

---

# Europejska Akredytacja Indywidualna v2 (European Individual Accreditation)

## EIA v2 Przewodnik Kandydata

dla kandydatów *nie* posiadających certyfikatu EQA

(lub dla kandydatów posiadających certyfikat EQA na poziomie niższym niż poziom EIA,  
o który się starają)

## Wstęp

Drogi Czytelniku,

Dziękuję za Twoje oddanie standardom jakości mentoringu i coachingu EMCC.

Ten przewodnik ma na celu wyjaśnienie procesu starania się o nagrodę Europejskiej Akredytacji Indywidualnej (European Individual Accreditation - EIA) w przypadku gdy:

1) **nie posiadasz** certyfikatu uzyskanego na skutek ukończenia programu szkoleniowego akredytowanego przez Europejską Nagrodę Jakości (European Quality Award – EQA) (Foundation, Practitioner, Senior Practitioner oraz Master Practitioner)

lub

2) posiadasz certyfikat EQA na poziomie niższym niż poziom EIA, o który się starasz.

Mamy nadzieję, że informacje zawarte w tym dokumencie będą praktyczne i pomocne w szybkim i efektywnym wypełnianiu formularza zgłoszeniowego.

Jeśli masz jakiegokolwiek sugestie i/lub komentarze, kontaktuj się z dyrektorem akredytacji EMCC lub dyrektorem akredytacji w Twoim kraju (patrz strona 6 - wykaz i kontakty).

W imieniu Zarządu EMCC,

Gilles Gambade  
Wicedyrektor Standards

## Spis treści

<b>DZIAŁ</b>		<b>STRONA</b>
1	Informacje ogólne	4
2	Proces EIA	6
3	Kryteria oceny EIA	9
4	Wypełnianie formularza zgłoszeniowego	10
	4.1 Dane osobowe	10
	4.2 Praktyka	11
	4.3 Rozwój zawodowy	12
	4.4 Dowody kompetencji	13
	4.5 Deklaracja	16
5	Wywiad	16
6	Proces administracyjny i możliwe wyniki	17
7	Opłaty oraz okres ważności akredytacji	17
8	Lista kontrolna	18
Załączniki:		
	1. Oświadczenie o Różnorodności EMCC (EMCC Diversity Statement)	19
	2. Kodeks Etyki EMCC (EMCC Code of Ethics)	20
	3. Dalsze Wskazówki dotyczące Dziennika Refleksji (Reflective Log)	24
	4. Struktura Kompetencji EMCC (EMCC Competence Framework)	28

## 1. Informacje ogólne

### Czym jest Europejska Rada ds. Coachingu i Mentoringu (European Mentoring and Coaching Council – EMCC)?

EMCC istnieje by promować dobre praktyki i wymóg stosowania dobrych praktyk w mentoringu i coachingu w Europie. Jesteśmy radą działającą w całej Europie, składającą się z reprezentantów narodowych jednostek EMCC oraz członków bezpośrednich w krajach, w których lokalna organizacja EMCC jeszcze nie istnieje. Członkowie EMCC tworzą bogatą różnorodność składającą się z mentorów, coachów, organizacji mentoringu/coachingu, szkoleniowców i edukatorów, zleceniodawców mentoringu/coachingu, stowarzyszeń mentoringu/coachingu, oraz dużych organizacji/korporacji – wszyscy oni podzielają wizję EMCC polegającą na promowaniu dobrych praktyk w mentoringu/coachingu

Oferta indywidualnej akredytacji opierającej się na *Strukturze Kompetencji EMCC* służy podniesieniu i promowaniu standardów jakości mentoringu/coachingu. Proces EIA jest oparty na badaniach i konsultacjach z naszymi członkami oraz z szerszą społecznością zajmującą się coachingiem.

### Czym jest Europejska Akredytacja Indywidualna (European Individual Accreditation - EIA)?

EIA jest uznawaną w Europie nagrodą świadczącą, że osoba zawodowo praktykująca mentoring/coaching posiada odpowiednią wiedzę i umiejętności efektywnego jej stosowania we własnej praktyce.

EIA wyznacza wysokie standardy i jest uznawana na rynku za akredytację jakości mentoringu/coachingu. Podwyższa ona standardy profesjonalizmu mentoringu/coachingu poprzez:

- Wyznaczanie wysokich standardów w kryteriach oceny
- Mierzenie zdolności według opartej na dowodach struktury kompetencji
- Użycie miarodajnego i rygorystycznego procesu oceny
- Wymaganie profesjonalnego i refleksyjnego podejścia
- Wymaganie oddania zasadom ustawicznego rozwoju.

### Czemu to służy?

EIA nadaje się dla każdego, kto zajmuje się mentoringiem/coachingiem, niezależnie od tego, czy jest to jedynie część spełnianej roli, czy główna funkcja. Można wnioskować o akredytację na odpowiednim poziomie - od poziomu Foundation po poziom Master Practitioner. Zaletą procesu akredytacji EMCC jest to, że możliwe jest uzyskanie akredytacji na wczesnym stadium pracy jako mentor/coach. Gdy nagrodzona osoba rozwine swoje umiejętności, może uzyskać akredytację na wyższym poziomie, odzwierciedlającą wzrost zdolności i doświadczenia.

### Korzyści płynące z EIA

Nagroda EIA jest wyróżnieniem dla profesjonalnego mentora/coacha za solidną wiedzę oraz zdolność sprostaną wymagającym i rygorystycznym standardom. Nagroda EIA w szczególności:

- Zapewnia użytkownikom/nabywcom usług mentoringu/coachingu większą pewność odnośnie kompetencji oraz zdolności usługodawcy
- Podnosi osobistą wiarygodność oraz pozycję zawodową
- Pokazuje, że nagrodzona osoba rozwija się w sposób ciągły i wciąż rozszerza swoje umiejętności związane z mentoringiem/coachingiem
- Podnosi wiarygodność oraz standardy wykonywania naszego zawodu
- Stanowi o czymś więcej niż o kwalifikacjach - zaświadcza, że Posiadacze EIA są zdolni do stosowania dobrych praktyk w mentoringu/coachingu
- Zapewnia ramy dla rozwoju osobistego.

Powszechnie wiadomo, że uzyskanie akredytacji EIA wymaga od kandydatów zaangażowania i ciężkiej pracy. Profesjonalna i znacząca akredytacja wymaga profesjonalnego podejścia. Według kandydatów proces zdobywania akredytacji jest zarówno afirmujący jak i przydatny rozwojowo.

## Opłaty

Kraje, które podpisały licencjonowaną umowę z EMCC mogą stosować własną politykę opłat. W przypadku wszystkich pozostałych krajów, polityka opłat ustalana jest przez EMCC. Informacji na temat polityki opłat zasięgnąć można u dyrektorów akredytacji.

## Terminologia

Poniższy fragment Kodeksu Etyki EMCC może być pomocny w definiowaniu terminologii używanej w niniejszym dokumencie:

Termin "mentoring/ coaching" używany jest w celu określenia wszelkiego rodzaju mentoringu lub coachingu, który może mieć miejsce zarówno w pracy, jak i poza nią.

EMCC dostrzega fakt, że coaching/mentoring może przyjmować różne formy...

Termin "klient" odnosi się do każdej osoby, która korzysta z usług mentora/coacha... W niektórych przypadkach mentor/coach może mieć dwóch "klientów": osobę korzystającą z usług mentoringu/coachingu i organizację, która zleciła mentoring/coaching... termin „sponsor” jest używany w celu rozróżnienia tych pojęć.

Terminy "superwizja" oraz "superwizor" opisują proces, dzięki któremu praca mentora/coacha jest monitorowana i podczas którego udzielane są rady/wskazówki. Ta sama terminologia jest używana w innych zawodach, takich jak psychoterapia i poradnictwo, ale sam proces może się znacznie różnić.

## Pierwsze kroki

Przed rozpoczęciem wypełniania formularza zgłoszeniowego radzimy zapoznać się z niniejszym przewodnikiem, który zawiera wszelkie, niezbędne informacje.

Organizacje krajowe w Belgii, Francji, Niemczech, Luksemburgu, Holandii, Szwajcarii oraz Wielkiej Brytanii zawarły licencjonowany kontrakt z EMCC i prowadzą proces EIA na poziomie krajowym. Niniejszy przewodnik może być tłumaczony na inne języki w zależności od lokalnej polityki kraju-członka EMCC. Informacja na ten temat udzielana jest przez dyrektora akredytacji EMCC.

Jeśli pochodzisz z kraju francuskojęzycznego, z Niemiec, Holandii, Szwajcarii lub Wielkiej Brytanii, prosimy o złożenie zgłoszenia u lokalnego dyrektora akredytacji.

### **Rezydenci Francji, Belgii oraz Luksemburga wnoszą do EMCC-FR:**

strona internetowa: [www.aecoaching.eu](http://www.aecoaching.eu)

kontakt: [FR.Accreditation@emccouncil.org](mailto:FR.Accreditation@emccouncil.org)

### **Rezydenci Niemiec wnoszą do EMCC-DE:**

strona internetowa: [www.emccaccreditation.de](http://www.emccaccreditation.de)

kontakt: [DE.Accreditation@emccouncil.org](mailto:DE.Accreditation@emccouncil.org)

### **Rezydenci Holandii wnoszą do EMCC-NL:**

strona internetowa: [www.nobco.nl/keurmerk/European-Individual-Accreditation](http://www.nobco.nl/keurmerk/European-Individual-Accreditation)

kontakt: [NL.Accreditation@emccouncil.org](mailto:NL.Accreditation@emccouncil.org)

### **Rezydenci Szwajcarii wnoszą do EMCC-CH:**

website: [www.emccouncil.org/ch/de](http://www.emccouncil.org/ch/de)

kontakt: [CH.president@emccouncil.org](mailto:CH.president@emccouncil.org)

### **Rezydenci Wielkiej Brytanii wnoszą do EMCC-UK:**

strona internetowa: [www.emccaccreditation.org/eia-home](http://www.emccaccreditation.org/eia-home)

kontakt: [UK.AccreditationServicesManager@emccouncil.org](mailto:UK.AccreditationServicesManager@emccouncil.org)

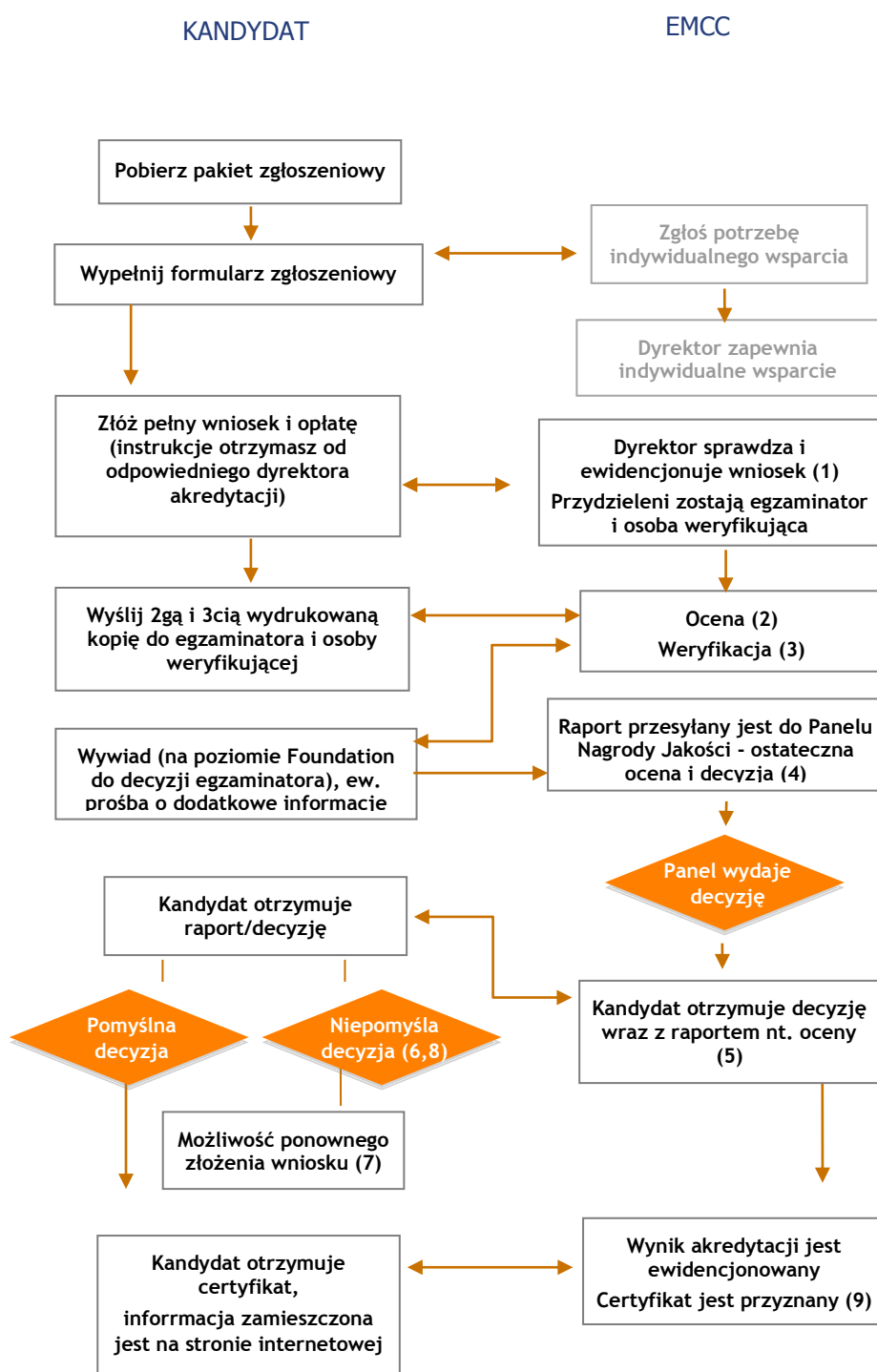
Rezydenci **wszystkich pozostałych krajów** wnoszą do **EMCC**:

strona internetowa: [www.emccouncil.org/eu/en/15](http://www.emccouncil.org/eu/en/15)

kontakt: [EMCC.accreditation@emccouncil.org](mailto:EMCC.accreditation@emccouncil.org)

## 2. Proces EIA

Proces zgłoszeniowy EIA jest wyłuszczonej poniżej i opisuje drogę do akredytacji krok po kroku (uwagi objaśniające na następnej stronie). Możesz pracować nad wnioskiem elastycznie wpasowując go w grafik innych zobowiązań. Będziemy ogłaszać terminy, w których otrzymane, wypełnione wnioski będą przekazywane do oceny. Będziesz mógł/a planować pracę zgodnie z nimi. Po przekazaniu wniosku do oceny, proces trwa zazwyczaj trzy miesiące, do momentu wydania ostatecznej decyzji. W zależności od okoliczności, kandydaci mogą potrzebować od 150 do 400 godzin na wypełnienie wniosku.



