



EQA - European Quality Award

**Europese kwaliteitserkenning voor
coachopleidingen**

Informatiegids

Bijlage A: Competence Framework

Bijlage B: Richtlijnen uren

Bijlage C: Aantonen van equivalentie

Bijlage D: Code of Ethics EMCC

De informatie in dit document geldt als vertrouwelijk en is intellectueel eigendom van de NOBCO / EMCC-NL. Het is niet toegestaan deze informatie op welke wijze dan ook te kopiëren, bekend te maken of te bespreken zonder uitdrukkelijke toestemming van de NOBCO / EMCC-NL. Alle rechten voorbehouden.

INHOUD

In deze informatiegids vindt u informatie over de EMCC Europese kwaliteitserkenning voor coachopleidingen en de bijbehorende aanvraagprocedure voor deze European Quality Award (EQA). Na het lezen hiervan kunt u toetsing aanvragen door het contactformulier in te vullen op onze website. U vindt in deze informatiegids voor wie de EQA bedoeld is als ook het Competence Framework (CFW) waarop de erkenning is gebaseerd. Het proces van aanvraag en toetsing is schematisch weergegeven in een stroomschema en wordt daarna verder uitgelegd.

In [bijlage A](#) leest u alles over het Competence Framework.

In [bijlage B](#) worden in de toetsingswijzer de richtlijnen voor studiebelastingen uitgelegd.

[Bijlage C](#) gaat in op het aanleveren van uw materiaal in het kader van deze toetsing.

[Bijlage D](#) bevat de ethische gedragscode van de EMCC.

Let op: uitsluitend opleidingsprogramma's die minimaal één keer in zijn geheel hebben plaatsgevonden komen in aanmerking voor accreditatie. Dit is noodzakelijk om geëvalueerd te kunnen worden door de aanvragende instantie en haar studenten. Ter onderbouwing van de aanvraag dienen de resultaten van evaluatie meegezonden te worden.

CONTACT

Contactpersonen in Nederland:

Margreet Steenbrink: bestuurslid NOBCO / EMCC-NL, verantwoordelijk voor toetsing opleidingen

Charlotte van den Wall Bake: bestuurslid NOBCO / EMCC-NL, verantwoordelijk voor toetsing individuele coaches

Voor meer informatie over de EQA verwijzen we naar www.nobco.nl of u kunt contact opnemen met Margreet Steenbrink via: ega@nobco.nl.

Alle verzoeken en aanvragen zullen strikt vertrouwelijk worden behandeld.

Secretariaat NOBCO: info@nobco.nl, tel. 033-247 34 28

INHOUDSOPGAVE

| | |
|---|----|
| 1. EMCC en de Europese kwaliteits-erkenning (EQA) | 3 |
| Wat is de European Mentoring and Coaching Council (EMCC)? | |
| Wat houdt de EQA in? | |
| Wat biedt de EQA? | |
| Voor wie is de EQA bestemd? | |
| Waarom is de erkenning belangrijk voor u en uw organisatie? | |
| 2. Wat is het Competence Framework voor coaches | 5 |
| 3. Wat zijn de accreditatieniveaus | 6 |
| Foundation | |
| Practitioner | |
| Senior Practitioner | |
| Master Practitioner | |
| Toetsing | |
| 4. Wat zijn de kwaliteitsnormen | 8 |
| Academische normen en kwaliteitszorg | |
| 5. Hoe vraagt u een erkenning aan | 9 |
| En dan? | |
| Hoe ziet het proces van toetsing eruit? | |
| Duurzaamheid en waarde van de erkenning | |
| Her-accreditatie na 5 jaar | |
| 6. Tarieven toetsing | 13 |
| Tarieven | |
| Kortingen | |
| <u>Bijlage A</u> : Het Competence Framework | 14 |
| <u>Bijlage B</u> : Richtlijnen uren | 27 |
| <u>Bijlage C</u> : Aantonen Equivalentie | 29 |
| <u>Bijlage D</u> : Ethische gedragscode EMCC | 31 |

1. EMCC EN DE EUROPESE KWALITEITS-ERKENNING (EQA)

• **Samenvatting**

De EMCC is een Europese organisatie die zich vooral richt op het bevorderen van de kwaliteit van coaching. De EMCC heeft afdelingen in verschillende Europese landen. Onder haar leden zijn niet alleen individuele coaches en coachopleidingen, maar ook afnemers en inkopers van coaching.

Op basis van intensief en uitgebreid onderzoek heeft de EMCC een competentie-raamwerk voor coaches vastgesteld op vier verschillende, oplopende, niveaus van coaching. Dit competentie-raamwerk is uitermate geschikt om niet alleen individuele coaches onafhankelijk te toetsen en te accrediteren (deze procedure heet EIA) maar ook opleidingen en trainingen op het gebied van coaching. Vanaf 15 november 2010 is het mogelijk om in Nederland een kwaliteitserkenning aan te vragen – de European Quality Award (EQA).

De EQA biedt het hele speelveld van coaching een professioneel en toetsbaar kader aan de hand waarvan de kwaliteit van coachopleidingen officieel erkend kan worden en op basis van een procedure die gebaseerd is op assessments en benchmarking.

De ervaringen met de EQA in Engeland en met de 3 EQA-pilots in Nederland leren dat niet alleen het verkrijgen van de kwaliteitserkenning de aanbieder van de coachopleiding veel biedt, maar dat ook het proces dat eraan voorafgaat waardevol blijkt te zijn.

Wat is de European Mentoring and Coaching Council (EMCC)?

De EMCC heeft een gevarieerd ledenbestand, bestaande uit:

- individuele coaches,
- organisaties op het gebied van coaching,
- aanbieders van trainingen en opleidingen op het gebied van coaching,
- afnemers van coachingtrajecten
- en coachverenigingen.

Zij onderschrijven allen de gezamenlijke kwaliteitsdoelstelling op het gebied van coaching in Europa.

Wat houdt de EQA in?

De European Quality Award (EQA) is een onafhankelijke kwaliteitserkenning die wordt toegekend aan coachopleidingen zodat zij in heel Europa direct herkenbaar zijn. Deze opleidingen zijn getoetst met behulp van erkende professionele standaarden. Dit is een integrale en essentiële stap om van coaching een professioneel en geloofwaardig vak te maken.

De EMCC heeft hiervoor een toetsingsprocedure (assessment) ontwikkeld dat is gebaseerd op het zogenaamd competentie-raamwerk (Competence Framework). Dit raamwerk is het resultaat van het meest uitgebreide en diepgaande competentieonderzoek op het gebied van coaching tot nu toe. De kwaliteitserkenning richt zich vooral op het verhogen van professionele normen terwijl tegelijkertijd recht wordt gedaan aan reeds gerealiseerde kwaliteit.

Wat biedt de EQA?

De EQA biedt de markt het veelgevraagde kader waarbinnen:

- aanbieders van opleidingen programma's kunnen ontwikkelen waarvan de kwaliteit officieel erkend wordt;
- degene die een opleiding tot coach wil volgen gemakkelijker een programma uit kan kiezen dat kwaliteit biedt en erkend wordt door de markt waar hij zich toegang toe wil verschaffen;
- personeelsmanagers en opleidingsdeskundigen op basis van relevante standaarden hun eigen programma's kunnen ontwikkelen, waarvoor accreditatie aangevraagd kan worden;
- personeelsmanagers en opleidingsdeskundigen de meest geschikte programma's kunnen kiezen waarbinnen hun eigen managers en coaches hun coachingsvaardigheden (verder) kunnen ontwikkelen;
- afnemers en inkopers van coaching inzicht hebben in de kwaliteit van wat zij inkopen en zo hun keuzes kunnen afstemmen op hun behoeftes.

Voor wie is de EQA bestemd?

De EQA is bestemd voor aanbieders van coachopleidingen. Daaronder vallen ook de zogenaamde in-company opleidingen.

Waarom is de erkenning belangrijk voor u en uw organisatie?

