جدارات الكوتشينج الأساسية للاتحاد الدولي للكوتشينج 2025

Credentials & Standards

rev. April 3, 2026

قام بإلإعداد:

توماس تكاتش، نائب مدير البحث الأكاديمي
ألّي ليك، مدير المبادرات الاستراتيجية، قسم التعليم بالاتحاد الدولي للكوتشينج
كاري أبنير، نائب رئيس قسم الاعتمادات والمعايير
بيت إتشلس، مدير المبادرات الاستراتيجية، قسم الاعتمادات والمعايير بالاتحاد الدولي للكوتشينج
جويل ديجيرولامو، نائب رئيس قسم علوم الأبحاث والبيانات

هذا العرض جاء استناداً على تقرير أعده كل من:

بريتاني كروفورد، حاصلة على الدكتوراه
جافان أوشي، حاصل على الدكتوراه
فينيسا سي تي، حاصلة على الدكتوراه
(HumRRO) منظمة أبحاث الموارد البشرية

تحديث الجدارات الأساسية للاتحاد الدولي للكوتشينج

ملخص
الهدف الرئيسي لإجراء مثل هذا التحليل في عام 2025 للكوتشينج كمهنة عالمية، هو فهم تطور ممارسات الكوتشينج بعد آخر تحليل تم في عام 2019. كانت الغاية هي تحديد أي من الجدارات الجديدة تعد ضرورة للكوتش، في يومنا هذا وأي من الجدارات الحالية لم تعد متماشية وذات صلة، وذلك إلى جانب مراجعة ما هناك من جدرات إذا لزم الأمر. وقد تم تحديث نموذج الجدارات الأساسية للاتحاد الدولي للكوتشينج من خلال منهجيات دقيقة، قائمة على الأدلة، وذلك لتقييم ما طرأ من تغيير على المعرفة والقدرات والخصائص الأخرى) في مجال الكوتشينج. KAOs(

وأثناء تحليل مهنة الكوتشينج، الذي استغرق 14 شهراً، تم استخدام مجموعة متنوعة من المنهجيات، تضمنت استعراض ما سبق من)، والاستبيانات ومراجعة نموذج KAOsدراسات، وحلقات نقاشية ، وكذلك تحليل المهام والمعرفة والقدرات والخصائص الأخرى (الجدارات الحالي وقد تم تصميم هذه المنهجيات والمقاربات لكي تقوم بما يلي: (أ) تحديد ما طرأ من تغييرات على مهنة الكوتشينج منذ آخر تحديث في عام 2019 و(ب) تحديد كيف يمكن لهذه التغييرات أن توجه عملية إجراء التحديثات على نموذج الجدارات للاتحاد الدولي للكوتشينج.

وعلى الرغم من أنه لم يتم إدخال أي جدارات أساسية جديدة، إلا أنه تم إضافة خمس جدارات فرعية جديدة، كما تم تنقيح 11 جدارة فرعية قائمة. بالإضافة إلى ذلك، تم تحديث تعريف إحدى الجدارات.

© International Coaching Federation

نموذج الجدارات الأساسية للاتحاد الدولي للكوتشينج لعام 2025

أ. الأساسيات

1. برهان وتجسيد المعايير الأخلاقية

تعريف: استيعاب وتطبيق أخلاقيات ومعايير الكوتشينج بشكل مستمر

1.01. ممارسة الصدق والنزاهة الشخصية في التفاعل مع المستفيدين والرعاة والأطراف المعنية بعملية الكوتشينج

1.02. التعامل بحساسية تجاه هوية المستفيد وبيئته وخبراته وقيمه ومعتقداته

1.03. استخدام لغة مناسبة تحترم كلاً من المستفيد والراعي وكافة الأطراف المعنية بعملية الكوتشينج

1.04. الالتزام بمدونة الأخلاقيات والتمسك بالقيم الأساسية للاتحاد الدولي للكوتشينج

1.05. الحفاظ على سرية معلومات المستفيد وفقًا للاتفاقيات المبرمة مع الأطراف المعنية والقوانين ذات الصلة

1.06. الحفاظ على توضيح الفروق بين الكوتشينج والاستشارات والعلاج النفسي والمهن التي تقدم أنواع الدعم الأخرى

1.07. إحالة المستفيد إلى متخصصين ومهنين من مقدمي أشكال الدعم الأخرى، وذلك حسبما تقتضي الحاجة

2. تجسيد عقلية الكوتشينج

تعريف: المشاركة بشكل مستمر في عمليات التعلم والتطوير الشخصي والمهني ككوتش. العمل مع مشرفي الكوتشينج أو موجهي الكوتشيز حسبما تقتضي الحاجة. تنمية وتطوير والحفاظ على عقلية تتسم بالتفتح، والفضول والمرونة وعقلية تركز في الأساس على المستفيد.

