

: für wirkungsvolles Handeln im Business.

Systemisches Coaching und Organisationsberatung

Das Qualifizierungscurriculum



INSTITUT FÜR SYSTEMISCHES MANAGEMENT

Die Lerninhalte

Systemisches Coaching

Arbeits- und persönliche Lebenswelten verändern sich permanent. Hieraus resultiert die steigende Nachfrage nach Coaching für Fach- und Führungskräfte in Wirtschaftsunternehmen ebenso wie in not for profit Organisationen. Auch bei Freiberuflern und Selbständigen wächst der Bedarf nach Coaching, denn die Notwendigkeit, sich immer wieder neu zu orientieren und neu zu positionieren, wichtige Entscheidungen zu treffen, mit Konflikten umzugehen, Probleme zu lösen oder das Lebensgefühl ins Gleichgewicht zu bringen, macht eine professionelle Beratung durch Coaching immer häufiger sinnvoll und erforderlich.

Systemisches Coaching fokussiert die Aufmerksamkeit der Beteiligten auf Potenziale, Kompetenzen, Kraftfelder, Ressourcen und auf ziieldienliche 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.

Systemische Organisationsberatung

Systemische Organisationsberatung betrachtet die komplexen Abläufe in multipersonalen Systemen wie z.B. Teams, Projektgruppen, Abteilungen oder im Unternehmen als Ganzem. 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.

Erforderlich ist hierbei eine Orientierung an personalen und organisationalen Kompetenzen und Expertisen, an Potenzialen und Ressourcen, um das Unternehmen in seinen Veränderungsabsichten sozusagen aus eigener Kraft zu stärken und hiermit gleichzeitig die Organisationskultur zu verbessern.

Das Lerngeschehen

Ziele und Methoden

Mit dieser Ausbildung erwerben die TeilnehmerInnen einen Kompetenzzuwachs, der sie befähigt, selbstständig systemische Beratungen mit einzelnen Personen, Teams, Projektgruppen und anderen Organisationseinheiten durchzuführen. Sie entwickeln Ihren eigenen Interventions- und Beratungsstil, basierend auf den Grundsätzen des systemischen Ansatzes und der Kommunikationstheorie. Sie erlangen ein fundiertes Verständnis über sich selbst als Kommunikator mit einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Grundhaltung.

Die TeilnehmerInnen

Fach- und Führungskräfte, Team- und Projektleiter, Personalentwickler, Entscheider, Kommunikationsmanager, interne und externe Berater und Coaches, Trainer, Wissensmanager etc. lernen ein hochqualifiziertes Instrumentarium zur Einleitung, Begleitung und Umsetzung von Optimierungs-, Entwicklungs-, Strategie- und Veränderungsprozessen in Theorie und Praxis kennen und für ihre Ziele und Aufgabenstellungen anzuwenden. Dabei wird das Lernen in den Seminaren abwechselnd bestimmt durch theoretische Wissensvermittlung, praktisches Trai-

ning, Praxisreflexion und die Bearbeitung von Fallbeispielen aus dem Beratungsalltag. Es wird vorausgesetzt, dass die TeilnehmerInnen während der Ausbildung jeweils ein Coachingprojekt selbständig mit systemischen Interventionen durchführen, evaluieren und im 8. Seminar präsentieren.

Seminargestaltung

Alle Seminare sind interaktiv gestaltet, so dass die Interessen, Fragestellungen und Zielsetzungen der TeilnehmerInnen im Hinblick auf das jeweilige Seminarthema in den Lernprozess integriert werden können. Die Seminare werden phasenweise abwechselnd in unterschiedlichen Settings stattfinden: Plenum, Kleingruppen, face to face-Trainings, Einzelarbeiten, Life-Demonstrationen, Videoanalysen, Outdoor-Sequenzen.

Um ein effizientes Lernen zu sichern, ist die Teilnehmerzahl in der Regel auf 15 Personen limitiert. Den TeilnehmerInnen wird empfohlen, sich in kleinen Lerngruppen außerhalb der Seminare zu organisieren, um sich auszutauschen und die Lerninhalte zu reflektieren. Alle Termine und die Seminarkosten entnehmen Sie bitte dem Einlegeblatt.