Als aanbieder van kwalitatief hoogwaardige coachopleidingen kunt u uw voordeel doen met zowel het proces van accreditatie zelf, als met het verkrijgen van de kwaliteitserkenning. Hierbij kunt u denken aan:

- een kwaliteitstoetsing waarbij uw organisatie in de gelegenheid is om te reflecteren op de reeds bestaande processen, procedures en resultaten;
- de garantie dat uw programma's zijn gebenchmarkt en voldoen aan een vooraf overeengekomen standaard;
- de feedback die u krijgt tijdens het accreditatieproces en die u kunt gebruiken om uw programma's verder te ontwikkelen en/of te verbeteren;
- nieuwe marketingmogelijkheden wanneer uw accreditatie met succes is afgerond;
- een goede naam als aanbieder van kwaliteitsopleidingen.

2. WAT IS HET COMPETENCE FRAMEWORK VOOR COACHES

Het Competence Framework van de EMCC is gebaseerd op het erkennen van verschillende opleidings- en ervaringsniveaus. Het raamwerk omvat de gehele range aan coachingservaring (van beginnend tot zeer ervaren) en is gebaseerd op een zogenaamd 'equivalentiemodel'. Daarmee wordt bedoeld dat de in het raamwerk omschreven vaardigheidsindicatoren functioneren als benchmark. Zo kunnen organisaties die EQA aanvragen, zorgvuldig kijken of de door hen zelf gehanteerde "vaardigheidsindicatoren" voldoende gelijkwaardig zijn aan die uit het raamwerk.

De competenties en vaardigheden uit het raamwerk worden overigens steeds opnieuw onderzocht en getoetst – ook in samenwerking met anderen – en zijn daarmee dus ook permanent 'in ontwikkeling'. Dat moet ervoor zorgen dat ze ook in de toekomst een juiste afspiegeling zijn van de professionele normen van het coachvak.

3. WAT ZIJN DE ACCREDITATIELEVELS

Er worden vier niveaus onderscheiden: Foundation, Practitioner, Senior Practitioner en Master Practitioner.

Foundation

Dit niveau richt zich op degenen die:

- Inzicht willen verkrijgen in het coachvak en de daarvoor relevante basisvaardigheden willen ontwikkelen;
- Vooral coachen om degenen met wie ze (samen)werken te begeleiden en aan te moedigen om bepaalde vaardigheden te ontwikkelen en/of prestaties te leveren;
- Binnen hun eigen werkterrein en functie willen coachen en zich er daarbij van bewust willen zijn hoe zij zich als coach verhouden tot hun andere professionele verantwoordelijkheden.

Practitioner

Dit niveau is relevant voor coaches die:

- Werken als interne coach, of
- Voor wie coachen een onderdeel is van hun functie, of
- bezig zijn zich te vestigen als zelfstandige (externe) coach.
- Met name op het terrein van hun eigen expertise werken met een beperkt aantal type cliënten. Hun coaching is gericht op het verhogen van prestaties, het opbouwen van vertrouwen en het (verder) ontwikkelen van capaciteiten.
- In staat zijn om een gelimiteerd aantal modellen, technieken en processen toe te passen.

Senior Practitioner

Dit niveau is relevant voor coaches die:

- Werken als zelfstandig coach en in staat zijn om verschillende modellen en kaders in hun coaching te integreren.
- Werken met verschillende typen cliënten, in uiteenlopende omgevingen en organisaties.
- Zich met name richten op het creëren van ruimte voor ontwikkeling en groei, het omgaan met complexe en veelvragende relaties, het werken in onduidelijke kaders en veranderingsprocessen.

Master Practitioner

Dit niveau is van toepassing op diegenen die:

- Werken als professioneel coach en eigen verantwoorde professionele benadering ontwikkelen op basis van een breed scala aan modellen en kaders en hun eigen ervaring.
- Werken met heel verschillende cliënten, omgevingen en organisaties.

Toetsing

Aan de hand van de EQA accreditatieprocedure toetsen wij het opleidingsprogramma waarvoor u een EQA-erkenning aanvraagt. We kijken hoe effectief het programma is in het opleiden van studenten tot coaches die beschikken over voldoende professioneel (zelf)vertrouwen en bewezen vaardigheden.

Tijdens deze procedure worden verschillende aspecten van het opleidingsprogramma getoetst. Zo vindt er toetsing plaats van een aantal algemene kwaliteitsnormen die vooral betrekking hebben op de organisatie, het kwaliteitsbeleid en de 'bemensing' van de opleiding.

Daarnaast wordt de opleiding inhoudelijk getoetst op basis van de vaardigheidsindicatoren die horen bij het niveau waarvoor u de erkenning heeft aangevraagd.

Tijdens de toetsing worden alle criteria meegenomen. Dat betekent dat van u wordt verwacht dat u van alle criteria kunt aantonen dat u er aan voldoet en dat de criteria integraal (en dus niet steekproefsgewijs) worden getoetst door daarvoor opgeleide assessoren.

In Bijlage A treft u het Competence Framework. Dit beschrijft de 8 hoofdcompetenties. Bij deze competenties worden per niveau de bijbehorende vaardigheidsindicatoren (capability indicators) beschreven.

Bijlage B geeft richtlijnen voor de (kwantitatieve) opbouw van de leerprocessen en het aantal verwachte studie- en praktijkuren die rechtstreeks gerelateerd dienen te zijn aan de ontwikkeling van de relevante vaardigheden.

NB: Een Master-opleiding in een bepaalde studierichting waarvan een belangrijk onderdeel bestaat uit coaching kan voor dat specifieke onderdeel (dat over coachen gaat) een EQA-kwaliteitserkenning krijgen wanneer dat voldoet aan de criteria die horen bij één van de accreditatieniveaus. De EQA kwaliteitserkenning wordt dan verleend voor dat ene onderdeel en heeft dus geen betrekking op de gehele Master-opleiding.

4. WAT ZIJN DE KWALITEITSNORMEN

Academische normen en kwaliteitszorg

De EMCC maakt in de toetsing van opleidingsprogramma's gebruik van twee typen kwaliteitsnormen: Algemene Kwaliteitsnormen zoals die in het verdrag van Bologna zijn vastgelegd en Programma Specifieke toetsingsnormen (Programme Assessment Standards).

De Algemene Kwaliteitsnormen betreffen onder andere:

- **Organisatie**
De aanwezigheid van een duidelijke organisatiestructuur met verantwoordelijkheden en voldoende garanties voor financiële continuïteit en kwaliteitsmanagement.
- **Academische normen en kwaliteitszorg**
 - Een duidelijk omschreven procedure (inclusief bijbehorende criteria) voor het toekennen van diploma's/certificaten.
 - Een helder systeem voor het garanderen van academische en professionele normen.
 - De wijze waarop wordt geborgd dat de inhoud van de opleiding overeen komt met de gestelde leerdoelen.
- **Kwalificatie van het personeel**
De manier waarop wordt gegarandeerd dat docenten en medewerkers voldoende bekwaam zijn om te doceren, leerprocessen te begeleiden en criteria te beoordelen.
- **Studiebegeleiding**
De wijze waarop zicht wordt gehouden op de begeleiding van studenten en administratieve afspraken.

5. SCHEMA AANVRAAG EQA ERKENNING



Procedure aanvraag toetsing

Wanneer u EQA toetsing wilt aanvragen voor uw opleidingsprogramma vult u het contactformulier op de NOBCO website (www.nobco.nl/opleidingen/opleiding-toetsen) in. Vervolgens neemt de EQA-manager contact met u op om uw aanvraag met u door te spreken, de procedure toe te lichten en eventuele vragen te beantwoorden.

Hierna besluit u of u uw aanvraag definitief wilt maken en ontvangt u van het secretariaat een mail met twee documenten: een handleiding voor fase 1 en het aanvraagformulier voor fase 1 ter ondertekening. U stuurt het ingevulde aanvraagformulier digitaal per mail naar het NOBCO-secretariaat. Hierna ontvangt u de factuur voor de startkosten die betrekking hebben op fase 1. Na betaling wordt uw EQA-aanvraag in het opleidingsoverzicht op de website van de NOBCO vermeld (www.nobco.nl/opleidingen/eqa-opleidingen).

