ICF Coaching Supervision

Kompetenz Modell

September 2024

(persönliche Übersetzung von Peter Ammann (MCC)

ICF-Kompetenzen für Coaching-Supervision:

Förderung der Qualität von Coaching und Coaching-Supervision

Zusammenfassung

Das übergeordnete Ziel bei der Entwicklung eines ICF-Kompetenzmodells für Coaching-Supervision bestand darin, mithilfe strenger, evidenzbasierter Methoden zu ermitteln, welche Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und sonstigen Merkmale (KSAOs) – also Kompetenzen – Coaching-Supervisoren in ihrer Arbeit einsetzen.

Die ICF-Aufgabenanalyse zur Coaching-Supervision verfolgte einen fundierten quantitativen und qualitativen Analyseansatz, der sich an bewährten Verfahren der Kompetenzentwicklung orientierte und in jeder Phase von erfahrenen Coaching-Supervisoren begleitet wurde. Zu den Phasen gehörten eine Literaturrecherche, die Entwicklung von Aufgaben und Wissensbereichen, eine Umfrage sowie Workshops für Fachexperten (SMEs) zur Überprüfung der Daten und der Entwürfe der Kompetenzen.

Als Ergebnis dieser Untersuchung wurden acht neue Kompetenzen für die Coaching-Supervisionspraxis identifiziert. Diese acht Kompetenzen sind einzigartige, spezifische Kompetenzen für Coaching-Supervisoren, die den gesamten Verantwortungsbereich der Rolle des Coaching-Supervisors abdecken.

ICF-Kompetenzrahmen für Coaching-Supervision

Überblick

Coaching-Supervision ist eine relativ neue und sich ständig weiterentwickelnde Beratungsform, die viele verschiedene Ansätze, Rahmenkonzepte und Philosophien umfasst. Dieses Modell wurde entwickelt, um genügend Struktur zu bieten, um eine effektive Coaching-Supervision zu fördern, und gleichzeitig dem Coaching-Supervisor genügend Flexibilität zu gewähren, seinen eigenen Supervisionsansatz zu entwickeln. Wir empfehlen potenziellen Klienten der Coaching-Supervision, sich mit einer Vielzahl von Coaching-Supervisoren und Ansätzen zur Coaching-Supervision auseinanderzusetzen, um sicherzustellen, dass die Rahmenwerke, Ansätze und Werte des Coaching-Supervisors mit den Bedürfnissen des Klienten der Coaching-Supervision und dessen Stakeholdern im Einklang stehen.

Es ist zudem wichtig, die symbiotische Beziehung zwischen Coaching-Supervision und Mentor-Coaching hervorzuheben. Coaching-Supervision konzentriert sich in erster Linie auf das „Selbst“ des Coaches, die Qualität und Wirkung seiner Arbeit sowie darauf, wie er sich zu weiteren Kontexten und Systemen verhält. Mentor-Coaching konzentriert sich

stärker auf die Kompetenzentwicklung des Coaches. Die Kompetenzen des Coaches und deren Anwendung lassen sich jedoch nicht vom Selbst des Coaches und seiner Art, in seiner Arbeit und in der Welt zu stehen, trennen.

ICF-Definition von Coaching-Supervision

Coaching-Supervision ist ein dynamischer und reflektierender Prozess der Zusammenarbeit, Anleitung und Unterstützung, durch den Coaches ihre persönliche, berufliche und ethische Kompetenz und Reife entwickeln.

A. Grundlagen

1. Bietet ethische Orientierung

Definition: Vermittelt ethische Standards und ermutigt den Coaching-Supervisionsklienten, dies ebenfalls zu tun.

1. Hält sich an relevante rechtliche und ethische Kodizes und Standards, wie beispielsweise den ICF-Ethikkodex und die ICF-Kernwerte.
2. Bewahrt und verdeutlicht die Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Coaching, Mentoren-Coaching, Coaching-Supervision, Coaching-Leistungsbeurteilung, Therapie und anderen Rollen.
3. Empfiehlt zusätzliche Ressourcen, wenn die Bedürfnisse des Klienten in der Coaching-Supervision über den Rahmen der Kompetenzen des Coaching-Supervisors und des Supervisionsprozesses hinauszugehen scheinen.
4. Betont die Notwendigkeit, dass der Klient in der Coaching-Supervision die rechtlichen und beruflichen Anforderungen sowie Richtlinien der Länder, Kontexte und Systeme versteht, in denen er als Coach tätig ist.
5. Arbeitet gemeinsam mit dem Klienten in der Coaching-Supervision daran, ethische Dilemmata zu erörtern, zu bewältigen und zu lösen, die, wenn sie unbeachtet bleiben, zu ethischen Verstößen führen könnten.

