مدونة قواعد السلوك الأخلاقي (أخلاقيات) الكوتشينج للاتحاد الدولي للكوتشينج

International Coaching Federation

Board approved October 2024

Revised May 2026

تتألف مدونة قواعد السلوك الأخلاقي الخاصة بالاتحاد الدولي للكوتشينج (المدونة/مدونة قواعد السلوك الأخلاقي) من خمسة أجزاء رئيسية بالإضافة إلى ملحق:

1. الغايه
2. القِيَم الأساسية والمبادئ الأخلاقية لدى الاتحاد الدولي للكوتشينج
3. الالتزامات الواجبة على جميع العاملين ضمن منظومة الاتحاد الدولي للكوتشينج
4. المعايير الأخلاقية للمهنيين الإحترافيين المعتمدين من الاتحاد الدولي للكوتشينج
5. تعهد الأخلاقيات

الملحق

التعريفات الرئيسية للمصطلحات المستخدمة في المدونة

المصطلحات الأخرى

1. الغايه

الاتحاد الدولي للكوتشينج (ICF) هو الجمعية الرائدة عالميًا في مجال الكوتشينج الإحترافي.

يتألف الاتحاد الدولي للكوتشينج من ست دوائر داخليه (Family Organizations) تُشكل معًا منظومة الاتحاد الدولي للكوتشينج (منظومة الاتحاد/المنظومة). وتشمل هذه الدوائر ما يلي: دائرة الكوتشز المحترفون المعتمدون من الاتحاد الدولي للكوتشينج، ودائرة الاعتمادات والمقاييس لدى الاتحاد الدولي للكوتشينج، ودائرة تعليم الكوتشينج ، ومؤسسة الاتحاد الدولي للكوتشينج، ودائرة الكوتشينج المؤسسي لدى الاتحاد الدولي للكوتشينج، ومعهد القيادة الفكرية التابع للاتحاد الدولي للكوتشينج. ويتولى مجلس إدارة الاتحاد الدولي للكوتشينج مسؤولية التوجيه الاستراتيجي والتنسيق اللازمين لمنظومة الاتحاد ككل.

وانطلاقًا من رسالته ومسؤوليته، يعتمد الاتحاد الدولي للكوتشينج "مدونة قواعد سلوك أخلاقي" تحدد معايير السلوك المهني والأخلاقي الواجب الالتزام بها من جميع الأطراف ضمن منظومة الاتحاد، سواءً كانوا يعملون بصفتهم مهنيين معتمدين من الاتحاد (بحسب التعريف الوارد لهذا المصطلح) أو بأي صفة أخرى. تشمل الأدوار والمسؤوليات التي تخضع لها مدونة قواعد السلوك الأخلاقي الكوتشز المهنيين المعتمدين من الاتحاد، وموظفيه (بحسب التعريف الوارد لهذا المصطلح)، والمتطوعين، وأعضاء مجالس إدارة الاتحاد، وقادة مجتمعات الممارسة التابعة له، وأعضاء اللجان العالمية وفرق العمل الفرعيه والأساسية التابعة للاتحاد (سواءً كانوا مهنيين معتمدين من الاتحاد أم لا).

تعتمد مدونة قواعد السلوك الأخلاقي هذه على القيم الأساسية للاتحاد والتي تُشكّل الأساس لفهم هذه المدونة ومبادئها الأخلاقية، ومعاييرها السلوكية.

تُعنى مدونة قواعد السلوك الأخلاقي بالحفاظ على نزاهة الاتحاد الدولي للكوتشينج ومهنة الكوتشينج الإحترافي على مستوى العالم من خلال ما يلي:

- وضع معايير للسلوك تتماشى مع القيم الأساسية للاتحاد والمبادئ الأخلاقية المعتمدة.
- توجيه التفكير الأخلاقي والتثقيف وعملية اتخاذ القرارات من منظور أخلاقي.

© حقوق التأليف والنشر لعام 2026 محفوظة لصالح الاتحاد الدولي للكوتشينج

- الفصل في المسائل المتعلقة بالأخلاقيات والحفاظ على الفقرات الأخلاقية للاتحاد عبر عملية مراجعة السلوك الأخلاقي (ECR) التي يطبقها.
- توفير الأساس الذي يُبنى عليه "تدريب الأخلاقيات" في البرامج التدريبيه المعتمدة من الاتحاد.

