



Kluczowe Kompetencje Coacha ICF 2025

(2025 ICF Core Competencies)

International Coaching Federation

Opublikowano we wrześniu 2025 r.

wersja oryginału: 09.08.25

Polskie tłumaczenie zredagowane pod kątem spójności z Kodeksem Etycznym ICF (wersja polska, 2024).

Nota od redaktora polskiego wydania

Niniejszy dokument jest zredagowaną wersją polskiego tłumaczenia „2025 ICF Core Competencies”.

W procesie redakcji przyjęto trzy zasady:

1. Wierność oryginałowi angielskiemu — sens każdej kompetencji i podkompetencji pozostaje bez zmian.
2. Spójność terminologiczna z polską wersją Kodeksu Etycznego ICF (2024) — tam, gdzie Kodeks Etyczny wprowadza polskie odpowiedniki terminów (postawa coachingowa, projekt coachingowy, profesjonalista ICF, umowa coachingowa, superwizor coachingu), używamy tych samych sformułowań.
3. Jasność i czytelność dla praktyków — zachowano prostą, naturalną polszczyznę, bez kalk językowych. Kluczowe terminy z oryginału tłumaczono w sposób, który oddaje ich sens, a nie formę (coaching engagement → projekt coachingowy; grounded → stabilny i wyciszony; partners with → towarzyszy klientowi / współpracuje z klientem).

W miejscach wrażliwych (np. tam, gdzie istnieje ryzyko, że skrót myślowy zmieni sens — jak w różnicy między „zarządzaniem czasem sesji” a „zarządzaniem uwagą i skupieniem”), dokonano świadomych wyborów redakcyjnych zgodnych z duchem ICF.

Aktualizacja Kluczowych Kompetencji ICF

Podsumowanie

Głównym celem globalnej analizy zawodu coacha przeprowadzonej w 2025 roku było zrozumienie, jak praktyka coachingu zmieniła się od poprzedniej analizy z 2019 roku. Chodziło o to, aby zidentyfikować nowe kompetencje, które są obecnie niezbędne coachom, wskazać te, które straciły na znaczeniu, oraz zaktualizować istniejące kompetencje tam, gdzie było to potrzebne. Aktualizacja modelu Kluczowych Kompetencji Coachingowych ICF została przeprowadzona rygorystycznymi, opartymi na danych metodami, pozwalającymi ocenić, jak zmieniła się wiedza, umiejętności i inne cechy (KAO — Knowledge, Abilities, Other characteristics) niezbędne w pracy coacha.

Trwająca 14 miesięcy analiza zawodu wykorzystwała różnorodne metody: przeglądy literatury, grupy fokusowe, analizy zadań i KAO, ankiety oraz rewizję obecnego modelu kompetencji. Takie podejście pozwoliło (a) zidentyfikować zmiany w zawodzie coacha od ostatniej aktualizacji w 2019 roku oraz (b) określić, w jaki sposób zmiany te powinny wpłynąć na model kompetencji ICF. Obecny model opiera się na danych zebranych od blisko 3 000 coachów z całego świata — zarówno członków ICF, jak i osób niezrzeszonych — reprezentujących różnorodne dyscypliny coachingu, ścieżki szkoleniowe, style pracy i poziomy doświadczenia.

Nie wprowadzono żadnej nowej kompetencji głównej, natomiast dodano pięć nowych podkompetencji, a jednaście istniejących podkompetencji zostało zmodyfikowanych.

Zaktualizowano również definicję jednej kompetencji oraz dodano słownik terminów — znajduje się on w załączniku.

Model Kluczowych Kompetencji ICF 2025

A. Podstawy

1. Działa zgodnie z zasadami etyki

Definicja: Rozumie i stosuje w sposób spójny zasady etyki zawodu coacha oraz standardy coachingu.

1.01. Wykazuje osobistą uczciwość i rzetelność w kontaktach z klientami, sponsorami i innymi istotnymi interesariuszami.

1.02. Jest wrażliwy na tożsamość, środowisko, doświadczenia, wartości i przekonania klienta.

1.03. Używa języka odpowiedniego i pełnego szacunku wobec klientów, sponsorów i innych istotnych interesariuszy.

1.04. Przestrzega Kodeksu Etycznego ICF i kieruje się Fundamentalnymi Wartościami ICF.

1.05. Zachowuje poufność informacji dotyczących klienta zgodnie z umowami zawartymi z interesariuszami oraz obowiązującym prawem.

