

Model Kompetencji Superwizora Izby Coachingu

Doskonalenie
warsztatu
pracy



*Doskonalenie kompetencji osoby
superwizowanej, celem lepszego
wykorzystania narzędzi i metod w pracy z
klientem*

Poszerzanie
rozumienia
procesów
wewnętrznych



*Poszukiwanie zrozumienia lub rozwiązania
dla konkretnej sytuacji z klientem celem
uzyskania lepszego oglądu siebie i swoich
reakcji*

Ukierunkowanie
na standardy
pracy



*Sprawdzenie w jakim stopniu kompetencje
odpowiadają określonemu standardowi lub
modelowi pracy*

Definicja

Superwizja w coachingu to proces refleksyjnego uczenia się, rozwoju i samodoskonalenia coacha w bezpiecznej przestrzeni, atmosferze wzajemnego szacunku i zaufania, przy wsparciu ze strony superwizora.

Superwizor to osoba doświadczona w prowadzeniu procesów coachingowych i superwizyjnych oraz prezentująca kompetencje coacha i superwizora.

Superwizja odbywa się poprzez interaktywną refleksję, konstruktywną/wspierającą informację zwrotną, dzielenie się ekspertyzą oraz stosowanie narzędzi z różnych obszarów rozwojowych.

Ogólne założenia:

1. **Superwizor jest coachem i prezentuje kompetencje zawarte w Modelu Kompetencji Coacha oraz zobowiązany jest działać zgodnie z Kodeksem Etycznym Coacha!!!**
2. **Superwizor wspiera Osobę Superwizowaną w procesie refleksyjnego uczenia się, rozwoju i samodoskonalenia, gdzie pobudzanie do refleksji przeważa nad przekazywaniem wiedzy i podawaniem rozwiązań.**
3. **Superwizor udziela informacji zwrotnej, dzieli się ekspertyzą i doświadczeniem unikając wartościowania i postawy autorytarnej.**
4. Superwizor uzgadnia kontrakt, wyłania cel Osoby Superwizowanej na superwizję i poddaje refleksji jej wpływ na jej pracę jako Coacha lub Superwizora oraz na **procesy Klientów**.
5. Superwizor **uwzględnia wszystkie obszary Modelu Kompetencji Superwizora** zachęcając Osobę Superwizowaną do eksplorowania z różnych perspektyw tematów poddawanych superwizji.
6. **Superwizor dba o to, aby Osoba Superwizowana wzmocniła świadomość posiadanych zasobów (nie tylko obszarów do rozwoju).**
7. **W pracy grupowej Superwizor stymuluje zaangażowanie uczestników i zauważa indywidualne procesy mające miejsce w grupie:**
 - a. **Na etapie kontraktowania Superwizor proponuje formy zaangażowania uczestników, które będą najlepiej służyły celom superwizji i oczekiwaniom uczestników**
 - b. **Prowadzi rozmowę superwizyjną w sposób, który służy grupie i celom superwizyjnym zgłoszonym przez uczestników, ogranicza wypowiedzi, które nie służą**
 - c. **Zarządza procesami w grupie tak, aby zapewnić bezpieczeństwo, równomierne zaangażowanie i efektywne uczenie się Osób Superwizowanych**
 - d. **Stymuluje refleksje dotyczące związku interakcji między uczestnikami z tematami superwizji.**
8. Superwizor akredytowany w Izbie Coachingu, który wspiera Osobę Superwizowaną w procesie akredytacji, **prowadzi superwizje zgodnie z definicjami i wymogami Systemu Akredytacyjnego Izby Coachingu.**

Objaśnienie użytych pojęć:

1. **Superwizor** – osoba prowadząca superwizję coachingu lub superwizję superwizji coachingu (w Izbie Coachingu nazywaną interwizją);
2. **Osoba Superwizowana** – coach poddający superwizji temat z pracy w roli coacha lub superwizor poddający superwizji temat w roli superwizora coachingu;
3. **Klient** – osoba będąca klientem Osoby Superwizowanej (czyli coach lub klient coacha);
4. **System Akredytacji** – zestaw wymogów Izby Coachingu do uzyskania akredytacji coacha, superwizora i programu szkolenia coachów;
5. **Model Kompetencji Coacha** – zestaw kompetencji coacha zawarty w Systemie Akredytacji Izby Coachingu;
6. **Model Kompetencji Superwizora** – niniejszy zestaw kompetencji superwizora zawarty w Systemie Akredytacji Izby Coachingu;
7. **Kodeks Etyczny** – Kodeks Etyczny Coacha Izby Coachingu;
8. **Standardy Izby Coachingu** – System Akredytacji, Model Kompetencji Coacha, Model Kompetencji Superwizora oraz Kodeks Etyczny Coacha Izby Coachingu.

