

Кодекс этики и практики обучающих тренеров

Британская Ассоциация Консультирования

1. Статус настоящего Кодекса

1.1 Настоящий кодекс представляет собой версию Кодекса 1996 года, пересмотренную с учетом опыта членов БАК.

- Структура Кодекса
- Настоящий Кодекс содержит четыре раздела:
- А. Кодекс этики для всех тренеров.
- В. Основной кодекс практики для всех тренеров.
- С. Дополнение для тренеров, обучающихся консультированию.
- D. Дополнение для тренеров, обучающихся консультативным навыкам.

2. Введение

2.1 Цель настоящего Кодекса этики и практики - закрепить правила работы тренеров - членов БАК и информировать и защищать членов общества, обратившихся за обучением консультированию и консультативным навыкам, независимо от уровня и продолжительности программы обучения. Обучение связанным с консультированием навыкам включает обучение супервизии, групповой работе, навыкам межличностного общения и другие темы, использующие теорию и практику консультирования.

Разделы А и В адресованы всем тренерам. Раздел С содержит дополнение для тренеров, обучающихся консультированию. Раздел D содержит дополнения для тренеров, обучающихся консультативным навыкам.

2.2 Данный документ следует рассматривать в совокупности с остальными Кодексами практики и этики БАК и процедурами аккредитации в БАК.

2.3 Отношения между организацией-нанимателем обучающего тренера и проходящими обучение имеют большое значение. Настоящий Кодекс подтверждает принцип, согласно которому организации, являющиеся учредителями БАК, подчиняются существующим правилам всех кодексов БАК.

2.4 Этические нормы включают в себя такие ценности, как целостность, справедливость и уважение. Основные ценности консультирования и обучения находят выражение в антидискриминационной практике. Согласно настоящему Кодексу, члены БАК признают свою ответственность, в качестве обучающих тренеров, по отношению к обучающимся консультантам и их клиентам, по отношению к коллегам, настоящей Ассоциации и обществом в целом.

2.5 В настоящем Кодексе обучающими тренерами называются те, кто обучает консультированию и навыкам консультирования.

2.6 Тренеры должны понимать различия между обучением консультированию и консультативным навыкам. Они обязаны ознакомить обучаемых с этими различиями и сделать все возможное, чтобы они обучались по программе, соответствующей их запросу.

2.7 Методика обучения и методы оценки и аттестации должны логически согласовываться с теоретической основой программы (так, при обучении клиент-центрированному консультированию обучение, как правило, центрировано на обучающемся).

2.8 Обучение наиболее эффективно, когда работает двое или более обучающих тренеров. Тренеры и организация-заказчик должны стараться обеспечить это по мере возможности.

2.9 Численность группы должна соответствовать целям обучения и модели работы. При решении о количестве обучаемых должны учитываться цели обучения, методы аттестации и возможность уделять внимание каждому обучаемому. В случае, если непосредственная обратная связь между обучающим тренером и обучаемым является частью обучения, максимальное рекомендованное соотношение между обучающими и обучаемыми составляет 1:12.

А. Кодекс этики для всех обучающих тренеров

А.1 Ценности

Обучение и эксплуатация несовместимы. Обучение основано на таких ценностях, как целостность, справедливость и уважение. Обучающие тренеры несут равную этическую ответственность за свою работу независимо от того, является ли обучение платным или нет.

А.2 Анти-дискриминация

Обучающие тренеры должны осознавать свои предубеждения и стереотипы восприятия. Они должны также учитывать наличие предубеждений и стереотипов у обучаемых. Они должны обеспечить соблюдение принципа антидискриминации в ходе всего проводимого ими обучения.

А.3 Безопасность

Тренеры несут ответственность за обеспечение безопасности обучаемых и их клиентов в течение всего обучения.

А.4 Компетенция

Тренеры должны оценивать и совершенствовать свой профессионализм и действовать в пределах своей профессиональной компетенции.

А.5 Конфиденциальность

В самом начале обучения обучающие тренеры должны довести до сведения обучающихся, каковы границы конфиденциальности в ходе обучения.

А.6 Контракт

Сроки и условия предоставляемого обучения должны быть ясны обучающимся до начала обучения. Последующие изменения должны быть предварительно согласованы.

А.7 Границы

Тренеры должны установить необходимую границу между собой и обучаемыми и придерживаться ее таким образом, чтобы рабочие отношения не смешивались с дружбой и другими личными связями.

В. Основной кодекс практики для всех обучающих тренеров

В.1 Обязанности

Тренеры сознательно берут на себя задачу обучения консультированию и консультативным навыкам.

В.1.2 Тренеры обязаны соблюдать все принципы настоящего Кодекса этики и практики и всех действующих Кодексов БАК и в начале обучения ознакомить обучаемых с Кодексами этики и практики БАК.