2.01. الإقرار بأن المستفيد هو المسؤول عن اختياراته الخاصة

2.02. المشاركة بشكل مستمر في عمليات التعلم والتطوير ككوتش، بما في ذلك مداومة الإطلاع على أفضل ممارسات الكوتشينج الحالية واستخدامات التكنولوجيا

2.03. العمل باستمرار على تعزيز وتحسين الأداء من خلال ممارسة الانعكاس والتفكر والتدوين الذاتي

2.04. الإبقاء على الوعي والإدراك والإنفتاح تجاه تأثير الانحيازات والسياق والثقافة على الكوتش وعلى الآخرين

2.05. استخدام الوعي بالذات والحدس لصالح المستفيد

2.06. الحفاظ على وتنمية القدرة على إدارة المشاعر

2.07. الحفاظ على الرفاهة والصحة الشعورية والجسدية والعقلية أثناء التحضير لكل جلسة وخلالها وبعدها

2.08. طلب المساعدة من مصادر خارجية عند الضرورة

2.09. تغذية خصائص الانفتاح والفضول في ذاته وفي العميل وفي عملية الكوتشينج

2.10. الإبقاء على الإدراك والوعي بتأثير الأفكار والسلوك على المستفيد وعلى الآخرين

© International Coaching Federation

ب. المشاركة في تأسيس العلاقة

3. إبرام الاتفاقات والحفاظ عليها

تعريف: مشاركة المستفيد والأطراف المعنية في خلق اتفاقات واضحة بشأن علاقة الكوتشينج وعملية الكوتشينج وما يتبعها من خطط وأهداف. إبرام اتفاقات لتفاعلات الكوتشينج بشكل عام وكذلك لكل جلسة كوتشينج على حدة.

3.01. وصف الفلسفة الخاصة بالكوتش وتحديد ما هو الكوتشينج وما هو دون الكوتشينج بشكل واضح للمستفيدين والأطراف المعنية المحتملين

3.02. التوصل الى اتفاق حول ما هو مناسب وما هو غير مناسب في العلاقة، ما سيقدم وما لا يقدم، ومسؤوليات كل من المستفيد والأطراف المعنية، بما في ذلك الالتزام بالعمل نحو تحقيق أهداف الكوتشينج

3.03. التوصل الى اتفاق حول الأطر العامة والمعايير الخاصة بعلاقة الكوتشينج مثل اللوجستيات، الرسوم، المواعيد، مدة الجلسة ومدة علاقة الكوتشينج، إنهاء علاقة الكوتشينج، السرية، وتضمين آخرين في هذه العلاقة

3.04. المشاركة مع المستفيد والأطراف المعنية لوضع برنامج واهداف شاملة للكوتشينج

3.05. المشاركة مع المستفيد لتحديد مدى التوافق مع الكوتش

3.06. المشاركة مع المستفيد في تحديد وإعادة التأكيد على ما يرغب المستفيد في تحقيقه خلال الجلسة

3.07. المشاركة مع المستفيد في تحديد ما يعتقد المستفيد أنه بحاجة الى التطرق إليه أو حله لتحقيق مبتغاه من الجلسة

3.08. المشاركة مع المستفيد في تحديد والتأكيد على مقاييس النجاح لما يريد أن يحققه المستفيد من خلال تفاعلات الكوتشينج أو في جلسة الكوتشينج الفردية

3.09. المشاركة مع المستفيد في إدارة الوقت والتركيز على هدف الجلسة

3.10. الاستمرار في جعل عملية الكوتشينج تسير نحو تحقيق النتيجة التي يرغب بها المستفيد ما لم يطلب المستفيد خلاف ذلك

3.11. المشاركة مع المستفيد في إنهاء علاقة الكوتشينج بشكل يحترم كل من المستفيد وتجربة الكوتشينج ذاتها

3.12. مراجعة وإعادة النظر في اتفاق الكوتشينج عندما تقتضي الحاجة لكي يتأكد أن نهج الكوتشينج يفي باحتياجات المستفيد

4. تنمية الثقة والشعور بالأمان

تعريف: المشاركة مع المستفيد لخلق بيئة آمنة وداعمة تمكن المستفيد من التعبير عن نفسه بحرية. الحفاظ على علاقة متبادلة من الاحترام والثقة.

4.01. السعي إلى فهم المستفيد في سياقه اخذًا بعين الاعتبار هويته، بيئته، خبراته، قيمه ومعتقداته

4.02. إظهار احترام هوية المستفيد، تصوراته، شخصيته، أسلوبه ولغته بحيث يتم تكييف منهجية الكوتشينج لتتماشى مع المستفيد

4.03. الإقرار بمواهب المستفيد الفريدة والمميزة وبصائره ومجهوده أثناء عملية الكوتشينج

4.04. إظهار الدعم والتعاطف والاهتمام تجاه المستفيد

4.05. إقرار ودعم تعبير المستفيد عن مشاعره، مخاوفه، تصوراته ،معتقداته ومقترحاته

4.06. إظهار الانفتاح والشفافية كسبيل لكشف الوهن أو الحساسية وبناء الثقة مع المستفيد

5. الحفاظ على الحضور

تعريف: قمة الوعي والحضور مع المستفيد، مع استخدم أسلوباً يتسم بالانفتاح والمرونة والثبات والثقة

