

	Checkliste ¹	Anwendungen
1	Die Weiterbildung im Bereich Coaching ist schon mindestens dreimal durchgeführt worden und wird auch weiterhin mindestens einmal jährlich durchgeführt.	Das Institut Psychodynamische Organisationsentwicklung + Personalmanagement Düsseldorf e.V. (POP) führt seit 1998 einmal pro Jahr eine Weiterbildung zum psychodynamischen Organisationsentwickler und Coach durch. Diese Weiterbildung umfasst drei Seminarmodule, Gruppensupervisionstage, Lehrcoaching und Peer-Group-Learning.
2	Die Kursleitung ist in wesentlichen Berufs- und Fachverbänden vertreten	Dr. Beate West-Leuer, Vorstandsvorsitzende des Instituts und Kursleiterin der Weiterbildung ist Senior Coach (DBVC), Supervisorin (DGSv) und Lehrsupervisorin. Dr. Marga Löwer-Hirsch, stellvertretende Vorsitzende und stellvertretende Kursleiterin ist Senior Coach (DBVC) und Supervisorin (DGSv) und Lehrsupervisorin.
3	Das Weiterbildungsinstitut evaluiert die Qualität seiner Leistungen.	Die Qualität der Weiterbildung wird bei jedem Weiterbildungsgang evaluiert. Die Ergebnisse sind Bestandteil der Gespräche im Kernteam der Weiterbildung. Als Folge wird das Curriculum regelmäßig erweitert und kundenorientiert verbessert. Regelmäßige Evaluation ist Voraussetzung der Zertifizierung durch die Ärztekammer Nordrhein, die für jeden einzelnen Baustein erteilt wird.
4	Der Mindestumfang der Weiterbildung beträgt 150 Zeitstunden.	Der Weiterbildungsumfang beträgt 156 Stunden à 60 Minuten. Hierzu zählen ausschließlich interaktive Aktivitäten, nämlich Seminarmodule, Gruppensupervisionstage, Lehrsupervision und Peer-Group-Learning.
5	Die Mindestdauer des Curriculums beträgt 12 Monate.	Das Curriculum erstreckt sich über mindestens 12 Monate, in der Regel 15 Monate.
6	Die Weiterbildung bildet Organisationswirklichkeit in Strukturen und Prozessen ab.	Die Weiterbildung erfolgt in wechselnden Lerngruppen mit Projektcharakter; die Kooperation mit anderen Instituten ist Bestandteil der Lernkultur. Die Komplexität der Lernorganisation bietet sich durchgängig an zum Transfer auf Unternehmensrealitäten. Die in der Weiterbildung engagierten Wissenschaftler und Dozenten bringen neben theoretischen Kenntnissen jahrelange Beratungserfahrungen mit.
7	Die Weiterbildung ist pluralistisch bezüglich Theorien, Inhalten und Methoden. Das Weiterbildungskonzept ist eingebettet in ein schlüssiges Lernmodell.	Die Weiterbildung basiert prinzipiell auf psychodynamischen Grundsätzen. Für ein breites Verständnis integriert sie zudem gestalttherapeutische, systemische, verhaltenstherapeutische und kommunikationstheoretische Lerninhalte. Methodisch kommen Learning by Experiencing, Fachvorträge, Seminare und Workshops sowie Rollenspiele, Visualisierungen, Fallarbeiten und wechselnde Sozialformen (Groß- und Kleingruppenarbeit) zum Einsatz. Das Weiterbildungskonzept basiert auf einem Vier-Säulenmodell mehrdimensionalen Lernens: Seminarmodule, Gruppensupervisionstage, Lehrcoaching und Peer-Group-Learning.

