



Is coaching a self-regulating profession or not?¹

Vikki G. BROCK

VB Coaching & Consulting, Seattle, USA

Abstract. This article takes a historical look at self-regulation activities, attempts at outside regulation in the United States and other countries, the more recent unifying of global coaching organizations in standards/ethics, and opinions on the benefits and difficulties of becoming a profession. Self-regulation is explored as a current trend in the development of the coaching profession.

Keywords: coaching organizations; coach; self-regulation; coaching profession; standards; ethics.

Historical Look at Regulation in the Coaching Field

In the global arena, coaching professes to be a self-regulating and has since the mid-1990's when the first professional coaching associations were being formed. In fact, two of the earliest professional coaching associations, the International Coach Federation (ICF) and Professional Personal Coaches Association (PPCA), included self-regulation and professionalism in their early agendas. The ICF certification attempts to address the need for professionalism and the uniform regulation of the discipline. The desire for professionalism also concerned the PPCA, which, according to John Seiffer (2006, pers. com), "had actually been doing a lot of work in the credentialing area" as early as 1996–1997 and prior to its merger into the ICF. As Margie Heiler (2006, pers. com.) points out, "the state of Washington wanted to regulate coaches and therapists around the 1997–1998 timeframe, so ... [ICF] people got together to come up with the credentialing of the accreditation process ... otherwise it would have been mandated state to state". In 1998, when ICF rolled out their credentialing program, in addition to ensuring minimum standards for coaches and coach training agencies and assuring the public that minimum standards are met, the stated purpose of the program was to "reinforce professional coaching as a distinct and self-regulating profession" (ICF, 2000).

A new mission statement and Ethical Conduct Review (ECR) process were unveiled at the 2002 ICF international conference. This mission statement spoke to the higher purpose of coaching: "Our mission is to be the global forum for the art of coaching where we inspire transformational conversations, advocate excellence, and expand awareness of the contribution that coaching is to the future of mankind" (ICF Conference, 2002). The ECR process was a mechanism for review of professional behavior in coaching. As stated in the announcement: The Ethical Conduct Review (ECR)

¹ If this article has interested you to dig deeper, check out the Sourcebook of Coaching History, published May 2012 by Vikki G. Brock. Through interviews of over 170 coaching influencers this book looks at the root disciplines, emergence, and growth of coaching globally. Read about the influence of philosophy, psychology and business, and their contributions to coaching. Additional resources are available at www.coachinghistory.com.

process developed by the ICF Ethics and Standards Committee will be available to the general public in December 2002, for the review, investigation and resolution of coaching complaints. While we know that our emphasis on ethical guidelines for coaching will prevent many concerns, we also know that the hallmark of any true profession is the willingness to have ethical conduct defined and reviewed as supported by the ICF member pledge to uphold those guidelines. That pledge now has real substance through an oversight process (ICF Coaching World, 2002f).

In July 2003 the Regulatory Committee stepped up efforts to educate lawmakers in the United States. Of key concern to the ICF was the New York State Mental Health Practitioner Law's broad definition of the mental health profession, and the desire to have coaching exempted from this law. At this time similar legislation was pending on Colorado, Florida, Minnesota and California (Williams and Anderson, 2006:16–18). By September 2003 the coaches in Colorado were facing serious regulatory challenges. According to the Coaching World "The Director of the Colorado Mental Health Section, Amos Martinez, has voiced the interpretation that coaching meets the State statutory definition of psychotherapy, and therefore coaches must register as unlicensed therapists" (ICF Coaching World, 2003e). According to Patrick Williams (2006a:15), between 2001 and 2003 the state of Colorado attempted to legislate coaching's inclusion into the state's "broad definition of psychotherapy". Williams (2006a:26) goes on to say that a grass-roots effort by the Colorado Coalition of Coaches, with support from the major North American professional coaching associations, successfully changed the law 18 months later [in 2005] to exempt coaching from the legislatures' oversight.

It was in 2003 that the ICF leadership included, as part of their five-year strategic plan, an initiative committing to "eliminating regulatory threats through world-class self-regulation". Other professional coach associations followed suit. In May 2004 the Worldwide Association of Business Coaches (WABC) identified "business coaching is a self-regulated industry". In 2006 the Coaches and Mentors of South Africa (COMENSA) was formed "to provide for the regulation of coaching and mentoring in South Africa... and to align national standards of professional competence to international standards".

