



EMCC Riktlinjer för Supervision

Inledning

"EMCC Code of Ethics" fordrar att alla medlemmar har regelbunden handledning. Det är troligt att formerna för detta (och varaktighet, hur ofta osv) kan variera beroende på vilken sorts coaching/mentorskap det handlar om – t ex, kan en oberoende exekutiv coach med starkt affärsfokus ha andra handledningsbehov än en coach/mentor som fokuserar på personlig/interpersonell skicklighet och båda dessa kan skilja sig från behoven hos en intern mentor vars verksamhet utgör endast en liten del av dennes totala funktion.

Det kommer att ta lite tid innan vi har utvecklat en vederhäftig pan-europeisk typologi från olika coach/mentor arrangemang med varierande kompetenser och olika normer. Under tiden har många EMCC medlemmar existerande handledningsupplägg genom att vara medlemmar i andra professionella organisationer. Emellertid har en del inte haft tidigare erfarenhet av handledning och dess fördelar.

Denna interimsvägledning innehåller därför en kort förklaring av handledningens natur och några kriterier för att hjälpa medlemmar att värdera potentiella handledare.

Vad är handledning

"EMCC Code" hänvisar till en handledare som värdesätter kompetens och stödjande utveckling. Ett mer detaljerat sätt att definiera handledningens beskaffenhet grundas på Proctor (1986) uppfattning:

- normativ – handledaren accepterar (eller mer exakt delar med den handledde) ansvaret för att säkerställa att den handleddes arbete är professionellt och etiskt, fungerande inom vilka koder, lagar och organisatoriska normer som än tillämpas.
- formativ – handledare omsätter i handling att ge feedback eller riktning som kan möjliggöra för den handledde att utveckla färdigheter, teoretisk kunskap, personliga kännetecken och så vidare vilket betyder att den handledde blir alltmer kompetent utövare.
- stärkande – handledare finns där för att lyssna, stödja, konfrontera den handledde när oundvikliga personliga frågor, tvivel and osäkerhet uppkommer – och när den handledde 'tar på sig' klientens problem.



Att finna en handledare

Det finns flera organisationer som har kvalificeringsprocesser för handledare och du skulle kunna finna att någon av dessa är lämpliga. Emellertid, coach/mentorområdet är fortfarande relativt ungt och du kanske föredrar att utforska andra alternativ; det kan också vara brist på kvalificerade handledare.

EMCC beslutar inte för tillfället vem din handledare kan vara – likväl rekommenderar vi dig att använda följande kriterier för vilken handledare du än väljer:

- de ska erfarenhet som coach/mentor
- de ska ha erfarenhet av att bli handledda
- de ska ha erfarenhet av att vara handledare (inte nödvändigtvis för coacher/mentorer)
- de kan visa ett teoretiskt ramverk för sin egen praktik och som du anser relevant för ditt eget arbete
- de kan visa teoretisk(a) ramverk som avser handledning
- de förstår sammanhanget kring coach/mentorskapet (som det praktiseras av den handledde)
- de är medvetna om effekterna av värderingar, övertygelser, antaganden (hos handledare, hos coacher/mentorer i sin verksamhet)
- de respekterar mångfald i sina olika former och uppmärksammar den potentiella nyttan och fallgroparna
- de visar förmåga till självkontroll (som behövs för att stödja detta hos den handledde)
- de visar personligt engagemang till fortsatt professionell utveckling för sig själv och andra
- de samtycker till EMCC Code of Ethics etc även om de inte är medlemmar
- det finns inga dubbla roller (t ex handledaren är inte också linjechef, affärspartner) – dock är handledning mellan jämlikar(peer supervision) godkänt t. ex. kollegor och studenter

Referens:

Proctor, B.(1986) 'Supervision: A co-operative exercise in accountability' in M. Marken & M. Payne (eds) Enabling and Ensuring: Supervision in Practice. Leicester National Youth Bureau/Council for Education and Training in Youth and Community Work.

Översättning av Ylva Lindén för bearbetning 19/10-10