2. Betreibt kontinuierliche Reflexion und Selbstfürsorge

Definition: Beschäftigt sich als Coaching-Supervisor mit kontinuierlichem Lernen, Weiterentwicklung und Selbstfürsorge, einschließlich der Aufrechterhaltung einer kontinuierlichen Reflexionspraxis zur Verbesserung der eigenen Coaching-Supervision.

1. Beschäftigt sich als Coaching-Supervisor mit kontinuierlichem Lernen, Weiterentwicklung und bewusster Praxis, einschließlich der Aufrechterhaltung einer kontinuierlichen Reflexionspraxis zur Verbesserung der eigenen Coaching-Supervision.
2. Betreibt Selbstfürsorge, um das emotionale, mentale und körperliche Wohlbefinden als Coaching-Supervisor aufrechtzuerhalten.
3. Entwickelt und nutzt das Selbstverständnis, um den Coaching-Supervisionsprozess zu verbessern.
4. Geht mit den Auswirkungen persönlicher Werte, Überzeugungen, Vorurteile, Perspektiven und zwischenmenschlicher Muster auf den Coaching-Supervisionsprozess um.
5. Reflektiert über die Grenzen der eigenen Kompetenz und des eigenen Wissens als Coaching-Supervisor.
6. Setzt sich mit verschiedenen Modellen der reflektierenden Praxis, Theorien, Kompetenzrahmen und Forschungsergebnissen auseinander, um sich als Coaching-Supervisor weiterzuentwickeln.
7. Entwickelt ein Bewusstsein für den Einfluss von Systemen, Kontext und Kultur auf sich selbst und andere.
8. Sucht bei Bedarf Rat und Unterstützung aus anderen Quellen, um den Coaching-Supervisionsklienten zu unterstützen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die eigene Supervision.

B. Prozessstruktur

3. Erstellt und aktualisiert Vereinbarungen

Definition: Arbeitet gemeinsam mit dem Coaching-Supervisionsklienten an der Erstellung von Vereinbarungen und überarbeitet diese bei Bedarf, um den Coaching-Supervisionsprozess zu unterstützen.

1. Erstellt Vereinbarungen, die die Richtlinien und spezifischen Rahmenbedingungen der
1. Coaching-Supervisionsbeziehung festlegen, wie z. B. Logistik, Honorare, Terminplanung, Dauer, Beendigung und Einbeziehung Dritter.
2. Stellt sicher, dass der Supervisionsansatz den Bedürfnissen des Coaching-Supervisionsklienten und anderer Beteiligter entspricht.
3. Legt die Grenzen der Supervisionsbeziehung fest, einschließlich der Bedingungen und Grenzen der Vertraulichkeit sowie der Meldung ethischer Verstöße, in Übereinstimmung mit den einschlägigen Ethikrichtlinien und Gesetzen.
4. Einigt sich mit dem Klienten der Coaching-Supervision auf den Zweck der Supervision, die Schwerpunkte und die gewünschten Ergebnisse für den Supervisionsprozess.
5. Passt schriftliche oder mündliche Vereinbarungen bei Bedarf an, um die Effektivität zu steigern und den sich wandelnden Bedürfnissen des Coaching-Supervisionsklienten und anderer Beteiligter gerecht zu werden.

4. Steuert den Supervisionsprozess

Definition: Steuert den Supervisionsprozess und nimmt Anpassungen vor, um den Bedürfnissen der Beteiligten gerecht zu werden und die Effektivität zu steigern.

1. Steuert die logistischen Aspekte und den Schwerpunkt des Coaching-Supervisionsprozesses.
2. Passt den Coaching-Supervisionsprozess an die Bedürfnisse des Supervisionsklienten an.
3. Bittet um Feedback zum Coaching-Supervisionsprozess, einschließlich der Frage, was für den Supervisionsklienten hilfreich war oder was nicht funktioniert.
4. Nimmt bei Bedarf Verbesserungen am Coaching-Supervisionsprozess vor.

C. Lernen und Reflexion des Klienten

5. Schafft ein unterstützendes Umfeld

Definition: Schafft ein Umfeld, das den Coaching-Supervisionsklienten persönlich und beruflich unterstützt.

