

Siendo el mejor coach que puedes ser.

Supervisión y coach mentoring de ICF para coaches

 Jenny Bird

El pasado 24 de octubre tuve el privilegio de dar una conferencia en el congreso anual de coaching que organiza ICF España. Mi conferencia abordaba los conceptos de coach mentoring* y supervisión de coaches* bajo los estándares de ICF y la conexión entre ellos.

ICF pide a los coaches recibir 10 horas de coach mentoring como apoyo en el camino para conseguir una credencial de ICF (ACC, PCC, MCC). Este trabajo de supervisión lo realiza un coach con más experiencia y realmente representa una gran ayuda para desarrollar habilidades de coaching en línea con los estándares internacionales. ICF define el coach mentoring como:

“cuando un solicitante recibe coaching sobre sus habilidades como coach, más que sobre el crecimiento de su negocio, su equilibrio de vida u otros tópicos no relacionados con el desarrollo de las habilidades de coaching del solicitante”.

Este tipo de supervisión (coach mentoring) es, en mi opinión, sólo una parte de un proceso de supervisión más amplio y continuado.

La supervisión es un soporte vital para la práctica del coaching y cada vez es más requerido por las organizaciones que seleccionan coaches y para las acreditaciones profesionales. Creo que es esencial para los coaches ejecutivos y para las organizaciones que utilizan el coaching para promover la excelencia en el liderazgo.

En la supervisión los coaches pueden hablar abiertamente sobre su trabajo y reflexionar sobre él. Es un espacio seguro para la exploración,

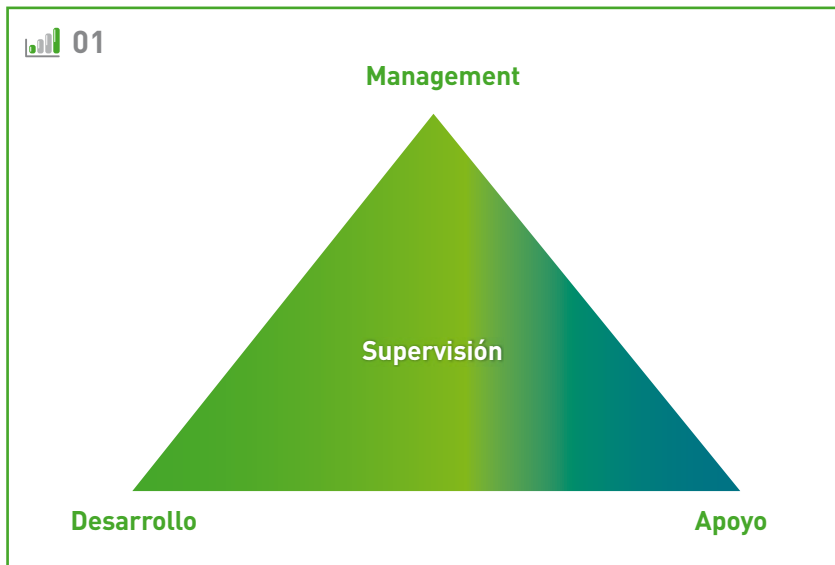
la indagación y el crecimiento. En supervisión recibimos feedback y orientación, ejercitamos nuestros músculos éticos, testamos ideas y vemos patrones de comportamiento. La supervisión es frecuentemente un lugar de gran creatividad. Y nos proporciona una práctica del coaching segura, llena de recursos y de confianza con nuestros clientes.

La supervisión permite a los coaches:

- Atender sus propias necesidades.



MCC, ha trabajado en formación y desarrollo durante 25 años. Fue uno de los primeros miembros de la Junta de ICF United Kingdom y continúa trabajando para ICF UK ofreciendo apoyo a los coaches que desean obtener su credencial de ICF. Ha mentorizado y supervisado coaches durante años por toda Europa. Su estilo de supervisión genera una relación de aprendizaje dinámico: los coaches trabajan con ella para desarrollar sus habilidades profesionales, mejorando su creatividad y comprendiendo sus fortalezas. Con su apoyo desarrollan sus recursos y su resiliencia y se enfocan en la organización y en los aspectos éticos del trabajo.



- Reflexionar sobre su trabajo, identificar patrones y áreas de desarrollo.
- Desarrollar mayor notoriedad, insights y recursos.

De una manera sencilla, la supervisión puede ilustrarse como muestra el gráfico (01).

Debe contener estos tres elementos para ofrecer el rango completo de soporte profesional y para asegurar lo que se necesita para crear un

contexto vibrante para el coaching. Los tres vértices del triángulo deben igualmente ser descritos como normativos, restauradores y formativos. El coach mentoring de ICF se asienta predominantemente en el vértice del Desarrollo, dado que se focaliza principalmente en las habilidades de coaching.

Cuando los tres elementos están presentes, el coach es empoderado para:

- Mejorar el servicio a sus clientes.

- Desarrollar su notoriedad profesional.
- Sentirse alimentado y apoyado en su trabajo.

Muchos coaches reciben regularmente tanto supervisión individual como grupal. El trabajo individual asegura que nos centramos sobre nuestra propia práctica como coaches y que recibimos ayuda para tomar conciencia de nuestras pautas, habilidades y áreas de crecimiento. A menudo constituye un espacio para una exploración más profunda en el punto en el que lo personal impacta sobre lo profesional.

La supervisión en grupo nos ofrece perspectivas adicionales, crea sinergias y ofrece insights dentro de un mayor número de experiencias y técnicas. La supervisión grupal es también habitualmente muy divertida, ya que los participantes experimentan diferentes acercamientos, observan cómo trabajan otros y tienen una oportunidad de dar y recibir coaching, feedback y supervisión en un espíritu de apoyo mutuo y aprendizaje.

Tanto la supervisión individual como grupal ofrecen apoyo al coach para un desempeño reflexivo y para dar y ganar más en su coaching.

Como coach me he beneficiado ampliamente de mi propia supervisión en términos de amplitud de miras, atrevimiento y competencia. Como supervisor me siento privilegiada por poder acompañar a otros mientras se retan a sí mismos para trabajar más eficazmente. 📎



*** Nota del traductor:** Aunque en español la mentorización no tiene nada que ver con el concepto de supervisión en coaching, en inglés existen dos conceptos englobados dentro de lo que en español se calificaría como supervisión: el coach mentoring y la supervisión propiamente dicha.