## Uwagi do procesu EIA

1. Potwierdzenie zostanie wysłane w momencie otrzymania wniosku, opłaty, oraz po:
  - Sprawdzeniu czy wniosek jest kompletny
  - Wszelkich prośbach o uzupełnienie informacji
  - Ustaleniu szczegółów dotyczących dostarczenia wniosku do egzaminatora oraz osoby weryfikującej.
2. Proces oceny jest zakończony, jeśli kryteria zostały spełnione, a odpowiednie dowody zostały przedstawione. Na wszystkich poziomach, z wyłączeniem Foundation, z kandydatem nieposiadającym certyfikatu EQA (na tym samym poziomie lub niższym) wymagany będzie wywiad. Dodatkowe informacje/dowody mogą być wymagane.
3. Weryfikacja sprawdza jakość oceny.
4. Panel Nagrody Jakości (Quality Award Panel) zapewnia spójność oceny i weryfikacji. Panel spotyka się co cztery miesiące. W niektórych przypadkach możesz być proszony o złożenie dodatkowych informacji uzupełniających wniosek.
5. Otrzymasz pisemny raport na temat wniosku.
6. Jeśli wniosek nie spełni większości kryteriów na tym etapie, zostanie on odrzucony i będziesz zmuszony do złożenia kolejnego, w terminie późniejszym.
7. Jeśli wniosek nie spełnia wszystkich kryteriów, ale więcej niż 50%, możesz zostać poproszony/a o ponowne złożenie, za dodatkową opłatą.
8. Istnieje możliwość odwoływania się od decyzji.
9. Jeśli proces zakończy się pomyślnie, otrzymasz certyfikat Europejskiej Akredytacji Indywidualnej EMCC (EMCC European Individual Accreditation) na odpowiednim poziomie. Na tym etapie, jeśli wyrazisz chęć znalezienia się na liście akredytowanych coachów/mentorów - Posiadaczy EIA zamieszczonej na stronie [www.emcccouncil.org/eu/en/accreditation/eia](http://www.emcccouncil.org/eu/en/accreditation/eia), możesz wysłać krótki biogram oraz zdjęcie w dobrej jakości pliku do dyrektora akredytacji (EMCC albo krajowego, patrz strona 6).

## Proces oceny EMCC

Każdy egzaminator EMCC jest wykwalifikowanym mentorem/coachem z rozległym doświadczeniem zarówno w mentoringu/coachingu jak i w egzaminowaniu. Posiadają rozległą wiedzę praktyczną na temat kryteriów EIA, a w szczególności na temat *Struktury Kompetencji EMCC* (Załącznik 4). Wszyscy posiadają EIA na poziomie równym lub wyższym od tego, który oceniają.

W celu utrzymania rzetelności EIA EMCC oraz w celu ochrony zarówno członków jak i klientów, będziemy losowo potwierdzali zaprezentowane informacje, na przykład prosząc Cię o dane kontaktowe do osób wspomnianych we wniosku.

## Poufność

Zdajemy sobie sprawę, że składając wniosek o EIA możesz być zmuszony do ujawnienia nam pewnych informacji wrażliwych. Gwarantujemy zatem, że Twój wniosek oraz jego treść pozostaną poufne, a dostęp do nich będą miały jedynie osoby zaangażowane w proces EIA. Gwarantujemy, że owe informacje nie będą udostępniane nikomu spoza tego grona, a także, że żadne informacje nie będą używane w celach handlowych. Wszystkie osoby zaangażowane w proces podzielają tę zasadę oraz podpisują klauzulę poufności.

## Odwołania / skargi

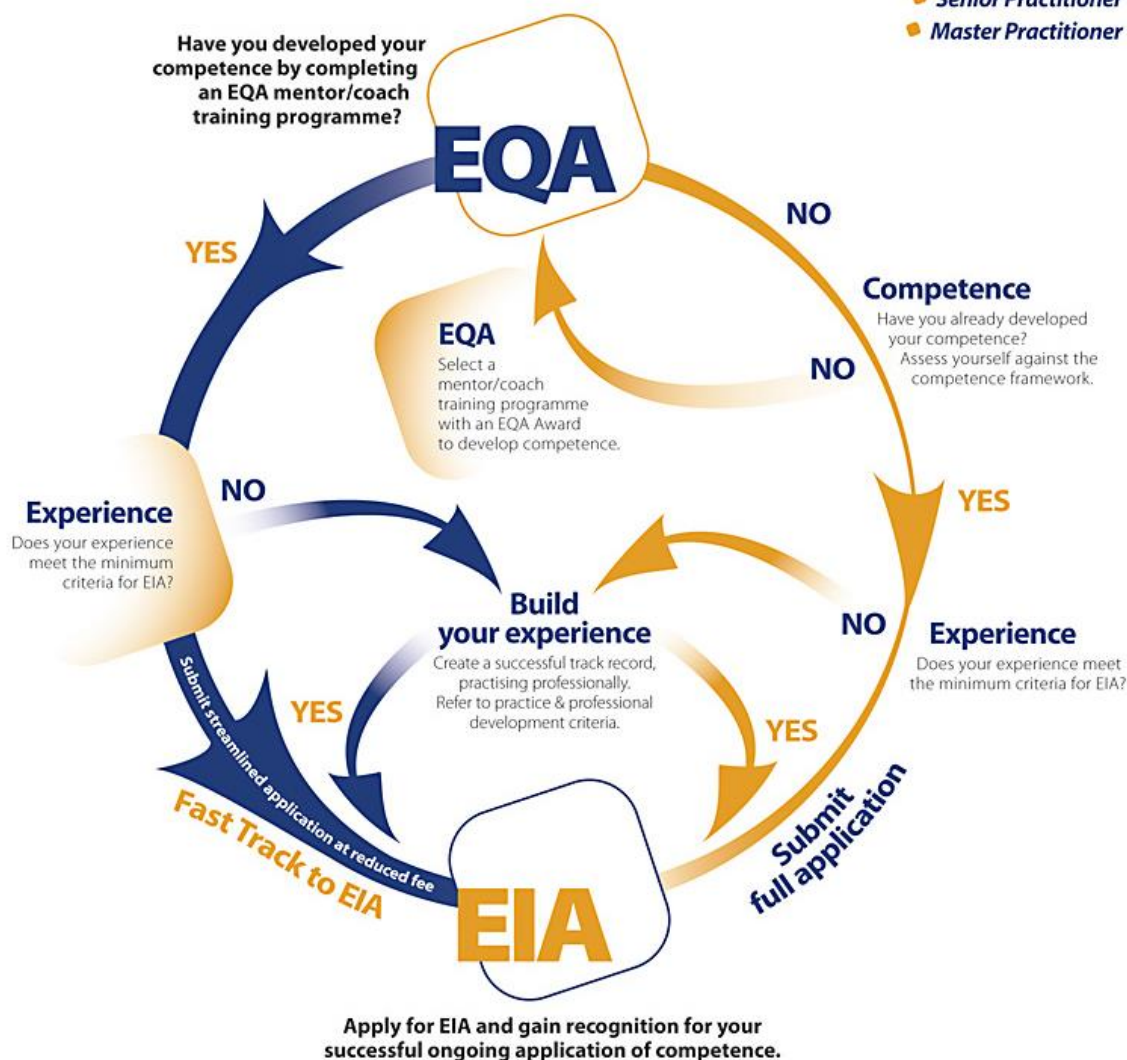
W przypadku potrzeby odwołania się od decyzji lub złożenia zażalenia prosimy o zapoznanie się z procedurą odwołań/zażaleń, którą możesz otrzymać kontaktując się z dyrektorem akredytacji (dyrektorem EMCC lub krajowym, patrz strona 6).

Poniższy diagram prezentuje stosunek Europejskiej Nagrody Jakości (akredytowanych przez EQA programów szkoleniowych EMCC lub „Organizacji przyznających EQA” – „EQA Providers”) do procesu EIA.

## The Mentor/Coach Accreditation Guide

Recognition for successful ongoing application of competence

- Foundation
- Practitioner
- Senior Practitioner
- Master Practitioner





### 3. Kryteria oceny EIA

Poniżej zamieszczono streszczenie kryteriów oceny dla każdego z czterech poziomów akredytacji. W kolejnej części przewodnika znajdują się szczegółowe wskazówki dotyczące tych kryteriów i sposobu przedstawiania dowodów. Egzaminator będzie holistycznie oceniał dowody stosowania się do Kodeksu Etyki EMCC i Oświadczenia o Różnorodności oraz zaangażowanie w ustawiczny rozwój zawodowy.

Poziomy akredytacji mentora/coacha	Foundation	Practitioner	Senior Practitioner	Master Practitioner
------------------------------------	------------	--------------	---------------------	---------------------

#### Praktyka

<b>Wykonana praktyka</b>	minimalne wymagania			
Okres doświadczenia	1 rok (od początku praktyki jako mentor/coach)	3 lata (od początku praktyki jako mentor/coach)	5 lat (od początku praktyki jako mentor/coach)	7 lat (od początku praktyki jako mentor/coach)
Liczba godzin kontaktu z klientami	50 godzin	100 godzin	250 godzin	500 godzin
Liczba klientów	5 klientów	10 klientów	20 klientów	40 klientów
<b>Trwająca praktyka</b>	minimalne wymagania			
Informacja zwrotna od klienta	5 na przestrzeni ostatnich 12 lat (do daty złożenia wniosku)	5 na przestrzeni ostatnich 12 lat (do daty złożenia wniosku)	5 na przestrzeni ostatnich 12 lat (do daty złożenia wniosku)	5 na przestrzeni ostatnich 12 lat (do daty złożenia wniosku)

#### Rozwój zawodowy

Ustawiczny rozwój zawodowy	16 godzin rocznie	16 godzin rocznie	32 godziny rocznie	48 godzin rocznie
Superwizja mentora/coacha	1 godzina / na kwartał	1 godzina / na kwartał	1 godzina / 35 godzin praktyki (min. na kwartał)	1 godzina / 35 godzin praktyki (min. na kwartał)
Refleksje na temat praktyki	5 pozycji na przestrzeni ostatnich 12 lat (do daty złożenia wniosku)	5 pozycji na przestrzeni ostatnich 12 lat (do daty złożenia wniosku)	5 pozycji na przestrzeni ostatnich 12 lat (do daty złożenia wniosku)	5 pozycji na przestrzeni ostatnich 12 lat (do daty złożenia wniosku)
Wkład w rozwój zawodu	Członkostwo w gremium zawodowym	Członkostwo w gremium zawodowym	Członkostwo w gremium zawodowym	Członkostwo w gremium zawodowym oraz wkład w rozwój mentoringu/coachingu

#### Dowody kompetencji

Kwalifikacje/kompetencje opisane według <i>Struktury Kompetencji EMCC</i> (Załącznik 4)	Złożenie dowodów (łącznie z nieobowiązkowymi studiami przypadku odnoszącymi się do kompetencji)	Złożenie dowodów (łącznie z nieobowiązkowymi studiami przypadku odnoszącymi się do kompetencji)	Złożenie dowodów (łącznie z nieobowiązkowymi studiami przypadku odnoszącymi się do kompetencji)	Złożenie dowodów (łącznie z nieobowiązkowymi studiami przypadku odnoszącymi się do kompetencji)
---	---	---	---	---

## 4. Wypełnianie formularza zgłoszeniowego

Prosimy o wypełnienie formularza zgodnie z wymogami oraz wraz ze wszystkimi materiałami dodatkowymi. Pomoże to w utrzymaniu spójności procesu oceny. Jeśli złożony formularz będzie niekompletny lub nie będzie w wymaganym formacie, nie będzie można przekazać go do oceny.