5.01. الإبقاء على التركيز والانتباه ةالتعاطف والتجاوب مع المستفيد

5.02. إظهار الفضول طوال سير عملية الكوتشينج

5.03. الإبقاء على الوعي لما قد يستجد من أمور سواء لدى الكوتش أو لدى المستفيد في اللحظة الحالية

5.04. إدارة المشاعر للحفاظ على الحضور مع المستفيد

5.05. إظهار الثقة في التعامل مع مشاعر العميل الجياشة خلال سير عملية الكوتشيج

5.06. الارتياح في العمل في مساحة من الغموض وعدم المعرفة

5.07. خلق مساحة للصمت، والتوقف والتفكر

ج. التواصل الفعال

6. الإنصات الفعال

تعريف: التركيز على ما يقوله وما لا يقوله المستفيد، للتفهم التام لما يرغب المستفيد إصاله في سياق تكوينه ولدعمه في التعبير عن الذات

6.01. الأخذ بعين الاعتبار سياق المستفيد، هويتة، بيئته، خبراته، قيمه ومعتقداته لتعزيز فهم ما يريد المستفيد أن يعبر عنه

6.02. انعكاس وتلخيص ما يعبر عنه المستفيد للتأكد من الوضوح والفهم

6.03. استشفاف وتفسير حالما يكون هناك ما هو أكثر مما يبوح به المستفيد

6.04. ملاحظة، واستكشاف، وإقرار بمشاعر المستفيد وتغير طاقته والإشارات غير اللفظية أو أية سلوكيات أخرى

6.05. دمج كلمات المستفيد ونبرة صوته ولغة جسده لتحديد المعنى الكامل لما يرغب المستفيد في إيصاله

6.06. ملاحظة نزعات سلوكيات المستفيد ومشاعره على مدار الجلسات للتبين من الموضوعات وجذور أفكار وأنماط

7. استثارة الوعي

تعريف: تيسير تبصر المستفيد وتعلمه من خلال استخدام أدوات وتقنيات مثل طرح الاسئلة القوية المحفزة للتفكير أو الصمت أو الاستعارة أو التشبيه

7.01. الأخذ بعين الاعتبار تجربة وخبرة المستفيد للفصل فيما قد يكون الانسب و الأكثر فائدة

7.02. تحدي المستفيد من أجل إستثارة وعيه وتبصره

7.03. طرح أسئلة حول المستفيد، مثال طريقة و نمط تفكيره وقيمه واحتياجاته ورغباته ومعتقداته

7.04. طرح أسئلة تساعد المستفيد على استكشاف ما وراء طريقة تفكيره الحالية

7.05. دعوة المستفيد لمشاركته بالمزيد حول التجربة التي يمر بها حاليًا

7.06. ملاحظة ما هي الطرق الفعالة التي تعزز تقدم المستفيد

7.07. التعديل من نهج الكوتشينج لتلبية احتياجات المستفيد

© International Coaching Federation

7.08. مساعدة المستفيد على تحديد العوامل التي تؤثر على الأنماط الحالية والمستقبلية للسلوك أو التفكير أو المشاعر

7.09. دعوة المستفيد الى إنتاج وخلق أفكار حول كيفية المضي قُدمًا وحول ما هو مستعد أن يقوم به أو ما يمكنه القيام به

7.10. دعم المستفيد في إعادة صياغة المشهد وتأطير منظوره

7.11. مشاركة المستفيد، دون أي تعلق، الملاحظات والمعرفة والمشاعر التي قد تساعد المستفيد فيى خلق بصائر جديدة

د. تنمية التعلم والنمو

8. تيسير نمو المستفيد

تعريف: مشاركة المستفيد لتحويل التعلم والتبصر إلى فعل. تعزيز استقلال المستفيد في عملية الكوتشينج.

8.01. العمل مع المستفيد على دمج وعي، أو تبصر، أو تعلم جديد في سلوكياته ورؤيته للعالم

8.02. مشاركة المستفيد تصميم وتحديد الأهداف والاجراءات والخطوات وآليات المساءلة التي تُدمج التعلم الجديد وتضاعفه

8.03. إقرار ودعم استقلال المستفيد في تصميم الأهداف والإجراءات والخطوات وآليات وطرق المساءلة

8.04. دعم المستفيد في تحديد النتائج المحتملة او التعلم من الخطوات الإجرائية التي تم تحديدها

8.05. دعوة المستفيد الى التفكير في كيفية المضي قدمًا، آخذا بعين الاعتبار الموارد المتاحة، والدعم والعوائق المحتملة

8.06. مشاركة المستفيد لتلخيص ما تعلمه، وتبصره أثناء جلسات الكوتشينج أو فيما بينها

8.07. مشاركة المستفيد في دمج ما تعلمه والحفاظ على ما أحرزه من تقدم على مدار تفاعلات الكوتشينج

8.08. الإقرار بما أحرزه المستفيد من تقدم ونجاحات

8.09. مشاركة المستفيد في إنهاء الجلسة

الملحق أ: قائمة مصطلحات جدارات الاتحاد الدولي للكوتشينج الأساسية

المساءلة: مسؤولية متابعة تنفيذ الالتزامات والإجراءات المتفق عليها أثناء عملية الكوتشينج.

