



EMCC KOMPETENCIA KERETRENDSZER v2

2015. szeptember

A dokumentumban szereplő információ bizalmas és az EMCC szellemi tulajdonát képezi. Minden jog fenntartva.

EMCC: Európai Mentoring és Coaching Tanács
EQA: EMCC Európai Minőség Díj
EIA: EMCC Európai Egyéni Akkreditáció

EMCC Kompetencia keretrendszer célkitűzése

A kompetencia keretrendszer célja, hogy leírást adjon a coachok/mentorok munkájáról 4 meghatározott fejlettségi szint alapján, annak érdekében, hogy segítse a coachokat/mentorokat saját fejlettségi szintjük felmérésben, valamint, hogy a képzést nyújtó szervezetek a saját hallgatóik mentoring/coaching teljesítménye alapján értékelhessék képzéseik hatékonyságát. A Kompetencia Indikátorok a coaching szakma magatartási ill. elvi útmutatói, melyek megfelelnek a nyolc kompetencia kategóriának.

A kompetencia keretrendszer továbbá értékelési eszközként is funkcionál, mely lehetővé teszi egy tapasztalt értékelő számára, hogy:

1. értékelje egy coach/mentor működését
2. megállapítsa egy coach/mentor működésének fejlettségi szintjét (EIA szintek szerint)
3. megállapítsa a coach/mentor képzések szintjét (EQA szintek szerint)

Az EMCC számára készítette: Gunilla Abrahamsson, Nadine Hemmer, Marialexia Margariti, Michel Moral, Ana Oliveira Pinto, Ned Skelton, Anita van Vlerken

A coach / mentor akkreditáció négy szintje az EIA és EQA minősítésekhez

Az EQA szintek leírása

Foundation	Practitioner	Senior Practitioner	Master Practitioner
<p>Azok számára, akik</p> <ul style="list-style-type: none"> • szeretnék megérteni a coaching / mentoring gyakorlati alkalmazását és rendelkezni a coachinghoz / mentoringhoz szükséges alapképességekkel • arra készülnek, hogy coaching / mentoring beszélgetéseket folytassanak mások készségei és teljesítménye fejlesztésének támogatására • saját területükön / munkakörükben kívánják alkalmazni a coaching / mentoring megközelítést, és szeretnék világosan érteni, hogy saját coach / mentor szerepük hogyan illeszkedik szakmai szerepükbe 	<p>Azok számára, akik</p> <ul style="list-style-type: none"> • belső coachként / mentorként fognak dolgozni, vagy munkájuk fő részeként alkalmaznák a coaching / mentoring technikákat, vagy külső coachként / mentorként kezdenek el tevékenykedni • előre láthatólag kisszámú klienssel / kontextussal és saját tapasztalati területükön belül fognak dolgozni mások teljesítményének fokozásán, önbizalmának növelésén és képességeik szélesítésén • jellemzően korlátozott számú modellt, eszközt és folyamatot lesznek képesek alkalmazni 	<p>Azok számára, akik</p> <ul style="list-style-type: none"> • professzionális coachként / mentorként fognak praktizálni - számos modell és keretrendszer felhasználásával • jelenleg és a jövőben is kliensek, kontextusok és szervezetek széles spektrumával kívánnak dolgozni • munkájuk során a következők fejlesztése áll fókuszban: fejlődés, a komplex és kihívást jelentő kapcsolatok kezelése és az ellentmondásos, változó körülmények közötti munkavégzés 	<p>Azok számára, akik</p> <ul style="list-style-type: none"> • professzionális coachként/ mentorként fognak dolgozni, megteremtve saját koherens megközelítésüket - modellek és keretrendszerek széles skáláját alkalmazva • kliensek, kontextusok és szervezetek széles skálájával dolgoznak, vagy terveznek dolgozni