Other countries were facing government actions to regulate coaching for the protection of clients. Regarding Switzerland, Peter Szabo (2006, pers. com.) noted that: It's a general tendency in Switzerland right now to get more regulation and order into the different professions. ... Getting things properly and orderly regulated is an important factor in a German-thinking set of mind and culture. Having academic titles for coaching is very big right now, and having bodies that officially recognize a profession as a profession and define with security and [the] regulation side of a profession is something that is very comfortable for German cultural mindsets. And Switzerland is part of that mindset.

As the pioneer of coaching in Israel, the founding president of the ICF chapter since 2000, Sara Arbel summed up the situation in 2007: Israel has many coaching schools, different methodologies and two organizations that claim to represent the coaching community. The government is working on regulatory steps to protect the coaching consumer from malpractice as well as defining the profession as close as possible to other recognized existing professions (Arbel, 2007, pers. com.).

Law (2005: 19) writes that "ethical thinking and its principles are usually embedded in many professional bodies in the form of self-regulation ... [and] the main aim is to protect clients and the public from dangerous practice with the objectives to: benefit clients; ensure safety; protect clients; manage boundaries; and manage conflict". Law using coaching psychologists as an example, summarizes their ethical code as follows: Do no harm, act in the best interest of our clients and their organization, observe confidentiality, respect differences in culture, apply effectively the best practice in everything we do, help our clients make informed choices and take responsibility to improve their performance and well-being, and recognize our role as a coaching psychologist (Law, 2005:19).

The variety of coach associations allows for communities to develop, cultural nuances to be honored and professional development to be sustained by coaches. The numerous ethical and professional standards allow the coaching field to be self-regulating. However, Lane and Down (2010) describe: “In a study for the Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), Jarvis, Lanand Fillery-Travis (2006) explored the rapidly burgeoning field of coaching...[and found] a degree of in-fighting between professional bodies seeking to regulate the field and very few objective voices of authority or sources of information, guidance or advice upon which they could rely”.

In June 2011 the in-fighting between professional bodies seeking to regulate the field turned to collaboration when the European Mentoring and Coaching Council (EMCC) and ICF signed a professional charter for coaching and mentoring. The Association for Coaching (AC) signed in July 2012 followed by Société Française de Coaching in January 2013. This professional charter, among other goals, “is the basis for the development of self-regulation for the coaching and mentoring profession.”

This Professional Charter, unless and until adopted by a regulatory authority, does not have the force of law. Nonetheless, the fact that this Charter has been adopted by the respective approving professional bodies is viewed as establishing a benchmark standard of ethical and professional practice. In the process of making decisions regarding their professional and ethical behaviour, coaches and mentors must consider this Professional Charter in addition to applicable national laws and regulations. If this Charter establishes a higher standard of conduct than is required by law, coaches and mentors belonging to any professional body which has adopted this Charter must meet the higher standard.

According to the ICF, the filing of the Charter is significant in two respects. It represents a major milestone in the cooperative work of ICF and EMCC to advance the professionalization of the coaching and mentoring profession. In terms of self-regulation of coaching and mentoring, the European Commission encourages professional associations to define a code of conduct at a European level. The definition of such a code relies on the self-regulation by the European professional associations themselves. This self-regulation must be made according to European law and in particular to the rules of competition.

Recognition as a profession

What are the indications that a discipline is moving toward professional status? Professions do seem to be the result of a process, influenced by socioeconomic factors as well as internal stages, much like corporate lifecycles. Those I interviewed offered several clues regarding coaching’s move toward professional status, and the benefits and difficulties that might arise from such a move.

William Bergquist (2006, pers. com.), choosing medicine as an example, notes that disparate standards initially characterized the field, and that the attempt to standardize them had unintended effects. The medical commission put into place to create standards was afterwards forced to make recommendations regarding existing institutions, and as a result every medical school that served African Americans, women, or alternative medicine was shut down. American medicine, in other words, became homogenized through its governing body’s attempt to create standards.

Richard Boyatzis (2007, pers. com.) raises the issue of licensing and its role in the professional process: “Back in the 1970s I was an avid critic of any attempt at licensing because ... what almost every licensing movement does is institutionalize mediocrity, and exclude groups.” Such exclusion can occur either in terms of how coaches practice, or who is allowed to practice. Bergquist (2006, pers. com.), touching on the latter topic, notes “the concerns that are beginning to emerge now about

diversity in coaching – accusations that the field tends to be lily white”. In other words, as disciplines mature, they also tend to become more rigid. Jeannine Sandstrom (2006, pers. com.) uses the term “commodity approach” to describe the limits of such standardization.

