

**Joanna Zegzuła-Nowak**

Uniwersytet Zielonogórski

ORCID: 0000-0003-4280-849X

<https://doi.org/10.59444/2023MONredWalr13>

## **Między odpowiedzialnością a sumieniem. Wyzwania etyczne zawodu coacha jako profesji o charakterze rozwojowo-pomocowym**

Jesteśmy tym, co w swoim życiu powtarzamy.  
Doskonałość nie jest jednorazowym aktem, lecz nawykiem.

Arystoteles

### **Współczesny imperatyw perfekcjonistyczny. Rola działalności eksperckiej w zakresie wspierania procesu doskonalenia się człowieka**

Współcześni badacze coraz częściej zauważają, że funkcjonujemy w rzeczywistości wymagającej od jej uczestników stałego doskonalenia się<sup>1</sup>. Postulat samodoskonalenia staje się dziś coraz bardziej powszechnym synonimem sukcesu<sup>2</sup>. Sukces zaś staje się prostym analogonem szczęścia/samospełnienia. Stąd też w przestrzeni publicznej z coraz większą emfazą promuje się hasła indywidualnego udoskonalania się i rozwoju, nawołując do pozytywnego i zarazem świadomego myślenia oraz kreowania swego życia w myśl specyficznie formułowanych życiowych dyrektyw typu: „Musisz tylko wystarczająco chcieć i ciężko pracować, a uda ci się wszystko. [...] Przekaz ich jest prosty: Liczy się skuteczność, a przegrani nie mają prawa głosu”<sup>3</sup>. Co ciekawe, ludzkie spełnienie sprowadzane jest tu zazwyczaj nie tyle do wartościowej wewnętrznej przebudowy, pracy nad ubogacaniem swego wnętrza, rozwijania przymiotów charakteru czy aksjologicznych dyspozycji istotnych w relacjach międzyludzkich, ile do osiągnięcia celów, wpisujących się we współcześnie narzucany skomercjalizowany model życia,

---

<sup>1</sup> Por. M. Halbner, *Przedmowa do polskiego wydania. Nie ma nic złego w czuciu się dobrze. Nie jest jednak dobrze, kiedy masz poczucie, że nie możesz czuć się źle*, [w:] C. Cederström, A. Spicer, *Pętla dobrego samopoczucia*, tłum. Ł. Żurek, Warszawa 2016, s. VIII.

<sup>2</sup> Por. tamże. Tym samym ulega on znacznemu zawężeniu znaczeniowemu.

<sup>3</sup> Tamże, s. IX.

zogniskowany przede wszystkim na jego aspekcie wizerunkowym. W tak przyjętej perspektywie życiowy dobrostan człowieka ujmowany jest często w kategoriach o charakterze zgoła fasadowym, znacznie spływających ujęcie ludzkiej istoty, jej aktywność i potrzeby, tj.: powierzchowność, aparycja, status ekonomiczno-bytowy, komercjalizacja rezultatów działania, społeczny prestiż, uznanie, popularność<sup>4</sup>. Stąd też współczesny człowiek, zamiast rozwijać swą antropologiczną pełnię, stawiać się w sposób istotny lepszym, mierzyć się ze słabościami charakteru pojawiającymi się na drodze do jego moralnego optimum, bierze udział w swoistej sztafecie sukcesu, próbując wpisać się w tak promowany „wzorzec eudajmonistyczny”.

Co więcej, w działaniach tych przewrotnie wykorzystuje się chętnie, niczym swego rodzaju slogany, dyrektywy różnych koncepcji z zakresu etyki normatywnej, zorientowanych perfekcjonistycznie. Niestety czynione jest to zazwyczaj zbyt wyrывkowo, powierzchownie i mało wnikliwie. Ich pełen intelektualny przekaz ulega zawężeniu, trywializacji czy też po prostu zniekształceniu, stanowiąc zarazem karkołomną próbę połączenia go ze współczesnym światem przemysłu z tzw. szeroko rozumianego obszaru wellness<sup>5</sup>. Ten zaś składa człowiekowi obietnicę osiągnięcia przezeń swoście rozumianego dobrostanu, bazując na optymalizacji jego indywidualnego, w różny sposób rozumianego potencjału. Co znamienne, choć nawiązuje się tu do koncepcji etycznych zakorzenionych od stuleci w kulturze, których wspólnym mianownikiem jest dobro i ukierunkowanie się człowieka na moralną samooptrymalizację, to sam postulat doskonalenia się niekoniecznie już ma wymiar moralny, który w kontekście rozwijania ważnych atrybutów człowieka winien być w sposób istotny uwzględniony<sup>6</sup>. Jak zaś zaznacza S. Konstańczak, jeśli przyjmujemy, że zainteresowaniem etyki jest dobro, to

<sup>4</sup> Jak podkreśla M. Halbner: „[...] nawet jeśli nie zdajemy sobie z tego sprawy, od czasu, kiedy powstały masowe media, jesteśmy codziennie bombardowani wizerunkami, które zapadają gdzieś w obszarze naszego ciała migdałowatego i formują się w zastanawiający fantazmat ideału, do którego według naszych przeczuć powinniśmy dążyć”. Tamże, s. VII-VIII.

<sup>5</sup> Anglojęzyczny termin „wellness” odpowiada polskojęzycznemu słowu dobrostan. Współcześnie najczęściej pojawia się ono w przestrzeni działalności komercyjnej. W tym ujęciu stanowi swoiste pojęcie-cel, wpisujące się we współczesną szeroko rozumianą działalność komercyjną, związaną z „poprawianiem” (ulepszaniem) posiadanych przez człowieka własności przede wszystkim fizycznych, ale także emocjonalno-umysłowych. Co za tym idzie, nie musi odnosić się do własności wartościowych moralnie ani do holistycznego ujęcia człowieka, skupiając się przede wszystkim na sferze wizerunkowej. W tym kontekście zatem ma nieco pejoratywny wydźwięk. „Wellness to we współczesnym świecie słowo-klucz pozwalające sprzedać wszystko. [...] Słowo wellness jest synonimem współczesnego przemysłu dbania o siebie [...]”. Tamże, s. XIV.

<sup>6</sup> Jak podkreśla W. Tatarkiewicz, aspekt moralny w rozważaniach o doskonałości stanowi istotne jej ujęcie. Sprzęgnięcie idei doskonałości z moralnym kształtowaniem człowieka i w rezultacie dążenie do jego życiowej pełni ma w kulturze europejskiej bogate zaplecze intelektualne, uświęcone wielowiekową tradycją. Jak wskazuje filozof: „Europejskie dzieje etycznego zagadnienia doskonałości słusznie jest rozpatrywać od Platona; wprawdzie nazwą «doskonałość» rzadko się posługiwał, ale idea dobra, podstawowe pojęcie jego filozofii, zaledwie różniła się od idei doskonałości, i przekonaniem jego było, że zbliżenie się do niej czyni ludzi doskonałymi. Niewiele później stoicy [...] wprowadzili do etyki pojęcie doskonałości. Określali je jako harmonię: harmonię człowieka z przyrodą, z samym sobą, z rozumem. Kto ją osiągnie, tego życie będzie doskonałe; posiadzie bowiem wszystko to, co jest naprawdę cenne i naprawdę potrzebne”. W. Tatarkiewicz,

tym samym sfera ludzkich działań i powinności winna dotyczyć górnej granicy możliwości człowieka, ukierunkowanych na jego realizację<sup>7</sup>.

Co więcej, pojawiające się współcześnie tendencje związane z imperatywem doskonalenia się są także niepokojące ze względu na to, że przyjmują swoiście zorientowaną, niezwykle uproszczoną i ograniczoną wizję człowieka, którego istotą czy też życiowym credo winno być stałe dążenie do swej pełni, nie tyle jednak poprzez działanie w zgodzie ze swą naturą, istotą, ile swoiste „przekraczanie siebie”<sup>8</sup>. Tym samym wykazują one kompletny brak zrozumienia dla złożoności bytu ludzkiego, dla którego także niedoskonałość stanowi konstytutywną cechę, stanowiącą zarazem o jego unikatowości. W społeczeństwie na sile przybiera zaś narracja, w której nie ma już miejsca na słabość, zmęczenie, smutek. Wszystko to bowiem wymaga natychmiastowej korekty. Współczesny człowiek zatem coraz silniej odczuwa presję owego samorozwoju, wydobywania swych zasobów, budowania swego wizerunku jako jednostki, której sprzyja nie tyle fortuna, ile jego wewnętrzna determinacja.

Człowiek niewpisujący się w ten nurt aktywności naraża się na poczucie winy, a coraz częściej musi liczyć się także z tym, że odpowiedzialnością społeczną może stać się dlań bojkot towarzyski, a nawet społeczny ostracyzm. Stąd, jak podkreślają badacze: „jeśli nie potrafimy przeżyć każdego naszego dnia, jakby był naszym ostatnim, wywołuje to w nas poczucie porażki”<sup>9</sup>. Coraz częściej podkreśla się również, że indywidualny sukces, rozwój i stopień doskonałości/samorealizacji człowieka zależy od stopnia uświadomienia sobie przezeń posiadania określonych celów i powinności oraz gotowości do ich realizacji. Człowiek zaczyna odczuwać presję, brzemię tego swoistego społecznego imperatywu działania. W myśl hasła: „Aby stać się sobą, musisz stawać się lepszy, aby stawać się lepszy, musisz osiągać swoje cele”<sup>10</sup>.

