



**ECVision**

**A szupervízió és a coaching  
európai kompetenciaprofilja**

## ECVision. A szupervízió és a coaching európai kompetenciaprofilja

**A jelen anyag az Európai Bizottság támogatásával jött létre.**

Ez a kiadvány kizárólag a szerzők nézeteit tükrözi és a Bizottság nem vonható felelősségre a benne foglalt információk bármilyen felhasználásáért.

A Kompetenciaprofil a LEONARDO alábbi Innovációfejlesztési Projektje keretében íródott: "ECVision. A szupervizori kompetenciák összehasonlíthatóságának és értékelésének európai rendszere." (527220-LLP-AT-LEONARDO-LMP).

A Kompetenciaprofil tartalma az ECVision projekt partnerek közös munkájának az eredménye: Die Wiener Volkshochschulen GmbH (Ausztria), Association of National Organizations for Supervision in Europe (ANSE), The Council of European Professional and Managerial Staff (EUROCADRES), TOPS München-Berlin e.V. (Németország), University of Gothenburg (Svédország), University of Zagreb (Horvátország), CoachKwadraat (Hollandia).

Szerzők:

Marina Ajdukovic

Lilja Cajvert

Michaela Judy

Wolfgang Knopf

Hubert Kuhn

Krisztina Madai

Mieke Voogd

*Szerkesztő és média tulajdonos: Die Wiener Volkshochschulen GmbH, Lustkandlgasse 50, A – 1090 Wien;  
CEO: Mario Rieder; Project Coordinator: Michaela Judy*

*Magyar fordítást készítette: Berczik Klára és Madai Kriszta  
Lektorálta: Nemes Éva és Wiesner Erzsébet*

## Tartalom

<b>Előszó</b> .....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.	
<b>Szakmai identitás</b> .....		<b>7</b>
Szakmai attitűd.....		7
Reflektivitás		7
Az elmélet és a gyakorlat integrálása	<b>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</b>	
A többértelműség kezelése		9
Etika.....		9
Etikus magatartás		9
Minőségfejlesztés .....		10
A folyamatos szakmai fejlődés biztosítása		10
A folyamatos személyes fejlődés biztosítása		11
A szakmai fejlődéshez való hozzájárulás		11
Az egyén-munka-szervezet kapcsolatának perspektívája.....	<b>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</b>	
Az eltérő személyes, szakmai és szervezeti értékekhez és kultúrákhoz való kapcsolódás		12
A szervezeten belüli pozícióhoz, szerephez és státuszhoz kötődő kérdésekkel való munka	<b>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</b>	
A vezetéssel kapcsolatos témákra való fókuszálás	<b>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</b>	
<b>Szakmai magatartás /működésmód</b> .....		<b>14</b>
Szakmai kapcsolat építése.....	<b>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</b>	
Szerződéskötés		15
A folyamat struktúrálása		16
Kiértékelés		18
Eredmények facilitálása .....		19
Szakmai fejlődés facilitálása		19
Változás facilitálása		20
Tanulás facilitálása		20
Magasszintű kommunikáció alkalmazása .....		21
Az egyéni kommunikációs stílus professzionális alkalmazása	<b>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</b>	
A kommunikációs folyamat működtetése	<b>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</b>	
Az egyén, a munka és a szervezet közötti kommunikáció kezelése	<b>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</b>	
A feszültségek, elakadások és konfliktusok kezelése		22
A többértelműség kezelése .....		23
Diverzitástudatosság		23
A hatalom, hierarchia és diszkrimináció kezelése		23
A szupervízió/coaching különböző típusainak, technikáinak és módszereinek mesterfokú működtetése .....	<b>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</b>	
A szupervízió/coaching különböző típusaiban való működés	<b>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</b>	
Módszerek és technikák alkalmazása	<b>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</b>	

## Előszó

Az ECVision kompetenciaprofil és az ahhoz kapcsolódó kompetencia mátrix az ECVision projekt (ECVision. A szupervizori kompetenciák összehasonlíthatóságának és értékelésének európai rendszere) második kulcsterméke.

Az első termékben, az ECVision Fogalomtárban meghatároztuk azokat a kulcsszavakat, amelyek a szakirodalom alapján a szupervíziót és a coachingot jellemzik. A kulcsfogalmak tisztázása után ezeket tanulási eredményekre (learning outcome) fókuszáló leírásokká alakítottuk. Ennek célja, hogy láthatóvá váljon, milyen tanulási lépéseket kell elsajátítani ahhoz, hogy valaki képzett szupervizorrá/coach-csá váljon.

Az EQF kritériumoknak megfelelően a tanulási eredményeket mint olyan előfeltételeket határoztuk meg, amelyek a tanulási folyamat végére a tanulók kialakuló tudásához, megértéséhez és készségeihez szükségesek. (Cf. CEDEFOP: USING LEARNING OUTCOMES; European Qualifications Framework Series: Note 4; [www.cedefop.europa.eu%2Ffiles%2FUsing\\_learning\\_outcomes.pdf](http://www.cedefop.europa.eu%2Ffiles%2FUsing_learning_outcomes.pdf); p.12)

A Fogalomtár és a Kompetenciaprofil elválaszthatatlanul összetartoznak, a kompetenciaprofil azon a kulcsterminológián alapul, melyet a fogalomtárban korábban meghatároztunk. Ebből következik, hogy a megalkotásuk során alkalmazott megközelítések szorosan összefonódnak:

A kompetenciaprofilról illetően három megközelítést/elméletet használtunk módszertani irányvonalként:

- Az ECVision fogalomtárát
- Bloom taxonómiaját és
- az Európai Képesítési Keretrendszert

Ezen koncepcióknak a kompetenciaprofilra gyakorolt hatását az alábbiakban ismertetjük.

### **A szupervízió és coaching ECVision Fogalomtára**

A fogalomtár “alap jellemzők” és “módszerek” fejezeteit vettük kiindulópontnak. Ezért az adott kompetenciákhoz tartozó fogalomtárbeli definíciókat hyperlinkként kiemeltük.

## Bloom taxonómiája

Az európai gyakorlatnak megfelelően Bloom taxonómiáját használtuk és adaptáltuk arra, hogy meghatározzuk a szupervizorokra/coachokra vonatkozó tanulási eredményeket és kompetenciákat (Cf. D. Kennedy, Á. Hyland, and N. Ryan (2009): Writing and Using Learning Outcomes: A Practical Guide.

[https://www.dcu.ie/afi/docs/bologna/writing\\_and\\_using\\_learning\\_outcomes.pdf](https://www.dcu.ie/afi/docs/bologna/writing_and_using_learning_outcomes.pdf))

A szupervizorok/coachok által végzendő feladatokra vonatkozóan bizonyos formában Bloom kognitív és emocionális taxonómiája is alkalmazható. A leírásban mindkét taxonómiát használtuk, tekintettel arra, hogy az elvárt készségek célja, hogy mások - szupervizáltak/coacheek számára új cselekvési perspektívákat nyissanak.