Az EIA szintek leírása

Foundation	Practitioner	Senior Practitioner	Master Practitioner
<p>Azok érik el ezt a szintet, akik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • értik a coaching / mentoring gyakorlati alkalmazását, és rendelkeznek a coachinghoz / mentoringhoz szükséges alapkészségekkel • felkészültek, hogy coaching / mentoring beszélgetéseket folytassanak mások készségei és teljesítménye fejlesztésének támogatására • saját területükön / munkakörükben alkalmazzák a coaching / mentoring megközelítést, és világosan értik, hogy saját coach / mentor szerepük hogyan illeszkedik szakmai szerepükbe 	<p>Azok érik el ezt a szintet, akik</p> <ul style="list-style-type: none"> • belső coachként / mentorként dolgoznak, a coaching / mentoring technikákat fő tevékenységük meghatározó részeként alkalmazzák, vagy külső coachként / mentorként kezdenek el tevékenykedni • kisszámú klienssel / kontextussal és saját tapasztalati területükön belül fognak dolgozni mások teljesítményének fokozásán, önbizalmának növelésén és képességeik szélesítésén • a munkamódszerük jellemzően egy vagy több elismert modell következetes alkalmazásán alapszik • szupervízióval kiegészített önreflexióval azonosítják be az ügyféllel való együttműködés kulcspontjait, megfelelő részletességgel elemezve, hogy beazonosítsanak működésbeli változtatási szükségszerűségeket, majd megvalósítják és értékelik azokat 	<p>Azok érik el ezt a szintet, akik</p> <ul style="list-style-type: none"> • professzionális coachként / mentorként praktizálnak - számos modell és keretrendszer felhasználásával, illetve új elképzelések és ötletek beépítésével • a jó gyakorlat példaképei • kliensek, kontextusok és szervezetek széles spektrumával dolgoznak • munkájuk fő fókuszterületei: fejlődési képesség létrehozása, komplex és kihívást jelentő kapcsolatok kezelése és az ellentmondásos, változó körülmények közötti munkavégzés • magabiztos jelenléttel, az ügyfél számára magas elvárásokat támogató környezetben megjelenő változatos és gyakran komplex ügyfélproblémákkal foglalkoznak • szupervízióval kiegészített önreflexióval azonosítják be mind az ügyféllel kapcsolatos, mind a praxisra jellemző együttműködési kulcspontokat, megfelelő részletességgel elemezve, hogy beazonosítsanak működésbeli változtatási szükségszerűségeket, majd megvalósítják és értékelik azokat 	<p>Azok érik el ezt a szintet, akik</p> <ul style="list-style-type: none"> • professzionális, tapasztalt coachként / mentorként megteremtik saját innovatív és koherens megközelítésüket - az elismert modellek és keretrendszerek kritikai megközelítésére alapozva • saját tudásuk, készségeik rugalmas alkalmazásával szélesítik klienseik perspektíváját, túllépve az aktuális probléma/kontextus keretein, így kiterjesztve a kliens tanulását • munkamódszerük jellemzően az adott kliensre szabott, rugalmas és innovatív megközelítésen alapszik. • aktívan hozzájárulnak a coaching/ mentoring szakmává válásához és evolúciójához az alábbi lehetséges módokon: modellek, eszközök fejlesztésével, szakmai publikációkkal, coach/mentor társak szupervíziójával, coachok/mentorok képzésével, az elismert coaching/mentoring szervezetek munkájához való hozzájárulással • szupervízióval kiegészített önreflexióval azonosítják be mind az ügyféllel kapcsolatos és a praxisra jellemző együttműködési kulcspontokat, megfelelő részletességgel elemezve, hogy beazonosítsanak működésbeli változtatási szükségszerűségeket, majd megvalósítják és értékelik azokat, és ezeket megosztják másokkal a coaching/mentoring folyamatok fejlesztése érdekében

Nyolc coaching/mentoring kompetencia kategória

Én-tudatosság

Bizonyítja, hogy tudatában van saját értékeinek, meggyőződéseinek és viselkedésének, felismeri, hogy mindezek hogyan hatnak munkájára, és képes ezt a tudatosságát eredményesen felhasználni a kliensmunka során – és amennyiben releváns, a megbízókkal is.

Elkötelezettség az ön-fejlesztés iránt

Kutatja és fejleszti munkájának minőségét, fenntartja a szakma jó hírét.

A szerződés menedzselése

Az ügyféllel – ahol releváns, a megbízókkal is – együtt létrehozza és fenntartja a coaching/mentoring szerződés elvárásait és korlátait.

Kapcsolatépítés

Gyakorlattan épít ki és tart fenn eredményes kapcsolatot az ügyféllel, amennyiben releváns, a megbízóval is.

Belátás és tanulás lehetővé tétele

Az ügyféllel és a megbízóval való munkája során képes belátást és tanulást előidézni.

Eredmény- és cselekvésorientáltság

Módszerek és saját képességei alkalmazásával támogatja ügyfelét a kívánt változások elérésében.