Upewnij się, czy na pierwszej stronie zaznaczyłeś/aś poziom akredytacji, o którą się ubiegasz. Używając jasno określonych kryteriów (Część 3) oraz *Struktury Kompetencji* (Załącznik 4) możesz ocenić własny poziom. Ponieważ **nie posiadasz** certyfikatu kwalifikacji EQA (lub wnioskujesz o certyfikat na poziomie wyższym niż ukończone, akredytowane przez EQA szkolenie), Twoją odpowiedzialnością jest przedstawienie dowodów, które jasno pokazują, że kryteria zostały przez Ciebie spełnione.

Przygotowując wniosek prosimy o korzystanie ze spisu treści jasno pokazującego części poprzez indeksowanie, numerację stron, etykiety oraz załączniki.

### Dostępne jest indywidualne wsparcie

Istnieje możliwość skorzystania z indywidualnego wsparcia doradcy. Wsparcie może zaspokoić indywidualne potrzeby, takie jak określenie odpowiedniego poziomu wnioskowania, otrzymanie ogólnej informacji zwrotnej, recenzja pierwszego szkicu wniosku, wybór rodzajów przedstawionych dowodów itp. Dotychczas kandydaci, którzy skorzystali z tego wsparcia, stwierdzali, że pomogło im klarownie i w sposób zogniskowany wypełnić formularz.

Jeśli przewidujesz potrzebę takiego wsparcia/asysty lub potrzebujesz więcej informacji na ten temat, prosimy o kontaktowanie się z dyrektorem akredytacji (EMCC lub krajowym, patrz strona 6), który przedstawi listę egzaminatorów EMCC EIA. Będziesz mógł/a ustalić z wybraną osobą kontrakt, łącznie z opłatą.

*Pragniemy zaznaczyć, że EMCC nie jest w żaden sposób zaangażowana w umowę pomiędzy Tobą a doradcą.*

*Jeśli wybierzesz egzaminatora EIA na swojego doradcę, nie będzie on zaangażowany w ocenę Twojego zgłoszenia.*

## 4.1 Dane osobowe

### Członkostwo w innych organizacjach

Przykłady organizacji: Międzynarodowa Federacja Coachingu (International Coaching Federation - ICF), Stowarzyszenie na rzecz Coachingu (Association for Coaching - AC), oraz inne, zawodowe organizacje coachingowe.

### Najczęstsze tematy/wątki w coachingu

Przykładowo: istotne zmiany życiowe, posunięcia zawodowe, fuzje i przejęcia, zarządzanie zasobami ludzkimi.

### Najczęściej występujące typy klientów

Prosimy o opisanie typów najczęściej spotykanych przez Ciebie klientów, by egzaminatorzy mogli lepiej zrozumieć wypełniane przez nich role i branże, w których pracują. Przykładowo: dyrektorzy, kierownicy sprzedaży detalicznej, sektor publiczny, służba zdrowia, organizacje wolontariackie, organizacje wspólnotowe.

### Oświadczenie osobiste

Ta część powala nam zrozumieć Twój sposób myślenia i podejście do mentoringu/coachingu. Jest to wstęp do wniosku, który tworzy kontekst Twojej osoby oraz Twojego podejścia do mentoringu/coachingu. Prosimy o osobiste oświadczenie, które zawierać będzie odpowiedzi na poniższe pytania (od 300 do 500 słów):

- Co Cię motywuje do pracy jako mentor/coach?
- Jaka jest Twoja wizja mentoringu/coachingu, Twoja filozofia?
- Jakie teoretyczne, podstawowe zasady kształtują Twoją praktykę/model pracy? (Możesz przedstawić opis własnego modelu/używanego modelu)

- W jaki sposób Twoja praktyka ewoluowała i rozwijała się?
- Jakie jest Twoje rozumienie Kodeksu Etyki i Oświadczenia o Różnorodności EMCC? (patrz załączniki)

## Życiorys

Prosimy o załączenie aktualnego życiorysu.

## 4.2 Praktyka

### Okres doświadczenia

Załączone dowody powinny wskazywać, że byłeś/aś zaangażowany/a w indywidualny mentoring/coaching przez okres równy lub dłuższy niż minimalny okres wymagany na wnioskowanym poziomie. Uznawane dowody to na przykład faktury klientów, kontrakt mentoringu/coachingu, informacja zwrotna od klienta/referencje. Dowód powinien określać Cię jako mentora/coacha oraz termin, kiedy coaching się odbył.

### Liczba godzin kontaktu z klientami oraz liczba klientów

Używając schematu zawartego w formularzu zgłoszeniowym, należy wykazać przynajmniej minimalną liczbę godzin wymaganych na wnioskowanym poziomie. Dziennik obejmuje informacje na temat terminów mentoringu/coachingu, zawiera inicjały klientów, typ organizacji lub nazwę, rolę wypełnianą przez klienta, liczbę godzin coachingu/mentoringu, oraz kwestie nad którymi pracowano. W trakcie wypełniania prosimy o zwrócenie uwagi na poniższe wskazówki:

- W przypadkach, gdy pracowałeś/aś z klientem kilka godzin, możesz zawrzeć to w jednym wpisie wskazując terminy „od” oraz „do” w kolumnie daty. Nie musisz tworzyć oddzielnych wpisów dla każdej sesji.
- Segreguj dane najpierw według klienta, potem według daty
- Do określania klienta należy używać nazwisko/imię, inicjały lub kod identyfikujący
- Liczba wymaganych godzin powinna obejmować indywidualny mentoring/coaching, nie zaś prowadzenie/szkolenie grup czy „odgrywanie” sesji w trakcie warsztatów coachingowych/mentoringowych (indywidualne sesje, następujące po warsztatach treningowych są uznawane, lecz supervizje mentora/coacha nie są uznawane)
- Możesz wykazać inne aktywności coachingowe/mentoringowe, jako dodatek do wymaganych godzin (na przykład grupy mentoringowe/coachingowe, mentoring/coaching będący częścią programu szkoleniowego). Prosimy o przedstawienie tych informacji oddzielnie, a nie na formularzu kontaktu z klientami
- Prosimy o przedstawienie całkowitej liczby klientów oraz całkowitej liczby godzin.

Prosimy o używanie formatu przedstawionego w formularzu zgłoszeniowym.

### Informacja zwrotna od klienta

Musisz przedstawić minimum pięć przykładów informacji zwrotnej od klienta, z którym prowadziłeś/aś mentoring/coaching na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy (do daty złożenia wniosku).

Powinny być one napisane na papierze firmowym klienta lub być przesłane z adresu jego poczty elektronicznej. Muszą zawierać poniższe elementy:

- Czas trwania/terminy mentoringu/coachingu
- Inicjały klienta, rolę/stanowisko (organizację sponsorującą - jeśli dotyczy)
- Konkretną korzyść dla klienta
- Informację zwrotną na temat efektywności Twoich umiejętności mentora/coacha.

Informacja zwrotna powinna pochodzić od osoby, dla której prowadziłeś/aś mentoring/coaching, a nie od bezpośredniego przełożonego czy organizacji sponsorującej (jeśli dotyczy). Jednak możesz przedstawić dodatkowe referencje od innych, zainteresowanych osób (np. od bezpośredniego przełożonego czy z Działu Zasobów Ludzkich). Nie jest to element wymagany, ale może on wzbogacić Twój wniosek i nadać głębi obrazowi informacji zwrotnych od klienta.

## Etyka i różnorodność

Nie jest wymagane żadne oświadczenie dotyczące Twojego podejścia do etyki i różnorodności. Jednak oczekujemy, że będziesz pracował/a zgodnie z zasadami etyki oraz z poszanowaniem różnorodności. Powinno to być odzwierciedlone w całym zgłoszeniu. Egzaminator oceni tę kwestię analizując zgłoszenie holistycznie, przyczyni się do tego także wywiad.

## 4.3 Rozwój zawodowy

### Ustawiczny Rozwój Zawodowy – wykaz godzin

Prosimy o przedstawienie dowodów dotyczących wykonania przynajmniej minimalnej liczby godzin Ustawicznego Rozwoju Zawodowego wymaganego na danym poziomie certyfikatu, w okresie ostatnich 12 miesięcy (do daty złożenia wniosku). Użyj szablonu w formularzu zgłoszeniowym.

Opisz różne metody uczenia się, takie jak konferencje, seminaria, warsztaty, lektura oraz prezentacje. Gdy jest to możliwe, przedstaw dowody, takie jak certyfikaty uczestnictwa. Przedstaw całkowitą liczbę godzin w ostatnich 12 miesiącach (do daty złożenia wniosku).

### Superwizja mentora/coacha - wykaz godzin

Prosimy o przedstawienie dowodów dotyczących wykonania przynajmniej minimalnej liczby godzin superwizji mentora/coacha wymaganego na danym poziomie certyfikatu, w okresie ostatnich 12 miesięcy (do daty złożenia wniosku). Użyj szablonu w formularzu zgłoszeniowym. Przedstaw całkowitą liczbę godzin w ostatnich 12 miesiącach (do daty złożenia wniosku).

### Dziennik Refleksji – nauka i zastosowanie refleksji dotyczących praktyki

Prosimy o przedstawienie przynajmniej pięciu refleksji/nauk z ostatnich 12 miesięcy (do daty złożenia wniosku). Możesz skorzystać z szablonu w formularzu zgłoszeniowym. Możesz także częściowo lub całkowicie zastąpić zapisane refleksje używając własnych metod, jeśli odnoszą się do tych samych kwestii.

Dziennik powinien prezentować refleksje na temat Twojej pracy z klientami: jakie główne problemy pojawiły się?; czego dotyczą twoje przemyślenia i co z nich wynika?; oraz w jaki sposób stosujesz je w obecnej praktyce? Powinien także prezentować Twoje refleksje i nauki wynikające z superwizji, działalności związanej z Ustawicznym Rozwojem Zawodowym oraz z informacji zwrotnych od klientów.

Opisując stosowanie nabytej wiedzy w praktyce powinieneś/aś pisać w pierwszej osobie. Opisz krok po kroku, konkretne zachowania, refleksję na ich temat oraz jak zmieniło to Twoją praktykę.

NIE-wystarczające dowody to na przykład:

- Ogólny opis zastosowania nabytej wiedzy przy użyciu niekonkretnych terminów
- Opis samej intencji zastosowania nabytej wiedzy w przyszłości.

Opisuj każdą refleksję/naukę wliczając rozwinięte dzięki nim umiejętności, używaj *Struktury Kompetencji EMCC* (Załącznik 4). Jeśli nie masz pewności, jak zaprezentować dowody swoich kompetencji, użycie indywidualnych Wskaźniki Umiejętności (Capability Indicators - CIs) może okazać się pomocne; nie jest to jednak wymagane. Twoje kompetencje NIE są w tym przypadku bezpośrednio oceniane, egzaminator poszukuje na tym etapie refleksji w obrębie różnych kompetencji. Odpowiadając na pytania dodatkowo wzmacniasz swoje rozumienie i znajomość systemu.

W Załączniku 3 znajdziesz dalsze wskazówki dotyczące tej części.

### Wkład w rozwój zawodu (tylko dla kandydatów do certyfikatu Master Practitioner)

Master Coach spełnia kryteria na wysokim poziomie odnoszące się do wykszolenia, doświadczenia, kształcenia ustawicznego oraz udokumentowanej praktyki. Master Coach od innych coachów odróżnia się szczególnie wkładem w rozwój zawodu mentora/coacha. Wkład ten jest przede wszystkim jakościowy, trwały i posiada pewną strukturę i/lub regularność. Oczekujemy dowodów ciągłych oraz istotnych działań wykonywanych na przestrzeni ostatnich pięciu lat, które przyczyniły się do promocji i rozwoju zawodu.

Ocena opiera się na następujących kryteriach:

- Jakość: konkretny wkład na poziomie Master
- Skupienie na rozwoju i/lub innowacji
- Trwałość lub struktura, wykonywanie działań z pewną regularnością (2 lub 3 lata na przestrzeni 5 lat) oraz minimalna liczba godzin
- Zróżnicowanie: minimalny wkład w przynajmniej dwie różne kategorie/obszary (chyba, że w jednym obszarze realizujesz istotne działania)
- Refleksja/wizja dotycząca wkładu: Dlaczego uważasz, że Twój innowacyjny wkład jest istotny dla zawodu na poziomie Master? Jaki jest Twój wkład? Jaki wpływ na rozwój Twoich umiejętności coachingowych ma wniesiony przez Ciebie wkład w zawód?

Będziesz musiał/a opisać konkretne wykonane/wykonywane przez Ciebie działania oraz sprecyzować wkład tych działań w rozwój mentoringu/coachingu. Prosimy o opisywanie w pierwszej osobie działań takich jak:

- Praca w imieniu EMCC lub innych organizacji związanych z mentoringiem/coachingiem
- Wkład wniesiony w grupy szkoleniowe (wymagane jest prowadzenie warsztatów, pokazów, grup, a nie jedynie uczestnictwo)
- Działalność badawcza
- Wykłady, artykuły, publikacje
- Promowanie zawodu (wymagane jest wyraźne odróżnienie od marketingu komercyjnego).

