

## Mentor Coaching Duties and Competencies

### メンターコーチングの責務と能力

The ICF defines Mentor Coaching as providing professional assistance in achieving and demonstrating the levels of coaching competency demanded by the desired credential level sought by a coach - applicant (mentee).

ICFはメンターコーチングを、コーチ資格申請者（メンティー）が目指す資格レベルに求められるコーチング能力のレベルを達成しそれを実施できるように専門的な支援を提供すること、と定義しています。

Furthermore, Mentor Coaching means an applicant (mentee) being coached on their coaching skills rather than coaching on practice building, life balance, or other topics unrelated to the development of an applicant's coaching skill.

さらにメンターコーチングは、コーチ資格申請者のコーチングスキルの向上に無関係なコーチングの実践練習やライフバランスその他のテーマについてコーチングを受けるのではなく、申請者（メンティー）がコーチングスキルに対してコーチングを受けることを意味します。

### Duties

#### 責務

ICF Mentor Coaches:

ICF メンターコーチは：

1. Model effective initiation and contracting of client relationship

クライアントとの関係を効果的に開始し、契約するためのモデルを示す

2. Explore fully with a potential mentee what they are looking to achieve

契約前にメンティーが達成したいことを十分に話し合う

3. Ensure both are clear about the purpose of the mentoring

両者間でメンターコーチングの目的が明確であることを確認する

4. Establish measures of success in partnership with the mentee

メンティーと協力して成功の尺度を設定する

5. Fully discuss fees, time frame, and other aspects of a Mentor Coaching relationship

料金、期間、その他メンターコーチングの関係に関わることについて十分に話し合う

6. Inform the mentee regarding all aspects of the ICF Code of Ethics

**ICF** 倫理規定のすべての側面についてメンティーに伝える

7. Inform the mentee of the availability of the Ethical Conduct Review Board

**ICF** 倫理規定レビュープロセスについてメンティーに伝える

8. Support mentee self - confidence by encouraging potential mentees to interview more than one mentor coach candidate in order to find the best match

自分に合うメンターコーチを見つけるために、複数のメンターコーチ候補者と話すことを勧め、メンティー候補者の主体性を支援する

9. Make no guarantee to the mentee that as a result of the mentoring the mentee will obtain the credential level s/he is seeking

メンターコーチングの結果として、メンティーに対して資格の取得を保証しない

10. Focus on core competency development by reviewing and providing oral and written feedback on a series of the mentee's coaching sessions

メンティーが持ち込んだ一連のコーチングセッションをレビューし、口頭および書面でフィードバックすることで、コア・コンピテンシーの能力開発に焦点を当てる

a. These sessions are to be conducted one at a time, with a feedback session between each one, giving enough time between sessions to allow for incorporation of the mentee's learning and development.

a. メンティーが持ち込んだセッション毎に一回のメンターコーチングセッションでフィードバックし、メンティーが次のセッションにその学びと能力向上を取り入れられるようにセッション間に十分な時間を取る

11. Provide specific verbal and/or written feedback, using targeted examples from the sessions so that:

メンティーのセッションの中から特定の例を抜き出して、口頭および／または書面による具体的なフィードバックを行うことにより、

a. The mentee will know exactly what s/he is doing well.

a. メンティーは自分ができていることを正しく知ることができる

b. The mentee understands what needs to be done to develop a deeper level of mastery in coaching.

b. メンティーはコーチングの習熟度をより深めるために何をすべきかが理解できる

12. Demonstrate that s/he is learning about the mentee at many levels at once and is able to hold all of that in the context of:

様々なレベルで同時にメンティーについて学んでおり、以下の文脈の中でそのすべてを踏まえていることを示している

a. Who the mentee is

a. メンティーが何者であるかということ

b. What the mentee is seeking

b. メンティーが何を求めているかということ

c. Honoring the mentee's unique style

c. メンティーの個性を尊重していること

## Personal Traits

個人としての特性

The ICF Mentor Coach:

ICF メンターコーチは：

1. Is trustworthy and has the ability to connect with the mentee in terms of fit, chemistry and compatibility.

信頼できる存在であり、適合性、相性、親和性の観点からメンティーとつながることができる能力を持っている

2. Is someone who encourages the mentee to reach beyond what the mentee initially feels is possible, assisting in broadening their creative process.

メンティーが初めに可能だと感じていることを超えていくように励まし、創造的なプロセスを広げる手助けをする人である

3. Demonstrates equal partnership by being open, vulnerable and willing to take appropriate risks, for example, in providing feedback that may make one or both individuals uncomfortable.

