



## Regulating the Coaching Profession

**Sylviane CANNIO**

*Nova Terra Coach Training, Brussels, Belgium*

**Abstract.** With the emergence of the coaching profession, there are attempts to regulate it at a national or regional level. The profession has understood how important it is to self-regulate to obtain a clear framework. The paper explores the difficulty that lies in the agreement on one definition of coaching as many of them prevail. For the ICF and other coaching authorities such as the European Mentoring and Coaching Council (EMCC), coaching is a partnership that allows the client to find their own solutions based on their own objectives. The author explores the experience in large multinational organizations, when coaching means advising and/or mentoring and/or individual training. The approach to coaching is: advising is to recommend a solution to the client, mentoring and training is to transmit knowledge and experience; in coaching, it is to induce a change of beliefs and encourage the client to make their own decisions and to implement them via their own action plan. Coaching is presented as a true profession, which is duly benchmarked by specific competencies. The most structured approach to the profession was developed by groups of top professionals coming from different countries within the International Coach Federation who strived to determine the coaching core competencies, and to create a Code of ethics. The Code defines the coach's posture in relationship with the clients and provides guidelines in many professional situations where, for instance, a conflict of interest might emerge. On their side, the 11 competencies are articulated under four main components: (1) Setting the foundation, (2) Co-creating the relationship, (3) Communicating effectively, (4) Facilitating learning and results. These competencies are the benchmark of the certification.

The author explores the issue of coach background: the question is, when dealing with the human matters: does a coach to be a professional psychologist to be a credible, or can they originate from other disciplines, such as economy, law, engineering, science, or art to name a few? Comparing two main schools, and their respective lobbies, the author states that coaching is limited to the 'here and now' while psy-based disciplines are healing the past, and digging more deep into emotions and feelings. As such, the two professions are perfectly complementary and should work hand in hand as the perimeter of coaching does not allow professional coaches to deal with all human matters. Against the background of global trends the author looks at the new Russian Coaching Standard to find that it genuinely matches the high standards of both competencies, and ethics of ICF, and adds some extra features, e.g. the competency for coach's self development, and recommendation for a coach to have supervision not less than twice a year. The Russian Standard combines strong commitment to coaching ethics and values, and broad, inclusive view on coaching embracing different coaching modes and/or styles, as long as they are compatible with the ethics of coaching, and basic coaching functions.

**Keywords:** regulation of coaching, certification, core competencies, standard of the coaching profession, coaching in Russia, Code of ethics.

Thousands of "coaches" are currently operating around the world and others are joining the profession every day. A professional recognized authority – about 12,000 by the International Coach Federation, certifies a growing number of those coaches the world's largest professional federation encompassing more than 25,000 members in 110 countries. But professionals who simply adopt the name "coach" on top of their profession, usually of management, consultancy, education, or support to the people, represent another growing number. The majority of this last category never pursued any coaching education and consider themselves as professional coach without any particular core coaching competencies.

As such, on the one hand, the category of the 'genuine' professional coaches who take the profession seriously accepts to fulfill a series of requirements to obtain their legitimacy on the market. They start to pursue a well-recognized and accredited coaching education. Second they seek for a credentialing, and third they are in permanent education to upgrade their knowledge as they see how complex is this profession as soon as they want to have a real impact their clients, individuals and organizations. On the other hand, there

are too numerous self-called coaches who do not give any credential to the profession, claiming that it is easy to step in and to create a fruitful business out of it.

### **The necessity to regulate**

For the ICF authorities, it is now obvious that there will be no way to regulate the coaching profession worldwide. The only possible regulation can be performed at national or regional level. Moreover, as the appellation ‘coach’ is “blurring” around the world, it is impossible to patent it, as it has become a generic term. This is the reason why the profession decided a few years ago to self-regulate. We shall see below how both the ICF and the EMCC co-operate in this domain.