## Az Európai Képesítési Keretrendszer

A különböző kompetenciákhoz kapcsolódó tudás, készségek és teljesítmény leírásakor az Európai Képesítési Keretrendszer struktúráját alkalmaztuk:

A "**kompetencia**" a szupervízió és a coaching alapvető, nélkülözhetetlen jellemzője.

A "**tudás**" magában foglalja a szupervizori/coaching munka alapját képező tényeket, elveket, elméleteket és gyakorlati ismereteket.

A "**készségek**" jelentik a tudás alkalmazására irányuló kognitív és gyakorlati képességet a hatékony tanácsadás érdekében.

A kompetenciaprofil lényegi eleme a "**Teljesítmény**" leírása. A vonatkozó viselkedés részletes és világos leírása nélkül a kompetencialeírásnak véleményünk szerint nincs értelme. A teljesítmény kritériumokat fókuszba helyezve tanulási eredményeket fogalmaztunk meg, melyeknek megfigyelhetőnek kell lenniük a szupervizorok/coachok munkájában. Ezek a tanulási eredmények ugyanúgy vonatkoznak a minősített szupervizor/coach képzések hallgatóira.

A megfigyelhető viselkedésen lévő tudatos fókusz a tanulmányi eredmények sokkal pontosabb definiálását teszi lehetővé. Ez irányvonalként szolgál, ami mind az önértékelés, mind a képzett külső értékelés transzparens kommunikációját teszi lehetővé.

A kompetenciaprofil meghatároz egy normát, azáltal, hogy elhatárolódik a a szupervízió és a coaching területén az európai szakmai körökben uralkodó terminológiai következetlenségtől.

Ezáltal tisztábban meghatározható, hogy valaki megfelel-e a teljesítményi kritériumoknak: hogy működésében a kompetenciaprofilban meghatározott szakértelmet képviseli-e– függetlenül attól, hogy magát coachnak vagy szupervizornak nevezi-e.

Azáltal, hogy az ECVision Kompetenciaprofil az Európai Képesítési Keretrendszer struktúráját használja, különböző módon támogatja a szakmai közösség több szereplőjét:

- A szupervízió és coaching országos szakmai szervezetei sztenderdjeiket meghatározhatják a tanulási eredmények formájában. Hosszabb távon a tanulási eredmény orientált sztenderdek megkönnyítik a szupervízió és coaching integrációját az Országos Képesítési Rendszerbe.
- A kompetenciaprofil támogatja a szupervíziós és coaching szakképző intézményeket a tanterveik tanulási eredmények formájában történő kialakításában. Ez összehasonlítási alapot ad az egyetemi tréning programok és a privát szakképző intézmények programjai között.
- Európai szinten a kompetenciaprofil használhatjuk szupervizorok és coachok részére készülő Európai Szakmai Kártya létrehozásához.

A jelenlegi ECVision Kompetenciaprofil nem “szentírás”, de fontos európai hozzájárulás a munka gyorsan változó világában. A szupervízió és coaching témáinak és eredményeinek transzparens és összehasonlítható leírásán keresztül a szakmák elméleti és gyakorlati továbbfejlődését támogatja.

## Szakmai identitás

A szakmai identitás jelen koncepciója azt feltételezi, hogy a szupervizor/coach szakmai önkoncepcióval rendelkezik, amelyhez a viselkedésében megmutatkozó szakmai attitűd kapcsolódik. A szakmai identitás olyan összetett és dinamikus egyensúly, amelyben a személyes én és a szakmai követelmények folyamatos kétdimenziós integrációja zajlik.

Továbbá, az egyén szakmai identitása a személyes én és a szakmai közösség interakciójában alakul. Ez egyben az a tágabb környezet is, ahol a szakmai működés az érvényes szakmai kultúra és sztenderdek függvényében értékelhetővé válik.

A szupervizorok és coachok szakmai képzésének egyik alapvető célja a szakmai identitás kialakítása.

## Szakmai attitűd

<i>Kompetencia</i>	<i>Tudás</i>	<i>Készségek</i>	<i>Teljesítmény</i>
Reflektivitás	<p>Az alábbiak ismerete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tudattalan folyamatok és az erre vonatkozó elméletek.</li> <li>Az emberi érzékelés, gondolkodás és érzelem elméletei.</li> <li>A szakmai viselkedés, tapasztalatok, tények, gondolatok és érzések megosztásának fontossága.</li> <li>Saját személyes reflektálási módunkra való reflektálás ismerete.</li> </ul>	<p>A tudattalan folyamatok világos és elméleti megalapozottságú megközelítése és azok személyes és szakmai kezelése.</p> <p>Saját szakmai és személyes attitűdjeink re vonatkozó önreflexiós megközelítés megőrzése.</p> <p>Önreflexiós technikák használata.</p> <p>Gondolatok és érzelmek érthető kifejezése.</p>	<p>A saját tapasztalatok, gondolatok és meggyőződések megfigyelése és verbalizálása.</p> <p>A tudattalan folyamatok jelzéseinek felismerése és azok kezelése.</p> <p>A megfigyelések vizsgálata és megkérdőjelezése.</p> <p>Belátásra jutás a megkérdőjelezés révén.</p> <p>Saját cselekvéseink hatásának megfigyelése és annak eldöntése, hogy változtassunk-e azokon, ill. hogyan változtassunk.</p> <p>Annak eldöntése, hogy belátásaink kifejezése a helyzetnek megfelelő-e.</p> <p>Jelzések használata a perspektívaváltás elősegítésére.</p>

Az elmélet és a gyakorlat integrálása	Saját meggyőződéseink és implicit elméleteink ismerete.	Saját implicit elméleteink felismerése. Az ügyfél szerepével azonos vagy hasonló saját szerepekre való reflektálás.	Saját meggyőződéseink és implicit elméleteink megfogalmazása. Ezek adott pillanatban való, a szupervíziós/coaching folyamatra gyakorolt hatásának reflexiója. Annak eldöntése, hogy saját tapasztalataink tudják-e a szupervizáltat/coacheet támogatni.
	A legfontosabb elméleti megközelítések átfogó ismerete.	Kapcsolódás más elméleti megközelítésekre is.	A különböző elméleti megközelítések közös alapjainak, hasonlóságainak és különbözőségeinek felismerése, elkülönítése. A különböző megközelítések rugalmas alkalmazása a szupervíziós /coaching folyamatban felmerülő specifikus feladatnak megfelelően.
	Legalább egy elméleti háttér mélységekbe menő ismerete (mélylélektan, integratív elmélet, rendszerszemlélet, stb.)	Az elmélet alkalmazása a szupervíziós/coaching folyamatban megjelenő eltérő és ellentmondásos helyzetekben.	Az elmélet és alkalmazásának megjelenítése, bemutatása különböző kontextusokban. Az elméletben rejlő lehetőségek és korlátok megvitatása. Az elméleti felismerések alkalmazása különböző helyzetekben. Egy adott helyzet komplexitásának csökkentése az elméleti háttér adaptálásán keresztül. Olyan beavatkozások kiválasztása, melyek az ügyfelek számára csökkentik a helyzet komplexitását.
		Specifikus elméleti meglátások relevanciájának megkérdőjelezése.	Az elmélet azon értelmezése, hogy az a tapasztalat rendszerezett leírása. ("A térkép nem azonos a tájjal.") Annak eldöntése, hogy miként bánjunk saját implicit elméleteink dinamikájával (meggyőződéseinkkel, értékeinkkel, cselekvési késztetéseinkkel és viselkedésünkkel, valamint a racionális magyarázatra irányuló egyéni választásokkal) és a bizonyítékokon alapuló tudományos referenciákkal.
		Az elmélet és a módszerek /technikák közötti különbség megértése.	Az intervenciók tervezése az elmélet és módszertan reflexiója alapján. A különböző elméleti megközelítések technikáinak használata, az elméleti (ismeretelméleti) alapok egyértelmű megkülönböztetésével.