	Grupa kompetencji	Kompetencja	Zachowanie
↖ Ukierunkowanie na standardy Izby Coachingu	Stosuje Standardy Izby Coachingu	Superwizor uwzględnia wszystkie obszary Modelu Kompetencji Superwizora zachęcając Osobę Superwizowaną do eksplorowania tematów poddawanych superwizji z różnych perspektyw	a. Identyfikuje, którego obszaru Modelu Kompetencji Superwizora dotyczą potrzeby Osoby Superwizowanej (np. dopytuje o doświadczenie Osoby Superwizowanej oraz o potrzebę skorzystania z superwizji) b. Zachęca do refleksji nad każdym z obszarów: Standardy Pracy, Doskonalenie warsztatu i Rozumienie procesów wewnętrznych, bez względu na cel, rodzaj superwizji i poziom doświadczenia Osoby Superwizowanej (np. zadaje pytania dotyczące każdego z obszarów) c. Stosuje różnorodne metody pracy i dobiera je adekwatnie do obszaru Modelu Kompetencji Superwizora oraz potrzeb Osoby Superwizowanej
		Superwizor prezentuje kompetencje opisane w Modelu Kompetencji Coacha	a. Korzysta z kompetencji coacha „Dbałość o relacje”, aby uzgodnić kontrakt i zasady obowiązujące uczestników superwizji b. Korzysta z kompetencji coacha „Ukierunkowanie na cel”, aby Osoba Superwizowana określiła oczekiwany efekt superwizji c. Korzysta z kompetencji coacha „Odkrywczość procesu”, aby Osoba Superwizowana poszerzyła swoją perspektywę, uzyskała nowy wgląd, wyciągnęła wnioski i określiła sposoby wprowadzenia ich w życie
		Superwizor kieruje się Kodeksem Etycznym Coacha	a. Prowadząc superwizję z Osobą Superwizowaną prezentuje postawę i zachowania zgodne z zapisami Kodeksu Etycznego Coacha
		Superwizor uczestnicząc w procesie aplikowania o akredytację przez Osobę Superwizowaną odnosi się do Systemu akredytacji Izby Coachingu	a. Dostosowuje rodzaj superwizji i sposób jest prowadzenia do wymogów zawartych w Systemie Akredytacji Izby Coachingu (np. superwizja uczestnicząca) b. Używa formularza informacji zwrotnej do badania zgodności prezentowanych kompetencji z wymogami Systemu Akredytacji, odnosi się do konkretnej kompetencji i zachowania c. Potwierdza spełnienie kryteriów do akredytacji poprzez udzielenie rekomendacji Osobie Superwizowanej (coachowi/superwizorowi) tylko i wyłącznie na podstawie superwizji uczestniczącej d. Superwizor, w programie akredytowanym, dodatkowo potwierdza zgodność programu nauczania z wymaganiami Systemu Akredytacji
	Prowadzi w kierunku rozpoznania i porównania kompetencji ze standardem	Superwizor rozpoznaje kompetencje Osoby Superwizowanej	a. Nazywa kompetencję Osoby Superwizowanej przejawiającą się w konkretnym zachowaniu (np. potrafisz pracować ciszą, czego przykładem jest dana sytuacja w sesji) b. Dostrzega i wskazuje jako mocną stronę kompetencję, którą Osoba Superwizowana wielokrotnie prezentuje c. Dostrzega i pokazuje sytuacje, w których Osoba Superwizowana nie skorzystała z kompetencji istotnej z punktu widzenia procesu i celu klienta d. Zwraca uwagę Osobie Superwizowanej na powtarzalne sytuacje niestosowania konkretnej interwencji/kompetencji (np. w takich sytuacjach wycofywałeś się z obranego kierunku, np. kiedy klient zaczynał mówić o obawach, zadawałeś/łaś pytanie pomijając temat obaw) e. Wskazuje możliwości zastosowania danej kompetencji (np. innego zastosowania lub zastosowania kompetencji, której Osoba Superwizowana nie zaprezentowała) f. Wskazuje zachowania sprzeczne z definicją coachingu, z Kodeksem Etycznym Coacha, z Modelem Kompetencji Coacha/Superwizora oraz ich konsekwencje

