



KOMPETENČNI OKVIR EMCC V2

september 2015

Informacije v tem dokumentu so zaupne in intelektualna lastnina EMCC in se jih ne sme kopirati, razkrivati ali na kakršen koli način razpravljati brez izrecnega dovoljenja EMCC. Vse pravice pridržane.

Namen

Namen kompetenčnega ogrodja je zagotoviti opis mentorja/trenerja na štirih različnih stopnjah razvoja, da bi mentorjem/trenerjem pomagal razumeti njihovo stopnjo razvoja in izvajalcem usposabljanja oceniti učinkovitost njihovih programov skozi mentorsko/trenersko uspešnost njihovih klientov. Indikatorji kompetenc so primeri vedenja ali načela coachinga in mentorstva, ki izpolnjujejo osem kategorij kompetenc.

Kompetenčni okvir zagotavlja tudi ocenjevalno orodje, ki izkušnemu ocenjevalcu omogoča, da:

1. Ocenite vedenje mentorja/coacha
2. Kategorizirajte raven, na kateri mentor/trener deluje (deskriptorji ravni EIA)
3. Kategorizirajte raven usposabljanja mentorja/trenerja (deskriptorji ravni EQA). Osem kategorij kompetenc coachinga/mentorstva

Štiri ravni akreditacije mentorja/coacha za EQA in EIA

Opisi ravni EQA

Osnovna raven	Praktik	Višji praktik	Mojster praktik
<i>Foundation</i>	<i>Practitioner</i>	<i>Senior Practitioner</i>	<i>Master Practitioner</i>
<p>Primeren za posameznike:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ki želijo razumeti prakso mentorstva/coachinga in imeti osnovne veščine mentoringa/coachinga • Ki delajo z drugimi z uporabo pogovorov mentoringa/coachinga za podporo in spodbujanje razvoja veščin/uspešnosti • Ki želijo uporabljati pristop mentorstva/coachinga na svojem področju in jasno razumeti, kako se njihova vloga mentorja/coacha povezuje z njihovimi poklicnimi vlogami. 	<p>Primeren za posameznike:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ki bodo delali kot notranji mentorji/coachi, uporabljali mentorstvo/coaching kot del svoje službe ali začeli delovati kot zunanji mentor/coach • Ki bodo verjetno delali z majhnim številom strank/kontekstov in znotraj lastnega področja izkušenj, da bi izboljšali učinkovitost, zgradili zaupanje in razširili zmogljivosti • Ki bodo običajno sposobni uporabiti omejen nabor modelov, orodij in procesov. 	<p>Primeren za posameznike:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ki bodo delovali kot profesionalni mentorji/coachi in bodo lahko uporabljali različne modele in okvire • Ki si želijo delati z različnimi strankami, okolji in organizacijami • Ki se bodo osredotočali na razvoj zmogljivosti za napredovanje, upravljanje kompleksnih in zahtevnih odnosov, in na delo z dvoumnostjo ter spremembami. 	<p>Primeren za posameznike:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ki bodo delali kot profesionalni mentorji/coachi in bodo ustvarili svoj lasten koherenten pristop na podlagi širokega nabora modelov in okvirov • Ki želijo delati z vrsto strank, kontekstov in organizacij.

