

ВСЕСВІТНІЙ ЕТИЧНИЙ КОДЕКС

Для коучів, Менторів та Супервізорів

ВВЕДЕННЯ ТА ЦІЛЬ

Усі організації, що беруть участь у розділі 5 цього Етичного Кодексу («Кодекс»), підтверджують наступне:

Як члени цих організацій, ми беремо на себе зобов'язання щодо підтримки та просування кращих практик коучингу, менторингу та супервізії, сфери, зі зростаючим професіоналізмом та підтримкою цифрових технологій, включаючи штучний інтелект та інші прикладні інструменти. Усі наші члени у своїх ролях - коучів, менторів, супервізорів, тренерів та провайдерів навчальних послуг та учасники навчання, як частина їхнього постійного членства, погодилися дотримуватись основ та принципів цього Етичного Кодексу.

Зміст Кодексу відповідає змісту та вимогам, викладеним у професійному статуті коучингу та менторингу. Статут, розроблений відповідно до Європейського законодавства, зареєстровано у базі даних Європейського Союзу, до якої заносяться самоврядні ініціативи Європи.

Кодекс розроблено як допоміжний документ-інструкція, а не офіційний документ, який би вказував у деталях на те, що має відбуватися чи що є забороненим для членів. Кодекс визначає очікування про кращі практики коучингу, менторингу та супервізії щодо просування професійної майстерності. Цілі Кодексу:

- Надати інструкції, принципи, зони відповідальності та стандарти поведінки всіх наших членів.
- Визначити, як члени повинні діяти, поводитися та виконувати роботу як коучі, менті та супервізі (далі – «клієнти») і як взаємодіяти з колегами, спонсорами, стейкхолдерами (учасниками процесу) та іншими професійними колегами.
- Знайти точки дотику з професійними компетенціями інших організацій розвитку.
- Служити провідником для тих, хто не обов'язково визначає себе професійним коучем, ментором чи супервізором, але використовує коучингові, менторингові та супервізійні навички у своїй роботі.
- Служити базою для скарг чи дисциплінарних слухань та дій у рамках процедури роботи зі зверненнями конкретної організації.

ЕТИЧНИЙ КОДЕКС

Етичний кодекс поділено на 5 розділів та враховує основні очікування організацій з професійної поведінки, а також список усіх організацій, які підписали цей Кодекс:

1. Термінологія
2. Робота з клієнтами
3. Професійна поведінка
4. Найкращі практики
5. Підписанти Світового Етичного Кодексу

1. Термінологія

- a) З метою скоротити Кодекс використовуватимуть терміни:
 - Коучі, менті, супервізі та студенти як «клієнти»
 - Коучи, ментори, супервізори та тренери/провайдери навчання як «практикуючі члени» або «члени»
 - Коучинг, менторинг и супервізія як «професійні послуги»
 - Коучинг, менторинг и супервізія як «професія»
- b) Підписанти цього Кодексу усвідомлюють, що термін «професія» та «професійний» використовуються для діяльності, яка не підлягає обов'язковому регулюванню, але постійно покращується рівень професіоналізму та саморегулюється
- c) Підписані Кодексу усвідомлюють, що термін «коуч», «ментор» та «супервізор» не захищені і можуть використовуватися будь-ким для опису практики, членом чи не членом професійної організації.
- d) Кожен, хто підписав Кодекс, визначає, хто саме з членів або інших учасників процесу зобов'язаний підкоритися Кодексу (далі – узагальнюючий термін «члени»).
- e) Для більш повного розуміння Кодексу члени повинні знати терміни їхньої професійної організації для точного використання ключових понять, наприклад, коуч, коучинг, клієнт, член, ментор, менторинг, спонсор, супервізор, супервізія, тренінг та технологія.

2. Робота з клієнтами

Контекст

- 2.1. Надаючи професійні послуги клієнтам у будь-якій ролі, члени будуть діяти відповідно до цього Кодексу, зобов'язуючись надавати рівень послуг, який очікується від практикуючого члена.

