
Accreditación Europea Individual v2

EIA v2 Guía para solicitarla

Para solicitantes que no tienen un certificado EQA

(o para solicitantes que tienen un certificado EQA de un nivel más bajo que el nivel EIA que solicitan)

Introducción

Querido colega,

Gracias por su compromiso con los estándares de calidad de EMCC en mentoring y coaching.

Esta guía tiene el propósito de ayudarle a comprender el proceso que le permitirá solicitar el premio Europeo de Acreditación Individual (EIA) en el caso de que:

1) no posea un certificado de asistencia a un programa de formación acreditado por European Quality Award (EQA) (Foundation, Practitioner, Senior Practitioner and Master Practitioner)

o

2) haya completado un curso de coaching/mentoring acreditado con un EQA a un nivel más bajo que el nivel EIA que solicita.

Esperamos que la información contenida en este documento le ayude de forma práctica a completar su solicitud con un mínimo de tiempo y esfuerzo.

Si tiene alguna sugerencia o comentario, comuníquese con la persona responsable de acreditación de EMCC o de su país (consulte la página 5 para obtener una lista y los contactos).

En nombre de la Junta Ejecutiva Internacional de EMCC

Denise Whitworth

Vicepresidenta Internacional de Acreditación de EMCC

Contenidos

SECCIÓN		PÁG
1	Información general	4
2	El proceso EIA	6
3	Criterios de evaluación EIA	9
4	Cómo completar el formulario de solicitud	10
	4.1 Detalles personales	10
	4.2 Práctica	11
	4.3 Desarrollo profesional	12
	4.4 Evidencia de competencias	13
	4.5 Declaración	16
5	Entrevista	16
6	Gestión y posibles resultados	17
7	Tarifas y duración de la acreditación	18
8	Checklist	19
Apéndices:		
	1. Declaración de Diversidad e Inclusión de EMCC	19
	2. Código Ético de EMCC	19
	3. Orientación adicional sobre el Cuaderno de Reflexión	20
	4. Marco de Competencias de EMCC	23

1. Información general

¿Qué es el European Mentoring and Coaching Council (EMCC)?

EMCC existe para promover las buenas prácticas y la expectativa de buenas prácticas en mentoring, coaching y supervisión a nivel mundial en beneficio de la sociedad. Somos un consejo europeo compuesto por representantes de EMCC nacionales y miembros directos en países donde aún no existe un EMCC local. La membresía de EMCC es una rica mezcla de mentores y coaches individuales, organizaciones de mentoring/coaching, proveedores de formación y educación, compradores de mentoring/coaching, asociaciones de mentores/coaches, grandes organizaciones/miembros corporativos, todos los cuales comparten la visión de EMCC de promover las buenas prácticas en mentoring/coaching.

Como parte de nuestro impulso para elevar y promover estándares de calidad en Mentoring/coaching, proporcionamos un proceso de acreditación individual basado en el Marco de Competencias de EMCC. El proceso de EIA se ha basado en la investigación y consulta con nuestros miembros y la comunidad de coaching en general.

¿Qué es la European Individual Accreditation (EIA)?

EIA es un premio reconocido en toda Europa que demuestra que una persona que ejerce como mentor/coach profesional tiene el nivel apropiado de conocimiento y la capacidad de aplicarlo de manera efectiva en su práctica.

La EIA establece estándares muy altos y es reconocida como una acreditación de mentores/coaches de calidad en el mercado. Eleva los estándares y la profesionalidad en mentoring/coaching gracias a:

- Establecer altos estándares en los criterios de evaluación.
- Medir la capacidad en base a nuestro marco de competencias basado en la evidencia.
- Utilizar procesos de evaluación fiables y rigurosos.
- Exigir un enfoque profesional, reflexivo.
- Asegurar un compromiso de desarrollo continuo.

¿Para quién es?

La EIA es relevante para cualquier persona involucrada en mentoring/coaching, ya sea una parte de su rol o su función principal. Se puede solicitar la acreditación en el nivel apropiado, desde Foundation hasta Master Practitioner. La ventaja del proceso de acreditación de EMCC es que una persona puede acreditarse desde el principio de su experiencia como mentor/coach. A medida que avanza en su desarrollo, puede obtener acreditación en niveles más altos, que reflejen el crecimiento de su capacidad y experiencia.

Los beneficios de EIA

Tener un premio EIA distingue a los individuos como mentores/coaches profesionales, con un sólido conocimiento subyacente y capacidad demostrada frente a estándares exigentes y rigurosos. Específicamente:

- Proporciona a los usuarios/compradores de servicios de mentoring/coaching una mayor certeza de la competencia y capacidad de cada uno.
- Aumenta la credibilidad personal y el prestigio profesional.
- Demuestra que la persona premiada está desarrollando continuamente y mejorando siempre su capacidad de mentoring/coaching.
- Aumenta la credibilidad y los estándares de nuestra profesión.
- Es más que una calificación: reconoce que los titulares de EIA son capaces de aplicar buenas prácticas en Mentoring/coaching.
- Proporciona un marco para el desarrollo personal.

Se reconoce que el logro de la acreditación EIA requiere compromiso y trabajo arduo de los solicitantes. Se necesita un enfoque profesional para obtener una acreditación profesional significativa, y los candidatos dicen que el proceso de trabajar hacia su acreditación es afirmativo y útil para su desarrollo.

Precios

Los países que han firmado un acuerdo de licencia con EMCC pueden aplicar la política de precios de su propio país. Para todos los demás países, la política de precios está definida por EMCC. La información sobre la política de precios está disponible a través de los responsables de acreditación.

Terminología

El siguiente extracto del Código Ético de EMCC puede ayudar a explicar la terminología utilizada en este documento:

El término "mentor/coach" se utiliza para describir todos los tipos de mentoring o coaching que pueden tener lugar, tanto dentro como fuera del entorno laboral. EMCC reconoce que hay muchos tipos de mentoring/coaching que pueden llevarse a cabo.

El término "cliente" denota a cualquier persona que utilice los servicios de un mentor/coach. Se reconoce que existen circunstancias en las que el mentor/coach puede tener dos "clientes", la persona que recibe Mentoring/coaching y la organización que puede haber encargado el mentoring/coaching. Hemos utilizado el término "patrocinador" para diferenciar este último.

Los términos "supervisión" y "supervisor" describen el proceso mediante el cual se supervisa el trabajo del mentor/coach y se solicita asesoramiento/orientación. La terminología es la misma, pero el proceso puede diferir de manera significativa en comparación con otras profesiones, como la psicoterapia y el *counselling*.

¿Qué es lo primero?

Antes de comenzar a completar su formulario de solicitud, le recomendamos que lea esta guía, que contiene toda la información de soporte que necesita para completar su solicitud.

Las organizaciones nacionales en Francia y los Países Bajos han firmado un acuerdo de licencia con EMCC y han ejecutado el proceso de EIA a nivel nacional. Esta guía puede traducirse a otros idiomas según la política local del país miembro de EMCC. Puede verificarlo con el responsable de acreditación de EMCC International.

Si reside en Francia o en los Países Bajos, envíe su solicitud a su responsable de acreditación local.