U krijgt vervolgens twee assessoren toegewezen. Zij stellen allereerst vast of uw aanvraag alle informatie bevat die nodig zal zijn voor de volgende fase. De assessoren bekijken in deze fase dus uitsluitend of de gevraagde informatie compleet is en niet of de aangeboden informatie ook voldoet aan de inhoudelijke criteria. In fase 2 zal worden bekeken of de door u aangeleverde informatie voldoende aantoont dat uw opleiding aan de criteria voldoet.

U krijgt een factuur voor de toetsingskosten van fase 2 wanneer:

- a. de assessoren van mening zijn dat de in fase 1 door u aan te leveren informatie voldoende volledig en specifiek is om verder te gaan met de volledige aanvraag (fase 2),
en
- b. u vervolgens besluit om inderdaad met de accreditatie verder te gaan.

Na betaling van deze factuur zal er met de volledige toetsing (= fase 2) worden begonnen.

Het proces van toetsing

In fase 1 vult u het equivalentie-/toetsingsformulier volledig in. Dit houdt onder andere in dat u per criterium aangeeft hoe u in fase 2 gaat aantonen dat uw opleiding aan het bewuste criterium voldoet. Dit doet u door aan te geven welke documentatie u in fase 2 gaat aanleveren en waar in die documentatie de relevante informatie staat.

U ontvangt van uw assessoren feedback op het door u ingeleverde formulier. De assessor zal u helpen ervoor te zorgen dat uw volledige aanvraag uiteindelijk aan de gestelde criteria voldoet en voorziet u vanuit dat perspectief waar nodig van suggesties en vragen.

De vervolgstappen hangen af van de ontvangen informatie en zullen worden bepaald door de assessoren. Dit kan een uitwisseling van documenten en gedachten inhouden. Als de assessoren onvoldoende duidelijkheid krijgen uit de stukken vindt een bezoek aan uw opleiding plaats. De extra beoordelingstijd en eventuele reiskosten die hiermee gepaard gaan zullen u apart in rekening worden gebracht.

Extra toetsingstijd zal alleen nodig zijn als de aanvraag onvoldoende informatie bevat of als de ingestuurde informatie onvoldoende aantoont dat aan de gestelde criteria is voldaan. Wanneer in fase 2 de volledige aanvraag is ingediend (dat wil zeggen dat de aanvraag is voorzien van het bewijsmateriaal waar u in fase 1 naar heeft verwezen), toetsen de assessoren onafhankelijk van elkaar uw aanvraag aan de hand van de criteria. Vervolgens bespreken zij hun bevindingen en besluiten zij of uw aanvraag voldoende informatie bevat of dat er additionele informatie nodig is.

De assessoren brengen in een toetsingsrapport zowel aan het toetsingspanel als aan de opleiding verslag uit over hun bevindingen ten aanzien van uw programma.

Voordat de laatste fase van het toetsingsproces aanvangt ontvangt u hiervoor de factuur.

Beoordeling door het toetsingspanel

Het toetsingspanel bestaat voor elke afzonderlijke aanvraag uit vier personen: twee ervaren assessoren die vertrouwd zijn met de toetsingsprocedure, maar niet uw assessor waren, de EQA manager en het NOBCO bestuurslid EQA. De vergaderingen zijn besloten. Zij nemen hun beslissingen door te toetsen op de volgende punten:

- **Validiteit**

Voldoet de aangeleverde informatie aan de criteria die zijn gesteld voor het niveau waarvoor accreditatie wordt aangevraagd?

- **Betrouwbaarheid**

Is er voldoende informatie die met zekerheid aantoont dat er aan alle gestelde criteria is voldaan?

- **Geldigheid**

Is de ingestuurde informatie voldoende actueel?

- **Authenticiteit**

Is er voldoende reden om aan te nemen dat de aangeleverde informatie een juiste weergave is van de praktijk?

Besluit toetsingspanel

Het toetsingspanel komt tot één van de volgende besluiten: goedkeuring, verzoek om meer aanvullende informatie (de assessoren bespreken dit met de organisatie) of afwijzing. Vervolgens legt het toetsingspanel dit besluit als audit voor aan EMCC.

Communicatie van het genomen besluit

U ontvangt schriftelijk het besluit van het toetsingspanel.

Beroepscommissie

Indien uw aanvraag wordt afgewezen heeft u het recht om in beroep te gaan. Zodra een beroepsschrift is ontvangen, stelt de EMCC een beroepscommissie in die zal bestaan uit drie personen die niet betrokken zijn geweest bij de oorspronkelijke toetsing van de aanvraag.

Duurzaamheid en waarde van de erkenning

Alle toegekende certificaten dienen jaarlijks te worden verlengd door het indienen van een beperkte rapportage dat bevestigt dat de opleiding nog aan alle criteria voldoet en dat tevens adviezen geeft over programma-aanpassingen die kunnen leiden tot een 'miniherziening'. Elke vijf jaar wordt de erkende opleiding opnieuw getoetst.

Door de EQA toe te kennen bevestigt de EMCC-NL dat de aanvragende instantie heeft aangetoond te voldoen aan de gestelde Europese kwaliteitscriteria voor coachopleidingen.

- **Her-accreditatie**

Om de EQA te behouden vindt er elke 5 jaar een her-accreditatie plaats. Deze zal gefaseerd plaatsvinden en het jaarrapport zal hierbij beschouwd worden als een zelfevaluatie door de EQA-houder. Essentiële veranderingen aangaande de geaccrediteerde opleiding dienen hierin te worden gemeld. Een volledige herwaardering vindt 5 jaar na toekenning van de EQA plaats. Indien de jaarlijkse herwaardering significante veranderingen weergeeft, zal er eerder een “miniherziening” of volledige herwaardering plaatsvinden. Elke tussentijdse beoordeling zal bijdragen aan de vijfjaarlijkse herwaardering.

6. TARIEVEN TOETSING

Voor het gehele toetsingsproces zijn per niveau tarieven vastgesteld. Er zijn 3 betalingsfasen:

1. het indienen van de initiële aanvraag
2. indienen van de complete aanvraag, inclusief alle gevraagde en relevante informatie
3. insturen toetsingsrapport naar assessorengroep

Bij de eerste fase betaalt u 25% van het totale tarief. Dit biedt u de mogelijkheid om desgewenst na de eerste aanzet de toetsingsaanvraag te beëindigen zonder onnodig veel kosten te maken.

U ontvangt voorafgaand aan elke fase een factuur. Deze dient u vooruit te betalen. Pas na ontvangst van de betaling wordt gestart met de fase waarop de betaling betrekking heeft.

De genoemde bedragen zijn exclusief reiskosten en BTW.

1. Tarieven per niveau

| | |
|--------------------------|------------|
| EQA Foundation: | € 3.950,00 |
| EQA Practitioner: | € 4.950,00 |
| EQA Senior Practitioner: | € 6.750,00 |
| EQA Master Practitioner: | € 8.950,00 |

2. Kortingen per niveau

* Upgrade naar een hoger EQA level

| | |
|--------------------------|---------|
| EQA Foundation: | n.v.t. |
| EQA Practitioner: | € 1.400 |
| EQA Senior Practitioner: | € 1.400 |
| EQA Master Practitioner: | € 1.850 |

* Verlenging na 5 jaar

| | |
|--------------------------|-------|
| EQA Foundation: | € 500 |
| EQA Practitioner: | € 750 |
| EQA Senior Practitioner: | € 750 |
| EQA Master Practitioner: | € 950 |

* Bij een gecombineerde aanvraag (korting voor het laagste niveau)

| | |
|--------------------------|---------|
| EQA Foundation: | € 750 |
| EQA Practitioner: | € 950 |
| EQA Senior Practitioner: | € 950 |
| EQA Master Practitioner: | € 1.450 |

•

COMPETENCE FRAMEWORK (BIJLAGE A)

Het Competence Framework is voortgekomen uit een uitgebreid en intensief onderzoek 'best practice' in coaching. Dit heeft geresulteerd in een raamwerk - het EMCC Competence Framework (CFW) - waarin 4 verschillende niveaus van coachen worden onderscheiden (op de horizontale as) en (op de verticale as) 8 competentie categorieën. In dit raamwerk zijn diverse vaardigheidsindicatoren (capability indicators CI's) geformuleerd per competentie categorie en per niveau.