Заклучення договору, контрагування

- 2.2. Перш ніж розпочати роботу з клієнтом, члени діляться Кодексом, пояснюють свої зобов'язання за цим Кодексом. Члени також повинні дати знати своїм клієнтам та спонсорам про порядок подання скарг у конкретній організації.
- 2.3. Перш ніж розпочати роботу з клієнтом, члени повинні пояснити та переконатися в тому, що клієнт знає та повністю розуміє природу, терміни та умови коучингового, менторингового чи супервізорського контракту, включаючи фінансові, логістичні умови та домовленості про конфіденційність.
- 2.4. Члени будуть використовувати їх професійні знання та досвід, щоб зрозуміти очікування клієнтів і спонсорів і досягти згоди про те, як вони будуть їх досягати. Члени також намагатимуться врахувати потреби та очікування інших сторін.
- 2.5. Члени відкриті та прозорі щодо методів, які вони використовують, та готові поділитися інформацією про процеси та стандарти зі своїми клієнтами та спонсорами.
- 2.6. Члени повинні переконатися, що тривалість контракту достатня для того, щоб клієнт і спонсор досягли своєї мети, а також повинні активно працювати, щоб клієнт відчув свою незалежність, опору на себе та особисті повноваження.
- 2.7. Члени зроблять все можливе, щоб забезпечити оптимальний сеттинг для коучингу, менторингу, супервізії або тренінгу з метою навчання та рефлексії, тим самим забезпечуючи досягнення цілей за цим контрактом.
- 2.8. Члени повинні керуватися інтересами клієнтів і водночас усвідомлювати та брати відповідальність за те, щоб ці інтереси не порушували інтереси спонсорів, стейкхолдерів, суспільства та природного оточення.

Прямота та чесність

- 2.9. Члени повинні мати достатній рівень кваліфікації для роботи з обраною групою клієнтів та чесно подати клієнтам, спонсорам, стейкхолдерам та колегам інформацію про свою професійну кваліфікацію, досвід роботи, членства та сертифікацію/акредитацію.
- 2.10. При спілкуванні з будь-якою організацією члени чітко демонструють цінність, яку надає коуч, ментор і супервізор.
- 2.11. Члени гарантують, що вони не дають жодних хибних чи подвійних заяв про їх професійні компетенції, кваліфікацію чи акредитацію в будь-яких публічних чи

промо-матеріалах. Члени повинні визнавати право власності роботи, ідей та матеріалів, які вони використовують та не видавати їх за свої.

- 2.12. Члени розкривають інформацію про будь-який конфлікт інтересів і діятимуть відповідно до застосовного закону і жодним чином не сприятимуть, підтримуватимуть чи беруть участь у будь-яких нечесних, незаконних, непрофесійних, несправедливих чи дискримінуючих діях.

Конфіденційність

- 2.13. Працюючи з клієнтом, члени дотримуються найвищого рівня конфіденційності з усіма клієнтами та спонсорами, за винятком випадків, коли розкриття інформації вимагається законом.
- 2.14. Члени повинні чітко погодити з клієнтами та спонсорами про умови, за яких конфіденційність не зберігатиметься (наприклад, нелегальна діяльність, загроза собі чи іншим) та досягають домовленості про можливі межі, за винятком випадків, коли розкриття інформації вимагається законом.
- 2.15. Члени ведуть, зберігають та видаляють всю інформацію своїх клієнтів, включаючи електронні файли та комунікацію, забезпечивши сувору конфіденційність, захищеність та приватність відповідно до всіх законів та договорів України щодо захисту даних.
- 2.16. Члени повинні повідомити клієнтів про супервізію та пояснити, що ім'я клієнта збережеться анонімним. Необхідно запевнити клієнта в тому, що супервізія є конфіденційною.
- 2.17. Якщо клієнтом є дитина або вразливий дорослий, члени узгоджують зі спонсорами чи опікунами клієнта способи забезпечити рівень конфіденційності у найкращих інтересах цієї особи в рамках чинного законодавства та практик гарантування.