例えば、片方あるいは双方が不快に感じる可能性があるフィードバックをするなど、捉われがなく不完全さにも寛容で、相応のリスクを進んで取ることで対等なパートナーシップを示している

4. Understands and is able to model the value of partnership and, as an example, allows/encourages the mentee to lead in designing areas to be worked on between sessions that will lead to more powerful, leveraged coaching.

例えば、セッションとセッションの間に取り組む領域の設計にメンティーが向かうよう／励ますことで、より力強く影響力のあるコーチングにもっていくなど、パートナーシップの価値を理解しそのモデルを示すことができる

5. Has the ability to be supportive and authentic in celebrating who the mentee is, her/his achievements and growth throughout the process.

コーチングプロセスを通して、メンティーの人となりや、達成したこと、成長したことを称えることで、メンティーを支援し信頼を得ることができている

6. Is secure in their own work and is able to demonstrate appreciation and respect for the unique style of each mentee.

メンターコーチとしての役割に自信を持ち、メンティー一人一人の独自のスタイルを認め、敬意を示すことができる

7. Encourages the development of the mentee's own coaching style

メンティー自身のコーチングスタイルの開発を奨励する

8. Is willing to hold both self and mentee accountable for performance and to periodically encourage mutual assessment of the effectiveness of the relationship

メンターコーチとメンティーとしての行いに双方が責任を持ち、関係の有効性を相互に定期的に評価しあうことに意欲的である

## Competencies

### コンピテンシー

The ICF Mentor Coach:

ICF メンターコーチは、

1. Listens beyond content to discern application of the skills related to the core competencies (i.e. skill versus direction, skill versus style or skill versus outcome for the client.)

コーチングの内容を超えて（すなわち、コーチングの方向性、スタイル、クライアントの成果にかかわらず）スキルを聴きとることで、コンピテンシーに関連したスキルの活用を見極める

2. Listens on all levels: physical, intellectual, emotional and intuitive

すべてのレベルで聴く：身体、知性、感情、直観

3. Listens equally for strengths and areas for growth

強みと成長領域を等しく聴く

4. Is aware of and allows for differences in style, culture, and language.

流儀、文化、言葉の違いを認識し、受け入れている

5. Has a working knowledge of the assessment tools used by the ICF in the evaluation of recorded coaching sessions used in the credentialing exam process.

資格試験のプロセスで使用されるコーチングセッションの録音を評価する際に、ICFが使用する評価ツールを使える知識がある

6. Listens both for the presence of individual competencies and for the overall totality of skill level.

一つ一つのコンピテンシーの存在と全体的なスキルレベルの両方を聴く

7. Has the ability to distinguish which critical underlying competency (s) may be giving rise to ineffective or limited coaching impact.

コーチングが効果的に影響していない、または限定的に影響している原因となっているポイントとなるコンピテンシーに気づき見分けることができる

8. Can discern and articulate the gap between levels of skill demonstrated and next skill level to attain.

実践されたスキルレベルと次の資格に届くためのスキルレベルとのギャップを見極め、明確に伝えることができる

9. Discerns and articulates areas of growth, competency use, and skill level using competency based language and specific behavioral examples from the coaching.

コンピテンシーに則った言葉とコーチングの具体的な行動例を用いて、成長の領域、コンピテンシーの実践、スキルレベルを見極め、明確に伝えることができる

10. Creates a safe and trusting space for the delivery of feedback, using a respectful, clear, judgment free tone.

敬意があり明確で決めつけがない口調でフィードバックを伝えられるよう、安全で信頼できる場を作る

11. Articulates with specific detail and examples, what is being observed and the specific development needed to move to the next skill level, delivered with sensitivity to the impact of the feedback.

フィードバックの影響に対して気配りをしつつ、何が観察されているか、次のレベルに進むためにどのような開発が必要かを、具体的な内容と事例を挙げて明確に伝える

12. Offers feedback that is relevant to each specific coaching core competency, recognizing strengths as well as potential growth areas.

成長の可能性のある領域だけでなく強みも認め、一つ一つのコア・コンピテンシーに関連したフィードバックを提供する

13. Demonstrates the ability to self - manage relative to any coaching model preferences and stay focused on the skill assessment related to the core coaching competencies.

コア・コンピテンシーに沿ったスキル評価を意識し続け、自身が好むコーチングのスタイルに対して自己管理能力を示す