تهدف مدونة قواعد السلوك الأخلاقي إلى مساعدة الأشخاص الخاضعين لها وذلك من خلال توجيههم نحو العوامل والقيم والمبادئ الأخلاقية التي يجب مراعاتها كلما اضطروا للخوض في التفكير في النواحي الأخلاقيه للمهنة أو اتخاذ قرارات ذات علاقة من منظور أخلاقي.

تنطبق مدونة قواعد السلوك الأخلاقي على الأشخاص الذين يقدمون أنفسهم باعتبارهم جزءًا من منظومة الاتحاد و/أو المهنيين المعتمدين منه في تعاملاتهم المهنية.

تمثل ممارسة العمل بشكلٍ أخلاقي تحديًا، حيث سيواجه الأفراد داخل منظومة الاتحاد حتمًا مواقف تتطلب منهم الاستجابة لقضايا غير متوقعة وحل للمعضلات وتقديم حلول للمشكلات التي تواجههم.

يسعى الأشخاص داخل منظومة الاتحاد الدولي للكوتشينج إلى التصرف بأخلاقية، حتى عندما يتطلب ذلك الشجاعة باتخاذ قرارات صعبة تدعم مبدأ "فعل الخير" تجاه أصحاب العلاقه أو ذوي الصله.

يوضح الجزء الرابع من مدونة قواعد السلوك الأخلاقي الالتزامات الأخلاقية للمهنيين المعتمدين من الاتحاد الذين يمارسون أدوارهم المختلفة، سواءً بصفتهم كوتشز مهنيين أو مشرفي كوتشينج أو مرشدي كوتشينج أو مدربي كوتشينج أو متدربي كوتشينج (مبتدئين تحت التدريب).

تعمل لجنة المراجعة المستقلة لسلوكيات أخلاقيات الكوتشينج لدى الاتحاد على ضمان الالتزام بهذه المدونة من خلال عملية مراجعة السلوك الأخلاقي (ECR)، والتي تنطبق على جميع المحترفين المعتمدين من الاتحاد.

يشترط الاتحاد الدولي للكوتشينج أن يخضع جميع المحترفين الحاصلين على الاعتماد للتعليم والتدريب الأخلاقي بشكلٍ مستمر. علاوة على ذلك، يُلزم الاتحاد برامج تعليم الكوتشينج المعتمدة في مجال التدريب بتوفير تدريب في المسائل الأخلاقية، إذ تمثل الأخلاقيات الركيزة الأساسية في مهنة الكوتشينج .

تنطبق مدونة الاتحاد الدولي للكوتشينج على جميع الأفراد أو الكيانات المنتمية إلى منظومة الاتحاد. وعليه، لا يجوز لأي فرد أو كيان يعمل ضمن هذه المنظومة عدم الخضوع لأي قسم أو جزء من المدونة، كما لا يُسمح له بحذف أي من أحكام المدونة أو تعديلها أو تغييرها.

2. القِيَم الأساسية والمبادئ الأخلاقية لدى الاتحاد الدولي للكوتشينج

تنص مدونة قواعد السلوك الأخلاقي على مجموعة من الإرشادات ترمي إلى تطبيق القيم الأساسية والمبادئ الأخلاقية، وتوضح كيفية تنفيذها عمليًا. وتعتبر جميع القيم والمبادئ ذات أهمية متساوية، وتدعم بعضها بعضًا، وتمثل أهدافًا يسعى الجميع لتحقيقها. وبالتالي، يُتوقع من جميع من ينتمون لمنظومة الاتحاد احترام هذه القيم الأساسية والالتزام بهذه المبادئ في جميع تعاملاتهم المهنية.

© حقوق التأليف والنشر لعام 2026 محفوظة لصالح الاتحاد الدولي للكوتشينج

تُعرض القيم الأساسية والمبادئ الأخلاقية المرتبطة بهذه المدونه على موقع الاتحاد الدولي للكوتشينج، ويُشار إليها أدناه .لمزيدٍ من التوضيح. (يمكنك الرجوع إلى الرابط التالي https://coachingfederation.org/about/values.)

المهنيّة /الإحترافيه : الالتزام بعقلية الكوتشينج وجودة الأداء المهني / الإحترافي، بما يشمل المسؤولية والاحترام والنزاهة والكفاءة والتميّز.