Residents of France submit to EMCC France:

website: www.emccouncil.org/fr

contact: accreditation.referent@emccfrance.org

Residents of the Netherlands submit to EMCC Netherlands

website: www.emccouncil.org/nl

contact: info@nobco.nl

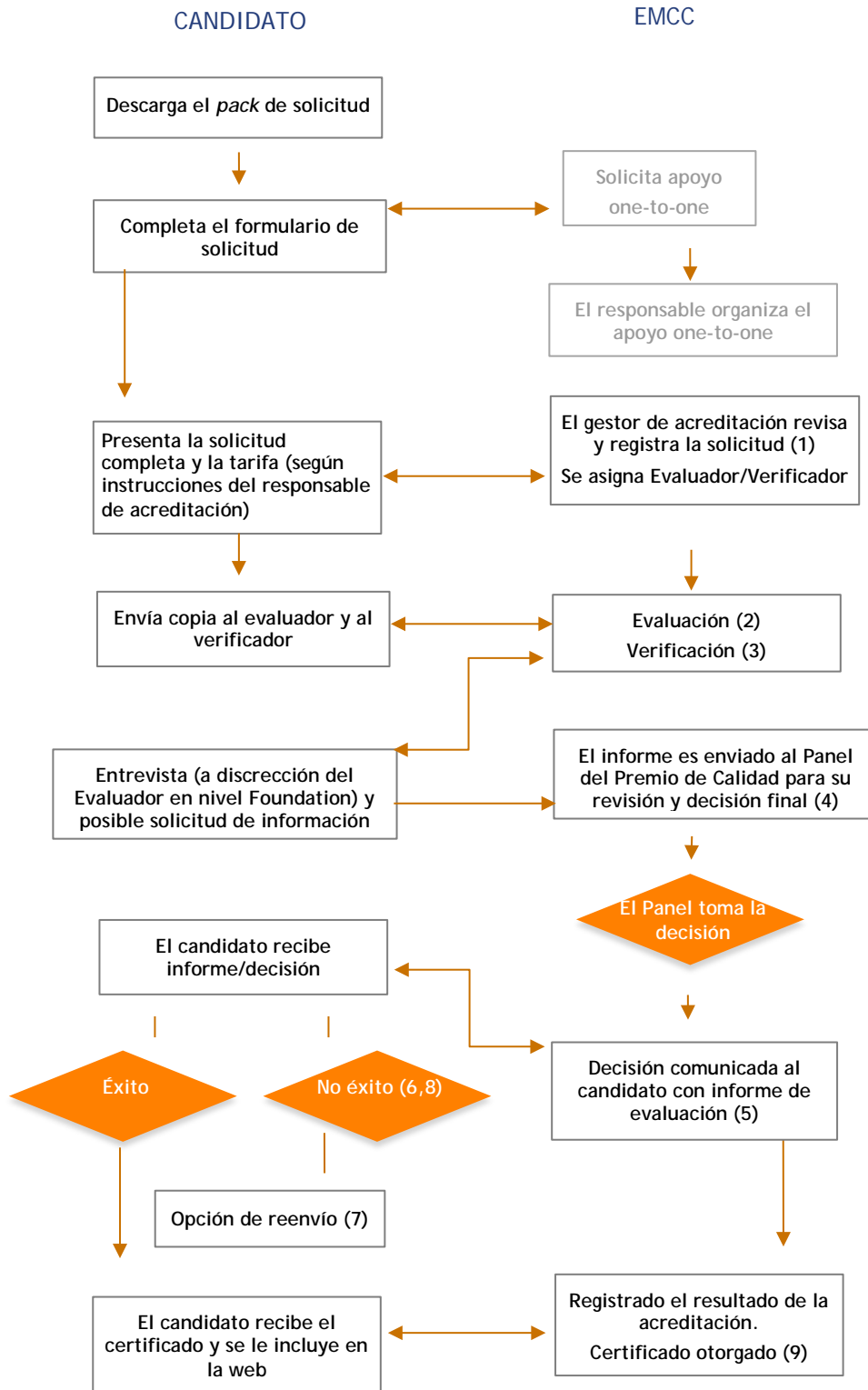
Residents of all other countries submit to EMCC International

website: <https://www.emccouncil.org/accreditation/eia/>

contact: EMCC.accreditation@emccouncil.org

2. El proceso EIA

El proceso de solicitud de EIA se describe a continuación y proporciona una vista paso a paso de su viaje hacia la acreditación (con notas explicativas en la página siguiente). Usted puede trabajar de forma flexible, ajustando el trabajo con su aplicación a otros compromisos. Publicaremos fechas límite a lo largo del año, cuando las solicitudes completas recibidas se presenten para su evaluación, por lo que podrá estructurar su trabajo de acuerdo con estas. Una vez que se presenten las solicitudes de evaluación, es probable que el proceso tarde tres meses hasta que se tome una decisión final. Dependiendo de sus circunstancias, los solicitantes pueden encontrar que completar la solicitud puede tomar entre 150 y 400 horas.



Notas del proceso EIA

1. Se enviará un acuse de recibo de la candidatura y la tarifa, y después:
 - Se verifica que la solicitud esté completa.
 - Se solicita cualquier información que falte.
 - Se proporcionan detalles de la entrega al evaluador y al verificador.
2. La evaluación se completa asegurando que se han demostrado los criterios definidos y se ha proporcionado la evidencia adecuada. En todos los niveles distintos de Foundation, esto incluirá una entrevista obligatoria para los candidatos que no tienen un certificado EQA (en el mismo nivel o inferior). También se puede solicitar información o evidencias adicionales.
3. Verificación comprueba la calidad de la evaluación.
4. El Panel del Premio de Calidad garantiza la coherencia entre la evaluación y las verificaciones. El panel se reúne cada cuatro meses. En algunos casos, se le puede solicitar que envíe información adicional para respaldar su solicitud.
5. Recibirá un informe escrito sobre su solicitud.
6. Si su solicitud no cumple con la mayoría de los criterios en esta etapa, no tendrá éxito y deberá completar un nuevo envío en una fecha posterior.
7. Si no cumple con todos los criterios, pero ha cumplido con más del 50% de los mismos, es posible que se le invite a volver a enviar con un coste adicional.
8. Si no está satisfecho, puede apelar la decisión.
9. Si tiene éxito, se le otorgará el Certificado Europeo de Acreditación Individual de EMCC al nivel alcanzado. Su nombre y nivel de premio también se incluirán en la lista de mentores/coaches acreditados de EIA que se publicará en www.emccouncil.org/eu/en/accreditation/eia.

Evaluación de EMCC

Todos los evaluadores de EMCC son mentores/coaches cualificados con una experiencia considerable tanto en mentoring/coaching como en evaluación. Poseen un excelente conocimiento práctico de los criterios de EIA y, en particular, del Marco de competencias de EMCC (Apéndice 4). Todos ellos tienen el EIA en o por encima del nivel en el que evalúan.

Con el fin de mantener la integridad del EIA de EMCC y proteger tanto a los miembros como a los clientes, buscaremos al azar validar la información proporcionada, y esto puede implicar que nos comuniquemos con usted y solicitemos los datos de contacto de las personas a las que ha hecho referencia.