Štiri ravni akreditacije mentorja/coacha za EQA in EIA

Opisi ravni EIA

Osnovna raven	Praktik	Višji praktik	Mojster praktik
<i>Foundation</i>	<i>Practitioner</i>	<i>Senior Practitioner</i>	<i>Master Practitioner</i>
<p>Primeren za posameznike:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posamezniki, ki razumejo prakso mentorstva/coachinga in imajo temeljne veščine mentoriranja/coachinga. • Verjetno bo sodeloval z drugimi z uporabo mentorskih/trenerskih pogovorov za podporo in spodbujanje razvoja veščin/uspešnosti. • Posamezniki, ki uporabljajo pristop mentorstva/coachinga na svojem področju/vlogi in jasno razumejo, kako se njihova vloga mentorja/coacha povezuje z njihovimi poklicnimi vlogami. 	<p>Primeren za posameznike:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ki morda delajo kot notranji mentorji/coachi, uporabljajo mentorstvo/icoaching kot pomemben del svoje glavne službe ali začenjajoj kot zunanji mentor/trener. • Verjetno bodo delali z majhnim številom strank ali kontekstov in po možnosti znotraj lastnega področja izkušenj za izboljšanje uspešnosti, krepitev zaupanja in povečanje zmogljivosti. • Metoda dela, ki jih običajno uporabljajo, temeljijo na enem ali več uveljavljenih modelih. • Uporabljajo reflektivne prakse s supervizijo za identifikacijo pomembnih točk v interakcijah s strankami in prepoznavajo, izvajajo in ovrednotijo specifičnine vedenjske sprememb v njihovi mentorski/coaching praksi. 	<p>Primeren za posameznike:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesionalni mentorji in coachi, ki se opirajo na vrsto modelov in okvirov ter jih z novimi idejami povezujejo v lasten pristop. • So vzor dobre prakse. • Verjetno bo sodeloval z vrsto strank, kontekstov in organizacij. • Poudarek dela je krepitev sposobnosti za napredovanje, obvladovanje zapletenih in zahtevnih odnosov, delo z dvoumnostjo in spremembami. • Verjetno bo deloval tekoče, z različnimi in pogosto zapletenimi vprašanji strank v zahtevnih okoliščinah. • Uporaba reflektivne prakse s supervizijo za identifikacijo pomembnih točk tako v interakcijah s strankami kot v lastni praksi, izvajajo in ovrednotijo specifičnine vedenjske sprememb v njihovi mentorski/coaching praksi. 	<p>Primeren za posameznike:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesionalni in izkušeni mentorji/coachi, ki ustvarjajo lasten inovativen pristop, ki temelji na kritičnem vrednotenju in na najrazličnejših modelih in okvirih. • Verjetno bodo delali s strankami tako, da bodo prožno uporabljali svoje spretnosti/izkušnje, da bodo stranki razširili perspektivo onkraj trenutnega 'problema/konteksta' in tako razširili njihovo učenje in razvoj. • Metoda dela običajno vključuje ustvarjanje inovativnih pristopov, prilagojenih zahtevam posamezne stranke. • Aktivno prispeva k profesionalizaciji in razvoju mentorstva/coachinga Prispevki lahko vključujejo: <ul style="list-style-type: none"> – Razvoj modelov in orodij – Založništvo o stroki – Supervizija mentorjev in coachev – Izobraževanje drugih mentorjev in cochev – Razvijanje stroke v vlogi priznanega mentorskega/ali coaching strokovnega telesa. • Uporablja reflektivne prakse s supervizijo za identifikacijo pomembnih točk tako v njihovih interakcijah s strankami kot v njihovi praksi, v čutnih podrobnostih, za prepoznavanje, izvajanje in ovrednotenje specifičnih vedenjskih sprememb v njihovi praksi, ki se prav tako delijo kot možne izboljšave procesa coachinga.