Het CFW is opgebouwd volgens het beginsel dat voor elk 'hoger' niveau (de niveaus lopen van links naar rechts) een bredere en diepere kennis is vereist: een sterkere synthese van ideeën, het vermogen om meer essentiële inzichten bij de klant te doen ontstaan; effectief te kunnen omgaan met steeds complexere vraagstukken en contexten en - op de hoogste niveaus - het kunnen creëren van een eigen samenhangende en persoonlijke coachingsaanpak. In het CFW wordt er vanuit gegaan dat een coach op een bepaald niveau de competenties behorend bij dat niveau plus alle competenties van de lagere niveaus in de praktijk kan aantonen.

Voor individuele coaches is hiervoor de EIA-toetsing ontwikkeld, voor coachopleidingen de EQA-toetsing.

Vier niveaus

| • Foundation | Practitioner | • Senior Practitioner | • Master Practitioner |
|---|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Relevant voor degenen die: • Inzicht willen verkrijgen in het coachvak en de daarvoor relevante basisvaardigheden willen ontwikkelen • Vooraf coachen om degenen met wie ze (samen)werken te begeleiden en aan te moedigen om bepaalde vaardigheden te ontwikkelen en/of prestaties te leveren • binnen hun eigen werkterrein en functie willen coachen en daarbij een helder bewustzijn hebben op de manier waarop zij zich als coach verhouden tot hun andere professionele verantwoordelijkheden | <p><u>Relevant voor coaches die:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • werken als interne coach, of: • voor wie coachen een onderdeel is van hun functie, of: • bezig zijn zich te vestigen als zelfstandige (externe) coach • vooral op het terrein van hun eigen expertise werken met een beperkt aantal type cliënten. Hun coaching is gericht op het verhogen van prestaties, het opbouwen van vertrouwen en het (verder) ontwikkelen van capaciteiten • in staat zijn om een gelimiteerd aantal modellen, technieken en processen toe te passen | <p><u>Relevant voor coaches die:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • werken als zelfstandig coach en in staat zijn om verschillende modellen en kaders in hun coaching te integreren • werken met verschillende typen cliënten, in uiteenlopende omgevingen en organisaties; • zich met name richten op het creëren van ruimte voor ontwikkeling en groei, het omgaan met complexe en veelvragende relaties, het werken in onduidelijke kaders en veranderingsprocessen | <p><u>Relevant voor coaches die:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • werken als professioneel coach en eigen verantwoorde professionele benadering ontwikkelen op basis van een breed scala aan modellen en kaders en hun eigen ervaring • werken met heel verschillende cliënten, omgevingen en organisaties |

In de tabel op de volgende pagina's ziet u de vaardigheidsindicatoren (CI's) bij de relevante competentie categorie op het niveau waarop de CI van toepassing is.

Acht competentie categorieën

1. Zelfinzicht

Laat zien zich zowel bewust te zijn van eigen waarden, overtuigingen en gedrag als ook inzicht te hebben in de wijze waarop deze de uitoefening van het coachen beïnvloeden. Dit zelfinzicht is nodig opdat de doelstellingen van de cliënten en eventueel van de opdrachtgever(s) op een zo effectief mogelijk manier gerealiseerd worden.

2. Gerichtheid op zelfontwikkeling

Onderzoekt en verbetert het eigen niveau en houdt de reputatie van het vak hoog.

3. Omgaan met het coachcontract/de coachovereenkomst

Stelt de verwachtingen en de grenzen van de coachovereenkomst met de cliënt - en indien van toepassing met de opdrachtgever - vast en leeft deze na.

4. Vormgeven van de coachrelatie

Bouwt zorgvuldig een vruchtbare relatie op met de cliënt – en indien van toepassing – met de opdrachtgever, en onderhoudt deze relatie.

5. Stelt de cliënt in staat inzicht te verkrijgen en te leren

Werkt zodanig met de cliënt en de opdrachtgever dat er inzicht wordt ontwikkeld en wordt geleerd.

6. Doel- en actiegerichtheid

Laat zien hoe hij werkt en zijn vaardigheden inzet om de cliënt te ondersteunen in het realiseren van de veranderingen die hij wenst.

7. Gebruik van modellen en technieken

Past naast de basis communicatievaardigheden modellen, hulpmiddelen, technieken en ideeën toe om ervoor te zorgen dat er inzicht ontstaat en dat er wordt geleerd.

8. Evalueren

Verzamelt informatie over de effectiviteit van zijn/haar werkwijze en levert een bijdrage aan het tot stand komen van een cultuur waarin resultaten worden geëvalueerd.

| Competentie categorie | Foundation vaardigheids indicatoren | Practitioner Vaardigheids indicatoren | Senior Practitioner Vaardigheids indicatoren | Master Practitioner Vaardigheids indicatoren |
|---|--|--|--|--|
| <p>Zelfinzicht Laat zien zich zowel bewust te zijn van eigen waarden, overtuigingen en gedrag als ook inzicht te hebben in de wijze waarop deze de uitoefening van het coachen beïnvloeden. Dit zelfinzicht is nodig opdat de doelstellingen van de cliënten en eventueel van de opdrachtgever(s) op een zo effectief mogelijk manier gerealiseerd worden.</p> | <p>Foundation 1. Gedraagt zich zodanig dat het coachproces zich zo goed mogelijk kan voltrekken.</p> <p>Foundation 2. Is in staat om in de eigen coachpraktijk om te gaan met culturele -, religieuze - en sekseverschillen</p> <p>Foundation 3. Beschrijft de eigen waarden, overtuigingen en opvattingen die leidend zijn in het uitoefenen van de coachpraktijk.</p> <p>Foundation 4. Gedraagt zich in overeenstemming met de eigen waarden en overtuigingen.</p> | <p>Practitioner 34. Ontwikkelt zelfinzicht met behulp van zowel een beproefd model van menselijk gedrag alsook door middel van nauwgezette reflectie op het eigen handelen.</p> <p>Practitioner 35. Realiseert zich wanneer zijn/haar eigen proces een rol speelt in het coachen en is in staat om het eigen gedrag vervolgens op de juiste wijze aan te passen.</p> <p>Practitioner 36. Reageert op de emoties van de cliënt zonder daar zelf persoonlijk bij betrokken te raken.</p> | <p>Senior Practitioner 73. Ontwikkelt zelfinzicht op basis van verschillende theoretische modellen, gestructureerde feedback van derden en middels nauwgezette reflectie op eigen handelen en ervaringen.</p> <p>Senior Practitioner 74. Neemt op proactieve wijze de eigen gemoedstoestand ter hand zodat hij/zij kan aansluiten bij de behoeften van de klant.</p> | <p>Master Practitioner 96. Integreert inzichten die zijn verkregen op basis van uitgebreid onderzoek van theoretische modellen en persoonlijke ervaringen.</p> <p>Master Practitioner 97. Legt rekenschap af voor de beslissingen die hij op achtereenvolgende momenten neemt tijdens het coachen.</p> <p>Master Practitioner 98. Reflecteert kritisch op paradigma's in het vak en hun invloed op cliënten en cliëntsystemen.</p> |