أُجسّد المهنية / الإحترافية من خلال:

- التأكد من أن سلوكي المهني يتماشى باستمرار مع قيمة الإنسانية وكفاءة / جدارة "عقلية ا لكوتشينج" في جميع تعاملاتي المهنية.
- الالتزام بالصدق والدقة في جميع أقوالي وتصريحاتي.
- السعي المستمر نحو التعلّم المهني / الإحترافي والتطوير الشخصي مدى الحياة.
- دعم التطوير الشخصي والمهني / الإحترافي المستمر لعملائي وطلابي والمهنيين المعتمدين من الاتحاد.
- الوفاء بالتزاماتي.
- الوعي بالمواقف والملابسات الأخلاقية والتعامل معها بما يتماشى مع مدوّنة الأخلاقيات.
- المساهمة في إثراء المعرفة المهنية ومشاركة الخبرات والمهارات على النحو المبيّن في الكفاءات / الجدارات الأساسية لدى الاتحاد الدولي للكوتشينج.
- التصرّف بمرونة وثقة عند مواجهة التحديات.
- التصرف باحترام وشفافية في جميع المعاملات التجارية المتعلقة بالكوتشينج.
- تقديم معلومات واضحة ودقيقة في جميع تعاملاتي المهنية ذات الصلة بالكوتشينج.
- التحلي بالصدق والشجاعة والثبات على المبدأ والممارسات الأخلاقية وأعلى الفقرات لدى الاتحاد والمطبقة في مهنة الكوتشينج بشكلٍ عام.

التعاون: الالتزام بتعزيز الترابط الاجتماعي والبناء المجتمعي. أعمل بروح تعاونية من خلال:

- الالتزام واتخاذ خطوات ملموسة لتعزيز مهنة الكوتشينج المهني / الإحترافي، وذلك عبر تشجيع الإبداع المشترك وتنمية روح الابتكار والاعتماد على الموارد الجماعية.
- بناء شراكات مع الآخرين بغض النظر عن اختلافات الهوية الاجتماعية لهذه المجموعات.
- التحلي بالوعي والنية الصادقة في مساهمتي الشخصية أثناء العمل في إطار أي جهد جماعي.
- التعاون مع المهنيين / المحترفين الآخرين المعتمدين من الاتحاد الذين يعملون مع العملاء والمستفيدين والجهات الراعية (الرعاه).
- بناء شراكات والتواصل مع المهن ذات العلاقة والجمعيات و المؤسسات و الأشخاص العاملين في منظمات الكوتشينج الأخرى .

© حقوق التأليف والنشر لعام 2026 محفوظة لصالح الاتحاد الدولي للكوتشينج

الإنسانية: الالتزام بالتحلي بالرحمة واللطف والتعاطف والاحترام تجاه الآخرين.

أُجسّد قيمة الإنسانية من خلال:

- تقبُّل حقيقة أنني كبشر لست مطالبًا بالكمال، وأن التعبير عن العيوب من منظور الكوتشينج يمثل فرصة لنشر ثقافة الانفتاح وتقبّل الذات.
- إدراكي الدائم بأن أمامي الكثير لأتعلّمه، وانفتاحي على وجهات نظر الآخرين وتقبلها.
- بناء علاقات حقيقية تدعم الصدق والشفافية والوضوح.
- السعي المستمر لتطوير الوعي الذاتي.
- الاستعداد للاعتراف بالأخطاء وتحمل المسؤولية عنها.
- تحمّل مسؤولية أفعالي والتعلم منها.
- إبداء التواضع فيما يتعلق بإنجازاتي.
- تجنّب أي سلوك أو خطاب يُلمّح إلى التفوّق على الآخرين بأي شكلٍ من الأشكال.
- الالتزام بالشمولية والكرامة وقيمة الذات وحقوق الإنسان.

الإنصاف: الالتزام بتبنّي عقلية الكوتشينج من أجل استكشاف احتياجات الآخرين وفهمها، حتى أتمكن من ممارسة عمليات عادلة دائمًا تضمن المساواة للجميع.

أُجسد التزامي بالإنصاف من خلال:

- الاعتراف بكل هويات الجماعات المتنوعه والمختلفه واحترامها وتقدير مساهماتها.
- معاملة الجميع بنفس القدر من الكرامة وبروح من العدالة والإنصاف.
- الوعي بالأنماط النظامية للتحيّز الواعي وغير الواعي لديّ ولدى الآخرين.
- فهم وزيادة الوعي بالتنوع الاجتماعي والعدالة النظامية والاضطهاد المنهجي، وكيف تنعكس هذه العوامل في مهنة الكوتشينج.
- الحفاظ على مبدأ المساواة والشراكة في جميع علاقاتي المهنية، سواءً كانت علاقة بين كوتش ومستفيد /عميل، أو كوتش ومتدرب ، أو كوتش مرشد ، أو كوتش مشرف.