Osnovna raven	Praktik	Višji praktik	Mojster praktik
<i>Foundation</i>	<i>Practitioner</i>	<i>Senior Practitioner</i>	<i>Master Practitioner</i>
<p>Primeren za posameznike:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posamezniki, ki razumejo prakso mentorstva/coachinga in imajo temeljne veščine mentoriranja/coachinga. • Verjetno bo sodeloval z drugimi z uporabo mentorskih/trenerskih pogovorov za podporo in spodbujanje razvoja veščin/uspešnosti. • Posamezniki, ki uporabljajo pristop mentorstva/coachinga na svojem področju/logi in jasno razumejo, kako se njihova vloga mentorja/coacha povezuje z njihovimi poklicnimi vlogami. 	<p>Primeren za posameznike:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ki morda delajo kot notranji mentorji/coachi, uporabljajo mentorstvo/icoaching kot pomemben del svoje glavne službe ali začenjajo kot zunanji mentor/trener. • Verjetno bodo delali z majhnim številom strank ali kontekstov in po možnosti znotraj lastnega področja izkušenj za izboljšanje uspešnosti, krepitev zaupanja in povečanje zmogljivosti. • Metoda dela, ki jih običajno uporabljajo, temeljijo na enem ali več uveljavljenih modelih. • Uporabljajo reflektivne prakse s supervizijo za identifikacijo pomembnih točk v interakcijah s strankami in prepoznavajo, izvajajo in ovrednotijo specifičnine vedenjske sprememb v njihovi mentorski/coaching praksi. 	<p>Primeren za posameznike:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesionalni mentorji in coachi, ki se opirajo na vrsto modelov in okvirov ter se z novimi idejami povezujejo v lasten pristop. • So vzor dobre prakse. • Verjetno bo sodeloval z vrsto strank, kontekstov in organizacij. • Poudarek dela je krepitev sposobnosti za napredovanje, obvladovanje zapletenih in zahtevnih odnosov, delo z dvoumnostjo in spremembami. • Verjetno bo deloval tekoče, z različnimi in pogosto zapletenimi vprašanji strank v zahtevnih okoliščinah. • Uporaba reflektivne prakse s supervizijo za identifikacijo pomembnih točk tako v interakcijah s strankami kot v lastni praksi, izvajajo in ovrednotijo specifičnine vedenjske sprememb v njihovi mentorski/coaching praksi. 	<p>Primeren za posameznike:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesionalni in izkušeni mentorji/coachi, ki ustvarjajo lasten inovativen pristop, ki temelji na kritičnem vrednotenju in na najrazličnejših modelih in okvirih. • Verjetno bodo delali s strankami tako, da bodo prožno uporabljali svoje spretnosti/izkušnje, da bodo stranki razširili perspektivo onkraj trenutnega 'problema/konteksta' in tako razširili njihovo učenje in razvoj. • Metoda dela običajno vključuje ustvarjanje inovativnih pristopov, prilagojenih zahtevam posamezne stranke. • Aktivno prispeva k profesionalizaciji in razvoju mentorstva/coachinga Prispevki lahko vključujejo: <ul style="list-style-type: none"> – Razvoj modelov in orodij – Založništvo o stroki – Supervizija mentorjev in coachev – Izobraževanje drugih mentorjev in cochev – Razvijanje stroke v vlogi priznanega mentorskega/ali coaching strokovnega telesa. • Uporablja reflektivne prakse s supervizijo za identifikacijo pomembnih točk tako v njihovih interakcijah s strankami kot v njihovi praksi, v čutnih podrobnostih, za prepoznavanje, izvajanje in ovrednotenje specifičnih vedenjskih sprememb v njihovi praksi, ki se prav tako delijo kot možne izboljšave procesa coachinga.

Osem kategorij kompetenc coachinga in mentorstva

1. Razumevanje sebe

Izkazuje zavedanje lastnih vrednot, prepričanj in vedenj; prepozna, kako ti vplivajo na njegovo prakso, in uporablja to samozavedanje za upravljanje svoje učinkovitosti pri izpolnjevanju ciljev klienta in, kjer je ustrezno, sponzorjevih ciljev.

2. Zavezanost samorazvoju

Raziskuje in izboljšuje standarde svoje prakse ter ohranja ugled poklica

3. Upravljanje dogovora

Vzpostavi in vzdržuje pričakovanja in meje dogovora o mentorstvu/coachingu s stranko in, kjer je primerno, s sponzorji

4. Gradnja odnosa

Spretno gradi in vzdržuje učinkovit odnos s klientom in, kjer je to primerno, s sponzorjem

5. Omogočanje vpogleda in učenje

Sodeluje s klientom in njegovim morebitnim sponzorjem, da zagotovi vpogled in učenje

6. Usmerjenost k izzidom in rezultatom

Izkazuje pristop in uporablja veščine pri podpori klientu pri zelenih spremembah

7. Uporaba modelov in tehnik

Uporablja modele in orodja, tehnike in ideje, ki presegajo osnovne komunikacijske veščine, da bi dosegel vpogled in učenje

8. Evalvacija

Zbira informacije o učinkovitosti lastne prakse in prispeva k vzpostavljanju kulture vrednotenja rezultatov

Kazalniki zmogljivosti

Tabela določa kazalnike zmogljivosti (KZ) za vsako od osmih kategorij kompetenc na štirih ravneh mentorstva/coachinga. Dokument opisuje osem kompetenc, ki jih je EMCC opredelil za dobro prakso pri mentorstvu in coachingu, ki jih podpirajo kazalniki zmogljivosti (KZ). Treba je opozoriti, da KZ delujejo le kot smernice. Pri akreditaciji ni potrebno izpolnjevati slehrnega kazalnika. EMCC deluje na načelu enakovrednosti, tj. vsak mentor ali coach deluje na določeni akreditacijski ravni, KZ pa nakazujejo na vrsto mentorske/coaching dejavnosti, ki jo bo mentor/coach zvaljal na določeni ravni. Tako posledično ni potrebno, da se pri prijavi akreditacije dokaže vsak posamezen KZ.

