

**ICF-kompetenciák** – Az egyes szintekhez tartozó minimumkézségek leírása alapján.

*A szürke háttérben azok a kritériumok szerepelnek, amelyek meglétekor a jelölt nem felel meg a vizsgán.*

Kompetenciák	ACC szint	PCC szint	MCC szint
<b>1. Etikai irányelvek és szakmai normák</b>	A szóbeli vizsgán nem kap pontot – lásd az első oszlopot!	A szóbeli vizsgán nem kap pontot – lásd az első oszlopot!	A szóbeli vizsgán nem kap pontot – lásd az első oszlopot!
A jelölt nem felel meg ennek a kompetenciának, amennyiben <ul style="list-style-type: none"><li>• Elsősorban arra figyel, hogy elmondja ügyfelének, mit hogyan csináljon (tanácsadás).</li><li>• A beszélgetés elsősorban a múlton alapul, különösen az érzelmi múlton (terápia).</li><li>• Az ICF által definiált coachingalapok és -kézségek hiányában, illetve amennyiben nem világos, hogy a bemutatott kompetenciákhoz tartozó jellemzők készségszinten is beépültek a jelölt tudásába.</li></ul> Például ha a coach szinte kizárólag tanácsot ad, vagy ha megjelöli, hogy az általa mondott alternatívák közül az ügyfelnek mit kellene tennie. Ha a bizalom, bensőséges viszony, coachjelenlét, megfelelő kérdezéstechnika, tudatosítás, ügyfél által generált cselekvések tervezése nem valósul meg, <b>a jelölt egyik szinten sem felel meg a vizsgán.</b>			

Kompetenciák	ACC szint	PCC szint	MCC szint
<p><b>2. Coachingmegállapodás</b></p> <p>Képes felismerni, mire van szükség az adott coachingkapcsolatban, és képes a leendő ügyféllel megállapodást kötni a coaching folyamatáról és a coachingkapcsolatról</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A kezdetektől lerakja az „együttműködés szabályait”.</li> <li>• Megállapodik az adott ülésről. Min akar az ügyfél dolgozni aznap? Mitől lesz a következő 30 perc hasznos számára? Létrehozza a fókuszot.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach elfogadja, amin az ügyfél szeretne dolgozni a felszínen maradva.</li> <li>• Az ügyfél napirendjét követi, de kevés egyéb dolgot tár fel.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach választja meg a témát az ügyfél számára.</li> <li>• A coach nem azon a témán dolgozik, amit az ügyfél meghatározott.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach elfogadja, amin az ügyfél szeretne dolgozni.</li> <li>• Az ügyfél napirendjét követi, de egyéb dolgokat is feltár; az ülés sikerességét a témák teljesítésével méri.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach választja meg a témát/témákat az ügyfél számára.</li> <li>• A coach nem az ügyfél által meghatározott témán/témákon dolgozik.</li> <li>• A coach nem tárja fel, mi lenne a siker fokmérője az ügyfél számára a felmerülő témákban, illetve ő maga határozza meg azt.</li> <li>• A coach nem tárja fel a megfelelő eredmény eléréséhez szükséges témákat, illetve nem ellenőrzi, hogy ügyfele vajon az ülés elején az általa meghatározott célok felé tart-e.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach teljes mélységében feltárja, hogy mit akar az ügyfél az üléstől, tudja, hogy mitől lesz az ülés számára sikeres, és megbizonyosodik arról, hogy az ülés célja mind az ügyfélnek, mind saját magának érthető.</li> <li>• A coach rendszeresen ellenőrzi, hogy a beszélgetés iránya folyamatosan az ügyfél érdekét, célját szolgálja-e, és irányt vált, amennyiben az ügyfél visszajelzése alapján erre szükség van.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nem adja jelét az ügyféllel való teljes együttműködésnek.</li> <li>• A coach választja meg a témát/témákat az ügyfél számára.</li> <li>• A coach nem az ügyfél által meghatározott témán/témákon dolgozik.</li> <li>• A coach nem tárja fel minden egyes témánál a sikeresség fokmérőjét, mellyel egyértelművé teszi az ügyfél szándékát vagy céljait az adott ülésen.</li> <li>• A coach nem engedi, hogy az ügyfél teljes ráhatással legyen azokra a dolgokra, amelyeket meg kell beszélni az ügyfél által meghatározott célok érdekében az adott ülésen.</li> <li>• A coach nem ellenőrzi, hogy ügyfele vajon az ülés elején az általa meghatározott célok felé tart-e.</li> </ul>