Seminarleitung

Alle Seminare werden von Walther Cormann durchgeführt. Es können Gastreferenten und Assistenztrainer hinzugezogen werden. Hierdurch entstehen den TeilnehmerInnen keine weiteren Kosten.

Walther Cormann, Jahrgang 1949, ist Diplom-Betriebswirt und Diplom-Psychologe und seit 1984 als Coach, Team- und Organisationsberater sowie als anerkannter Trainer systemischer Ausbildungskonzepte im gesamten deutschsprachigen Raum tätig. Mit bislang weit über 1000 mehrtägigen Seminaren und Workshops verfügt er über einen reichen Erfahrungsschatz bezogen auf die Lerninhalte ebenso wie auf die Gestaltung optimaler Lernprozesse.

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



Abschluss

Die TeilnehmerInnen erhalten im 8. Seminar ein Zertifikat mit einer zusammenfassenden Beschreibung der Lerninhalte und des Lernumfangs. Die Präsentation des Coachingprojekts wird hierin als besonderer Qualitätsnachweis aufgeführt und bescheinigt.

Systemisches Coaching und Organisationsberatung Das Qualifizierungscurriculum

Kompetenztraining mit Substanz
8 Seminare an jeweils 3 Tagen
Abschluss mit Zertifikat

Einführungsseminar

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.

Seien Sie herzlich eingeladen zum Querdenken.

Seminar 1

Einladung zum Querdenken

Albert Einstein hat einmal gesagt, man könne Probleme nicht mit den Denkansätzen lösen, durch die sie entstanden sind. Wir benötigen alternative Denkmuster, um zu Verbesserungen, Veränderungen oder Lösungen zu gelangen. Systemische Konzepte sind dazu prädestiniert, bestehende (Problem-) Muster zu verstehen und durch quergedachte Interventionen zu unterbrechen. Hierdurch werden Ressourcen freigesetzt, Handlungsspielräume erweitert, neue Optionen ermöglicht und Systemelemente zieldienlich vernetzt. Im Beratungsprozess kann die bisherige Wirklichkeitskonstruktion durch andere Betrachtungsweisen ergänzt und mit besseren, für eine definierte Absicht nämlich nützlicheren Bedeutungszuschreibungen versehen werden.

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
- die 7 ISMA-Querdenker-Fragestellungen als Leitfaden für Veränderungsprozesse einzusetzen

SIE LERNEN

- die Gestaltung des Coaching als

Kommunikator in die Hand zu nehmen und systemisch zu denken (zirkulär und prozessorientiert), 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
- das Kundensystem aktiv am Entwicklungsprozess zu beteiligen

Seminar 2

Systemische Sprache als Interventionsbasis

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.

Systemische Kommunikation umfasst:

- aktives Zuhören, Spiegeln, Wiederholen emotional bedeutungsvoller Inhalte und Aussagen
- Reframing als Form der positiven Umdeutung
- Fragestellungen, die dazu dienen, dem Beratungsprozess die wünschenswerte Richtung zu geben. Wir unterscheiden unterschiedsbildende Fragen (Ziel- und Lösungsfokussierung), hypothetische Fragen und Aussagen (eröffnet neue Optionen), zirkuläre Fragen (beziehungsorientierte Fragen)
- Lösungssätze zur Integration des Erreichten
- Commitments zur verbindlichen Handhabung von Ergebnissen

Hinzu kommt das integrativ-vernetzende Moderieren, um dem Gespräch die wünschenswerte emotionale, klimatische Färbung zu geben, das zusammenfassende und evaluierende Kommentieren sowie das Strukturieren des Beratungsprozesses.

Seminar 3

Selbstorganisationsprozesse

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 ziieldienliche Lösungsmuster zu erfinden und weiter zu entwickeln. Coaching dient immer der Optimierung von Selbstorganisationsprozessen. Um ziieldienliche Lösungen zu erwirken, werden im Coaching zunächst die inneren Persönlichkeitsanteile erkannt und benannt. Zu diesen Anteilen zählen wir Eigenschaften, Fähigkeiten, Kompetenzen, Potenziale, Talente, Expertisen, bisherige Lösungsversuche, Ressourcen etc. Wichtig ist die Neuorganisation des Zusammenspiels dieser verschiedenen Systemelemente.