Uporabljena načela napredovanja so: na vsaki "višji" ravni KZ opisuje večjo širino in globino znanja; večjo sintezo idej; sposobnost doseganja pomembnejših vpogledov; učinkovito delovanje z vse bolj zapletenimi vprašanji in konteksti ter na višjih ravneh ustvarjanje skladnega osebnega pristopa k mentorstvu/coachingu.

Kompetenca	Osnovna raven Kazalniki zmogljivosti	Praktik Kazalniki zmogljivosti	Višji praktik Kazalniki zmogljivosti	Mojster praktik Kazalniki zmogljivosti
<i>Competence Category</i>	<i>Foundation</i>	<i>Practitioner</i>	<i>Senior Practitioner</i>	<i>Master Practitioner</i>
Razumevanje sebe Dokazuje zavedanje lastnih vrednot, prepričanj in vedenj, prepoznavo, kako ti vplivajo na njihovo prakso, in to samozavedanje uporablja za upravljanje svoje učinkovitosti pri izpolnjevanju ciljev stranke in, kjer je ustrezno, sponzorjevih ciljev.	<ul style="list-style-type: none"> • Obnaša se na način, ki olajša proces mentorstva/coachinga (1) • Obvladuje vprašanja raznolikosti v svoji praksi mentoriranja/coachinga (2) • Učinkovito sporoča lastne vrednote, prepričanja in stališča, ki vodijo njegovo prakso mentoriranja/coachinga (3) • Obnaša se v skladu s svojimi vrednotami in prepričanji (4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Gradi samorazumevanje na podlagi uveljavljenega modela človeškega vedenja in strogega razmišljanja o praksi (31) • Prepozna, kdaj njegovi psihološki procesi motijo delo klienta, in ustrezno prilagodi vedenje (32) • Z empatijo se odziva na klientova čustva, ne da bi bil osebno vpleten (33) 	<ul style="list-style-type: none"> • Gradi nadaljnje samorazumevanje na podlagi vrste teoretičnih modelov in strukturiranih vnosov iz zunanjih virov s strogim razmišljanjem o izkušnjah in praksi (73) • Proaktivno upravlja lastno 'stanje bivanja', da ustreza potrebam klienta (74) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sintetizira spoznanja, ki izhajajo iz obsežnega raziskovanja teoretičnih modelov in osebnih dokazov/evidenc (99) • Odraža zavesten dostop do vsakega trenutka svoje interakcije s strankami in coaching procesa (100) • Kritično razmišlja o paradigmah izvajalcev in njihovem vplivu na stranke in sisteme strank (101)

Kompetenca	Osnovna raven	Praktik	Višji praktik	Mojster praktik
	Kazalniki zmogljivosti	Kazalniki zmogljivosti	Kazalniki zmogljivosti	Kazalniki zmogljivosti
<i>Competence Category</i>	<i>Fundation</i>	<i>Practitioner</i>	<i>Senior Practitioner</i>	<i>Master Practitioner</i>
<p>Zavezanost samorazvoju</p> <p>Raziskuje in izboljšuje standarde svoje prakse ter ohranja ugled stroke.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Practicira in ocenjuje svoje mentorske/coaching sposobnosti (5) 	<ul style="list-style-type: none"> Izkazuje predanost osebnemu razvoju s preišljenim delovanjem in razmišljanjem (34) Sodeluje pri redni superviziji z namenom razvoja svoje prakse (35) Ocenjuje učinkovitost supervizije (36) 	<ul style="list-style-type: none"> Nenehno pregleduje, razmišlja in posodablja osebna prepričanja, stališča in veščine za izboljšanje svojega mentorstva/coachinga (75) Proaktivno ugotavlja vrzeli v spretnostih, znanju in odnosih ter uporablja strukturiran proces za izpolnjevanje učnih potreb (76) zbere ustrezne teme, ideje in modele za raziskovanje in razvoj svoje prakse (77) Prevaja novo učenje v prakso in ocenjuje cilje in proces z zainteresiranimi stranmi. (78) Pridobiva povratne informacije od strokovnih kolegov tako, da pred njimi pokaže svojo prakso (79) 	<ul style="list-style-type: none"> Je na tekočem z raziskavami in razmišljanji o mentorstvu/coachingu in jih ocenjuje (102)