1.06. Utrzymuje rozróżnienie między coachingiem a konsultingiem, psychoterapią i innymi formami wsparcia.

1.07. W razie potrzeby kieruje klienta do innych specjalistów.

2. Uosabia postawę coachingową

Definicja: Angażuje się w ciągłe uczenie się i rozwój osobisty oraz zawodowy w roli coacha. W razie potrzeby współpracuje z superwizorami lub mentorami coachingu. Rozwija i utrzymuje nastawienie otwarte, ciekawe, elastyczne i skoncentrowane na kliencie.

2.01. Uznaje, że klient jest odpowiedzialny za własne wybory.

2.02. Angażuje się w ciągłe uczenie się i rozwój zawodowy jako coach, na bieżąco śledząc aktualne, najlepsze praktyki coachingowe oraz możliwości wykorzystania technologii.

2.03. Rozwija stałą praktykę refleksyjną w celu doskonalenia własnego coachingu.

2.04. Pozostaje świadomy wpływu uprzedzeń, kontekstu i kultury na siebie i innych oraz otwarty na te wpływy.

2.05. Wykorzystuje samoświadomość oraz własną intuicję z korzyścią dla klienta.

2.06. Rozwija i utrzymuje umiejętność zarządzania własnymi emocjami.

2.07. Dbą o dobrostan emocjonalny, fizyczny i psychiczny — przed sesją, w jej trakcie i po niej.

2.08. W razie potrzeby sięga po wsparcie z zewnątrz.

2.09. Pielęguje otwartość i ciekawość wobec siebie, klienta i procesu coachingowego.

2.10. Pozostaje świadomy wpływu własnych myśli i zachowań na klienta i inne osoby.

B. Współtworzenie relacji

3. Zawiera i realizuje kontrakty

Definicja: Współpracuje z klientem i istotnymi interesariuszami, aby wspólnie tworzyć jasne kontrakty dotyczące relacji coachingowej, procesu, planów i celów. Realizuje umowy dotyczące całego projektu coachingowego, jak również celu poszczególnych sesji.

- 3.01.** Opisuje swoją filozofię coachingu i jasno wyjaśnia potencjalnym klientom i interesariuszom, czym coaching jest, a czym nie jest.
- 3.02.** Ustala z klientem i interesariuszami, co jest, a co nie jest właściwe w relacji coachingowej, co jest, a co nie jest oferowane, oraz jakie są obowiązki klienta i istotnych interesariuszy — w tym zobowiązanie do pracy nad celami coachingu.
- 3.03.** Ustala wytyczne i szczegółowe ramy relacji coachingowej, takie jak logistyka, opłaty, harmonogram sesji, czas trwania współpracy, zasady zakończenia, poufność oraz udział innych osób.
- 3.04.** Wspólnie z klientem i istotnymi interesariuszami ustala ogólny plan coachingu i jego cele.
- 3.05.** Wspólnie z klientem ustala, czy on i coach są dobrze dopasowani do tej współpracy.
- 3.06.** Wspólnie z klientem ustala lub potwierdza, co klient chce osiągnąć podczas sesji.
- 3.07.** Wspólnie z klientem określa, z czym klient jego zdaniem potrzebuje się zmierzyć lub co rozwiązać, aby osiągnąć wyznaczony cel.
- 3.08.** Wspólnie z klientem definiuje lub potwierdza mierniki sukcesu dla tego, co klient chce osiągnąć — zarówno dla całego procesu coachingowego, jak i dla pojedynczej sesji.
- 3.09.** Towarzyszy klientowi w zarządzaniu czasem sesji i utrzymywaniu jej skupienia na wybranym temacie.
- 3.10.** Kontynuuje coaching w kierunku rezultatu pożądanego przez klienta, dopóki klient nie zdecyduje inaczej.
- 3.11.** Wspólnie z klientem zamyka relację coachingową w sposób, który szanuje klienta i jego pracę w procesie coachingowym.
- 3.12.** W razie potrzeby wraca do umowy coachingowej, aby upewnić się, że przyjęte podejście nadal odpowiada potrzebom klienta.