Why is regulation necessary? It is mainly to provide a minimal client protection as coaching deals with people’s mental and emotions and might have a clear impact on their lives. As coaching market is growing, the potential for trials increases. More and more clients might set a claim against an unethical coach (procedures for this exist with the ICF) and the probability is high that a bad coaching could conduct to negative impact or bad sad effects. The judges must be in a position to rely on clear rules, guidelines and jurisprudence. Hopefully, coaching authorities have been documenting cases and their Committees of Ethics are quite active.

The difficulty lies in the agreement on one definition of coaching as many of them prevail. For the ICF and other coaching authorities such as the European Mentoring and Coaching Council (EMCC), coaching is a partnership that allows the client to find their own solutions based on their own objectives. An analogy would be that the coach is the taxi driver and the coachee the client who pretty well knows the direction where to go and the main roads how to get there. According to the ICF, and to many true professionals of coaching, the coach trusts their client in their ability to find their own solutions and ways to implement them. There are no advice provided by the coach, only powerful questions, reframing techniques to create awareness by the client, and encouragements to design and plan actions.

In many cases though, especially in large multinational organizations, coaching means advising and/or mentoring and/or individual training.

To make things clear: advising is to recommend a solution to the client, mentoring and training is to transmit knowledge and experience; in coaching, it is to induce a change of beliefs and encourage the client to make his own decisions and to implement them via his own action plan.

### **A profession based on core competencies**

As said above, coaching is a true profession, which is duly benchmarked by specific competencies. When the International Coach Federation was created in 1995 in the US, its two first tasks were to determine which the coaching core competencies are, and to create a code of ethics. Two working groups were established with top professionals coming from different countries. It took them about two years to create both documents, which can be consulted on [www.coachfederation.org](http://www.coachfederation.org).

The Code of ethics defines the coach’s posture in relationship with the clients and provides guidelines in many professional situations where, for instance, a conflict of interest might emerge. On their side, the 11 competencies are articulated under four main components<sup>1</sup>: (1) Setting the foundation, (2) Co-creating the relationship, (3) Communicating effectively, (4) Facilitating learning and results. These 11 competencies are the benchmark of the certification, as the coach has to demonstrate through sampling one or more coaching conversation that they are implemented.

### **Two schools – two main trends**

The question is, when dealing with the human matters: does a coach to be a professional psychologist to be a credible, or can they originate from other disciplines, such as economy, law, engineering, science, or art to name a few? In this regards, two main schools – and their respective lobbies – emerge.

The first regroups the “psy” professions, from psychoanalysis to psychotherapy, in other words all the persons who have a university degree in psychological sciences. Their action is quite impactful as they are organized in strong lobbies in several countries. Their fight is quite understandable in the light of market protection. For the last hundred years, they were the only one habilitated to treat the human minds. In economic terms, they were benefitting from a monopoly in mental-related issues. A cure for a patient would have been covering several years and, still in economic terms, would represent quite an amount of money. It is said indeed that a treatment on three to ten years amounts thousands of euros.

Since the development of the coaching profession in the 90s, more and more people understand that they may rely on coaching for a series of topics, both professional and personal. They are not mentally disordered, they just need a ‘neutral listener’ who will help analyzing options and encouraging them taking the right decisions. Instead of a “cure” of several months or years with a psychotherapist or psychoanalysis, they may

<sup>1</sup> The 11 Coaching Core Competencies established by the International Coach Federation (ICF) are: Setting the foundation: 1. Meeting ethical guidelines and professional standards, 2. Establishing the coaching agreement. Co-creating the relationship: 3. Establishing trust and intimacy with the client, 4. Coaching presence Communicating effectively: 5. Active listening, 6. Powerful questioning, 7. Direct communication Facilitating learning and results: 8. Creating awareness, 9. Designing actions, 10. Planning and goal setting, 11. Managing progress and accountability.

rely on a coaching whose duration can vary from a few weeks to one year, sometimes a bit longer. It must be limited in time and with a well-defined budget. The only psy-based discipline, which is also limited in time, is brief therapy (Palo Alto approach).