Modellek és technikák alkalmazása

Az alap kommunikációs készségeken túl modelleket és eszközöket, módszereket és elméleteket használ fel a belátás és tanulás lehetővé tétele érdekében.

Értékelés

Információt gyűjt munkájának eredményességéről, és hozzájárul az eredmény értékelési kultúra kialakításához.

Képesség indikátorok

Az alábbi táblázat a nyolc kompetencia kategóriára vonatkozó képesség indikátorokat (CI) jeleníti meg a coaching/mentoring négy különböző fejlettségi szintjén.

A táblázat kibontja azt az EMCC által azonosított nyolc kompetenciát, melyek szükségesek a megfelelő coaching/mentoring működéshez. Ezeket a kompetenciákat támasztják alá a képesség indikátorok. Fontos, hogy a képesség indikátorok csupán útmutatóként szolgálnak. Az akkreditációs pályázatokban nem feltétlenül szükséges minden egyes képesség indikátort megcélózni. Az EMCC az egyenértékűség elvén működik, azaz amikor egy coach vagy mentor adott akkreditációs szinten dolgozik, akkor az adott szinthez tartozó képesség indikátorok az általa végzett tevékenységeket írják le. Következésképpen nem szükséges minden képesség indikátor meglétének bizonyítása az akkreditációs pályázatban.

A szintek sorrendiségében alkalmazott elvek: minden előzőnél magasabb szinten a képesség indikátorok szélesebb és mélyebb tudást, a gondolatok egyre magasabb szintű szintézisét, egyre szignifikánsabb belátások előidézését, egyre komplexebb témákkal és helyzetekkel való munkát, és a magasabb szinteken az egyéni, koherens coaching/mentoring megközelítés létrehozását írják le.

KOMPETENCIA KATEGÓRIA	FOUNDATION képesség indikátorok	PRACTITIONER képesség indikátorok	SENIOR PRACTITIONER képesség indikátorok	MASTER PRACTITIONER képesség indikátorok
Én-tudatosság Bizonyítja, hogy tudatában van saját értékeinek, meggyőződéseinek és viselkedésének, felismeri, hogy mindezek hogyan hatnak munkájára, és képes ezt a tudatosságát eredményesen felhasználni a kliensmunka során – és amennyiben releváns, a megbízókkal is.	<ul style="list-style-type: none"> • viselkedési stílusa segíti a coaching/mentoring folyamatot (1) • menedzseli a különbözőségekből fakadó problémákat a coaching/mentoring során (2) • hatékonyan kommunikálja a saját értékeit, elképzeléseit és attitűdjeit, amik irányítják coach/mentor működését (3) • értékeinek és meggyőződéseinek megfelelően viselkedik (4) 	<ul style="list-style-type: none"> • én-tudatosságát az emberi viselkedés egy elismert modelljére építi, szigorú önreflexióval él saját praxisára vonatkozóan (31) • felismeri, amikor saját, belső pszichológiai folyamatai interferálnak a klienssel végzett munkával, és annak megfelelően alakítja viselkedését (32) • a kliens érzelmeire empatikusan reagál anélkül, hogy személyesen bevonódna (33) 	<ul style="list-style-type: none"> • én-tudatosságát tovább építi számos elméleti modell és külső forrásokból származó strukturált ismeretek alapján, szigorúan reflektálva tapasztalatira és gyakorlatára (73) • proaktívan menedzseli saját lelkiállapotát a kliens szükségleteihez igazodva (74) 	<ul style="list-style-type: none"> • szintetizálja a személyes tapasztalatból és az elméleti modellek kiterjedt ismeretéből adódó meglátásokat (99) • reflektál és tudatosan közelíti meg az ügyféllel való együttműködés és coaching minden pillanatát (100) • kritikusan reflektál a paradigmákra és azok kliensekre gyakorolt hatására (101)