Kompetenciák	ACC szint	PCC szint	MCC szint
<p><b>3. Bizalom és közelség kialakítása az ügyféllel</b></p> <p>Biztonságos, támogató környezet kialakítására képes, amely tartós és kölcsönös tiszteletet és bizalmat eredményez.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erős alapot hoz létre az ügyféllel való kapcsolat kialakításához.</li> </ul> <p>Elvárja a nyitott és őszinte kapcsolatot. Személyes integritásának, megbízhatóságának, tiszteletének és támogatásának jeleit adja. Az ügyféléhez „feltételek nélküli pozitív” hozzáállással viszonyul.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach az ügyfél által meghatározott napirendet követi, de azt a saját szerepléséhez igazítja, ezért a bizalom és a bensőséges viszony nem a legfőbb jellemzői.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A coachot a helyzetről alkotott saját véleménye érdekli az ügyfél nézőpontja helyett.</li> <li>• A coach nem szerez információt az ügyféltől azzal kapcsolatban, hogy az ügyfél mit gondol az adott helyzetről.</li> <li>• A coach nem próbálja meg kideríteni, mi az ügyfél célja a helyzettel kapcsolatban.</li> <li>• A coach figyelme saját szereplésére vagy az adott témáról való tudásának bemutatására irányul.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach bizonyos mértékben megbízik az ügyfélben, és valamilyen kapcsolatot is kialakít vele.</li> <li>• A coach még tudatosan törekszik a „jó coach” szerep megjelenítésére, így kevésbé hajlandó kockázatvállalásra, illetve nincs tisztában azzal, hogy mi állhat a teljes bizalom és bensőséges viszony kialakításának útjában, akár önmagával, az ügyféllel vagy a coaching folyamatával kapcsolatban.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A coachot főképp a helyzetről alkotott saját véleménye érdekli az ügyfél nézőpontja helyett.</li> <li>• A coach nem szerez információt az ügyféltől azzal kapcsolatban, hogy az ügyfél mit gondol az adott helyzetről.</li> <li>• A coach nem próbálja meg kideríteni, mi az ügyfél célja a helyzettel kapcsolatban.</li> <li>• A coach figyelme saját szereplésére vagy az adott témáról való tudásának bemutatására irányul.</li> <li>• A coach nem ösztönzi az ügyfelet, hogy a coachcsal azonos szinten közölje a gondolatait.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach teljes bizalommal vesz részt az új és kölcsönös tudatosság állapotában, ami csak a pillanatból és az együttműködő párbeszédéből eredhet.</li> <li>• A coach kényelmesen fogadja, ha nem tud valamit, hiszen ez az egyik legalkalmasabb állapot a tudatosság növeléséhez.</li> <li>• A coach hajlandó arra, hogy sebezhetőnek mutakozzon az ügyfél előtt, de arra is, hogy az ügyfél legyen sérülékeny előtte.</li> <li>• A coach biztos önmagában, a folyamatban és az ügyfélben, akivel egyenrangú a viszonyuk.</li> <li>• A coach teljesen ellazult és természetes a beszélgetésben, nem munka számára a coacholás.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nem kezeli egyenrangú partnerként az ügyfelet, aki nemcsak maga választhatja ki a napirendet, hanem a coachingfolyamat létrehozásában is részt vesz.</li> <li>• A coachot a saját nézőpontja érdekli az ügyfél nézőpontja helyett.</li> <li>• A coach nem próbálja meg kideríteni, mi az ügyfél célja a helyzettel kapcsolatban.</li> <li>• A coach figyelme saját szereplésére vagy az adott témáról való tudásának bemutatására irányul.</li> <li>• Továbbá a coach nem ösztönzi az ügyfelet arra, hogy megossza a saját gondolatait a coachcsal azonos szinten, és/vagy ő választja az ülés alatt az irányt</li> </ul>

és az eszközöket az ügyfél meghatározó közreműködése nélkül.

- Bármilyen jel, amely szerint a coach inkább tanít, mint coachol, szintén MCC szint alatti pontszámot eredményez.

Kompetenciák	ACC szint	PCC szint	MCC szint
<p><b>4. A coach jelenléte</b></p> <p>Képes arra, hogy osztatlan figyelemmel legyen jelen, és nyílt, rugalmas, magabiztos stílusa segítségével spontán kapcsolatot tudjon kialakítani ügyfelével.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jelenléte folyamatos és rugalmas, könnyedén követi ügyfele lépéseinek ritmusát.</li> <li>• Kíváncsi, bízik a megérzéseiben, kísérletezik, és van humora is.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach az ügyfél által meghatározott napirendet követi, de a saját szerepléséhez kötődik, ezáltal a jelenlétét a saját személyére való figyelem köti le.</li> <li>• A coach az idő nagy részében gondolkodással és elemzéssel helyettesíti a jelenlétet és a fogékonyságot.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A coachot a helyzetről alkotott saját véleménye érdekli az ügyfél nézőpontja helyett.</li> <li>• A coach nem szerez információt az ügyféltől azzal kapcsolatban, hogy az ügyfél mit gondol az adott helyzetről.</li> <li>• A coach nem reagál erre az információra.</li> <li>• A coach nem próbálja meg kideríteni, mi az ügyfél célja a helyzettel kapcsolatban.</li> <li>• Nem reagál erre az információra.</li> <li>• A coach figyelme saját szereplésére vagy az adott témáról való tudásának bemutatására irányul.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach az ügyfél által meghatározott napirendet követi, de ő vezeti a coachingot és választja meg az eszközöket.</li> <li>• A coach kiválasztja az objektív vagy szubjektív nézőpontot, de ritkán tartja meg mindkettőt egyszerre.</li> <li>• A coach bizonyíthatóan a megoldás felé irányít ahelyett, hogy az adott pillanatban jelen lenne az ügyféllel.</li> <li>• A coach választja ki a haladás eszközeit, és nem hagyja az ügyfelet, hogy ő tanítsa meg a coachot előre lépni.</li> <li>• A kölcsönösség jelen van, de keveredik a coach szakértőként való szereplésével, aki magasabb rangú, mint az ügyfél.</li> <li>• A coach jelen lehet attól függetlenül, hogy ad-e, illetve mennyi értéket ad az ügyfélnek.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach nem szerez információt az ügyféltől azzal kapcsolatban, hogy az ügyfél mit gondol az adott helyzetről.</li> <li>• A coach nem próbálja meg kideríteni, mi az ügyfél célja a helyzettel kapcsolatban, vagy nem reagál erre az információra.</li> <li>• A coach figyelme saját szereplésére vagy az adott témáról való tudásának bemutatására irányul.</li> <li>• A coach, ahelyett hogy jelen lenne és fogékonyan reagálna az ügyfélre,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach teljes figyelmével jelen van.</li> <li>• A kapcsolat kiegészül azzal, hogy az ügyfél hogyan tanul, mit tanít a coachnak.</li> <li>• A coach nem bánja, ha az ügyfél meghatja, és örül azoknak a jelzéseknek, amelyek visszhangoznak mind a coachban, mind az ügyfélben.</li> <li>• A coach teljes kíváncsisággal bír, amelyet nem halványít el a szereplésre való vágy.</li> <li>• A coach teljesen egyenrangú partnerként beszélget az ügyféllel.</li> <li>• A coach bízik abban, hogy az érték a folyamat magától értetődő része, nem pedig neki kell megteremtenie azt.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach nem kezeli az ügyfelet egyenrangú partnerként, aki nemcsak a napirendet választja meg, de részt vesz a coachingfolyamat megteremtésében is.</li> <li>• A coachot a helyzetről alkotott saját véleménye érdekli az ügyfél nézőpontja helyett.</li> <li>• A coach nem szerez információt az ügyféltől azzal kapcsolatban, hogy az ügyfél mit gondol az adott helyzetről.</li> <li>• A coach nem próbálja meg kideríteni, mi az ügyfél célja a helyzettel kapcsolatban, vagy a coach figyelme saját szereplésére vagy az adott témáról való tudásának bemutatására irányul.</li> <li>• A coach nem ösztönzi az ügyfelet, hogy a coachsal azonos szinten közölje a gondolatait, és/vagy ő választja meg az ülés idején az</li> </ul>