In other words, with the exponential development of coaching, the market shares are shifting from psy-based disciplines to coaching.

In fact, both markets should be encouraged concurrently as they are perfectly compatible and complementary. Coaching is limited to the ‘here and now’ while psy-based disciplines are healing the past, and digging more deep into emotions and feelings. As such, the two professions are perfectly complementary and should work hand in hand as the perimeter of coaching does not allow professional coaches to deal with all human matters.

Two examples illustrate this complementarity:

- in case of a deep professional transition where the person feels lost and empty, a coach might help them define new objectives and first actions to move onwards while the psychotherapist might help look at possible patterns (repetitive life scenarios) in order to create awareness and dismantle them;
- in case of a burn-out (professional mental disruption/deep fatigue), the person should first consult a psychiatrist in order to re-establish the adequate brain chemistry, then a coach to analyze the causes of this fatigue (loss of meaning, repetitive wrong strategies) and establish new objectives/perspectives. The psychotherapist is useful to empty the emotional burden on the person and disconnect from past strategies.

There are many examples of such complementarities; which means that the two professions should collaborate and, of course, set a clear boundary between them. This might be the field for co-operation in the future.

### **The ICF and the EMCC together in the European Union**

In the practice, the “psy lobby” is very active in several countries. Early 2014, there was one more attempt to regulate coaching in Kentucky, USA, introduced by the “psy lobby” to obtain coach-psychologists. This attempt was very quickly counteracted by the ICF. In some other countries, such as Czech Republic, the “psy lobby” obtained a law enforcing coaches to be graduated in Psychology. Other countries in the world are on the path to this direction, mainly in Europe, currently the fastest growing market in coaching. Knowing these trends, the ICF and the European Mentoring and Coaching Council (EMCC) joined forces and agreed in July 2011 on a common Code of Conduct for coach and mentor practitioners, and for their representative industry bodies.

The Code established a set of guidelines whose goal is to establish a benchmark for ethics and good practice in coaching and mentoring. It forms the basis for the development of self-regulation for the coaching and mentoring profession. It is drafted with regard to European law such as to be registered on the dedicated European Union database, which lists self-regulation initiatives in Europe. This publicly accessible database is co-managed by the European Commission and the European Economic and Social Committee<sup>2</sup>.

This initiative is also designed to inform coaching and mentoring clients, and to promote public confidence in coaching and mentoring as a process for professional and personal development, which serves society as a whole. The guidelines for practitioners cover requirements for: (1) Competencies, (2) Training, (3) Continuous professional development, (4) Ethical Standards. The guidelines for professional bodies cover requirements for: (1) Ensuring commitment to ethical standards by their members, (2) A disciplinary and complaints procedure for ethical issues, (3) An independent board to monitor and sanction breaches of the Code of Conduct.

As said Ed Model, ICF President in 2011: “The ICF and EMCC are working hard to make sure there are safeguards in place for those interested in working with a coach or mentor – be it an individual or a business. Both groups are interested in advancing the profession as well as helping to protect consumers.” This was further confirmed by Grégoire Barrowcliff, EMCC’s Vice-President for Regulatory Affairs: “By putting our full weight jointly behind this major initiative for the profession to self-regulate, EMCC and ICF are setting the benchmark for all professional coaches and mentors”.

### **In the path to regulation in Russia**

Following Russian President’s (2012) and Government (2013) initiative to reinforce the recognition of over 800 new professions, coaches in Russia have launched public professional coaching standard development process, and Russian Coaching Professional Standards Development Group became leaders in this process.