<p>Elkötelezettség az ön-fejlesztés iránt</p> <p>Kutatja és fejleszti munkájának minőségét, fenntartja a szakmai jó hírét.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • gyakorolja és értékeli saját coaching/mentoring készségeit (5) 	<ul style="list-style-type: none"> • konkrét tettekkel és önreflexióval fejezi ki elkötelezettségét személyes fejlődése iránt (34) • rendszeres szupervízióon vesz részt szakmai fejlődése érdekében (35) • értékeli a szupervízió eredményességét (36) 	<ul style="list-style-type: none"> • személyes meggyőződéseit, attitűdjeit és készségeit folyamatosan felülvizsgálja, reflektál rájuk, és megújítja azokat coach/mentor működésének fejlesztése érdekében (75) • proaktívan azonosítja készségbeli, tudásbeli és attitűdbeli hiányosságait és strukturált tanulással pótolja azokat (76) • releváns témák, elvek és modellek megismerésével fejleszti saját munkáját (77) • az új tudást átülteti a gyakorlatba, a célokat, folyamatokat egyeztetni az érintettekkel (78) • bemutatva saját gyakorlatát, visszajelzést kér kollégáitól (79) 	<ul style="list-style-type: none"> • naprakész a coaching/mentoring kutatásait illetően és értékeli azokat (102)
<p>A szerződés menedzselése</p> <p>Az ügyféllel – ahol releváns a megbízókkal is - együtt létrehozza és fenntartja a coaching/mentoring szerződés elvárásait és korlátait.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • világossá teszi szerepét a klienssel való viszonyban (6) • ismerteti a coaching /mentoring hozadékait mind a kliensre, mind a kliens kontextusára vonatkozóan (7) • megállapodást köt a titoktartásra és a másokkal való kommunikációra vonatkozóan (8) • kézben tartja a megbeszélés lezárását úgy, hogy az ügyfél tisztában legyen a találkozás eredményével (9) 	<ul style="list-style-type: none"> • az EMCC szakmai etikai kódexéhez vagy azzal egyenértékű irányelvekhez tartja magát (37) • elmagyarázza a különbséget a coaching/mentoring és más szakmák között, bemutatja annak hozadékait mind a kliensre, mind a kliens kontextusára vonatkozóan (38) • egyértelmű szerződést köt és tart fenn a coaching/mentoring folyamatra a klienssel, és ahol releváns, a többi érintettel is (39) • megállapodik abban, hogy mikor, hol és milyen gyakran kerül sor az ülésekre (40) • saját coaching/mentoring 	<ul style="list-style-type: none"> • ellentmondásos és/vagy konfliktusos körülmények között etikailag megalapozott coaching/mentoring szerződést köt a klienssel (vagy a megbízókkal, amennyiben releváns) (80) • felismeri, ha a kliensnek olyan érzelmi vagy terápiás szükségletei vannak, amelyek túlmutatnak szakmai képességein, és nem teszik lehetővé a biztonságos közös munkát (81) 	<ul style="list-style-type: none"> • támogatja a kliens specializált kezelését, amennyiben szükséges (103) • felismeri, ha a kliensnek a biztonságos közös munka keretein túlmutató szükségletei vannak, és ilyenkor megfelelő lépéseket tesz (104)

		<p>folyamatát és stílusát úgy mutatja be, hogy az ügyfél döntést tudjon hozni a coaching/mentoring folytatásával kapcsolatban (41)</p> <ul style="list-style-type: none"> • felismeri saját kompetenciájának határait, és ha szükséges, felbontja a szerződést (42) • felismeri, ha a kliens nem képes elköteleződni a coaching/mentoring iránt, és megteszi a megfelelő lépéseket (43) • eredményesen dolgozik a kliens preferenciáival, és szükség szerint a megrendelő szervezet folyamataival és szabályzataival (44) • menedzseli a szerződés megkötését (45) 		
<p>Kapcsolatépítés Gyakorlottan épít ki és tart fenn eredményes kapcsolatot az ügyféllel, amennyiben releváns, a megbízóval is.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ismerteti, hogy kettejük viselkedése hogyan hat a coaching/mentoring folyamatra (10) • tisztelettel bánik mindenkivel, megőrizve a kliens méltóságát (11) • a kapcsolat kiépítésének legalább egy módszerét ismerteti és alkalmazza (12) • a kliens számára érthető nyelvezetet használ (13) • elköteleződésével és ítéletmentességével bizalmat épít a klienssel (14) 	<ul style="list-style-type: none"> • a kliens irányában empátiát és őszinte támogatást mutat (46) • biztosítja a szükséges bizalmi szintet az eredményes coachinghoz/mentoringhoz (47) • felismeri a kliens érzelmi állapotát és eredményesen dolgozik vele (48) • nyelvhasználatában és viselkedésében illeszkedik a kliens stílusához, megtartva saját hitelességét (49) • biztosítja, hogy a kliens ne függjön a coachtól/mentortól (50) 	<ul style="list-style-type: none"> • figyel a kliens érzelmeire, hangulataira, nyelvhasználatára, mintázataira, meggyőződéseire, valamint fizikai megnyilvánulásaira és rugalmasan dolgozik velük (82) • minden pillanatban nagyfokú figyelemről és érzékenységről tesz tanúbizonyságot, miközben szem előtt tartja, hogy a kliens kitűzött céljai felé haladjon (83) 	<ul style="list-style-type: none"> • a beszélgetés minden pillanatában képes leírni az ügyfél jelzéseire alapozott aktuális stratégiáját (105)