| Competentie categorie | Foundation Vaardigheids indicatoren | Practitioner Vaardigheids indicatoren | Senior Practitioner Vaardigheids indicatoren | Master Practitioner Vaardigheids indicatoren |
|---|--|---|---|---|
| <p><u>Gerichtheid op zelfontwikkeling</u> Onderzoekt en verbetert het eigen niveau en houdt de reputatie van het vak hoog.</p> | <p>Foundation 5. Oefent en evalueert de eigen vaardigheden in het coachen.</p> | <p>Practitioner 37. Laat in zowel zijn/haar manier van handelen alsook in zijn/haar reflecties zien dat hij/zij gericht is op persoonlijke ontwikkeling.</p> <p>Practitioner 38. Neemt regelmatig deel aan supervisie om het eigen niveau verder te ontwikkelen.</p> <p>Practitioner 39. Neemt in ogenschouw wat het effect is van de supervisie.</p> | <p>Senior Practitioner 75. Houdt eigen opvattingen, overtuigingen, attitude en vaardigheden voortdurend tegen het licht en ontwikkelt ze teneinde het niveau van de eigen coachpraktijk verder te verbeteren.</p> <p>Senior Practitioner 76. Stelt proactief vast wat er te ontwikkelen valt in vaardigheden, kennis en attitude en richt een gestructureerd leerproces in om hierin te voorzien.</p> <p>Senior Practitioner 77. Kiest relevante thema's, ideeën en modellen om de eigen beroepsuitoefening te onderzoeken en te ontwikkelen.</p> <p>Senior Practitioner 78. Zet nieuwe kennis en inzichten om naar de eigen praktijk van het coachen en evalueert dit.</p> | <p>Master practitioner 99. Stelt zichzelf voortdurend op de hoogte van de huidige stand van zaken in onderzoek naar en visies op coachen.</p> <p>Master practitioner 100. Laat zich in de praktijk van het coachen observeren door collega-coaches en vraagt hen om feedback.</p> |

| Competentie categorie | Foundation Vaardigheids indicatoren | Practitioner Vaardigheids indicatoren | Senior Practitioner Vaardigheids indicatoren | Master Practitioner Vaardigheids indicatoren |
|--|---|---|---|--|
| <p><u>Omgaan met het coachcontract / de coachovereenkomst</u> Stelt de verwachtingen en de grenzen van de coachovereenkomst met de cliënt – en indien van toepassing met de opdrachtgever - vast en leeft deze na.</p> | <p>Foundation 6. Legt aan de cliënt de eigen rol in relatie tot hem/haar uit.</p> <p>Foundation 7. Legt aan de cliënt en/of de opdrachtgever uit wat het voordeel van coachen is voor de cliënt zelf en voor de cliënt in relatie tot zijn context.</p> <p>Foundation 8. Stemt met de cliënt en/of de opdrachtgever de geëigende niveaus van vertrouwelijkheid en van communicatie naar derden af.</p> <p>Foundation 9. Draagt zorg voor het expliciteren van de uitkomsten van het coachgesprek.</p> | <p>Practitioner 40. Houdt zich aan de NOBCO Ethische Gedragscode</p> <p>Practitioner 41. Stelt een ondubbelzinnige coachovereenkomst met de cliënt en - indien van toepassing met de opdrachtgever - op en leeft deze overeenkomst na.</p> <p>Practitioner 42. Zorgt voor afstemming van de planning van het coachtraject (wanneer, waar en hoe vaak vinden de coachgesprekken plaats).</p> <p>Practitioner 43. Beschrijft voor de cliënt de eigen professionele stijl en licht het voorgestelde coachtraject toe zodat de cliënt in staat is om een overwogen keuze te maken over het al dan niet verder willen met de coaching.</p> | <p>Senior Practitioner 79. Is in staat om ook in dubbelzinnige en/of conflicterende omstandigheden en/of bij tegenstrijdige belangen een heldere coachovereenkomst op te stellen waarin deze worden benoemd, redelijke verwachtingen en grenzen worden geëxpliciteerd en tevens – indien nog nodig – wordt geëxpliciteerd hoe hij/zij zich daar als professionele coach toe verhoudt.</p> | <p>Master practitioner 101. Herkent het wanneer cliënten een emotionele of therapeutische behoefte hebben die buiten de eigen verantwoorde, professionele grenzen valt.</p> <p>Master practitioner 102. Ondersteunt de cliënt – indien geïndiceerd - bij het zoeken van gespecialiseerde hulp.</p> <p>Master practitioner 103. Herkent het wanneer de behoeftes of wensen van de cliënt buiten veilige of overeengekomen grenzen vallen en gaat daar vervolgens op de juiste wijze mee om.</p> |

| Competentie categorie | Foundation Vaardigheids indicatoren | Practitioner Vaardigheids indicatoren | Senior Practitioner Vaardigheids indicatoren | Master Practitioner Vaardigheids indicatoren |
|---|-------------------------------------|--|--|--|
| <p><u>Vervolg</u> <u>Omgaan met het coachcontract / de coachovereenkomst</u></p> | | <p>Practitioner 44. Herkent de grenzen van het eigen professionele kunnen en – indien van toepassing - verwijst de cliënt door en/of besluit het coachtraject te beëindigen.</p> <p>Practitioner 45. Herkent wanneer de cliënt zich actief in kan zetten in het coachtraject en gaat daar vervolgens op de juiste wijze mee om.</p> <p>Practitioner 46. Werkt effectief met de voorkeuren van de cliënt en – indien van toepassing – van beleid en procedures van de opdrachtgever.</p> <p>Practitioner 47. Rondt het traject zorgvuldig en volgens de coachovereenkomst af.</p> | | |

| Competentie categorie | Foundation Vaardigheids indicatoren | Practitioner Vaardigheids indicatoren | Senior Practitioner Vaardigheids indicatoren | Master Practitioner Vaardigheids indicatoren |
|---|--|--|---|---|
| <p><u>Vormgeven van de coachrelatie</u> Bouwt zorgvuldig een vruchtbare relatie op met de cliënt – en indien van toepassing – met de opdrachtgever, en onderhoudt deze relatie.</p> | <p>Foundation 10. Legt uit hoe zijn eigen gedrag van invloed kan zijn op het coachproces.</p> <p>Foundation 11. Benadert alle mensen met respect en draagt zorg voor de waardigheid van de cliënt.</p> <p>Foundation 12. Beschrijft op zijn minst één manier van rapport maken en past deze ook toe.</p> <p>Foundation 13. Stemt zijn eigen taalgebruik af op dat van de cliënt.</p> <p>Foundation 14. Creëert vertrouwen door onverminderd betrokken te zijn en niet-oordelend te zijn in de relatie met zijn cliënt.</p> | <p>Practitioner 48. Laat empathie zien en oprechte ondersteuning voor zijn cliënt.</p> <p>Practitioner 49. Verzekert zich ervan dat de vertrouwensbasis toereikend is voor een effectief coachproces.</p> <p>Practitioner 50. Herkent de emotionele toestand van de cliënt en werkt hier effectief mee.</p> <p>Practitioner 51. Past zijn/haar taalgebruik en gedrag aan om aan te sluiten bij de stijl van de cliënt en blijft daarbij (toch) helemaal zichzelf.</p> <p>Practitioner 52. Verzekert zich ervan dat de cliënt geen afhankelijkheid ten opzichte van de coach opbouwt.</p> | <p>Senior Practitioner 80. Schenkt bewuste aandacht aan de emoties, stemmingen, taalgebruik, patronen, overtuigingen en lichaamstaal van de cliënt en betreft deze flexibel in het coachproces.</p> | <p>Master practitioner 104. Laat op een hoog niveau zien op elk moment oog te hebben voor hoe het met de cliënt is, daar ook op in te gaan terwijl hij/zij tegelijkertijd de verantwoordelijkheid voor de beoogde einddoelen niet uit het oog verliest.</p> |