The new Standard genuinely matches the high standards of both competencies, and ethics of ICF, and adds some extra features, e.g. the competency for coach’s self development, and recommendation for a coach to have supervision not less than twice a year. The Russian Standard combines strong commitment to coaching ethics and values, and broad, inclusive view on coaching embracing different coaching modes

<sup>2</sup> See: [www.eesc.europa.eu/?i=portal.e.self-and-co-regulation](http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.e.self-and-co-regulation).

and/or styles, as long as they are compatible with the ethics of coaching, and basic coaching functions (see: Russian Standard Of Coaching as presented in this Journal issue).

The process of Russian coaching standard development proved that the major values of the coaching profession, such as openness, respect, diversity, forward-thinking, enthusiasm and passion for the profession development are the strong base for uniting coaches with different background and experience for the mutual growth.

### **Credentialing systems become more popular**

These initiatives are excellent steps towards regulation. Another good step is that EMCC is currently creating a credentialing process (to certification) to further guarantee the quality and the education of coaches and mentors members. On its side, the ICF is strengthening its credentialing process and has defined a body of knowledge for all the school programs that want to be accredited. The ICF also welcomes a growing number of coaches who want to obtain their credentialing. ICF Accredited Programs in coaching schools attract more and more students, as certification has become a good and fast way for the consumers to make the difference between “genuine” or “non-genuine” coaches. In many countries of Western Europe, corporations and public organizations now require that their coaches be credentialed. It increases the chances of success of coaching paths organized by them – credentialing does not guarantee coach’s talent but, at least, guarantees that the coach (1) pursued a coach training in a recognized school, (2) pledges to respect the Code of Conduct & Ethics, (3) is mentor-coached by a more experienced coach and (4) commits to continue to get trained as this credential is only valid for three years and that a number of coach training hours and supervision hours are required for maintaining the credential.

By stressing the need for continuous education and for strong self-regulation, the coaching profession wants to remain open to top professional. After all, being coached by a former team leader on people management makes it more credible. Though it is not necessary to know the client’s field to be able to coach him, it is a plus-point to be able to ask “the” powerful question, using one’s long experience and, therefore, helping the client to move faster and better. While the psychologists would stress the mental aspect of coaching, a well-educated coach (keen at using psychological tools) with a strong experience in business is far more credible to coach a C-level executive on corporate strategy.

### **Coaching is there forever**

In 2004, Steve Mitten, ICF President said at the ICF Conference in Quebec: “there will be a time where everyone will have a coach. As you already rely on a lawyer for juridical issues, you will go to your coach when you need to solve an issue, professional or personal”.

Ten years later, we witness an exponential growth of the coaching market around the world and the profession is there to last for two main reasons. First, with the emergence of cellular families (2-3 members only), we have lost the opportunity to rely on family members to speak about our problems, and our friends are not always the appropriate persons to help us solve them. Second, the coaching process is really powerful, fast; its results are impressive and often spectacular. Therefore more and more people can become the ambassadors of good and effective coaching.

On its side, psychology occupies an important place and will always be complementing the coaching approach. The challenge, and it can be done in good collaboration, is to further encourage strong professionalization of all the players of the market and self-regulation by strong professional federations, to favor certification and permanent education, to and to find bridges to further collaborate for the good of the human development.

## **Регулирование профессии «Коуч»**

С появлением профессии коуча возникает все больше и больше попыток регулировать её на национальном или региональном уровне. Чтобы профессия обрела четкие рамки, понятно, насколько важно для нее саморегулирование. По всему миру в настоящее время работают тысячи «коучей», и многие присоединяются к этой профессии каждый день. Имеют авторитет и профессиональное признание – около 12000 коучей. Международная Федерация Коучинга является крупнейшим в мире профессиональным объединением коучей, насчитывающим более 25 000 специалистов в 110 странах мира, и сертифицирует растущее количество коучей. Но количество профессионалов, которые просто добавляют слово «коуч» к своей профессии, как правило, в менеджменте, консалтинге, преподавании или социальной работе, представляет собой быстро растущее число. Большинство людей из этой категории никогда не проходили специальной коучинговой подготовки и воспринимают себя как профессионалов в коучинге, не обладая конкретными базовыми коучинговыми компетенциями.