Kompetenca	Osnovna raven	Praktik	Višji praktik	Mojster praktik
	Kazalniki zmogljivosti	Kazalniki zmogljivosti	Kazalniki zmogljivosti	Kazalniki zmogljivosti
Competence Category	Foundation	Practitioner	Senior Practitioner	Master Practitioner
<p>Upravljanje dogovora</p> <p>Vzpostavi in vzdržuje pričakovanja in meje dogovora o mentorstvu/coachingu s stranko in, kjer je primerno, s sponzorji</p>	<ul style="list-style-type: none"> Razloži svojo vlogo v odnosu do stranke (6) Pojasnjuje prednosti mentorstva/coachinga za stranko in glede na strankin kontekst (7) Strinja se z ustreznimi stopnjami zaupnosti in komunikacije z drugimi (8) Upravlja zaključek pogovora, tako da je stranki jasen izid srečanja/seje (9) 	<ul style="list-style-type: none"> Upošteva poklicni etični kodeks EMCC ali enakovrednega (37) Pojasnjuje razliko med mentorstvom/coachingom in drugimi poklici ter njegove koristi za stranko glede na strankin kontekst. (38) Vzpostavi in upravlja jasen dogovor za mentorstvo/coaching s stranko in, kjer je primerno, z drugimi deležniki (39) Dogovori se o okviru za načrtovanje, kdaj, kje in kako pogosto bodo potekale seje/srečanja (40) Stranki opiše lasten proces in stil mentoriranja/coachinga, tako da je stranka opolnomočena a za sprejemanje informirane odločitve o nadaljevanju mentorstva/coachinga (41) Prepozna meje lastnih kompetenc in svetuje potrebo po morebitni redifiniciji dogovora (42) Prepozna, kadar se stranka ne zmore vključiti v mentorstvocoaching, in ustrezno ukrepa (43) Učinkovito sodeluje s preferencami strank in, kjer je ustrezno, politikami in postopki sponzorske organizacije (44) Vodi sklenitev dogovora (45) 	<ul style="list-style-type: none"> V dvoumnih in/ali nasprotujočih si okoliščinah sklene etičen dogovor o mentorstvu/coachingu s stranko (in s sponzorji, kjer je ustrezno) (80) Identificira stranke, ki imajo morda čustvene ali terapevtske potrebe, ki presegajo njegove poklicne sposobnosti za varno delo (81) 	<ul style="list-style-type: none"> Podpira stranko pri samonapotitvi na specializirane ustanove/vire, kadar je to potrebno (103) Prepozna, kdaj imajo stranke potrebe zunaj varnih in dogovornih meja, in ustrezno ukrepa (104)

Kompetenca	Osnovna raven Kazalniki zmogljivosti	Praktik Kazalniki zmogljivosti	Višji praktik Kazalniki zmogljivosti	Mojster praktik Kazalniki zmogljivosti
Competence Category	Foundation	Practitioner	Senior Practitioner	Master Practitioner
Grajenje odnosa Spretno gradi in vzdržuje učinkovit odnos s stranko in, kjer je to primerno, s sponzorjem	<ul style="list-style-type: none"> Pojasnjuje, kako lahko lastno vedenje vpliva na proces mentorstva/coachinga (10) Vse ljudi obravnava spoštljivo in ohranja dostojanstvo stranke (11) Opiše in uporabi vsaj eno metodo vzpostavljanja odnosa (12) Uporablja jezik, s katerim se stranka lahko poveže (13) Razvija zaupanje z upoštevanjem zavez in neobsojanjem stranke (14) 	<ul style="list-style-type: none"> Izkazuje empatijo in resnično podporo stranki (46) Zagotavlja, da je vzpostavljena zahtevana raven zaupanja za učinkovito mentorstvo/coaching (47) Prepozna in učinkovito dela s čustvenim stanjem stranke (48) Prilagaja jezik in vedenje, da se prilagodi slogu stranke, hkrati pa ohranja občutek sebe (49) Zagotavlja strankino neodvisnost od mentorja/coacha (50) 	<ul style="list-style-type: none"> Ukvarja se s klientovimi čustvi, razpoloženjem, jezikom, vzorci, prepričanji in fizičnim izražanjem ter dela z njimi (82) Izkazuje visoko pozornost in odzivnost do stranke v trenutku, in se zaveda strankinega delovanja in aktivnosti v smeri doseganja rezultatov (83) 	<ul style="list-style-type: none"> Sposoben opisati svoje taktike kot odziv na klientove čutne odzive v vsakem trenutku coaching pogovora (105)