Jim Selman, who actively supported the professionalization of management consulting, warns of the tendency of those within a field to attempt to control, own, or capture position. He further states: I definitely am a supporter of standards, criteria, and ways of assessing competencies. If that’s enough to make it a profession, then I guess I do want a profession. On the other hand, if we start talking about nomenclatures and objective tests and various other things, I think what you start to do is kill the space of it. For example, you could try to imagine codifying leadership. What you end up doing is killing the essence of what leadership is, which is the creative lack of boundaries (Selman, 2006, pers. com.).

Bergquist, Boyatzis, Sandstrom, and Selman are not alone in pointing out the challenges that face professionalization. Elizabeth Crouch (2006, pers. com.) states, “I don’t care if [the profession is] five years old, 15 years old, or 50 years old, [it’s] still going to have to educate itself and the public on what it is that it does.” According to Bergquist (2006, pers. com.), “In the emergence of every profession, there is the pull by those who want this to become a profession: we need credentialing, and we need to say, ‘here’s what it is, and here’s what it isn’t’”.

Although many of those I interviewed argued against professionalization for the reasons stated above, some respondents made an equally strong case for such a move, based on market perception, quality of coaching, skills, models, and theoretical underpinnings. Many respondents note that while the ICF has done a good job of highlighting competencies and ethics, those are only part of the picture. Judy Feld (2006, pers. com.) says “there’s got to be more on top of those competencies that I predict will define a professional, masterful coach ... perhaps back to academic underpinnings”.

Ken Abrams (2007, pers. com.) is yet another who supports a licensed and regulated profession, and believes that “when we get rid of the phonies it’ll be a whole lot easier for our profession. I think [of] the model [I had to follow] as an insurance agent and financial professional; I had to get registered with the state, maintain my continuing education and maintain my professional degree.” Richard Bentley (2006, pers. com.) says “We’ve got ... a differential between coaches who are committed to becoming professionals and coaches who think it’s a damn good way of earning money; between life coaching and other forms of coaching; and in the methodology behind coaching”.

As you can see, there are many different opinions on self-regulation and regulation from outside the field. Richard Strozzi-Heckler (2006, pers. com.) talks about a solution involving an umbrella organization in which people identify the things that we can look at to make this high-quality. There is oversight with it, which requires coaching schools to have a curriculum set and to listen deeply to the needs of the culture and how the society is changing within the historical times in which we live.

According to Terrence Maltbia (2006, pers. com.), socioeconomic forces also influence the move toward professionalization, saying that when the market claims coaching as a recognized profession “the market wants consolidation and some degree of clarity about what coaching is, how do you certify, how do you know when you are getting a quality coach, and so on”. Organizations, too, have begun to weigh in on the topic. Jordan Goldrich (2006, pers. com.), who sees coaching becoming more regulated as it becomes more recognized, notes that “In organizations, particularly large organizations, the purchasing departments are determining the criteria for selecting coaches for their workforce”.

Drake and Stober (2006: 3) believe that coaching must build: a new type of profession that draws on historical precedence while evolving within an integral perspective that allows for innovation, creativity, flexibility, collaboration, and inclusiveness. ... coaches must realize that the historical and cultural context has changed significantly from these earlier periods and, as a result, many of the

demands and opportunities for building a profession and a field of study are unique to this time. Drake and Stober (2006: 4) see this as an opportunity, writing that: Coaching can become a successful post professional practice – creating a new but effective integration of science and service and building a new type of profession that draws on historical precedence but seeks out new metaphors for its identity.

Whatever your position is on the debate between self-regulation and regulation from outside the field, “coaching is partnering with clients in a thought-provoking and creative process that inspires them to maximize their personal and professional potential” (ICF Code of Ethics, 2008). As an emerging and evolving field, complex and dynamic, future-based and yet firmly grounded in its root disciplines, coaching is both a profession and a social movement – hence self-regulation may be ideal and responsible approach for coaching.