Мы наблюдаем, с одной стороны, категорию «настоящих» профессиональных коучей, которые серьез-

но относятся к профессии и тому, что нужно соответствовать определенным требованиям, чтобы обрести легитимность на рынке. Они начинают с поиска хорошо признанных и аккредитованных программ обучения коучей. Во-вторых, они выходят на сертификацию, в-третьих, они находятся в постоянном процессе обучения и совершенствования своих знаний, так как понимают, насколько сложна эта профессия, если они хотят, чтобы их коучинг оказывал реальное воздействие на клиентов, частных лиц и организации. С другой стороны, существует слишком много так называемых «коучей», которые не ищут никакого подтверждения своей профессиональной квалификации, заявляя, что в эту профессию легко войти и построить в ней доходный бизнес.

### **Необходимость регулирования**

Для руководства ICF очевидно, что возможности регулировать профессию «коуч» по всему миру не будет. Единственно возможным видится регулирование на национальном или региональном уровне. Кроме того, поскольку термин «коуч» по всему миру является «размытым», его невозможно запатентовать, это слово уже стало общеупотребительным. По этой причине профессия несколько лет назад пришла к саморегулированию. Ниже мы увидим, как ICF и ЕМСС (Европейский Совет по Менторингу и Коучингу) сотрудничают в этой области.

Почему необходимо регулирование? В основном, это нужно для того, чтобы обеспечить минимальную защиту интересов клиента, так как коучинг имеет дело с человеческим сознанием и эмоциями и может оказать явное воздействие на жизнь человека. Поскольку рынок коучинга растёт, потенциальные риски судебных процессов увеличиваются. Все больше и больше клиентов могут подать иск против коучей, нарушающих этику профессии (процедуры для этого существуют в ICF), велика вероятность того, что плохо проведенный коучинг может привести к негативным воздействиям или иметь печальные последствия. Судьи должны быть в состоянии опереться на четкие правила, направляющие принципы и иметь юридическую опору. К счастью, руководящие органы в коучинге уже документировали кейсы и факты, и их комитеты по этике действуют достаточно активно.

Сложность заключается в том, чтобы договориться о едином определении, что такое коучинг, поскольку их существует много. Для ICF и других авторитетных органов в коучинге, таких как Европейский Совет по Наставничеству и Коучингу (ЕМСС), коучинг – это партнерство, которое позволяет клиенту найти собственные решения, основанные на его собственных целях. В качестве аналогии представим, что коуч – это таксист, и у него есть клиент, который очень хорошо знает направление, куда двигаться, и главные дороги, которые туда ведут. Согласно ICF и многим настоящим профессионалам в коучинге, коуч доверяет своим клиентам в их способности находить свои собственные решения и способы их реализации. Коуч не дает никаких рекомендаций, только задает сильные вопросы, применяет методы рефрейминга, чтобы клиент обрел осознанность, и поддерживает его в разработке дизайна и плана действий.

Во многих случаях, однако, особенно в крупных международных организациях, коучингом называют консультирование и/или наставничество и/или индивидуальный тренинг. Чтобы внести ясность: консультирование означает рекомендовать клиенту решение, наставничество и тренинг подразумевает передачу знаний и опыта; цель коучинга – стимулировать изменение убеждений и поддерживать клиента в том, чтобы он принимал свои собственные решения и реализовывал их через свой собственный план действий.

### **Профессия, основанная на ключевых компетенциях**

Как было сказано выше, коучинг является настоящей профессией, стандарты которой надлежащим образом отражены в конкретных компетенциях. Когда в 1995 году в США была создана Международная Федерация Коучинга, двумя ее первоочередными задачами было определить, каковы ключевые компетенции в коучинге, и создать кодекс профессиональной этики. Были созданы две рабочих группы с высококлассными специалистами из различных стран. Им потребовалось около двух лет, чтобы разработать документы, с которыми можно ознакомиться на сайте ICF [www.coachfederation.org](http://www.coachfederation.org).