<p><b>A többértelműség kezelése</b></p>	<p><b>Az alábbiakról való tudás:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A többértelműség és az ambivalencia mint az emberi lét szerves részei.</li> <li>• A kétértelműség és az ambivalencia mint a szakmai munka részei.</li> <li>• Szociális kogníció.</li> </ul>	<p><b>Személyes reakciókra és észlelésekre való reflexió, még akkor is, ha azokhoz kellemetlen felismerések társulnak.</b></p> <p>A reflexió eredményeinek átgondolása, a cselekvés megválasztása előtt.</p>	<p><b>A saját magunkkal és a másokkal való kapcsolat megőrzése konfliktusos érzések, üzenetek és helyzetek esetén.</b></p> <p>A feszültség elviselése anélkül, hogy ezek azonnali megszüntetésére vagy gyors megoldásokra törekednénk.</p> <p>Megküzdeni azon helyzetekkel, ahol aggodalom, szorongás és zavar keletkezik.</p>
---	---	--	--

## Etika

<i>Kompetencia</i>	<i>Tudás</i>	<i>Készségek</i>	<i>Teljesítmény</i>
<p><b>Etikaus magatartás</b></p>	<p>Az országos és az európai szakmai szervezetek Etikai Kódexének ismerete.</p> <p>A vonatkozó országos és európai jogi háttér ismerete.</p>	<p>Az országos és az európai szakmai szervezetek Etikai Kódexében foglaltak betartása.</p> <p>A szupervizáltakkal/coacheekkel, szervezetekkel, és munkahelyükkel kapcsolatos etikai dilemmák megfontolása.</p> <p>Az országos és az európai jogi kerettel összhangban lévő működés.</p>	<p>A hatalom, a bizalom, a versengés kérdéseinek kezelése, oly módon, hogy megmaradjon az egyén személyes és szakmai integritása és felelőssége.</p> <p>A titoktartás betartása a jogi és szerződéses kereteken belül.</p> <p>Semleges hozzáállás képviselése minden fél irányába.</p> <p>A saját ellentétes érdekek felismerése és az etikus viselkedéssel összhangban álló döntés meghozatala.</p> <p>A szupervizáltak/coacheek etikai dilemmáinak beazonosítása és azok proaktív kezelése.</p> <p>A szupervízió/coaching határainak megtartása.</p> <p>A szakmai, etikai és szakma/szervezet-politikai témák közötti különbségtétel.</p>

## Minő ségfejlesztés

<i>Kompetencia</i>	<i>Tudás</i>	<i>Készségek</i>	<i>Teljesítmény</i>
A folyamatos szakmai fejlődés és biztosítása	A tudás releváns szakmai testületeinek ismerete.	A szakmai közösségekkel való kommunikáció megteremtése.	A szakmai szervezetekkel, normákkal és az etikai kódex normáival való kapcsolódás fenntartása.  Panasz esetén a hivatalos szakmai út érvényesítése.
	Értékelési módszerek és technikák ismerete.	Információgyűjtés a saját munka hatékonyságára vonatkozóan.  Személyes, elméleti, gyakorlati és tacit tudás alkalmazása a saját gyakorlati munka értékelése és fejlesztése céljából.	A saját gyakorlati munka tervezett értékelésének és fejlesztésének gyakorlása.  A differenciált értékelések eredményeinek feldolgozása a folyamat résztvevőivel.  A saját munka bemutatása a kollégáknak, ill. a szakmának.
	Az újonnan kialakuló elméletek, kutatási területek és módszerek ismerete.	A gondolatok és a perspektívák megfontolása, mérlegelése.	Rendszeres részvétel peer szupervízióban, a szupervízió szupervíziójában, coachingban vagy intervízióban.  A szakfolyóiratok és a szakirodalom rendszeres tanulmányozása.

<p>A folyamatos személyes fejlődés és biztosítása</p>	<p>A stressz, a burnout és a másodlagos trauma elméleteinek ismerete.</p> <p>A személyes erősségek és korlátok ismerete.</p> <p>A saját életrajzi minták, sebezhetőségek és biofizikai reakciók ismerete.</p>	<p>A stressz jeleinek korai felismerése saját magunkon.</p> <p>Saját stresszkezelési módszereink felállítása.</p> <p>A személyes szükségletek beazonosítása és egy strukturált folyamat kidolgozása arra vonatkozóan, hogy hogyan bánunk azokkal.</p>	<p>Stressz kezelése olyan módon, hogy az közben nem árt másoknak.</p> <p>A személyes szükségletek, erőforrások és korlátok beazonosítása.</p> <p>A reflexió és cselekvés metódusainak felismerése és használata a szükségletek kezelésében.</p> <p>A személyes biofizikai reakciók felismerése és annak feltételezése, hogy ezek információs források az aktuálisan zajló folyamatokra vonatkozóan.</p>
<p>A szakmai fejlődéshez való hozzájárulás</p>	<p>Az általános fejlődési folyamatok ismerete a</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• társadalomban,</li> <li>• szervezeti elméletben és gyakorlatban</li> <li>• szakmai diskurzusban.</li> </ul>	<p>Saját munkánk szupervizáltakra/coacheekre, szervezetekre és szakmai közösségekre gyakorolt hatásának felmérése.</p> <p>Kutatásban való részvétel.</p>	<p>A szakma területén végbement fejlődési folyamatokhoz való kapcsolódás.</p> <p>A szakmai normák, a kutatás és a fejlődési tendenciák megvitatásának kezdeményezése szakmai közösségekben.</p> <p>A peer csoportban végzett tanári, tréneri, szakértői, coaching vagy szupervizori munka.</p> <p>Kutatásban való részvétel.</p> <p>Cikkek és könyvek publikálása.</p>