الاتفاقية: وثيقة رسمية يتم إنشاؤها بين مهني محترف من الاتحاد الدولي للكوتشينج والمستفيد (المستفيدين)/ الراعي (الرعاة) تنص على الأحكام، والتوقعات وشروط علاقة الكوتشينج بينهما. وهي عادة ما تتضمن تفاصيل مثل أهداف عملية الكوتشينج، وفترة الجلسات وعددها، وسياسات السرّية، وشروط ومواعيد السداد، وسياسات الإلغاء، ومسؤوليات كل من الكوتش والمستفيد.

تشبيه/ تجانس: مقارنة بين شيئين تبرز نقاط التلاقي والتشابه بينهما، تُذكر عادة لشرح أو توضيح مفهوم، أو إجراء، أو موقف.

استقلالية: قدرة المستفيد على اتخاذ قرارات مستقلة واتخاذ إجراءات بناء على قيمه ومعتقداته.

معتقدات: قناعات وافتراضات وتفسيرات شخصية تشكل كيفية رؤية المستفيد لنفسه وللآخرين وللعالم.

انحياز: اختلاف في الرؤية والتصور أو التفسير أو الحكم يتشكل بواسطة المعتقدات والقيم والتفضيلات والافتراضات الثقافية الراسخة يمكن أن يؤدي إلى تأييد أو رفض فكرة أو شيء أو مجموعة أو شخص.

لغة الجسد: تواصل غير لفظي من خلال الإيماءات، وتعابير الوجه ووضعية الجسم، والذي يمكن أن يقدم بصائر عن مشاعر المستفيد وسلوكياته.

تحديات: تداخلات يقوم بها الكوتش لاستثارة أفكار المستفيد لكي يكسر أنماط وافتراضات وسرديات معتادة من جانبه

المستفيد: الفرد أو الفريق أو عضو المجموعة الذي يتلقى الكوتشينج، أو الكوتش الذي يتلقى الكوتشينج، أو التوجيه أو الإشراف، أو الكوتش الذي يتلقى تدريبًا.

تكوين المستفيد: شبكة العلاقات والبيئات التي تؤثر على حياة المستفيد وقراراته.

كوتش مشرف (مشرف الكوتشينج): كوتش خبير يشارك في حوار تأملي للتفكر وفي إجراءات مشتركة مع كوتش آخر (أو مع مجموعة من الكوتشز) من أجل تطوير الذات والتطور المهني والأخلاقي والتعلم.

نهج الكوتشينج: الأساليب والتقنيات المحددة التي يستخدمها الكوتش من أجل تيسير نمو المستفيد وتطوره.

تفاعلات الكوتشينج: التفاعل المنظم بين مهني محترف من الاتحاد الدولي للكوتشينج والمستفيد (المستفيدين)/الراعي (الرعاة). تشمل هذه التفاعلات عملية سير الكوتشنج بأكملها، بما في ذلك التقييم الأولي، وتحديد الهدف، وجلسات الكوتشينج الدورية، ومتابعة مسيرة التقدم، وتقييم النتائج.

فلسفة الكوتشينج: النظرية والمعتقدات والمبادئ الأساسية التي توجه ممارسات الكوتش وتفاعلاته مع المستفيدين.

علاقة الكوتشينج: علاقة تنشأ بين مهني محترف من الاتحاد الدولي للكوتشينج والمستفيد (المستفيدين)/ الراعي (الرعاة) وفق اتفاق أو عقد يحدد مسؤوليات وتوقعات كل طرف.

السرّية: حماية أي معلومات تم الحصول عليها من خلال علاقة الكوتشينج بصورة مباشرة أو غير مباشرة ما لم يكن هناك سبب أو متطلب قانوني، أو تهديد بالإيذاء أو موافقة مكتوبة من المستفيد للإفصاح.

السياق: المزيج الفريد من الظروف والخبرات والثقافة والهوية والبيئة ورؤية الشخص للعالم والتي تشكل كيفية فهم الشخص لذاته وللآخرين وللعالم.

الثقافة: القيم والمعتقدات واللغة وأساليب التواصل والمعايير والممارسات المشتركة في مجموعة معينة والتي تساعد على توصيفهم بصورة جماعية والتي تؤثر على السلوكيات واتخاذ القرارات.

التعاطف: القدرة على فهم مشاعر شخص آخر ومشاركتها معه.

تحولات الطاقة: تغير في مستويات الطاقة الشعورية والجسدية للمستفيد، والذي يمكن أن يؤثر على تفاعله وتقدمه في الكوتشينج.

البيئة: المحيط المادي والاجتماعي الذي يؤثر على خبرات المستفيد وقراراته.

