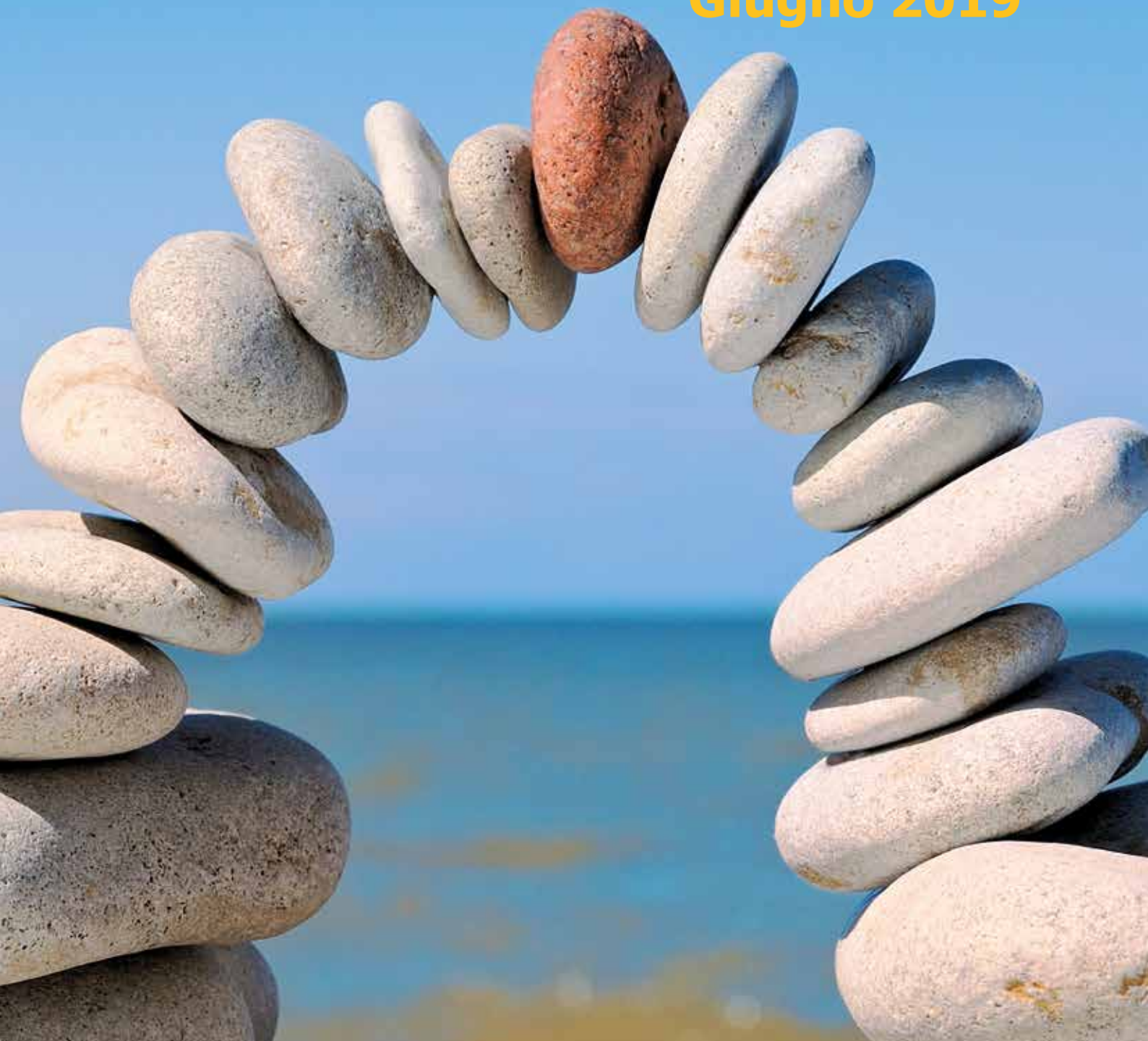


Sistema di competenze dell'EMCC in materia di Supervisione

Giugno 2019



EMCC Global
Supervision
Quality Award



EMCC Global
Supervision
Individual Award



PANORAMICA E SPIEGAZIONE

La prima competenza riguarda la contrattazione nel rapporto di supervisione.

Questa parte del sistema di competenze esplora e chiarisce il processo del rapporto di supervisione.

Competenza 1 Gestisce il contratto e il processo di supervisione

Stabilisce e mantiene un contratto di lavoro con il supervisee (e le parti interessate) e gestisce il processo di supervisione in modo efficace.

Le prossime tre competenze riguardano le funzioni di supervisione.

Si tratta di un riferimento alle funzioni di sviluppo, di miglioramento e di supporto della supervisione.

La funzione di sviluppo della supervisione si occupa di sviluppare le competenze e le capacità del coach/mentor.

Competenza 2 Facilita lo sviluppo

Permette ai supervisee di migliorare lo standard della loro pratica attraverso un processo di riflessione facilitata.