| Competentie categorie | Foundation Vaardigheids indicatoren | Practitioner Vaardigheids indicatoren | Senior Practitioner Vaardigheids indicatoren | Master Practitioner Vaardigheids indicatoren |
|---|--|---|---|--|
| <p><u>Stelt de cliënt in staat inzicht te verkrijgen en te leren.</u> Werkt zodanig met de cliënt en de opdrachtgever dat er inzicht wordt ontwikkeld en wordt geleerd.</p> | <p>Foundation 15. Laat zien dat hij gelooft anderen te kunnen helpen om zich te ontwikkelen.</p> <p>Foundation 16. Gelooft dat iedereen het meest leert van zichzelf.</p> <p>Foundation 17. Controleert zorgvuldig of hij/zij en cliënt elkaar goed begrijpen.</p> <p>Foundation 18. Maakt gebruik van een actieve luisterstijl.</p> <p>Foundation 19. Legt de werking van het stellen van vragen uit en tenminste één methode daarvoor.</p> <p>Foundation 20. Geeft op gepaste wijze feedback.</p> <p>Foundation 21. Geeft alleen adviezen of suggesties als dat gepast is.</p> | <p>Practitioner 53. Legt uit welke blokkades het goed kunnen luisteren in de weg kunnen staan.</p> <p>Practitioner 54. Neemt de toon, het stemgebruik en de feitelijke inhoud waar van wat er gezegd wordt.</p> <p>Practitioner 55. Identificeert de persoonlijke patronen in denken en doen van de cliënt.</p> <p>Practitioner 56. Stelt cliënt in staat om verbindingen te leggen tussen gevoelens, gedrag en de manier waarop die zich uiten.</p> <p>Practitioner 57. Maakt gebruik van verschillende vraagtechnieken die erop gericht zijn het bewustzijn te vergroten.</p> | <p>Senior Practitioner 81. Gebruikt meerdere technieken om bewustzijn te vergroten, inzicht te verdiepen en het verkennen van mogelijkheden aan te moedigen.</p> <p>Senior Practitioner 82. Zet het geven van feedback en het uitdagen effectief in om bewustzijn, inzicht en de eigen verantwoordelijkheid voor het zetten van stappen te vergroten.</p> <p>Senior Practitioner 83. Luistert op een hoger niveau. (Liever: luistert op meerdere niveaus.)</p> <p>Senior Practitioner 84. Kan flexibel meerdere soorten vragen stellen die de cliënt helpen meer inzicht te verkrijgen.</p> | <p>Master Practitioner 105. Begeleidt cliënten met steeds complexere behoeftes.</p> <p>Master Practitioner 106. Maakt fundamentele wijzigingen in denken en gedrag mogelijk.</p> <p>Master Practitioner 107. Past zijn/haar benadering/techniek op elk mogelijk moment aan als reactie op de informatie van de cliënt zonder de beoogde einddoelen uit het oog te verliezen.</p> |

| Competentie categorie | Foundation Vaardigheids indicatoren | Practitioner Vaardigheids indicatoren | Senior Practitioner Vaardigheids indicatoren | Master Practitioner Vaardigheids indicatoren |
|---|-------------------------------------|---|--|--|
| <p><u>Vervolg</u></p> <p><u>Stelt de cliënt in staat inzicht te verkrijgen en te leren.</u></p> | | <p>Practitioner 58. Stelt de cliënt in staat om nieuwe ideeën te vormen.</p> <p>Practitioner 59. Weet de cliënt op het juiste moment feedback te geven en uit te dagen zodat de cliënt geholpen wordt om verschillende perspectieven te verkrijgen terwijl hij/zij er tegelijkertijd voor zorgt dat de verbinding met de cliënt in stand blijft.</p> <p>Practitioner 60. Laat geen voorkeur blijken terwijl hij/zij de cliënt aanmoedigt om alternatieven te overwegen.</p> <p>Practitioner 61. Gebruikt het 'terugkijken' met de cliënt om de cliënt te helpen nog beter te begrijpen en de bereidheid tot het zetten van stappen verder te vergroten.</p> | <p>Senior Practitioner 85. Gebruikt taal die de cliënt helpt of uitdaagt om zijn/haar huidige manier van denken en begrijpen onder de loep te nemen en eventueel te herzien.</p> <p>Senior Practitioner 86. Past een systemisch perspectief toe om begrip en inzicht te doen ontstaan.</p> <p>Senior Practitioner 87. Heeft open oog voor de onzekerheden, mogelijkheden en beperkingen die de context waarin de cliënt zich bevindt met zich mee brengt en helpt de cliënt om de betekenis hiervan op waarde te schatten.</p> | |

| Competentie categorie | Foundation Vaardigheids indicatoren | Practitioner Vaardigheids indicatoren | Senior Practitioner Vaardigheids indicatoren | Master Practitioner Vaardigheids indicatoren |
|---|---|--|---|--|
| <p><u>Doel- en actiegerichtheid</u> Laat zien hoe hij werkt en zijn vaardigheden inzet om de cliënt te ondersteunen in het realiseren van de veranderingen die hij wenst.</p> | <p>Foundation 22. Helpt de cliënt bij het helder krijgen en eventueel bijstellen van de gewenste resultaten en het vaststellen van de juiste doelstellingen.</p> <p>Foundation 23. Zorgt ervoor dat de doelen van de cliënt en de context waarbinnen die gelden congruent zijn.</p> <p>Foundation 24. Verkent verschillende opties waarmee de doelstellingen gerealiseerd kunnen worden.</p> <p>Foundation 25. Draagt er zorg voor dat de cliënt oplossingen kiest.</p> <p>Foundation 26. Maakt ter zake doende aantekeningen van zijn/haar coachgesprekken.</p> <p>Foundation 27. Houdt zicht op het proces en de mate waarin de cliënt leert.</p> | <p>Practitioner 62. Helpt de cliënt om een effectief stappenplan op te stellen, waarin ook de benodigde hulp, hulpmiddelen en onvoorziene omstandigheden zijn opgenomen.</p> <p>Practitioner 63. Helpt de cliënt om concrete stappen te bedenken en vast te stellen die het beste aansluiten bij zijn/haar persoonlijke voorkeuren.</p> <p>Practitioner 64. Verzekert zich ervan dat de cliënt verantwoordelijkheid neemt voor zijn eigen beslissingen, stappen en leerstijl.</p> <p>Practitioner 65. Helpt de cliënt om te herkennen wat het zetten van stappen eventueel in de weg zou kunnen staan.</p> | <p>Senior Practitioner 88. Moedigt de cliënt aan om de bredere context en de invloed van de gewenste resultaten te onderzoeken.</p> <p>Senior Practitioner 89. Maakt gebruik van meerdere, verschillende technieken en methodes om het bereiken van de doelstellingen te faciliteren.</p> <p>Senior Practitioner 90. Beschrijft meerdere methodes om de cliënt eigen verantwoordelijkheid te laten nemen voor de uitkomsten, doelen en stappen en past deze methodes ook toe.</p> <p>Senior Practitioner 91. Helpt de cliënt om zijn eigen manier van omgaan met veranderingen te onderzoeken.</p> <p>Senior Practitioner 92. Kan effectief omgaan met weerstand tegen verandering.</p> | |