4. Buduje zaufanie i poczucie bezpieczeństwa

Definicja: Współpracuje z klientem, aby stworzyć bezpieczne, wspierające środowisko, w którym klient może swobodnie wyrażać siebie. Utrzymuje relację opartą na wzajemnym szacunku i zaufaniu.

- 4.01.** Dąży do zrozumienia klienta w jego kontekście — w tym w odniesieniu do jego tożsamości, środowiska, doświadczeń, wartości i przekonań.
- 4.02.** Okazuje szacunek dla tożsamości, poglądów, stylu i języka klienta oraz dostosowuje do niego prowadzenie coachingu.
- 4.03.** Dostrzega i szanuje unikalne talenty klienta, jego wglądy oraz pracę, którą wkłada w proces coachingowy.

- 4.04. Okazuje klientowi wsparcie, empatię i troskę.
- 4.05. Dostrzega i wspiera klienta w wyrażaniu uczuć, spostrzeżeń, obaw, przekonań i sugestii.
- 4.06. Okazuje otwartość i transparentność jako sposób na bycie wrażliwym. autentycznym i na budowanie zaufania z klientem.

5. Utrzymuje obecność

Definicja: Jest w pełni świadomy i obecny w kontakcie z klientem — w stylu otwartym, elastycznym, stabilnym i pewnym siebie.

- 5.01. Pozostaje skupiony, uważny, empatyczny i reaguje na to, co pojawia się u klienta.
- 5.02. Okazuje ciekawość w trakcie procesu coachingowego.
- 5.03. Pozostaje świadomy tego, co pojawia się w danej chwili — zarówno u siebie, jak i u klienta.
- 5.04. Zarządza własnymi emocjami tak, aby pozostać obecnym przy kliencie.
- 5.05. Okazuje pewność siebie, pracując z silnymi emocjami klienta w trakcie procesu coachingowego.
- 5.06. Swobodnie odnajduje się w przestrzeni niewiedzy („nie wiem”).
- 5.07. Tworzy lub pozwala, aby pojawiła się przestrzeń na ciszę, pauzę lub refleksję.

C. Skuteczna komunikacja

6. Aktywnie słucha

Definicja: Koncentruje się na tym, co klient mówi, i na tym, czego nie mówi, aby w pełni zrozumieć, co klient komunikuje w kontekście swoich systemów — oraz aby wspierać klienta w wyrażaniu siebie.

- 6.01. Uwzględnia kontekst, tożsamość, środowisko, doświadczenia, wartości i przekonania klienta, aby lepiej zrozumieć to, co klient komunikuje.
- 6.02. Odzwierciedla lub podsumowuje to, co komunikuje klient, aby zapewnić jasność i zrozumienie.
- 6.03. Dostrzega, kiedy za wypowiedzią klienta kryje się coś więcej i pyta o to.
- 6.04. Zauważa, uznaje i bada emocje klienta, zmiany energii, sygnały niewerbalne oraz inne zachowania.
- 6.05. Integruje słowa klienta, ton głosu i mowę ciała, aby uchwycić pełne znaczenie tego, co klient komunikuje.
- 6.06. Dostrzega trendy w zachowaniach i emocjach klienta w trakcie kolejnych sesji, aby rozpoznawać motywy i wzorce.

7. Budzi świadomość

Definicja: Wspiera klienta w docieraniu do wglądu i uczeniu się, wykorzystując narzędzia i techniki takie jak mocne pytania, cisza, metafora czy analogia.

- 7.01. Uwzględnia doświadczenie klienta, decydując, co może być dla niego najbardziej użyteczne.