<p>Belátás és tanulás lehetővé tétele</p> <p>Az ügyféllel és a megbízóval való munkája során képes belátást és tanulást előidézni.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • a coaching/mentoring során kifejezi meggyőződését, miszerint mindenki saját tapasztalataiból és felismeréseiből képes a legjobban tanulni (15) • ellenőrzi a kulcsfontosságú pontok megértését (16) • aktív hallgatási stílust alkalmaz (17) • ismerteti a hatásos kérdés elveit (18) • olyan stílusban ad visszajelzéseket, hogy azok hasznosak, fogadhatóak és értelmezhetőek legyenek (19) • a maga nézőpontjait és ötleteit csak olyan formában hozza be, amely lehetővé teszi az ügyfél számára, hogy megválassza, kíván-e velük dolgozni vagy sem (20) 	<ul style="list-style-type: none"> • felhívja a figyelmet a hatásos hallgatás lehetséges akadályaira (51) • érzékeny a kommunikáció modularitására, hangszínére ugyanúgy, mint az explicit tartalmára (52) • azonosítja a kliens gondolkodási és cselekvési mintázatait (53) • lehetővé teszi a kliens számára, hogy lássa a kapcsolatot érzései és viselkedése, valamint a teljesítménye között (54) • különböző kérdészi technikákat alkalmaz a tudatosság szintjének emeléséhez (55) • lehetővé teszi a kliensnek új ötletek felszínre hozását (56) • visszajelzések és kihívások alkalmazásával segíti a klienst különböző nézőpontokhoz, ügyelve a kapcsolatra és a cselekvés felelősségére (57) • nem foglal állást, amikor a klienst alternatívák megfontolására bátorítja (58) • áttekintő összefoglalást ad a még teljesebb megértés és a cselekvés iránti elköteleződés érdekében (59) 	<ul style="list-style-type: none"> • sokféle technikát alkalmaz a tudatosság növelése érdekében, bátorítja a feltárást, és mélyíti a belátást (84) • hatásosan használja a visszajelzéseket és a konfrontációkat a tudatosság, belátás és felelősségvállalás ösztönzésére (85) • az ügyfél kommunikációjának minden szintjére reagál az adott pillanatban, és ezek alapján következtet a kérdés lehetséges területeire (86) • a belátás elősegítése érdekében rugalmasan alkalmazza a kérdések széles körét (87) • nyelvhasználatával segíti a klienst a jelenlegi gondolkodásmódja/megértése átkeretezésére, átgondolására (88) • holisztikus perspektívát alkalmaz a megértés és a belátás elősegítése érdekében (89) • felismeri a kliens pillanatnyi helyzetében rejlő bizonytalanságokat, lehetőségeket és korlátokat, és segíti a klienst, hogy értékelje ezek hatását (90) 	<ul style="list-style-type: none"> • eredményesen támogatja a klienseket egyre komplexebb szükségleteikben (106) • lehetővé tesz jelentős és alapvető gondolkodásbeli és a viselkedésbeli változásokat (107) • megközelítését / technikáját minden pillanatban a kliensre adaptálja, miközben megtartja az eredményfókusz is (108)
---	---	---	--	---