		<p>túlságosan egy nyilvánvaló coacholási sablonban, egy bizonyos coachingeszközben vagy sztenderd coachingkérdésekben bízunk.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• A coach nem hagyja, hogy az ügyfél közreműködjön az ülés alakulásának módjában vagy eszközeiben.</li></ul>	<p>irányt és az eszközöket az ügyfél közreműködése nélkül.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Bármilyen jel, amely szerint a coach inkább tanít, mint coachol, szintén MCC szint alatti pontot eredményez.</li><li>• A coach nem engedi az ügyfélnek, hogy segítsen létrehozni a neki megfelelő coachingeszközöket, hanem sztenderd coachingformulákat, -eszközöket vagy -kérdéseket használ.</li></ul>
--	--	--	--

Kompetenciák	ACC szint	PCC szint	MCC szint
<p><b>5. Aktív hallgatás</b></p> <p>Képes maradéktalanul az ügyfél mondanivalójára figyelni, illetve arra, amit nem mond ki, megérteni a kimondottak jelentését az ügyfél vágyainak összefüggésében, és támogatni az ügyfél önkifejezését.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A napirend ellenére hallgat, miközben megkülönbözteti a szavak, a hangszín és a testbeszéd közléseit. 2-es és 3-as szintű hallgatás.</li> <li>• Megérti az ügyfél kommunikációjának lényegét. Abban segíti az ügyfelet, hogy a történetet tisztán lássa, és a lényegére összpontosítson a részletekben való elmerülés helyett.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach meghallja, amit az ügyfele mond, reagál is rá, de csak felszínesen.</li> <li>• Általánosságban a coach ahhoz gyűjt anyagot, hogy kiderítse: „mi a probléma”, „hogyan segíthet a megoldásában” és „hogyan adhat a megoldáshoz ő maga is értéket”.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach nem úgy hallgat, hogy az ügyfelére fókuszál, és nem arra reagál, amit az ügyfele mond.</li> <li>• A coach válasza nem ahhoz kapcsolódik, amit az ügyfele megpróbál elérni.</li> <li>• A coach úgy hallgatja az ügyfelét, mintha azt keresné, hol mutathatja meg a témában való jártasságát, hogy mondhatja meg az ügyfélnek, mit tegyen a problémával kapcsolatban.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach nagyon tudatosan hallgatja ügyfelét.</li> <li>• A hallgatás fókuszában az ügyfél napirendje áll, de képes irányt váltani, amennyiben az ügyfél irányt változtat.</li> <li>• A coach arra fókuszál, amit az ügyfél mond, de inkább az olyan típusú információk gyűjtésének a szempontjából, amelyek a coach adott eszközéhez vagy felderítői modelljéhez illeszkednek.</li> <li>• A hallgatás lineáris, és inkább a szavak tartamára koncentrálnak.</li> <li>• A coach a válaszokra figyel és a következő feltehető kérdésre, vagy azt keresi, mit kezdhet azzal, amit hallott, és megpróbálja beilleszteni azt abba a modellbe, amit megértett.</li> <li>• Gyakori, hogy az adott modell alapján válaszol, nem pedig az ügyfél saját modellje szerint.</li> <li>• A hallgatás néha mélységeket is mutat, de gyakorta olyan kulcsfontosságú árnyalatok elvesznek, amelyeket egy mester szintű coach észrevesz.</li> <li>• A hallgatás ülésről ülésre történik, nem halmozódik.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach nem az ügyfelére fókuszálva hallgat, és nem arra reagál, amit az ügyfele mond.</li> <li>• A coach válasza nem ahhoz kapcsolódik, amit az ügyfele megpróbál elérni.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach hallgatása összpontosító, és a hallgatás logikai, érzelmi, szervi szinten történik egyszerre.</li> <li>• A hallgatás lineáris és nem lineáris egyszerre, a coach reakciói bizonyítják, hogy folyamatosan sok szinten szerez információt az ügyfélről.</li> <li>• A coach felismeri mind a saját, mind az ügyfél képességét az ösztönös és friss megfigyelésre, ami akkor érezhető, amikor az ügyfél fontos dolgokról beszél, amikor pozitív változás történik, és amikor az ügyfél felismeri a saját erejét.</li> <li>• A coach a jelenben hallgat, de hallja az ügyfél jövőjének fejlődését is.</li> <li>• A coach meghallja az ügyfél nagyszerűségének és tehetségének teljességét, csakúgy, mint korlátozó hiedelmeit és sémáit.</li> <li>• A coach hallgatása ülésről ülésre és minden egyedi ülésen halmozódik.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach válaszaiban nem tükröződnek az ügyfél nyelvezetének árnyalatai.</li> <li>• A hallgatás nem arra fókuszál és reagál, amit az ügyfél mond, vagy a coach válasza nem ahhoz kapcsolódik, amit az ügyfél megpróbál elérni, illetve a hallgatása csak a problémákra és a gyengeségekre meghallására szorítkozik.</li> <li>• A coach úgy hallgatja az ügyfelét, mintha keresné, hol mutathatja meg a témában való jártasságát, vagy mondhatja meg az ügyfélnek, mit tegyen a témával kapcsolatban.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"><li>• Csak a problémákat és a gyengeségeket hallja meg.</li><li>• A coach úgy hallgatja az ügyfelét, mintha azt keresné, hol mutathatja meg a témában való jártasságát, vagy mondhatja meg az ügyfélnek, mit tegyen a témával kapcsolatban.</li><li>• A coach bizonyítottan csak a saját észlelésein, gondolkodási, tanulási és alkotási modelljein keresztül hall ahelyett, hogy az ügyfél gondolkodási, tanulási és alkotási modelljeit és módjait hallgatná.</li></ul>	
--	--	---	--