---

*O doskonałości [Wybrane eseje]*, Lublin 1991, s. 36. Zob. także S. Konstańczak, *Doskonałość jako problem moralny w pracach Władysława Tatarkiewicza*, „Sofia” 2016, nr 16, s. 157-176.

<sup>7</sup> Por. S. Konstańczak, dz. cyt., s. 157. Ten imperatyw etyczny może być inspirowany np. starożytnym nurtem eudajmonistycznym, w którym doskonalenie się człowieka rozumiane jako działanie zgodne z jego naturą (którą upatrywano w rozumie) stanowiło drogę do szczęścia. Doskonałość jednostki stanowiła tym samym dobro najwyższe.

<sup>8</sup> Obecnie wartościową alternatywą dla tych tendencji może być np. tzw. współczesna etyka cnót, określana również etyką podmiotu, odnosząca się źródłowo do nurtu klasycznej aretologii. Ujmuje ona bowiem człowieka w znacznie pogłębionej perspektywie ontycznej. Nie oferuje ona wizji ludzkiego szczęścia płytko zakotwiczonej w stałej autokorekcyjnej wszelkich posiadanych braków. Daje ona człowiekowi wręcz przyzwolenie na mozołną pracę nad swym moralnym ja. Naczelną ideą wpisujących się w ten nurt etyk nie jest bowiem dążenie do ideału szczęśliwego życia mierzonego poprzez takie terminy jak sukces, skuteczność, osiąganego poprzez swoiste „mocowanie się z sobą”, ale budowanie człowieka wewnętrznie wartościowego (a więc zgodnie z jego naturą, odpowiadającą zarazem jego ludzkiemu potencjałowi) i w ten sposób spełnionego. Stąd też, jak podkreślają badacze, tak zorientowane nurty etyczne koncentrują się na „odpowiednim wychowaniu moralnym sprawcy: kształtowaniu jego intencji, motywacji, moralnych postaw; doskonaleniu dobrych moralnie dyspozycji – cnót”. N. Szutta, *Status współczesnej etyki cnót*, „Diametros” 2004, nr 1, s. 71.

<sup>9</sup> M. Halbner, dz. cyt., s. VIII.

<sup>10</sup> C. Cederström, A. Spicer, dz. cyt., s. 14.

Stąd też w ciągu ostatnich lat obserwujemy stały wzrost zainteresowania i zarazem zapotrzebowania na działalność ekspercką, mającą wspierać tak rozumiany proces doskonalenia się człowieka, który, jak zakłada się zazwyczaj, przebiec ma w jakimś określonym obszarze jego życia (np. zdrowotnym, wizerunkowym, zawodowym) oraz zakresie czasowym. W ten sposób proces doskonalenia się człowieka ze sfery moralnej wkracza w strefę działalności komercyjnej.

W odpowiedzi na te tendencje pojawiła się także skomercjalizowana działalność zawodowa, bazująca na swoistym, najczęściej chwytliwym marketingowo przekazie – pod hasłami typu „zbuduj swoją osobistą markę”<sup>11</sup>. Na rynku usług zawodowych pojawiają się różnorodne oferty świadczące wsparcie w procesie przemianowania ludzkiego życia w pożądanym kierunku. Ich realizacją zajmują się przede wszystkim szeroko rozumiane i specyficznie ukierunkowane zawody rozwojowo-pomocowe, dla których przyjmuje się często wspólną nazwę trenerów personalnych<sup>12</sup>. Ich reprezentanci oferują swoje usługi jako praktyczne i nastawione na konkretny rezultat naprawczy, który ma nastąpić w spodziewanej, zazwyczaj niezbyt odległej perspektywie czasowej.

Co ważne jednak i zarazem dalece niepokojące, zawody te niekoniecznie mają wiele wspólnego z istotą profesji określanych jako tzw. helperzy<sup>13</sup>, którzy za swą zawodową misję przyjmują, w ramach pełnionej służby społecznej, odpowiedzialność za czyjeś dobro, jego ochronę lub realizację. Stąd też podlegają określonym standardom etyczno-prawnym, określonym najczęściej poprzez kodeksy etyki zawodowej oraz ustawy o wykonywaniu zawodu. W ten sposób sprawuje się pieczę nad prawidłowym wykonywaniem danego zawodu oraz zabezpiecza przed możliwością nadużyć.

## Zawód coacha jako profesja o charakterze rozwojowo-pomocowym

W profil działalności eksperckiej wspierającej proces doskonalenia się jednostki wydatnie wpisuje się także, cieszący się coraz większym zainteresowaniem, zawód coacha. W profesji tej proces samoeksploracji oraz wydobywania wewnętrznych potencjałów

<sup>11</sup> Zob. np.: <https://www.wsb.pl/opole/aktualnosci/zbuduj-swoja-marke-osobista-bezplatne-warsztaty-line> (dostęp: 11.10.2022); <https://app.evene.pl/event/zbudujsiebie> (dostęp: 15.11.2022); <https://www.grupa-tense.pl/blog/personal-branding-jak-zbudowac-marke-osobista/> (dostęp: 15.11.2022).

<sup>12</sup> Co ciekawe, niektórzy badacze, podkreślając merkantylno-usługowy charakter tej aktywności, nazywają ją wprost „sprzedawaniem”. Por. M. Halbner, dz. cyt., s. IX.

<sup>13</sup> Jak podkreśla B. Kudlińska-Wodo: „*Helping professions* traktujemy [...] jako profesje, których zadaniem jest rozwijanie, rozwiązywanie problemów związanych z dobrostanem psychicznym, emocjonalnym, fizycznym, duchowym czy też intelektualnym, związanych z pracą socjalną, mediacją rozumianą jako pomoc w rozwiązywaniu problemów, medycyną, psychoterapią, poradnictwem psychologicznym, edukacją i szkoleniem”. B. Kudlińska-Wodo, *Deontologia profesjonalnego działania w zawodach pomocowych w świetle analizy kodeksów etycznych*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Sociologica” 2019, nr 69, s. 94.

uznaje się za główne narzędzie do indywidualnej lub zbiorowej samorealizacji i samopoprawy człowieka. Jak podają statystyki, na całym świecie żyje kilkadziesiąt tysięcy coachów<sup>14</sup>. Jak zaznacza Iwona Ślęzak-Gładzik: „także w Polsce coaching staje się coraz bardziej popularną metodą wspierania rozwoju ludzkiego potencjału. Korzystają z niego osoby prywatne, przedstawiciele biznesu, organizacje państwowe i pozarządowe”<sup>15</sup>.

Co ważne, stopień ich zawodowego przygotowania bywa niezwykle zróżnicowany: począwszy od ludzi z niewielkim lub żadnym wykształceniem po wysoko wykwalifikowanych przedstawicieli innych profesji – np. psychologów, psychoterapeutów, psychiatrów, którzy poprzez uzupełnienie wykształcenia o kompetencje z zakresu coachingu chcą wzbogacić swoje zawodowe oblicze.

Sytuacja ta zaś implikuje istotne pytanie o stopień i zakres jego profesjonalizacji. Czy jest to zawód, któremu przyświeca realna misja pomocowa, czy też może jedynie komercyjna działalność rozwojowa, ujęta w atrakcyjną formę przekazu? W odpowiedzi na to pytanie warto uściślić zatem, czym jest ze swej istoty coaching oraz jakie są teoretyczne ramy wyznaczające standardy jego uprawiania.

Ideą przyświecającą pracy coacha jest wspieranie człowieka w stawianiu przed sobą konkretnych zindywidualizowanych celów oraz dążenie do ich realizacji celem poprawy jakości jego życia<sup>16</sup>. Przy czym definicja coachingu, ujęta po raz pierwszy w *Kodeksie Etycznym Międzynarodowej Federacji Coachingu*, szczególnie naciska kładzie na rozwój osobowości klienta, wydobycie jego wewnętrznych zasobów, uświadomienie mu jego mocnych stron. Jak czytamy bowiem: „Coaching: [to] towarzyszenie klientowi w kreatywnym procesie, który skłania do myślenia i inspiruje do maksymalizacji zawodowego i osobistego potencjału”<sup>17</sup>. Coach ma zatem wskazać człowiekowi, jak znaleźć drogę do skutecznego działania (swoisty klucz do samego siebie), wzbudzić motywację, zachęcać do działania<sup>18</sup>. Tak rozumiana idea zawodu opiera się niewątpliwie na założeniu, że w skuteczności działania leży klucz do życiowego sukcesu. Przy czym pozytywne efekty procesu coachingowego zależą nie tylko od zaangażowania i wiedzy coacha. Proces coachingowy zakłada aktywny udział obu stron interakcji, coacha oraz klienta. „Obie strony muszą wykazać wzajemne zaufanie i otwartość, które

<sup>14</sup> Liczba coachów stale wzrasta. Por. np. <https://xmonks.com/coaching-industry-global-opportunities-market-and-growth> (dostęp: 24.01.2023); <https://internationalcoachingcommunity.com/coaching-the-world> (dostęp: 24.01.2023); <https://coachingfederation.org> (dostęp: 24.01.2023); <https://poland.internationalcoachingcommunity.com/about-icc/?lang=pl>, <https://icf.org.pl> (dostęp: 20.01.2023).