References

- Brock, V.G. (2012). *Sourcebook of Coaching History*. CreateSpace Independent Publishing Platform; First edition.
- Drake, D.G., and Stober, D.R. (2006). The Rise of the Postprofessional: The future of coaching as an evidence-based practice. Unpublished manuscript.
- EMCC and ICF (2011). *Professional Charter for Coaching and Mentoring* (WWW document). URL <http://www.eesc.europa.eu/self-and-coregulation/full.asp?w=n&ID=142> (accessed May 2, 2014).
- EMCC and ICF (2011). *Professional Charter for Coaching and Mentoring* (WWW document). URL <http://coachfederation.org/about/ethics.aspx?ItemNumber=851> (accessed May 2, 2014).
- EMCC and ICF (2011). *Professional Charter for Coaching and Mentoring* (WWW document). URL <http://www.eesc.europa.eu/self-and-coregulation/documents/codes/private/142-private-act.pdf> (accessed May 2, 2014).
- ICF Coaching World (2002f). *Coaching World*, Issue 109, December (WWW document). URL www.coachfederation.org (accessed April 19, 2006).
- ICF Coaching World (2003e). *Coaching World*, Issue 107, October (WWW document) URL www.coachfederation.org (accessed April 19, 2006).
- ICF Code of Ethics (2008). *The ICF Ethical Code* (WWW document). URL www.coachfederation.org (accessed February 18, 2008).
- ICF (2000). *ICF 5th Annual Conference: Beyond Borders: Co-Creating Conscious Change*, October 26-28, Vancouver, British Columbia, Canada. Conference Binder.
- ICF Conference (2002). *ICF 7th Annual International Conference: Partnering with People – Building Connections that Change the World*. Conference binder.
- Jarvis, J., Land, D., and Fillery-Travis, A. (2006). *The Case for Coaching*, CIPD, London.
- Lane, D.A., and Down, M. (2010). The art of managing for the future: leadership of turbulence. In: *Management Decision*, 48(4): 512-527.
- Law, H.C. (2005). The role of ethical principles in coaching psychology. In: *The Coaching Psychologist*, 1(1): 19-20.
- Williams, P. (2006a). The profession of coaching: Its emergence and intersection with ethics and law. In: Williams, P., and Anderson, S.K. (Eds.), *Law and Ethics in Coaching: How to solve and avoid difficult problems in your practice*, (pp. 2-20). Hoboken, NJ: Wiley.
- Williams, P., and Anderson, S. (2006). *Law and Ethics in Coaching*. Hoboken, NJ: Wiley.

Является ли коучинг саморегулируемой профессией или нет?¹

БРОК Викки Г.

VB Coaching & Consulting, Seattle, USA

В статье дан исторический обзор саморегуляции коучинговой деятельности, попыток ввести внешнее регулирование профессии в США и других странах, наметившаяся в последние годы интеграция глобальных коучинговых организаций в сфере стандартов/этики, приводятся соображения о преимуществах и сложностях, связанных со становлением коучинга в качестве профессии.

Ключевые слова: коучинговые организации, коуч, профессиональные стандарты/этика, профессия коуча, саморегуляция профессии

Исторический взгляд на регулирование в области коучинга

То, что коучинг является саморегулирующейся сферой на мировой арене, озвучивается и является фактом с середины 1990-х годов, когда были созданы первые профессиональные ассоциации коучинга. Фактически, две первых профессиональных ассоциации коучинга, Международная Федерация Коучинга (ICF) и Ассоциация Профессиональных Личных Коучей (PPCA), включили саморегулирование и профессионализм в свою повестку дня в самом начале своей деятельности. Введением сертификации ICF предпринята попытка удовлетворить потребность в необходимости профессионализма и единого подхода к регулированию данной отрасли. Стремление к профессионализму было характерно также и для PPCA, в которой, по словам Джона Сайфера (2006 г., в личной беседе), «на самом деле было сделано многое в области сертификации» ещё в 1996-1997 годах, до того, как эта организация слилась с ICF. Как указывает Мардж Хайлер (2006 г., в личной беседе), «в штате Вашингтон в 1997-1998 году хотели регулировать (деятельность) коучей и терапевтов, поэтому ... люди [из ICF] собрались вместе, чтобы создать процедуры сертификации и аккредитации ... в противном случае это было бы сделано штат за штатом». В 1998 году, когда ICF развернул свою программу сертификации коучей, в дополнение к обеспечению минимальных стандартов для коучей и организаций, готовящих коучей, и заверению общественности в том, что минимальные стандарты будут соблюдены, целью программы было заявлено «укрепление профессионального коучинга в качестве отдельной и саморегулирующейся профессии» (ICF, 2000).

Заявление новой миссии и введение процесса Рассмотрения Этичности Деятельности (Ethical Conduct Review, ECR) были обнародованы на международной конференции ICF в 2002 г. Эта миссия обращалась к высшей цели коучинга: «наша миссия – быть глобальным форумом для искусства коучинга, где мы вдохновляем на трансформационное общение, пропагандируем совершенствование и расширяем осознание того, какой вклад вносит коучинг в будущее человечества» (конференция ICF, 2002 – см. (Brock, 2012)).