Kompetenciák	ACC szint	PCC szint	MCC szint
<p><b>6. Hatásos kérdezéstechnika</b></p> <p>Képes arra, hogy olyan kérdéseket tegyen fel, melyek a coachingkapcsolat és az ügyfél szempontjából szükséges információkat fedik fel.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Egyértelmű, direkt kérdései új megértéshez vezetnek, és az ügyfelet előremozdítják.</li> </ul> <p>Nyílt végű kérdéseit a „Mit” és „Hogyan” szavakkal fogalmazta meg, azok világosak, egyértelműek és szabatosak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A kérdések illeszkednek az ügyfél napirendjéhez, de általánosan keresnek információt, néha sablonosak, és néha irányítók, vagy valamilyen „helyes választ” várnak el.</li> <li>A kérdések az ügyfél meghatározta problémák általában minél gyorsabb megoldására törekednek.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A coach nem az érdeklődő, hanem a megmondó módszertanra fókuszál.</li> <li>A kérdések többsége a coach által előre eldöntött válaszokat tartalmaz.</li> <li>A kérdések nem az ügyfél, hanem a coach által meghatározott napirendhez kapcsolódnak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A kérdések az ügyfél napirendjéhez igazodnak, amelyek általában ismeretszerző és hatásos kérdések.</li> <li>Még a hatásos kérdések is arra fókuszálnak, hogy az ügyfél által bemutatott helyzetet megoldják, és lehet, hogy jobban reagálnak a napirendre, mint az ügyfélre.</li> <li>A kérdések gyakran használnak coachingterminológiát vagy a coach számára könnyű kérdéseket ahelyett, hogy az ügyfél nyelvezetét használnák vagy tárnák fel.</li> <li>Időnként irányító kérdések is megjelennek.</li> <li>A coach hajlamos kényelmes kérdéseket feltenni kényelmetlen kérdések helyett.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A coach olyan kérdéseket tesz fel, amelyek a coach nézetét tükrözik helyzetről, illetve a coach által előre eldöntött választ tartalmaznak.</li> <li>A kérdések olyan irányba terelik az ügyfelet, amilyent a coach az ügyféllel való megbeszélés és annak beleegyezése nélkül döntött el.</li> <li>A coach képtelen a sztenderd coachkérdéseken vagy a saját gondolkodási és tanulási modelljein túllépni, és nem veszi figyelembe az ügyfél gondolkodási és tanulási modelljeit.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A coach főképp – ha nem is mindig – direkt, előrevívő kérdéseket tesz fel, amelyek teljes mértékben az ügyfél tükörképei az adott pillanatban, és amelyek jelentős gondolkodásra késztetik az ügyfelet, vagy egy új gondolkodási szintre emelik.</li> <li>A coach az ügyfél nyelvét és tanulási stílusát használja a kérdések megformálásához.</li> <li>A coach kérdései teljes mértékben a kíváncsiságon alapulnak, és nem tesz fel olyan kérdéseket, amelyekre ismeri a választ.</li> <li>A kérdések gyakran arra irányulnak, hogy az ügyfél mélyebb kapcsolatot találjon saját árnyékos és világos oldalával, és rejtett erőforrásokat fedezzen fel önmagában.</li> <li>A coach olyan kérdéseket tesz fel, amelyek segítik az ügyfelet a jövő megteremtésében, és nem a múltbéli vagy akár a jelen dilemmáira fókuszálnak.</li> <li>A coach nem fél azoktól a kérdésektől, amelyek kényelmetlenül érintik őt magát, az ügyfelet vagy akár mindkettőjüket.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A coach nem előrevívő kérdéseket tesz fel, és nem arra ösztönzi az ügyfelet, hogy nagyobb léptékben gondolkodjon, vagy olyan kísérletező közegben, amely kapcsolódik az ügyfél napirendjéhez és meghatározott céljaihoz.</li> <li>A coach gyakran tesz fel információt váró kérdéseket vagy olyan kérdéseket, amelyek az ügyfelet egy helyzet múltjában vagy jelen részleteiben tartja ahelyett, hogy előrevinné.</li> <li>A kérdések általában nem tükrözik az ügyfél nyelvezetét, gondolkodását vagy alkotó stílusát, vagy nem használják ki azt, amit a</li> </ul>

			<p>coach megtudott az ügyfélről.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• A kérdések tükrözik a coach nézetét helyzetéről, a coach tanulási és feldolgozási stílusát vagy a coach előre megfogalmazott választát.</li><li>• A coach képtelen túllépni a sztenderd coachkérdéseken vagy sztenderd modelleken.</li></ul>
--	--	--	---