Liczba różnych działań jest mniej istotna niż znaczenie wkładu. Przykładowo, jeśli byłeś/aś członkiem komitetu EMCC i Twoje własne działania wniosły istotny wkład w rozwój mentoringu/coachingu, to mimo, że była to jedna aktywność, może się to okazać wystarczające. Prosimy o załączenie dodatkowych informacji w przejrzystość oznaczonych załącznikach.

#### 4.4 Dowody kompetencji

Ponieważ nie posiadasz certyfikatu akredytowanego przez EQA programu szkoleniowego LUB starasz się o akredytację na poziomie wyższym niż obecnie posiadane kwalifikacje EQA, **musisz skorzystać z Formularza Zgłoszeniowego EIA v2 dla kandydatów nieposiadających certyfikatu EQA.** Część 4. tego formularza pozwala Ci zaprezentować dowody Twoich kompetencji (oraz ewentualną lukę pomiędzy poziomem kwalifikacji EIA oraz poziomem, o który się ubiegasz).

Będziesz musiał/a przedstawić dowody kompetencji na poziomie, o który się ubiegasz, zgodnie ze wskazówkami *Struktury Kompetencji EMCC* (Załącznik 4). **Dowody mogą być przedstawione w formie studiów przypadku, mogą zostać zawarte w 8 częściach formularza zgłoszeniowego, lub być prezentowane na oba sposoby.** Używanie Wskaźników Umiejętności (CIs) nie jest wymagane, jednak mogą być one pomocne jako wskazówki.

##### Wytyczne dla Studiów Przypadku

W celu zaprezentowania przejrzystego kontekstu dla Twoich dowodów, **stanowczo zalecamy przedstawienie jednego lub więcej studium przypadku** dotyczącego klientów, z którymi pracowałeś/aś (może to być opis jednej, większej części pracy z klientem lub kilku mniejszych.) Pozwoli to egzaminatorowi zrozumieć jakim jesteś mentorem/coachem oraz dlaczego używasz swojej wiedzy w taki, a nie inny sposób.

W materiale opisującym studium przypadku nie chodzi o objętość, ale o zaprezentowanie dowodu posiadanej wiedzy oraz jej zastosowania. Styl przedstawienia studiów przypadku jest mniej istotny niż wykazanie obszarów kompetencji (możesz dodatkowo wskazać odpowiednie Wskaźniki Umiejętności - CI) poprzez opis poniższych kwestii:

- Twojej wiedzy
- Sposobu zastosowania jej w praktyce mentora/coacha.

Poniższy przykład pomoże Ci nadać strukturę studium przypadku. Prezentuje on obszary kompetencji oraz Wskaźniki Umiejętności - CI *zastosowane* w praktyce oraz uwydatnia proces analityczny i użytą *wiedzę*.

<p>Jan wyraził zainteresowanie możliwością przeniesienia się do innej jednostki firmy. Miał jednak wątpliwości. W trakcie coachingu odkryliśmy, że jego wątpliwości nie wynikały z niechęci do zdecydowania się na ten ruch, ale ponieważ czułby się w tej sytuacji bardzo nieswojo.</p> <p>Przedstawiłem mu moje spojrzenie na sprawę - że wydaje mi się, że wpadł w rutynę, z którą źle się czuje.</p> <p>Mocna i trudna informacja zwrotna – oceniłem, że Jan jest w stanie sobie z nią poradzić i że będzie ona dla niego pomocna - kluczową umiejętnością w przekazywaniu informacji zwrotnej jest wyczucie tego, jakie wyzwania można stawiać przed klientem.</p> <p>Jan zgodził się ze mną. Poprosiłem, żeby nakreślił swoje opcje. Sprowadzały się do przyjęcia delegacji lub jej odrzucenia. Nie miał wystarczająco dużo siły, żeby wyjechać, więc ta opcja została odrzucona. Mogłem to zakwestionować, w mojej opinii delegacja mogła wzmocnić jego pewność siebie i stworzyć przed nim wiele możliwości.</p> <p>Musiałem wybrać jedną drogę działania. Byłem przekonany - i nadal jestem - że Jan powinien opuścić firmę, że byłoby to dla niego korzystne, ale wiedziałem też, że nie był jeszcze na to gotowy. Mogłem pracować z nim nad motywacją do podjęcia mniejszego kroku i tak właśnie zrobiłem.</p>	<p>Tworzenie przestrzeni dla wglądu i nauki Wskaźniki Umiejętności CI: 59</p> <p>Wynik i ukierunkowanie na działanie Wskaźniki Umiejętności CI: 24, 63, 64</p>
---	--

Prosimy o umieszczenie studiów przypadku w załączniku i przejrzyste oznaczenie ich w Części 4 formularza zgłoszeniowego (patrz „Oznaczenie dowodów” podpunkt poniżej).

### Wskazówki do używania *Struktury Kompetencji EMCC*

W przypadku kompetencji *nie* w pełni opisanych w studiach przypadku, dowody ich dotyczące zamieść w formularzu zgłoszeniowym, Część 4.

Opisuj je według schematu 8 kompetencji przedstawionych w *Strukturze Kompetencji EMCC* (Załącznik 4). Wskaźniki Umiejętności (CI) precyzują każdą kompetencję na wszystkich poziomach (dla większości kompetencji). CI stworzone są na bazie wyników badań; są to wskazówki dotyczące prezentowania każdej z kompetencji, stanowią też wsparcie procesu oceny. Kandydaci i egzaminatorzy mogą używać ich jako przewodnika, ale nie mają takiego obowiązku.

Odnosnie każdego obszaru Struktury Kompetencji prosimy o przedstawienie dowodów zarówno dotyczących Twojej wiedzy na temat danego obszaru kompetencji, jak i Twojego sposobu zastosowania jej w praktyce. Możesz także opisać źródła swojej wiedzy (kursy, książki, itp.); jednak oczekujemy przede wszystkim **podsumowania Twojego rozumienia/wiedzy** na temat obszaru kompetencji na poziomie, o który się starasz. Podaj **konkretne przykłady** pokazujące jak zastosowałeś/aś swoją wiedzę w praktyce. Celem jest dokładne pokazanie egzaminatorowi Twojej metody pracy.

Poniższe, fikcyjne przykłady pokazują prawidłową i nieprawidłową formę przedstawiania dowodów.

### Przykład prawidłowy

Poniższy przykład z formularza zgłoszeniowego przedstawia prawidłowo ujęte rozumienie procesu Budowania Relacji na poziomie Practitioner oraz przykład z życia, czyli w jaki sposób ta wiedza została zastosowana w praktyce.



## BUDOWANIE RELACJI

Umiejętne budowanie i podtrzymywanie relacji z klientem i, jeśli dotyczy, ze sponsorem.

Nasza konstrukcja psychiczna powoduje, że często czujemy się swobodniej z osobami do nas podobnymi, lub z którymi mamy coś wspólnego. Kontakt z osobami, które reagują na nas w sposób, którego się spodziewamy i który rozumiemy (np. podobnie reagują i komunikują się) sprawia, że relacja jest efektywniejsza w komunikacji i wzajemnym zrozumieniu.

NLP wniosło duży wkład w moje rozumienie stylu i języka, począwszy od podstawowych zasad, takich jak naśladowanie (mirroring) dopasowanie (matching, pacing), po bardziej skomplikowane idee jak np. systemy reprezentacji (Werbalny, Słuchowy, Kinestetyczny) oraz modele myślenia i przetwarzania [(duże porcje vs. małe porcje (chunking); dążenie vs. unikanie]

Moje lektury to m.in. „NLP w Działaniu” autorstwa Sue Knight.

Dorobek Junga pomaga wyjaśnić cechy charakteru oraz, w jaki sposób wpływają one na styl komunikacji i język. MBTI (wskaźnik psychologiczny, służący do określenia typu osobowości), wywodzący się z jego teorii, opisuje cztery wymiary, które pomagają zrozumieć preferencje nasze i innych osób w kontekście sposobu postrzegania świata, tego jak zdobywamy informacje, jak podejmujemy decyzje i jak organizujemy naszą rzeczywistość.

Style Zachowania, także oparte na pracy Junga, definiują 4 style oparte o dwie osie – asertywność vs ostrożność oraz zorientowanie na cel vs. zorientowanie na ludzi. (Ekspresyjny, Stabilny, Bezpośredni, Dokładny)

Na początku mojej pracy coachingowej skupiałem się na sposobie komunikacji mojego klienta próbując go odwzorowywać.

Wraz z rozwojem własnym stałem się świadomy jak skomplikowane są style komunikacji i obecnie pracuję ze świadomością mojego własnego stylu (ENTJ - logiczny, intuicyjny ekstrawertyk) i języka. Analizuję interakcję ze stylem klienta i zastanawiam się, jak ustanowić nić porozumienia i zaufanie. Na przykład, pracowałem w zeszłym roku z klientem, którego styl był bardzo ostrożny, kontrolowany, powolny i pozbawiony emocji (Dokładny Styl Zachowania). Był całkowitym przeciwieństwem mojego stylu (Ekspresyjnego). Przed spotkaniami z nim ćwiczyłem powolny i głęboki oddech oraz przybliżałem mój styl do jego zachowania. Nigdy nie próbowałem go naśladować, a jedynie stać się trochę do niego podobnym. Starałem się dłużej zastanawiać, mówić wolniej i być spokojniejszym. Bardzo to pomogło w stworzeniu dobrej relacji. Uważam, że efekt zmiany mojego podejścia wpłynął na stworzenie wysokiej jakości porozumienia między nami.

### Przykład nieprawidłowy

Poniższy przykład zawiera jedynie źródła wiedzy i nie przedstawia dowodów rozumienia materiału. Zastosowanie wiedzy jest opisane ogólnymi określeniami bez podania rzeczywistych przykładów dowodzących twierdzenia.

## BUDOWANIE RELACJI

UMIĘJĘTNE BUDOWANIE I PODTRZYMYWANIE RELACJI Z KLIENTEM I, JEŚLI DOTYCZY, ZE SPONSOREM.

Kurs MBTI

Lektury:

„NLP w Działaniu” autorstwa Sue Knight

Dział twórczości Junga

Style Komunikacji: 3 dniowe szkolenie, Acme Training Academy

Pracuję ze świadomością mojego własnego stylu i analizuję interakcję ze stylem klienta oraz zastanawiam się, jak ustanowić nić porozumienia i zaufanie.

Powinieneś/aś używać formy pierwszoosobowej opisując zdarzenia krok po kroku na podstawie konkretnego przykładu pracy z klientem. Powinieneś/aś opisać między innymi konkretne zachowania Twoje oraz klienta, Twoje przemyślenia na ten temat, oraz to, w jaki sposób korzystasz z wiedzy i odczuć by podejmować decyzje, działania i interwencje.

### Oznaczanie dowodów

Gdy chcesz odnieść się do innych części wniosku (np. Dziennika Refleksji lub materiałów dodatkowych), pamiętaj żeby użyć w formularzu nazwy tej części określając w ten sposób, które części wniosku odnoszą się do każdej z kompetencji.

Twoje studia przypadku powinny być jasno oznaczone w formularzu zgłoszeniowym, używaj numerów stron, akapitów lub wierszy, tak jak pokazano w poniższym przykładzie.

## UŻYCIE MODELI I TECHNIK

W celu zyskania wglądu i rozwoju stosuj modele i narzędzia, techniki i idee wykraczające poza podstawowe umiejętności komunikacyjne.

Studium Przypadku 1, ZAŁĄCZNIK 6, Str. 2, Wiersz 28-33

Studium Przypadku 1, ZAŁĄCZNIK 6, Str. 3, Wiersz 1-23

## 4.5 Deklaracja

Wniosek nie jest uznany za ukończony, jeśli Część 4.5 „Deklaracja” formularza zgłoszeniowego nie jest podpisana i opatrzona datą. Prosimy o uważne przeczytanie wszystkich pięciu punktów przed podpisaniem.