Процесс Рассмотрения Этичности Деятельности стал механизмом рассмотрения профессионального поведения в коучинге. Вот как его анонсировали: «Процесс Рассмотрения Этичности Деятельности (ECR), разработанный Комитетом по Этике и Стандартам ICF будет доступен для широкой публики с декабря 2002 года как инструмент для рассмотрения, изуче-

¹ Источником для большей части представленного здесь материала является Сборник по Истории Коучинга (опубликован в мае 2012 г. – см. (Brock, 2012)).

ния и принятия решений по жалобам в отношении коучинга. Хотя мы знаем, что наш акцент на этических ориентирах для коучинга предотвратит множество затруднений, мы также знаем, что визитная карточка любой настоящей профессии - это определённая процедура и готовность к рассмотрению этических вопросов ведения деятельности, что поддерживается этической клятвой членов ICF и обязательством соблюдать эти принципы. Эта клятва теперь имеет под собой реальную основу, поскольку существует процедура надзора» (ICF Coaching World, 2002f – см. Brock, 2012).

В июле 2003 года комиссия по регулированию активизировала усилия, направленные на просвещение законодателей в США. Ключевую озабоченность ICF вызывало широкое определение профессий в сфере психического здоровья в законе о Практиках Психического Здоровья штата Нью-Йорк, и желание сохранить коучинг вне сферы применения этого закона. В то же время подобные законы находилось в процессе подготовки в штатах Колорадо, Флорида, Миннесота и Калифорния (Williams and Anderson, 2006:16-18 – см. (Brock, 2012)). К сентябрю 2003 коучи в Колорадо столкнулись с серьёзными вызовом в сфере регулирования. По сообщению журнала «Мир Коучинга», «директор Секции Психического Здоровья Колорадо Амос Мартинес, высказал мнение, что коучинг попадает под определение психотерапии официально принятое в штате, и поэтому коучи должны регистрироваться как нелицензированные терапевты» (ICF Coaching World, 2003e – см. (Brock, 2012)). Согласно Патрику Уильямсу (2006a:15 – см. (Brock, 2012)), в период между 2001 и 2003 гг. штате Колорадо пытались законодательно закрепить включение коучинга в «широкое определение психотерапии», принятое в штате. По данным Уильямса (2006a:26 – см. (Brock, 2012)), спустя 18 месяцев (2005) локальному Объединению коучей штата Колорадо при поддержке крупных североамериканских ассоциации профессиональных коучей удалось успешно изменить закон, чтобы вывести коучинг из сферы данного законодательного регулирования.

В 2003 году лидеры ICF взяли на себя инициативу и ответственность за «устранение угроз регулирования путём создания системы саморегулирования мирового уровня» как часть пятилетнего стратегического плана развития организации. Другая профессиональная ассоциация коучей также последовала примеру ICF. В мае 2004 г. Всемирная Ассоциация Бизнес-Коучей (WABC) заявила, что «бизнес-коучинг – это саморегулирующаяся индустрия». В 2006 г. было образовано объединение Коучей и Наставников Южной Африки (COMENSA), чтобы «обеспечивать регулирование коучинга и наставничества в Южной Африке... и обеспечивать соответствие национальных стандартов профессиональной компетентности международным стандартам».

Другие страны также столкнулись с деятельностью правительств по регулированию коучинга для защиты клиентов. В отношении Швейцарии Питер Сабо (2006 г., в личной беседе) отметил: «Это сейчас общая тенденция в Швейцарии вводить регулирование и наводить порядок в разных профессиях. ... Правильность и упорядоченность регулирования являются важными факторами в немецком мышлении, менталитете и культуре. Иметь учёные степени в коучинге – это сейчас очень много значит, и наличие органов, которые официально признают профессию как профессию, способствуют безопасности и регулированию профессии – это то, что делает их очень удобными для немецкого менталитета. И Швейцария разделяет это мировоззрение». Сара Арбель, основатель и президент представительства ICF в Израиле с 2000 г., являющаяся пионером в области коучинга в этой стране, подытожила ситуацию в 2007 году: «В Израиле действует множество школ коучинга, существуют различные методологии и действуют две организации, которые заявляют, что представляют сообщества коучей. Правительство разрабатывает нормативные меры, чтобы защитить потребителей услуги коучинга от злоупотреблений, а также определить профессию как можно ближе к другим признанным существующим профессиям» (Арбель, 2007 г., в личном общении). Лоу (Law, 2005:19 – см. (Brock, 2012)) пишет: «мышление, основанное на этике, и его принципы, как пра-