<p>Eredmény- és cselekvésorientáltság</p> <p>Módszerek és saját képességei alkalmazásával támogatja ügyfelét a kívánt változások elérésében.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • segíti a klienszt a vágyott eredmények tisztánlátásában és a megfelelő célok kitűzésében (21) • biztosítja az összhangot a kliens céljai és aktuális körülményei között (22) • a klienszt arra motiválja, hogy minél több lehetséges utat vegyen figyelembe a céljai eléréséhez (23) • biztosítja, hogy a kliens határozza el magát megoldások irányában (24) • megfelelő jegyzeteket készít, hogy az ügyféllel közösen nyomon követhessék a fejlődési folyamatot (25) • megbizonyosodik arról, hogy a kliens felkészülten, konkrét akciótervvel távozik az ülésről (26) 	<ul style="list-style-type: none"> • segíti a klienseket akciók – beleértve a megfelelő támogatást, erőforrásokat és váratlanul előfordulható események feltérképezését - megtervezésében (60) • olyan akcióterv kidolgozására ösztönzi a klienszt, mely a leginkább illik személyes preferenciáihoz (61) • biztosítja, hogy a kliens felelősséget vállaljon saját döntéseiért, tetteiért és tanulási megközelítéséért (62) • segíti a klienszt az akciói közben esetlegesen felmerülő akadályok előzetes feltérképezésében (63) • az eredmények, célok, akciótervek iránti elköteleződés kialakításához legalább egy technikát alkalmaz (64) • a klienssel együtt áttekinti a fejlődési folyamatot, az elért eredményeket, célokat, és amennyiben szükséges revideálják azokat (65) 	<ul style="list-style-type: none"> • bátorítja kliensét a vágyott eredmények szélesebb kontextusának és hatásainak feltárására (91) • az eredmények elérésének elősegítése érdekében technikák és módszerek széles skáláját alkalmazza (92) • a célok, eredmények és tennivalók iránti elköteleződés kiépítéséhez számos különböző technikát alkalmaz (93) • segíti a klienszt a változáshoz kapcsolódó hozzáállásának feltérképezésében, valamint ösztönzi az aktív kísérletezést és önfelfedezést (94) • hatékonyan dolgozik a változással kapcsolatos ellenállással (95) 	
<p>Modellek és technikák alkalmazása</p> <p>Az alap kommunikációs készségeken túl modelleket és eszközöket, módszereket és elméleteket használ fel a belátás és tanulás lehetővé tétele érdekében.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • megközelítését egy coaching/mentoring modellre vagy keretrendszerre alapozza (27) 	<ul style="list-style-type: none"> • a coaching/mentoring koherens modelljét fejleszti ki, egy vagy több elismert modellre építve (66) • számos elismert eszközt és technikát alkalmaz, segítve a klienszt az eredmények elérésében (67) • a kliens helyzetére szabott modelleket és megközelítéseket 	<ul style="list-style-type: none"> • különböző modellekből és új ötletekből létrehozza saját coaching / mentoring megközelítését, aminek működését alá is tudja támasztani (96) • modellek, eszközök és technikák mély ismeretére és tapasztalataira támaszkodva segíti a klienszt az előtte álló kihívásokban és céljai 	<ul style="list-style-type: none"> • ismert modellek kritikus értékelésére és a saját munkájából, valamint a szupervízióból való tanulásra alapozott saját, egyedi coaching/mentoring megközelítést használ (109) • az eredményesség növelése érdekében saját eszközöket és rendszereket alkot (110)

		alkalmaz (68)	elérésében (97)	
<p>Értékelés</p> <p>Információt gyűjt munkájának eredményességéről, és hozzájárul az eredmény értékelési kultúra kialakításához.</p>	<ul style="list-style-type: none"> figyelemmel kíséri és reflektál a teljes folyamat eredményességére (28) visszajelzést kér a klientsől a coaching/mentoring munkára vonatkozóan (29) konstruktívan fogadja és fogadja be a visszajelzéseket (30) 	<ul style="list-style-type: none"> formális visszajelzési eljárást használ (69) szigorú értékelési folyamatot követ a kliensekkel és az érintettekkel (amennyiben releváns) (70) az eredményeket a klienssel és az érintettekkel (amennyiben releváns) együtt értékeli (71) saját eredményesség-értékelési eljárásai vannak önmaga coachként/mentorként való értékelésére (72) 	<ul style="list-style-type: none"> kritikusan bánik a coaching/mentoring különböző értékelési megközelítéseivel (98) 	<ul style="list-style-type: none"> aktívan hozzájárul a coaching/mentoring értékeléssel kapcsolatos tudástárának fejlesztéséhez (111) a megszerzett tudást felhasználja az értékeléshez, a coaching/mentoring folyamatához és a kliens témákhoz kapcsolódó trendek, elméletek, témák megvitatásában (112)