<sup>15</sup> I. Ślęzak-Gładzik, *Zawód coach. Kształcenie coachów w Polsce*, „Humanities and Social Sciences” 2015, nr 4, s. 183.

<sup>16</sup> Jak głosi jeden z kodeksów etycznych coachingu: „Coach wspiera klienta w odkrywaniu i efektywnym wykorzystaniu osobistego potencjału w celu podnoszenia jakości życia.” *Kodeks etyczny Coacha*, <https://www.izbacoachingu.com/wp-content/uploads/2020/KodeksEtycznyCoachaIC.pdf>, s. 6 (dostęp: 12.12.2022).

<sup>17</sup> *Kodeks Etyczny ICF Polska*, <https://icf.org.pl/kodeks-etyczny/> (dostęp: 10.02.2023).

<sup>18</sup> Por. I. Ślęzak-Gładzik, dz. cyt., s. 183.

są niezbędne dla powstania właściwych relacji między nimi. Muszą postrzegać efekty działań jako swój wspólny sukces<sup>19</sup>. Relacja coacha z klientem zatem, choć ma charakter ekspercki, to ze swej specyfiki winna być partnerska. To swoiste towarzyszenie człowiekowi w procesie samopoznania i w rezultacie doskonalenia się. Jak czytamy w opisie zawodu, coach: „pomaga klientowi dokonywać zmiany w rozwoju osobistym lub zawodowym oraz w realizacji wyznaczonych celów”<sup>20</sup>. Cel ten jednak musi zostać określony w sposób wolny i świadomy przez klienta<sup>21</sup>.

W założeniu merytorycznym zatem zawodową misją coacha jest to, by wspólnie z klientem odnaleźć skuteczne rozwiązania zidentyfikowanych problemów<sup>22</sup>.

Relacja coachingowa jest zatem nastawiona na swoście ukierunkowany proces doskonalenia się klienta, jego wewnętrzne przemianowanie drogą samopoznania i pogłębiania samoświadomości<sup>23</sup>. Coach zmierza do zapewnienia człowiekowi większej życiowej skuteczności, samoptymalizacji (w sferze aktywności prywatnej lub zawodowej)<sup>24</sup>.

Coaching zatem stanowi profesję, która opiera się na istotnym założeniu merytorycznym, mianowicie, że człowiek z odpowiednią, fachową pomocą zdolny jest do uświadomienia sobie swych wewnętrznych zasobów, poprzez które może skutecznie dążyć do samoulepszenia. Jest to zatem zawód, który ufundowany jest na istotnym ujęciu statusu ontycznego człowieka jako bytu, który ze swej istoty ma charakter rozwojowy, dążący do swej pełni poprzez ciągły proces doskonalenia się<sup>25</sup>.

<sup>19</sup> D. Clutterbuck, *Coaching zespołowy*, Poznań 2009, s. 37.

<sup>20</sup> Stąd też przyjmuje się, że coach niczego nie uczy swego klienta, nie szkoli go, nie wyznacza mu celów do realizacji, nie rozpoznaje także żadnych jego problemów ani nie proponuje ich rozstrzygnięć. *Informacja o zawodzie Trener osobisty (coach, mentor, tutor) (235920)* w ramach projektu „Rozwijanie, uzupełnienie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnienie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+”. Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, infodoradca.edu.pl, <http://wuptorun.praca.gov.pl> (dostęp: 4.02.2023).

<sup>21</sup> Wagę aktywnej roli klienta w procesie coachingowym oraz szacunek dla jego autonomii podkreślają liczne zapisy kodeksów etycznych. Np. *Kodeks Etyczny Coacha IC* głosi, co następuje: „Zachowaj respekt dla wyborów Klienta. [...] Coach nie ma prawa narzucać swoich poglądów, wartości czy przekonań”. Tamże, <https://www.izbacoachingu.com/wpcontent/uploads/2020/KodeksEtycznyCoachaIC.pdf>, s. 3 (dostęp: 28.09.2022).

<sup>22</sup> Por. M. Sidor-Rządkowska, *Profesjonalny coaching. Zasady i dylematy etyczne w pracy coacha*, Warszawa 2012, s. 13-15.

<sup>23</sup> „Coach wspiera klienta w odkrywaniu i efektywnym wykorzystaniu osobistego potencjału w celu podnoszenia jakości życia”, *Kodeks etyczny Coacha*, <https://www.izbacoachingu.com/wp-content/uploads/2020/KodeksEtycznyCoachaIC.pdf> (dostęp: 8.12.2022). Por. D. Clutterbuck, dz. cyt., s. 17-18; J. Rogers, *Coaching*, Gdańsk 2017, s. 13-18.

<sup>24</sup> Por. E. Parsloe, M. Leedham, *Coaching and Mentoring. Practical techniques for developing learning and performance*, third edition, Londyn 2017, s. 5, 19, 21-26; B. Budzisz, *Istota coachingu*, „Ekonomia i Zarządzanie” 2011, nr 2, s. 86-87.

<sup>25</sup> Co ważne, taka perspektywa ujęcia bytu ludzkiego ma istotną podbudowę intelektualną/filozoficzną. Koresponduje znacząco przede wszystkim ze stanowiskiem Arystotelesa, który w ukierunkowaniu się człowieka na proces doskonalenia się upatrywał drogi do osiągnięcia przezeń stanu eudajmonii, czyli szczęścia. Zob. Arystoteles, *Etyka nikomachejska*, Warszawa 2007.

W ten sposób ujęta specyfika profesji coacha wpisuje go niewątpliwie w nurt zawodów o charakterze nie tylko rozwojowym, ale także, a może przede wszystkim, pomocowym<sup>26</sup>.

Jak podkreślają badacze, zawód coacha stanowi bowiem formę profesjonalnej pomocy ludziom w wykonywaniu ich zadań w jak najbardziej skuteczny sposób<sup>27</sup>. Ideę uprawiania coachingu jako profesji o charakterze rozwojowo-pomocowym oddaje szczególnie definicja sformułowana przez Roberta Diltsa, który stwierdza następująco: „Technika coachingu polega na wydobywaniu mocnych stron ludzi, pomaganiu im w omijaniu osobistych barier i ograniczeń w osiąganiu celu, a także ułatwieniu im bardziej efektywnego funkcjonowania w zespole. Coaching koncentruje się na rozwiązywaniu problemów (nie na poszukiwaniu ich przyczyn), promując rozwój nowych strategii myślenia i działania”<sup>28</sup>.

## Etyczny wymiar coachingu

Stąd też coaching, jak każda forma profesjonalnej pomocy związana z realizacją czyjegoś dobra, ma także swój wymiar etyczny<sup>29</sup>. Wiąże się bowiem z realnym wpływem na drugiego człowieka i wynikającą z tego odpowiedzialnością<sup>30</sup>. Stanowi proces, w wyniku którego ludzie mogą podejmować ważne życiowe decyzje, wykraczające swym zasięgiem dużo dalej aniżeli zakontraktowane i przeprowadzone sesje. Odkrywając niewykorzystany potencjał klienta, coach bowiem może wspierać proces zmiany w dowolnym obszarze ludzkiego życia. Może być to zatem niezwykle rozległa ingerencja, sięgająca wnętrza człowieka (jego sfery mentalnej, emocjonalnej, wolitalatywnej), jak też relacji międzyludzkich. Coach zatem, wykonując swój zawód, musi mieć pełną świadomość co do istoty i rozległości swego oddziaływania, zarówno bezpośrednio na swego klienta, jak i wobec innych ludzi. Klient bowiem pod wpływem coacha podlega procesowi zmiany, który niewątpliwie będzie rezonował nie tylko bezpośrednio na jego osobę, ale także na jego dalsze interakcje społeczne. Ukazuje to zatem ogrom wpływu i zarazem doniosłość społeczną tej profesji. Tym samym należy podkreślić, że coach jest odpowiedzialny za swą działalność zawodową nie tylko przed indywidualnym klientem, sponsorem czy środowiskiem zawodowym, ale także przed całym społeczeństwem.

<sup>26</sup> Por. M. Hujfelt-Łukasik, *Zasady etyczne pomocy psychologicznej w psychoterapii i coachingu*, [w:] W. Kaczyńska (red.), *O etyce służb społecznych*, wydanie II, Warszawa 2011, s. 199.

<sup>27</sup> Por. tamże, s. 201.

<sup>28</sup> R. Dilts, *Od przewodnika do inspiratora, czyli coaching przez duże „C”*, Warszawa 2006, s. 20.