Неприйнятні втручання

- 2.18. Члени несуть відповідальність за встановлення та дотримання чітких, доречних та культурно чутливих кордонів, які визначають взаємодії, фізичні чи віртуальні, з клієнтами чи спонсорами.
- 2.19. Члени суворо уникатимуть і утримуватимуться від будь-яких романтичних чи сексуальних стосунків із діючими клієнтами чи спонсорами.

Конфлікт інтересів

- 2.20. Члени не будуть експлуатувати клієнта або шукати недоречної фінансової чи нефінансової вигоди, а також не використовувати особисту, професійну та іншу інформацію без їхньої згоди.
- 2.21. Щоб уникнути конфлікту інтересів, члени повинні чітко розділити професійні відносини з інших форм відносин.

- 2.22. Члени повинні усвідомлювати існування потенційного конфлікту інтересів комерційної чи особистої природи, який можуть виникнути з робочих відносин, приділити цьому увагу невідкладно та ефективно, щоб не допустити шкоди спонсору чи клієнту.
- 2.23. Члени повинні враховувати вплив будь-яких відносин клієнта на відносини іншого клієнта, та обговорювати будь-який потенційний конфлікт інтересів з тим, на кого це може вплинути.
- 2.24. Члени повинні відкрито обговорювати з клієнтом будь-який конфлікт і погодитися припинити відносини, якщо конфлікт не можна усунути.

Припинення професійних відносин та відповідальність

- 2.25. Члени повинні поважати право клієнта припинити відносини на будь-якому етапі процесу відповідно до умов договору послуг на коучинг, менторинг та супервізії.
- 2.26. Члени сприятимуть, щоб клієнт або спонсор припинили коучинг, менторинг або супервізії, якщо зрозуміють, що інша професійна допомога буде кориснішою для клієнта.
- 2.27. Члени підготують клієнта для завершення послуг, включаючи план продовження, якщо завершення контракту членом виявилось несподівано неможливим.
- 2.28. Члени повинні мати умови передачі своїх поточних клієнтів та його записів у разі припинення практики.
- 2.29. Члени повинні розуміти, що їхня професійна відповідальність продовжується і після припинення професійних відносин. Відповідальність поширюється на:
 - Збереження конфіденційності всієї інформації, пов'язаної з клієнтами та спонсорами з акуратним та етичним управлінням конфіденційності, персональних та інших даних.
 - Уникати експлуатації колишніх відносин, які могли б зашкодити професіоналізму та чесності члена професійної спільноти.
 - Надання наступного супроводу, узгодженого раніше.

3. Професійна поведінка

Підтримка репутації коучингу та менторингу

- 3.1. Поведінка членів повинна завжди відображати позитивне ставлення та посилювати високу репутацію професійних послуг, забезпечуючи використання технологій відповідно до професійних стандартів.
- 3.2. Члени повинні демонструвати повагу до варіантів різних практик членів та інших осіб у професії та різних етично обґрунтованих підходів до коучингу, менторингу та супервізії, включаючи використання даних, інформаційних технологій та штучного інтелекту.

Діємо відповідально

- 3.3. Члени повинні дотримуватись політик відповідних організацій щодо культурного різноманіття, інклюзивності, соціальної відповідальності та зміни клімату.
- 3.4. Члени повинні уникати свідомої дискримінації в будь-якому відношенні та постійно підвищувати особисту поінформованість про можливі сфери дискримінації або упередженості, включаючи використання в технологіях або неточні, неправдиві дані.
- 3.5. Члени повинні усвідомлювати потенційне несвідоме упередження та системну несправедливість і намагатися переконатися, що роблять поважні та інклюзивні підходи, що охоплюють та досліджують індивідуальні відмінності.
- 3.6. Члени повинні критикувати дискримінаційну поведінку своїх колег, працівників, постачальників послуг, клієнтів або учасників.
- 3.7. Члени повинні стежити за своїми висловлюваннями, усними чи письмовими, щоб уникнути ненавмисної дискримінації.
- 3.8. Члени повинні брати участь у всіх заходах, що розвивають, які можуть підвищити їх самосвідомість щодо рівності та культурного різноманіття.