La funzione di supporto della supervisione ha lo scopo di fornire uno spazio di supporto per il coach/mentor.

Competenza 3 Fornisce supporto

Fornisce uno spazio di supporto al supervisee per elaborare le esperienze che hanno con i clienti e per dare priorità al loro benessere come coach o mentor.

La funzione di miglioramento della supervisione consiste nell'incoraggiare la pratica professionale relativa agli standard di qualità e all'etica.

Competenza 4 Promuove gli standard professionali

Supporta elevati standard relativi alla pratica professionale, etica e riflessiva, nel coaching, nel mentoring e nella supervisione.

Le prossime tre competenze riguardano la funzione di supervisor.

Il termine "capacità" di una persona si riferisce più saper essere più che al saper fare. In questo contesto, le capacità a cui ci riferiamo descrivono i livelli di consapevolezza che consentono ai supervisor di essere responsabili nell'esercizio delle altre competenze.

Competenza 5 Consapevolezza di sé

Utilizza e sviluppa consapevolmente il "sé" al servizio della relazione e del processo di supervisione.

Competenza 6 Consapevolezza della relazione

Comprende e lavora con i diversi livelli di relazione che esistono nel processo di supervisione.

Competenza 7 Consapevolezza sistemica

E' in grado di riconoscere e lavorare con le dinamiche dei sistemi umani.

La competenza finale riguarda il lavoro con i gruppi.

Riguarda le dinamiche nel contesto della supervisione di gruppo.

Competenza 8 Facilita la supervisione di gruppo

Gestisce le dinamiche nella supervisione di gruppo.

Competenza 1

Gestisce il contratto e il processo di supervisione

Stabilisce e mantiene un contratto di lavoro con il supervisee (e le parti interessate) e gestisce il pr

1. Invita ad esplorare lo scopo della supervisione e come si differenzia dal coaching/mentoring
2. Conosce una serie di teorie sulla supervisione e descrive i sistemi che sono alla base della loro pratica di supervisione
3. Concorda e rivede gli aspetti pratici, professionali e relazionali del processo di supervisione con il supervisee e le altre parti interessate, come appropriato:
 - a. Gli aspetti pratici possono includere la durata, la frequenza, il costo e l'ubicazione
 - b. Le aspettative professionali possono includere ruoli, responsabilità, limiti e dinamiche di potere all'interno della relazione supervisor/supervisee
 - c. Gli aspetti relazionali riguardano la creazione delle giuste condizioni per la relazione stessa, come l'apertura, l'autenticità e la riservatezza
4. Mantiene un contratto informale, non scritto, che si evolve con il rapporto di supervisione
5. Utilizza un contratto formale e scritto, se del caso
6. Lavora con il supervisee per valutare la supervisione e determinare il processo per terminare la relazione

Competenza 2

Facilita lo sviluppo

Permette ai supervisee di migliorare lo standard della loro pratica attraverso un processo acilitata.

1. I supervisee a sviluppare le proprie conoscenze, abilità e comportamenti di coaching/mentoring
2. Offre interv tona in forte discussione le prospettive, i presupposti e i paradigmi esistenti del supervisee
3. Coinvolge il supervisee in un pr tica sulla propria pratica e lo supporta a sviluppare le proprie capaci
4. Incoraggia il supervisee ad esplorare e utilizzare diverse strutture, strumenti, tecniche e prospettive
5. Impiega una serie di modelli, teorie e strutture come supervisor per supportare e sviluppare il supervisee
6. Condivide le esperienze personali e professionali, nonché risorse aggiuntive, in modo appropriato, al servizio del processo di supervisione
7. Supporta i supervisee a sviluppare la loro comprensione della diversità e ad applicare un approccio inclusivo nella loro pratica

Competenza 3

Fornisce support

Fornisce uno spazio di supporto al supervisee per elaborare le esperienze che hanno con i clienti e per dare priorità al loro benessere come coach o mentor.

1. Crea un ambiente sicuro e di supporto per il supervisee
2. Dimostra di credere nel potenziale e nell'intraprendenza del supervisee
3. Offre supporto, se del caso, ad esempio:
 - a. Riconosce i segni di stress e, se del caso, esprime tali preoccupazioni
 - b. Supporta i supervisee a mantenere il loro benessere, sicurezza e resilienza
 - c. Lavora con i supervisee in qualità di coach/mentoring
 - d. Condivide idee sullo sviluppo della pratica, sulle sfide e i obiettivi professionali
4. Esplora le opzioni per un supporto aggiuntivo, se necessario
5. Supporta lo sviluppo dell'identità professionale del supervisee

Competenza 4

Promuove gli standard professionali

Supporta elevati standard relativi alla pratica professionale, etica e deontologica, nel coaching, nel mentoring e nella supervisione.