Confidencialidad

Reconocemos que al solicitar EIA usted puede proporcionarnos información confidencial. Garantizamos que su aplicación y su contenido se mantendrán confidenciales y solo será revisado por las personas involucradas en el proceso de EIA. Garantizamos que su información no se compartirá con nadie fuera de esto y tampoco se utilizará ninguna información para el beneficio comercial de terceros. Todas las personas involucradas en nuestro proceso se comprometen con este enfoque de confidencialidad y firman un acuerdo de confidencialidad.

Reglamento General de Protección de Datos

EMCC mantendrá sus datos en línea con los requisitos de GDPR (mayo de 2018) y los utilizará para contactarlo con el fin de gestionar y comunicar acerca de su EIA, el desarrollo profesional continuo y otros asuntos relacionados.

Apelaciones/quejas

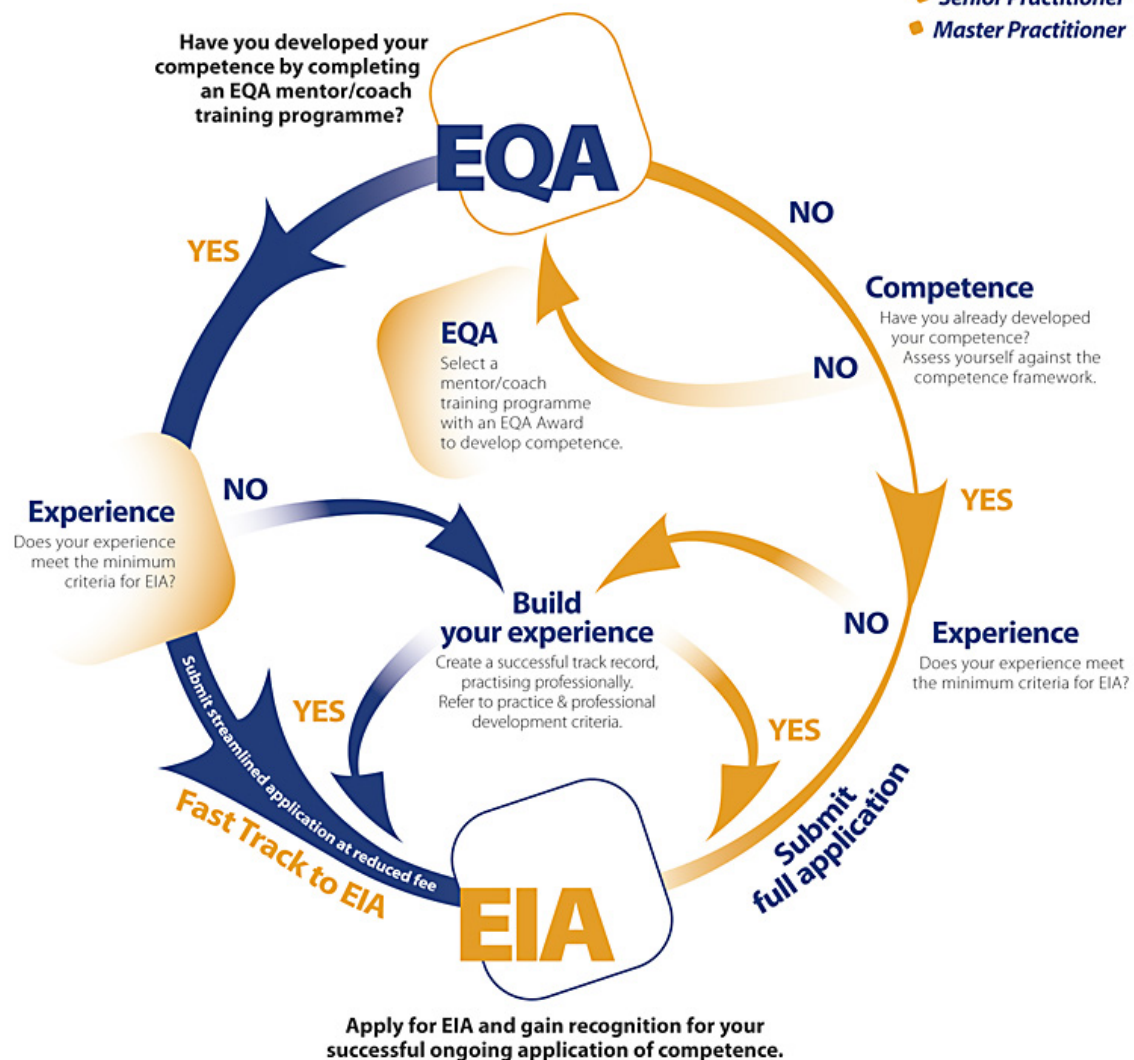
Si desea apelar una decisión o presentar una queja, consulte nuestro procedimiento de apelaciones/quejas, que puede obtener contactando al responsable de acreditación (EMCC o país, consulte la página 5)

El siguiente diagrama destaca cómo el European Quality Award (programas de formación acreditados por EQA de EMCC, o "Proveedores de EQA") se relaciona con el proceso de EIA.

The Mentor/Coach Accreditation Guide

Recognition for successful ongoing application of competence

- **Foundation**
- **Practitioner**
- **Senior Practitioner**
- **Master Practitioner**



3. Criterios de evaluación EIA

A continuación se muestra un resumen de los criterios de evaluación para cada uno de los cuatro niveles de acreditación. En la siguiente sección de esta guía, encontrará una guía más detallada sobre estos criterios y cómo presentar evidencia de ellos. El evaluador valorará de forma holística la evidencia de adherencia al Código de ética y diversidad de EMCC, y también el compromiso en la práctica con el desarrollo profesional continuo.

Niveles de acreditación mentor/coach	Foundation	Practitioner	Senior Practitioner	Master Practitioner
--------------------------------------	------------	--------------	---------------------	---------------------

Práctica

Práctica completada	Requerimientos mínimos			
Duración de la experiencia	1 año (desde la primera práctica como mentor/coach)	3 años (desde la primera práctica como mentor/coach)	5 años (desde la primera práctica como mentor/coach)	7 años (desde la primera práctica como mentor/coach)
Número de horas de contacto con clientes	50 horas	100 horas	250 horas	500 horas
Número de clientes	5 clientes	10 clientes	20 clientes	40 clientes
Práctica en curso	Requerimientos mínimos			
Feedback de clientes	5 dentro de los últimos 12 meses (finalizando con la fecha de presentación de la solicitud)	5 dentro de los últimos 12 meses (finalizando con la fecha de presentación de la solicitud)	5 dentro de los últimos 12 meses (finalizando con la fecha de presentación de la solicitud)	5 dentro de los últimos 12 meses (finalizando con la fecha de presentación de la solicitud)

Desarrollo Profesional

Desarrollo Profesional Continuo	16 horas por año	16 horas por año	32 horas por año	48 horas por año
Supervisión de Mentor/coach	1 hr/por trimestre	1 hr/ trimestre	1 hr/35 hrs práctica (min trimestralmente)	1 hr/35 hrs práctica (min trimestralmente)
Reflexión sobre la práctica	5 items en los últimos 12 meses (finalizando con la fecha de presentación de la solicitud)	5 items en los últimos 12 meses (finalizando con la fecha de presentación de la solicitud)	5 items en los últimos 12 meses (finalizando con la fecha de presentación de la solicitud)	5 items en los últimos 12 meses (finalizando con la fecha de presentación de la solicitud)
Contribución a la profesión	Pertenencia a un organismo profesional	Pertenencia a un organismo profesional	Pertenencia a un organismo profesional	Pertenece a un organismo profesional y contribuye al desarrollo del campo de mentoring /coaching.