Порушення професійної поведінки

- 3.9. Члени згодні, що будь-яке порушення Кодексу, зазначене у процедурі подання скарги, тягне за собою санкції, включаючи втрату акредитації та/або членства в організації.
- 3.10. Член ставить під сумнів поведінку іншого члена, якщо є резонні підстави припускати, що той веде себе неетично. Резолюція про невиконання кодексу подається до відповідної організації.

Юридичні та статутні зобов'язання

- 3.11. Члени зобов'язані відповідати сучасним вимогам та дотримуватися:
 - Усі юридичні вимоги країни, в якій вони працюють.
 - Закони та інші юридичні аспекти під час роботи з дітьми та вразливими дорослими.
 - Політики та процедури відповідних організацій.

4. Найкращі практики

Дієздатність

- 4.1. Члени діють у межах своїх професійних компетенцій. Члени повинні рекомендувати клієнту більш досвідченого або відповідного практикуючого фахівця у тих випадках, де це доречно.
- 4.2. Члени повинні бути підтягнуті та здорові для роботи. В іншому випадку або якщо член не впевнений, що зможе безпечно працювати з причин здоров'я, він повинен звернутися за професійною допомогою або підтримкою.

Постійна супервізія

- 4.3. Члени будуть здійснювати супервізію під керівництвом достатньо кваліфікованого / досвідченого супервізора та супервізія від колеги з тією частотою, що підходить для їхньої практики коучингу, менторингу чи супервізії, вимогами їхнього професійного органу та рівня акредитації, та мати докази заняття рефлексивною практикою.
- 4.4. Члени повинні переконатися, що будь-які інші відносини в супервізії, професійній чи особистій, не завадять якості супервізії.
- 4.5. Члени повинні обговорювати будь-які етичні дилеми чи потенційні чи фактичні порушення Кодексу, включаючи виниклі через використання штучного інтелекту, із супервізором чи колегіальною супервізорською групою.

Продовження професійного розвитку та аналіз

- 4.6. Члени повинні розвивати свої коучингові та/або менторські компетенції та навички супервізії, беручи участь у відповідних тренінгах та заходах, спрямованих на майбутній професійний розвиток.
- 4.7. Від членів очікується, що вони робитимуть внесок у професійне суспільство відповідно до свого рівня кваліфікації. Форми, в яких це може реалізовуватися, включають неформальну підтримку колег, удосконалення професії, дослідження, статті і т.д.
- 4.8. Члени постійно рефлексують та оцінюють якість та доречність своєї роботи та ролі засобами зворотного зв'язку від клієнтів, спонсорів та інших учасників, та інших форматів розвиваючої та навчальної діяльності з метою посилення та покращення своєї практики.

5. Підписанти Світового Етичного Кодексу – для Коучів, Менторів та Супервізорів

Глобальний етичний кодекс - це всеосяжна етична основа для підписантів і не поширюється на процедури подання скарг чи усі потенційні етичні проблеми.

Натомість відповідальність за управління передається кожній стороні, що підписала, для розробки та застосування певних політик та процедур, що відображають цілу низку етичних нюансів у зв'язку з різноманітністю практик і місцевих та конкретних контекстів.

Будь-які такі доповнення не суперечитимуть суті Кодексу і не тягнуть за собою жодних зобов'язань для прийняття іншими сторонами, що підписалися. Ці доповнення можуть бути передані тим, хто підписався як частина постійного обміну даними між професійними організаціями.

Сторони, які підписали Всесвітній Етичний Кодекс, не братимуть участі в жодних скаргах, які стосуються іншої організації, що підписала. Будь-яка така скарга має прийматися безпосередньо до цієї організації.

Для отримання більш детальної інформації про кожен підписав кодекс, включаючи членство, акредитацію, стандарти, управління та процедури подання скарг, будь ласка, відвідайте тих, хто підписав відповідні сайти.

Поточних підписантів кодексу можна знайти тут

<https://www.globalcodeofethics.org/signatories/>

Щоб дізнатися, як стати підписантом Всесвітнього Кодексу, будь ласка, напишіть запит

administrator@emccglobal.org