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“
- die hierbei gemachten Eigenerfahrungen für Ihre Beratungsaufträge zu nutzen
- Methoden und Interventionsstrategien zur Erstellung von Selbstkonzepten und Unternehmensleitbildern kennen
- Prozessmanagement

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
- Konflikte professionell und konstruktiv zu handhaben

Seminar 4

Teamcoaching – Erarbeitung einer optimalen Teamorganisation

Jedes Team besteht aus Personen mit unterschiedlichen Berufserfahrungen, Kompetenzen, Rollen, Einstellungen, Sichtweisen und Motivationen. Um den gemeinsamen Arbeitsauftrag erfolgreich durchführen zu können, kommt es darauf an, das personale Miteinander so aufeinander abzustimmen, dass der Teamprozess gewinnbringend für die gestellte Aufgabe und die definierte Zielsetzung genutzt werden kann. Kommunikations-, Kooperations- und Konfliktverhalten der einzelnen Teammitglieder entscheiden über die Qualität der Teamarbeit. 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.

Seminar 5

Systemische Organisationsberatung

Systemische Organisationsberatung (SOB) wird hier dargestellt als Prozessberatung für die Bereiche Führung, Personalentwicklung, Organisationsentwicklung und Unternehmenskultur. Lebende Systeme wie Personen, Teams, Abteilungen, Arbeits- und Projektgruppen, Netzwerke, Kundenbeziehungen etc. entwickeln ständig jeweils eigene Dynamiken, die sich in personalen und organisationalen Beziehungs- und Kommunikationsmustern manifestieren. Solche zwischenmenschlichen Prozesse sind niemals endgültig vorhersagbar, sondern bewirken ständig neue Strömungen, Gestaltungen und Verstrickungen. Systemisch zu denken und zu handeln ist der erfolgreiche Weg im Umgang mit solchen Unwägbarkeiten. Systemische BeraterInnen nehmen diese Systemdynamiken wahr, entschlüsseln sie und transformieren sie in die vom Kunden gewünschte Richtung.

Veränderungsprozesse in Unternehmen systemisch zu coachen bedeutet, das Wechselseitige, Interaktionale, Zirkuläre und Vernetzte in der Gesamtheit der Beziehungsabläufe im Unternehmen und nach außen hin zu Gestaltungsressourcen für wünschenswerte Zukunftsszenarien zu machen.

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
- Veränderungsarchitekturen zu entwerfen (z.B. Dialoggruppen, Steuergruppen, Zukunftswerkstatt, Unternehmensleitbild, Open Space Veranstaltungen, Networking und Community Building, Change-Trainings und Schulungskonzepte etc.) und erforderliche Beratungssettings zu vereinbaren
- mit Irritationen, Unsicherheiten und Blockaden im Kundensystem umzugehen und diese für die Aufgabenstellung zu nutzen
- kontinuierliche Verbesserungsprozesse zu organisieren
- das Zusammenspiel von Organisationskultur und Veränderungskultur zu erkennen und aufeinander abzustimmen
- Strategien systemisch zu entwickeln

SIE LERNEN

- den Beratungskontext zu evaluieren und sich als BeraterIn optimal zu positionieren
- die Komplexität von Geschäftsprozessen auf den kybernetisch wichtigsten Punkt zu bringen
- Störungen, Verstrickungen und Problemdynamiken zu erkennen und lösungsorientiert zu bearbeiten, indem Sie Probleme als Lösungsversuche ansehen und entsprechend wertschätzend kommunizieren
- 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
- Ihre Rolle als Kommunikator auch in komplexen Situationen einzunehmen

Seminar 6

Den Wandel gestalten

Coachingaufträge haben fast immer mit Veränderungsabsichten zu tun. Deshalb ist es wichtig, sich als BeraterIn mit Konzepten über Entwicklungs-, Veränderungs- und Strategieprozesse vertraut zu machen. Während Entwicklung etwas eher Kontinuierliches ist, sind Veränderungen eher einschneidende Maßnahmen. Erarbeitet werden Spezialkompetenzen zum erfolgreichen Coaching von Change Management Prozessen: Plausibilitäten sichern, Sinnstiftung herstellen, Motive und Motivationsfragen abklären, die Balance von Konstanz und Veränderung reflektieren und vieles mehr. Dargestellt werden die fünf Phasen der bewussten Veränderung und der damit einhergehenden Beratungsarchitektur im Kontext der systemischen Organisationsberatung und Strategieentwicklung.