## 5. Wywiad

Strukturalizowany wywiad zostanie przeprowadzony po pierwszej ocenie Twojego zgłoszenia przez egzaminatora. Z wyjątkiem kandydatów do poziomu Foundation (w tym przypadku decyzja należy do egzaminatora) wywiad jest obowiązkowy dla wszystkich kandydatów, którzy złożyli *Formularz Zgłoszeniowy dla kandydatów **nie**posiadających certyfikatu EQA* (czyli kandydatów nieposiadających certyfikatu akredytowanego przez EQA programu szkoleniowego LUB wniosku o akredytację na wyższym poziomie niż dotychczas uzyskane kwalifikacje EQA). Celem wywiadu jest:

1. Wyjaśnienie ewentualnych braków w dowodach przedstawionych w zgłoszeniu. Egzaminator będzie mógł bazować ocenę spełnienia kryteriów zarówno na podstawie zgłoszenia jak i wywiadu. Dalsze dowody/wyjaśnienia mogą być wymagane w odniesieniu do następujących kwestii:
  - okres doświadczenia
  - liczba godzin pracy z klientami
  - liczba klientów
  - informacja zwrotna od klienta
  - ustawiczne kształcenie zawodowe
  - wkład w rozwój zawodu
  - refleksje na temat praktyki
  - kompetencje.
2. Potwierdzenie, czy dogłębnie analizujesz swoją praktykę. Część wniosku dotycząca refleksji na temat praktyki zawiera dowody umiejętności analizowania własnej praktyki. Egzaminator będzie starał się upewnić, czy tak postępujesz. Egzaminator może poprosić Cię o opisanie procesu refleksji i własnej praktyki. Wybierze wydarzenie opisane w formularzu zgłoszeniowym i poprosi Cię o jego analizę.
3. Sformułowanie holistycznego obrazu kandydata jako mentora/coacha. Obejmie to:
  - ocenę Twojego podejścia do coachingu/mentoringu
  - ocenę Twoich umiejętności komunikacyjnych
  - potwierdzenie, że wniosek jest produktem Twojej własnej pracy.
4. Sprawdzenie Twojego rozumienia poniższych dokumentów:
  - Kodeksu Etyki EMCC
  - Oświadczenia o Różnorodności EMCC.

### Forma wywiadu

Wywiad może zostać przeprowadzony osobiście lub przy użyciu Skype'a. By umożliwić zarządzanie jakością, wywiad musi być nagrywany. Osoba weryfikująca może być obecna, lub może zapoznać się z nagraniem wywiadu.

Treść wywiadu zostanie określona przez egzaminatora. Zapozna się on z wnioskiem i zadecyduje, które kwestie wymagają dalszej analizy.



## 6. Proces administracyjny i możliwe wyniki

Twój wniosek powinien zawierać wypełniony formularz zgłoszeniowy wraz ze wszystkimi dodatkowymi materiałami. Gdy jest on gotowy do złożenia, wykonaj następujące czynności:

### Krok 1

Złóż cały wniosek u odpowiedniego dyrektora akredytacji, stosując się do jego instrukcji (patrz strona 6).

### Krok 2

Kontaktuj się z dyrektorem akredytacji i/lub egzaminatorem, który będzie sprawdzał czy Twój wniosek jest kompletny; jeśli wniosek będzie niekompletny lub nieprawidłowo wypełniony będziesz poproszony/a o ponowne złożenie, co może wiązać się z dodatkowymi kosztami.

### Krok 3

Kontaktuj się z egzaminatorem, który może wymagać od Ciebie dodatkowych informacji. Wspólnie ustalicie dogodny termin wywiadu (zazwyczaj za pośrednictwem Skype'a), który jest obowiązkowy dla kandydatów nieposiadających certyfikatu EQA, ubiegających się o akredytację na poziomie Practitioner, Senior Practitioner oraz Master Practitioner. (Uwaga: wywiad jest także obowiązkowy dla kandydatów ubiegających się o akredytację na wspomnianych poziomach, których obecne kwalifikacje EQA są niższe niż EIA, o które się ubiegają). Egzaminator może zdecydować, że przeprowadzi wywiad także z kandydatami na poziomie Foundation.

### Następny krok

Gdy ocena Twojego wniosku zakończy się, zostanie on przekazany, wraz z rekomendacją egzaminatora oraz osoby weryfikującej, Panelowi Nagrody Jakości podejmującemu ostateczną decyzję.

### Możliwe rezultaty

Decyzje Panelu Nagrody Jakości mogą być następujące:

- Twój wniosek spełnia kryteria i nagroda EIA zostaje Ci przyznana
- Twój wniosek nie spełnia niektórych kryteriów: otrzymasz możliwość ponownego złożenia wniosku za obniżoną opłatą, w ciągu ustalonego okresu wynoszącego zazwyczaj 3 miesiące
- Twój wniosek nie spełnia większości kryteriów:
  - otrzymasz możliwość przyjęcia akredytacji na niższym poziomie; jeśli się zgodzisz, wniosek zostanie przyjęty na zaproponowanym poziomie. Jeśli się nie zgodzisz, Twój wniosek będzie odrzucony i albo odwołasz się od decyzji, albo rozpoczniesz procedurę od początku
  - Twój wniosek jest odrzucony i albo odwołasz się od decyzji, albo rozpoczniesz procedurę od początku.

Decyzję dotyczącą Twojego wniosku otrzymasz zazwyczaj w przeciągu kilku tygodni od posiedzenia Panelu Nagrody Jakość, zgodnie z harmonogramem zamieszczanym na stronie internetowej EMCC.

## 7. Opłaty oraz czas trwania akredytacji

Opłaty za złożenie wniosku odzwierciedlają jakość oraz solidne wykonanie oceny. Wiążą się także z tym, że analizowany materiał jest obszerny i złożony. Jak wspomniano w Części 1, mogą występować różnice pomiędzy opłatami wyznaczanymi przez EMCC, EMCC-DE, EMCC-FR, EMCC-NL oraz EMCC-UK. W związku z tym, ważne jest by informacje o opłatach uzyskać od odpowiedniego dyrektora akredytacji (EMCC albo krajowego, patrz strona 6).

Twoja akredytacja będzie ważna przez okres 5 lat pod warunkiem posiadania ważnego członkostwa.

## 8. Lista kontrolna

Za pomocą poniższej listy sprawdzisz czy Twoje zgłoszenie jest kompletne.

1	Upewniłem/am się, czy mam odpowiedni formularz – dla osób <b>nie</b> posiadających certyfikatu EQA (lub ubiegających się o akredytację EIA na poziomie wyższym niż posiadany certyfikat EQA)	<input type="checkbox"/>
2	Przeczytałem/am dokładnie cały <i>Przewodnik Kandydata EIA v2 dla kandydatów <b>nie</b> posiadających certyfikatu EQA</i>	<input type="checkbox"/>
3	Wypełniłem/am cały formularz zgłoszeniowy, łącznie z podpisaniem i opatrzeniem datą Deklaracji	<input type="checkbox"/>
4	Przedstawiłem/am studia przypadku i/lub dowody kompetencji spełniające przynajmniej minimalne wymagania na poziomie, o który wnioskuję	<input type="checkbox"/>
5	Przedstawiłem/am minimum pięć przykładów informacji zwrotnych od klienta, otrzymanych w ciągu ostatnich 12 miesięcy, oraz przejrzyście je oznaczyłem/am	<input type="checkbox"/>
6	Sygnalizowałem/am moje podejście do etyki i różnorodności w mentoringu/coachingu w wielu miejscach wniosku	<input type="checkbox"/>
7	Załączyłem/am mój aktualny życiorys	<input type="checkbox"/>
8	Złożyłem/am kompletny formularz zgłoszeniowy stosując się do instrukcji otrzymanych od odpowiedniego dyrektora akredytacji (patrz strona 6)	<input type="checkbox"/>
9	Zrobiłem/łam kopię zapasową całego wniosku i wszystkich materiałów dodatkowych	<input type="checkbox"/>

# ZAŁĄCZNIK 1. Oświadczenie o Różnorodności EMCC (EMCC Diversity Statement)

## Nasze Wartości

- Każdy ma prawo do niezależności i życia według zasad społecznej odpowiedzialności
- Szacunek należy się każdej jednostce z osobna oraz łączącemu wszystkich ludzi człowieczeństwu
- Relacje międzyludzkie będą budowane bez dyskryminacji ze względu na religię, rasę, kolor, niepełnosprawność, narodowość, status socjoekonomiczny, płeć kulturową, wiek, preferencje seksualne lub jakąkolwiek inną formę różnorodności
- Sprzeciwiamy się przemocy fizycznej, psychicznej, społecznej oraz prześladowaniom
- Każdy powinien być zachęcany do budowania świadomych relacji z otaczającym go światem oraz do efektywnego wybierania swoich reakcji i bycia odpowiedzialnym za swoje zachowania
- Powyższe wartości i wynikające z nich działania mają na celu rozpowszechnienie dobrostanu jednostek i społeczeństwa jako całości

EMCC ma na celu kształtować swoje funkcjonowanie w taki sposób, by odzwierciedlało wymienione wyżej wartości i opisane poniżej działania. By to osiągnąć, EMCC oczekuje od członków i stowarzyszonych organizacji, od pracowników, konsultantów, doradców i współpracujących dostawców postępowania odzwierciedlającego te same wartości i działania.

## Nasze Działania

- Unikamy naumyślnego dyskryminowania z jakiegokolwiek powodu
- Nieustannie poszerzamy własną świadomość dotyczącą obszarów potencjalnej dyskryminacji
- Staramy się prowokować zmianę we współpracownikach, pracownikach, usługodawcach, klientach i uczestnikach, którzy według nas podejmują zachowania dyskryminacyjne
- Badamy nasz język, zarówno werbalny, pisemny jak i niewerbalny w poszukiwaniu nieumyślnych form dyskryminacji
- Angażujemy się w działania na rzecz rozwoju, które wzmacniają naszą samoświadomość, szczególnie w kontekście różnorodności

Powyższe zasady podlegają nieustannej ewolucji dzięki czemu są wciąż aktualne.

Z podziękowaniami dla Międzynarodowego Towarzystwa Analizy Transakcyjnej (International Transactional Analysis Association).

# ZAŁĄCZNIK 2. Kodeks Etyki EMCC (EMCC Code of Ethics)

## Wprowadzenie

Europejska Rada Coachingu i Mentoringu (European Mentoring and Coaching Council - EMCC) została stworzona w celu promowania najlepszych praktyk oraz aby, niezależnie od formy relacji coachingowej czy mentoringowej, umożliwić spełnianie najwyższych standardów w zawodzie. Dzięki temu, środowisko mentoringu i coachingu może tworzyć przestrzeń do nauki i rozwoju.

## Cel

Kodeks Etyki ustala to, czego klienci oraz sponsorzy mogą spodziewać się od coacha/mentora zarówno w relacjach coachingowych/mentoringowych, szkoleniowych jak i superwizyjnych. Kodeks ten powinien być punktem wyjściowym do każdego nowo zawieranego kontraktu.

Wszyscy członkowie EMCC akceptują reguły oraz cele EMCC. Zdajemy sobie sprawę z tego, że niektórzy członkowie nie zawsze będą tych zasad przestrzegać. W związku z tym, EMCC stworzyła procedurę rozpatrywania i rejestrowania naruszeń Kodeksu przez członków. Odnosimy się do tej kwestii w dalszej części niniejszego dokumentu.

Wszyscy członkowie EMCC zobowiązani są, na etapie zawierania kontraktu, poinformować każdą organizację lub klienta indywidualnego o istnieniu Kodeksu Etyki.

## Terminologia

Termin „mentoring/coaching” używany jest w celu określenia wszelkiego rodzaju mentoringu lub coachingu, który może mieć miejsce zarówno w pracy, jak i poza nią. EMCC dostrzega fakt, że mentoring/coaching może przyjmować różne formy. Zostaną one sprecyzowane, gdy powstaną dokładniejsze standardy.

Termin "klient" odnosi się do każdej osoby, która korzysta z usług mentora/coacha. Uważamy, że określenie „klient” może zostać zastąpione innym, z którym strony kontraktu mentoringu/coachingu będą czuły się swobodniej, na przykład „współpracownik”, „partner”, „osoba coachowana”, „osoba mentorowana”.

W niektórych przypadkach, mentor/coach może mieć dwóch "klientów": osobę korzystającą z usług mentoringu/coachingu i organizację, która zleciła mentoring/coaching. Termin „sponsor” jest używany w celu rozróżnienia tych pojęć.

Terminy "superwizja" oraz "superwizor" opisują proces, dzięki któremu praca mentora/coacha jest monitorowana i podczas którego udzielane są rady/wskazówki. Ta sama terminologia jest używana w innych zawodach, takich jak psychoterapia i poradnictwo, ale sam proces może się znacznie różnić.

## Kodeks Etyki

Mentor/coach szanuje godność człowieka. Powinien postępować z poszanowaniem różnorodności oraz promować zasadę równych szans.

Podstawowym obowiązkiem mentora/coacha jest zapewnienie najlepszej jakości usługi nie wyrządzając krzywdy klientowi lub sponsorowi.

Mentor/coach zobowiązany jest do działania z zachowaniem godności, niezależności oraz odpowiedzialności za swoje postępowanie.

Kodeks Etyki EMCC odnosi się do następujących kwestii:

- Kompetencji
- Kontekstu
- Wyznaczania i szanowania granic
- Uczciwości

## ➤ Profesjonalizmu

### Kompetencje

#### 1. Mentor/coach zobowiązuje się:

- a. Oceniać, czy jego/jej poziom wiedzy i doświadczenia jest wystarczający by sprostać potrzebom klienta.
- b. Oceniać, czy jego/jej poziom umiejętności jest wystarczający by sprostać zasadom zawartym w Kodeksie Etyki i wszelkim innym standardom, budowanym w przyszłości.
- c. Rozwijać i podnosić poziom własnych kompetencji uczestnicząc w odpowiednich szkoleniach oraz działaniach związanych z Ustawicznym Kształceniem Zawodowym.
- d. Współpracować z odpowiednio wykwalifikowanym superwizorem, który będzie regularnie oceniał kompetencje i wspierał w rozwoju. Superwizor powinien stosować się do wymagań zasady poufności opisanej w niniejszym Kodeksie. Znaczenie wyrażenia „odpowiednio wykwalifikowany superwizor” wyjaśnione jest w dokumencie „standardy EMCC”.

