

## EUROPEAN MENTORING & COACHING COUNCIL

### KOD ETYCZNY

#### Wprowadzenie

European Mentoring and Coaching Council (EMCC) został stworzony w celu promowania najlepszych praktyk oraz aby, niezależnie od formy relacji coachingowej czy mentoringowej, umożliwić spełnianie możliwie najwyższych standardów. Takie praktyki pozwalają nam na dostarczanie środowisku coachingowemu oraz mentoringowemu ogromnych możliwości rozwojowych.

#### Cel

Kod Etyczny stworzony przez EMCC ustala to, czego klienci oraz sponsorzy mogą spodziewać się od coacha/mentora zarówno w relacjach coachingowych/mentoringowych jak i superwizyjnych. Kod ten powinien być punktem wyjściowym do każdego nowo zawiązywanego kontraktu.

Wszyscy członkowie EMCC akceptują reguły oraz cele i zamierzenia EMCC. Zdajemy sobie sprawę z tego, że niektórzy członkowie mogą nie zawsze przestrzegać tychże rozporządzeń, dlatego też EMCC będzie odnotowywać oraz rozpatrywać każdą próbę pogwałcenia praw składających się na kod etyczny EMCC.

Wszyscy członkowie EMCC zobowiązują się poinformować, na etapie zawierania kontraktu, każdą organizację czy klienta indywidualnego o istnieniu i obowiązywaniu Kody Etycznego.

#### Terminologia

Określenie „Coach/mentoring” używane jest do określania wszelkiego typu coachingu lub mentoringu, który może mieć miejsce zarówno w miejscu pracy jak i poza nim. EMCC zdaje sobie sprawę z tego, że prowadzone będą różnego rodzaju coachingi/mentoringi dlatego też wymaga, aby w momencie pojawienia się nowych standardów, zostały one dokładnie zdefiniowane.

Określenie „klient” oznacza każdego, kto korzysta z usług coacha/mentora. Zaznaczamy, że określenie „klient” jest nieprzemienne z jakimkolwiek innym określeniem, które mogłoby być dla obu stron bardziej wygodne jak np.: „kolega”, „partner”, „uczeń”, „coachee”, „Mentee”

Zaistnieć może sytuacja, w której coach/mentor może mieć dwóch „klientów” – osobę coachowaną oraz organizację, która zleca coaching/mentoring. W takim wypadku ten drugi klient nazywany jest „sponsorem”.

Określenia „superwizja” oraz „superwizor” opisują proces, w którym praca coacha/mentora jest obserwowana i kontrolowana. Proces ten dostarcza Coachowi/mentorowi potrzebnych rad oraz informacji zwrotnych. Terminologia mimo, że jest ta sama, może być wykonywana inaczej niż w innych profesjach takich jak psychoterapia czy doradztwo.

#### Kod Etyczny

Coach/mentor będzie uznawał godność człowieka oraz będzie postępował w taki sposób by respektować różnorodność oraz dawać wszystkim równe szanse i możliwości.

Coach/mentor odpowiedzialny jest za dostarczanie możliwie najlepszej obsługi swojemu klientowi oraz za to by zachowywać się w sposób nienarządzający go na żadną szkodę (klienta jak i sponsora).

Coach/mentor jest zobowiązany do zachowania powagi, godności, autonomii jak i odpowiedzialności za swoje postępowanie.

Kod Etyczny EMCC wymaga od członków następującego:

- kompetencji
- kontekstu
- Zarządzania granicami swoich kompetencji
- prawości, uczciwości, spójności
- profesjonalizmu

Kompetencje:

- 1) Coach/mentor będzie:
  - a) Pewien, że poziom jego doświadczenia oraz wiedzy jest proporcjonalny do wymagań klienta
  - b) Pewien, że jego możliwości/zdolności są wystarczające aby postępować zgodnie z Kodem Etycznym jak i z wszelkimi standardami, które mogą się w tym procesie pojawiać
  - c) Rozwijał oraz ulepszał swój poziom kompetencji poprzez uczestniczenie w związanych z tematem treningach oraz odpowiednich działaniach mających na celu ciągły rozwój zawodowy.
  - d) Utrzymywał kontakt z odpowiednio przeszkolonym superwizorem, który będzie regularnie kontrolował jego kompetencje jak i wspierał jego rozwój. Superwizor będzie zobowiązany trzymać się zasad i wymogów oraz zasad poufności, które umieszczone są w Kodzie Etycznym. Co dokładnie oznacza termin „przeszkolony superwizor” jest zdefiniowane w dokumencie „standardy EMCC”

Kontekst:

- 2) Coach/mentor będzie:
  - a) Rozumiał jak i zapewniał, iż relacja coachingowa/mentoringowa odzwierciedla kontekst, w którym coaching/mentoring się odbywa
  - b) Upewniał się, że oczekiwania klienta jak i sponsora są zrozumiałe oraz, że oni sami rozumieją w jaki sposób te oczekiwania zostaną spełnione
  - c) Stwarzał możliwości, w których klient, coach/mentor oraz sponsor będą mogli skupić się na nauce