Evidencia de Competencias

Cualificación/Competencias descritas en el marco de competencias de EMCC (App. 4)	Presentación de evidencias (incluidos estudios de casos no obligatorios, con referencias cruzadas a las competencias)	Presentación de evidencias (incluidos estudios de casos no obligatorios, con referencias cruzadas a las competencias)	Presentación de evidencias (incluidos estudios de casos no obligatorios, con referencias cruzadas a las competencias)	Presentación de evidencias (incluidos estudios de casos no obligatorios, con referencias cruzadas a las competencias)
---	---	---	---	---

4. Cómo completar el formulario de solicitud

Debe completar su solicitud incluyendo todos los materiales de soporte requeridos. Esto ayuda a mantener la coherencia en todo el proceso de evaluación. Si su solicitud está incompleta o no sigue el formato solicitado, no puede continuar con la evaluación.

Asegúrese de haber indicado en la página principal el nivel de acreditación que está solicitando. Para ayudarlo a determinar el nivel apropiado, puede realizar una autoevaluación utilizando los criterios claramente definidos (Sección 3) y el Marco de competencias de EMCC (Apéndice 4). Debido a que no ha obtenido un certificado de calificación de EQA (o está solicitando un nivel superior al de su formación acreditada de EQA), es su responsabilidad proporcionar evidencias de una manera que demuestre claramente cómo se han cumplido los criterios definidos.

Al presentar su solicitud, asegúrese de utilizar una página de contenido, identificando claramente las secciones en el índice con números de página y los apéndices.

Apoyo personal individualizado disponible

Es posible que desee la asistencia personalizada de un asesor. Este apoyo se puede utilizar para trabajar con sus propias necesidades específicas, que pueden ir desde la ayuda para identificar qué nivel solicitar, comentarios generales, una revisión de su primer borrador, tipos de evidencias que se incluyen, etc. Los candidatos anteriores que han utilizado este soporte lo han encontrado muy útil para completar la solicitud con enfoque y claridad.

Si prevé este tipo de apoyo/asistencia, o si desea obtener más información al respecto, puede comunicarse con el responsable de acreditación (EMCC o país, consulte la página 5), quien podrá proporcionarle la lista de asesores de EIA de EMCC para, a continuación, establecer un contrato, incluida la tarifa.

Tenga en cuenta que, en todos los casos, EMCC no está involucrado en la relación contractual entre usted y el asesor.

Si selecciona un evaluador de EIA como asesor, este asesor no participará en la evaluación de su solicitud.

4.1. Detalles personales

Pertenencia a otros organismos

Ejemplos: International Coaching Federation (ICF), Association for Coaching (AC) y otros organismos profesionales de coaching.

Temas de coaching más habituales

Los ejemplos incluyen cambios vitales, movimientos de carrera, fusiones y adquisiciones, gestión de personas.

Rango de clientes típicamente vistos

Para ayudar a los evaluadores a comprender el tipo de personas, roles y sectores con los que trabaja, describa los clientes que normalmente ve. Los ejemplos incluyen directores, gerentes de ventas minoristas, sector público, atención médica, organismos voluntarios, organizaciones basadas en la comunidad.

Declaración personal

Esta sección nos ayuda a conocerlo y comprender su forma de pensar y su enfoque de Mentoring/coaching. Es la introducción a su solicitud y establece su contexto como persona y su enfoque de Mentoring/coaching. Se le pide que haga una declaración personal que cubra las siguientes preguntas (entre 300 y 500 palabras):

- ¿Qué le motiva a ser un mentor/coach?
- ¿Cuál es su visión y filosofía de Mentoring/coaching?
- ¿Qué principios teóricos sustentan su práctica/modelo? (Es posible que desee incluir su propio modelo / el modelo que utiliza)
- ¿Cómo ha evolucionado y desarrollado su práctica?
- ¿Cómo entiende el enunciado del Código de ética y diversidad de EMCC? (refiérase a los apéndices)

Curriculum Vitae

Por favor adjunte una copia de su CV actualizado.

Reglamento General de Protección de Datos

Acuerdo para que EMCC mantenga sus datos en línea con los requisitos de GDPR (mayo de 2018) y use esos detalles para contactarlo con el fin de administrar y comunicar acerca de su EIA, el desarrollo profesional continuo en curso y asuntos relacionados.

4.2. Práctica

Duración de la experiencia

Se debe proporcionar evidencia de estar llevando a cabo procesos de Mentoring/coaching individual durante el tiempo mínimo requerido para el nivel que está solicitando. La evidencia adecuada incluye facturas de clientes, contratos de Mentoring/coaching, feedback o referencias de clientes. Estos documentos deben identificar al mentor/coach e indicar la fecha en que se realizó el proceso.

Horas de contacto con clientes y número de clientes

Debe demostrar al menos el número mínimo de horas requeridas para el nivel que está solicitando, utilizando el formato incluido en el formulario de solicitud. El registro recoge información sobre las fechas de mentoring/coaching, las iniciales del nombre del cliente, el tipo o nombre de la organización, el rol del cliente, horas de coaching/mentoring y áreas trabajadas. Al completarlo por favor considere las siguientes notas:

- Cuando haya trabajado con un cliente durante varias horas, puede documentarlo como una sola entrada, mostrando las fechas "desde" y "hasta" en la columna de la fecha en lugar de tener que ingresar cada sesión por separado.
- Ordenar por cliente, luego fecha.
- El nombre del cliente, las iniciales o un código de identificación deben usarse para identificar al cliente.
- La cantidad de horas requeridas debe ser una actividad de mentoring/coaching individual en lugar de la facilitación o formación grupal o sesiones de mentoring/coaching desempeñadas por un rol durante un evento de formación (las sesiones individuales que siguen a un evento de formación son admisibles, aunque el trabajo de supervisión de mentor/coach no es admisible)
- Si lo desea puede mostrar otras actividades de mentoring/coaching en las que participa, además de sus horas (por ejemplo, mentoring/coaching grupal, mentoring/coaching dentro de un programa de formación), pero por favor, inclúyalo por separado del formulario de contactos de clientes.
- Incluir el número total de clientes y el número total de horas.

Por favor use el formato que se muestra en el formulario de solicitud.

Feedback de clientes

Debe proporcionar un mínimo de cinco ejemplos de *feedback* de los clientes sobre el trabajo de mentoring/coaching realizado en los últimos 12 meses (que finaliza con la fecha de envío de la solicitud).

Estos deben escribirse en el papel con membrete de los clientes o deben provenir de su dirección de correo electrónico. Deben incluir las siguientes cuatro áreas:

- Duración y fechas del mentoring/coaching.
- Iniciales del cliente, rol/puesto (y organización patrocinadora, si corresponde)
- Beneficio específico para el cliente.
- *Feedback* sobre la efectividad de sus habilidades de mentoring/coaching.