вило, лежат в основе многих профессиональных организаций в форме саморегулирования ... [и], основной целью которого является защита интересов клиентов и общества от опасных практик чтобы обеспечить: пользу клиентам; безопасность; защиту интересов клиентов; управление границами и управление конфликтами». Лоу использует в качестве примера психологов, практикующих коучинг, цитируя их этический кодекс: «Не навреди, действуй в лучших интересах наших клиентов и их организации, соблюдай конфиденциальность, уважай различия в культуре, эффективно применяй лучшие практики во всем, что мы делаем, помогай нашим клиентам делать осознанный выбор и брать на себя ответственность, чтобы повысить их эффективность и благосостояние, и признавай нашу роль как психологов, практикующих коучинг (Law, 2005:19 – см. (Brock, 2012)).

Разнообразие объединений коучей позволяет развиваться сообществам, отдавать должное культурным нюансам и поддерживать профессиональное развитие коучей. Многочисленные этические и профессиональные стандарты позволяют пространству коучинга быть саморегулируемым. Однако, Лейн и Даун (Lane and Down, 2010 – см. (Brock, 2012) пишут: «В ходе исследования, проведённого по заказу Института Персонала и Кадрового Развития (CIPD), Джарвис, Лананд Филлери-Трэвис (2006 г.) изучали быстро разрастающееся поле коучинга... [и обнаружили] определённую степень борьбы между профессиональными организациями, стремящимися регулировать поле, а также очень малое количество объективных авторитетных голосов или источников информации, на рекомендации или консультации которых они могут опереться».

В июне 2011 года соперничество между профессиональными организациями, стремящимися регулировать поле, развернулось в сторону сотрудничества, когда Европейский Совет по Менторингу и Коучингу (ЕМСС) и ICF подписали хартию о совместном развитии профессионального коучинга и наставничества. В июле 2012 года к нему присоединилась Ассоциация Коучинга (АС), в январе 2013 года – Французское Общество Коучинга. Эта профессиональная хартия, наряду с другими целями, «является основой для развития саморегулирования профессий коучинга и наставничества».

Эта Профессиональная Хартия не имеет силы закона до тех пор, пока не принята законодательными органами. Тем не менее, факт, что эта Хартия была подписана соответствующими профессиональными организациями, рассматривается как установление точки отсчёта в стандарте этики и профессиональной практики. В процессе принятия решений, касающихся профессионального и этического поведения, коучи и наставники должны рассматривать данную профессиональную хартию как дополнение к действующим национальным законодательствам. Если эта Хартия устанавливает более высокие стандарты поведения, чем того требует закон, коучи и наставники, относящиеся к любой профессиональной организации, которая подписала ее, должны соответствовать более высоким стандартам.

По мнению ICF, подписание Хартии значимо в двух областях. Оно представляет собой важную веху в совместной работе ICF и ЕМСС по продвижению профессионализации коучинга и наставничества. В условиях саморегулирования коучинга и наставничества, Европейская Комиссия призывает профессиональные ассоциации определить кодекс поведения на европейском уровне. Определение такого кодекса основано на саморегулировании самих европейских профессиональных ассоциаций. Это саморегулирование должно осуществляться в соответствии с европейским законодательством и, в частности, с правилами конкуренции.

Признание в качестве профессии

Каковы признаки того, что некая деятельность движется в сторону приобретения статуса профессии? Как представляется, профессии появляются в результате процессов, прохо-

дящих под влиянием социо-экономических факторов, а также внутренних этапов, подобных корпоративным жизненным циклам. Те, кого я интервьюировала, предложили несколько идей относительно движения коучинга к статусу профессии, а также их преимуществ и трудностей, которые могут возникнуть в результате такого движения.

Уильям Бергквист (2006 г., в личном общении), выбирая в качестве примера медицину, отмечает, что в этой области изначально существовали несравнимые стандарты, и что попытка стандартизировать их имела непредвиденные эффекты. Медицинская комиссия, созданная чтобы разработать стандарты, впоследствии была вынуждена издать рекомендации в отношении существующих институтов, и как следствие, все медицинские школы, обслуживающие афро-американцев, женщин или нетрадиционную медицину, были закрыты. Иными словами, американская медицина стала гомогенизированной в результате попытки создания стандартов ее руководящими органами.