1. Schafft ein unterstützendes und inklusives Umfeld für den Coaching-Supervisionsklienten, damit dieser offen über seine persönlichen und beruflichen Erfahrungen sprechen kann.
2. Steuert die zwischenmenschliche Dynamik der Coaching-Supervisionsbeziehung.
3. Ermutigt den Klienten in der Coaching-Supervision, auf sich selbst zu achten.
4. Stärkt die Eigeninitiative und die Wachstumsfähigkeit des Klienten in der Coaching-Supervision.
5. Anerkennt und würdigt die Erfahrungen, die Entwicklung und die Erfolge des Klienten in der Coaching-Supervision.
6. Bietet bei Bedarf Anleitung und Ressourcen an, um den Klienten in der Coaching-Supervision zu unterstützen.
7. Ermutigt den Klienten in der Coaching-Supervision, Rückschläge als Lernchancen
1. neu zu betrachten.
8. Unterstützt den Klienten in der Coaching-Supervision dabei, effektiv mit Komplexität umzugehen.

6. Fördert die Reflexion des Klienten

Definition: Leitet die Reflexion des Klienten in der Coaching-Supervision über sich selbst, seine Arbeit, Systeme und Kontexte an, um persönliches und berufliches Bewusstsein sowie

Einsicht zu entwickeln.

1. Begleitet den Klienten in der Coaching-Supervision in einem Reflexionsprozess, der
9. seine persönliche und berufliche Entwicklung unterstützt.
2. Ermutigt den Klienten in der Coaching-Supervision, sich bewusst mit Reflexion und Übung auseinanderzusetzen, um die Qualität seiner Arbeit zu verbessern.
3. Untersucht, welchen Einfluss die Identität, die persönlichen Überzeugungen, Werte, Weltanschauungen, Perspektiven, Vorurteile und blinden Flecken des Coaching-Supervisionsklienten auf dessen Arbeit haben.

4. Leitet den Supervisionsklienten dazu an, kulturelle und diversitätsbezogene Faktoren, die für seine Coaching-Praxis relevant sind, zu reflektieren und damit umzugehen.
5. Regt zur Reflexion über kontextuelle und systemische Einflüsse an, die sich möglicherweise auf die Coaching-Praxis des Coaching-Supervisionsklienten auswirken.

7. Begleitet die Klientenentwicklung

Definition: Unterstützt die persönliche und berufliche Entwicklung des Klienten in der Coaching-Supervision.

1. Arbeitet mit dem Klienten in der Coaching-Supervision daran, seine Fähigkeiten und seine Art des Seins weiterzuentwickeln.
2. Ermutigt den Klienten in der Coaching-Supervision, Themen zu erörtern, die in seiner Coaching-Praxis auftauchen.
3. Schlägt Ansätze, Ressourcen oder Maßnahmen vor, um die Qualität der Arbeit des Klienten in der Coaching-Supervision zu verbessern.
4. Untersucht, wie die persönlichen Werte und die Identität des Klienten in der Coaching-Supervision seinen Coaching-Stil beeinflussen.
5. Ermutigt den Klienten in der Coaching-Supervision, Erkenntnisse aus seiner Reflexion über sich selbst, seine Arbeit, Kontexte und Systeme zu integrieren.
6. Unterstützt den Klienten in der Coaching-Supervision dabei, seine Entwicklungsfortschritte über die Sitzungen hinweg zu bewerten.

D. Gruppensupervision

8. Leitet die Gruppensupervision

Definition: Leitet den Prozess der Gruppensupervision effektiv. Hinweis: Relevant für Coaching-Supervisoren, die Gruppensupervision anbieten.

1. Schafft eine reflektierende, kooperative und inklusive Lernerfahrung in der Gruppe.
2. Erkennt die komplexen Überschneidungen von Identitäten, Werten, Arbeitsansätzen
1. sowie kontextuellen und systemischen Faktoren an, die im Gruppensupervisionsprozess
2. vorhanden sind.
3. Steuert Gruppendynamiken, die die Wirksamkeit des Gruppensupervisionsprozesses
4. beeinträchtigen.
5. Ermutigt alle Gruppenmitglieder, sich am Supervisionsprozess zu beteiligen.

Weitere Infos

Für weitere Fragen kontaktieren Sie mich gern persönlich über mein Kontaktformular auf meiner Webseite: https://peterammann.de