В.1.3. Тренеры обязаны признавать ценность и достоинство обучаемых и относиться с должным уважением к проявлениям, обусловленным их происхождением, социальным положением, полом, возрастом, сексуальной ориентацией и физической недееспособностью. Тренеры также должны осознавать свои предубеждения и стереотипы восприятия и особенно внимательно следить за тем, как они могут влиять на процесс обучения.

В.1.4 Тренеры должны способствовать саморазвитию и самосознанию обучаемых, с тем чтобы они научились интегрировать личные открытия и практику.

В.1.5 Тренеры должны ознакомить обучаемых с различиями между обучением, супервизией, терапией, консультированием и использованием консультативных навыков.

В.1.6 Тренеры ответственны за формирование существующих границ.

1.6.1 Во время обучения роли обучаемого и клиента должны различаться. В случае обнаружения болезненных личностных областей обучаемого, обучающий тренер должен предложить ему продолжить углубленную работу над ними с другим консультантом вне контекста обучения.

1.6.2 Те, кто консультирует обучающихся во время обучения, не должны иметь отношения к обучению, а также процедурам аттестации.

1.6.3 Тренеры должны следить за тем, чтобы личные или социальные контакты между ними и обучаемыми не оказывали неблагоприятного влияния на эффективность обучения.

В.1.7 Тренеры не могут принимать в качестве обучаемых тех, кто в настоящее время проходит у них консультирование как клиент. Проходившие обучение не должны становиться клиентами и бывшие клиенты не должны начинать обучение до тех пор, пока не пройдет необходимый для рефлексии период времени и не будет проведена консультация с супервизором.

В.1.8 Тренеры должны обеспечивать свои эмоциональные потребности за пределами обучающей работы и независимо от отношений с обучаемыми.

В.1.9 Тренеры не имеют права эксплуатировать обучающихся в финансовом, сексуальном или каком-либо другом отношении. Вступать в сексуальные контакты с обучаемыми считается неэтичным.

В.1.10 Тренеры должны позаботиться, чтобы было уделено должное внимание условиям, в которых обучаемые предположительно будут работать по окончании обучения.

В.1.11 В случае необходимости тренеры должны подготовить обучаемых к эффективной работе в существующем сеттинге.

В.1.12 Если частью обучения является работа с клиентами, обучающие тренеры несут ответственность за обеспечение и организацию соответствующей супервизии для обучаемых.

В.1.13 Приглашенные или замещающие тренеры принимают на себя ответственность за любые предшествующие и настоящие, профессиональные и личные отношения с каждым членом обучаемой группы.

В.1.14 Тренеры должны признавать личный жизненный опыт и индивидуальность обучаемых. Вызов их взглядам, позиции и представлениям должен делаться с уважением, в соответствии с установленными задачами обучения и являться примером хорошей практики.

В.1.15 Тренеры отвечают за то, чтобы обучаемые могли обсудить с ними любую потребность в индивидуальном консультировании и воздействие, которое оно может оказать на их работу как во время, так и после обучения.

В.1.16 Поведение обучающих тренеров в ходе обучения ни при каких условиях не должно подрывать доверия общества к их работе, работе других тренеров и БАК.

В.2 Профессионализм

В.2.1 Тренерам настоятельно рекомендуется по окончании их собственного обучения пройти по меньшей мере годичную практику в соответствующей области. Им следует взять на себя обязательство по дальнейшему профессиональному самосовершенствованию в качестве обучающих тренеров.

В.2.2 Тренеры должны следить за ходом своей работы и быть готовыми дать отчет обучающимся и коллегам о том, что и с какой целью они делают.

В.2.3 Тренеры должны проверять и определять границы своей профессиональной компетенции с помощью регулярной супервизии или консультаций.

В.2.4 Тренеры несут ответственность перед собой и обучаемыми за поддержание себя в рабочей форме, восстановление физических и душевных сил и за эффективность своей работы.

В.3 Конфиденциальность

В.3.1 Тренеры несут ответственность за заключение контракта о конфиденциальности, в которой оговаривается ответственность как тренера, так и обучающихся.

В.3.2 В начале обучения тренер должен сообщить обучающимся обо всех возможных обстоятельствах, при которых договоренность о конфиденциальности перестает действовать.

В.3.3 Тренер не имеет права раскрывать конфиденциальную информацию о проходящем обучении в настоящее время или проходившем в прошлом, без разрешения самого обучающегося, за исключением следующих случаев:

- a. При обсуждении с теми, к кому тренер обращается за профессиональной поддержкой или супервизией. (Такое обсуждение, как правило, анонимно и супервизор следует правилу конфиденциальности).
- b. Во избежание нанесения серьезного ущерба самому обучающемуся либо кому-нибудь другому.
- c. Когда по закону требуется раскрытие конфиденциальности.
- d. В ходе отбора, аттестации, рассмотрения жалоб и дисциплинарных процедур в порядке предотвращения или расследования нарушений этических норм обучающимися.

Если согласие на раскрытие конфиденциальной информации не было получено, обучающий тренер должен заранее предупредить обучающихся о том, что он собирается раскрыть конфиденциальную информацию.