| Competentie categorie | Foundation Vaardigheids indicatoren | Practitioner Vaardigheids indicatoren | Senior Practitioner Vaardigheids indicatoren | Master Practitioner Vaardigheids indicatoren |
|---|--|--|--|---|
| <u>Vervolg</u> <u>Doel- en actiegerichtheid</u> | Foundation 28. Verzekert zich ervan dat de cliënt na het coachgesprek in staat is om het geleerde en nieuwe inzichten toe te passen. | Practitioner 66. Beschrijft tenminste één methode om de cliënt eigen verantwoordelijkheid te laten nemen voor de uitkomsten, doelen en stappen en past deze methode ook toe. Practitioner 67. Houdt zicht op het proces en het realiseren van de doelstellingen en herziet deze als daar aanleiding toe is. | | |
| <u>Gebruik van modellen en technieken</u> Past naast de basiscommunicatievaardigheid en modellen, hulpmiddelen, technieken en ideeën toe om ervoor te zorgen dat er inzicht ontstaat en dat er wordt geleerd. | Foundation 29. Baseert zijn benadering op een model of raamwerk voor coachen. | Practitioner 68. Ontwikkelt een samenhangend model om te coachen dat is gebaseerd op een of meerdere beproefde modellen. Practitioner 69. Gebruikt verschillende beproefde hulpmiddelen en technieken om de cliënt te helpen naar de doelstellingen toe te werken. Practitioner 70. Werkt met modellen uit de context van de cliënt en verklaart deze. | Senior Practitioner 93. Voegt verschillende modellen en nieuwe ideeën samen in een eigen model. Senior Practitioner 94. Past diepgaande kennis van en ervaring met modellen, hulpmiddelen en technieken toe om de cliënt te helpen omgaan met zowel specifieke uitdagingen als ook de uitkomsten van het gehele proces. | Master practitioner 108. Laat een eigen unieke benadering van coachen zien die is gebaseerd op de kritische beschouwing van geaccepteerde modellen en de opgedane inzichten uit eigen praktijk en supervisie. Master practitioner 109. Formuleert eigen hulpmiddelen en systemen om de effectiviteit van het coachen te vergroten. |

| Competentie categorie | Foundation Vaardigheids indicatoren | Practitioner Vaardigheids indicatoren | Senior Practitioner Vaardigheids indicatoren | Master Practitioner Vaardigheids indicatoren |
|---|--|--|--|---|
| <p>Evalueren Verzamelt informatie over de effectiviteit van zijn/haar werkwijze en levert een bijdrage aan het tot stand komen van een cultuur waarin resultaten worden geëvalueerd.</p> | <p>Foundation 30. Evalueert de resultaten van het coachproces met de cliënt en indien van toepassing met de opdrachtgever.</p> <p>Foundation 31. Houdt actief zicht op de effectiviteit van het hele proces en reflecteert hier op.</p> <p>Foundation 32. Vraagt de cliënt om feedback op het coachen.</p> <p>Foundation 33. Ontvangt en accepteert feedback op gepaste wijze.</p> | <p>Practitioner 71. Maakt gebruik van een formeel proces om feedback te krijgen van de cliënt.</p> <p>Practitioner 72. Beschikt over een eigen proces om zijn/haar effectiviteit als coach te evalueren.</p> | <p>Senior Practitioner 95. Brengt processen van nauwgezette evaluatie met cliënten en belanghebbenden in praktijk.</p> | <p>Master practitioner 110. Beschouwt kritisch de diverse benaderingen om het coachen te evalueren.</p> <p>Master practitioner 111. Neemt actief deel aan het opbouwen van kennis over het evalueren van coachen.</p> <p>Master practitioner 112. Gebruikt verworven kennis om bij te dragen aan thema's, trends en ideeën op het gebied van evaluatieprocessen, coachprocessen en cliëntthematiek.</p> |

RICHTLIJNEN UREN (BIJLAGE B)

Richtlijnen studiebelastingsuren

Onderstaand vindt u een richtlijn voor het aantal studiebelastingsuren per niveau in de eerste kolom.

Als u uw opleiding bijvoorbeeld op Senior Practitioner niveau wil laten toetsen doet u er goed aan om te verifiëren of met uw opleiding ongeveer 500 studiebelastingsuren of meer zijn gemoeid. In de kolommen die daar rechts van staan staat aangegeven hoe deze studiebelastingsuren bij benadering en qua verhouding dienen te zijn verdeeld. Telt de opleiding die u bijvoorbeeld op Practitioner niveau laat toetsen 300 studiebelastingsuren, dan is de richtlijn dat 40% daarvan (i.c. 120 sbu) geattribueerd te zijn aan het ontwikkelen van vaardigheden in de praktijk, 25% (i.c. 75 sbu) aan reflectie, etc.

| Niveau | Studiebelastingsuren (inclusief lessen, studie-uren en examens) | Praktijkuren vaardigheden | Reflectie | Theoretische modellen | Overige activiteiten |
|---------------------|--|--|-----------|--------------------------|-------------------------|
| | | De vermelde percentages zijn richtlijnen en geen voorschriften | | | |
| Foundation | Min. 20 | 50% | 20% | 20% | 10% |
| Practitioner | Min. 150 | 40% | 25% | 25% | 10% |
| Senior Practitioner | Min. 500 | 30% | 30% | 30% | 10% |
| Master Practitioner | Min. 1800 | 30% | 30% | 30% | 10% |

- **Onder overige activiteiten wordt verstaan:**

Het organiseren van coaching- en supervisiesessies, voorbereiden van werkcolleges, installeren van relevante softwareprogramma's, plannen van persoonlijke ontwikkelingsactiviteiten om coachvaardigheden te ontwikkelen, organiseren van toegang tot de bibliotheek en internet om kennis te kunnen toepassen op het gebied van theorieën, modellen etc.

Richtlijn praktijken coaching

Ook deze tabel is een richtlijn.

Per niveau is aangegeven hoeveel uren de student in praktijk dient te coachen binnen het opleidingsprogramma. Wij gaan ervan uit dat deze ervaringsuren (60% van het totale aantal praktijken vaardigheden uit de voorgaande tabel) 'gemaakt' worden buiten de reguliere opleidingsdagen om.

| Categorie | Praktijken vaardigheden (afkomstig uit voorgaande tabel) | waarvan 60% praktijken coaching tussen de opleidingsdagen door |
|---------------------|---|--|
| Foundation | 10 | 6 |
| Practitioner | 60 | 36 |
| Senior Practitioner | 150 | 90 |
| Master Practitioner | 420 | 252 |

HET AANTONEN VAN EQUIVALENTIE (BIJLAGE C)

Invullen Equivalentie formulier

- **Het Competence Framework is leidend**

Om een opleiding op een bepaald niveau geaccrediteerd te krijgen is het onder andere noodzakelijk dat de opleiding aantoont dat:

1. alle bijbehorende Capability Indicators (CI's) in theorie en/of praktijk in de opleiding aan de orde komen.

Daarvoor levert u in fase 2 bewijsstukken aan die duidelijk maken waar en hoe in uw opleiding deze specifieke CI wordt ontwikkeld en getoetst. U maakt daarbij een onderscheid tussen theorie en praktijk.

2. u zich ervan verzekert dat uw individuele studenten dit kunnen toepassen in de praktijk en dat zij inderdaad voldoen aan de vereisten die staan beschreven bij de desbetreffende CI's.

- **Het Equivalentie principe**

Het Competence Framework (CFW) is gebaseerd op het principe van inclusiveness. Dit Engelse begrip laat zich niet zo makkelijk letterlijk vertalen maar het beschrijft de intentie om breed georiënteerd te zijn. Het CFW heeft niet de intentie om uit te sluiten, buiten te sluiten, af te wijzen. Het is breed georiënteerd en streeft ernaar om kwaliteit te ontwikkelen in een wijds veld van coaching.

Daarom wordt er in de toetsingsprocedures ook gewerkt met het begrip van equivalentie of gelijkwaardigheid. Het gaat er dus niet om dat u de CI's 'letterlijk' heeft opgenomen in uw opleiding maar juist dat u aantoont dat hetgeen u doet in uw opleiding equivalent of gelijkwaardig is aan hetgeen er in de CI staat geformuleerd. Het CFW streeft dus eerder verscheidenheid dan eenvormigheid in coaching na.

- **Hoe ziet dat eruit in fase 1**

In fase 1 vult u het Equivalentieformulier in. In dit stadium geeft u per CI aan:

1. Onder het kopje 'Bewijs': welke bewijsstukken u in fase 2 denkt aan te leveren.

2. Onder het kopje 'Competentie wordt aangetoond door': de wijze waarop u zich er tijdens de opleiding van verzekert dat de individuele studenten deze CI's beheersen.