Seminar 7

Systemische Interventionsmethoden – in Aktion

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. Sinnlich-emotional wahrnehmbare systemische Arbeitsformen in Aktion sind:

- choreografische Beziehungsbilder
- Skulpturarbeiten,
- Inszenierungen wie: Parts Party, Universal Parts Mandala, Polarisierungs-drama
- transformative Erlebniswelten
- Zeit-„reisen“
- System- und Strukturaufstellungen
- Growth-Games
- Metapherarbeiten
- Rituale etc.

Durch die genannten Beratungsmethoden ist es möglich, personale und organisationale Dynamiken in ihrer Komplexität und Synchronizität darzustellen und für die Kunden erlebbar zu machen. Das systemische Interventionsspektrum dient im Weiteren der Entwicklung (nicht der Vorgabe!) von wünschenswerten Verbesserungs-, Veränderungs- und Lösungswegen hin zu einem angestrebten Ziel, Zielzustand oder Ergebnis.

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
- sich als BeraterIn dem Lösungsprozess anzuvertrauen (statt Lösungen vorzugeben)

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
- den Umgang mit Feedbacks

Seminar 8

Projektpräsentation

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.

Alle Seminare sind auch einzeln als Inhouse-Seminare für Sie und Ihre Mitarbeiter buchbar.

Weitere aktuelle Seminarthemen, Workshopangebote und Symposien entnehmen Sie bitte unserer Website: **isma@cormanninstitute.de**

Für zusätzliche Informationen und Anregungen stehen wir Ihnen jederzeit zur Verfügung unter: 0172 4052331.

Hier sind Sie direkt mit Walther Cormann verbunden. Ich freue mich auf Ihren Anruf.

INSTITUT FÜR SYSTEMISCHES MANAGEMENT GMBH T 08382 946821
88142 Wasserburg/Bodensee, Uli-Wieland-Str. 10 F 08382 946820
isma@cormanninstitute.de
www.isma.cormanninstitute.de

Systemisches Coaching und Organisationsberatung – DGSF anerkannt

Kompetenztraining mit Substanz in Lindau am Bodensee



8 Seminare an jeweils 3 ganzen Tagen, 5 Tage Coaching für Coaches,
optional: Abschluss mit Zertifikat und DGSF-Anerkennung „**Systemischer Coach-DGSF**“

Veranstaltungsort

88131 Lindau, Steigstr. 29

Seminarleitung

Walther Cormann, Jahrgang 1949,
Diplom-Betriebswirt und Diplom-
Psychologe,
Coaching, Consulting und Training
mit systemischen Konzepten und
Methoden seit 1984

Zum Kundenkreis gehören DAX-,
MDAX- u. TecDAX-Unternehmen
ebenso wie kleine und mittelständi-
sche Betriebe u. öffentliche Einrich-
tungen

Teilnahmegebühr

Einführungsseminar: nur EUR 249,- zzgl. MwSt.

Seminare: nur EUR 644,- pro Seminar zzgl. MwSt.,
Coaching für Coaches: pro Tag EUR 199,- zzgl. MwSt
monatliche Teilzahlungen sind auf Anfrage möglich.

Bei Eingang Ihrer verbindlichen schriftlichen
Anmeldung zur gesamten Coaching-Weiterbildung
bis zum 20. Oktober 2010 erhalten Sie einen
Frühbucherbonus in Höhe von EUR 100,- auf die
Teilnahmegebühr für das 1. Seminar.
Sie Zahlen also nur noch EUR 544,- zzgl. MwSt.