### Kontekst

#### 2. Mentor/coach zobowiązuje się:

- a. Rozumieć kontekst, w którym mentoring/coaching się odbywa oraz odzwierciedlać go w relacji z klientem.
- b. Potwierdzać, czy dobrze rozumie oczekiwania klienta i sponsora oraz, czy oni sami rozumieją, w jaki sposób te oczekiwania będą spełniane.
- c. Tworzyć przestrzeń, w której praca klienta, mentora/coacha oraz sponsora ukierunkowana jest na proces uczenia się.

### Wyznaczanie i szanowanie granic

#### 3. Mentor/coach zobowiązuje się:

- a. Nie przekraczać granic własnych kompetencji, rozpoznawać momenty, gdy te granice mogą zostać przekroczone i, jeśli to konieczne, odsyłać klienta do bardziej doświadczonego mentora/coacha lub wspierać klienta w zwróceniu się o pomoc do innego profesjonalisty, np. psychoterapeuty, doradcy finansowego/biznesowego lub osoby udzielającej porad psychologicznych.
- b. Rozpoznawać potencjalne konflikty interesów zarówno natury handlowej jak i emocjonalnej, które mogą pojawić się w relacji coachingowej/mentoringowej. Coach/mentor powinien radzić sobie z takimi sytuacjami szybko i efektywnie, bez szkody dla klienta czy sponsora.

### Uczciwość

#### 4. Mentor/coach zobowiązuje się:

- a. Przestrzegać stosownych zasad poufności, ustalonych na początku relacji z klientem.

- b. Ujawniać informacje jedynie w przypadku wyraźnej zgody klienta i sponsora (jeżeli dotyczy) chyba, że coach/mentor dostrzeże przekonujące dowody świadczące o tym, że nieujawnienie tych informacji może skutkować poważnym zagrożeniem dla klienta lub innych osób.
- c. Działać w granicach obowiązującego prawa oraz, nie wspierać lub wchodzić w zmwę z osobami podejmującymi działania nieszczerze, nielegalne, nieprofesjonalne czy dyskryminujące.

## Profesjonalizm

5. Mentor/coach zobowiązuje się:

- a. Reagować na potrzeby rozwojowe klienta, opisane wraz z nim w planie działania.
- b. Nie wykorzystywać klienta w żaden sposób - finansowy, seksualny, związany z relacją zawodową, lub jakkolwiek inny. Zobowiązuje się też do uzależniania długości trwania coachingu/mentoringu od potrzeb klienta/sponsora.
- c. Przestrzegać zasady, według której obowiązki zawodowe są nadal wiążące, nawet po zakończeniu relacji mentoringu/coachingu. Obejmują one:
  - Przestrzeganie ustalonych zasad poufności dotyczących wszelkich informacji odnoszących się do klienta i sponsora.
  - Unikanie wykorzystywania zakończonej relacji
  - Podejmowanie ustalonych działań kontrolnych/uzupełniających (follow-up)
  - Zabezpieczenie wszelkich danych
- d. Okazywać szacunek wszystkim podejściom do mentoringu/coachingu oraz innym, działającym w zawodzie profesjonalistom.
- e. Nie przywłaszczać cudzej pracy/poglądów oraz prezentować ich jako własnych.
- f. Uczciwie, klarownie i dokładnie prezentować potencjalnym klientom swoje kompetencje, kwalifikacje, czy akredytacje. Zobowiązuje się też nie publikować fałszywych, czy mylących twierdzeń.

## Naruszenie zasad Kodeksu

Członkowie EMCC zobowiązani są do przedstawiania zawodu mentora/coacha w pozytywnym świetle.

Jeśli klient lub sponsor uważa, że członek EMCC naruszył zasady zawarte w niniejszym Kodeksie Etyki, powinien, w pierwszej kolejności, starać się wyjaśnić z nim tę kwestię. Każda ze stron może wystąpić do EMCC o pomoc w procesie szukania rozwiązania.

Jeśli klient lub sponsor nadal jest nieusatysfakcjonowany wynikami działań, ma prawo złożyć formalne zażalenie. Zażalenia będą rozpatrywane zgodnie z „Procedurą Zażaleń i Postępowania Dyscyplinarnego” („Complaints nad Disciplinary Procedure”). Członkowie EMCC udostępniają, na życzenie, kopię tego dokumentu. Można także otrzymać ją wysyłając wiadomość e-mail do lokalnego dyrektora akredytacji (w

przypadku Belgii, Francji, Niemiec, Luksemburga, Holandii, Szwajcarii oraz Wielkiej Brytanii), lub do dyrektora akredytacji EMCC (w przypadku pozostałych krajów):

EMCC-CH: CH.president@emccouncil.org  
EMCC-FR: FR.Accreditation@emccouncil.org (także Belgia i Luksemburg)  
EMCC-DE: DE.Accreditation@emccouncil.org  
EMCC-NL: NL.Accreditation@emccouncil.org  
EMCC-UK: UK.AccreditationServicesManager@emccouncil.org  
Pozostałe kraje: EMCC.Accreditation@emccouncil.org

Gdy zostało złożone zażalenie, członek, którego ono dotyczy, zobowiązany jest do współpracy na rzecz rozwiązania konfliktu.

Członkowie EMCC są zobowiązani do konfrontowania innych członków, gdy mają podstawy sądzić, że postępują oni nieetycznie. Jeśli nie przyniesie to zamierzonego efektu, powinni zgłosić sprawę do EMCC.

## APPENDIX 3. Dalsze wskazówki dotyczące Dziennika Refleksji (Reflective Log)

W zależności od poziomu, na jakim znajduje się kandydat, oczekujemy różnego poziomu refleksji, wiedzy i zastosowania ich w praktyce. Aby pomóc Ci uzupełnić dziennik refleksji na poziomie adekwatnym do poziomu akredytacji, o jaki się ubiegasz, poniżej zamieszczamy podsumowanie naszych oczekiwań.

### **WSZYSTKIE poziomy**

Zalecamy, aby kandydat podczas pisania dziennika refleksji, kierował się etapami cyklu uczenia się, tj. zaczynał od opisu wydarzenia, następnie myśli i uczuć z nim związanych, refleksji nad nim, wniosków, planu działania, zrealizowanych działań i w końcu refleksji tego dotyczących.

### **Poziom Foundation**

Należy przedstawić, w jaki sposób zdobywana wiedza jest stosowana w codziennej pracy i rutynowych zajęciach.

### **Poziom Practitioner**

Należy przedstawić, w jaki sposób zdobywana wiedza jest stosowana w codziennej pracy i rutynowych zajęciach oraz dowieść głębszego zrozumienia podstaw wiedzy.

### **Poziom Senior Practitioner**

Należy zaprezentować zdobywaną wiedzę oraz dowieść jej zrozumienia poprzez umiejętność analizy i syntezy porównując teoretyczne struktury i ich zastosowanie w odniesieniu do własnego modelu praktyki.

### **Poziom Master Practitioner**

Należy zaprezentować zdobywaną wiedzę oraz dowieść jej zrozumienia poprzez umiejętność analizy i syntezy porównując teoretyczne struktury i ich zastosowanie w odniesieniu do własnego modelu praktyki. Należy przedstawić swoją praktykę w bardziej usystematyzowany sposób nakreślając szerszą perspektywę wybiegającą poza normalny zakres pracy.

## Przykłady refleksji

Poniżej znajduje się kilka przykładów zasadniczo odpowiednich refleksji i przykładów niewskazujących na odpowiedni poziom refleksji. Przykłady zaczerpnięto z poprzednich formularzy zgłoszeniowych. Są to tylko przykłady i nie mają one na celu podyktowania sposobu opisywania refleksji.

## Przykłady refleksji nad sesjami z klientem

### Przykład prawidłowy

Poniższy przykład przedstawia wyraźną refleksję nad konkretnymi sesjami z klientem, chęć zrozumienia tego, co zaszło oraz przede wszystkim dowód zastosowania wyciągniętej nauki w praktyce. Poziom wykazanej wiedzy spełnia kryteria poziomu Practitioner.



DATA	IMIĘ I NAZWISKO / SYTUACJA	REFLEKSJE NAD ZDOBYTĄ WIEDZĄ I JEJ ZASTOSOWANIE W PRAKTYCE	KOMPETENCJE
październik 2009	121 sesja coachingowa	<p>W trakcie pracy z klientem zauważyłem, że osądzam jego zachowanie i kierujące nim przekonania. Ukrywałem te uczucia przed klientem, ale moje myśli mnie bardzo rozpraszały i nie pozwalały mi na właściwe wysłuchanie go. Istnieje również ryzyko, że moje uczucia miały wpływ na klienta.</p> <p>Kiedy ponownie znalazłem się w podobnej sytuacji, szybciej rozpoznałem, co się wewnątrz mnie dzieje i wykorzystałem odpowiednie strategie, aby pozbyć się rozprasających myśli, i obiektywnie skupić się na pomocy klientowi w analizowaniu jego postępowania i odkrywaniu przekonań.</p> <p>Najprawdopodobniej zawsze będę musiał się mierzyć z własnymi oceniającymi uczuciami/myślami, ale teraz mam większe zaufanie podniesionej świadomości i umiejętność radzenia sobie z tego rodzaju doświadczeniami wewnętrznymi.</p>	<p>Rozumienie siebie CIs: 1, 35, 74</p> <p>Budowanie relacji CIs: 10</p>

### Przykład nieprawidłowy

Poniższy przykład przedstawia niezadowolający opis refleksji, ponieważ komentarze i opisane przypadki są zbyt ogólne. Refleksja nie wydaje się głęboka, przez co nie dostarcza dowodu na zdobyte doświadczenie, a stwierdzenie zamiaru zrobienia czegoś w oparciu o refleksję jest niewystarczające. Należy pokazać konkretne zastosowanie wyciągniętej nauki w praktyce.

DATA	IMIĘ I NAZWISKO / SYTUACJA	REFLEKSJE NAD ZDOBYTĄ WIEDZĄ I JEJ ZASTOSOWANIE W PRAKTYCE	KOMPETENCJE
październik 2009	121 sesja coachingowa	<p>Czasami podczas pracy z klientem zauważam, że osądzam jego zachowanie i kierujące nim przekonania. Ukrywam te uczucia przed klientem, ale moje myśli bardzo mnie rozprasza.</p> <p>Najprawdopodobniej zawsze będę musiał mierzyć się z własnymi oceniającymi uczuciami/myślami, ale teraz wiem, że muszę sobie z nimi radzić.</p>	<p>Rozumienie siebie CIs: 1, 35, 74</p> <p>Budowanie relacji CIs: 10</p>

### Przykłady refleksji nad informacją zwrotną od klienta

#### Przykład prawidłowy

Poniższy przykład pokazuje właściwy poziom refleksji oraz sposób, w jaki wyciągnięta z niej nauka została później zastosowana w praktyce.

DATA	IMIĘ I NAZWISKO / SYTUACJA	REFLEKSJE NAD ZDOBYTĄ WIEDZĄ I JEJ ZASTOSOWANIE W PRAKTYCE	KOMPETENCJE
wrzesień - listopad 2009	AB, CD, EF	<p>Ankiety ewaluacyjna zebrane od tych klientów pokazują, że najniższą punktację dostałam za analizowanie zadań do wykonania z poprzednich sesji. (7/10 we wszystkich trzech ankietach)</p> <p>Po głębszym zastanowieniu uważam, że unikałam skupiania się na wcześniejszych ustalonych działaniach, ponieważ czułam, że mam mniejszą wiedzę i doświadczenie, i wątpiałam w swoją umiejętność przeprowadzenia procesu.</p> <p>W rezultacie nie kwestionowałam zaangażowania klienta, motywacji jego działań i dążenia do celu.</p> <p>W podobnym przypadku innego klienta zauważyłam kilka sytuacji, w których ustalone działania, związane z osiągnięciem celu coachingu, nie zostały należycie wykonane. Zamiast zignorować ten fakt, przedstawiłam klientowi moje obserwacje i zachęciłam go do rozmowy o tym, co może to oznaczać. Pozwoliło to klientowi na odkrycie pewnych wartości i przekonań związanych z tym celem, które miały wpływ na motywację w dążeniu do osiągnięcia go. Od tego czasu upewniam się, że odpowiednia ilość czasu poświęcana jest na budowanie prawdziwego zaangażowania i motywacji w dążeniu do celu. Muszę się z tym uporać.</p>	<p>Wynik &amp; ukierunkowanie na działanie CIs: 22, 27, 65</p>

### Przykład nieprawidłowy

Poniższy przykład pokazuje niski poziom refleksji i mało precyzyjny opis zastosowania zdobytej wiedzy w praktyce.