© حقوق التأليف والنشر لعام 2026 محفوظة لصالح الاتحاد الدولي للكوتشينج

3. الالتزامات المترتبة على جميع منتسبي منظومة الاتحاد الدولي للكوتشينج

تمثل هذه القيم أهدافًا نسعى لتحقيقها، وتُشكل دليلاً محكما" للتفكير واتخاذ القرارات من منظور أخلاقي. ويُتوقع من كافة منتسبي منظومة الاتحاد الدولي للكوتشينج احترام هذه القيم والالتزام بها في جميع تعاملاتهم المهنية.

نحرص على تحقيق ما يلي:

- أداء المهام والواجبات المنوطة بنا بوعي ونزاهة ومسؤولية، وذلك من خلال التفكير بمنظور عالمي، والتحلي بالشجاعة في أفكارنا وأفعالنا وأقوالنا، والوعي بتأثيرنا، وتحمل مسؤولية ما يترتب على ذلك من نتائج.
- الالتزام بتحقيق التميّز من خلال التطوير المستمر على المستويين الشخصي والمهني، وكذلك في السلوك الأخلاقي.
- مراعاة المرجعيات الثقافية المتنوعة بيقظة وانتباه مع إظهار الاحترام الثقافات المختلفة عن ثقافاتنا من خلال الحوارات المنفتحة حول هذه الفروقات الثقافية.
- الحفاظ على الوعي بطبيعة العلاقات وكيف تتأثر بعوامل مثل الانحيازات، وديناميكيات السلطة، وأشكال الاضطهاد المنهجي، والعمل بفعالية على معالجة هذه العوامل من خلال التعليم المستمر والحوارات المفتوحة.
- السعي إلى تنمية نضجنا الأخلاقي وارتقائنا السلوكي من خلال التأمل الذاتي المستمر وتعزيز الوعي الذاتي. وفي حال نشوء معضلة أخلاقية، سنلتمس العون اللازم لحلّها على الوجه الصحيح.
- محاولة التواصل بكل احترام مع الآخرين لإبداء أية مخاوف قد تدل على سلوك غير أخلاقي من قبلهم، وسنلجأ عند الحاجة إلى الإرشاد الأخلاقي لاتخاذ الخطوات المناسبة لدرء المفاسد.
- إبلاغ المعنيين بالمسؤوليات الأخلاقية المنصوص عليها في مدوّنة السلوك الأخلاقي هذه، وذلك من خلال تمكينهم من الاطلاع عليها.
- الإيمان بأن السلوك الأخلاقي لا يُختزل فيما هو منصوص عليه هنا فقط، بل وإنما يتعدّاه إلى ما تمليه علينا ضمائرنا وقيمنا الأخلاقية.

4. المعايير الأخلاقية للمهنيين المحترفين من الاتحاد الدولي للكوتشينج

يُعدّ الالتزام بمعايير السلوك الأخلاقي هذه الصادرة عن الاتحاد الدولي للكوتشينج الركيزة الأولى من الكفاءات / الجدارات الأساسية في مهنة الكوتشينج بحسب ما ورد في "كفاءات / جدارات الاتحاد الدولي الأساسية"، وهي: " إظهار ,وإثبات الممارسة الأخلاقية: فهم أخلاقيات الكوتشينج ومعاييره وتطبيقها بشكلٍ متّسق ودائم".

تنطبق الفقرات الأخلاقية التالية على جميع الأنشطة المهنية التي يمارسها الكوتشز المهنيين / المحترفين من الاتحاد الدولي للكوتشينج سواءً كانت هناك علاقة كوتشينج رسمية قائمة (بحسب التعريف الوارد لهذا للتعريفات المعتمدة) أم لم توجد. وتنقسم هذه الفقرات الأخلاقية إلى خمسة أقسام رئيسية:

1. الاتفاقيات مع المستفيد و/ أو العميل و/أو الجهة الراعية.
2. السرية والامتثال القانوني.
3. السلوك المهني وتضارب المصالح.
4. الالتزام بتقديم قيمة ثابتة و/ أو مستمرة.
5. النزاهة المهنية والمساءلة.

