

Niveluri de acreditare si competente profesionale

Competentele de mentor/coach sunt grupate pe **4 niveluri distincte** pentru a-i sprijini pe practicieni sa isi inteleaga nivelul de dezvoltare la care au ajuns si pentru a ajuta furnizorii de programe de formare sa evalueze eficacitatea acestora prin evaluarea performantei studentilor. De asemenea, acestea sunt folosite de evaluatori in procesul de acreditare pentru mentori/coachi.

FOUNDATION	PRACTITIONER	SENIOR PRACTITIONER	MASTER PRACTITIONER
<ul style="list-style-type: none"> ♣ Oameni care inteleg practica de mentoring / coaching si au abilitatile de baza de mentoring / coaching. ♣ Folosesc conversatii de mentoring / coaching pentru a sprijini si incuraja dezvoltarea abilitatilor/performancei. ♣ Folosesc o abordare de mentoring/ coaching in domeniul sau rolul lor profesional si inteleg clar cum se integreaza rolul lor de mentor/coach cu acesta 	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Oameni care lucreaza ca mentor / coach intern sau folosesc mentoring / coaching ca o parte semnificativa din munca lor sau care incep sa lucreze ca mentor/coach extern. ♣ Lucreaza cu o varietate redusa de clienti si contexte, in general in domeniul in care au experienta sprijinind imbunatatirea performantelor, construirea increderii si extinderea capabilitatilor. 	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Mentori/coachi profesionisti care se bazeaza pe o gama de modele si le conecteaza cu idei noi in abordarea pe care o folosesc. ♣ Modeleaza bune practici. ♣ Lucreaza cu o diversitate larga de client, contexte si organizatii. ♣ Munca lor ii sprijina pe clienti sa isi construiasca capacitatea de a progresa, a gestiona relatii complexe si provocatoare si a lucra cu ambiguitatea si schimbarea. 	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Mentori/coachi profesionisti, experimentati si experti care isi creeaza propriile abordari creative pe baza evaluarii critice a unei game largi de modele. ♣ Isi folosesc abilitatile si experienta in mod flexibil pentru a largi perspectiva clientilor dincolo de problema/contextul curent sprijinind astfel invatarea si dezvoltarea acestora. ♣ Metoda lor de lucru se bazeaza pe crearea unor abordari inovative adaptate cerintelor fiecarui client. ♣ Contribuie activ la profesionalizarea si

	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Metoda lor de lucru presupune de obicei folosirea unui model coerent bazat pe unul sau mai multe modele consacrate. ♣ Folosesc practica reflexiva si supervizarea pentru a identifica aspectele care ies in evidenta in interactiunile cu clientii lor pentru a identifica, implementa si evalua schimbari specifice de comportament in practica lor 	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Pot lucra fluid in moment cu probleme complexe ale clientilor in context solicitante. ♣ Folosesc practica reflexiva si supervizarea pentru a identifica aspectele care ies in evidenta in interactiunile cu clientii si din practica lor pentru a identifica, implementa si evalua schimbari specifice de comportament in practica lor 	<p>evolutia domeniului de mentoring/coaching. Contributiile pot include:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Dezvoltarea unor modele si instrumente – Publicarea de articole si carti despre profesie – Supervizare pentru colegi – Educarea altor mentori si coachi – Voluntariat activ in cadrul unei asociatii profesionale de mentoring/coaching recunoscute. ♣ Folosesc practica reflexiva si supervizarea pentru a identifica aspectele care ies in evidenta in interactiunile cu clientii si din practica lor pentru a identifica, implementa si evalua schimbari specifice de comportament in practica lor. Ei impartasesc aceste descoperiri pentru a contribui la imbunatatirea procesului de coaching.
--	---	---	--