DATA	IMIĘ I NAZWISKO / SYTUACJA	REFLEKSJE NAD ZDOBYTĄ WIEDZĄ I JEJ ZASTOSOWANIE W PRAKTYCE	KOMPETENCJE
wrzesień - listopad 2009	AB, CD, EF	Ankiety ewaluacyjna zebrane od tych klientów pokazują, że najniższą punktację dostałam za analizowanie zadań do wykonania z poprzednich sesji. (7/10 we wszystkich trzech ankietach)  Obecnie upewniam się, że na początku sesji odpowiednia ilość czasu spędzana jest na analizie zadań z poprzedniej sesji.	Wynik & ukierunkowanie na działanie CIs: 22, 27, 65

### Przykłady refleksji nad ustawicznym kształceniem zawodowym

#### Przykład prawidłowy

Miała miejsce odpowiednia refleksja i podano przykłady zastosowania w praktyce wyciągniętej z niej nauki.

DATA	IMIĘ I NAZWISKO / SYTUACJA	REFLEKSJE NAD ZDOBYTĄ WIEDZĄ I JEJ ZASTOSOWANIE W PRAKTYCE	KOMPETENCJE
14.2.10	Warsztaty dotyczące różnorodności (zob. świadectwo uczestnictwa, załącznik nr 8)	Zdałam sobie sprawę, że moja ignorancja w kwestii norm kulturowych nie pozwalała mi na uznanie istniejących różnic i pracę w ich środowisku w trakcie sesji coachingowych. Ignorowałam te różnice z obawy, że obrazę swoich klientów.  Teraz rozmawiam otwarcie z klientami o wpływie różnic, jeśli jest to stosowne. Ostatnio pracowałam z Sikhijką i czułam się na tyle pewnie, aby przeanalizować z nią wpływ, jaki mają oczekiwania jej rodziców na jej karierę. Obecnie jestem bardziej otwarta na zadawanie pytań i przyznanie się, że ciągle się uczę.	Rozumienie siebie CIs: 2, 35

#### Przykład nieprawidłowy

Poniższy opis nie wskazuje na zdobywanie wiedzy i stosowanie jej w praktyce.

DATA	IMIĘ I NAZWISKO / SYTUACJA	REFLEKSJE NAD ZDOBYTĄ WIEDZĄ I JEJ ZASTOSOWANIE W PRAKTYCE	KOMPETENCJE
14.2.10 4 godziny	Warsztaty dotyczące różnorodności	Uważam, że warsztaty były bardzo interesujące i pouczające.  Będę miał je na uwadze w swojej praktyce.	Rozumienie siebie CIs: 2, 35

### Przykłady refleksji nad superwizją

#### Przykład prawidłowy

DATA	RODZAJ	REFLEKSJE NAD ZDOBYTĄ WIEDZĄ I JEJ ZASTOSOWANIE W PRAKTYCE	KOMPETENCJE
15.2.10 1 godzina	Grupa	Zauważyłem, że nie sprzeciwiam się klientowi, którego nie lubię. Unikałem możliwego konfliktu. Czułem, że nie odnoszę zamierzonego skutku, a nasze sesje wydawały się bardzo powierzchowne i nieistotne.  Podczas kolejnej sesji podzieliłem się z klientem przemyśleniami na temat jego zaangażowania w sesje. Po raz pierwszy naprawdę się otworzył i wyraził swoje frustracje na temat pracy i "wystania" go na sesje coachingowe.	Pogłębianie wglądu i wiedzy CIs: 20,39

## Przykład nieprawidłowy

DATA	RODZAJ	REFLEKSJE NAD ZDOBYTĄ WIEDZĄ I JEJ ZASTOSOWANIE W PRAKTYCE	KOMPETENCJE
15.2.10 1 godzina	Grupa	Nie przepadałem za klientem, więc nie kwestionowałem jego wypowiedzi. Postanowiłem bardziej kwestionować jego wypowiedzi i zdaje się, że to pomogło.	Pogłębianie wglądu i wiedzy CIs: 20,39

## ZAŁĄCZNIK 4. Struktura Kompetencji EMCC

Cztery poziomy akredytacji mentoringowej/coachingowej

Poziom Foundation	Poziom Practitioner	Poziom Senior Practitioner	Poziom Master Practitioner
<ul style="list-style-type: none"> <li>Osoby rozumiejące, na czym polega praca mentora/coacha, i posiadające podstawowe umiejętności mentoringowe/coachingowe.</li> <li>Najczęściej pracujące z innymi prowadząc konwersacje mentoringowe/coachingowe w celu rozwijania umiejętności i poprawiania wyników.</li> <li>Osoby działające w oparciu o metodę mentoringową/coachingową w swojej branży i dobrze rozumiejące, w jaki sposób rola mentora/coacha jest związana z ich rolą zawodową.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mentorzy/coachowie pracujący jako wewnętrzni mentorzy/coachowie, dla których mentoring/coaching jest częścią głównego zawodu lub osoby zaczynające pracę jako zewnętrzni mentorzy/coachowie.</li> <li>Najczęściej pracujący z małą grupą klientów lub w niewielu kontekstach i w zakresie własnego doświadczenia w celu polepszenia wyników, zbudowania pewności siebie i rozszerzenia umiejętności.</li> <li>Metody pracy obejmują zazwyczaj ograniczony szereg modeli, narzędzi i procesów.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zawodowi mentorzy i coachowie wykorzystujący w pracy różne metody i struktury.</li> <li>Tworzący wzorce dobrych praktyk.</li> <li>Zazwyczaj pracujący z dużą grupą klientów, w wielu kontekstach i w wielu organizacjach.</li> <li>Przedmiotem pracy jest doskonalenie zdolności rozwijania się, zarządzanie skomplikowanymi i wymagającymi relacjami, pracowanie w niejednoznacznym i zmiennym środowisku.</li> <li>Zazwyczaj pracujący sprawnie nad różnorodnymi i złożonymi problemami klientów w wymagających kontekstach.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zawodowi, doświadczeni i biegli mentorzy/coachowie tworzący swoją własną spójną metodę w oparciu o szereg wzorów i struktur.</li> <li>W pracy z klientami elastycznie wykorzystujący swoje umiejętności/doświadczenie, aby poszerzyć perspektywę klienta poza dany "problem/kontekst" i w ten sposób stymulować jego naukę i rozwój.</li> <li>Metoda pracy zazwyczaj wiąże się z tworzeniem innowacyjnego podejścia dopasowanego do indywidualnych wymagań klienta.</li> <li>Aktywnie wspierający rozwój standardów i promujący ich podnoszenie w zakresie mentoringu/coachingu. Wsparcie to może polegać na: <ul style="list-style-type: none"> <li>- rozwijaniu modeli i narzędzi</li> <li>- udziale w publikacjach dotyczących zawodu</li> <li>- superwizowaniu kolegów mentorów i coachów</li> <li>- edukowaniu innych mentorów i coachów</li> <li>- udzielaniu się w uznawanych organizacjach zawodowych na rzecz coachingu/mentoringu.</li> </ul> </li> </ul>

## Osiem kategorii kompetencji coachingowych/mentoringowych

### 1. Samoświadomość

Wykazywanie świadomości własnych wartości, przekonań i zachowań; rozpoznawanie, w jaki sposób wpływa to na pracę i wykorzystywanie tej samoświadomości w skutecznym osiągnięciu celów klienta i, jeśli dotyczy, sponsora.

### 2. Zaangażowanie w samodoskonalenie

Zgłębianie i doskonalenie standardów pracy i dbanie o reputację zawodu.

### 3. Zarządzanie warunkami umowy

Określanie oczekiwań i granic kontraktu mentoringu/coachingu oraz wdrażanie jego postanowień w relacji z klientem i, jeśli dotyczy, ze sponsorem.

### 4. Budowanie relacji

Umiejętne budowanie i podtrzymywanie relacji z klientem i, jeśli dotyczy, ze sponsorem.

### 5. Tworzenie przestrzeni dla wglądu i wiedzy

Pracowanie z klientem i sponsorem nad pogłębianiem wglądu i wiedzy.

### 6. Wynik i ukierunkowanie na działanie

Stosowanie odpowiedniego podejścia i wykorzystywanie umiejętności w celu wsparcia klienta w dokonywaniu pożądaných zmian.

### 7. Wykorzystywanie modeli i technik

Wykorzystanie modeli i narzędzi, technik i pomysłów wykraczających poza podstawowe umiejętności komunikacyjne w celu pogłębienia wglądu i wiedzy.

### 8. Ewaluacja

Gromadzenie informacji na temat skuteczności własnej praktyki i przyczynianie się do stworzenia kultury oceny efektów.

## Wskaźniki umiejętności

Poniższa tabela przedstawia Wskaźniki umiejętności (CIs) odnoszących się do każdej z ośmiu kategorii kompetencji na czterech poziomach mentoringu/coachingu.

Zasady przebiegu rozwoju są następujące: na każdym „wyższym” poziomie, wskaźnik umiejętności powinien opisywać szerszą i głębszą wiedzę; większą syntezę pomysłów; umiejętność doprowadzania do głębszego wglądu; skuteczną pracę nad coraz bardziej skomplikowanymi problemami i różnorodnymi kontekstami, a na wyższych poziomach, tworzenie własnego spójnego podejścia do mentoringu/coachingu.

Kategoria Kompetencji	Poziom Foundation Wskaźniki umiejętności	Poziom Practitioner Wskaźniki umiejętności	Poziom Senior Practitioner Wskaźniki umiejętności	Poziom Master Practitioner Wskaźniki umiejętności
<b>Samoświadomość</b>  Wykazywanie świadomości własnych wartości, przekonań i zachowań; rozpoznawanie, w jaki sposób wpływa to na pracę i wykorzystywanie tej samoświadomości w skutecznym osiągnięciu celów klienta i, jeśli dotyczy, sponsora.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• działanie w sposób umożliwiający proces mentoringu/coachingu (1)</li> <li>• radzenie sobie z kwestiami związanymi z różnorodnością w praktyce mentoringu/coachingu (2)</li> <li>• opisywanie własnych wartości, przekonań i postaw, które wpływają na pracę w zakresie mentoringu/coachingu (3)</li> <li>• postępowanie zgodnie z własnymi wartościami i przekonaniem (4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dążenie do rozumienia siebie w oparciu o przyjęte wzorce ludzkich zachowań i wnikliwą obserwację własnej pracy (34)</li> <li>• identyfikowanie momentu, w którym wewnętrzne procesy zakłócają pracę z klientem, i odpowiednie dostosowywanie swojego zachowania (35)</li> <li>• reagowanie na emocje klienta bez osobistego zaangażowania (36)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dążenie do rozumienia siebie w oparciu o wzorce teoretyczne i uporządkowane informacje zaczerpnięte ze źródeł zewnętrznych oraz wnikliwą obserwację własnej pracy (73)</li> <li>• proaktywne kontrolowanie własnego „stanu umysłu” w celu dopasowania go do potrzeb klienta (74)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• syntetyzowanie wglądu wpływającego ze skrupulatnego zgłębiania wzorców teoretycznych oraz osobistych doświadczeń (96)</li> <li>• podejmowanie uzasadnionych decyzji w każdym momencie swojej pracy (97)</li> <li>• krytyczne przyglądanie się paradygmatom praktyka i ich wpływowi na systemy klienta i samego klienta (98)</li> </ul>

Kategoria Kompetencji	Poziom Foundation Wskaźniki umiejętności	Poziom Practitioner Wskaźniki umiejętności	Poziom Senior Practitioner Wskaźniki umiejętności	Poziom Master Practitioner Wskaźniki umiejętności
<p><b>Zaangażowanie w samodoskonalenie</b></p> <p>Zgłębianie i doskonalenie standardów pracy i dbanie o reputację zawodu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stosowanie i ocenianie własnych umiejętności mentoringowych/coachingowych (5)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wykazywanie zaangażowania w rozwój osobisty poprzez zamierzone działania i refleksję (37)</li> <li>• regularne uczestniczenie w superwizjach w celu rozwijania własnej praktyki (38)</li> <li>• ocenianie skuteczności superwizji (39)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nieustanne analizowanie i aktualizowanie osobistych przekonań, postaw i umiejętności w celu doskonalenia pracy w zakresie mentoringu/coachingu (75)</li> <li>• proaktywne rozpoznawanie braków w umiejętnościach, wiedzy i postawie, i wykorzystywanie zorganizowanych procesów w celu realizacji potrzeby doształcania się (76)</li> <li>• wybieranie odpowiednich tematów, pomysłów i wzorców w celu zgłębiania i rozwijania swojej praktyki (77)</li> <li>• przekładanie zdobytej wiedzy na praktykę i jej ocenianie (78)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bycie na bieżąco z badaniami i zapatrywaniami w zakresie mentoringu/coachingu i ich ocenianie (99)</li> <li>• zachęcanie kolegów po fachu do udzielania informacji zwrotnej poprzez przedstawianie im swojej pracy (100)</li> </ul>