## Az egyén-munka-szervezet kapcsolatának perspektívája

<i>Kompetencia</i>	<i>Tudás</i>	<i>Készségek</i>	<i>Teljesítmény</i>
Az eltérő személyes, szakmai és szervezeti értékekhez és kultúrákhoz való kapcsolódás	<p>A szervezetek különböző típusainak és azok jogi és környezeti vonzatainak ismerete.</p> <p>A szervezeti analízis különböző koncepcióinak ismerete.</p> <p>A szervezeteken belüli különböző tanácsadási formák és ezeken belül a szupervízió /coaching szerepének ismerete.</p> <p>A szervezetekben megmutatózó párhuzamos folyamatok ismerete.</p>	<p>A szervezeti típusok felismerése.</p> <p>A személyes és a szervezeti értékek közötti konfliktusok felismerése.</p> <p>Az érték- konfliktusok kezelése.</p> <p>A szervezeti analízis koncepcióinak alkalmazása.</p> <p>Szervezeti / szakmai kultúrák felismerése.</p> <p>A szervezetekben végbemenő párhuzamos folyamatok felismerése.</p>	<p>Annak tisztázása, a szupervízió/coaching mely szinteken és milyen szettingben format hozhat eredményt.</p> <p>A szupervizáltak/coacheek ösztönzése, a személyes és szervezeti értékek közötti konfliktusok felfedezésében.</p> <p>A szupervízióra /coachingra vonatkozó ajánlatok kidolgozása a szervezet típusának, környezetének és a szükségleteinek figyelembe vételével.</p> <p>A szervezeti analízis koncepcióinak alkalmazása az adott helyzetre és a szupervizáltak/coacheek, szervezeteik és munkahelyeik szükségleteire vonatkoztatva.</p> <p>A menedzserek/vezetők támogatása az őket körülvevő szervezeti kultúra elemzésének elkészítésében.</p> <p>Az eredmények szupervizáltakal/coacheekkel való kommunikációjának világos és adekvát módja.</p> <p>A szupervizáltak/coacheek támogatása abban, hogy a megfogalmazott felismeréseket cselekvésre váltsák.</p>
	<p>A munka szociológiai elméleteinek, ezen belül a munkamegosztás történetének ismerete.</p>	<p>A társadalomban a foglalkoztatás/ munka gyakorlatának, elméletének és akadémiai diskurzusának ismerete.</p> <p>A társadalomban a foglalkoztatás/ munka releváns szabályrendszerének ismerete.</p> <p>Lépéstartás a munkaerőpiacon végbemenő fejlődéssel.</p>	<p>A szupervizáltak/coacheek adott munkahelyzetének összekapcsolása a foglalkoztatásra vonatkozó fejlődési tendenciákkal.</p> <p>A szupervizáltak/coacheek támogatása annak megértésében, hogy a személyes munka helyzetük hogyan fonódik össze a társadalmi és politikai környezettel.</p>

<p>A szervezeten belüli pozícióhoz, szerephez és státuszhoz kötődő kérdésekkel való munka</p>	<p>A szervezetek tagjai által meghatározott formális tevékenységek ismerete.</p> <p>A különböző viselkedésminták és a szociális rendszerek viselkedési elvárásainak ismerete, azaz a formális pozíció és a szerep kölcsönös egymásrautaltságából adódó hatás ismerete.</p> <p>A hatalom és a hierarchia dinamikájának ismerete.</p>	<p>A formális pozíció és a személyes megközelítések közötti különbségtétel.</p> <p>E különbség világossá tétele a szupervizáltak/coacheek számára.</p> <p>A szerepek összekapcsolása az életrajzi, a szervezeti és a kulturális háttérrel.</p>	<p>A formális pozíció elvárásainak felfedezése olyan módon, hogy a szupervizált/coachee számára világos legyen, hogy azoknak sokféle egyéni módon lehet megfelelni.</p> <p>Intervenciók mind a formális pozíció, mind pedig a szerep figyelembe vételével és ezek kölcsönös egymásrautaltságra vonatkozó reflexiók támogatása.</p> <p>Intervenciók alkalmazása a szervezeti hierarchiában betöltött formális pozíció szerint.</p> <p>A formális pozíció és szerep hatásának vizsgálata, és tudatos döntéshozatal támogatása ezen a téren.</p>
<p>A vezetéssel kapcsolatos témákra való fókuszálás</p>	<p>A vezetés (leadership) és menedzsment elméleteinek ismerete.</p>	<p>Olyan szervezeti aspektusoknak a felderítése, mint pl. a tekintély, az alárendeltség és a versengés.</p> <p>A szupervizált/coachee egyéni viselkedési mintáinak és vezetési stílusának felismerése.</p>	<p>Olyan szervezeti aspektusoknak a felismerése, mint pl. a tekintély, az alárendeltség és a versengés.</p> <p>A szupervizáltak/coacheek támogatása olyan lehetséges stratégiák ko-kreációjában, amelyek lehetővé teszik a meghatározott személyes célok és a vezetői feladatok megvalósítását is.</p> <p>A tekintéllyel, az alárendeltséggel és a versengéssel való megküzdés lehetőségeinek felfedezése.</p> <p>A szupervizáltak/coacheek egyéni viselkedésmintájának és stílusának a folyamatba történő integrálása.</p> <p>A szupervizáltak/coacheek vezetői erőforrásaira való építés.</p>

## Szakmai magatartás/működésmód

A hivatásos szupervizorok/coachok a szakmai működés módjukat a szupervizáltak/coacheek konkrét helyzetének, a szponzoroknak, a szerződésben rögzített céloknak és a különböző kapcsolatoknak megfelelően alakítják.

Ahhoz, hogy a szupervizorok/coachok ezeket az összetett kapcsolati rendszereket szakszerűen tudják kezelni és a társas dinamikát irányítani, a lehetséges beavatkozások széles tárházára van szükségük és alaposan kell ismerniük e helyzetek dinamikáját és a bennük szereplő személyeket. Ezért feltétlenül szükséges, hogy folyamatosan kiértékeljék saját működésüket és azokat a folyamatokat, melyekben részt vesznek.

Összefoglalva: a szupervizoroknak/coachoknak olyan önreflexión alapuló hozzáállásra/készségekre van szükségük, melyek lehetővé teszik, hogy szakmai tevékenységük előtt, közben és azután is reflektáljanak saját működésükre és a helyzetre, és ennek megfelelően avatkozzanak be a folyamatba.