© حقوق التأليف والنشر لعام 2026 محفوظة لصالح الاتحاد الدولي للكوتشينج

القسم 1: الاتفاقيات مع المستفيد و/أو العميل و/أو الجهة الراعية.

بصفتي مهنيًا معتمدًا من الاتحاد الدولي للكوتشينج، فإنني أحرص على ما يلي:

1.1 التواصل- قبل بدء عملية الكوتشينج - مع المستفيدين/العملاء و/أو الراعي/الرعاة و/أو أي أطراف أخرى ذات صلة ممن تربطني بهم علاقة مباشرة، وذلك لشرح طبيعة الكوتشينج ، والمشاركة في وضع اتفاقية الكوتشينج بحيث تتناول الأدوار والمسؤوليات والسرية والترتيبات المالية وغيرها من الجوانب المتعلقة بعلاقة الكوتشينج.

1.2 احترام حق جميع الأطراف في إنهاء علاقة الكوتشينج في أي وقت ولأي سبب خلال فترة الكوتشينج ، وذلك وفق الأحكام الواردة في الاتفاقية المبرمة.

القسم 2: السرية والامتثال القانوني

بصفتي مهنيًا معتمدًا من الاتحاد الدولي للكوتشينج، فإنني أحرص على ما يلي:

2.1 الالتزام بأعلى درجات السرية مع جميع الأطراف المعنية، بصرف النظر عن الدور الذي أؤديه.

2.2 الحرص على عقد اتفاق واضح بشأن طبيعة المعلومات التي يتم تبادلها، وكيفية تبادلها بين جميع الأطراف المعنية، وذلك في كافة عمليات وإجراءات الكوتشينج.

2.3 إبرام اتفاقًا واضحًا مع المستفيد/ العميل/العملاء والراعي/الرعاة وأي أطراف أخرى ذات صلة، يحدد طبيعة المعلومات السرية التي قد يستوجب الإفصاح عنها للسلطات المختصة، مثل: الأنشطة غير القانونية، أو المسائل التي يقتضي القانون الإفصاح عنها أو التي يلزم كشفها بموجب أمر محكمة أو مذكرة استدعاء أو قرار عدلي ، أو في حالة وجود خطر وشيك أو محتمل يشكّله الشخص على نفسه أو على الآخرين.

2.4 الاحتفاظ بسجلات العمل، بما في ذلك الملفات الإلكترونية والمراسلات، وتخزينها و/ أو التخلص منها بطريقة تضمن السرية والأمان والخصوصية، وتتماشى مع القوانين والاتفاقيات المعمول بها.

2.5 الوفاء بجميع التزاماتي الأخلاقية والقانونية تجاه العميل/العملاء و/أو الراعي/الرعاة والزملاء والجمهور بوجه عام، سواءً بشكلٍ مباشر أو من خلال أي أنظمة تقنية أستخدمها (مثل أدوات و/ أو منصات الكوتشينج التقنية وقواعد البيانات والمنصات والبرمجيات المدعمة بالذكاء الاصطناعي).

2.6 أتحمّل المسؤولية الكاملة عن التزام الكوادر المساندة التابعة لي بالفقرات ذات الصلة المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك الأخلاقي.

2.7 الالتزام بالحفاظ على خصوصية المهنيين المحترفين من الاتحاد الدولي للكوتشينج، وعدم استخدام معلومات الاتصال الخاصة بهم (مثل عناوين البريد الإلكتروني، وأرقام الهواتف، ونحو ذلك) إلا وفق الحدود التي يسمح بها الاتحاد أو الزملاء المهنيين أنفسهم .

2.8 الالتزام بقوانين حقوق الملكية الفكرية، وتقدير مساهمات الغير وممتلكاتهم الفكرية واحترامها، وعدم ادعاء ملكية أي موارد لا تمت لي بصلة.

© حقوق التأليف والنشر لعام 2026 محفوظة لصالح الاتحاد الدولي للكوتشينج

القسم 3: السلوك المهني وتضارب المصالح

بصفتي مهنيًا معتمدًا من الاتحاد الدولي للكوتشينج، فإنني أحرص على ما يلي:

3.1 الوعي التام بالآثار المترتبة على وجود اتفاقيات متعددة وعلاقات متشابكة، ومناقشة ما قد ينشأ عن ذلك من تضارب فعلي أو محتمل للمصالح مع جميع الأطراف المعنية.