В.3.4 Подробная информация об отдельных обучающихся или прошедших обучение может быть использована в публикациях или выступлениях только с разрешения обучающегося и с соблюдением анонимности. Если в ходе обучения обучающие тренеры приводят примеры из своей работы, эти примеры должны быть уважительными, краткими и анонимными.

В.3.5 Если тренеру необходимо обсудить обучаемых с коллегами, такое обсуждение должно носить профессиональный и целенаправленный характер.

В.3.6 В случае, если обучающий тренер считает, что другой тренер ведет себя не должным образом, и это нельзя исправить, обсудив с ним его поведение, следует подать жалобу в соответствующие инстанции, либо прибегнуть к процедуре подачи жалоб в БАК. В этой ситуации конфиденциальная информация может быть раскрыта лишь в той мере, в какой это необходимо для рассмотрения жалобы.

В.4 Административные вопросы обучения

В.4.1 До начала обучения обучающие тренеры должны подготовить основные сведения для будущих обучаемых, в письменной форме либо с использованием других средств коммуникации. Эти сведения включают следующее:

- a. сведения об оплате обучения и других расходах, которые понадобятся в ходе обучения;
- b. сведения о сроках и времени обучения;
- c. сведения о вступительных процедурах, требованиях к поступающим и о том, каким образом принимается решение о поступлении;
- d. основные сведения о содержании программы, ее философских и теоретических основах и о методах обучения;
- e. сведения о квалификации обучающих тренеров;
- f. сведения о супервизии и индивидуальном консультировании, которые обучающиеся должны пройти в ходе обучения;

г. сведения о практике или стажировке, включенных в обучение;

h. сведения об аттестации и методах оценки, используемых в ходе обучения и их следствиях;

В.4.2 Тренеры должны выяснить, является ли обучение добровольным или принудительным, и в случае необходимости привлечь внимание заказчика к тому факту, что добровольное обучение значительно эффективнее.

В.4.3 Тренеры должны следить, чтобы обучаемые получали регулярную обратную связь и регулярно оценивали свою работу самостоятельно и с помощью других участников группы.

В.4.4 Тренеры должны чутко улавливать проявления нетерпимости со стороны обучаемых и побуждать их к развитию сознательности и уважению различий в системах ценностей разных людей.

В.4.5 Тренеры должны предоставить обучаемым возможность обсудить и оценить полученный в ходе обучения опыт индивидуально и/или в группах по крайней мере один раз за время обучения.

В.4.6 Если тренеры обнаружат противоречия между своими обязательствами по отношению к обучаемым и обязательствами по отношению к организации-заказчику, они должны разъяснить как обучаемым, так и организации-заказчику, в чем заключается это противоречие, и постараться разрешить его.

В.4.7 В случае, если разногласие между тренером и обучаемым или между тренерами не может быть разрешено, тренер или, при необходимости, его руководитель должны проконсультироваться с независимым экспертом.

С. Дополнение для тренеров, обучающих консультированию

С.1 Обучающие тренеры должны позаботиться, чтобы

а. практический опыт консультирования во внешнем сеттинге входил, по возможности, в программу обучения,

б. консультативная практика обучающихся проходила в надлежащих условиях и особое внимание уделялось конфиденциальности, закрытости и супервизии.

Д. Дополнение для тренеров, обучающих консультативным навыкам

Д.1 Тренеры должны убедиться, что обучающиеся уяснили, в каких случаях и при каких условиях они будут использовать полученные консультативные навыки.

Д.2 Тренерам надлежит убедиться, что обучаемые понимают, что использование консультативных навыков может привести к возникновению противоречия между различными обязательствами. Возможные противоречия должны быть обсуждены в ходе обучения и супервизии.

Политика равных возможностей

Британская Ассоциация консультирования (БАК) обязуется предоставить всем своим членам равные возможности вступления в любое из своих подразделений и участия в их работе. БАК с должным уважением относится к группам населения, имеющими особые характеристики, которые скрытым или явным образом могли бы воспрепятствовать их вступлению и полноправному участию в БАК. К числу таких характеристик могут относиться возраст, цвет кожи, убеждения, культура, физическая недееспособность, образование, этническая группа, пол, информированность, знания, возможность передвижения, деньги, национальность, раса, религия, сексуальная ориентация, социальное происхождение и положение.

БАК имеет целью проводить в жизнь это обязательство во всех сферах своей деятельности, включая услуги членам, вопросы ответственности нанимателей, набор добровольцев и работу с ними, установление условий работы, аттестацию, проверку и оценку выполнения правил и осуществление работы с жалобами. Это приобретает особую важность с учетом того, что БАК выступает как “голос консультирования” в мире.

БАК обеспечивает и поощряет проведение политики равных возможностей всеми ее членами.

**Журнал практической
психологии и психоанализа #3 сентябрь 2000 г.
Перевод О.Сулчинско**