Ihre Anmeldung

- zum Einführungsseminar senden Sie uns bitte
bis spätestens 20. September 2010 zu.
Bei freien Plätzen erhalten Sie Ihre Einladung
und die Rechnung zugeschickt.
- zur gesamten Coaching-Weiterbildung senden
Sie uns bitte schriftlich und verbindlich
(bitte Formular benutzen) bis spätestens
15. November 2010 zu.

Termine: 2010 - 2012

Einführungsseminar: 11. – 12. Oktober 2010

Seminar 1: 10. – 12. Dezember 2010

Seminar 2: 23. – 25. Februar 2011

Seminar 3: 09. – 11. Mai 2011

Seminar 4: 18. – 20. Juli 2011

Seminar 5: 01. – 03. Oktober 2011

Seminar 6: 25. – 27. Januar 2012

Seminar 7: 29. Februar – 02. März 2012

Seminar 8: 18. – 20. Juni 2012

Coaching für Coaches 1: 02. – 04. Dezember 2011

Coaching für Coaches 2: 28. – 29. April 2012

Seminarzeiten am 1. und 2. Tag

jeweils 9.30 – 18.00 Uhr

am 3. Seminartag 9.30 – 16.00 Uhr

ISMA GmbH

Uli-Wieland-Str. 10

88142 Wasserburg

Tel. 08382-946821

Fax. 08382-946820

isma@cormanninstitute.de

www.isma.cormanninstitute.de

mehr wissen – mehr können – mehr reichen

Anmeldung

per Fax: 08382 946820
per Post: ISMA GmbH, Uli-Wieland-Str. 10, D-88142 Wasserburg
online: isma@cormanninstitute.de



Hiermit melde ich mich verbindlich zur Teilnahme an folgenden Veranstaltungen an und verpflichte mich, die ausgeschriebene Teilnahmegebühr jeweils nach Rechnungserhalt sofort zu bezahlen

Einführungsseminar am 11. – 12. Oktober 2010,
Teilnahmegebühr EUR 249,- zzgl. MwSt.
Anmeldeschluss: 30. September 2010

Nutzen Sie den Frühbucherbonus!

gesamte Coaching-Weiterbildung mit 8 Kompaktseminaren
an jeweils 3 ganzen Tagen und 5 Tagen Coaching für Coaches
ab 10. Dezember 2010,
Teilnahmegebühr pro Seminar EUR 644,- zzgl. MwSt.
und 5 Tage Coaching für Coaches pro Tag EUR 199,-
zzgl. MwSt.
Anmeldeschluss: 15. November 2010

Bei Eingang Ihrer verbindlichen schriftlichen
Anmeldung zur gesamten Coaching-Weiterbildung
bis zum 20. Oktober 2010 erhalten Sie einen
Frühbucherbonus in Höhe von EUR 100,- auf
die Teilnahmegebühr für das 1. Kompaktseminar.
Sie Zahlen also nur noch EUR 544,- zzgl. MwSt.

Vorname, Name _____

PLZ _____ Ort _____

Straße _____

Telefon _____ Fax _____

Email _____

Berufsbezeichnung _____ Tätigkeitsfeld _____

Vorerfahrung mit systemischen Konzepten _____

Stornobedingungen:

Einführungsseminar: Bis 30.09.2010 sind 50% der fälligen Teilnahmegebühr zu bezahlen, ab dem 01.10.2010 = 100%.

Gesamte Coaching-Weiterbildung: Bis zum 15.11.2010 sind einmalig EUR 322,- zzgl. MwSt. zu bezahlen. Ab dem 16.11.2010 ist eine Stornierung oder Kündigung nur möglich, wenn eine geeignete Ersatzperson durch die stornierende Person gestellt wird. Sonst ist die Kündigung der Teilnahme nicht möglich, die gesamten Teilnahmekosten sind in jedem Fall zu bezahlen.

Teilnahmebedingungen:

Jede Weiterbildungseinheit muss nach Rechnungserhalt innerhalb von 14 Tagen bezahlt werden. Versäumte Seminare können – soweit organisatorisch möglich – bis zu 2 Jahren nach Abschluss der Weiterbildung kostenlos nachgeholt werden. Es wird lediglich eine Organisationsgebühr in Höhe von EUR 70,- zzgl. MwSt. fällig.

Ort, Datum _____

Unterschrift _____