Ричард Бояцис (2007 г., в личном общении) поднял вопрос о лицензировании и его роли в профессиональном процессе: «В 1970-х годах я был ярким критиком любой попытки лицензирования, потому что ... почти каждое движение в направлении лицензирования являлось институционализацией посредственности и исключению групп». Такое исключение может произойти либо в плане того, как коучи должны практиковать, или кто может быть допущен к практике. Бергквист (2006 г., в личном общении), касаясь последней темы, отметил, что «проблемы, которые сейчас вырисовываются, касаются разнообразия в коучинге – обвинения в том, что поле имеет тенденцию быть безупречным». Иными словами, по мере созревания дисциплин, они, как правило, становятся более жёсткими. Джаннин Сандстрем (2006 г., в личном общении) использует термин «продуктовый подход», чтобы описать пределы такой стандартизации.

Джим Селман, который активно поддерживал профессионализацию управленческого консалтинга, предупреждает о тенденции игроков в поле пытаться контролировать, захватывать позицию или владеть ею. Далее он заявляет: «Я, безусловно, являюсь сторонником стандартов, критериев и способов оценки компетенций. Если этого достаточно, чтобы сделать профессию профессией, то я думаю, что я – за профессию. С другой стороны, если мы начнём говорить о номенклатуре, объективных тестах и различные других вещах, я думаю, это будет значить убить ее пространство. Например, вы можете попытаться кодифицировать лидерство. В конце концов то, что вы сделаете, убьёт суть того, чем является лидерство, а оно является творческим отсутствием границ» (Selman, 2006, в личном общении).

Бергквист, Бояцис, Сандстрем, и Селман не одиноки, указывая на вызовы, которые нам бросает профессионализация. Элизабет Крауч (2006 г., в личном общении) заявляет: «меня не волнует, пять лет [профессии], 15 лет, или 50 лет, [ей] всё равно придется воспитывать себя и общественность относительно того, что она делает». Согласно Бергквисту (2006 г., в личном общении): «В возникновении любой профессии есть движение за счёт тех, кто желает, чтобы деятельность стала профессией: нам нужна сертификация и мы должны сказать: «вот, что ею является, и вот то, что ею не является».

Хотя многие из тех, кого я опросила, возражали против профессионализации по причинам, изложенным выше, некоторые респонденты приводили столь же веские аргументы в пользу такого шага на основе восприятия рынка, качества коучинга, навыков, моделей и теоретических основ. Многие респонденты отмечают, что хотя ICF проделал хорошую работу, подчёркивая компетенции и этику, это только часть картины. Джуди Фелд (2006 г., в личном общении) говорит: «видимо, существует нечто большее, чем те компетенции, что, как я могу предположить, будет определять профессионального коуча уровня мастера... возможно, мы возвращаемся к академическим основам».

Кен Абрамс (2007 г., в личном общении) является ещё одним специалистом, поддерживающим лицензирование и регулирование профессии, и он считает, что «когда мы избавимся

от фальшивок, это будет намного проще для нашей профессии. Я думаю о модели [которой я должен был бы следовать] в качестве страхового агента и профессионала в области финансов; я должен был бы получить государственную регистрацию, заботиться о своём непрерывном образовании и поддержании моей профессиональной степени». Ричард Бентли (2006 г., в личном общении) говорит: «мы уже получили... деление коучей на тех, кто стремится стать профессионалами, и коучей, которые думают, что это чертовски хороший способ зарабатывания денег; деление между лайф-коучингом и другими формами коучинга; методологией, лежащей в основе коучинга».

Как вы можете видеть, существует много различных мнений на саморегулирование и регулирование за пределами поля коучинга. Ричард Строчицци-Хеклер (2006 г., в личном общении) говорит о решении с участием: «зонтичной организации, в которой люди определяют то, на что мы можем посмотреть, чтобы сделать это на высшем уровне качества. С осуществлением надзора, который требует от школ коучинга наличия учебных программ, который требует, чтобы они глубоко прислушивались к нуждам культуры и к тому, как общество меняется в историческом времени, в котором мы живём».

Согласно Терренсу Малтбиа (2006 г., в личном общении), социо-экономические силы также влияют на движение в сторону профессионализации, заявляя, что когда рынок требует признания коучинга как профессии, «рынок хочет консолидации и некоторой ясности о том, что такое коучинг, как сертифицируют коучей, как узнать, что вы выбираете качественного коуча и так далее». Организации тоже стали тщательно рассматривать эту тему. Джордан Голдрих (2006 г., в личном общении), который наблюдает, как коучинг становится все более регулируемым, по мере того, как становится более узнаваемым, отмечает, что «в организациях, особенно в крупных организациях, отделы закупок определяют критерии для отбора коучей для своих работников».