<sup>29</sup> Zawód coacha łączy się ze wzmożoną odpowiedzialnością zawodową zarówno za sposób realizacji, jak i ostateczny rezultat podejmowanych względem klienta działań. Zob. *Kodeks Etyczny ICF*, <https://icf.org.pl/kodeks-etyczny/> (dostęp: 18.08.2022).

<sup>30</sup> O specyfice sytuacji pomocowej w pracy coacha pisze następująco M. Hujfelt-Łukasik: „Osoba zwracająca się o pomoc będzie szukać drogi do realizacji celów, wsparcia w samorozwoju”. M. Hujfelt-Łukasik, dz. cyt., s. 201.

Z influencji tej jako profesjonalista musi sobie zdawać sprawę, przede wszystkim stając wobec trudnych wyborów zaangażowanych aksjologicznie, szczególnie zaś w obliczu pojawiających się często w jego praktyce zawodowej dylematów etycznych.

Dlatego coach musi pamiętać, że aby działać profesjonalnie, powinien posiadać nie tylko kompetencje zawodowe, ale także gotowość do autonomicznego podejmowania decyzji w tych momentach, w których odwołanie się do zasad etycznych będzie niezbędne – kluczowe dla realizacji sytuacji pomocowej. Jak zaznacza Tatiana Krawczyńska-Zauchka:

Coach pracuje z klientem na poziomie jego celów, a te wiążą się nierozzerwanie z wartościami, godnością i tożsamością człowieka. Złożoność relacji coachingowej wymaga nie tylko dużej wiedzy etycznej w obszarze wykonywanego zawodu, ale przede wszystkim dużej samoświadomości standardów własnego postępowania. Dlatego świadome przyjęcie standardów etycznych w postaci kodeksu etycznego w praktyce coacha jest kluczowe, a nawet krytyczne<sup>31</sup>.

Współcześnie nie ma już zatem wątpliwości, że pomiędzy etycznością działania a jego skutecznością istnieje ważny związek<sup>32</sup>. Dlatego też zawód coacha, jak każda forma profesjonalnego pomagania, wymaga nie tylko wiedzy fachowej, ale także wyznaczenia określonych ram etycznych, związanych ze specyfiką dobra, które ma być realizowane oraz chronione.

Z tego też względu pojawiła się uzasadniona konieczność nie tylko sformułowania kluczowych dla profesji zasad etycznych, określenie ich istoty na gruncie coachingu, ale także ich hierarchizacja. Będzie to szczególnie ważne przede wszystkim w sytuacjach wyborów, w których alternatywy działania odwoływać się będą do odmiennych i zarazem niemożliwych do równoczesnego zrealizowania wartości.

Stąd też w poszukiwaniu odpowiedzi na wyzwania etyczne, na które narażone są reprezentanci zawodów o charakterze pomocowym, należy przede wszystkim mieć na uwadze, że profesjonalna pomoc zakłada ukierunkowanie działań na cudze dobro jako wartość nadrzędną. Dlatego też kodeksy etyczne sformułowane dla profesji coacha (analogicznie do wielu innych kodeksów etyki zawodowej) za fundamentalną dyrektywę działania uznają zasadę nadrzędności dobra klienta<sup>33</sup>. W myśl tego

<sup>31</sup> T. Krawczyńska-Zauchka, *Etyczny fundament profesjonalnego coachingu. Po co coachowi kodeks etyczny?*, „Coaching Review” 2016, nr 1, s. 19-20.

<sup>32</sup> Stąd też na gruncie etyki zawodowej wiodącym założeniem staje się teza, zgodnie z którą nacisk na przestrzeganie kluczowych zasad etycznych w każdej profesjonalnej formie pomocy nie tylko wzmacnia możliwość realnego, czyli skutecznego pomagania, ale stanowi także niezbędne ramy dla odpowiedzialności za podejmowane działania. Por. tamże, s. 22.

<sup>33</sup> Jak wskazuje M. Sidor-Rządkowska: „«Coach działa dla dobra klienta» – to krótkie zdanie uznać można za najważniejszą zasadę etyki coachingu. Stanowić ona powinna podstawowy punkt odniesienia w sytuacji pojawiających się wątpliwości dotyczących przygotowania i prowadzenia sesji coachingowych”. M. Sidor-Rządkowska, dz. cyt., s. 54. Ponadto kodeksy etyki zawodowej coachingu formułują, jako wiodące, takie naczelnne zasady etyczne jak: szacunek dla autonomii klienta, dotrzymywanie zobowiązań,



założenia to ona stanowi naczelną i zarazem ostateczną regulację wyznaczającą ramy aktywności zawodowej coacha, mającą zarazem charakter rozstrzygający w sytuacjach dylematów etycznych (np. konfliktów interesów, lojalnościowych)<sup>34</sup>. W świetle tych założeń zatem niezwykle istotne staje się to, by coach nie tylko stale rozwijał swoje kompetencje i warsztat pracy<sup>35</sup>, ale także wiedzę etyczną oraz kształtował swą wrażliwość moralną<sup>36</sup>.

Coach nie może zapominać, że podczas sesji wywiera realny i zarazem nieodwracalny wpływ na klienta, rzutujący często na całe jego życie. Musi mieć zatem stale na uwadze nie tylko to, jak mu pomóc, ale zarazem także, jak nie zaszkodzić. Sytuacje pomocowe bowiem, jak każda forma ingerencji w życie drugiego człowieka, wiążą się ze szczególną groźbą nadużyć, które pojawiają się przede wszystkim w obliczu wyborów pomiędzy interesem własnym a dobrem klienta. Wówczas, by nie wyrządzić krzywdy drugiemu człowiekowi, sama znajomość norm sprawności zawodowej może nie wystarczyć.

Należy pamiętać, że choć relacja coach–klient ma z założenia charakter partnerski, to jest ona jednak niewspółmierna. Klient nie ma bowiem dostatecznej wiedzy i miarodajnych narzędzi, które pozwoliłyby mu kontrolować skutecznie pracę coacha, stwierdzić, że w ramach posiadanej autonomii zawodowej każdorazowo wybiera on właściwe metody i narzędzia współpracy oraz że wykorzystuje je zgodnie z zakładanym celem pomocowym, że dba należycie o powierzone mu dobro, że faktycznie pomoże, że nie zawiedzie, że nie wykorzysta wiedzy, którą zdobył podczas sesji, przeciwko niemu lub dla własnej korzyści. Stąd też musi każdorazowo zaufać coachowi, jego kompetencjom, wiedzy, zawierzyć co do czystości intencji. Z kolei coach niejednokrotnie będzie musiał mierzyć się z sytuacjami, w których pojawi się pokusa i zarazem

---

prawdomówność i uczciwość, obowiązek zachowania tajemnicy. Por. tamże, oraz *Kodeks Etyczny ICF*, <https://icf.org.pl/kodeks-etyczny/> (dostęp: 20.08.2022); *Kodeks etyczny Coacha*, <https://www.izbacoachingu.com/wp-content/uploads/2020/KodeksEtycznyCoachalC.pdf> (dostęp: 9.02.2023) oraz *Globalny Kodeks Etyczny dla coachów, mentorów i superwizorów*.

<sup>34</sup> Co ważne, w treści kodeksów znajdują się także zapisy normatywne, bezpośrednio zalecające działania w przypadku tego typu konfliktów etycznych. Np. *Globalny Kodeks Etyczny dla coachów, mentorów i superwizorów* formułuje wobec swych członków następującą dyrektywę działania: „Stowarzyszeni nie będą wykorzystywać klienta ani osiągać niewłaściwych korzyści – finansowych i niefinansowych – z relacji z nim, a także wykorzystywać danych osobowych, zawodowych lub innych danych klienta bez jego zgody”. Tamże, <https://emccpoland.org/wp-content/uploads/2019/11/Kodeks-etyki-2021-PL.pdf>, s. 5 (dostęp: 22.09.2022).

<sup>35</sup> Na przykład jedna z dyrektyw *Kodeksu Etycznego Coacha IC* głosi, co następuje: „Pamiętaj o stałym pogłębianiu wiedzy i rozwijaniu swoich umiejętności”. *Kodeks Etyczny Coacha*, <https://www.izbacoachingu.com/wp-content/uploads/2020/KodeksEtycznyCoachalC.pdf>, s. 3 (dostęp: 9.02.2023). Z kolei *Kodeks Etyczny ICF* w sekcji poświęconej odpowiedzialności za praktykę zawodową, zobowiązuje coacha do przestrzegania dyrektywy, by się „doskonalic poprzez ciągły rozwój osobisty, zawodowy oraz etyczny”. *Kodeks etyczny ICF*, <https://icf.org.pl/wp-content/uploads/2020/07/Kodeks-etyczny-ICF-PL.pdf> (dostęp: 18.08.2022). Por. także M. Sidor-Rządkowska, dz. cyt., s. 54-55.