الخبرات: الأحداث والتفاعلات التي تشكل تصورات المستفيد، ومعتقداته وسلوكياته.

ثابت: متوازن وموضوعي، غالباً يشير هذا اللفظ إلى قدرة الكوتش على البقاء في حالة هدوء وتركيز أثناء الجلسات.

المساعدة/الدعم المهني: مجالات مثل الاستشارات والعلاج النفسي والعمل الاجتماعي التي تقدم المساعدة والدعم للأفراد، والتي تتداخل أحياناً مع ممارسات الكوتشينج.

الهوية: إدراك المستفيد لذاته، بما في ذلك القيم والمعتقدات والخلفية الثقافية والأدوار والتجارب والخبرات الحياتية والشخصية والصورة الذاتية والطرق والأساليب التي يرى بها نفسه ويصفها في العالم.

بصائر: مفاهيم أو معارف جديدة تظهر أثناء عملية الكوتشينج، وتسهم في التطور الشخصي.

المعرفة: المعلومات أو المهارات التي يكتسبها المستفيد من خلال الدراسة أو الملاحظة أو الممارسة أو الخبرة المباشرة.

مقياس النجاح: المعايير المستخدمة لتقييم فاعلية ونتائج عملية الكوتشينج.

الكوتش الموجه: كوتش خبير يقدم إجراءات تعلم تشاركية (كوتشينج توجيهي) يتم من خلالها مشاركة أراء وتعليقات وتقييمات وملاحظات ومراجعات إلى كوتش آخر بناء على جلسات كوتشينج مسجلة تمت مراجعتها وملاحظتها، وذلك بهدف تطوير أسلوب الكوتش المميز ومهاراته في الكوتشينج بما يتوافق مع جدارات الاتحاد الدولي للكوتشينج الأساسية.

الاستعارة: تعبير مجازي يتم فيه وصف شيء بأنه شيء آخر، مما يخلق مقارنة ضمنية. في مجال الكوتشينج، تستخدم الاستعارات لمساعدة المستفيد على فهم خبراته وتجاربه ومشاعره ومواقفه من خلال ربطها بمفاهيم حية ومألوفة.

ملاحظات: عملية ملاحظة وتفسير السلوكيات والأنماط السائدة في أفعال المستفيد وتفاعلاته.

التشارك (مع)/الشراكة: التعاون مع المستفيد و العمل معاً لتحقيق هدف مشترك، يركز في الأساس على المستفيد، من شأنه أن يدعم ويشجع ويحترم استقلال المستفيد أثناء عملية الكوتشينج.

تصورات: الطريقة التي يفسر بها المستفيد ويفهم خبراته وتجاربه ومحيطه.

الأسئلة القوية المحفزة: استخدام أسئلة تحفز الأفكار وذلك لإستثارة التفكير العميق والتأمل والتدبر لدى المستفيد.

الحضور: قدرة الكوتش على أن يكون منتبهاً ومنخرطاً بالكامل مع المستفيد أثناء الجلسات.

التقدم: التقدم أو التحسن في أهداف المستفيد وتطوره من خلال عملية الكوتشينج.

الممارسة التأملية: عملية الفحص الذاتي (الإستبطان) والتعلم من خبرات الفرد لكي يحسّن مهارات الكوتشينج وفاعليته.

إعادة صياغة المشهد وتأطير المنظور: دعم المستفيد لكي يرى موقف أو معتقد أو تجربة بطريقة جديدة، بحيث يمكنه اكتشاف معنى أو تبصر أو احتمالات جديدة.

إدارة المشاعر: قدرة الكوتش على إدراك استجاباته الشعورية والتعرف عليها وفهمها واجتيازها والتعامل معها بطريقة سليمة ومقصودة.

جلسة: فترة من الوقت يقضيها الكوتش والمستفيد في إجراء حوار كوتشينج

راعي: الكيان (بما في ذلك الممثلين عنه) أو الفرد الذي يسدد قيمة خدمات الكوتشينج المقدمة و/أو ينسقها أو يحددها. ويتضمن هذا أولياء أمور القصّر.

الأطراف المعنية: شخص، عادة ما يكون داخل مؤسسة، لديه مصلحة في تقدم المستفيد من خلال الكوتشينج

مشاعر العميل الجياشة: استجابات شعورية حادة أو تجارب وخبرات يعبر عنها المستفيد أثناء جلسة الكوتشينج.

أسلوب: الطريقة الفريدة التي يتفاعل بها الكوتش مع المستفيدين ويقدم بها الجلسات.

النجاح: تحقيق الأهداف والنتائج الإيجابية من خلال عملية الكوتشينج.

التكنولوجيا: الأدوات والمنصات والأنظمة التي يستخدمها الكوتش لتعزيز عملية الكوتشينج. قد يشمل هذا منصات الكوتشينج الرقمية، وتطبيقات الكوتشينج الذاتي، وأدوات عقد الاجتماعات عن طريق الفيديو، وأنظمة الذكاء الاصطناعي التي تيسر متابعة الأهداف، والتواصل ومراقبة مسيرة التقدم

القيمة أو القيم: المبادئ والمعايير التي توجه سلوك الفرد واتخاذ القرارات.