3.2 التعامل مع حالات تضارب المصالح، أو احتمالات حدوثها، مع المستفيد/ العميل/العملاء و/أو الراعي/الرعاة، من خلال التأمل الذاتي، ومراجعة الاتفاقيات المبرمة والحوار المستمر. بما في ذلك مناقشة الأدوار المؤسسية، والمسؤوليات، والعلاقات، والسجلات، ومتطلبات السرية والتقارير الأخرى.

3.3 العمل على تسوية أي تضارب فعلي أو محتمل للمصالح، وذلك من خلال معالجة المسألة بالتعاون مع الأطراف المعنية، أو بطلب المشورة المهنية، أو من خلال تعليق العلاقة المهنية أو إنهائها.

3.4 تحمّل المسؤولية في إدراك وتحديد حدودا" مهنية واضحة ومناسبة تراعي أي حساسيات ثقافيّة والتي تحكم بمجملها طبيعة العلاقة المهنية و / أو التفاعل و/ أو الإنخراط المهني، سواءً كان ذلك جسديًا أو غير ذلك.

3.5 الالتزام بمعايير العدالة والإنصاف، من خلال الوعي بالتحيزات الشخصية والتعامل معها بما يضمن عدم التمييز ضد الآخرين على أساس العرق، أو اللون، أو الهوية الجنسية، أو التوجّه الجنسي، أو الوضع الاجتماعي والاقتصادي، أو السن، أو المعتقدات الروحية، أو القدرات، أو الانتماءات العقائدية والاجتماعية، أو غيرها من الفوارق الإنسانية.

3.6 الوعي بطبيعة القرب في علاقة الكوتشينج، وعدم الإنخراط في أي علاقة جنسية أو عاطفية مع أي من المستفيدين أو العملاء أو الجهات الراعية. وإذا لاحظت أي تحول في طبيعة العلاقة المهنية، فإنني أتخذ الإجراءات المناسبة لمعالجة الوضع أو إنهاء عملية الكوتشينج برمتها.

3.7 أُدرك أن مهنيو / محترفو الاتحاد الدولي للكوتشينج يؤدّون، في الغالب، أدوارًا مهنية متعددة، مستندين في ذلك إلى خبراتهم أو خلفياتهم التدريبية السابقة (كأن يكون أحدهم موجّهًا، أو معالجًا نفسيًا، أو مختصًا في الموارد البشرية، أو مقيمًا مهنيًا). وبذلك ألتزم بالإفصاح عن الأوقات والظروف التي مارستُ فيها دورًا يختلف عن دوري كمهني محترف من الاتحاد الدولي للكوتشينج.

3.8 الالتزام بالإفصاح للمستفيد / للعميل/العملاء في حال إحالتهم لي للعمل معهم من قبل كوتشز أو عملاء آخرين ، عن معلومات تتعلق بالتعويضات و/ او المزايا التي تم أو سيتم دفعها أو استلامها لقاء هذه الإحالات.

© حقوق التأليف والنشر لعام 2026 محفوظة لصالح الاتحاد الدولي للكوتشينج

القسم 4: الالتزام بتقديم قيمة ثابتة و/ أو مستمرة

بصفتي مهنيًا معتمدًا من الاتحاد الدولي للكوتشينج، فإنني أحرص على ما يلي:

4.1 إدراك أية فروقات محتملة في الصلاحيات أو المكانة أو المستوى الوظيفي بيني وبين المشتفيد و/أو العميل والتي قد تنشأ نتيجة لعوامل ثقافية أو أو نفسية أو بيئية أو بحكم العلاقة المهنية، وبذلك أعمل، بالشراكة مع المستفيد و/أو العميل، على إدارتها بفعالية.

4.2 الإقرار بحدودي الشخصية أو بظروفي الخاصة التي قد تُضعف من أدائي المهني أثناء الكوتشينج أو من التزاماتي المهنية، وبذلك أسعى للحصول على الدعم عند الحاجة، بما في ذلك الاستعانة بإرشاد مهني متخصص. علما بأن هذا قد يتطلب تعليق علاقة الكوتشينج أو إنهاؤها.

4.3 البقاء متيقظًا لأي مؤشرات تدل على وجود تغير محتمل في القيمة التي يتلقّاها المستفيد أو العميل من علاقة الكوتشينج المهنية ، ومناقشة هذا الأمر مع المستفيد / العميل. وعند اللزوم بمكان استكشاف التغييرات المحتملة في علاقة الكوتشينج المهنية و/أو إمكانية الاستعانة بكوتش أو مختص آخر أو مصدر دعم مختلف.

