EMCC Supervisie compentence framework

Juni 2019

EMCC GLOBAL

EMCC Global Supervision Quality Award ESQA

EMCC Global Supervision Individual Award ESIA

OVERZICHT EN UITLEG

De eerste bevoegdheid heeft betrekking op het aangaan van de supervisiesrelatie.

Dit deel van het kader verkent en verduidelijkt het kader voor de supervisierelatie.

Competentie 1 **Beheert het supervisiecontract en -proces**

Het opstellen en onderhouden van een werkcontract met degene die supervisie ontvangt (en relevante stakeholders) en het effectief managen van het supervisieproces

De volgende drie competenties hebben betrekking op de functies van supervisie.

Dit is een verwijzing naar de ontwikkelings-, kwalitatieve en ondersteunende functies van supervisie.

De ontwikkelingsfunctie van supervisie is gericht op het ontwikkelen van de competentie en het vermogen van de coach/mentor.

Competentie 2 **Facilititeert ontwikkeling**

Stelt degene die supervisie ontvangt in staat om de standaard van zijn/haar praktijk te verbeteren door middel van een proces van gefaciliteerde reflectie.

De ondersteunende functie van de supervisie is gericht op het bieden van een ondersteunende ruimte voor de coach/mentor.

Competentie 3 **Biedt ondersteuning**

Biedt een ondersteunende ruimte voor degene die supervisie ontvangt om de ervaringen die hij of zij heeft met klanten te verwerken en om zijn of haar welzijn als coach of mentor te prioriteren.

De kwalitatieve functie van supervisie is gericht op het stimuleren van de beroepsuitoefening met betrekking tot kwaliteitsnormen en ethiek.

Competentie 4 **Bevordert professionele normen**

Ondersteunt hoge normen met betrekking tot professionele, ethische en reflectieve praktijken, in coaching, mentoring en supervisie.

De volgende drie competenties hebben betrekking op de vaardigheid van de supervisor.

De term 'vaardigheid' heeft meer betrekking op hoe een persoon is dan wat hij/zij doet. In dit framework verwijzen we naar de vaardigheden die de bewustzijnsniveaus beschrijven die de supervisor in staat stellen om de andere competenties uit te voeren.

Bevoegdheid 5 **Zelfbewustzijn**

Bewust gebruikt en ontwikkelt het 'zelf' in dienst van de supervisierelatie en het proces.

Competentie 6 **Relatiebewustzijn**

Begrijpt en werkt met de lagen van relaties die in het supervisieproces bestaan.

Competentie 7 **Systemisch Bewustzijn**

Is in staat om de dynamiek van menselijke systemen te herkennen en ermee te werken.

De laatste competentie heeft betrekking op het werken met groepen.

Dit betreft de unieke dynamiek van het groepssupervisie.

Competentie 8 **Faciliteert Groepssupervisie**

Behandelt vakkundig de supervisie over de groepsdynamiek.

Competentie 1
Beheer van het supervisiecontract en -proces

Het opstellen en onderhouden van een werkcontract met degene die supervisie ontvangt (en relevante stakeholders) en het effectief managen van het supervisieproces.

1. Nodigt uit om na te gaan wat het doel van supervisie is en hoe het verschilt van coaching/mentoring

2. Is bekend met een reeks van toezichtstheorieën en beschrijft de kaders die ten grondslag liggen aan hun supervisiepraktijk

3. Komt de praktische, professionele en relationele aspecten van het toezichtproces overeen met de supervisor en andere belanghebbenden en evalueert deze, indien nodig, en evalueert ze

   a. Praktische zaken kunnen onder meer de duur, frequentie, kosten en locatie zijn

   b. De professionele verwachtingen kunnen onder meer betrekking hebben op taken, verantwoordelijkheden, grenzen en machtsdynamiek binnen de relatie tussen de supervisor en degene die supervisie ontvangt

   c. Relationele aspecten hebben betrekking op het scheppen van de juiste voorwaarden voor de relatie, zoals openheid, authenticiteit en vertrouwelijkheid

4. Onderhoudt een informeel, mondeling contract dat mee evolueert met de toezichtrelatie

5. Maakt gebruik van een formeel, schriftelijk contract, indien van toepassing

6. Werkt samen met de supervisor om de supervisie te evalueren en het proces voor het beëindigen van de relatie te bepalen

Competentie 2
Faciltiteert ontwikkeling

Stelt de begeleider in staat om de standaard van hun praktijk te verbeteren door middel van een proces van gefaciliteerde reflectie.