الرفاهة: حالة الفرد العاطفية والنفسية من حيث الصحة والسعادة بشكل عام، وتشمل المرونة والمشاعر الإيجابية، والتكيف الفعال مع تحديات الحياة.

بدون تعلق: المشاركة في عملية الكوتشينج دون المبالغة أوالتشبث بنتائج محددة، مما يتيح المجال للمرونة والانفتاح.

رؤية العالم: المنظور العام والكلي الذي يرى منه الفرد العالم والذي ينتج عنه تفسيرات، ويؤثر على معتقداته وقيمه وأفعاله.

Inspire. Transform. Thrive.



© International Coaching Federation

2025 ICF Core Competencies

Released September 2025

International Coaching Federation

rev. 09.08.25

Updating the ICF Core Competencies

Summary

The primary objective in undertaking the 2025 global coaching job analysis was to understand how coaching practice has evolved since the previous job analysis in 2019. The aim was to identify any new competencies that are now essential for coaches, to determine any competencies that are no longer relevant, and revise existing competencies where necessary. Updates to the ICF Core Coaching Competency model were made through rigorous, evidence-based methods to assess how the Knowledge, Abilities, and Other Characteristics (KAOs) of coaching have changed.

The 14-month job analysis used a variety of methods, including literature reviews, focus groups, analyses of tasks and knowledge, abilities, and other characteristics (KAOs), surveys, and a review of the existing competency model. These approaches were designed to (a) identify changes in the coaching profession since the last update in 2019 and (b) determine how those changes could guide updates to ICF's competency model. This competency model is based on the data collected from nearly 3,000 coaches across the world, including both ICF Members and non-members and representing a diverse range of coaching disciplines, training backgrounds, coaching styles and experience levels.

While no new main competencies are introduced, five new sub-competencies have been added, and revisions have been made to 11 existing sub-competencies. One competency definition was updated, and a glossary of terms has been added. The glossary can be found in the appendix.

© International Coaching Federation

2025 ICF Core Competency Model

A. Foundation

1. Demonstrates Ethical Practice

Definition: Understands and consistently applies coaching ethics and standards of coaching

1.01. Demonstrates personal integrity and honesty in interactions with clients, sponsors and relevant stakeholders

1.02. Is sensitive to clients' identity, environment, experiences, values and beliefs

1.03. Uses language appropriate and respectful to clients, sponsors and relevant stakeholders

1.04. Abides by the ICF Code of Ethics and upholds the ICF Core Values

1.05. Maintains confidentiality with client information per stakeholder agreements and pertinent laws

1.06. Maintains the distinctions between coaching, consulting, psychotherapy and other support professions

1.07. Refers clients to other support professionals, as appropriate

© International Coaching Federation

2. Embodies a Coaching Mindset

Definition: Engages in ongoing personal and professional learning and development as a coach. Works with coaching supervisors or mentor coaches as needed. Develops and maintains a mindset that is open, curious, flexible and client-centered.

2.01. Acknowledges that clients are responsible for their own choices

2.02. Engages in ongoing learning and development as a coach, including remaining aware of current coaching best practices and use of technology

2.03. Develops an ongoing reflective practice to enhance one's coaching

2.04. Remains aware of and open to the influence of biases, context and culture on self and others

2.05. Uses awareness of self and one's intuition to benefit clients

2.06. Develops and maintains the ability to manage one's emotions

2.07. Maintains emotional, physical, and mental well-being in preparation for, throughout, and following each session.

2.08. Seeks help from outside sources when necessary

2.09. Nurtures openness and curiosity in oneself, the client, and the coaching process.

2.10. Remains aware of the influence of one's thoughts and behaviors on the client and others

© International Coaching Federation

B. Co-Creating the Relationship

3. Establishes and Maintains Agreements

Definition: Partners with the client and relevant stakeholders to create clear agreements about the coaching relationship, process, plans and goals. Establishes agreements for the overall coaching engagement as well as those for each coaching session.

3.01. Describes one's coaching philosophy and clearly defines what coaching is and is not for potential clients and stakeholders

3.02. Reaches agreement about what is and is not appropriate in the relationship, what is and is not being offered, and the responsibilities of the client and relevant stakeholders, including commitment to working toward coaching goals

3.03. Reaches agreement about the guidelines and specific parameters of the coaching relationship such as logistics, fees, scheduling, duration, termination, confidentiality and inclusion of others

3.04. Partners with the client and relevant stakeholders to establish an overall coaching plan and goals

3.05. Partners with the client to determine client-coach compatibility

3.06. Partners with the client to identify or reconfirm what they want to accomplish in the session

3.07. Partners with the client to define what the client believes they need to address or resolve to achieve what they want to accomplish in the session

3.08. Partners with the client to define or reconfirm measures of success for what the client wants to accomplish in the coaching engagement or individual session

3.09. Partners with the client to manage the time and focus of the session

3.10. Continues coaching in the direction of the client's desired outcome unless the client indicates otherwise

3.11. Partners with the client to close the coaching relationship in a way that respects the client and the coaching experience

3.12. Revisits the coaching agreement when necessary to ensure the coaching approach is meeting the client's needs

© International Coaching Federation

4. Cultivates Trust and Safety

Definition: Partners with the client to create a safe, supportive environment that allows the client to share freely. Maintains a relationship of mutual respect and trust.