## Szakmai kapcsolat építése

<i>Kompetencia</i>	<i>Tudás</i>	<i>Készségek</i>	<i>Teljesítmény</i>
<b>Szerződéskötés</b>	<p>Az alábbiak tudása, ismerete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A szerződéskötés szerepe</li> <li>• A szerződésben érintendő témák a supervízióban/ coachingban</li> <li>• Diádikus, háromszög és négyszög szerződések</li> </ul>	<p>A supervíziós /coachingfolyamat keretként szolgáló munka-megállapodás létrehozása.</p> <p>A szerződéssel összhangban reflektálás a kapcsolat funkcióira, szerepeire, felelőségeire és határaitra.</p>	<p>A diádikus, a háromszög és a négyszög szerződéskötések közötti különbségtétel és az ezeknek megfelelő szerződéskötés.</p> <p>A különböző funkciók és szerepek tisztázása a supervíziós /coaching folyamaton belül.</p> <p>Az érintett felek elvárásainak tisztázása, és ezek összehangolása a szerződésben rögzített és ezáltal ellenőrizhető supervíziós /coaching munkamódszerrel.</p> <p>A közös megegyezésre irányuló folyamat facilitálása mindaddig, amíg megegyezés születik a minden fél által elfogadott közös és megvalósítható célokról, ezek kereteiről és jogi vonatkozásairól.</p> <p>Az elvárások számbavétele és a felek céljainak és elvárásainak megfelelő munkamódok felajánlása.</p> <p>Az anyagi feltételeknek, a titoktartás szabályainak, a lényeges szervezeti aspektusoknak, a kiértékelés módjának és az elvárt eredményeknek a tisztázása.</p> <p>Írásos szerződés készítése, ha helyénvaló/szükséges.</p> <p>A beszámolás/visszajelzés módjainak tisztázása.</p> <p>A folyamat során a szerződésben rögzített célok rendszeres felülvizsgálata és szükség esetén azokra vonatkozó újraszereződés.</p>

<b>A folyamat struktúrálás a</b>	<p>Különböző elméletek alapos ismerete az alábbi területeken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>szociálpszichológia</li> <li>az intervenció kapcsolat - elméletei és modelljei</li> <li>kontextus és hatalmi dimenziók</li> </ul> <p>Az alábbiak ismerete, tudása:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a szupervíziós/ coaching szerződés összetevői</li> <li>a szupervíziós/ coaching kapcsolat jellemzői</li> <li>a szupervíziós/ coaching kapcsolat szakaszainak koncepciója</li> <li>hogyan befolyásolhatják a tudatalatti és a párhuzamos folyamatok a szupervízió belüli kapcsolatokat</li> <li>a szupervíziós / coaching kapcsolatok specifikus nehézségei és korlátai.</li> </ul>	<p>Szakmai kapcsolat létesítése</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A szupervíziós /coaching kapcsolat kezdeti állapotának megfigyelésével és reflexiójával.</li> <li>A kapcsolat tiszta szerződéses alapokra helyezésével.</li> <li>Annak tisztázásával, hogy a szakmai kapcsolat mely elemeiben szükséges megállapodni.</li> <li>Egy munkaszövetség megteremtésével, a célok, a korlátok és a felelőségek tisztázásával minden fél szempontjából.</li> </ul>	<p>Annak felmérése, hogy mind a szupervízor/ coach mind pedig a szupervizált/coachee hogyan mutatja be magát a kezdeti szakaszban.</p> <p>A bizalom kiépítése, a nyitottság és az önfeltárulkozás ösztönzése a felelősségben tartás támogatásával, a szupervizáltak/coacheek igényeinek felismerésével és a visszajelzés megfelelő módszerének kialakításával.</p> <p>Megfelelő módszerek alkalmazása a szupervíziós/ coaching kapcsolat specifikus témái szerint.</p> <p>A csoportos szupervízióban/ coachingban kapcsolatteremtés mind az egyénnel, mind pedig a csoporttal mint egészszel.</p>
		<p>A kapcsolat fenntartása és fejlesztése:</p> <p>dinamikus tanulási folyamat létrehozása által</p> <p>a szupervizáltak/ coacheek igényeinek támogatása és a fejlődés előmozdítása által.</p>	<p>A szupervizáltakkal/coacheekkel folytatott interperszonális kapcsolatok állandó kiértékelése.</p> <p>Biztonságos környezet megteremtése azáltal, hogy a hibázást és a sebezhetőséget mint tanulási lehetőséget fogadjuk el.</p>



		Visszajelzések adása és fogadása.	Lehetőség teremtése az igények és az érzések kifejezésére és visszajelzés adására és fogadására.
		A tudattalan és a párhuzamos folyamatokban a szupervizáltak/coacheek érzéseinek megtartása és az azokra való megfelelő reagálás.	A kötődési minták, az indulatáttételi és viszontindulatáttételi dinamika azonosítása és kapcsolati mechanizmusként való kezelése.  Mások érzéseinek felismerése és ezekre való empátikus reagálás.
		Kapcsolati konfliktusok és a szerződésszegés kezelése.	Az egyéni hasonlóságok és különbségek fontosságával való foglalkozás a szupervíziós/ coaching kapcsolatban. A kihívás/ösztönzés és a támogatás megfelelő egyensúlyának biztosítása.  A versengés és rivalitás folyamatainak néven nevezése, kezelése és a szupervizáltak/coacheek támogatása az ezekkel való foglalkozásban.
		A kölcsönösség kezelése.	Azon hatás figyelembevétele, melyet egy cselekvés megfigyelője gyakorol a cselekvésre.  Saját cselekvésünk hatásának megfigyelése. E megfigyelés alapján megfelelő intervenció alkalmazása.
		A szakmai kapcsolat lezárása: <ul style="list-style-type: none"> <li>• A szupervíziós / coaching kapcsolat befejezésének megtervezése és előkészítése.</li> <li>• A kapcsolat lezárásából adódó témák, helyzetek kezelése.</li> </ul>	A szeparációs dinamika kifejezési formáinak és mintáinak azonosítása és kezelése.  Mind a folyamatra, mind pedig a szupervizáltak/coacheek, szakmai fejlődésére vonatkozó összegzés és értékelés facilitálása.