Kompetenciák	ACC szint	PCC szint	MCC szint
<p><b>7. Közvetlen kommunikáció</b></p> <p>Képes arra, hogy az ülések alkalmával hatékonyan kommunikáljon és olyan nyelvezetet használjon, amely a legkedvezőbb hatást gyakorolja az ügyfélre.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Világosan, érthetően és nyíltan kérdez, tesz észrevételeket, ad visszajelzést.</li> <li>• Tudatosan használja a nyelvet, és tisztában van annak hatásával az ügyfélre. Az ügyfelet támogató, tiszteletteljes nyelvezetet használ. Metaforák és analógiák használatával világítja meg észrevételeit.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach néha eléggé direkt, de általában túl sokat beszél, vagy úgy érzi, ki kell cifráznia egy kérdést vagy megfigyelést.</li> <li>• A kérdések és megfigyelések szókinccse általában a coach képzéséből származik.</li> <li>• A kommunikáció legnagyobb része a coach számára biztonságos szinten történik.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach nem az ügyfél által megadott napirendet követi, vagy az ügyfél jelzése nélkül megváltoztatja azt, vagy egy bizonyos eredményhez vagy megoldáshoz elkötelezettnek tűnik.</li> <li>• A kommunikáció gyakran kitekeredik, elkalandozik vagy körülményes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach általában direkt, de időnként úgy érzi, ki kell cifráznia egy kérdést vagy megfigyelést.</li> <li>• A coach néha igazságként kezeli megérzéseit.</li> <li>• A coach időnként nem mondja ki, ami eszébe jut, mert attól tart, az ügyfél még nem áll készen arra, hogy hallja.</li> <li>• A coach néha úgy érzi, finomítania kell a kommunikáción, mert attól tart, téved.</li> <li>• A coach hajlamos a coachingnyelvezet használatára az ügyfél nyelvezete helyett.</li> <li>• A coachnak elégséges, de nincs túl széles nyelvi eszközkészlete az ügyfélmunkához.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach jellemzően a saját nyelvezetre, gondolkodási vagy tanulási modelljeire alapoz anélkül, hogy az ügyfél képességeit használná ezeken a területeken.</li> <li>• A coach nem ösztönzi az ügyfelet arra, hogy megosszák ezeket a területeket csakúgy, mint az ügyfél megérzéseit a coachcsal kapcsolatban.</li> <li>• A coach elkötelezett egy bizonyos irány vagy kimenetel felé.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach könnyen és szabadon osztja meg gondolatait, elköteleződés nélkül.</li> <li>• A coach direkt módon és egyszerűen kommunikál, és gyakran magáévá teszi az ügyfél nyelvezetét.</li> <li>• A coach teljesen megbízik az ügyfélben; hagyja, hogy ő válassza meg a számára legjobb válaszokat a coach kommunikációjára.</li> <li>• A coach ösztönzi, tiszteli és ünnepli az ügyfél direkt kommunikációját.</li> <li>• A coach kellő helyet alakít ki az ügyfél számára, hogy annak ugyanannyi vagy több ideje maradjon beszélni, mint neki.</li> <li>• A coach széles nyelvi eszköztárat használ, játszik vele, az ügyfél nyelvezetét is beépíti, ezzel tovább szélesítve a skálát.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach nem ösztönzi teljes mértékben az ügyfelet abban, hogy egyenrangúként vegyen részt a coachingpárbeszédben.</li> <li>• A coach kommunikációja a saját menetrendjét vagy a coach valamiféle irányítását tükrözi.</li> <li>• A kommunikáció nem tükrözi az ügyfél nyelvezetének gyakori használatát, tanulási, gondolkodási vagy kreatív stílusát.</li> <li>• A kommunikáció nem hagy teret az ügyfélnek, hogy mélyebb gondolkodásban, tanulásban vagy felfedezésben merüljön el.</li> <li>• A coach kommunikációja behatárolja az ügyfél gondolkodási vagy tanulási irányát az ügyféllel való megbeszélés vagy annak</li> </ul>