<sup>36</sup> *Kodeks Etyczny Coacha*, <https://www.izbacoachingu.com/wpcontent/uploads/2020/KodeksEtycznyCoachalC.pdf>, s. 1 (dostęp: 29.08.2022).

realna sposobność zrealizowania swych partykularnych interesów; w których będzie mógł wykorzystać relację z klientem dla własnej korzyści, niejednokrotnie ze szkodą dla procesu coachingowego (zakontraktowanego celu), a więc tym samym kosztem klienta.

Czy w takiej sytuacji odwołanie się do etyki zawodowej może stanowić skuteczne remedium zapobiegające działaniom wypaczającym prawdziwy, sięgający samych aksjologicznych fundamentów człowieczeństwa sens zawodu coacha? W myśl którego ma on umacniać człowieka na drodze do osiągnięcia życiowego optimum?

Czy dyrektywy kodeksów etycznych zawsze okażą się wiążące dla reprezentantów zawodu w momencie próby? Czy można liczyć zasadnie, że jak głoszą zapisy kodeksów etyki zawodowej, coachowie „nie będą wykorzystywać klienta ani osiągać niewłaściwych korzyści – finansowych i niefinansowych – z relacji z nim, a także wykorzystywać danych osobowych, zawodowych lub innych danych klienta bez jego zgody”<sup>37</sup>?

Może jednak w takich przypadkach warto byłoby sięgnąć także po rozwiązania ogólnosystemowe, tj. usankcjonować także naczelne dyrektywy zawodu treścią odpowiednich uregulowań prawnych, chroniących dobro oraz interes klienta?

## **Problem usankcjonowania prawno-etycznego zawodu coacha w Polsce a kwestia jego profesjonalizacji**

W odpowiedzi na wyzwania etyczne związane ze świadczeniem usług profesjonalnej pomocy i zarazem w trosce o zachowanie jej najwyższych standardów etyczno-prawnych w ustawodawstwie polskim pojawił się zapis konstytucyjny dotyczący tzw. zawodów zaufania publicznego. Jest to regulacja prawna odnosząca się do specyficznych zawodów, definiowanych jako „profesje polegające na wykonywaniu zadań o szczególnym charakterze z punktu widzenia zadań publicznych i z troski o realizację interesu publicznego”<sup>38</sup>. Co ważne, ze względu na wagę społecznej roli tych zawodów zapis ten wskazuje na znaczącą potrzebę ochrony prawnej (na mocy regulacji ustawowej) nie tylko przestrzegania specyficznych dla nich norm rzetelności zawodowej, ale także zasad etycznych, na których winny być one ufundowane (np. jedną z kluczowych zasad jest wymóg zachowania tajemnicy zawodowej). Zapis ten znajduje się w *Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej* z dnia 2 kwietnia 1997 r. w rozdziale I pt. *Rzeczpospolita*

<sup>37</sup> *Globalny Kodeks Etyczny dla coachów, mentorów i superwizorów*, <https://emccpoland.org/wp-content/uploads/2019/11/Kodeks-etyki-2021-PL.pdf>, s. 6 (dostęp: 22.09.2022).

<sup>38</sup> A. Krasnowolski, *Zawody zaufania publicznego, zawody regulowane oraz wolne zawody. Geneza, funkcjonowanie i aktualne problemy. Opracowania tematyczne*, Warszawa 2013, s. 13-14, [https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatopracowania/56/plik/ot-625\\_.pdf](https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatopracowania/56/plik/ot-625_.pdf) (dostęp: 23.09.2022). Por. także E. Gierach, *Dostęp do wykonywania prawniczych zawodów zaufania publicznego w świetle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego*, „Zeszyty Prawnicze” 2009, nr 3-4, s. 15.

w artykule 17<sup>39</sup>. Co ciekawe jednak, nie tyle definiuje on, ile przyznaje status zawodu zaufania publicznego tym profesjom, które spełniają określone kryterium formalne w postaci posiadania samorządu zawodowego (korporacji zawodowych). Samorzady zawodowe pełnią tu bowiem istotną funkcję nadzorująco-zabezpieczającą, czuwającą nad profesjonalizmem etyczno-prawnym reprezentowanych zawodów. Reprezentują one osoby wykonujące określone zawody, sprawując pieczę nad ich należyтым wykonywaniem, tj. w granicach interesu publicznego i dla jego ochrony. W szczególności zatem głównym zadaniem powierzonym samorządom zawodów zaufania publicznego jest swoiste uwierzytelnianie zawodowe zarówno w obszarze prawnym, jak i etycznym. Czynią to poprzez reglamentowanie dostępu do zawodu, prowadzenie rejestrów osób mających prawo wykonywania danego zawodu; a także kształtowanie zasad i czuwanie nad etyką wykonywania zawodu, m.in. poprzez ustalanie zasad deontologii zawodowej; a także nadzór i dbałość o odpowiedzialność zawodową poprzez sprawowanie sądownictwa dyscyplinarnego wobec swych członków. Ponadto samorzady te dbają o rozwój zawodowy poprzez doskonalenie zawodowe członków i określanie programów kształcenia w danym zawodzie<sup>40</sup>. Co ważne, przynależność do odpowiedniego samorządu zawodowego osób wykonujących dany zawód jest obowiązkowa i stanowić ma swoisty gwarant jakości zawodowej.

Obecnie w polskim systemie prawnym obowiązują uregulowania rangi ustawowej, powołujące samorzady zawodowe dla ok. 20 zawodów zaufania publicznego<sup>41</sup>. Co ciekawe, w Polsce brak jednak konstytucyjnej oraz ustawowej definicji samego pojęcia zawodu zaufania publicznego. Określenie istoty „zawodu zaufania publicznego” znajduje się przede wszystkim w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego. Możliwość zakwalifikowania danego zawodu do kategorii zawodów zaufania publicznego determinowana jest tu szczególnymi cechami takiego zawodu. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego określa zaufanie publiczne jako „przekonanie o zachowaniu przez wykonującego ten zawód dobrej woli, właściwych motywacji, należytej staranności zawodowej oraz wiary w przestrzeganie wartości istotnych dla profilu danego zawodu”<sup>42</sup>.

<sup>39</sup> Zapis ten przyjmuje następującą treść: „W drodze ustawy można tworzyć samorzady zawodowe, reprezentujące osoby wykonujące zawody zaufania publicznego i sprawujące pieczę nad należyтым wykonywaniem tych zawodów w granicach interesu publicznego i dla jego ochrony”. *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., rozdział I: Rzeczpospolita, artykuł 17*, <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm> (dostęp: 14.01.2023).

<sup>40</sup> Por. E. Gierach, dz. cyt., s. 13-14.

<sup>41</sup> Wśród zawodów związanych z obsługą osobistych potrzeb ludzkich znajdują się zawody związane z ochroną zdrowia (np. lekarz (w tym także weterynarii), farmaceuta, pielęgniarka, fizjoterapeuta, położna, psycholog, diagnosta laboratoryjny), pomocą prawną (np. adwokat, notariusz, radca prawny, komornik, syndyk, kurator sądowy) czy bezpiecznym zagospodarowaniem przestrzeni (np. urbanista, inżynier budownictwa) itp.

<sup>42</sup> Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 lipca 1997 r., sygn. akt K 41/05, s. 19-20; <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20071240871> (dostęp: 20.02.2023).

W pojęciu zawodu zaufania publicznego nie chodzi jednak tylko o „profesjonalizm, fachowość, rzetelność, bo to jest właściwe każdemu zawodowi”<sup>43</sup>. Istotne jest to, że do zawodu zaufania publicznego przypisywana jest również swoista misyjność, rozumiana przede wszystkim jako służenie ogółowi, zgodnie z którą osoby wykonujące te zawody „muszą też przestrzegać wartości istotnych nie tylko dla profilu danego zawodu, ale także dla funkcjonowania państwa jako takiego”<sup>44</sup>. Wzrasta dziś bowiem powszechna świadomość, że „sprawne i bezpieczne funkcjonowanie społeczeństw jest możliwe w dużej mierze właśnie dzięki osobom wykonującym zawody zaufania publicznego, czyli specjalistom o wysokich kwalifikacjach, z odpowiednim doświadczeniem i kierującym się misją”<sup>45</sup>. Jak wskazuje orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, zawód zaufania publicznego związany jest z udzielaniem świadczeń i wchodzeniem w kontakty z osobami fizycznymi w razie wystąpienia zagrożenia dóbr o szczególnym charakterze (np. życia, zdrowia, wolności, godności, dobrego imienia). Z tego też względu często wiąże się on z dostępem do informacji osobistych, dotyczących życia prywatnego osób korzystających z usług jego przedstawicieli. Stąd też wynika konieczność ich ochrony prawnej (ustawowej), przede wszystkim poprzez objęcie ich tzw. tajemnicą zawodową, umacniającą przekonanie społeczne o właściwym dla interesów jednostki wykorzystywaniu tych informacji<sup>46</sup>.

Ponadto należy podkreślić, że wykonywanie zawodu zaufania publicznego określane jest nie tylko w regulacji ustawowej i poprzez działalność samorządów zawodowych, ale także normami etyki zawodowej, szczególną treścią ślubowania, tradycją korporacji zawodowej<sup>47</sup> i co ważne, łączy się także ze szczególnym charakterem wykształcenia wyższego i uzyskanej specjalizacji<sup>48</sup>.