El *feedback* debe ser de la persona que a quien hizo coaching o mentoring en lugar de (si corresponde) la organización patrocinadora o el jefe. Sin embargo, es posible que desee incluir testimonios adicionales de otras partes interesadas clave (como los jefes de un cliente o el departamento de recursos humanos). Si bien este no es un requisito, puede respaldar su aplicación y agregar profundidad a la imagen que presenta respecto al *feedback* de los clientes.

Ética y diversidad

No se requiere una declaración específica con respecto a su enfoque de la ética y la diversidad. Sin embargo, se espera que trabaje de manera ética y con respeto por la diversidad, y esto debe reflejarse en toda la aplicación. Esto será evaluado por el asesor a través de una revisión integral de la solicitud y la entrevista.

4.3. Desarrollo Profesional

Desarrollo Profesional Continuo – Registro de horas

Proporcione evidencias de los últimos 12 meses (que termina con la fecha de presentación de la solicitud), de al menos la cantidad mínima de horas de DPC requeridas para el nivel que está solicitando, utilizando la plantilla del formulario de solicitud.

Incluya una variedad de métodos de aprendizaje como conferencias, seminarios, talleres, lecturas y presentaciones. Incluya pruebas cuando sea apropiado, tales como certificados de asistencia. E incluya el número total de horas de los últimos 12 meses (que termina con la fecha de presentación de la solicitud).

Supervisión del mentor/coach – Registro de horas

Proporcione evidencia de al menos el número mínimo de horas de supervisión del mentor/coach durante los últimos 12 meses requeridos para el nivel que está solicitando, usando la plantilla en el formulario de solicitud. Incluya el número total de horas de los últimos 12 meses (que termina con la fecha de presentación de la solicitud).

Cuaderno de reflexión - aprendizaje y aplicación de reflexionar sobre la práctica

Proporcione evidencia de al menos cinco reflexiones / aprendizajes en los últimos 12 meses (que termina con la fecha de presentación de la solicitud). Puede utilizar la plantilla en el formulario de solicitud. Alternativamente, puede sustituir parcial o totalmente las reflexiones que ha escrito utilizando sus propios procesos, si cubren áreas equivalentes.

Este registro debe demostrar cómo reflexiona sobre su trabajo con los clientes: cuáles han sido algunos de los problemas clave que han surgido; ¿Sobre qué reflexionó, qué significado le ha dado y cómo se aplica ahora a su práctica? También debe evidenciar su reflexión y aprendizaje de la supervisión, la actividad de DPC y el *feedback* de los clientes.

Al describir la aplicación de su aprendizaje, debe escribir en primera persona indicando paso a paso los comportamientos específicos que demostró, su reflexión sobre ellos y su impacto.

Evidencias NO satisfactorias incluyen:

- Describir en términos generales y no específicos cómo ha aplicado su aprendizaje.
- Describir sólo su intención futura de aplicar su aprendizaje.

Haga referencia claramente a cada reflexión / aprendizaje citando la competencia desarrollada, utilizando el Marco de competencias de EMCC (Apéndice 4). Si no está seguro de cómo mostrar evidencia de sus competencias, puede ser útil usar los Indicadores de Capacidad (IC); Sin embargo, esto no es un requisito. Su competencia NO se evalúa directamente aquí, sino que el asesor está buscando la reflexión en una gama de competencias. Sus respuestas también refuerzan su propia comprensión y familiaridad con el marco.

Consulte el Apéndice 3 para obtener más información detallada sobre esta sección.

Contribución a la profesión (sólo candidatos a Master Practitioner)

Un Master Coach cumple con altos criterios de capacitación y experiencia, educación continua y práctica comprobada. En particular, el Master Coach se distingue de los demás coaches por la contribución que realiza a la profesión de mentor/coach. Esta contribución es principalmente de naturaleza cualitativa y tiene una cierta durabilidad, estructura y regularidad. Por lo tanto, estamos buscando evidencia de actividades sostenidas y significativas en los últimos cinco años que contribuyan a la promoción y el desarrollo de la profesión.

La evaluación se basa en los siguientes criterios:

- Calidad: una contribución sustantiva al nivel de Máster.
- Foco en desarrollo y / o innovación.
- Sostenibilidad, duración o estructura, al menos con cierta regularidad (2 o 3 años de 5 años) y horas mínimas.
- Variación: contribuciones mínimas en al menos dos categorías / áreas diferentes (a menos que haya una contribución sustancial en un área)
- Reflexión / visión sobre la contribución: ¿Por qué crees que las contribuciones innovadoras son sustanciales para la profesión a nivel de Máster? ¿Cuál es la contribución? ¿Cuál es la influencia de la contribución en su propio desarrollo como coach?

Deberá describir lo que hace o hizo específicamente y también definir cómo sus actividades hacen una contribución al desarrollo del campo de mentoring/coaching. Por favor escriba en primera persona sus actividades relevantes, tales como:

- Trabajar en nombre de EMCC o cualquier organismo afín de mentores/coaches
- Información para grupos de práctica (esto debe ser liderar talleres, demostraciones, dirigir el grupo, no solo participación)
- Actividad de investigación
- Conferencias, artículos, publicaciones.
- Promoción de la profesión (debe diferenciarse claramente del marketing comercial).

El número de actividades diferentes es menos importante que el grado de contribución. Por ejemplo, si era miembro de un comité de EMCC y sus acciones personales hicieron una contribución significativa al desarrollo del campo de mentoring/coaching dentro de esa única actividad, eso podría ser suficiente. Adjunte información adicional relevante en sus apéndices y haga referencia clara en el texto.

4.4. Evidencia de competencias

Debido a que no posee un certificado de un programa de formación acreditado por EQA o está solicitando una acreditación a un nivel más alto que su cualificación actual de EQA, debe usar el Formulario de Solicitud EIA v2 para los solicitantes que no son certificados por EQA. La sección 4.4 de esta aplicación le permite proporcionar evidencia de su competencia (y quizás la brecha entre su nivel de cualificación EQA y el nivel de aplicación EIA).

Deberá presentar evidencia de competencia al nivel que está solicitando, tal como se describe en el Marco de competencias de EMCC (Apéndice 4). Esta evidencia se puede proporcionar a través de estudios de casos, completando las 8 secciones del formulario de solicitud o una combinación de ambas. No está obligado a utilizar los Indicadores de Capacidad (IC); Sin embargo, puede resultarle útil utilizarlos como guía.

Pautas para el estudio de casos

Con el fin de presentar sus evidencias en un contexto más claro, se recomienda encarecidamente que envíe el material de estudio de casos de uno o varios clientes con quienes haya trabajado. (Puede ser una muestra grande de trabajo con un cliente o varias muestras más pequeñas). Esto le permitirá al evaluador tener una idea clara de su práctica mentoring/coaching y por qué aplica su conocimiento de la manera en que lo hace.

Buen ejemplo

Este ejemplo tomado de un formulario de solicitud proporciona un buen resumen de la comprensión del solicitante de Construir la relación, a nivel Practitioner, así como un ejemplo de la vida real de cómo se ha aplicado esta comprensión.

CONSTRUIR LA RELACIÓN

Construye y mantiene hábilmente una relación efectiva con el cliente y, cuando sea apropiado, con el patrocinador.