			beleegyezése nélkül.
--	--	--	----------------------

Kompetenciák	ACC szint	PCC szint	MCC szint
<p><b>8. Tudatosság létrehozása</b></p> <p>Képes a különféle forrásokból érkező információk integrálására és olyan értelmezésére, amellyel hozzásegíti az ügyfelet ezen információk tudatosításához, így pedig a közösen kijelölt célok eléréséhez.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nem ragad le az ügyfelet foglalkoztató kérdésnél. Segíti az ügyfeleket abban, hogy új gondolatokat, meggyőződéseket, érzelmeket fedezzenek fel maguknak.</li> <li>• Azonosítja és elismeri az ügyfél erősségeit. Észreveszi a kapcsolatokat vagy szálakat az ügyfél által kimondott és megtett dolgok között.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A tudatosság a problémamegoldás, célelérés szintjéig jelenik meg.</li> <li>• A tudatosság az új technikákra korlátozódik, és nem az ügyfél fejlődésére fókuszál.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach nem az ügyfél által megadott napirendet követi, vagy az ügyfél jelzése nélkül megváltoztatja azt, vagy elkötelezett egy bizonyos kimenet vagy megoldás felé.</li> <li>• A coach a tudatosság felfedezését jellemzően egyetlen helyzetre szűkíti anélkül, hogy ezt a döntését megbeszélne az ügyféllel, vagy ebbe az ügyfél beleegyezett volna.</li> <li>• A coach a hatásos kérdezéstechnikát vagy sztenderd coachinggyakorlatokkal helyettesíti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach nagyobb tudatossághoz segíti az ügyfelet problémájának megoldásában.</li> <li>• A tudatosság túlnyomó része valamilyen új technikához kapcsolódik; az új tudatosság arról, hogy ki is az ügyfél, limitált.</li> <li>• Ráadásul a tudatosság ennek eredményeképp jellemzően inkább célként definiálódik.</li> <li>• A coach általában segíti az ügyfelet abban, hogy az új tudatosságot magáévá tegye, mivel ez egy bizonyos helyzet velejárója szemben azzal, ha a tanulást arra használja, hogy tovább tágítsa vele az új tudatosság képességét.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach nem az ügyfél által megadott napirendet követi, az ügyfél jelzése nélkül megváltoztatja azt, vagy elkötelezett egy bizonyos kimenet vagy megoldás felé.</li> <li>• A coach nem használja az ügyfél gondolkodási és tanulási eszközeit mint a coaching eszközeit, vagy nem használja az ügyfél nyelvezetét coachingeszközként.</li> <li>• A coach ahelyett, hogy az ügyfélben már meglévő eszközöket használna a tudatosság megteremtéséhez, minősítéseket vagy sztenderd coachinggyakorlatokat használ ehhez.</li> <li>• A coach állapítja meg, mi az ügyfél</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach felfedezésre való ösztönzése megelőzi a megoldásra való ösztönzést, és jelentősen nagyobb is annál.</li> <li>• A coach éppen annyira tűnik maga is felfedezőnek, mint az ügyfél.</li> <li>• A coach nem foglalja össze, minek kellene lennie a tudatosságnak (a coach nem szándékozik ezt megtudni).</li> <li>• Szorgalmazza és üdvözli az ügyfél erőforrásainak kihasználását. Nem mutatja jelét annak, hogy meg kellene „javítani” egy problémát vagy az ügyfelet.</li> <li>• A coach megengedi az ügyfélnek, hogy tudatosítsa a coachot, és hogy az ügyfél hangja legyen az uralkodó a coachéval szemben.</li> <li>• Szépen érezhető a teljesen összekapcsolódó megfigyelése annak, hogy ki az ügyfél, mit szeretne, megosztva ezt az ügyféllel, és teret engedve az ügyfélnek arra, hogy ő is megossza ezt.</li> <li>• A coach nem erőlteti a tudatosságot.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach anélkül vezeti megoldás felé az ügyfelet, hogy teljes mértékben feltárná azokat a témákat, amelyek fontosak lehetnek a teljes megoldáshoz való eljutáshoz vagy a sikerélmény eléréséhez.</li> <li>• A coach nem ösztönzi vagy nem engedi teljes mértékben, hogy az ügyfél megérzései, gondolkodása vagy tanulása a coachingfolyamat eszköze legyen.</li> <li>• A párbeszéd a tudatosságról nem ad elegendő teret az ügyfél részvételének a</li> </ul>

		<p>tudatossága nélkül, hogy az ügyféllel fedezné fel azt, vagy derítené ki az ügyféltől, vajon a coach megfigyelései helyesek-e, és esélyt adna az ügyfélnek arra, hogy hozzátegye a saját megfigyeléseit.</p>	<p>tudatosság kialakításában.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• A coach kommunikációja a coach napirendjét vagy valamiféle irányítását követi.</li><li>• Az, ahogyan a coach fogalmazza meg a tudatosságot, nem tükrözi az ügyfél nyelvezetét, tanulási, gondolkodási vagy alkotói stílusát.</li><li>• A coach nem igazán könnyíti meg az ügyfélnek, hogy elmélyítse gondolkodását, tanulását vagy felfedezését.</li><li>• A coach kommunikációja korlátozza az ügyfél gondolkodási vagy tanulási irányát anélkül, hogy ezt a korlátozást megbeszélnék, vagy az ügyfél a beleegyezését adta volna.</li></ul>
--	--	--	--

Kompetenciák	ACC szint	PCC szint	MCC szint
<p><b>9. Akcióterv készítése</b></p> <p>Képes arra, hogy az ügyféllel közösen lehetőséget teremtsen a folyamatos tanulásra a coachingfolyamat során, illetve a munkahelyi és magánéleti helyzetekben.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Együtt dolgozik az ügyféllel abban, hogy a coachingülésein túli akciótervet készítsenek (terepmunka), ahol folytatni tudja a felfedezést, növelni tudja tudatosságát és tanulását, hogy vágyott célja felé tartson.</li> <li>• A coach kezdetben kijelölheti a „terepmunkát”, miközben fokozatosan átengedi az ügyfélnek a felelősséget azoknak a lépéseknek a megtervezésében, amelyek támogatják az ügyfél céljait, tanulási stílusát és kívánt haladási ütemét.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach hajlamos olyan házi feladatot adni, amelyről azt gondolja, a legjobb lenne a probléma kezeléséhez vagy a cél eléréséhez.</li> <li>• A lépések gyakran egysíkúak.</li> <li>• Olyan új lépésekre ösztönöz, amelyek a leghatékonyabban vezetnek a az előre elfogadott coachingeredményekhez.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach az általa kiszabott házi feladathoz ragaszkodik.</li> <li>• A javasolt házi feladatnak nincs egyértelmű kapcsolata az ügyfél által meghatározott céllal.</li> <li>• A házi feladatnak nincs egyértelmű célja vagy potenciálja ahhoz, hogy előremozdítsa az ügyfelet.</li> <li>• A javasolt eszközök vagy struktúrák egyértelműen nem kapcsolódnak az adott ügyfél szükségleteihez vagy napirendjéhez.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach valamennyire, de nem teljesen együttműködő az ügyféllel az akcióterv elkészítésében.</li> <li>• A lépések megint csak a konkrét helyzet megoldására vonatkoznak ahelyett, hogy túlmutatnának azon egy másik, tágabb tanulás felé, amelyik a helyzetből eredne.</li> <li>• Végül a PCC szintű coach az előrehaladást hajlamos csak fizikai cselekvésekben meghatározni.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kevés vagy semennyi együttműködés nincs a lépések megtervezésében.</li> <li>• A lépések nem kapcsolódnak egyértelműen az ügyfél meghatározott céljához, tanulási és alkotási stílusához.</li> <li>• A lépéseknek nincs egyértelmű céljuk vagy potenciáljuk ahhoz, hogy előremozdítsák az ügyfelet.</li> <li>• A javasolt eszközök vagy struktúrák egyértelműen nem kapcsolódnak az adott ügyfél szükségleteihez vagy napirendjéhez, és a coach megbeszélés nélkül szabja ki őket.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach teljesen egyenrangú partnerként dolgozik az ügyféllel a lépések megtervezésében, azaz megengedi az ügyfélnek, hogy ő vezesse a lépések megtervezését.</li> <li>• A coach és az ügyfél olyan lépéseket tervez meg, amelyek illenek az ügyfél céljaihoz, tanulási stílusához és a kívánt vagy szükséges haladás üteméhez.</li> <li>• A coach olyan lépéseket tervez, amelyek illeszkednek az ügyfél gondolkodásához, alkotásához és cselekvéséhez.</li> <li>• A coach arra ösztönzi ügyfelét, hogy a tervezett lépéseket vágyott céljainak más aspektusaival is összekapcsolja, ezáltal a tanulás és fejlődés körét tágítsa.</li> <li>• A coach szorgalmazza a tudatos kísérletezést, hogy segítse az ügyfelet a hatékonyabb, hatásosabb lépések felépítésében.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach nem ösztönzi az ügyfelet, hogy részt vegyen a lépések megtervezésében, vagy bármilyen módon dominál ebben.</li> <li>• A megtervezett lépések nem tükrözik az ügyfél további tanulásának vagy haladásának egyértelmű lehetőségét, az ügyfél napirendjéhez, vágyott céljaihoz vagy valami más tanulásához, amit az ügyfél a fejlődéséhez szükségessé meghatározott.</li> <li>• A megtervezett lépések vagy az azokról való beszélgetés csak fizikai lépéseket tartalmaz, és nem veszi figyelembe az ügyfél gondolkodási, tanulási, személyiségi vagy alkotási struktúráját.</li> </ul>