<b>Kiértékelés</b>	<p>Az alábbiak tudása, ismerete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A kiértékelés módszertana, különböző módszerek, eszközök.</li> <li>• Folyamatbeli tényezők, melyek befolyásolják a tanulás eredményeit. (pl. erős munkakapcsolat)</li> </ul>	<p>Az eredmények kiértékelése az alábbiak révén:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A kérdések és témák célokká, kívánt eredményekké és értékelési kritériumokká történő alakítása a szupervizáltakkal/ coacheekkel és a szerződéses partnerekkel.</li> <li>• A fejlődésre vonatkozó információk gyűjtése és interpretálása figyelembe véve a kiértékelési kritériumokat az egyén és a csoport szintjén.</li> </ul>	<p>Kiértékelési kritériumok meghatározása és a közös kiértékelés lehetőségének megteremtése a szupervizáltakkal/ coacheekkel és a szerződéses partnerrel.</p> <p>A kiértékeléshez a megfelelő módszerek és időszakok kiválasztása.</p> <p>Átfogó írásos dokumentáció biztosítása.</p> <p>Kiértékelés a folyamat során a további fejlődés előmozdítása érdekében.</p> <p>A kiértékelés eredményeinek megvitatása az érintett felekkel, és ezek részben visszajelzésként, részben pedig a további fejlődésre és tanulásra vonatkozó inputként való beépítése.</p>
		<p>A folyamat és a munkakapcsolat kiértékelése:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a folyamat és a munkakapcsolat figyelemmel kísérése, értelmezése és visszatükrözése.</li> <li>• a folyamatra és a munkakapcsolatra vonatkozó visszajelzés kérése.</li> </ul>	<p>A folyamat és a munkakapcsolat megvitatása a felekkel.</p> <p>A folyamatra és a munkakapcsolatra vonatkozóan visszajelzés kérése és annak modellezése, hogy azt hogyan fogadjuk és hasznosítjuk.</p>

## Eredmények facilitálása

<i>Kompetencia</i>	<i>Tudás</i>	<i>Készségek</i>	<i>Teljesítmény</i>
<b>Szakmai fejlődés facilitálása</b>	Alapvető ismeretek a szupervizáltak/coacheek hivatásáról, szakmai normáiról és azok egyéb vonatkozásairól.	Fókuszálás a szupervizáltak/coacheek hivatását érintő szakmai normákra.  Eszközök biztosítása, melyekkel információt gyűjthetünk a szupervizáltak/coacheek szakmai teljesítményének hatékonyságára vonatkozóan.  A kreativitás elősegítését szolgáló különböző módszerek és eszközök alapos ismerete.	A figyelmet a személy, a munka és a szervezet interakcióján tartan, miközben a szupervizáltakal/coacheek al a meghatározott témákon dolgozunk.  Különböző módszerek és eszközök alkalmazása a kreatív folyamatok előmozdítása érdekében.  A szupervizáltak/coacheek támogatása az erőforrások és a folyamatok önálló használatában.  Etikai kérdések körbejárása nem normatív módon .
	Alapvető ismeretek a szupervizáltak/coacheek szervezeti terepéről.	A szupervizáltak/coacheek munkahelyi szervezetében zajló folyamatokra és a dinamikára való fókuszálás.	Naprakésznek lenni a szupervizáltak/coacheek szakterületén végbemenő fejlődéseket illetően.  Az alapvető értelmezések megkérdőjelezése és a szupervizáltak/coacheek támogatása abban, hogy alternatív perspektívákat találjanak.
	A személyes fejlődés lehetőségeinek és korlátainak ismerete a szupervizáció/coachingon belül.  Alapvető ismeretek a burn-out és a mentális betegségek területén.	A személyes fejlődés lehetőségeinek és korlátainak felismerése a szupervizáció/coachingon belül.  Határok megtartása a személyes fejlődés erőltetésének csábításával szemben.  Annak felbecsülése, hogy a szupervizáltak/coacheek igényeit a szupervizáció/coaching ki tudja-e elégíteni.	Annak megfigyelése, hogy hol van a szupervizáltak/coacheek képességeinek határa.  A szupervizáltak/coacheek képességeire vonatkozó reflexió támogatása.  Ha szükséges, a szupervizáltak/coacheek átírányítása egy másik szakemberhez.  Szakmai kapcsolati rendszer fenntartása.

<p><b>A változás facilitálása</b></p>	<p>A változás definíciójának alapvető ismerete a tanuláselméletekben és a szervezete fejlesztés elméleteiben.</p>	<p>A szupervíziós/coaching folyamaton belül a szupervizáltat/coacheet/team et/szervezetet érintő lehetséges változásokra való fókuszálás.</p> <p>Új felismerésekre és cselekvési perspektívák kialakítására irányuló ösztönzés, egyidejűleg a fenntartás és a változás közötti egyensúly megtartásával.</p> <p>Eszközök használata a változás elleni ellenállás és tartózkodás kezelésére.</p>	<p>Annak tisztázása, hogy a perspektívában, az attitűdön vagy a viselkedésben indokolt-e a változás.</p> <p>Egy adott szakmai téma még összetettebb megismerésének elősegítése, annak kontextusában.</p> <p>A szakmai cselekvés lehetőségeinek felfedezésében való támogatás, egyéni és rendszer szinten.</p> <p>A személyes vagy rendszerszintű megoldások megtalálásának támogatása.</p> <p>Specifikus eszközök biztosítása a korlátok, tartózkodások és ellenállások kezeléséhez.</p>
<p><b>A tanulás facilitálása</b></p>	<p>Ismeretek a tanuláselméletekről és az idegtudományról (neuroscience)</p>	<p>A tanulási folyamatok előidézése és támogatása.</p> <p>A szupervizáltak/coacheek különböző tanulási stílusainak figyelembe vétele.</p>	<p>Új tanulási módok elsajátításának elősegítése.</p> <p>A szupervizáltak/coacheek tanulási szakaszainak, szakmai növekedésüknek és reflektálási képességüknek figyelemmel kísérése.</p> <p>A szupervizáltak/coacheek tanulási stílusaira való reflektálás ösztönzése.</p> <p>A tanulási folyamatok dinamikájának kezelése a szerződéses kereten és a szupervíziós /coaching kapcsolaton belül.</p>