- 7.02. Zachęca klienta do podejmowania wyzwań jako sposobu na pobudzenie świadomości lub wglądu.
- 7.03. Zadaje pytania dotyczące klienta — o jego sposób myślenia, wartości, potrzeby, pragnienia i przekonania.
- 7.04. Zadaje pytania, które pomagają klientowi wyjść poza jego dotychczasowy sposób myślenia.
- 7.05. Zaprasza klienta do tego, aby podzielił się w większym stopniu tym, czego doświadcza w danym momencie.
- 7.06. Zauważa to, co działa i wspiera postępy klienta.
- 7.07. Dostosowuje podejście coachingowe do potrzeb klienta.
- 7.08. Pomaga klientowi zidentyfikować czynniki wpływające na jego obecne i przyszłe wzorce zachowań, myślenia lub emocji.
- 7.09. Zaprasza klienta, aby generował pomysły na to, jak może iść naprzód — oraz co jest gotów lub w stanie zrobić.
- 7.10. Wspiera klienta w zmianie perspektywy.
- 7.11. Dzieli się — bez przywiązania — obserwacjami, wiedzą i odczuciami, które mogą otworzyć klienta na nowe wglądy.

D. Kultywowanie uczenia się i rozwoju

8. Wspiera rozwój klienta

Definicja: Współpracuje z klientem, aby przełożyć uczenie się i wgląd na działanie. Wspiera autonomię klienta w procesie coachingowym.

- 8.01. Współpracuje z klientem nad integracją nowej świadomości, wglądu lub wiedzy ze swoim światopoglądem i zachowaniami.
- 8.02. Wspólnie z klientem projektuje cele, działania i sposoby wzmocnienia odpowiedzialności za ich realizację, tak aby integrować i poszerzać uczenie się.
- 8.03. Uznaje i wspiera autonomię klienta w definiowaniu celów, działań i sposobów brania odpowiedzialności za ich realizację.
- 8.04. Wspiera klienta w rozpoznawaniu potencjalnych rezultatów i możliwych wniosków płynących z zaplanowanych kroków.
- 8.05. Zaprasza klienta do rozważenia dalszego sposobu działania, z uwzględnieniem zasobów, wsparcia i potencjalnych barier.
- 8.06. Wspólnie z klientem podsumowuje uczenie się i wgląd — w trakcie sesji lub pomiędzy sesjami.
- 8.07. Wspólnie z klientem integruje nowe uczenie się z codziennym działaniem i podtrzymuje postęp w całym procesie coachingu.
- 8.08. Docenia postępy i sukcesy klienta.
- 8.09. Wspólnie z klientem domyka sesję.

Załącznik: Słownik terminów użytych w Kluczowych Kompetencjach ICF

Terminy uporządkowane w kolejności, w jakiej występują w oryginale angielskim. Tam, gdzie termin pojawia się również w polskim Kodeksie Etycznym ICF (2024), polskie nazewnictwo jest z nim zgodne.

Odpowiedzialność za zobowiązania: Odpowiedzialność za wywiązywanie się ze zobowiązań i działań uzgodnionych podczas procesu coachingowego.

Umowa coachingowa: Formalny dokument sporządzony między profesjonalistą ICF a klientem(-ami) / sponsorem(-ami), który określa warunki, oczekiwania i zasady współpracy coachingowej. Zazwyczaj zawiera takie informacje, jak cele coachingu, czas trwania i częstotliwość sesji, zasady poufności, warunki płatności, zasady anulowania oraz obowiązki coacha i klienta.

Analogia: Porównanie dwóch rzeczy podkreślające podobieństwa między nimi — zazwyczaj w celu wyjaśnienia lub uściślenia pojęcia, procesu lub sytuacji.

Autonomia: Zdolność klienta do podejmowania niezależnych decyzji i działań w oparciu o własne wartości i przekonania.

Przekonania: Osobiste opinie, osądy, założenia i interpretacje, które kształtują sposób, w jaki klient postrzega siebie, innych i świat.

Upředzenie: Różnica w postrzeganiu, interpretacji lub ocenie — ukształtowana przez zinternalizowane przekonania, wartości, preferencje i założenia kulturowe — która może prowadzić do skłonności do popierania lub odrzucania określonej idei, przedmiotu, grupy lub osoby.

Mowa ciała: Komunikacja niewerbalna wyrażana przez gesty, mimikę i postawę ciała, dostarczająca wglądu w uczucia i postawy klienta.