Kompetenca	Osnovna raven Kazalniki zmogljivosti	Praktik Kazalniki zmogljivosti	Višji praktik Kazalniki zmogljivosti	Mojster praktik Kazalniki zmogljivosti
<i>Competence Category</i>	<i>Foundation</i>	<i>Practitioner</i>	<i>Senior Practitioner</i>	<i>Master Practitioner</i>
<p>Omogočanje vpogleda in učenja</p> <p>Sodeluje s stranko in sponzorjem, da zagotovi vpogled in učenje</p>	<ul style="list-style-type: none"> Pri svojem mentorstvu/caochingu izkazuje prepričanje, da se je najbolje učiti zase (15) Preverja ustrezno razumevanje ključnih vprašanj (16) Uporablja stil aktivnega poslušanja (17) Razloži načela učinkovitega spraševanja (18) Ponuja povratne informacije v slogu, ki je uporaben, sprejemljiv, razumljiv in pomemben za stranko (19) Ponuja lastne perspektive in ideje v slogu, ki omogoča stranki, da izbere, ali bo sodelovala z njimi ali ne (20) 	<ul style="list-style-type: none"> Pojasnjuje možne ovire za učinkovito poslušanje (51) Pozoren je na ton in modularnost ter na eksplicitno vsebino komunikacije (52) Identificira vzorce strankinega razmišljanja in dejanj (53) Stranki omogoča povezovanje med občutki, vedenjem in njihovim delovanjem (54) Uporablja vrsto tehnik spraševanja za ozaveščanje (55) Stranki omogoča ustvarjanje novih idej (56) Uporablja povratne informacije in izzive, da pomaga stranki pridobiti različne perspektive, hkrati pa ohranja odnos in odgovornost za ukrepanje (57) Ostaja nepristranski pri spodbujanju stranke, da razmisli o alternativah (58) Uporablja pregled za poglobitev razumevanja in zavezanosti k dejanjem (59) 	<ul style="list-style-type: none"> Uporablja vrsto tehnik za ozaveščanje, spodbujanje raziskovanja in poglobljanje vpogleda (84) Učinkovito uporablja povratne informacije in izzive za povečanje zavedanja, vpogleda in odgovornosti za ukrepanje (85) Odzove se na celoten čutni obseg komunikacije s stranko v trenutku in sklepa o možnih področjih za spraševanje (86) Je prilagodljiv pri uporabi širokega spektra vprašanj za lažji vpogled (87) Uporablja jezik za pomoč stranki pri preoblikovanju ali izzivu trenutnega razmišljanja/razumevanja (88) Uporablja celostno perspektivo za ustvarjanje razumevanja in vpogleda (89) Prepoznava negotovosti, možnosti in omejitve klientovega situacijskega konteksta in klientu pomaga oceniti njihov vpliv (90) 	<ul style="list-style-type: none"> Učinkovito podpira stranke pri njihovih tudi bolj zapletenih potrebah (106) Omogoča pomembne in temeljne premike v razmišljanju in vedenju (107) Prilagodi pristop/tehniko v trenutku kot odgovor na informacije o stranki, hkrati pa se osredotoči na rezultate (108)