A nivel psicológico, a menudo nos sentimos más cómodos con las personas que son más como nosotros o que tienen algo en común con nosotros. Estar con personas que nos responden de una manera que esperamos y entendemos (por ejemplo, similar a nuestra forma de responder y comunicarnos) hace que nuestras relaciones sean más efectivas en términos de comunicación y comprensión.

La PNL contribuye mucho a mi comprensión del estilo y el lenguaje, desde los principios básicos de reflejar, igualar y acompañar, hasta las ideas más complejas de los sistemas de representación (verbal, auditivo, cinestésico) y los modos de pensamiento y procesamiento (global vs. específico; acercarse vs. Alejarse)

Mis lecturas han incluido "NLP at Work" de Sue Knight.

El trabajo de Jung ayuda a explicar los rasgos de personalidad y su impacto en el estilo y el lenguaje de la comunicación. El MBTI derivado de su trabajo captura cuatro dimensiones que nos ayudan a entender nuestras preferencias y las de otros en términos de cómo vemos el mundo, cómo obtenemos nuestra información, cómo tomamos decisiones y cómo nos organizamos.

Los estilos sociales también basados en el trabajo de Jung definen 4 estilos basados en dos dimensiones, asertivo frente a cauteloso y foco en la tarea frente a foco en la persona. (Expresivo, constante, directo, preciso)

Al principio de mi trabajo de coaching, me centré en el uso del lenguaje utilizado por el cliente y trabajé en el parafraseado.

A medida que me he desarrollado, me he dado cuenta de una mayor complejidad en el estilo y ahora trabajo con un conocimiento de mi propio estilo (ENTJ), así como de mi lenguaje, y considero cómo se ajustan al estilo del cliente y cómo puedo crear más compenetración y confianza con el cliente. Por ejemplo, trabajé con un cliente el año pasado, cuyo estilo era muy reflexivo, controlado, lento, poco emotivo (estilo social preciso), era lo contrario a mi estilo (expresivo). Antes de entrar en sesiones con él, practicaba respirar lenta y profundamente y acercaba mi estado al suyo. Nunca traté de imitarlo, sino solo ser un poco más como él. Tomarme tiempo para reflexionar más, hablar más despacio y mantener la calma, realmente ayudó a crear una buena relación de trabajo. Al reflexionar sobre esto, creo que el impacto de mi cambio de enfoque contribuyó a los altos niveles de compenetración establecidos entre nosotros.

Ejemplo pobre

Este ejemplo solo indica las fuentes de conocimiento y no proporciona evidencia de lo que comprende el candidato. Se hace referencia a la aplicación de la comprensión en términos genéricos sin ejemplos reales que proporcionen evidencia de su afirmación.

CONSTRUIR LA RELACIÓN

Construye y mantiene hábilmente una relación efectiva con el cliente y, cuando sea apropiado, con el patrocinador.

Curso de MBTI

La lectura ha incluido:

PNL en el trabajo Sue Knight

Selección de los escritos de Jung.

Estilos de comunicación: programa de 3 días, Acme Training Academy

Trabajo teniendo conciencia de mi propio estilo y considero cómo encaja con el estilo del cliente y cómo puedo crear más compenetración y confianza con el cliente.

Debe escribir en primera persona, describiendo paso a paso lo que sucedió en un ejemplo específico del trabajo de su cliente. Esto incluiría los comportamientos específicos que usted y el cliente mostraron, su reflexión sobre ellos, cómo aprovechar sus conocimientos y sentimientos para informar sus decisiones, acciones e intervenciones..

Referenciar las evidencias

Cuando desee referir a otras secciones de su aplicación (por ejemplo, registro reflexivo o material adicional), es importante que utilice esta sección en su formulario de solicitud para hacer referencia a las partes de su aplicación que se refieren a cada competencia.

El material de su estudio de casos debe tener referencias cruzadas en el formulario de solicitud, utilizando números de página y números de párrafo o línea como se muestra en el siguiente ejemplo.

USO DE MODELOS Y TÉCNICAS

Aplica modelos, herramientas, técnicas e ideas más allá de las habilidades básicas de comunicación para generar comprensión y aprendizaje.

Ref. Estudio de caso 1, APÉNDICE 6, página 2, líneas 28-33

Ref. Estudio de caso 1, APÉNDICE 6, página 3, líneas 1-23

4.5. Declaración

Las solicitudes no se considerarán completadas, a menos que la Declaración de la Sección 4.5 del formulario de solicitud esté firmada y fechada. Lea atentamente los cinco puntos de la declaración antes de firmar.

5. Entrevista

Se llevará a cabo un proceso de entrevista estructurada después de la primera evaluación de su solicitud por parte del evaluador. Con la excepción de los solicitantes de nivel de Foundation (en cuyo caso es opcional para el evaluador), la entrevista es obligatoria para todos los solicitantes que presenten el Formulario de solicitud EIA v2 para candidatos que no tienen un certificado de EQA (es decir, solicitantes que no tienen un certificado de un programa de capacitación acreditado por EQA o están solicitando una acreditación a un nivel más alto que su calificación actual de EQA). El propósito de la entrevista es:

1. Abordar las evidencias incompletas en la solicitud, si corresponde. El evaluador podrá obtener evidencias de la solicitud combinadas con evidencias de la entrevista para asegurarse de que cada criterio esté cubierto. Se pueden buscar más pruebas o aclaraciones con respecto a las siguientes áreas:
 - Duración de la experiencia
 - Número de horas de clientes
 - Número de clientes
 - Feedback del cliente
 - Desarrollo profesional continuo.
 - Aporte a la profesión.
 - Reflexión sobre la práctica.
2. Confirmar que reflexiona profundamente sobre su práctica. La sección de reflexión sobre la práctica proporciona evidencias de que el solicitante puede reflexionar sobre la práctica. El evaluador puede querer asegurarse de que usted lo haga. El evaluador puede pedirle que describa sus procesos y prácticas reflexivas y seleccionará un incidente del formulario de solicitud y le pedirá que reflexione sobre él.
3. Formarse una visión holística sobre usted como mentor/coach. Esto podría incluir:
 - Una evaluación de su filosofía y enfoque de mentoring/coaching.
 - Una evaluación de sus habilidades de comunicación.
 - Confirmación de que la solicitud es obra suya.
4. Para revisar su comprensión de:
 - El Código de Ética de EMCC
 - La declaración de Diversidad e Inclusión de EMCC.

Proceso

La entrevista puede realizarse en persona o mediante Skype (o similar) y debe grabarse para garantizar la gestión de la calidad. El verificador puede estar presente o, alternativamente, elegir muestrear la grabación de la entrevista.

El evaluador determinará el contenido de la entrevista, habiendo revisado primero la solicitud para decidir qué áreas requieren un examen más detenido.

6. Gestión y posibles resultados

Su solicitud debe consistir en un formulario de solicitud completado con todo el material de apoyo. Una vez que esté listo para ser enviado, debe seguir estos pasos:

Paso 1

Envíe su solicitud completa al responsable de acreditación correspondiente, siguiendo las instrucciones proporcionadas por él o ella (consulte la página 5).