<b>Kategoria Kompetencji</b>	<b>Poziom Foundation Wskaźniki umiejętności</b>	<b>Poziom Practitioner Wskaźniki umiejętności</b>	<b>Poziom Senior Practitioner Wskaźniki umiejętności</b>	<b>Poziom Master Practitioner Wskaźniki umiejętności</b>
<p><b>Zarządzanie warunkami umowy</b></p> <p>Określanie oczekiwań i granic kontraktu mentoringu/coachingu oraz wdrażanie jego postanowień w relacji z klientem i, jeśli dotyczy, ze sponsorem.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wyjaśnianie swojej roli w relacji z klientem (6)</li> <li>• wyjaśnianie korzyści płynących z mentoringu/coachingu dla klienta i dla całej sytuacji w jakiej się on znajduje (7)</li> <li>• ustalanie odpowiedniego stopnia poufności i przekazywania informacji innym (8)</li> <li>• zarządzanie wnioskami wyciągniętymi z rozmowy (9)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• postępowanie zgodnie z zawodowym Kodeksem Etyki EMCC lub jego odpowiednikiem (40)</li> <li>• ustalanie wraz z klientem, i jeśli to stosowane innymi interesariuszami, klarownych warunków umowy mentoringu/coachingu i zarządzanie nimi (41)</li> <li>• ustalanie gdzie, kiedy i jak często sesje będą się odbywały (42)</li> <li>• opisanie własnego procesu i stylu prowadzenia mentoringu/coachingu klientowi tak, aby klient był w stanie podjąć świadomą decyzję o rozpoczęciu mentoringu/coachingu (43)</li> <li>• rozpoznawanie granic własnych umiejętności i potrzeby odniesienia się do warunków umowy lub jej rozwiązania (44)</li> <li>• dostrzeganie braku zaangażowania w sesje ze strony klienta i podejmowanie odpowiednich kroków (45)</li> <li>• odnoszenie zamierzonych skutków z uwzględnieniem preferencji klienta i, jeśli to stosowne, polityki oraz procedur organizacji sponsorującej (46)</li> <li>• zarządzanie wnioskami wyciągniętymi z umowy (9)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ustalanie etycznych warunków umowy mentoringu/coachingu w niejednoznacznej i/lub konfliktowej sytuacji z klientem i (jeśli dotyczy) ze sponsorami) (79)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rozpoznawanie klientów potrzebujących wsparcia emocjonalnego lub terapeutycznego wychodzącego poza zawodowe umiejętności mentora/coacha, co nie pozwala na bezpieczną z nimi pracę (101)</li> <li>• w razie potrzeby wspieranie klientów w odwoływaniu się do specjalistycznych agencji/źródeł (102)</li> <li>• rozpoznawanie potrzeb klienta wychodzących poza bezpieczne ustalone granice i podejmowanie odpowiednich kroków (103)</li> </ul>



<b>Kategoria Kompetencji</b>	<b>Poziom Foundation Wskaźniki umiejętności</b>	<b>Poziom Practitioner Wskaźniki umiejętności</b>	<b>Poziom Senior Practitioner Wskaźniki umiejętności</b>	<b>Poziom Master Practitioner Wskaźniki umiejętności</b>
<b>Budowanie relacji</b>  Umiejętne budowanie i podtrzymywanie relacji z klientem i, jeśli dotyczy, ze sponsorem.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wyjaśnianie wpływu własnego zachowania na proces mentoringu/coachingu (1)</li> <li>• traktowanie każdego z szacunkiem i nienaruszanie godności klienta (11)</li> <li>• opisywanie i stosowanie przynajmniej jednej metody budowania dobrych stosunków (12)</li> <li>• używanie odpowiedniego języka w stosunku do klienta (13)</li> <li>• budowanie zaufania poprzez ciągłe zaangażowanie i nieosądzanie klienta (14)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• okazywanie empatii i prawdziwego wsparcie w stosunku do klienta (48)</li> <li>• upewnianie się, że wymagany poziom zaufania został osiągnięty, aby mentoring/coaching mógł przynieść efekt (49)</li> <li>• rozpoznawanie stanów emocjonalnych klienta i umiejętność skutecznego pracowania w ich kontekście (50)</li> <li>• dopasowanie języka oraz zachowania do klienta przy zachowaniu poczucia własnego ja (51)</li> <li>• upewnianie się, że klient nie uzależnia się od mentora/coacha (52)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poświęcanie uwagi emocjom, nastrojowi, językowi, schematom, przekonaniom i mowie ciała klienta i dopasowywanie się do nich podczas pracy (80)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wykazywanie wysokiego poziomu uwagi i wrażliwości w stosunku do klienta jednocześnie pozostając odpowiedzialnym za rezultaty (104)</li> </ul>

Kategoria Kompetencji	Poziom Foundation Wskaźniki umiejętności	Poziom Practitioner Wskaźniki umiejętności	Poziom Senior Practitioner Wskaźniki umiejętności	Poziom Master Practitioner Wskaźniki umiejętności
<p><b>Tworzenie przestrzeni dla pogłębienia wglądu i wiedzy</b></p> <p>Pracowanie z klientem i sponsorem nad pogłębieniem wglądu i wiedzy.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wykazywanie przekonania o pomaganiu innym w rozwijaniu się (15)</li> <li>• przekonanie, że człowiek najlepiej uczy się sam (16)</li> <li>• szukanie potwierdzenia zrozumienia (17)</li> <li>• aktywne słuchanie (18)</li> <li>• wyjaśnianie zasad stawiania pytań i przynajmniej jednej struktury (19)</li> <li>• przedstawianie informacji zwrotnej w odpowiedni sposób (20)</li> <li>• służyć radą i pomysłami jedynie w odpowiednich momentach (21)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wyjaśnianie potencjalnych przeszkód w efektywnym słuchaniu (53)</li> <li>• bycie czujnym na ton i modulację głosu oraz wyraźny przekaz komunikacyjny (54)</li> <li>• rozpoznawanie schematów myślenia i działań klienta (55)</li> <li>• umożliwianie klientowi tworzenia powiązań pomiędzy jego uczuciami, zachowaniami i efektywnością działań (56)</li> <li>• wykorzystywanie szeregu technik zadawania pytań w celu podnoszenia świadomości (57)</li> <li>• umożliwianie klientowi rozwijania nowych pomysłów (58)</li> <li>• wykorzystywanie informacji zwrotnej i podawanie wypowiedzi w wątpliwość w odpowiednich momentach, aby pomóc klientowi zyskać szerszą perspektywę jednocześnie pozostając z nim w dobrych stosunkach (59)</li> <li>• pozostawanie bezstronnym jednocześnie zachęcając klienta do rozważenia alternatyw (60)</li> <li>• wykorzystywanie analizy do pogłębienia zrozumienia i zaangażowania w działanie (61)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wykorzystywanie szeregu technik w celu podnoszenia świadomości, zachęcenia do poszukiwania i pogłębienia wglądu (81)</li> <li>• skuteczne wykorzystywanie informacji zwrotnej i poddawanie wypowiedzi w wątpliwość, aby podnieść świadomość, pogłębić wgląd i odpowiedzialność za podejmowane działania (82)</li> <li>• słuchanie z większą wnikliwością (83)</li> <li>• elastyczne stosowanie szerokiego spektrum pytań w celu ułatwienia wglądu (84)</li> <li>• używanie języka pozwalającego klientowi na ponowne sformułowanie i podanie w wątpliwość aktualnego myślenia/rozumowania (85)</li> <li>• stosowanie perspektywy systemowej w celu budowania zrozumienia i wglądu (86)</li> <li>• rozpoznawanie niejasności, możliwości i ograniczeń w kontekście sytuacji klienta, i pomaganie klientowi zdać sobie sprawę z ich wpływu (87)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• skuteczne wspieranie klienta w zakresie coraz bardziej skomplikowanych potrzeb (105)</li> <li>• umożliwianie istotnej i fundamentalnej zmiany w myśleniu i zachowaniu (106)</li> <li>• dostosowywanie metod/technik w danym momencie w reakcji na informację od klienta przy jednoczesnym skupieniu na osiągnięciu wyników (107)</li> </ul>

Kategoria Kompetencji	Poziom Foundation Wskaźniki umiejętności	Poziom Practitioner Wskaźniki umiejętności	Poziom Senior Practitioner Wskaźniki umiejętności	Poziom Master Practitioner Wskaźniki umiejętności
<p><b>Wynik i ukierunkowanie na działanie</b></p> <p>Stosowanie odpowiedniego podejścia i wykorzystywanie umiejętności w celu wsparcia klienta w dokonywaniu pożądanych zmian.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pomoc klientowi w wyjaśnieniu i przeanalizowaniu pożądanych rezultatów oraz ustaleniu odpowiednich celów (22)</li> <li>• zapewnienie przystawalności celów klienta do kontekstu, w jakim się znajduje (23)</li> <li>• badanie szeregu możliwości osiągnięcia zamierzonych celów (24)</li> <li>• upewnienie się, że klient wybiera rozwiązania (25)</li> <li>• prowadzenie odpowiednich notatek (26)</li> <li>• analizowanie postępów oraz zdobywanej wiedzy (27)</li> <li>• upewnienie się, że klient po skończeniu sesji jest w stanie wykorzystać nowe pomysły i wiedzę (28)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pomoc klientowi w skutecznym planowaniu działań z uwzględnieniem odpowiedniego wsparcia, zasobów i różnych ewentualności (62)</li> <li>• pomoc klientowi w udoskonalaniu i rozpoznawaniu działań, które najlepiej odpowiadają jego osobistym preferencjom (63)</li> <li>• upewnianie się, że klient przyjmuje odpowiedzialność za własne decyzje, działania i metody uczenia się (64)</li> <li>• pomoc klientowi w identyfikowaniu potencjalnych barier przeszkadzających w działaniu (65)</li> <li>• opisywanie i stosowanie przynajmniej jednej metody budowania zaangażowania w osiąganie wyników i celów oraz w działania (66)</li> <li>• analizowanie robionych postępów oraz osiągniętych wyników i celów, i korygowanie ich w razie potrzeby(67)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zachęcanie klienta do odkrywania szerszego kontekstu i wpływu pożądanych wyników (88)</li> <li>• wykorzystywanie różnorodnych technik i metod w celu ułatwienia osiągnięcia wyników(89)</li> <li>• opisywanie i stosowanie szeregu metod pomocnych w budowaniu zaangażowania w osiąganie wyników i celów oraz w działania (90)</li> <li>• pomoc klientowi w odkrywaniu jego podejścia do zmian (91)</li> <li>• skuteczne działanie wobec oporu przeciwko zmianom (92)</li> </ul>	

<b>Kategoria Kompetencji</b>	<b>Poziom Foundation Wskaźniki umiejętności</b>	<b>Poziom Practitioner Wskaźniki umiejętności</b>	<b>Poziom Senior Practitioner Wskaźniki umiejętności</b>	<b>Poziom Master Practitioner Wskaźniki umiejętności</b>
<p><b>Wykorzystywanie modeli i technik</b></p> <p>Wykorzystanie modeli i narzędzi, technik i pomysłów wykraczających poza podstawowe umiejętności komunikacyjne w celu pogłębienia wglądu i wiedzy.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>oparcie podejścia na modelu lub strukturze mentoringu/coachingu (29)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>tworzenie spójnego modelu mentoringu/coachingu w oparciu o przynajmniej jeden uznawany wzór (68)</li> <li>wykorzystywanie różnych uznawanych narzędzi, technik pomagających klientowi osiągnąć wyniki (69)</li> <li>objaśnianie i praca z modelami ze środowiska klienta (70)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>łączenie różnych wzorów i nowych pomysłów we własny model (93)</li> <li>wykorzystywanie dogłębnej wiedzy i doświadczeń z modelami, narzędziami i technikami w celu wsparcia klienta w mierzeniu się z wyzwaniami i ostatecznym rezultatem (94)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>wykazywanie się własnym niepowtarzalnym podejściem do mentoringu/coachingu opartym na krytycznej ocenie przyjętych wzorów i uczeniu się z własnej praktyki i superwizji (108)</li> <li>formułowanie własnych narzędzi i systemów w celu zwiększenia skuteczności (109)</li> </ul>
<p><b>Ewaluacja</b></p> <p>Gromadzenie informacji na temat skuteczności własnej praktyki i przyczynianie się do stworzenia kultury oceny efektów.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ocenie rezultatów wraz z klientem (i osobami zainteresowanymi, jeśli dotyczy) (30)</li> <li>monitorowanie i analizowanie skuteczności całego procesu (31)</li> <li>prośenie klienta o informację zwrotną na temat odbywającego się mentoringu/coachingu (32)</li> <li>odpowiednie odbieranie i akceptowanie informacji zwrotnej od klienta (33)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>wykorzystywanie formalnego procesu zdobywania informacji zwrotnej od klienta (71)</li> <li>wprowadzanie własnych procesów służących ocenianiu skuteczności mentora/coacha (72)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ustalenie wnikliwych procesów ewaluacji wraz z klientem i osobami zainteresowanymi (95)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>przeprowadzanie krytycznej analizy różnorodnych metod ewaluacji mentoringu/coachingu (110)</li> <li>branie udziału w poszerzaniu wiedzy na temat ewaluacji mentoringu/coachingu (111)</li> <li>wykorzystywanie zdobytej wiedzy w wypowiedaniu się na tematy, trendy i pomysły związane z procesem ewaluacji, procesem mentoringu/coachingu i tematami klienta (112)</li> </ul>