Niestety zawód coacha, mimo swej specyfiki pomocowej, rozległości społecznego wpływu oraz ciężącej nań zawodowej odpowiedzialności, nie ma w Polsce statusu zawodu zaufania publicznego, brak dlań regulacji ustawowej określającej standardy jego wykonywania (które ściśle i jednoznacznie wskazują ścieżkę wykształcenia zawodowego czy kompetencje, jakie należy nabyć, by móc wykonywać ten zawód). Nie istnieją też

---

<sup>43</sup> K. Sobczak, *Zawody zaufania publicznego: mamy problemy z wykonywaniem swojej misji*, <https://www.prawo.pl/prawnicy-sady/zawody-zaufania-publicznego-mamy-problemy-z-wykonywaniem-swojej-misji,184966.html> (dostęp: 22.01.2023). Źródło: Centrum Prasowe PAP. Materiał powstał we współpracy z Krajową Izbą Doradców Podatkowych.

<sup>44</sup> Tamże.

<sup>45</sup> <https://pap-mediroom.pl/biznes-i-finance/zawody-zaufania-publicznego-bezpieczenstwo-spoeczne> (dostęp: 1.07.2023). Materiał powstał we współpracy z Krajową Izbą Doradców Podatkowych.

<sup>46</sup> Por. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego, dz. cyt., s. 20.

<sup>47</sup> Kwestia znaczenia oraz zasadności formułowania kodeksów etycznych dla określonych profesji stanowi istotny przedmiot współczesnych teoretycznych analiz oraz dyskusji naukowych. Argumenty za oraz przeciw ich tworzeniu zestawiała celnie m.in. M. Środa. Zob. tamże, *Argumenty za i przeciw etyce zawodowej*, „Etyka” 1994, nr 27, s. 167-169.

<sup>48</sup> Por. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego..., s. 25-26.

coachingowe samorządy zawodowe, reprezentujące rodzime środowisko tego zawodu, stojące na straży jego profesjonalizmu.

Zawód coacha, po ponad 2 dekadach funkcjonowania<sup>49</sup> w Polsce, doczekał się jedynie oficjalnej rejestracji. Stało się to w wyniku zaangażowania i prac Polskiej Izby Coachingu<sup>50</sup>, która w 2013 roku złożyła wniosek w tej sprawie. Z początkiem stycznia 2015 roku weszło w życie *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania*, w którym zawód coach został wymieniony w grupie specjalistów: trener osobisty (coach, mentor, tutor)<sup>51</sup>. Należy uściślić jednak, że „Wpis do klasyfikacji zawodów i specjalności nie jest równoznaczny z wpisem do Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w której aktualnie brak pozycji związanej z działalnością coachingową”<sup>52</sup>.

## Wyzwania, wątpliwości i zagrożenia dla standardów etycznych wykonywania zawodu coacha w Polsce

Brak ścisłych, jednoznacznych regulacji prawnych dotyczących wykonywania zawodu coacha oraz jednoznacznych standardów co do formy kształcenia coachingowego ma niewątpliwie negatywny wpływ zarówno na wizerunek, wiarygodność, jak i sam profesjonalizm tego zawodu w Polsce. Prawo bowiem nie stawia większych obostrzeń co do wykonywania tej profesji, stąd też niemal każdy może nazwać się coachem i promować swoje usługi w tym zakresie. Jak przewrotnie zaznaczają badacze: „Jednym z uroków coachingu jest to, że każdy może się nim zajmować”<sup>53</sup>. Okazuje się, że nie trzeba mieć nawet wyższego wykształcenia. Do podjęcia pracy w zawodzie nie jest bowiem wymagane prawnie posiadanie określonych tytułów, kwalifikacji czy uprawnień zawodowych.

Stąd na rynku ofert usług coachingowych, oprócz profesjonalistów rzeczywiście świadczących usługi zgodnie ze standardami i etyką zawodu, mogą także funkcjonować osoby bez odpowiedniego przygotowania, wykonujące działania, które z coachingiem mogą mieć niewiele wspólnego. Szczególnie w przestrzeni internetowej (np. w mediach

<sup>49</sup> Por. I. Ślęzak-Gładzik, dz. cyt., s. 187.

<sup>50</sup> Jak stanowi zapis ze strony internetowej Polskiej Izby Coachingu, określający misję tej organizacji: „Izba Coachingu jest niezależną organizacją reprezentującą środowisko coachingowe w Polsce. Dąży do tego, aby według określonych standardów, w poszanowaniu etyki oraz zapewniając najwyższą jakość, coaching stawał się profesją przyczyniającą się do społecznego rozwoju”, <https://www.izbacoachingu.com/> (dostęp: 5.08.2022).

<sup>51</sup> Por. *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania*, Dz.U. 2014, poz. 1145, s. 18 (poz. 235920); <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20140001145> (dostęp: 20.02.2023).

<sup>52</sup> Izba Coachingu, *Raport ścieżki edukacji profesjonalnego coacha*, s. 9. Zob. *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24.12.2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD)*, <http://www.klasyfikacje.gofin.pl/pkd/4,0.html> (dostęp: 16.01.2022).

<sup>53</sup> C. Cederström, A. Spicer, dz. cyt., s. 12.

społecznościowych) widoczne jest bogactwo różnorodnych ofert coachingowych: kursów, szkoleń, webinarów, określanych zazwyczaj w celu ich uwiarygodnienia jako „profesjonalne”, „certyfikowane”, które są niemało płatne. Wiele z nich budzi jednak spore wątpliwości, zwłaszcza te, które sprowadzają się do kilku, kilkunastu spotkań, i to często jedynie w formie e-learningu. Stąd też pojawia się spora trudność w ocenie rzeczywistego poziomu merytorycznego świadczonych przez nie usług.

Co za tym idzie, pojawia się niepokojące pytanie: czy potencjalny klient, zainteresowany zdobyciem kompetencji w tym zawodzie, będzie potrafił wybrać ofertę szkoleniową, która rzeczywiście pozwoli mu zarówno na zdobycie wiedzy o istocie coachingu oraz umiejętności jej praktycznego zastosowania, jak i ustrzeże przed możliwością zrobienia krzywdy drugiemu człowiekowi swym nieprofesjonalnym działaniem? Stąd niczym bumerang powraca pytanie o profesjonalizm i kompetencyjność zawodu coacha. Na ile oferowane na rynku oferty zdobywania kompetencji w zawodzie coacha stanowią źródło fachowej i wystarczającej wiedzy o wykonywaniu tej profesji? Czy w tak krótkim czasie, jak oferowane przez niektóre prywatne firmy kursy czy szkolenia, jest miejsce na pogłębioną refleksję nad specyfiką zawodu, zdobycie odpowiednich kompetencji, namysł, poznanie naukowych fundamentów coachingu, uświadomienie sobie jego interdyscyplinarnego charakteru? Czy sami prowadzący prezentują odpowiedni poziom merytoryczny i mają wystarczające doświadczenie zawodowe w tym zakresie?

Należy tu zaznaczyć, że coaching jest przecież formą wspierania rozwoju osobistego i zawodowego, która bazuje na wiedzy interdyscyplinarnej o człowieku, jego rozwoju, mechanizmach poznawczych, międzyludzkiej komunikacji, współdziałaniu, funkcjonowaniu społeczeństwa. Na jego naukowe fundamenty składają się zatem nie tylko specyficzne dla profesji umiejętności i metodyka, ale także, a może przede wszystkim, wiedza z zakresu wielu różnych dyscyplin: filozofii, etyki, psychologii, pedagogiki, socjologii, antropologii, psychiatrii, nauk o kulturze, społeczeństwie, organizacji i zarządzaniu. To na bazie tej wiedzy powinno się budować relację coachingową, która ma być przecież oparta na wzajemnym porozumieniu, zaufaniu, współpracy, by móc skutecznie pomagać i nie zaszkodzić, by coach miał każdorazowo pełną świadomość ciążącej nań odpowiedzialności za cudzy los.

Wielu współczesnych reprezentantów zawodu ma już tę świadomość. Jak wskazuje np. coach Justyna Szymczyk – „Ktoś, kto chce pracować na takim stanowisku, musi mieć świadomość, że wiąże się ono z ciągłym poszerzaniem swojej wiedzy z zakresu rozwoju osobistego czy psychologii”<sup>54</sup>. Wymaga to jednak czasu oraz zaangażowania. Odbycie choćby cyklu kursów to zdecydowanie za mało.

<sup>54</sup> J. Szymczyk, *Coach – kim jest i jak można nim zostać?*, <https://poradnikpracownika.pl/-coach-kim-jest-i-jak-mozna-nim-zostac> (dostęp: 17.09.2022).