		Superwizor prowadzi Osobę Superwizowaną do rozpoznania i rozwijania kompetencji	<ul style="list-style-type: none"> a. Wspiera Osobę Superwizowaną w nazwaniu przez nią kompetencji, którą wykorzystuje w konkretnej interwencji/sytuacji (np. po zadaniu pytania utrzymałeś kilka sekund ciszy, o jakiej kompetencji to świadczy) b. Zachęca do eksplorowania intencji, która spowodowała użycie danej kompetencji c. Pobudza do refleksji, w jaki sposób użycie danej kompetencji wpłynęło na klienta lub przebieg sesji. d. Poddaje refleksji Osoby Superwizowanej sytuacji nieskorzystania z kompetencji, w szczególności na powtarzające się tego typu sytuacje e. Eksploruje z Osobą Superwizowaną jej strategię korzystania lub niekorzystania z konkretnych kompetencji i ich wpływ na klienta i przebieg sesji f. Eksploruje z Osobą Superwizowaną zachowania sprzeczne z definicją coachingu, z Kodeksem Etycznym Coacha, z Modelem Kompetencji Coacha/Superwizora oraz ich źródła i konsekwencje g. Poddaje refleksji Osoby Superwizowanej sytuacji, w których mogłaby zastosować inne wybory (np. jakie inne kompetencje z Modelu Kompetencji Coacha i zasady z Kodeksu Etycznego Coacha mogłaby zastosować w sesji/procesie oraz swojej postawie) h. Prowadzi Osobę Superwizowaną do podsumowania i zaplanowania rozwoju swoich kompetencji
		Superwizor dzieli się ekspertyzą, doświadczeniem i informacją zwrotną, unikając wartościowania i postawy autorytarnej.	<ul style="list-style-type: none"> a. Sprawdza gotowość Osoby Superwizowanej do otrzymania informacji zwrotnej lub usłyszenia perspektywy i doświadczenia Superwizora w danym kontekście b. Dzieli się ekspertyzą i doświadczeniem w formie, która nie narzuca Osobie Superwizowanej sposobu postępowania c. Poddaje refleksji Osoby Superwizowanej zaobserwowane lub pożądane zachowania i w oparciu o to dzieli się własną perspektywą, ogranicza przy tym własne założenia i osądy d. Upewnia się, że Osoba Superwizowana podchodzi krytycznie do informacji uzyskanych od Superwizora i poddaje je własnej analizie i refleksji e. Dbą o proporcję pomiędzy docenianiem mocnych stron i wskazywaniem obszarów do rozwoju, która służyłaby utrzymaniu motywacji do rozwoju
Doskonalenie warsztatu pracy Osoby Superwizowanej	Eksploruje dobór zastosowanych interwencji	Superwizor eksploruje z Osobą Superwizowaną na ile adekwatnie i celowo stosuje narzędzia, modele i metody pracy.	<ul style="list-style-type: none"> a. Eksploruje z Osobą Superwizowaną jej strategię doboru narzędzi, modeli i metod pracy b. Wspiera Osobę Superwizowaną w analizie adekwatności i celowości zastosowanych narzędzi, modeli i metod pracy c. Poszukuje z Osobą Superwizowaną sposobów pracy w obszarach, do których niechętnie zagląda Klient
		Superwizor eksploruje z Osobą Superwizowaną i jak zastosowane narzędzia, modele i metody pracy wpływają na rezultaty uzyskiwane przez Klientów	<ul style="list-style-type: none"> a. Zachęca Osobę Superwizowaną do refleksji nad tym, jak podejmowane przez nią działania wpływają na Klienta i jego wybory b. Zaprasza Osobę Superwizowaną do eksplorowania jakie inne znane jej narzędzia, modele i metody pracy mogłaby wykorzystać w danym kontekście i w jaki sposób mogłyby one wesprzeć Klienta
	Inspiruje do wychodzenia poza stosowane metody pracy	Superwizor eksploruje z Osobą Superwizowaną kierunki doskonalenia jej warsztatu.	<ul style="list-style-type: none"> a. Zachęca Osobę Superwizowaną do inwentaryzacji swoich mocnych stron i obszarów do rozwoju b. Inspiruje Osobę Superwizowaną do poszukiwania nowych/nieznanych jej podejść, narzędzi, modeli i metod pracy, które mogłyby wzbogacić jej warsztat c. Zachęca Osobę Superwizowaną do testowania narzędzi, modeli i metod pracy, które stanowią dla niej wyzwanie d. Wspiera Osobę Superwizowaną w określeniu planu działania zmierzającego do doskonalenia warsztatu pracy