A. Pratica professionale

1. Raccomanda l'appartenenza a un organismo professionale rilevante e l'adesione a un codice etico formale
2. Incoraggia i supervisee ad avere un'assicurazione adeguata e la consapevolezza dei requisiti legali e professionali del paese in cui esercitano la loro attività professionale
3. Assicura che i propri registri di supervisione siano conformi alle norme locali sulla protezione dei dati personali
4. Conosce i dibattiti e le questioni attuali della professione di supervisor

B. Pratica etica

1. Rispetta un codice etico pertinente in qualità di supervisor
2. E' consapevole dei limiti delle proprie competenze in qualità di supervisor
3. Incoraggia il supervisee a trovare un sostegno professionale alternativo, se del caso
4. Si concentra sul continuo sviluppo della maturità etica come supervisor
5. Lavora con il supervisee nella gestione e risoluzione di dilemmi etici
6. Dimostra un approccio inclusivo che riconosce e rispetta le differenze

C. Pratica Riflessiva

1. Si impegna a partecipare al proprio Sviluppo Professionale Continuo e a sviluppare la propria pratica professionale in qualità di supervisor
2. Cerca di migliorare la propria pratica professionale attraverso il feedback del supervisee
3. Riceve una supervisione regolare del proprio lavoro e crescita come supervisor
4. Utilizza una varietà di metodi per impegnarsi in una regolare pratica professionale

Competenza 5 Consapevolezza di sé

Utilizza e sviluppa consapevolmente il proprio "sé" al servizio della relazione e del processo di supervisione.

1. Riconosce i limiti della loro prospettiva individuale come supervisor
2. Dimostra la volontà di lavorare ai loro margini di apprendimento come supervisor
3. Fa un uso appropriato del "sé come strumento" nella loro pratica di supervisione
4. È disposto come supervisor ad affrontare ambiguità, incertezza e complessità
5. Sviluppa la propria conoscenza, comprensione e consapevolezza in relazione a se stessi come supervisor

Competenza 6 Consapevolezza della relazione

Comprende e lavora con i diversi livelli di relazione che esistono nel processo di supervisione.

1. Tratta la supervisione come un rapporto di apprendimento non giudicante, collaborativo e di apprendimento
2. Stabi di supervisione apporto
3. Adatta lo stile e la struttura di supervisione alle esigenze uniche del supervisee
4. I di supervisione fr tà nella relazione
5. Si occupa delle questioni relative al potere nell'ambito del rapporto di supervisione
6. I vorare con processi paralleli

Competenza 7

Consapevolezza sistemica

E' in grado di riconoscere e lavorare con le dinamiche dei sistemi umani.

1. È attento all'impatto dei sistemi sul supervisee e sulla relazione di supervisione
2. Ha familiarità e può lavorare con le strutture del 'pensiero sistemico'
3. E' capace di una visione di insieme per vedere prospettive alternative
4. Aumenta la consapevolezza del supervisee riguardo
 - a. I sistemi in cui operano
 - b. Gli effetti del potere, dell' _____ le relazioni all'interno del/dei sistema/i
 - c. l' _____ la cultura all'interno del sistema o dei sistemi
5. Laddove appropriato, sviluppa la consapevolezza organizzativa del supervisee, con riguardo ad esempio
 - a. Alle dinamiche associate alla leadership, comprese l'autorità, la sudditanza e la competizione
 - b. Alle rilevanti dinamiche organizzative, ad esempio ruoli formali e informali, reti e coalizioni

Competenza 8

Facilita i gruppi di supervisione

Gestisce con competenza le dinamiche nella supervisione di gruppo supervisione.

1. Gestisce le dinamiche con il gruppo di supervisione per creare uno spazio sicuro per tutti i membri
2. Lavora al servizio del gruppo nel suo complesso e dei singoli individui al suo interno
3. Supporta il gruppo di supervisione attraverso le fasi del suo sviluppo
4. Adatta il processo di supervisione alle dinamiche di gruppo
5. Facilita i contributi individuali
6. Avvisa e richiama l'attenzione sull'effetto del "processo parallelo" all'interno del gruppo
7. _____ I tempo per tutta la sessione

Promozione della Riflessione e del Dialogo

L'EMCC sostiene l'uso di un sistema di competenze come parte di un approccio più ampio alla formazione, allo sviluppo e alla valutazione di coach, mentor e supervisor. Il Sistema di competenze dell'EMCC in materia di supervisione descrive le capacità e i comportamenti che riteniamo siano associati alle buone pratiche di supervisione.

L'EMCC riconosce inoltre che i sistemi di competenze hanno dei limiti e che vi sono alcune quali

e. La supervisione è essenzialmente un processo relazionale. Si prega di tenerlo presente nel leggere e lavorare con questo documento.

Gli indicatori di capacità elencati di seguito per ciascuna competenza offrono delle linee guida. Esse mirano a stimolare il dialogo e a consentir un elenco di requisiti

L'EMCC è stato fondato nel 1992 con l'intento di sviluppare, promuovere e le buone pratiche nel mentoring, nel coaching e nella supervisione, a livello la società. La nostra vision è di essere il punto di riferimento principale per il mentoring, il coaching e la supervisione.