Stąd też wiele organizacji branżowych, m.in. Polska Izba Coachingowa czy Polski Oddział Międzynarodowej Federacji Coachingu<sup>55</sup>, zdając sobie sprawę z zagrożeń wynikających z tej sytuacji, stara się jej przeciwdziałać poprzez aktywność popularyzującą ideę profesjonalnego coachingu, dbałość o jakość usług coachingowych, a także promując przestrzeganie obowiązujących standardów i etyki zawodu<sup>56</sup>. Ich działalność stanowi zatem swoisty (choć pozaustawowy) analogon samorządów zawodowych<sup>57</sup>. Ich aktywność bowiem „ma na celu z jednej strony służbę przedstawicielom tej profesji przez kreowanie eksperckiego środowiska wymiany doświadczeń, z drugiej zaś służbę klientom – poprzez tworzenie profesjonalnych standardów świadczonych usług i utrzymywanie ich wysokiej jakości”<sup>58</sup>. Zabiegając o dobrą reputację profesji, dążą one zatem do zapewnienia poczucia bezpieczeństwa klientom i pozyskania zaufania społecznego. Jako drogę do profesjonalizacji zawodowej oferują także własne systemy akredytacji, certyfikacji i programów szkoleniowych oraz formułują kodeksy etyczne, do których przestrzegania zobowiązują swoich członków<sup>59</sup>. Akredytacja ma zatem stanowić wynik weryfikacji kompetencji i jakości pracy profesjonalnego coacha i superwizora oraz jakości kształcenia coachów. Jak podkreśla jeden z zapisów Izby Coachingu: „Akredytacja jest postępowaniem, w którym niezależna jednostka wydaje formalne oświadczenie, że organizacja lub osoba posiada kwalifikacje do wykonywania określonych zadań. Ma to na celu zapewnienie bezpieczeństwa klientom, profesjonalizację oraz dbanie o jakość i podnoszenie standardu świadczonych usług”<sup>60</sup>.

<sup>55</sup> Wśród coachingowych organizacji należy wymienić także Stowarzyszenie Coachów Polskich oraz polskie oddziały: International Coaching Community, European Mentoring and Coaching Council.

<sup>56</sup> Jak czytamy w opisie charakterystyki jednej z czołowych organizacji coachingowych w Polsce: „Izba Coachingu jest niezależną organizacją reprezentującą środowisko coachingowe w Polsce. Dąży do tego, aby według określonych standardów, w poszanowaniu etyki oraz zapewniając najwyższą jakość, coaching stawał się profesją przyczyniającą się do społecznego rozwoju”, <https://www.izbacoachingu.com/> (dostęp: 7.08.2022). Z kolei na stronie ICF-u znajdujemy taki oto zapis: „ICF działa na rzecz rozwoju branży usług coachingowych. Dbą o standardy kompetencyjne i etyczne. Stanowi również platformę wymiany wiedzy i doświadczeń. Oferowany przez ICF system akredytacji stawia przed coachami i szkołami coachingowymi jednakowe wymagania na całym świecie”. <https://icf.org.pl/o-nas/> (dostęp: 3.09.2022).

<sup>57</sup> Szczególnie widoczne jest to w przypadku Izby Coachingu, która zarówno w swym nazewnictwie, jak i głoszonych postulatach ściśle nawiązuje do działalności samorządów (korporacji, izb) innych zawodów pomocowych, określanych jako zawody zaufania publicznego. Na stronie Izby czytamy bowiem, co następuje: „Izba Coachingu jest niezależną organizacją reprezentującą środowisko coachingowe w Polsce. [...] Jest pierwszą na świecie izbą gospodarczą zrzeszającą podmioty prowadzące działalność w obszarze coachingu”, <https://www.izbacoachingu.com/> (dostęp: 7.08.2022). Zob. także *Statut Izby Coachingu*, <https://www.izbacoachingu.com/wp-content/uploads/2019/StatutIzbyCoachingu.pdf>, s. 1 (dostęp: 8.06.2022).

<sup>58</sup> L.D. Czarkowska, *Profesjonalizm i proces profesjonalizacji w coachingu*, „Coaching Review” 2010, nr 1, s. 43.

<sup>59</sup> Izba Coachingu, *Raport ścieżki edukacji profesjonalnego coacha*, s. 10-12.

<sup>60</sup> Izba Coachingu, *System Akredytacji*, <https://www.izbacoachingu.com/akredytacja/> (dostęp: 8.02.2022).

Czy jednak członkostwo oraz akredytacja/certyfikacja w organizacji branżowej rzeczywiście stanowią wystarczające potwierdzenie, że dany coach posiada kwalifikacje niezbędne do świadczenia profesjonalnej pomocy? Czy dają one osobom stowarzyszonym właściwe uwierzytelnienie etyczności postawy zawodowej? Czy taka forma kształcenia zawodowego coachów daje gwarancję, że gdy pojawi się problem etyczny, rzeczywiście będą oni umieli go rozpoznać i znaleźć dlań optymalne, zindywidualizowane rozwiązanie?

Czy organizacje branżowe rzeczywiście dają coachom odpowiednie przygotowanie, pozwalające na kształtowanie nie tylko umiejętności czysto zawodowych, ale także kompetencje właściwego rozeznania etycznego? Czy ścieżka akredytacji zawodowej daje wystarczającą sposobność do kształtowania wrażliwości moralnej coacha? Coach wielokrotnie stanie przeciw w swej praktyce zawodowej w obliczu wyzwań o charakterze etycznym, gdzie będzie musiał odwołać się do głosu swego sumienia, ważyć racje, argumenty, dokonywać bilansu zysków i strat, pamiętając stale o zawodowej misji pomocowej oraz spoczywającej nań odpowiedzialności zawodowej.

Czy można ufać, że akredytacja zapewni przyszłym wykonawcom zawodu wystarczające kompetencje, by w swej praktyce zawodowej kierowali się oni naczelną zasadą etyczną – nadrzędności dobra klienta, i z niej wywodzili wszelkie dalsze dyrektywy dla profesjonalnej pomocy?

Może jednak coraz szerzej oferowana ścieżka edukacji akademickiej – odbycie studiów wyższych, byłaby tutaj właściwszym rozwiązaniem w kwestii profesjonalizacji zawodowej coachingu? Także w tym wypadku rodzą się wątpliwości, głównie natury praktycznej. Wszak w światowym coachingu, przez lata, powszechną i niebudzącą większych wątpliwości merytorycznych praktyką jest uzyskiwanie uprawnień zawodowych właśnie drogą przynależności i akredytacji w organizacjach branżowych.

Ponadto kwestią otwartą pozostaje pytanie, czy obecny system szkolnictwa wyższego ma wystarczająco przygotowaną merytorycznie kadrę oraz siatkę programową, uwzględniającą w pełni specyfikę tego zawodu. Gdyby bowiem przyjąć, że wykładowcami powinni być głównie praktykujący, doświadczeni coachowie, to znowu popadniemy w sytuację błędnego koła – wracając źródłowo do systemu edukacji zawodowej oferowanej przez organizacje branżowe. Profesjonalni coachowie są bowiem najczęściej ich członkami i tam też nabywali wykształcenie i umiejętności praktyczne niezbędne do wykonywania zawodu.

Czy zatem uregulowanie prawne profesji coacha w Polsce to jedyna dziś słuszna droga do jego uwiarygodnienia na rodzimym rynku usług zawodowych, która poprzez ściśle i jednoznacznie określenie standardów zawodowych, np. w zakresie zdobycia określonego wykształcenia i kompetencji niezbędnych do wykonywania zawodu czy prawną ochronę wiodących zasad etyczno-zawodowych, pozwoliłaby oddzielić profesjonalistów od niekompetentnych, nastawionych jedynie na zysk sprzedawców obietnic rozwojowo-pomocowych? I tu nie ma gwarancji...



Dlatego też, zarówno na niwie zawodowej, jak i ogólnoludzkiej, tak ważną rolę odgrywa edukacja etyczna, ukierunkowana przede wszystkim na rozwijanie postawy wrażliwości na krzywdę drugiego człowieka i zarazem odpowiedzialności za cudze dobro. Jak pisze Magdalena Środa: „Jeśli ktoś nie ma moralnej wrażliwości, jeśli brak mu sumienia, jeśli nie jest człowiekiem przyzwoitym i uczciwym skądinąd (dzięki wychowaniu, nawykowi, wierze, autorytetom czy własnym przemyśleniom), to żadna etyka zawodowa mu nie pomoże ani go nie zbawi”<sup>61</sup>.