Kompetenciák	ACC szint	PCC szint	MCC szint
<p><b>10. Tervezés és célkitűzés</b></p> <p>Képes célravezető coachingtervet kialakítani és fenntartani az ügyféllel.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Az ügyféllel együtt „SMART”, azaz specifikus, mérhető, attraktív, realista és céldátumhoz kötött célokat alakít ki.</li> </ul> <p>Az ügyfél tervének, tanulási stílusának, ütemének és elkötelezettségének tudatában marad. Azonosítja az ügyfél számára fontos sikereket.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach hajlamos az ügyfél által javasolt célokat a legegyszerűbb szinten átvenni.</li> <li>• A tervezés és célkitűzés gyakran egysíkú, ahol a coach gyakran a saját szakértelművel helyettesíti ügyfelét.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach ragaszkodik ahhoz, hogy az ügyfél egy, a coach számára ismerős tervet kövessen.</li> <li>• A coach nem tudja támogatni az ügyfelet a hatékony coachingterv létrehozásában.</li> <li>• A tervnek és a céloknak nincs egyértelmű céljuk vagy potenciáljuk az ügyfél előremozdítására.</li> <li>• A javasolt eszközök vagy struktúrák egyértelműen nem az adott ügyfélhez vagy napirendjéhez igazodnak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach bizonyos mértékben, de nem maradéktalanul az ügyféllel egyenrangúan határozza meg a célokat és terveket.</li> <li>• A lépések megint csak a konkrét helyzet megoldására vonatkoznak ahelyett, hogy túlmutatnának azon más, tágabb tanulás felé, amely a helyzetből eredne.</li> </ul> <p>Végül, a PCC szintű coach időnként megváltoztatja/szerkeszti az ügyfél terveit.</p> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nincs vagy minimális az együttműködés a tervek és célok létrehozásában.</li> <li>• Jellemzően a coach javasolja a terveket és célokat.</li> <li>• A coach nem képes az ügyfelet a hatékony coachingterv létrehozásában támogatni.</li> <li>• A tervnek és céloknak nincs egyértelmű kapcsolatuk az ügyfél meghatározott napirendjével és a vágyott céljaival, vagy az ügyfél tanulási és alkotási folyamataival.</li> <li>• A tervnek és céloknak nincs egyértelmű céljuk vagy erejük ahhoz, hogy előremozdítsák az ügyfelet.</li> <li>• A javasolt eszközök vagy struktúrák egyértelműen nem kapcsolódnak az adott ügyfél szükségleteihez vagy napirendjéhez.</li> <li>• A coach szívesen coaching-eszközöket vagy -gyakorlatokat javasol anélkül, hogy megbeszélne az</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach olyan célok meghatározásán dolgozik együtt az ügyféllel, amelyek több eredményt érnek el, mint az ügyfél aggodalmainak megjelenítése.</li> <li>• A coach hagyja az ügyfelet, hogy ő vezesse a célkitűzést és a tervezést, tehát teljes együttműködésben dolgozik az ügyféllel a célok és tervek létrehozásában.</li> <li>• A coach és az ügyfél olyan célokat és terveket tűz ki, amelyek illeszkednek az ügyfél céljaihoz, tanulási stílusához és a kívánt vagy szükséges haladásához.</li> <li>• A coach és az ügyfél olyan célokat tűz ki, amelyek a gondolkodást, az alkotást és a cselekvést is magukba foglalják.</li> <li>• A coach arra ösztönzi ügyfelét, hogy a tervezett lépéseket vágyott céljainak más aspektusaival is összekapcsolja, ezáltal a tanulás és fejlődés körét tágítsa.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach nem szorgalmazza az ügyfél teljes közreműködését a stratégia megtervezésében, vagy bármilyen módon dominál a tervek és célok megfogalmazásában.</li> <li>• A tervek és a célok nem egyértelműen tükrözik az ügyfélnek a napirendhez, a vágyott célokhoz vagy valami más olyan tudáshoz kapcsolódó tanulását vagy előremozdulását, amit az ügyfél szükségesnek ítélt meg a tanulása szempontjából.</li> <li>• A megfogalmazott tervek és célok és/vagy megbeszélte lépések csak fizikai lépéseket tartalmaznak, amelyek nem veszik figyelembe az ügyfél gondolkodási,</li> </ul>