Wyzwania: Interwencje skłaniające do refleksji, stosowane przez coacha w celu poruszenia nawykowych wzorców, założeń lub narracji klienta.

Klient: Osoba, zespół lub członek grupy będący w procesie coachingu, coach znajdujący się w procesie coachingu, mentoringu lub superwizji, albo coach w trakcie szkolenia.

Systemy klienta: Sieć relacji uwarunkowań i środowisk, które wpływają na życie i decyzje klienta.

Superwizor coachingu: Doświadczony coach, który angażuje się w refleksyjny dialog oraz proces współpracy z coachem (lub grupą coachów) w celu rozwoju osobistego, zawodowego i etycznego oraz uczenia się.

Podejście coachingowe: Konkretnie metody i techniki, jakie coach stosuje, aby wspierać wzrost i rozwój klienta.

Projekt coachingowy: Ustrukturyzowana interakcja między profesjonalistą ICF a klientem(-ami) / sponsorem(-ami). Obejmuje cały proces coachingu, w tym wstępną ocenę, wyznaczenie celów, regularne sesje coachingowe, śledzenie postępów i ocenę rezultatów.

Filozofia coachingu: Leżąca u podstaw teoria, wartości, przekonania i zasady, którymi kieruje się coach w swojej praktyce i w interakcjach z klientami.

Relacja coachingowa: Relacja nawiązana przez profesjonalistę ICF i klienta(-ów) / sponsora(-ów) na podstawie umowy lub kontraktu, który określa obowiązki i oczekiwania każdej ze stron.

Poufność: Ochrona wszelkich informacji uzyskanych w ramach relacji coachingowej lub przy jej okazji, chyba że istnieje uzasadniony powód lub wymóg prawny do ich ujawnienia, występuje zagrożenie wyrządzenia krzywdy, albo klient wyraził pisemną zgodę na ujawnienie danej informacji.

Kontekst: Niepowtarzalne połączenie okoliczności, doświadczeń, kultury, tożsamości, środowiska i światopoglądu, które kształtują sposób, w jaki dana osoba rozumie siebie, innych i świat.

Kultura: Wspólne wartości, przekonania, język, komunikacja, normy i praktyki grupy, które pomagają definiować ją jako wspólnotę i wpływają na zachowanie oraz podejmowanie decyzji.

Empatia: Zdolność rozumienia reakcji i współodczuwania emocji i odczuć drugiej osoby.

Zmiany energii: Zmiany w poziomie energii emocjonalnej lub fizycznej klienta, które mogą wpływać na jego zaangażowanie i postępy w coachingu.

Środowisko: Fizyczne i społeczne otoczenie, które wpływa na doświadczenia i decyzje klienta.

Doświadczenia: Wydarzenia i interakcje, które kształtują postrzeganie, przekonania i zachowania klienta.

Stabilny i wyciszony: Stan równowagi i wewnętrznej uważności — najczęściej odnoszący się do zdolności coacha do pozostania spokojnym, skupionym i obecnym w trakcie sesji.

Zawody wspierające / pomocowe: Dziedziny takie jak poradnictwo, mentoring, psychoterapia - które zapewniają pomoc i wsparcie osobom — niekiedy w obszarach pokrywających się z praktyką coachingową.

Tożsamość: Poczucie własnego „ja” klienta — w tym jego wartości, przekonania, tło kulturowe, pełnione role, doświadczenia życiowe, osobowość oraz sposób, w jaki widzi i definiuje siebie w świecie.

Wgląd: Nowe zrozumienia, odkrycia lub autorefleksje, które pojawiają się w trakcie procesu coachingowego i prowadzą do rozwoju osobistego.

Wiedza: Informacje lub umiejętności zdobyte poprzez naukę, obserwację, praktykę lub bezpośrednie doświadczenie.

Miernik sukcesu: Kryteria wykorzystywane do oceny skuteczności i rezultatów procesu coachingowego.

Mentor coach: Doświadczony coach, który prowadzi proces wspólnego uczenia się (mentor coaching), w ramach którego udziela informacji zwrotnej innemu coachowi na podstawie obserwowanych lub nagranych sesji coachingowych — aby wesprzeć go w dalszym rozwijaniu unikalnego stylu i umiejętności coachingowych zgodnie z Kluczowymi Kompetencjami ICF.