## Magasszintű kommunikáció alkalmazása

<i>Kompetencia</i>	<i>Tudás</i>	<i>Készségek</i>	<i>Teljesítmény</i>
<b>Az egyéni kommunikációs stílus professzionális alkalmazása</b>	<p>Az alábbiak tudása/ismerete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>kommunikációs elméletek és hagyományok (pl. fenomenológiai, kibernetikai, szociológiai, kritikai).</li> <li>a szupervizor /coach non-verbális és verbális kommunikációs stílusának hatása bármilyen szupervíziós kapcsolatra.</li> <li>a hatalom témái a kommunikációs folyamatokban.</li> </ul>	<p>Az elméleti ismeretek értelmezési keretként való használata, saját kommunikációs stílusunk és annak a szupervíziós /coaching kapcsolatra gyakorolt hatásának elemzésében.</p> <p>Saját kommunikációs stílusunkra való reflektálás, a hiányosságok azonosítása a kommunikációs ismeretek, készségek és attitűdök terén.</p> <p>A saját kommunikációs mintáinkban bekövetkezett változások ön-megfigyelése.</p>	<p>Saját kommunikációs stílusunk hozzáigazítása a szupervizáltak/coacheek igényeihez és sebezhetőségéhez.</p> <p>A szupervízió és coaching folyamat során a hatalmi viszonyok kezelése és egyensúlyban tartása a kommunikációban.</p> <p>Annak megfigyelése, hogy mikor és hogyan változnak a kommunikációs minták.</p> <p>A személyes kommunikációs stílus eszközként való használata a szupervíziós /coaching folyamat előmozdítása érdekében.</p> <p>A saját kommunikációs stílus és a szupervizáltak/coacheek igényei között fennálló ellentmondás jeleinek korai felismerése.</p>
<b>A kommunikációs folyamat működtetése</b>	<p>Az alábbiak tudása, ismerete</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>különböző kommunikációs készségek és azok besorolása</li> <li>a kommunikációs folyamatok és a kontextus között fennálló kapcsolat</li> <li>a kommunikáció aspektusai és funkciója a szupervíziós/coaching folyamatokban</li> <li>az alap- és fejlett szintű, összetett kommunikációs készségek közötti különbségtétel</li> <li>A párbeszéd, mint a kommunikációs</li> </ul>	<p>A kommunikációs folyamat megfigyelése és vezetése.</p> <p>A szupervizáltak/coacheek kommunikációs stílusainak és készségeinek felismerése.</p> <p>Alapvető és összetett kommunikációs készségek (pl. visszajelzés, szembesítés) célzott, helyes és kellő időben történő használata (pl. megfigyelés, meghallgatás, kérdésfeltevés) a szupervizáltak/coacheek szakmai fejlődésének előmozdítására.</p> <p>A metakommunikáció mesterszintű ismerete.</p>	<p>A szupervíziós /coaching kommunikációs folyamat hatékony modellezése és vezetése.</p> <p>A szupervizáltak/coacheek támogatása saját kommunikációs készségeik és stílusaik tudatosításában.</p> <p>A szupervizáltak/coacheek támogatása abban, hogy elemezzék és adaptálják saját kommunikációs stílusukat és mintáikat.</p> <p>A szupervizor/coach és szupervizáltak/coacheek között végbemenő bármiféle kommunikáció verbális és non-verbális megnyilvánulásából származó információk integrálása.</p> <p>A párbeszéd használata, mint a szakmai viselkedés szempontjából releváns vonatkozások közös létrehozásának egy eszköze.</p> <p>A szupervizáltak/coacheek mind a tartalomhoz kapcsolódó, mind a</p>

	<p>jelentéstartalmak közös létrehozásának egy módja.</p>		<p>kapcsolatokra vonatkozó üzeneteire való tudatos, helyes és megfelelő időben történő reagálás</p> <p>Meta-kommunikáció a szupervíziós / coaching kapcsolat kommunikációs folyamatára vonatkozóan.</p>
<p><b>Az egyén, a munka és a szervezet közötti kommunikáció kezelése</b></p>	<p>Az alábbiak tudása, ismerete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A szervezeteken belüli hatékony kommunikáció funkciója, jellemzői és korlátai.</li> <li>• A szervezetek formális és informális kommunikációs csatornáit.</li> </ul>	<p>A formális és informális kommunikációs folyamatok elemzése a szervezeteken belül.</p> <p>A személy – munka – szervezet közötti interakcióban végbemenő kommunikáció elemzése.</p>	<p>Kommunikációs témák kezelése a személy – a munka – és a szervezet közötti interakcióra fókuszálva.</p> <p>A szupervizáltak/coacheek támogatása saját, a szervezeti kontextusban használt kommunikációs stílusaik és mintáik elemzésében.</p> <p>A szupervizáltak/coacheek támogatása a kommunikációs készségeik munkahelyi környezetükben történő alkalmazásában.</p>
<p><b>A feszültségek, elakadások és konfliktusok kezelése</b></p>	<p>Az alábbiak tudása, ismerete</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konfliktus elméletek.</li> <li>• Konfliktuskezelés és az ahhoz kapcsolódó kommunikációs minták.</li> </ul>	<p>A feszültségek és a konfliktusok korai szakaszban történő felismerése.</p> <p>Egy konfliktuson belül az eszkaláció mértékének kezelése.</p> <p>A feszültség és a konfliktus behozatala a kommunikációba.</p> <p>A konfliktusminták felismerése mind személyes szinten, mind pedig a személy –munka –szervezet interakciójában.</p>	<p>A feszültségek és konfliktusok előrelátása és kezelése.</p> <p>Egy konfliktusban az eszkalálódás mértékének felismerése és ennek megfelelő beavatkozás.</p> <p>A különbségek kezelése párbeszédre keresztül.</p> <p>A korlátok, nézetkülönbségek és az ellenállás érzékeny kezelése, ha szükséges, akár konfrontatív módon.</p> <p>A konfliktus minden fázisában figyelni valamennyi résztvevő szempontjára/ megtartani a pártatlanságot.</p> <p>A konfliktusok konstruktív és kreatív megoldásainak előmozdítása, mind személyes szinten, mind pedig a személy – munka – szervezet interakcióban.</p> <p>A szupervizáltakban/coacheekben erőforrásaik és az ezekhez kapcsolódó kommunikációs minták tudatosítása a feszültségekkel és konfliktusokkal való munka vonatkozásában.</p>

## A többértelműség /diverzitás kezelése

<i>Kompetencia</i>	<i>Tudás</i>	<i>Készségek</i>	<i>Teljesítmény</i>
<b>Diverzitástudatosság</b>	<p>Az alábbiak tudása, ismerete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• az értékek és a feltételezések általában hogyan irányítják az emberi cselekvést</li> <li>• saját értékeink és feltételezéseink.</li> </ul>	Érzékenység a különbözőségekre és azok hatására.	<p>Állandó reflektálás saját értékeinkre és a cselekvéseinket irányító feltételezéseinkre, különösen a másokkal való összehasonlításban.</p> <p>A szupervizáltak/ coacheek szociokulturális értékeinek és a cselekedeteiket irányító feltételezéseiknek tudatosítása.</p>
	<p>A szocio-kulturális tulajdonítási/ attribúciós gyakorlatok ismerete és ennek hatása a szupervíziós / coaching folyamatra.</p>	<p>A szociokulturális attribúciós/ tulajdonítási gyakorlatok és hatásuk kezelésének képessége.</p>	<p>Olyan beavatkozások alapos ismerete, melyek megkérdőjelezzik a visszavont perspektívákat és viselkedéseket.</p> <p>A sztereotípiázott tulajdonítások megkérdőjelezése a személyes és a szakmai interakciókban.</p>
<b>A hatalom, a hierarchia és a diszkrimináció kezelése</b>	<p>Az alábbiak tudása, ismerete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gender elméletek</li> <li>• kulturális elméletek</li> <li>• interszekcionalitás</li> </ul>	<p>Annak ismerete, hogy a sztereotípiázás és a diszkrimináció hogy keletkezik és reprodukálódik a kommunikáció során.</p> <p>Új cselekvési területek megnyitása.</p>	<p>A sztereotípiázás felismerése és annak összekapcsolása egy konkrét viselkedéssel.</p> <p>A hatalom és a forráselosztás folyamatainak olyan megközelítése, mely által a szupervizált/coachee jobban fog tudni ezekkel a témákkal bánni.</p> <p>Annak felismerése, hogy valakit mikor fenyeget a kirekesztés veszélye és ellensúlyozó beavatkozás használata.</p> <p>A szupervizáltak/ coacheek gender és diverzitás kompetenciáinak fejlesztése.</p>
	<p>A kétnyelvűség/ második nyelv hatásának alapvető ismerete.</p>	<p>Foglalkozás a kétnyelvűségnek a szupervíziós / coachingfolyamatra gyakorolt hatásával.</p>	<p>Rugalmas alkalmazkodás a különböző nyelvi szintekhez és beszéd stílusokhoz.</p>