Kompetenca	Osnovna raven Kazalniki zmogljivosti	Praktik Kazalniki zmogljivosti	Višji praktik Kazalniki zmogljivosti	Mojster praktik Kazalniki zmogljivosti
<i>Competence Category</i>	<i>Foundation</i>	<i>Practitioner</i>	<i>Senior Practitioner</i>	<i>Master Practitioner</i>
<p>Usmerjenost k izzidu in rezultatom</p> <p>Prikazuje pristop in uporablja veščine pri podpori stranki, da naredi zelene spremembe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stranki pomaga razjasniti in pregledati zelene rezultate ter postaviti ustrezne cilje (21) • Zagotavlja skladnost med strankinimi cilji in kontekstom, v katerem je (22) • Pritegne stranko, da razišče vrsto možnosti za doseganje ciljev. (23) • Zagotavlja, da stranka izbere rešitve (24) • Vodi ustrezne zapiske za spremljanje in pregled napredka stranke s stranko (25) • Zagotavlja, da gre stranka čez spoznanja coaching see, in nadaljuje s svojim razvojnim procesom (26) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pomaga strankam pri učinkovitem načrtovanju njihovih dejanj, vključno z ustrezno: podporo, viri in nepredvidenimi dogodki (60) • Pomaga stranki razviti in prepoznati dejanja, ki najbolje ustrezajo njenim osebnim željam (61) • Zagotavlja, da stranka prevzema odgovornost za lastne odločitve, dejanja in učni pristop (62) • Pomaga stranki prepoznati morebitne ovire za uporabo ukrepov (63) • Opisuje in uporablja vsaj eno metodo gradnje zavezanosti rezultatom, ciljem in dejanjem (64) • Skupaj s stranko pregleda napredek in doseganje rezultatov in ciljev ter po potrebi revidira cilje ali/in proces (65) 	<ul style="list-style-type: none"> • Spodbuja stranko, da razišče širši kontekst in vpliv zelenih rezultatov (91) • Uporablja vrsto različnih tehnik in metod za lažje doseganje rezultatov (92) • Opisuje in uporablja vrsto metod za ustvarjanje zavezanosti rezultatom, ciljem in dejanjem (93) • Pomaga stranki raziskati njihov pristop do sprememb, spodbuja aktivno eksperimentiranje in samoodkrivanje (94) • Učinkovito deluje z odpornostjo proti spremembam (95) 	

Kompetenca	Osnovna raven Kazalniki zmogljivosti	Praktik Kazalniki zmogljivosti	Višji praktik Kazalniki zmogljivosti	Mojster praktik Kazalniki zmogljivosti
Competence Category	Foundation	Practitioner	Senior Practitioner	Master Practitioner
<p>Uporaba modelov in tehnik</p> <p>Uporablja modele, orodja, tehnike in ideje, ki presegajo osnovne komunikacijske veščine, da bi dosegli vpogled in učenje</p>	<ul style="list-style-type: none"> Njegov pristop temelji na modelu ali okviru mentorstva/coachinga (27) 	<ul style="list-style-type: none"> Razvija skladen model mentorstva/coachinga na podlagi enega ali več uveljavljenih modelov (66) Uporablja več uveljavljenih orodij in tehnik za pomoč stranki pri doseganju rezultatov (67) Uporablja modele in pristope iz naročnikovega konteksta (68) 	<ul style="list-style-type: none"> Povezuje različne modele in nove ideje v lasten pristop k mentorstvu/coachingu in zna ta pristop utemeljiti. (96) Uporablja poglobljeno znanje in izkušnje o modelih, orodjih in tehnikah, da bi stranki pomagal pri soočanju s posebnimi izzivi kot tudi s splošnim rezultatom (97) 	<ul style="list-style-type: none"> Prikazuje lasten edinstven pristop k mentorstvu/coachingu, ki temelji na kritični oceni sprejetih modelov in učenju iz lastne prakse in supervizije (109) Oblikuje lastna orodja in sisteme za izboljšanje učinkovitosti (110)
<p>Evalvacija</p> <p>Zbira informacije o učinkovitosti njihove prakse in prispeva k vzpostavljanju kulture vrednotenja rezultatov</p>	<ul style="list-style-type: none"> Spremlja in razmišlja o učinkovitosti celotnega procesa (28) Zahteva povratne informacije od stranke o mentorstvu/coachingu (29) Sprejema in sprejema povratne informacije na konstruktiven način. (30) 	<ul style="list-style-type: none"> Uporablja uradni postopek pridobivanja povratnih informacij od stranke (69) Vzpostavi stroge postopke ocenjevanja s strankami in zainteresiranimi stranmi (če je relevantno) (70) Ocenjuje rezultate s stranko in zainteresiranimi stranmi (če je relevantno) (71) Ima lastne procese za ocenjevanje učinkovitosti mentorja/coacha (72) 	<ul style="list-style-type: none"> Kritika različnih pristopov k vrednotenju mentorstva/coachinga (98) 	<ul style="list-style-type: none"> Aktivno prispeva h krepitvi znanja o vrednotenju mentoriranja/coachinga (111) Uporaba pridobljenega znanja za komentiranje tem, trendov in idej, povezanih s procesi vrednotenja, procesi mentorstva/coachinga in temami strank (112)