Metafora: Figura retoryczna, w której jedna rzecz jest opisywana jako inna, tworząc domyślne porównanie. W coachingu metafory pomagają klientowi zrozumieć jego doświadczenia, uczucia lub sytuacje poprzez odniesienie ich do bardziej znanych lub obrazowych pojęć.

Obserwacje: Proces zauważania i interpretowania zachowań oraz wzorców w działaniach i interakcjach klienta.

Towarzyszy / towarzyszenie: Coach i klient są partnerami - współpracują w kierunku wspólnego, skoncentrowanego na kliencie celu — w sposób, który wspiera, zachęca i szanuje autonomię klienta w procesie coachingowym.

Percepcja / postrzeganie: Sposób, w jaki klient interpretuje i rozumie własne doświadczenia oraz otoczenie.

Mocne pytania: Wykorzystywanie pytań skłaniających do refleksji, aby pobudzić u klienta głębsze myślenie i namysł.

Obecność: Zdolność coacha do pełnej uwagi i zaangażowania w kontakt z klientem podczas sesji.

Postęp: Rozwój lub doskonalenie w zakresie celów i rozwoju klienta osiągnięte w procesie coachingowym.

Praktyka refleksyjna: Proces analizy i uczenia się z własnych doświadczeń w celu doskonalenia umiejętności i skuteczności coachingowej.

Przeformułowanie/zmiana perspektywy: Wspieranie klienta w postrzeganiu sytuacji, przekonania lub doświadczenia w nowy sposób — tak, aby mógł odkryć nowe znaczenie, wgląd lub możliwości.

Zarządzanie własnymi emocjami: Umiejętność rozpoznawania, rozumienia i świadomego regulowania własnych reakcji emocjonalnych w sposób zdrowy i intencjonalny.

Sesja: Okres, w którym coach i klient prowadzą rozmowę coachingową.

Sponsor: Podmiot (w tym jego przedstawiciele) lub osoba fizyczna, która płaci za usługi coachingowe i/lub je organizuje, lub określa ich zakres. Obejmuje to również osoby sprawujące władzę rodzicielską nad osobami małoletnimi.

Interesariusz: Osoba — zwykle w ramach organizacji — która jest zainteresowana postępami klienta w procesie coachingu.

Silne emocje klienta: Intensywne reakcje lub doświadczenia emocjonalne wyrażane przez klienta podczas sesji coachingowej.

Styl: Niepowtarzalny sposób, w jaki coach wchodzi w kontakt z klientem i prowadzi sesje.

Sukces: Osiągnięcie uzgodnionych celów i pozytywnych rezultatów w procesie coachingowym.

Technologia: Narzędzia, platformy i systemy wykorzystywane przez coachów w celu wzbogacenia procesu coachingowego. Mogą to być cyfrowe platformy coachingowe, aplikacje do autocoachingu, narzędzia do wideokonferencji oraz systemy AI wspierające śledzenie celów, komunikację i monitorowanie postępów.

Wartość / wartości: głęboko uwewnętrznione przekonania o tym, co jest dla nas ważne, znaczące i godne dążenia — stanowią wewnętrzny kompas, który kieruje naszymi wyborami, zachowaniami i sposobem życia, często poza poziomem świadomości..

Dobrostan: Emocjonalny i psychiczny, subiektywnie odczuwany stan harmonii między człowiekiem a jego życiem — obejmujący poczucie sensu, spełnienia, zdrowia psychicznego i fizycznego oraz satysfakcji z relacji i codziennego funkcjonowania.

Bez przywiązania: Praktyka angażowania się w proces coachingowy bez nadmiernego przywiązania do konkretnego modelu, narzędzia czy rezultatu — w sposób, który pozostawia przestrzeń na elastyczność i otwartość.

Światopogląd: Ogólna perspektywa, z której dana osoba postrzega i interpretuje świat — wpływająca na jej przekonania, wartości i działania.

Empowering the World Through Coaching.

International Coaching Federation

© 2025 International Coaching Federation