1. Ondersteunt en daagt de begeleider uit om zijn kennis, vaardigheden en gedrag te ontwikkelen op het gebied van coaching/mentorin

2. Biedt interventies die de bestaande perspectieven, aannames en paradigma's van de begeleider uitdagen en verstoren

3. Betrekt de begeleider in een proces van kritische reflectie over zijn of haar praktijk en ondersteunt hem of haar bij het ontwikkelen van zijn of haar eigen reflectievermogen

4. Moedigt de begeleider aan om verschillende kaders, instrumenten, technieken en perspectieven te verkennen en te gebruiken

5. Gebruikt als supervisor verschillende modellen, theorieën en kaders om degene die supervisie ontvangt te ondersteunen en te ontwikkelen

6. Deelt persoonlijke en professionele ervaring, alsmede aanvullende middelen, op passende wijze, in dienst van het supervisieproces

7. Steunt de begeleider om zijn of haar begrip van diversiteit te ontwikkelen en een inclusieve aanpak in zijn of haar praktijk toe te passen

Competentie 3
Biedt ondersteuning

Biedt een ondersteunende omgeving voor degene die supervisie ontvangt om de ervaringen die hij of zij heeft met klanten te verwerken en om zijn of haar welzijn als coach of mentor voorop tes tellen.

1. Creëert een veilige, reflecterende omgeving voor degene die supervisie ontvangt

2. Geeft blijk van geloof in het vermogen en de vindingrijkheid van degene die supervisie ontvangt

3. Biedt waar nodig ondersteuning, bijvoorbeeld door middel van

   a. Het herkennen van tekenen van stress en verwoordt deze zorgen, indien van toepassing

   b. Ondersteunt degene die supervisie ontvangt om hun welzijn, veiligheid en veerkracht te behouden

   c. Werkt samen met degene die supervisie ontvangt aan complexe coach/mentoring casuistiek

   d. Deelt ideeën met betrekking tot praktijkontwikkeling, zakelijke uitdagingen en professionele doelstellingen

4. Onderzoekt de mogelijkheden voor aanvullende ondersteuning, indien nodig

5. Ondersteunt de ontwikkeling van de professionele identiteit van degene die supervisie ontvangt

Competentie 4
Bevordert professionele normen

Ondersteunt hoge normen met betrekking tot professionele, ethische en reflectieve praktijken, in coaching, mentoring en supervisie.

A. Professionele Praktijk

1. Raad een aansluiting bij een relevante beroepsorganisatie aan alsmede de naleving van een formele ethische code
2. Moedigt degene die supervisie ontvangt aan de nodige verzekeringen af te sluiten en zich bewust te zijn van de juridische en professionele vereisten van het land waar hij zijn beroep uitoefent en deze te kennen
3. Zorgt ervoor dat de eigen supervisiedossiers in overeenstemming zijn met de plaatselijke voorschriften inzake gegevensbescherming
4. Is op de hoogte van actuele ontwikkelingen en vraagstukken in het kader van het beroep van supervisor

B. Ethische praktijk

1. Houdt zich aan een relevante ethische code als supervisor
2. Is zich bewust van de grenzen van hun bevoegdheid als supervisor
3. Moedigt degene die supervisie ontvangt aan om waar nodig alternatieve professionele ondersteuning te zoeken, waar nodig
4. Richt zich op het voortdurend ontwikkelen van ethische volwassenheid als supervisor
5. Werkt samen met de begeleider bij het managen en oplossen van ethische dilemma's
6. Een inclusieve aanpak die het verschil erkent en respecteert

C. Reflecterende Praktijk

1. Vebindt zich er toe deel te nemen aan hun eigen voortdurende professionele ontwikkeling (Permanente Eductie) en hun reflectief vermogen als supervisor te ontwikkelen
2. Zoekt en reflecteert op feedback van degene die supervise ontvangt
3. Ontvangt regelmatig supervisie op zijn/haar werk en ontwikkeling als supervisor
4. Maakt gebruik van een verscheidenheid aan methoden om regelmatig te reflecteren

Bevoegdheid 5
Zelfbewustzijn

Bewust gebruiken en ontwikkelen ze hun 'zelf' ten dienste van de begeleidingsrelatie en het proces.