Этический кодекс определяет положение коуча в отношениях с клиентами и задает ориентиры во многих профессиональных ситуациях, когда, например, может возникнуть конфликт интересов. 11 компетенций, со своей стороны, сформулированы в рамках четырех основных компонентов: (1) создание фундамента для коучинга, (2) совместное создание отношений, (3) эффективная коммуникация, (4) содействие обучению и получению результатов. Эти 11 компетенций являются критериями для сертификации, поскольку коуч должен продемонстрировать на конкретных примерах в одной или более коучинговых беседах, что эти компетенции реализуются.

### **Две школы – два основных тренда**

Когда имеешь дело с темами человека, возникает следующий вопрос: должен ли коуч быть профессиональным психологом, чтобы ему можно было доверять, или коучи могут приходить из других областей, таких как экономика, юриспруденция, инженерное дело, наука или искусство, или каких-либо еще? В связи с этим возникли два основных направления, две основные школы и связанные с ними лобби.

Первая включает профессии, объединенные приставкой «психо-», от психоанализа до психотерапии.

Другими словами, она объединяет всех лиц, которые имеют высшее образование в области психологических наук. Их действия являются довольно впечатляющими, поскольку они имеют сильное лобби в нескольких странах. Их борьба вполне понятна в свете защиты рынка. Последние сто лет они были единственными, кому было позволено воздействовать на человеческое сознание и душу. В экономическом плане они получали прибыль из монополии в вопросах, связанных с психикой. Лечение пациентов длилось по несколько лет и, если смотреть на вопрос в экономическом плане, это представляет достаточно существенную сумму денег. Фактически лечение сроком от трех до десяти лет обходится в тысячи евро.

С начала развития профессии коучинга в 90-е годы все большее и большее количество людей понимает, что они в ряде тем, как профессиональных, так и личных, могут положиться на коучинг. Эти люди не страдают психическими расстройствами, им просто нужен «нейтральный» слушатель, который поможет проанализировать варианты и ободрит их, чтобы они приняли правильное решение. Вместо того, чтобы «лечиться» несколько месяцев или лет с психотерапевтом или проходить психоанализ, они могут рассчитывать на коучинг, продолжительность которого может варьироваться от нескольких недель до года, иногда чуть дольше. Коучинг должен быть ограничен во времени и иметь строго определенный бюджет. Среди психо-дисциплин только краткосрочная терапия (подход Пало-Альто) имеет ограничения во времени.

Другими словами, с быстрым развитием коучинга рыночные акции переходят от практик, основанных на «психо-» подходе, к коучингу. В самом деле, оба рынка следует поощрять и поддерживать, так как они прекрасно совместимы и дополняют друг друга. Коучинг ограничен тем, что называется «здесь и сейчас», в то время как «психо-» дисциплины направлены на исцеление прошлого и более глубоко проникают в эмоции и чувства. По сути, эти профессии прекрасно дополняют друг друга и должны работать рука об руку, так как границы коучинга не позволяют профессиональным коучам работать сразу со всеми человеческими вопросами. Два примера демонстрируют это взаимодополнение.

- В случае глубокого профессионального кризиса, где человек чувствует себя потерянным и пустым, коуч может помочь ему определить новые цели и первые шаги, чтобы двигаться вперед, в то время как психотерапевт может помочь осознать возможные паттерны (повторяющиеся жизненные сценарии), чтобы помочь осознать и разоружить их;

- В случае выгорания (психического срыва / глубокой усталости на работе), человек должен сначала проконсультироваться у психиатра, чтобы восстановить адекватную химию мозга, а затем может обратиться к коучу, чтобы проанализировать причины этой усталости (потеря смысла, повторяющиеся ошибочные стратегии) и найти новые цели и перспективы. Психотерапевт полезен тем, что помогает человеку снять эмоциональную нагрузку и отсоединиться от прежних стратегий.