4.01. Seeks to understand the client within their context which may include their identity, environment, experiences, values and beliefs

4.02. Demonstrates respect for the client's identity, perceptions, style and language and adapts one's coaching to the client

4.03. Acknowledges and respects the client's unique talents, insights and work in the coaching process

4.04. Shows support, empathy and concern for the client

4.05. Acknowledges and supports the client's expression of feelings, perceptions, concerns, beliefs and suggestions

4.06. Demonstrates openness and transparency as a way to display vulnerability and build trust with the client

© International Coaching Federation

5. Maintains Presence

Definition: Is fully conscious and present with the client, employing a style that is open, flexible, grounded and confident

5.01. Remains focused, observant, empathetic and responsive to the client

5.02. Demonstrates curiosity during the coaching process

5.03. Remains aware of what is emerging for self and client in the present moment

5.04. Manages one's emotions to stay present with the client

5.05. Demonstrates confidence in working with strong client emotions during the coaching process

5.06. Is comfortable working in a space of not knowing

5.07. Creates or allows space for silence, pause or reflection

© International Coaching Federation

C. Communicating Effectively

6. Listens Actively

Definition: Focuses on what the client is and is not saying to fully understand what is being communicated in the context of the client systems and to support client self-expression

6.01. Considers the client's context, identity, environment, experiences, values and beliefs to enhance understanding of what the client is communicating

6.02. Reflects or summarizes what the client is communicating to ensure clarity and understanding

6.03. Recognizes and inquires when there is more to what the client is communicating

6.04. Notices, acknowledges and explores the client's emotions, energy shifts, non-verbal cues or other behaviors

6.05. Integrates the client's words, tone of voice and body language to determine the full meaning of what the client is communicating

6.06. Notices trends in the client's behaviors and emotions across sessions to discern themes and patterns

© International Coaching Federation

7. Evokes Awareness

Definition: Facilitates client insight and learning by using tools and techniques such as powerful questioning, silence, metaphor or analogy

7.01. Considers client experience when deciding what might be most useful

7.02. Challenges the client as a way to evoke awareness or insight

7.03. Asks questions about the client, such as their way of thinking, values, needs, wants and beliefs

7.04. Asks questions that help the client explore beyond current thinking

7.05. Invites the client to share more about their experience in the moment

7.06. Notices what is working to enhance client progress

7.07. Adjusts the coaching approach in response to the client's needs

7.08. Helps the client identify factors that influence current and future patterns of behavior, thinking or emotion

7.09. Invites the client to generate ideas about how they can move forward and what they are willing or able to do

7.10. Supports the client in reframing perspectives

7.11. Shares observations, knowledge, and feelings, without attachment, that have the potential to create new insights for the client

© International Coaching Federation

D. Cultivating Learning and Growth

8. Facilitates Client Growth

Definition: Partners with the client to transform learning and insight into action. Promotes client autonomy in the coaching process.

8.01. Works with the client to integrate new awareness, insight or learning into their worldview and behaviors

8.02. Partners with the client to design goals, actions and accountability measures that integrate and expand new learning

8.03. Acknowledges and supports client autonomy in the design of goals, actions and methods of accountability

8.04. Supports the client in identifying potential results or learning from identified action steps

8.05. Invites the client to consider how to move forward, including resources, support and potential barriers

8.06. Partners with the client to summarize learning and insight within or between sessions

8.07. Partners with the client to integrate learning and sustain progress throughout the coaching engagement

8.08. Acknowledges the client's progress and successes

8.09. Partners with the client to close the session

© International Coaching Federation

Appendix: ICF Core Competencies Glossary of Terms

Accountability: The responsibility to follow through on commitments and actions agreed upon during the coaching process.

Agreement: A formal document established between an ICF professional and the client(s)/sponsor(s) that outlines the terms, expectations, and conditions of their coaching relationship. It typically includes details such as the goals of the coaching, the duration and frequency of sessions, confidentiality policies, payment terms, cancellation policies, and the responsibilities of both the coach and the client.

Analogy: A comparison between two things that highlights similarities between them, often to explain or clarify a concept, process, or situation.

Autonomy: The client's ability to make independent decisions and take actions based on their own values and beliefs.

Beliefs: Personal convictions, assumptions, and interpretations that shape how a client sees themselves, others, and the world.

Bias: A difference in the perception, interpretation, or judgment —shaped by internalized beliefs, values, preferences, and cultural assumptions — that can result in an inclination for or against an idea, object, group, or individual.

Body Language: Non-verbal communication through gestures, facial expressions, and posture, which can provide insights into a client's feelings and attitudes.