Zarządzanie granicami swoich kompetencji:

- 3) Coach/mentor będzie:
  - a) Postępował zawsze w „granicach” swoich kompetencji, będzie w stanie określić kiedy granice tych kompetencji mogą zostać przekroczone/osiągnięte i kiedy konieczne będzie odesłanie klienta do bardziej doświadczonego coacha/mentora. Jeżeli zajdzie taka potrzeba, coach/mentor zobowiązany jest zapewnić klientowi wsparcie w przypadku gdy potrzebował będzie pomocy innego profesjonalisty takiego jak doradca, psychoterapeuta lub doradca biznesowy/finansowy.
  - b) Świadomy potencjalnych konfliktów interesów zarówno natury komercyjnej jak i emocjonalnej, które mogą pojawić się podczas relacji coachingowej/mentoringowej. Coach/mentor powinien być w stanie radzić sobie z takimi sytuacjami szybko i efektywnie oraz upewnić się, że ani klient ani sponsor nie poniósł w tych okolicznościach żadnych strat.

Prawość, uczciwość, spójność:

- 4) Coach/mentor będzie:
  - a) Zachowywał poufność, której granice ustalone są na początku relacji coach/mentor-klient

- b) Wyjawiać informacje jedynie w wypadku gdy jest na to zgoda klienta i sponsora (jeżeli taki istnieje) chyba, że coach/mentor jest świadomy zagrożenia dla klienta lub innych, które płynię z nieujawnienia tychże informacji
- c) Zachowywał się zgodnie z obowiązującym prawem i nie będzie wspierał, zmawiał się ani współpracował z nikim, kto jest związany z działaniami nieszczerymi, nielegalnymi, nieprofesjonalnymi czy dyskryminującymi.

Profesjonalizm:

- 5) Coach/mentor będzie:
  - a) Reagował na potrzeby związane z nauką i rozwojem klienta, które opisane są w planie działań stworzonym na potrzeby relacji coach/mentor – klient
  - b) Nie będzie wykorzystywał klienta w żaden sposób, zwłaszcza finansowo, seksualnie czy zawodowo. Coach/mentor zapewnia klientowi, że długość relacji jest uzależniona tylko i wyłącznie od potrzeb klienta/sponsora.
  - c) Przestrzegał zasady, która mówi, że odpowiedzialność zawodowa jest aktualna nawet po zakończeniu jakiegokolwiek kontraktu/relacji z klientem/sponsorem.  
Wymaga to od coacha/mentora:
    - Zachowania poufności
    - Unikania czerpania korzyści z poprzednich relacji z klientami/sponsorami
    - Zapewnienia follow-up`u, jeżeli takowy był obiecany
    - Zabezpieczenia i nadzoru nad wszelkimi dokumentami, nagraniami itp.
  - d) Okazywał szacunek i zrozumienie dla całego wachlarza różnorodnych podejść do coachingu/mentoringu jak i do innych osób pracujących w tejże profesji
  - e) Nigdy nie będzie wykorzystywał pracy i poglądów innych jako swoje
  - f) Zapewniać potencjalnym klientom, iż w przypadku jakichkolwiek wątpliwości czy reklamacji dotyczących kompetencji, kwalifikacji czy akredytacji będą mogli liczyć na jasne i dokładne wyjaśnienie sprawy. Coach/mentor nie będzie także dopuszczał do tego, aby fałszywe informacje pojawiały się w jakichkolwiek dokumentach przekazanych do publikacji

Członkowie EMCC zobowiązani są do reprezentowania coachingu/mentoringu w sposób przychylny tejże profesji w każdych okolicznościach.

Jeżeli klient lub sponsor stwierdzi, iż członek EMCC swoim zachowaniem bądź działaniem pogwałcił prawa Kodu Etycznego, powinien najpierw starać się wyjaśnić tę sprawę osobiście z w/w osobą. Obydwie strony mogą w takim wypadku prosić o wsparcie ze strony EMCC, które pomoże znaleźć wyjście z takiej sytuacji.

Jeżeli klient lub sponsor w dalszym ciągu pozostaje nieusatisfakcjonowany, jest on zobowiązany do złożenia oficjalnego zażalenia. Zażalenia te będą rozpatrywane zgodnie z procedurami dyscyplinarnymi EMCC. Członkowie EMCC mogą, jeżeli jest to konieczne, przedstawić kopię dokumentu „Składanie zażaleń i procedury dyscyplinarne”.

Kopię można również zamówić pisząc do:

*European Mentoring & Coaching Council,*

*Wildhill,*

*Broadoak End,*

*Hertford SG14 2JA*

Lub drogą mailową: [info@emccouncil.org](mailto:info@emccouncil.org)



W wypadku składania zażalenia na członka EMCC, członek ten zobowiązany jest współpracować w celu rozwiązania konfliktu.

Członkowie EMCC mogą zwracać uwagę innym członkom tylko w przypadku, gdy mają ku temu rzeczywiste przesłanki oraz dowody na złamanie Kodu Etycznego. Jeżeli to nie przyniesie zamierzonych efektów, są oni zobowiązani złożyć oficjalny raport do EMCC.