## Bibliografia

- Arystoteles, *Etyka nikomachejska*, Warszawa 2007.
- Budzisz B., *Istota coachingu*, „Ekonomia i Zarządzanie” 2011, nr 2, s. 85-94.
- Cederström C., Spicer A., *Pętla dobrego samopoczucia*, tłum. Ł. Żurek, Warszawa 2016.
- Clutterbuck D., *Coaching zespołowy*, Poznań 2009.
- Czarkowska L.D., *Profesjonalizm i proces profesjonalizacji w coachingu*, „Coaching Review” 2010, nr 1, s. 40-55.
- Dilts R., *Od przewodnika do inspiratora, czyli coaching przez duże „C”*, Warszawa 2006.
- Gierach E., *Dostęp do wykonywania prawniczych zawodów zaufania publicznego w świetle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego*, „Zeszyty Prawnicze” 2009, nr 3-4, s. 9-25.
- Halbner M., *Przedmowa do polskiego wydania. Nie ma nic złego w czuciu się dobrze. Nie jest jednak dobrze, kiedy masz poczucie, że nie możesz czuć się źle*, [w:] C. Cederström, A. Spicer, *Pętla dobrego samopoczucia*, tłum. Ł. Żurek, Warszawa 2016, s. VIII-XIX.
- Hujfelt-Łukasik M., *Zasady etyczne pomocy psychologicznej w psychoterapii i coachingu*, [w:] W. Kaczyńska (red.), *O etyce służb społecznych*, wydanie II, Warszawa 2011, s. 199-201.
- Konstańczak S., *Dośkonłość jako problem moralny w pracach Władysława Tatarkiewicza*, „Sofia” 2016, nr 16, s. 157-176.
- Krasnowolski A., *Zawody zaufania publicznego, zawody regulowane oraz wolne zawody. Geneza, funkcjonowanie i aktualne problemy. Opracowania tematyczne*, Warszawa 2013, s. 3-1, [https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatopracowania/56/plik/ot-625\\_.pdf](https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatopracowania/56/plik/ot-625_.pdf) (dostęp: 23.09.2022).
- Krawczyńska-Zaucha T., *Etyczny fundament profesjonalnego coachingu. Po co coachowi kodeks etyczny?*, „Coaching Review” 2016, nr 1, s. 9-25.
- Kudlińska-Wodo B., *Deontologia profesjonalnego działania w zawodach pomocowych w świetle analizy kodeksów etycznych*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Sociologica” 2019, nr 69, s. 91-106.
- Parsloe E., Leedham M., *Coaching and Mentoring. Practical techniques for developing learning and performance*, third edition, Londyn 2017.
- Sidor-Rządkowska M., *Profesjonalny coaching. Zasady i dylematy etyczne w pracy coacha*, Warszawa 2012.
- Szutta N., *Status współczesnej etyki cnót*, „Diametros” 2004, nr 1, s. 70-84.
- Ślęzak-Gładzik I., *Zawód coach. Kształcenie coachów w Polsce*, „Humanities and Social Sciences” 2015, nr 4, s. 183-197.
- Środa M., *Argumenty za i przeciw etyce zawodowej*, „Etyka” 1994, nr 27, s. 167-169.
- Tatarkiewicz W., *O doskonałości [Wybrane eseje]*, Lublin 1991.

<sup>61</sup> M. Środa, *Sumienie a etyka, Niepotrzebny dylemat?*, <http://decydent.pl/sumienie-a-etyka/> (dostęp: 18.10.2022).

## Wykorzystane materiały oraz strony internetowe

- Globalny Kodeks Etyczny dla coachów, mentorów i superwizorów*, <https://emccpoland.org/wp-content/uploads/2019/11/Kodeks-etyki-2021-PL.pdf> (dostęp: 22.09.2022).
- Informacja o zawodzie Trener osobisty (coach, mentor, tutor) (235920)* w ramach projektu „Rozwijanie, uzupełnienie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnienie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+”. Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, [infodoradca.edu.pl](http://infodoradca.edu.pl), <http://wuptorun.praca.gov.pl> (dostęp: 4.02.2023).
- Izba Coachingu, *Raport ścieżki edukacji profesjonalnego coacha*, <chromeextension://efaidnbmnnnibpccajpcglclefindmkaj/https://www.izbacoachingu.com/wp-content/uploads/2019/RaportIC-SciezkiEdukacjiProfesjonalnegoCoacha.pdf> (dostęp: 12.12.2022).
- Izba Coachingu, *System Akredytacji*, <https://www.izbacoachingu.com/akredytacja> (dostęp: 13.01.2023).
- Kodeks etyczny Coacha*, <https://www.izbacoachingu.com/wpcontent/uploads/2020/KodeksEtyczny-CoachaIC.pdf> (dostęp: 18.08.2022).
- Kodeks Etyczny ICF Polska*, <https://icf.org.pl/kodeks-etyczny/> (dostęp: 18.08.2022).
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., rozdział I. Rzeczpospolita, artykuł 17*, <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.html> (dostęp: 7.09.2022).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania*, Dz.U. 2014 poz. 1145, s. 18 (poz. 235920).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24.12.2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD)* <http://www.klasyfikacje.gofin.pl/pkd/4,0.html> (dostęp: 14.10.2022).
- Sobczak M., *Zawody zaufania publicznego: mamy problemy z wykonywaniem swojej misji*; <https://www.prawo.pl/prawnicy-sady/zawody-zaufania-publicznego-mamy-problemy-z-wykonywaniem-swojej-misji,184966.html> (dostęp: 12.10.2022). Źródło: Centrum Prasowe PAP. Materiał powstał we współpracy z Krajową Izbą Doradców Podatkowych.
- Statut Izby Coachingu*, <https://www.izbacoachingu.com/wpcontent/uploads/2019/StatutIzbyCoachingu.pdf> (dostęp: 17.12.2022).
- Szymczyk J., *Coach – kim jest i jak można nim zostać?*, <https://poradnikpracownika.pl/-coach-kim-jest-i-jak-mozna-nim-zostac> (dostęp: 17.09.2022).
- Środa M., *Sumienie a etyka, Niepotrzebny dylemat?*, <http://decydent.pl/sumienie-a-etyka/> (dostęp: 18.10.2022).
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 lipca 1997 r., sygn. akt K 41/05*, s. 19-20, <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20071240871> (dostęp: 20.02.2023).
- <https://app.evenea.pl/event/zbudujsiebie> (dostęp: 15.11.2022).
- <https://coachingfederation.org> (dostęp: 24.01.2023).
- <https://www.grupa-tense.pl/blog/personal-branding-jak-zbudowac-marke-osobista/> (dostęp: 15.11.2022).
- <https://icf.org.pl> (dostęp: 20.01.2023).
- <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20140001145> (dostęp: 20.02.2023).
- <https://internationalcoachingcommunity.com/coaching-the-world> (dostęp: 24.01.2023).
- <https://poland.internationalcoachingcommunity.com/about-icc/?lang=pl> (dostęp: 20.01.2023).
- <https://www.wsb.pl/opole/aktualnosci/zbuduj-swoja-marke-osobista-bezplatne-warsztaty-line> (dostęp: 15.11.2022).
- <https://xmonks.com/coaching-industry-global-opportunities-market-and-growth> (dostęp: 24.01.2023).

## **Między odpowiedzialnością a sumieniem. Wyzwania etyczne zawodu coacha jako profesji o charakterze rozwojowo-pomocowym**

**Abstrakt:** W artykule autorka stawia pytanie o istotę zawodu coacha w perspektywie etycznej, tj. jako profesji o charakterze pomocowo-rozwojowym, wpisującej się we współczesny nurt działalności eksperckiej wspierającej proces samorozwoju człowieka. Ideą przyświecającą pracy coacha jest bowiem wspieranie człowieka w stawianiu przed sobą konkretnych zindywidualizowanych celów oraz dążenie do ich realizacji celem poprawy jakości jego życia. Coaching, jak każda z form profesjonalnej pomocy związana z realizacją czyjegoś dobra, ma także swój wymiar etyczny. Wiąże się bowiem z realnym wpływem na drugiego człowieka i wynikającą stąd odpowiedzialnością. Dlatego też zawód coacha wymaga nie tylko wiedzy fachowej, ale także wyznaczenia określonych ram etycznych związanych ze specyfiką dobra, które ma być realizowane oraz chronione. Dlatego świadome przyjęcie standardów etycznych w postaci kodeksu etycznego w pracy coacha stanowi jeden z nieodzownych warunków profesjonalizacji tego zawodu.

**Słowa kluczowe:** Kodeks Etyczny Coacha, zawód rozwojowo-pomocowy, relacja coachingowa, dylemat etyczny, odpowiedzialność zawodowa, zawód zaufania publicznego

## **Between responsibility and conscience. Ethical challenges of the coaching as a development and assistance profession**

**Abstract:** In the article, the author poses a question about the essence of the profession of a coach from an ethical perspective, i.e. as a occupational activity of an aid and development nature, in line with the contemporary trend of expert activity supporting the process of human self-development. The idea behind the work of a coach is to support a person in setting specific, individualized goals and striving to achieve them in order to improve the quality of his life. Coaching, like any form of professional help, related to the implementation of someone's good, also has its ethical dimension. It is connected with the real impact on another person and the resulting responsibility. Therefore, the profession of a coach requires not only professional knowledge, but also the setting of specific ethical frameworks related to the specificity of the good to be implemented and protected. Therefore, the conscious adoption of ethical standards in the form of a code of ethics in the work of a coach is one of the indispensable conditions for the professionalization of this profession.

**Keywords:** Coach's Code of Ethics, development and assistance profession, coaching relationship, ethical dilemma, professional responsibility, profession of public trust