1. Erkent de beperkingen van hun individuele perspectief als supervisor
2. Toont de bereidheid om zich als supervisor aan te ontwikkelen
3. Maakt in de supervisiepraktijk op passende wijze gebruik maakt van het "zelf als instrument"
4. Is bereid om als supervisor met dubbelzinnigheid, onzekerheid en complexiteit te werken
5. Ontwikkelt kennis, begrip en bewustzijn in relatie tot zichzelf als supervisor

Competentie 6
Relatiebewustzijn

Begrijpt en werkt met de lagen van relaties die in het supervisie sproces bestaan.

1. Gaat uit van de norm dat supervisie een niet-oordelende, gezamenlijke, leerrelatie zonder is
2. Stelt vast en handhaaft effectieve grenzen in de supervisierelatie
3. Past de stijl en de structuur van de supervisie aan aan de unieke behoeften van degene die supervisie ontvangt
4. Identificeert en behandelt problemen in de supervisierelatie en pakt ze aan
5. Verzorgt kwesties met betrekking tot de macht binnen de supervisierelatie
6. Identificeert en kan werken met parallel proces

Competentie 7
Systemisch Bewustzijn

Is in staat om de dynamiek van menselijke systemen te herkennen en ermee te werken.

1. Is alert op de impact van supervisie op degene die supervisie ontvangt en op de supervisie relatie

2. Is bekend met en kan werken met 'systeemdenkende' kaders

3. Kiest voor een helikopterview om alternatieve perspectieven te zien

4. Verhoogt de bewustwording van degene die supervisie ontvangt over
   - a. De systemen waarin zij werken
   - b. De effecten van vermogen, invloed en relatie binnen het systeem/de systemen
   - c. De invloed van de cultuur binnen het systeem of de systemen

5. Ontwikkelt waar nodig het organisatiebewustzijn van de supervisor bijvoorbeeld door
   - a. De dynamiek die samenhangt met leiderschap, met inbegrip van autoriteit, onderdanigheid en concurrentie
   - b. Relevante organisatiedynamiek, zoals formele en informele rollen, netwerken en coalities, enz

Competentie 8
Faciliteert Groepssupervisie

Behandelt vakkundig de groepssupervisie.

1. Maakt contract met de supervisiegroep om een veilige omgeving te creëren voor alle deelnemers

2. Werkt zowel ten dienste van de groep als geheel en als van de individuen binnen de groep

3. Ondersteunt de groepssupervisie conform de ontwikkelingsfasen

4. Past het supervisieproces aan op basis van groepsdynamiek

5. Nodigt uit tot individuele bijdragen

6. Geeft aan en vestigt de aandacht op het effect van het 'parallelle proces' binnen de groep

7. Bewaakt effectief de tijd tijdens de sessie

Een toelichting op de competentiekaders

De EMCC ondersteunt het gebruik van competenties als onderdeel van een bredere aanpak van de opleiding, ontwikkeling en beoordeling van coaches, mentoren en supervisors. Het EMCC Supervision Competence Framework beschrijft de vaardigheden en gedragingen die naar onze mening geassocieerd worden met goede praktijkvoering in supervisie.

De EMCC erkent ook dat het competentie raamwerk beperkingen heeft en dat sommige kwaliteiten van een effectieve supervisor moeilijk te definiëren zijn. Supervisie is in wezen een relationeel proces. Houdt u hier alstublieft rekening mee bij het werken met dit document.

De hieronder vermelde vaardigheidsindicatoren per competentie zijn slechts indicatief.

Ze zijn bedoeld om de dialoog te stimuleren en reflectie mogelijk te maken; ze zijn geen checklist met specifieke eisen voor effectieve supervisie.

EMCC Supervision Competence Framework
© EMCC 2019 Updated October 2020
V1.1

www.emccglobal.org
administrator@emccglobal.org

978-1-910487-31-0 EMCC Global Supervision Competences - NL