## A szupervízió/coaching különböző típusainak, technikáinak és módszereinek mesterfokú működtetése

<i>Kompetencia</i>	<i>Tudás</i>	<i>Készségek</i>	<i>Teljesítmény</i>
<p>A szupervízió/coaching különböző típusaiban való működés</p>	<p>Az alábbiak tudása, ismerete</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a különböző típusok jellemzői</li> <li>ezek vonzatai és kezelésük.</li> </ul> <p>A professzionális tanácsadás formáinak ismerete (pszichoterápia, szervezetfejlesztés, szervezeti tanácsadás stb.)</p>	<p>Határok kijelölése.</p> <p>Egyéb formákkal való együttműködés.</p> <p>Diádikus folyamatok építése.</p> <p>Csoportfolyamatok építése.</p> <p>Teamfolyamatok építése.</p> <p>Szervezeti folyamatok építése.</p> <p>Blended learning (vegyes /komplex/ tanulás) építése.</p>	<p>Annak elemzése, hogy a szupervizáltak/coacheek /teamek /szervezetek igényeit a szupervízió / coaching ki tudja-e elégíteni - majd az igényeknek megfelelő forma ajánlása.</p> <p>A szupervíziós folyamatban nem tárgyalandó témákhoz való viszonyulás oly módon, hogy ezeket sem nem ignoráljuk, sem nem fókuszálunk rájuk.</p>
		<p>Működés diádikus helyzetben.</p>	<p>A diádikus, a háromszög- és négyszögszerződések közötti különbségek, valamint azok hatásainak kezelése a szupervíziós folyamatra.</p> <p>A szupervizáltak/coacheek aktuális helyzetére való reagálás a célok és igények szem elől tévesztése nélkül.</p> <p>Egy zajló folyamat áttekintése és annak megállapítása, hogy a választott forma és típus továbbra is megfelel-e a szerződésben szereplő céloknak.</p>



		Működés csoportos közegben.	<p>A csoportfolyamatok jellemzőinek ismerete és azok kezelése.</p> <p>A specifikus csoportfolyamattal való munka.</p> <p>A csoportfolyamat felhasználása a szerződésben rögzített célok elérésére.</p>
		Működés team közegben	<p>A teamek és a teamfolyamatok jellemzőinek ismerete és az azokkal való munka.</p> <p>A szervezeten belüli teamek feladatainak ismerete, figyelembe vétele és az azokkal való munka.</p> <p>Döntéshozatal azzal kapcsolatban, hogy a vezető részt vegyen-e a team folyamatban, a szerződésben rögzített céloknak megfelelően.</p>
		Működés szervezeti közegben	<p>Szervezeti aspektusok integrálása a folyamatba, különös tekintettel a leggyakoribb témákra, mint például a tekintély, az alárendeltség és a versengés kérdései.</p>
		Működés blended tanulási helyzetben	<p>Az új médiumok és face-to-face szettingek célirányos használata.</p>
Módszerek és technikák alkalmazása	<p>Különböző módszerek és technikák ismerete.</p> <p>A beavatkozás / intervenció elméleteinek ismerete.</p>	<p>Számos módszer és technika kiváló ismerete.</p> <p>Világos és elméleti megalapozottságú koncepció ezen módszerek és technikák alkalmazására vonatkozóan.</p>	<p>Módszerek és technikák használata specifikus kontextusokban.</p> <p>Adott témában és pillanatban történő beavatkozás / intervenció, mely egyszerre megalapozott elméletileg és egyszerre személyre szabott, helyzethez illő.</p>
		<p>Szakmai visszajelzés adása</p>	<p>A másik személy viselkedésével kapcsolatos benyomásunkról adott információ.</p> <p>A visszajelzés szabályainak rugalmas alkalmazása az ügyfél igényeinek vagy a helyzetnek megfelelően.</p> <p>A szupervizáltak/coacheek gondolkodásának és viselkedésének megerősítése és ösztönzése.</p> <p>A csoportban vagy a teamben az együttműködési folyamat ösztönzése a visszajelzés (feedback) gyakorlatával.</p>

		<p>Problémák fókuszált megjelenítése</p>	<p>Annak felismerése, amikor egy adott probléma átláthatatlannak bizonyul és ennek következtében szorongást okoz.</p> <p>A szupervizáltak/coacheektámogatása abban, hogy a problémától egy lépéssel hátrébb lépve egy új perspektívából tekinthessenek arra.</p> <p>A szupervizáltak/coacheek támogatása abban, hogy a szavaktól és a felismerésektől eljussanak az új és ismeretlen cselekvésig.</p>
		<p>A szuperviziós /coaching folyamat moderálása</p>	<p>Módszerek célirányos alkalmazása a folyamat strukturálásában, a szerződéses célok elérése érdekében.</p>
		<p>A reflektálás ösztönzése</p>	<p>A szupervizáltak/coachee támogatása tapasztalatai, gondolatai és meggyőződései kifejezésében.</p> <p>Annak eldöntése, hogy a tartalomra, a folyamatra vagy a reflexió módjára reflektáljunk (metareflexió).</p> <p>A szupervizáltak/coacheek bátorítása, hogy figyeljenek az érzelmi állapotunkra és a viselkedési megnyilvánulásaikra.</p> <p>A szupervizáltak/coacheek támogatása abban, hogy levonják saját következtetéseiket a vágyott jövőbeni eredmények eléréséhez szükséges változásokkal kapcsolatban.</p>
		<p>Az empátia használata</p>	<p>A szupervizáltak/coacheek érzelmi állapotának felismerése.</p> <p>Szupervizorként /coachként saját érzelmi válaszuk elkülönítése a szupervizáltak/coacheek érzelmeitől.</p> <p>Az indulatátvitel és a viszontindulatáttétel, valamint elfogultságaink professzionális kezelése.</p>
		<p>Szakmai párbeszéd alkalmazása</p>	<p>Tisztelet kifejezése aziránt, ahogyan az egyén megtapasztalja a valóságot.</p> <p>Őszinte érdeklődés tanusítása és a kölcsönös megértés elősegítése.</p> <p>Kreatív technikák használata azért, hogy a szupervizáltak/coacheek számára megkönnyítsük aktuális helyzetük megértését.</p>



*Az Európai Bizottság támogatásával, 2015. március*