القسم 5: النزاهة المهنية والمساءلة

بصفتي مهنيًا معتمدًا من الاتحاد الدولي للكوتشينج، فإنني أحرص على ما يلي:

5.1 تحديد مؤهلاتي في الكوتشينج بدقة، والالتزام بالعمل ضمن حدود كفاءتي المهنية، وخبرتي، وتدريبي، وشهاداتي المعتمدة، واعتماد الاتحاد الدولي للكوتشينج الممنوح لي.

5.2 الإدلاء بتصريحات شفهية ومكتوبة صادقة ودقيقة بشأن ما أقدمه بصفتي مهنيًا معتمدًا من الاتحاد الدولي للكوتشينج، وبشأن ما يقدمه الاتحاد، ومهنة الكوتشينج عمومًا، والقيمة المحتملة التي يمكن أن يحققها .

5.3 الالتزام بفلسفة "جلب المنافع" بدلًا من مجرد "درء المفاسد"، مع إدراك الأثر الذي يُحدثه سلوكي المهني على عملائي، وأصحاب المصلحة، ومهنة الكوتشينج، والمجتمع بشكلٍ عام.

أقر وأدرك أن الاتحاد الدولي للكوتشينج يملك، وفقًا لتقديره الخاص وبموجب الإجراءات الخاصة بعملية مراجعة السلوك الأخلاقي، صلاحية مساءلتي عن أي انتهاك يقع من جانبي لمدونة قواعد السلوك الأخلاقي. كما أوافق على أن مساءلتي من قبل الاتحاد قد يترتب عليها فرض جزاءات تأديبية، بما في ذلك . على سبيل المثال لا الحصر. إلزامي باستكمال تعليم إضافي في الكوتشينج، أو الخضوع للتوجيه أو الإشراف المهني، أو فقدان عضويتي في الاتحاد و/أو اعتماد الاتحاد الدولي للكوتشينج الممنوح لي.

© حقوق التأليف والنشر لعام 2026 محفوظة لصالح الاتحاد الدولي للكوتشينج

5. تعهد الأخلاقيات:

أتعهد، أثناء أدائي لأي دور ضمن منظومة الاتحاد، بأن ألتزم بواجباتي الأخلاقية من خلال التقيد بمدونة قواعد السلوك الأخلاقي في جميع تعاملاتي المهنية. وألتزم ببذل أقصى ما بوسعي في تمثيل نزاهة مهنة الكوتشينج وسمعتها المهنية، إلى جانب تمثيل الاتحاد الدولي للكوتشينج بصورة مشرفة.