Дрейк и Стобер (Drake, D.G., and Stober, D.R. 2006:3; Brock, 2012) считают, что коучинг должен создать: «новый тип профессии, которая опирается на исторически предшествующие практики и развивается в интегральной перспективе, что даёт пространство инновациям, креативности, гибкости, сотрудничеству и открытости. ... коучи должны понимать, что исторический и культурный контекст существенно изменился по сравнению с более ранними периодами, и, как результат, многие потребности и возможности построения профессии и области исследования в это время являются уникальными».

Дрейк и Стобер (Drake, D.G., and Stober, D.R. 2006:4; Brock, 2012) видят в этом возможность, и пишут: «Коучинг может стать успешной пост-профессиональной практикой - создавая новую и эффективную интеграцию науки и сервиса, и строя новую профессию, которая опирается на исторически предшествующие, но ищет новые метафоры для своей идентичности».

Какими бы ни были ваши позиции в дискуссии о саморегулировании и внешнем регулировании, «коучингом называется процесс, построенный на принципах партнёрства, который стимулирует мышление и творчество клиентов, и вдохновляет их на максимальное раскрытие своего личного и профессионального потенциала» (Этический Кодекс ICF, 2008). Как формирующееся и развивающееся поле, сложная и динамичная, обращённая в будущее и в то же время опирающаяся на прочные корни дисциплина, коучинг – это и профессия, и социальное движение, а потому саморегулирование может быть идеальным и ответственным подходом к коучингу².

² Если Вас заинтересовала эта статья, и Вы хотите глубже разобраться в теме, обратитесь к Сборнику по Истории Коучинга, опубликованному в мае 2012 года Викки Г. Брок. На основе опроса более 170 авторитетных специалистов в области коучинга в этой книге рассматриваются дисциплины-источники, появление и рост коучинга в глобальном масштабе. Прочтите о влиянии философии, психологии и бизнеса, и их вкладе в коучинг. Дополнительные ресурсы доступны на www.coachinghistory.com.

Литература

- Brock, V.G. (2012). *Sourcebook of Coaching History*. CreateSpace Independent Publishing Platform; First edition.
- Drake, D.G., and Stober, D.R. (2006). *The Rise of the Postprofessional: The future of coaching as an evidence-based practice*. Unpublished manuscript.
- EMCC and ICF (2011). *Professional Charter for Coaching and Mentoring* (WWW document). URL <http://www.eesc.europa.eu/self-and-coregulation/full.asp?w=n&ID=142> (accessed May 2, 2014).
- EMCC and ICF (2011). *Professional Charter for Coaching and Mentoring* (WWW document). URL <http://coachfederation.org/about/ethics.aspx?ItemNumber=851> (accessed May 2, 2014).
- EMCC and ICF (2011). *Professional Charter for Coaching and Mentoring* (WWW document). URL <http://www.eesc.europa.eu/self-and-coregulation/documents/codes/private/142-private-act.pdf> (accessed May 2, 2014).
- ICF Coaching World (2002f). *Coaching World*, Issue 109, December (WWW document). URL www.coachfederation.org (accessed April 19, 2006).
- ICF Coaching World (2003e). *Coaching World*, Issue 107, October (WWW document) URL www.coachfederation.org (accessed April 19, 2006).
- ICF Code of Ethics (2008). *The ICF Ethical Code* (WWW document). URL www.coachfederation.org (accessed February 18, 2008).
- ICF (2000). *ICF 5th Annual Conference: Beyond Borders: Co-Creating Conscious Change*, October 26—28, Vancouver, British Columbia, Canada. Conference Binder.
- ICF Conference (2002). *ICF 7th Annual International Conference: Partnering with People – Building Connections that Change the World*. Conference binder.
- Jarvis, J., Land, D., and Fillery-Travis, A. (2006). *The Case for Coaching*, CIPD, London.
- Lane, D.A., and Down, M. (2010). The art of managing for the future: leadership of turbulence. In: *Management Decision*, 48(4):512-527.
- Law, H.C. (2005). The role of ethical principles in coaching psychology. In: *The Coaching Psychologist*, 1(1):19-20.
- Williams, P. (2006a). The profession of coaching: Its emergence and intersection with ethics and law. In: Williams, P., and Anderson, S.K. (Eds.), *Law and Ethics in Coaching: How to solve and avoid difficult problems in your practice*, (pp.2-20). Hoboken, NJ: Wiley.
- Williams, P., and Anderson, S. (2006). *Law and Ethics in Coaching*. Hoboken, NJ: Wiley.