		ügyféllel, azok mennyire lehetnek hasznosak számára.	tanulási, személyiségi és alkotási struktúráját.
--	--	--	--

Kompetenciák	ACC szint	PCC szint	MCC szint
<p><b>11. Az előrelépés és a felelősség kérdése</b></p> <p>Képes figyelmét arra fókuszálni, ami az ügyfél számára fontos, és képes a cselekvés felelősségét az ügyfélnek átengedni.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arra fókuszál, ami az ügyfél számára fontos, és ösztönzi az ügyfél felelősségre vonhatóságát.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach hajlamos arra, hogy a felelősségre vonhatóság valamilyen formáját javasolja, amely egy kissé szülői természetű.</li> <li>• A felelősségre vonhatóság gyakran egysíkú.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach ragaszkodik ahhoz, hogy az ügyfél a coach számára ismerős előírt lépéseket és struktúrákat kövesse.</li> <li>• A coach nem képes támogatni az ügyfelet abban, hogy a haladás vezetésére és mérésére hatékony módszert találjon ki.</li> <li>• A felelősségre vonhatóság fokmérőinek és módszereinek nincs egyértelmű kapcsolata az ügyfél által meghatározott napirenddel és a vágyott célokkal.</li> <li>• A felelősségre vonhatóság fokmérőinek és módszereinek nincs egyértelmű céljuk vagy potenciáljuk arra, hogy az ügyfelet előremozdítsák.</li> <li>• A javasolt eszközök és struktúrák egyáltalán nem kapcsolódnak az adott ügyfélhez vagy napirendjéhez.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach bizonyos mértékű partneri viszony mellett az ügyféllel közösen alakítja ki a felelősségre vonhatóság módszereit.</li> <li>• A módszerek gyakran tükröznek vagy használnak eszközöket a coach képzéséből.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nincs vagy minimális az együttműködés a siker fokmérőinek vagy a felelősségre vonhatóság struktúráinak közös megteremtésében.</li> <li>• Jellemzően a coach választja ki a felelősségre vonhatóság struktúráit.</li> <li>• A coach nem képes arra, hogy támogassa az ügyfelet a hatékony fokmérők és a felelősségre vonhatóság struktúráinak kialakításában.</li> <li>• A fokmérők és struktúrák nem egyértelműen kapcsolódnak az ügyfél meghatározott napirendjéhez vagy tanulási és alkotási folyamataihoz.</li> <li>• A terveknek és a lehetőségeknek nincs egyértelmű céljuk és hatásuk arra, hogy előremozdítsák az ügyfelet.</li> <li>• A javasolt eszközök vagy struktúrák egyértelműen nem kapcsolódnak az adott ügyfélhez vagy napirendjéhez.</li> <li>• A coach sztenderd coachingeszközöket vagy -gyakorlatokat javasol anélkül, hogy megbeszelné az ügyféllel, azok mennyire lesznek hasznosak a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach eléri az ügyfélnél, hogy elkötelezett legyen a saját felelősségre vonhatóságának módszereiben, és támogassa is ezeket.</li> <li>• Az ügyfél segít meghatározni, illetve teljesen ő határozza meg, kik legyenek abban a csapatban, amelyik őt felelősségre vonhatja, és hogyan használja ezeket az embereket, a coachot is beleértve.</li> <li>• A coach bízik abban, hogy az ügyfél saját magának tartozik felelősséggel, és kedvesen szól neki, hogy beszámoljon, vagy megbeszéljék, ha a várt előrelépés nem következik be.</li> </ul> <p>A jelölt nem felel meg a vizsgán, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A coach nem ösztönzi az ügyfelet a teljes közreműködésre, vagy nem bátorítja az ügyfelet abban, hogy átvegye a vezetést a stratégia megtervezésében és a felelősségre vonhatóság módjaiban, vagy bármilyen módon dominál abban, ahogyan a felelősségre vonhatóság mechanizmusai létrejönnek.</li> <li>• Jellemzően a coach választja ki a felelősségre vonhatóság struktúráit.</li> <li>• A coach nem képes arra, hogy támogassa az ügyfelet a hatékony fokmérők és a felelősségre vonhatóság struktúráinak kialakításában.</li> <li>• A mértékek és struktúrák nem egyértelműen kapcsolódnak az ügyfél meghatározott napirendjéhez vagy a tanulási és alkotási folyamataihoz.</li> <li>• A terveknek és a lehetőségeknek nincs egyértelmű céljuk és hatásuk arra, hogy előremozdítsák az ügyfelet.</li> </ul>

		számára.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A javasolt eszközök vagy struktúrák egyértelműen nem kapcsolódnak az adott ügyfél szükségleteihez vagy napirendjéhez, vagy az ügyfél által kijelölt mélyebb tanuláshoz.</li> <li>• A coach sztenderd coachingeszközöket vagy -gyakorlatokat javasol anélkül, hogy megbeszélne az ügyféllel, azok mennyire lesznek hasznosak a számára, vagy nem bátorítja az ügyfelet a saját gondolkodási, tanulási vagy alkotási stílusán alapuló struktúrák kitalálására.</li> </ul>
--	--	----------	--

Forrás: [www.coachfederation.org](http://www.coachfederation.org) Link az eredeti, angol nyelvű táblázathoz: <http://www.coachfederation.org/files/IndCred/ICFCompetenciesLevelsTable.pdf>

Fordítás:

**solutionsurfers**® Verzió: 1.0