Paso 2

Colabore con el responsable de acreditación y / o evaluador que verificará que la solicitud esté completa; Si está incompleta o se ha completado incorrectamente, se le pedirá que vuelva a enviarlo, lo que puede incurrir en costes adicionales.

Paso 3

Colabore con el evaluador, que puede solicitar pequeñas cantidades de información adicional para respaldar su solicitud. Él / ella también establecerá con usted la fecha y la hora para una entrevista (generalmente a través de Skype), que es obligatoria para los solicitantes sin un certificado EQA que quieran acceder a los niveles Practitioner, Senior Practitioner y Master Practitioner. (Nota: la entrevista también es obligatoria para los candidatos que presentan solicitudes en estos niveles y cuya cualificación EQA actual es inferior al nivel de EIA solicitado). Los evaluadores tienen la opción de entrevistar a todos los solicitantes de nivel Foundation.

Siguientes pasos

Cuando la evaluación de su solicitud esté completa, su solicitud junto con la recomendación del evaluador y del verificador irán al Panel de Premios de Calidad para la decisión final.

Posibles resultados

Las decisiones del Panel de Premios de Calidad incluyen las siguientes opciones:

- Su solicitud cumple con los criterios y se otorga el EIA.
- Su solicitud no cumple con algunos de los criterios: se le ofrecerá la oportunidad de volver a enviar su solicitud a una tarifa reducida, dentro de un periodo de tiempo acordado, generalmente 3 meses.
- Su solicitud no cumple con la mayoría de los criterios, y:
 - Se le ofrece el nivel de acreditación a un nivel más bajo que el solicitado; Si está de acuerdo, su solicitud es aceptada en el nivel propuesto. Si no está de acuerdo, su solicitud se rechaza en esta etapa y puede apelar la decisión o reiniciar el proceso desde el principio.
 - Su solicitud es rechazada en esta etapa y usted puede apelar la decisión o reiniciar el proceso desde el principio.

Por lo general, puede esperar tener noticias acerca de la decisión sobre su solicitud de EIA dentro de unas pocas semanas después de la reunión del Panel de Premios de Calidad, anunciada en los calendarios publicados en el sitio web de EMCC.

7. Tarifas y duración de la acreditación

Las tarifas reflejan la calidad y la solidez del proceso de evaluación, así como el volumen y la complejidad de las pruebas presentadas. Como se indica en la Sección 1, pueden existir diferencias entre las tarifas cobradas por EMCC, EMCC France y EMCC Netherlands. Por lo tanto, es importante que obtenga la estructura de precios adecuada de su responsable de acreditación (EMCC o país, consulte la página 5).

Su acreditación es válida por 5 años. Cada 5 años, se espera que los titulares de EIA presenten una solicitud de renovación (los detalles sobre cómo prepararla y renovarla se le envían cuando se le otorga la EIA).

8. Checklist

Utilice la siguiente lista de verificación para asegurarse de que su solicitud esté completa.

1	Me he asegurado de utilizar el formulario de solicitud correcto como solicitante que no posee un certificado EQA (o estoy solicitando un nivel de EIA más alto que mi certificado de EQA actual)	<input type="checkbox"/>
2	He leído atentamente todo el documento, Guía EIA v2 para candidatos que no poseen un certificado EQA	<input type="checkbox"/>
3	He completado el formulario de solicitud entero, incluida la Declaración firmada y fechada	<input type="checkbox"/>
4	He proporcionado evidencias de estudio de casos y / o del marco de competencias en los estándares mínimos para el nivel que estoy solicitando	<input type="checkbox"/>
5	He incluido un mínimo de cinco ejemplos de feedback de clientes proporcionados en los últimos 12 meses y he hecho referencias cruzadas claras en la medida de lo posible	<input type="checkbox"/>
6	He indicado a lo largo de la solicitud, mi enfoque de ética y diversidad en mi mentoring/coaching	<input type="checkbox"/>
7	He incluido mi CV más reciente	<input type="checkbox"/>
8	He enviado mi formulario de solicitud completado siguiendo las instrucciones proporcionadas por el responsable de acreditación correspondiente (consulte la página 5)	<input type="checkbox"/>
9	He guardado una copia personal de la solicitud y los materiales de apoyo	<input type="checkbox"/>
10	He manifestado mi acuerdo con la declaración GDPR	<input type="checkbox"/>

APÉNDICE 1. EMCC Y DECLARACIÓN DE INCLUSIÓN

Descarga [aquí](#)

APÉNDICE 2. CÓDIGO ÉTICO DE EMCC

Descarga [aquí](#)

APÉNDICE 3. ORIENTACIÓN ADICIONAL SOBRE EL CUADERNO DE REFLEXIÓN

Dependiendo del nivel que esté solicitando, esperamos un nivel diferente de reflexión, aprendizaje y aplicación. Para ayudarlo a que complete su cuaderno de reflexión con la profundidad apropiada para el nivel que está solicitando, a continuación resumimos nuestras expectativas.

TODOS los Niveles

Se aconseja que al escribir sus registros reflexivos se guíe por las etapas del ciclo de aprendizaje, es decir, describiendo lo que hizo, pensó y sintió, sus reflexiones sobre ello, las conclusiones que extrajo, lo que planeó hacer, lo que hizo y sus reflexiones sobre ello.

Foundation

Demuestra la aplicación del aprendizaje a las actividades cotidianas, rutinarias

Practitioner

Demuestra la aplicación del aprendizaje a las actividades cotidianas de rutina y exhibe una mayor comprensión de los conocimientos básicos.

Senior Practitioner

Demuestra el aprendizaje y puede analizar y sintetizar su comprensión haciendo comparaciones entre marcos teóricos y aplicaciones en relación con su propio modelo de práctica.

Master Practitioner

Demuestra el aprendizaje y puede analizar y sintetizar su comprensión haciendo comparaciones entre marcos teóricos y aplicaciones en relación con su propio modelo de práctica. Presenta una visión más sistémica de su práctica beneficiándose de una perspectiva más amplia desde fuera de su área de trabajo normal.

Ejemplos de reflexión

A continuación se muestran algunos ejemplos tomados de solicitudes anteriores que proporcionan ejemplos de reflexiones que son ampliamente adecuadas, y otros que no demuestran el nivel de reflexión requerido. Su objetivo es demostrarlo, no guiarlo en la forma en que presenta su reflexión.

Ejemplos de reflexión sobre el trabajo con clientes

Buen ejemplo

El siguiente ejemplo muestra una clara reflexión sobre ejemplos específicos del trabajo con el cliente, el deseo de dar sentido a lo que sucedió y, lo que es más importante, la evidencia de cómo esto se ha aplicado posteriormente a la práctica. El nivel de aprendizaje que se muestra aquí es probable que cumpla con los criterios de Practitioner.