Challenges: Thought-provoking interventions offered by the coach to disrupt the client's habitual patterns, assumptions, or narratives.

Client: The individual, team, or group member being coached, the coach being coached, mentored, or supervised, or the coach in training.

Client Systems: The network of relationships and environments that influence the client's life and decisions.

Coach Supervisor (Coaching Supervisor): An experienced coach who engages in reflective dialogue and a collaborative process with a coach (or group of coaches) for personal, professional, and ethical development and learning.

Coaching Approach: The specific methods and techniques used by a coach to facilitate client growth and development.

© International Coaching Federation

Coaching Engagement: The structured interaction between an ICF professional and the client(s)/sponsor(s). This engagement encompasses the entire coaching process, including the initial assessment, goal setting, regular coaching sessions, progress tracking, and evaluation of outcomes.

Coaching Philosophy: The underlying theory, beliefs and principles, that guide a coach's practice and interactions with clients.

Coaching Relationship: A relationship that is established by the ICF Professional and the Client(s)/Sponsor(s) under an agreement or a contract that defines the responsibilities and expectations of each party.

Confidentiality: The protection of any information obtained in or around the coaching relationship unless there is a legal reason or requirement, a threat of harm, or written consent to release is given by the client.

Context: The unique combination of circumstances, experiences, culture, identity, environment, and worldview that shape how a person understands themselves, others, and the world.

Culture: The shared values, beliefs, language, communication, norms, and practices of a group that help define them as a collective and which influence behavior and decision-making.

Empathy: The ability to understand and share the feelings of another person.

Energy Shifts: Changes in a client's emotional or physical energy levels, which can impact their engagement and progress in coaching.

Environment: The physical and social surroundings that affect a client's experiences and decisions.

Experiences: The events and interactions that shape a client's perceptions, beliefs and behaviors.

Grounded: Being stable and centered, often referring to a coach's ability to remain calm and focused during sessions.

Helping/Support Professions: Fields such as counseling, therapy, and social work that provide assistance and support to individuals, sometimes overlapping with coaching practices.

Identity: The client's sense of self, including their values, beliefs, cultural background, roles, lived experiences, personality, and the ways they see and define themselves in the world.

© International Coaching Federation

Insights: New understandings or realizations that emerge during the coaching process, leading to personal growth.

Knowledge: Information or skills, gained through study, observation, practice, or direct experience.

Measure of Success: Criteria used to evaluate the effectiveness and outcomes of the coaching process.

Mentor Coach: An experienced coach who provides a collaborative learning process (mentor coaching) through which feedback is provided to another coach based on observed or recorded coaching sessions, to further develop their unique coaching style and skills in alignment with the ICF Core Competencies.

Metaphor: A figure of speech in which one thing is described as another, creating an implicit comparison. In coaching, metaphors are used to help clients understand their experiences, feelings, or situations by relating them to more familiar or vivid concepts.

Observations: The act of noticing and interpreting behaviors and patterns in a client's actions and interactions.

Partners (with)/Partnering: Coach and client working collaboratively toward a common, client-centered goal which supports, encourages, and honors the client's autonomy in the coaching process.

Perceptions: The way clients interpret and understand their experiences and surroundings.

Powerful Questioning: The use of thought-provoking questions to stimulate deeper thinking and reflection in clients.

Presence: The coach's ability to be fully attentive and engaged with the client during sessions.

Progress: The advancement or improvement in a client's goals and development through the coaching process.

Reflective Practice: The process of self-examination and learning from one's experiences to improve coaching skills and effectiveness.

Reframing Perspective: Supporting the client to see a situation, belief, or experience in a new way, so they can discover new meaning, insight, or possibilities.

© International Coaching Federation

Manage One's Emotions: The ability to recognize, understand, and navigate one's emotional responses in a healthy and intentional way.

Session: A period of time when a coach and client have a coaching conversation

Sponsor: The entity (including its representatives) or individual paying for and/or arranging or defining the coaching services to be provided. This includes those having parental responsibility for minors.

Stakeholder: An individual, usually within an organization, who has an interest in a client's progress through coaching

Strong Client Emotion: Intense emotional responses or experiences expressed by the client during a coaching session.

Style: The unique manner in which a coach interacts with clients and conducts sessions.

Success: The achievement of goals and positive outcomes through the coaching process.

Technology: Tools, platforms, and systems used by coaches to enhance the coaching process. This may include digital coaching platforms, apps for self-coaching, videoconferencing tools, and AI systems that facilitate goal tracking, communication, and progress monitoring

Value or Values: The principles and standards that guide a person's behavior and decision-making.

Well-Being: A person's emotional and psychological state of overall health and happiness, encompassing resilience, positive emotions, and effective coping with life's challenges.

Without Attachment: The practice of engaging in the coaching process without being overly invested in specific outcomes, allowing for flexibility and openness.

Worldview: The overall perspective from which a person sees and interprets the world, influencing their beliefs, values, and actions.

© International Coaching Federation

Inspire. Transform. Thrive.



© International Coaching Federation