3. Onder "Niveau": het niveau waarop deze vaardigheid wordt ontwikkeld (zie daarvoor het CFW).

- **Voorbeeld**

| | |
|--|-------------------|
| Competentie : zelfinzicht | 3. Niveau |
| CI 4: Gedraagt zich in overeenstemming met de eigen waarden en overtuigingen. | Foundation |
| 1. Bewijs: Instructie/overdracht (theorie): Pagina 15 in de bijgevoegde documentatie (docentenhandboek) onder titel/kop - introductie basisattitude en ethische code Praktijkoefening: Pagina 56 in de bijgevoegde documentatie onder titel/kop - rollenspel op dag 4. | |
| 2. Competentie wordt aangetoond door: Een rollenspel (op dag 4) waarbij de studenten elkaar bevragen op normen en waarden en elkaar feedback geven op de wijze waarop deze al dan niet waarneembaar zijn in de voorafgaande groepsprocessen in de opleiding. Student schrijft hiervan een verslag dat door de docent wordt ingezien. | |

- **Feedback van uw assessoren na fase 1**

U krijgt na het inleveren van fase 1 feedback van uw assessoren. Zij geven aan hoe groot ze de kans achten op een succesvol toetsingsproces op basis van het door u aangeleverde materiaal. Ze geven ook aan waar zich mogelijk hiaten bevinden of waarover nog twijfels bestaan. Dit zou bijvoorbeeld kunnen betekenen dat u aanpassingen moet doen in uw Equivalentieformulier. Daarvoor krijgt u de gelegenheid.

- **Hoe ziet het eruit in fase 2**

In fase 2 levert u opnieuw het (waar nodig aangepaste) Equivalentieformulier in. Nu voegt u daar echter de bewijsstukken bij waar u naar verwijst, zodat uw assessoren de validiteit daarvan kunnen toetsen. Het is essentieel dat u er voor zorgt dat de kruisverwijzingen tussen het Equivalentieformulier en de meegeleverde bewijsstukken juist zijn en dat een en ander eenvoudig te vinden is. Maak van uw assessor alstublieft geen spoorzoeker. Wanneer de assessor het aantal voorgeschreven uren overschrijdt vanwege onzorgvuldig aangeleverd bewijsmateriaal worden deze extra uren aanvullend aan u gefactureerd.

CODE OF ETHICS EMCC (BIJLAGE D)

Introduction

The European Mentoring and Coaching Council (EMCC) has been established to promote best practice and ensure that the highest possible standards are maintained in the coaching / mentoring relationship, whatever form that might take, so that the coaching / mentoring environment provides the greatest opportunity for learning and development.

Purpose

This Ethical Code sets out what the clients and sponsors can expect from the coach / mentor in either a coaching / mentoring, training or supervisory relationship and should form the starting point for any contract agreed.

All members of the EMCC accept the principles and aims of the EMCC. We recognise that members may not always maintain these ethical principles. The EMCC have therefore agreed a process by which breaches of the Code by a member can be reported and investigated. This is referred to later in this document.

All EMCC Members will make the sponsoring organisation and the individual client aware, at the contracting stage, of the existence of the Code of Ethics.

Terminology

The term “coaching / mentoring” is used to describe all types of coaching or mentoring that may be taking place, both in the work environment and outside. The EMCC recognises that there will be many types of coaching / mentoring taking place and these will need to be defined when more detailed standards are produced.

The term “client” denotes anyone using the services of a coach / mentor. We believe the term “client” is interchangeable with any other term that the parties to the coaching / mentoring relationship might be more comfortable with, such as “colleague”, “learner”, “partner”, “coachee” or “mentee”.

It is recognised that there are circumstances where the coach / mentor may have two “clients”, the individual being coached / mentored and the organisation who may have commissioned the coaching / mentoring. In this Code we have used the term “sponsor” to differentiate the latter.

The terms “supervision” and “supervisor” describe the process by which the work of the coach / mentor is overseen and advice/guidance sought. The terminology is the same, but the process may differ in significant ways from that undertaken in other professions, such as psychotherapy and counselling.

The Code

The coach / mentor will acknowledge the dignity of all humanity. They will conduct themselves in a way which respects diversity and promotes equal opportunities.

It is the primary responsibility of the coach / mentor to provide the best possible service to the client and to act in such a way as to cause no harm to any client or sponsor.

The coach / mentor is committed to functioning from a position of dignity, autonomy and personal responsibility.

The EMCC Ethical Code covers the following:

- Competence
- Context
- Boundary Management
- Integrity
- Professionalism

Competence

1). The coach / mentor will:

- Ensure that their level of experience and knowledge is sufficient to meet the needs of the client.
- Ensure that their capability is sufficient to enable them to operate according to this Code of Ethics and any standards that may subsequently be produced.
- Develop and then enhance their level of competence by participating in relevant training and appropriate Continuing Professional Development activities.
- Maintain a relationship with a suitably-qualified supervisor, who will regularly assess their competence and support their development. The supervisor will be bound by the requirements of confidentiality referred to in this Code. What constitutes a “suitably-qualified” supervisor is defined in the EMCC’s standards document.

Context

2). The coach / mentor will:

- Understand and ensure that the coaching / mentoring relationship reflects the context within which the coaching / mentoring is taking place.
- Ensure that the expectations of the client and the sponsor are understood and that they themselves understand how those expectations are to be met.

- Seek to create an environment in which client, coach / mentor and sponsor are focused on and have the opportunity for learning.

Boundary Management

3). The coach / mentor will:

- At all times operate within the limits of their own competence, recognise where that competence has the potential to be exceeded and where necessary refer the client either to a more experienced coach / mentor, or support the client in seeking the help of another professional, such as a counsellor, psychotherapist or business/financial advisor.
- Be aware of the potential for conflicts of interest of either a commercial or emotional nature to arise through the coaching / mentoring relationship and deal with them quickly and effectively to ensure there is no detriment to the client or sponsor.

Integrity

4). The coach / mentor will:

- Maintain throughout the level of confidentiality which is appropriate and is agreed at the start of the relationship.
- Disclose information only where explicitly agreed with the client and sponsor (where one exists), unless the coach / mentor believes that there is convincing evidence of serious danger to the client or others if the information is withheld.
- Act within applicable law and not encourage, assist or collude with others engaged in conduct which is dishonest, unlawful, unprofessional or discriminatory.

Professionalism

5) . The coach / mentor will:

- a. Respond to the client's learning and development needs as defined by the agenda brought to the coaching / mentoring relationship.
- b. Not exploit the client in any manner, including, but not limited to, financial, sexual or those matters within the professional relationship. The coach / mentor will ensure that the duration of the coaching / mentoring contract is only as long as is necessary for the client/sponsor.
- c. Understand that professional responsibilities continue beyond the termination of any coaching / mentoring relationship. These include the following:
 - Maintenance of agreed confidentiality of all information relating to clients and sponsors
 - Avoidance of any exploitation of the former relationship
 - Provision of any follow-up which has been agreed to

- Safe and secure maintenance of all related records and data
- d. Demonstrate respect for the variety of different approaches to coaching / mentoring and other individuals in the profession.
- e. Never represent the work and views of others as their own.
- f. Ensure that any claim of professional competence, qualifications or accreditation is clearly and accurately explained to potential clients and that no false or misleading claims are made or implied in any published material.

Breaches of the Code

EMCC members will at all times represent coaching / mentoring in a way which reflects positively on the profession.

Where a client or sponsor believes that a member of the EMCC has acted in a way which is in breach of this Ethical Code, they should first raise the matter and seek resolution with the member concerned. Either party can ask the EMCC to assist in the process of achieving resolution.

If the client or sponsor remains unsatisfied they are entitled to make a formal complaint. Complaints will be dealt with according to the EMCC's 'Complaints and Disciplinary Procedure'. EMCC Members will provide a copy of this document upon request. A copy can be obtained by writing to:

- Secretariaat NOBCO / EMCC-NL: info@nobco.nl

In the event that a complaint should be made against an EMCC member, that member must co-operate in resolving such a complaint. EMCC members will confront a colleague when they have reasonable cause to believe they are acting in an unethical manner and, failing resolution, will report that colleague to the EMCC.