		<p>Superwizor eksploruje z Osobą Superwizowaną sytuacje w których narzędzia, interwencje, metody, modele lub założenia stają się ograniczeniem.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Wspiera Osobę Superwizowaną w zidentyfikowaniu ryzyka utknięcia w schemacie działania dotyczącym wybierania narzędzi, modeli i metod pracy b. Wspiera Osobę Superwizowaną w zauważeniu i poddaniu refleksji sytuacji, w których stosowane przez nią narzędzia, interwencje czy metody ograniczają ją c. Zachęca Osobę Superwizowaną do poszukiwania źródła ograniczeń i sposobów ich niwelowania
		<p>Superwizor inspiruje Osobę Superwizowaną do dalszego rozwoju dzieląc się swoją ekspertyzą</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Dobiera sposób dzielenia się wiedzą, warsztatem coachingowym, rozumieniem interakcji coachingowych i mechanizmów funkcjonowania człowieka adekwatnie do doświadczenia Osoby Superwizowanej i obszaru superwizji b. Poszerza perspektywę Osoby Superwizowanej dzieląc się przykładami ze swojego doświadczenia c. Współtworzy z Osobą Superwizowaną scenariusze bezpiecznego prowadzenia Klienta do głębszej pracy d. Inspiruje do zgłębiania przydatnych obszarów wiedzy związanych z danym kontekstem pracy z Klientem e. Zwraca uwagę Osoby Superwizowanej na zauważone u niej lub jej klienta mechanizmy funkcjonowania człowieka i w razie potrzeby dzieli się swoją wiedzą na ich temat oraz sposobem jej uwzględnienia w podejściu coachingowym
<p>Poszerzanie zrozumienia procesów wewnętrznych Osoby Superwizowanej</p>	<p>Wspiera w poszerzaniu świadomości wewnętrznych źródeł wyborów dokonywanych w procesie z Klientem</p>	<p>Superwizor wspiera Osobę Superwizowaną w budowaniu świadomości czym kieruje się w doborze interwencji podczas pracy z Klientem.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Wspiera Osobę Superwizowaną w zauważeniu tego, co myśli, co czuje i w co wierzy w czasie sesji, i jak to wpływa na jej zachowanie i reakcje w relacji z Klientem b. Eksploruje z Osobą Superwizowaną w jaki sposób reakcje, zachowania, stany, okazane emocje czy sposób wypowiedziania się Klienta wpływają na to co myśli, co czuje i w co wierzy Osoba Superwizowana c. Zauważa, kiedy Osoba Superwizowana nie podejmuje interwencji/głębszej pracy i eksploruje z Osobą Superwizowaną co myśli, co czuje i w co wierzy w takiej sytuacji d. Zauważa, kiedy Osoba Superwizowana wycofuje się z obranego kierunku/rozpoczętej interwencji (np. w sytuacji, gdy pojawiają się silne reakcje Klienta) i eksploruje z Osobą Superwizowaną co myśli, co czuje i w co wierzy w takiej sytuacji e. Wspiera Osobę Superwizowaną w zauważeniu jej powtarzalnych myśli, emocji i założeń mających wpływ na pracę z Klientem
	<p>Eksploruje wyzwania związane z utrzymaniem roli Coacha/Superwizora</p>	<p>Superwizor zaprasza Osobę Superwizowaną do refleksji nad tym, jak procesy Klientów wpływają na utrzymanie roli Coacha/Superwizora i partnerstwa w relacji z Klientami</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Wspiera Osobę Superwizowaną w zauważeniu i poddaniu refleksji sytuacji, kiedy relacja Osoby Superwizowanej i jej Klienta przestaje być partnerska lub Osoba Superwizowana wychodzi z roli, którą pełni b. Identyfikuje z Osobą Superwizowaną czynniki, które powodują trudność w utrzymaniu partnerskiej relacji lub roli (Coacha lub Superwizora) c. Poddaje refleksji Osoby Superwizowanej jak zachowanie Klienta wpływa na Osobę Superwizowaną oraz jej decyzje o zastosowaniu lub niezastosowaniu interwencji i metod pogłębionej pracy
	<p>Superwizor eksploruje z Osobą Superwizowaną wzorce funkcjonowania jej i Klienta oraz wyzwania wynikające z ich podobieństw lub różnic</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Poddaje refleksji podobieństwo procesów wewnętrznych Osoby Superwizowanej do procesów Klienta (np. poddaje refleksji powtarzające się wzorce, tzw. procesy równoległe, zjawisko przeniesienia/przeciw przeniesienia) b. Poddaje refleksji podobieństwa i różnice w procesie superwizji i procesie prowadzonym przez Osobę Superwizowaną c. Eksploruje z Osobą Superwizowaną związek pomiędzy wyzwaniami, jakie stawia sobie w procesie superwizyjnym i wyzwaniami jakich doświadcza w prowadzonych przez siebie procesach z Klientami 	