¹Die Checkliste basiert auf den Qualitätskriterien für Coaching-Weiterbildungen des Deutschen Bundesverbands Coaching (DBVC)

	Checkliste	Anwendungen
8	Die Weiterbildung enthält eine Auseinandersetzung mit Fragen der Berufswelt, der beruflichen Identität und der beruflichen Lebenswege.	In Theorie und Praxis werden in den vier Säulen der Weiterbildung die berufliche Identität des Coach sowie die Herausforderungen und ggfs. Krisen thematisiert, denen potenzielle Klienten auf ihrem beruflichen Lebensweg begegnen. Diese kommen in Lehr-einheiten zum Tragen wie zum Beispiel „Assessment Center für Coaches“, „Visualisierung der persönlichen Organisation-in-the-mind“, „Konfliktmanagement“, „Führungsstile“.
9	Die Weiterbildung enthält die Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit im Hinblick auf das Zusammenspiel von Berufsleben und Privatleben.	Die Weiterbildung enthält neben der Auseinandersetzung mit der beruflichen Identität auch Selbsterfahrungsanteile, die sich auf die persönliche Identität beziehen. Diese können sowohl auf Widersprüchlichkeiten als auch auf Integrationsmöglichkeiten verweisen. Selbsterfahrung spielt in Lehr-einheiten wie zum Beispiel „Teamentwicklung – Live“, „Selbststeuernde Teams im Labor“, „Soziales Träumen“, „Training sozialer Kompetenzen“ eine Rolle.
10	Die Integration von Theorie und Praxis ist in der Weiterbildung gegeben, d.h. die professionelle Praxis der Teilnehmer ist regelmäßig Gegenstand von Lernprozessen.	Gruppensupervision und Lehrcoaching fokussieren auf die Coachingfälle der Teilnehmer. Die Hausarbeit basiert auf einer eigenständig durchgeführten Organisationsanalyse. Die in den Seminarmodulen engagierten Wissenschaftler und Dozenten verfügen über jahrelange Beratungspraxis, die sie in die Übungseinheiten mit den Kursteilnehmern einbringen. Insgesamt besteht die Weiterbildung aus zirka einem Drittel Theorie und zwei Dritteln Übung und Praxiseinheiten.
11	Die fachliche Interdisziplinarität der Weiterbildung ist erkennbar.	Durch die Integration von psychodynamischen, gestalttherapeutischen, systemischen, verhaltenstherapeutischen und kommunikationstheoretischen Inhalten, Methoden und Medien ist die fachliche Interdisziplinarität gegeben. Ein wesentliches Merkmal der POP-Weiterbildung ist der breitgefächerte akademische und berufliche Hintergrund von Dozenten und Teilnehmern, die aus psychologischen, medizinischen, betriebswirtschaftlichen oder geisteswissenschaftlichen Feldern kommen.
12	Das Weiterbildungskonzept ist didaktisch sinnvoll aufgebaut und die einzelnen Elemente bilden gemeinsam ein stimmiges Gesamtprogramm.	Durch das Modulsystem ist die Weiterbildung wie ein Mosaik aufgebaut. Die modulübergreifende Kursleitung und das Lehrcoaching gewährleisten, dass die Teilnehmer die einzelnen Lerneinheiten unter Anleitung zu einem verbindenden Ganzen zusammenfügen können.
13	Die Weiterbildung orientiert sich an nachhaltigem, kollegialen Lernen und Vernetzung im professionellen Feld.	Bis auf das Lehrcoaching erfolgt die Weiterbildung in Gruppen. Das POP fördert die Vernetzung der Ausbildungskandidaten in regionalen und überregionalen Gruppen. Die Qualifikation der Weiterbildungsleiter und Dozenten bürgt für hohe Weiterbildungsstandards.
14	Die Institut unterstützt und wirkt mit an einer Professionalisierung des Beratungsformats „Coaching“.	Die Weiterbildungsleitung hat mitgearbeitet am Coaching-Kompendium „Coaching als Profession“ des DBVC. Darüberhinaus beteiligen sich die Mitglieder und Dozenten des Instituts durch ihre Fachpublikationen am professionellen Diskurs (Forschung).