Существует множество примеров такого взаимодополнения, и это означает, что эти две профессии должны сотрудничать и, конечно, установить четкую границу между собой. Это может стать полем для сотрудничества в будущем.

### **Совместные действия ICF и ЕМСС в Евросоюзе**

На практике «психо-лобби» очень активно действует в разных странах. В начале 2014 года в штате Кентукки (США) была предпринята еще одна попытка начать регулировать коучинг, проведенная «психо-лобби», чтобы получить признание коучей-психологов. Эта попытка была очень быстро нейтрализована ICF. В ряде других стран, например, в Чехии, «психо-лобби» добилось принятия закона, обязывающего коучей получать психологическое образование. Другие страны мира, в основном европейские, где рынок коучинга растет наиболее быстро, идут в этом направлении. Зная эти тенденции, ICF и Европейской Совета по Наставничеству и Коучингу (ЕМСС) объединились и договорились в июне 2011 года об общем Кодексе Поведения для практикующих коучей и наставников, а также для представляющих эту индустрию организаций.

Кодекс создан для того, чтобы зафиксировать набор руководящих принципов, цель которых – установить ориентиры этики и качественной практики коучинга и наставничества. Он формирует основу для развития саморегулирования для профессии коуча и наставника. Он разработан с учетом норм европейского права, чтобы получить регистрацию в соответствующей базе данных Европейского Союза, где перечислены инициативы по саморегулированию в Европе. Эта общедоступная база данных управляется совместно Европейской Комиссией и Европейскими Экономическим и Социальным Комитетами<sup>1</sup>. Эта инициатива также предпринята, чтобы информировать клиентов коучинга и наставничества и поддержать социальное доверие к коучингу и наставничеству как к процессам, направленным на профессиональное и личностное развитие, которые служат обществу в целом.

Руководящие принципы для специалистов-практиков касаются следующих требований: (1) Компетенции, (2) Подготовка, (3) Непрерывное профессиональное развитие, (4) Этические Стандарты. Руководящие принципы для профессиональных объединений содержат требования: (1) Обеспечить соблюдение этических стандартов своими членами, (2) Иметь процедуру рассмотрения жалоб и привлечения к ответственности по этическим вопросам, (3) Иметь независимый совет для мониторинга и пресечения нарушений Кодекса По-

1 См. <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.smo-database&fiche=142>.

ведения. Как сказал Эд Модел, президент ICF в 2011 году: «ICF и EMCC упорно работают, чтобы обеспечить гарантии для тех, кто заинтересован в работе с коучем или наставником – будь то отдельный человек или бизнес. Обе группы равно заинтересованы в том, чтобы развивать профессию и помогать защищать потребителей». Это подтвердил и Грегуар Бароуклифф, вице-президент EMCC по вопросам регулирования: «Направляя совместно весь свой вес на реализацию этой крупной инициативы по саморегулированию профессии, EMCC и ICF устанавливают ориентир для всех профессиональных коучей и наставников».

### **Путь регулирования в России**

Следуя инициативе Президента РФ (2012 г.) и Правительства РФ (2013 г.) по укреплению признания более 800 новых профессий, коучи в России запустили публичный процесс разработки профессионального стандарта коучинга и Рабочая Группа по разработке стандарта «Коуч» в России стала лидером в этом процессе. Новый стандарт в полной мере соответствует высоким стандартам компетенций и этики ICF и содержит некоторые дополнительные характеристики, например, компетенцию коуча, касающуюся саморазвития, а также рекомендацию коучу проходить супервизию не реже двух раз в год. Российский стандарт объединяет сильную приверженность этике и ценностям коучинга, а также широкий, интегрирующий взгляд на различные режимы и/или стили коучинга, если они совместимы с этикой коучинга и его базовыми функциями (см. «Российский стандарт коучинга», представленный в этом номере). Процесс разработки Российского стандарта коучинга доказал, что главные ценности профессии «коуч», такие как: открытость, уважение, разнообразие, мышление на перспективу, энтузиазм и страсть к развитию профессии, – являются прочной базой для объединения коучей с различной подготовкой и опытом для совместного роста.