FECHA	NOMBRE DEL CLIENTE/EVENTO	REFLEXIÓN SOBRE EL APRENDIZAJE Y APLICACIÓN EN LA PRÁCTICA	ÁREA DE COMPETENCIA
Octubre 2009	121 sesión de coaching	<p>Trabajando con un cliente, me sentí bastante crítico con respecto a su comportamiento y creencias subyacentes. Mientras mis sentimientos se mantenían ocultos al cliente, mis pensamientos me distrajeron mucho y me impidieron escuchar con verdadera profundidad. También existe el riesgo de que mis propios sentimientos puedan tener un impacto en el cliente.</p> <p>Cuando me enfrenté a una situación similar, pude reconocer antes lo que me estaba sucediendo internamente, y luego utilicé estrategias para alejarme de mis pensamientos que me distraían y centrarme objetivamente en ayudar al cliente a explorar su comportamiento y creencias.</p> <p>Si bien es probable que siempre experimente sentimientos / pensamientos enjuiciadores, ahora tengo más confianza en una mayor conciencia y capacidad para gestionar estas experiencias internas.</p>	<p>Comprenderse a uno mismo CIs: 1, 35, 74</p> <p>Construir la relación CIs: 10</p>

Ejemplo pobre

El siguiente ejemplo no es satisfactorio porque los comentarios y los ejemplos son genéricos. Hay poca profundidad en la reflexión y, por lo tanto, no proporciona evidencia de aprendizaje; afirmar que tiene la intención de hacer algo basado en la reflexión no es adecuado. Debe mostrar cómo ha aplicado específicamente su aprendizaje.

FECHA	NOMBRE DEL CLIENTE/EVENTO	REFLEXIÓN SOBRE EL APRENDIZAJE Y APLICACIÓN EN LA PRÁCTICA	ÁREA DE COMPETENCIA
Octubre 2009	121 sesión de coaching	<p>A veces, al trabajar con un cliente, me siento bastante crítico con respecto a su comportamiento y creencias subyacentes. Mientras mis sentimientos se mantienen ocultos de mis clientes, mis pensamientos tienden a distraer mucho.</p> <p>Si bien es probable que siempre experimente sentimientos / pensamientos enjuiciadores, ahora puedo reconocer que debo abordar esto.</p>	<p>Comprenderse a uno mismo CIs: 1, 35, 74</p> <p>Construir la relación CIs: 10</p>

Ejemplos de reflexión sobre feedback de los clientes

Buen ejemplo

Este ejemplo muestra un buen nivel de reflexión, así como la forma en que se ha aplicado posteriormente.

FECHA	NOMBRE DEL CLIENTE/EVENTO	REFLEXIÓN SOBRE EL APRENDIZAJE Y APLICACIÓN EN LA PRÁCTICA	ÁREA DE COMPETENCIA
Sept - Nov 2009	AB, CD, EF	<p>Los formularios de evaluación de estos clientes muestran que mi puntuación más baja fue sobre cómo revisé los puntos de acción de las sesiones anteriores. (7/10 en las tres hojas)</p> <p>Reflexionando, creo que he evitado centrarme en acciones acordadas previamente porque sentí que tenía menos conocimiento y experiencia y dudaba de mi capacidad para gestionar el proceso.</p> <p>La consecuencia de esto fue que no confronté el compromiso y la motivación de los clientes con sus objetivos y acciones.</p> <p>Con un cliente similar posterior, noté varias ocasiones en las que las acciones acordadas, relacionadas con uno de sus objetivos de coaching, no se cumplieron. En lugar de ignorar esto, le ofrecí mi observación y alenté al cliente a hablar sobre lo que podría significar. Permitted al cliente explorar algunos valores y creencias vinculados a ese objetivo, que estaban afectando su motivación para lograrlo.</p> <p>Con los clientes subsiguientes, ahora me aseguro de dedicar suficiente tiempo a establecer un compromiso real y una motivación para alcanzar los objetivos. Necesito abordar esto.</p>	<p>Orientación a resultados y acciones CIs: 22, 27, 65</p>

Ejemplo pobre

Este ejemplo muestra bajos niveles de reflexión y una descripción vaga de la aplicación.

FECHA	NOMBRE DEL CLIENTE/EVENTO	REFLEXIÓN SOBRE EL APRENDIZAJE Y APLICACIÓN EN LA PRÁCTICA	ÁREA DE COMPETENCIA
Sept - Nov 2009	AB, CD, EF	Los formularios de evaluación de estos clientes muestran que mi puntuación más baja fue sobre cómo revisé los puntos de acción de las sesiones anteriores. (7/10 en las tres hojas) Ahora me aseguro de dedicar suficiente tiempo a revisar las acciones anteriores al comienzo de cada sesión	Orientación a resultados y acciones CIs: 22, 27, 65

Ejemplos de reflexión sobre el PDC

Buen ejemplo

Se han utilizado reflexiones específicas y se han dado ejemplos de cómo se ha aplicado.

FECHA	NOMBRE DEL CLIENTE/EVENTO	REFLEXIÓN SOBRE EL APRENDIZAJE Y APLICACIÓN EN LA PRÁCTICA	ÁREA DE COMPETENCIA
14.2.10	Taller de diversidad (ver certificado de asistencia, apéndice 8)	Me di cuenta de que mi ignorancia de las diferentes normas culturales me impedía reconocer y trabajar con las diferencias en mi práctica de coaching. Estaba ignorando las diferencias por temor a ofender a mis clientes. Ahora hablo abiertamente con los clientes cuando es apropiado sobre el impacto de las diferencias. Recientemente trabajé con una clienta Sikh y me sentí segura de explorar el efecto de las expectativas familiares en su carrera. Ahora estoy más abierta a hacer preguntas y reconocer que todavía estoy aprendiendo.	Comprenderse a uno mismo CIs: 2, 35

Ejemplo pobre

Esta evidencia no indica aprendizaje ni aplicación.

FECHA	NOMBRE DEL CLIENTE/EVENTO	REFLEXIÓN SOBRE EL APRENDIZAJE Y APLICACIÓN EN LA PRÁCTICA	ÁREA DE COMPETENCIA
14.2.10 4 horas	Taller de diversidad	Encontré el taller muy interesante e informativo Estaré consciente de esto en mi práctica	Comprenderse a uno mismo CIs: 2, 35

Ejemplos de reflexión sobre Supervisión

Buen ejemplo

FECHA	NOMBRE DEL CLIENTE/EVENTO	REFLEXIÓN SOBRE EL APRENDIZAJE Y APLICACIÓN EN LA PRÁCTICA	ÁREA DE COMPETENCIA
15.2.10 1 hora	Grupo	Aprendí que no había estado desafiando a un cliente que no me gusta. Había estado evitando posibles conflictos con él. Me sentía ineficaz y nuestras sesiones parecían muy superficiales y carecían de impacto. En nuestra siguiente sesión compartí mis pensamientos acerca de su compromiso con las sesiones. Por primera vez realmente se abrió sobre sus frustraciones en el trabajo y por ser "enviado" a coaching.	Facilitar el insight y el aprendizaje CIs: 20,39

Ejemplo pobre

FECHA	NOMBRE DEL CLIENTE/EVENTO	REFLEXIÓN SOBRE EL APRENDIZAJE Y APLICACIÓN EN LA PRÁCTICA	ÁREA DE COMPETENCIA
15.2.10 1 hora	Grupo	No me gustaba mucho el cliente y por eso no fui muy desafiante con él. Decidí ser más desafiante con él, pareció ayudar.	Facilitar el insight y el aprendizaje CIs: 20,39

APÉNDICE 4. MARCO DE COMPETENCIAS DE EMCC

Descarga [aquí](#)