### **Система сертификации становится более популярной**

Эти инициативы являются отличными шагами в направлении регулирования. Еще одним хорошим шагом в настоящее время является то, что EMCC разрабатывает процесс аттестации (сертификации) для обеспечения гарантий качества работы и подготовки своих членов, коучей и наставников. ICF со своей стороны усиливает процесс сертификации, определив объем знаний для всех программ подготовки, которые хотят получить аккредитацию. ICF также приветствует растущее количество коучей, которые хотят пройти сертификацию. Аккредитованные ICF программы в школах коучинга привлекают все больше и больше студентов, поскольку сертификация стала хорошим и быстрым способом для потребителей отличать «настоящих» коучей от «ненастоящих». Во многих странах Западной Европы корпорации и общественные организации в настоящее время требуют, чтобы коучи были сертифицированными. Это повышает шансы на успех организуемого ими коучинга – сертификация не гарантирует таланта коуча, но, по крайней мере, она гарантирует, что коуч (1) прошел подготовку в признанной школе, (2) принял на себя обязательство соблюдать кодекс поведения и этики, (3) проходит коучинг у более опытного коуча-наставника (4) и принял обязательство повышать свою квалификацию, поскольку сертификация действительна только в течение трех лет, и для ее продления коуч должен за это время набрать определенное количество часов подготовки и супервизии.

Подчеркивая необходимость непрерывного образования и также сильного саморегулирования, профессия «коуч» хочет оставаться открытой для лучших профессионалов. В конце концов, когда в рамках темы «управление людьми» с руководителем работает коуч, бывавший в роли лидера команды, это вызывает доверие. Хотя не обязательно знать сферу деятельности клиента, чтобы быть в состоянии проводить для него коучинг, это знание является плюсом и дает возможность задавать «мощные» вопросы, опираясь на многолетний опыт, и таким образом помогать клиенту двигаться быстрее и лучше. В то время как психолог обратил бы внимание на ментальные аспекты коучинга, хорошо подготовленный коуч (знакомый с использованием психологических инструментов) с богатым опытом работы в бизнесе вызывает гораздо больше доверия, если речь идет о работе с первым лицом по теме корпоративной стратегии.

### **Коучинг здесь навсегда**

В 2004 году Стив Миттен, Президент ICF, сказал на конференции в Квебеке: «Наступит время, когда у каждого человека будет коуч. Как вы уже полагаетесь на адвоката в юридических вопросах, вы пойдете к своему коучу, когда нужно будет решить вопрос, профессиональный или личный». Десять лет спустя мы видим экспоненциальный рост коучингового рынка по всему миру, и профессия продолжит свое существование по двум основным причинам. Во-первых, с появлением семей, насчитывающих только двух-трех человек, мы потеряли возможность полагаться на членов семьи, чтобы говорить с ними о наших проблемах, а наши друзья не всегда подходят для того, чтобы помочь нам решить их. Во-вторых, процесс коучинга является по-настоящему мощным, быстрым, его результаты впечатляют и часто являются выдающимися. Поэтому все больше и больше людей могут стать послами хорошего и эффективного коучинга.

Со своей стороны, психология занимает важное место и всегда будет дополнять коучинговый подход. Вызов заключается в том, и это может быть достигнуто в хорошем сотрудничестве, чтобы и далее поощрять как сильную профессионализацию всех игроков рынка, так и саморегулирование при помощи сильных профессиональных федераций, поддерживать сертификацию и постоянное образование, и строить мосты для дальнейшего сотрудничества на благо развития человека.