© حقوق التأليف والنشر لعام 2026 محفوظة لصالح الاتحاد الدولي للكوتشينج

6. الملحق: التعريفات الرئيسية للمصطلحات المستخدمة في المدونة

- **"الذكاء الاصطناعي"** – أي خوارزمية أو تقنية قائمة على الأجهزة والآلات الرقمية تُمكّن الحواسيب وغيرها من الأجهزة الرقمية من محاكاة الذكاء البشري ومهارات حلّ المشكلات. (انظر الفقرة 2.5)
- **"العميل" أو "المستفيد"** – يُقصد به الفرد أو الفريق أو أحد أعضاء المجموعة الذي يتلقى الكوتشينج، أو الكوتش الذي يخضع للكوتشينج أو الإرشاد أو الإشراف، أو الكوتش قيد التدريب. (انظر الفقرات 1.1 و2.3 و2.5 و3.2 و3.6 و3.7 و3.8 و4.1 و4.3)
- **"الكوتشينج"** – عبارة عن شراكة مهنية مع العملاء ضمن عملية إبداعية ومحفزة للتفكير تهدف إلى إلهامه وتمكينه من تحقيق أقصى قدر من إمكاناته الشخصية والمهنية. (انظر الجزء الرابع)
- **"اتفاقية الكوتشينج"** – عبارة عن وثيقة رسمية تُبرم بين المهني المعتمد من الاتحاد الدولي للكوتشينج والمستفيد و/أو العميل/العملاء و/أو الراعي/الرعاة، تتضمن الشروط والتوقعات والأحكام التي تنظّم علاقة الكوتشينج بينهم. وتشتمل هذه الاتفاقية عادةً على بنود تتعلق بأهداف الكوتشينج، ومدة وعدد الجلسات، وسياسات السرية، وشروط الدفع، وسياسات الإلغاء، والمسؤوليات المنوطة بكلٍ من الكوتش والمستفيد / العميل. (انظر الفقرات 1.1 و1.2 و2.2 و2.3 و3.1 و3.2).
- **"الإرتباط بالكوتشينج"** – التفاعل المنظم بين المهني المعتمد من الاتحاد الدولي للكوتشينج والمستفيد و/أو العميل/العملاء و/أو الراعي/الرعاة، ويشمل هذا الإرتباط كافة مراحل الكوتشينج، بدءًا من التقييم الأولي، مرورًا بتحديد الأهداف، والجلسات المنتظمة، ومتابعة التقدم المحرز، وانتهاءً بتقييم النتائج. (انظر الفقرات 1.1 و2.2 و3.6)
- **"علاقة الكوتشينج"** – علاقةٌ يؤسسها المهني المعتمد من الاتحاد الدولي للكوتشينج مع المستفيد و/ أو العميل/العملاء والراعي/الرعاة، بموجب اتفاق يحدد بوضوح مسؤوليات كلّ طرف وتوقعاته. (انظر الفقرات 1.2، و3.1، و3.2، و3.3، و3.6، و4.2، و4.3)
- **"كوتش مشرف"** – هو كوتش محترف متمرس ذو خبرةٍ ، يشارك في حوارٍ تقييمي وعمليةٍ تعاونيةٍ بنّاءة مع كوتش آخر (أو مجموعةٍ من الكوتشز)، بهدفِ تحقيقِ التطوير الشخصي والمهني والأخلاقي، وتعميق عملية التعلم لديهم. (انظر الجزأين 1 و2 أعلاه)
- **"المدونة"** – يُقصد بها مدونةُ قواعد السلوك الأخلاقي لدى الاتحاد الدولي للكوتشينج؛ المتمثلة في هذه الوثيقةُ التي تشمل الغرض من إنشائها، والقيم الجوهرية، والمبادئ الأخلاقية، والالتزامات، والفقرات، والتعريفاتِ الرئيسية، فضلًا عن مسرد المصطلحات والتعهد الوارد فيها.
- **"السرية"** – التزامٌ بحمايةِ أي معلومات يتم الحصول عليها ضمن إطار علاقةِ الكوتشينج أو فيما يتصل بها، ما لم يوجد مسوِّغ أو مُقتضى قانوني، أو خطر إلحاق ضرر محدق، أو موافقة خطية صريحة من العميلِ تجيز الكشف عن تلك المعلومات. (انظر الفقرات 1.1، و2.1، و2.3، و2.4، و3.2)
- **"تضارب المصالح"** – حالة يجد فيها أحد المهنيين / المحترفين المعتمدين من الاتحاد الدولي للكوتشينج نفسَهُ متورطًا في مصالح متعددة، والتي قد يؤدي سعيُهُ لخدمة إحداها إلى الإضرار بمصلحة أخرى أو التعارض معها. وقد يتخذ هذا التضارب شكلًا ماليًا، أو شخصيًا، أو جوهريًا، أو مهنيًا، أو حتى تضاربًا محتملا مع عميلٍ حالي، أو عميل مرتقب، أو أحد الرعاة. (انظر الفقرات 3.1، 3.2، 3.3)

© حقوق التأليف والنشر لعام 2026 محفوظة لصالح الاتحاد الدولي للكوتشينج

- **"الكفاءات / الجدارات الأساسية"** – مجموعة من المهاراتِ المحددة واللازمة للكوتشز المهنيين. (انظر الجزأين 1 و2)
- **"المساواة"** – وضع يتمتع فيه جميع الأفراد بالاندماج وتكافؤِ الفُرص في الوصول إلى الموارد، بصرف النظر عن عرقهم، أو أصلهم الإثني أو القومي، أو لونهم، أو جنسهم، أو ميولهم الجنسية، أو هويتِهم الجندرية، أو عمرهم، أو دينهم، أو وضعهم كمهاجرين، أو إعاقتهم العقلية أو الجسدية، أو غير ذلك من جوانب التمايز الإنساني. (انظر الجزء 2 والفقرة 3.5)
- **"تعليم الكوتشينج المعتمد من الاتحاد الدولي للكوتشينج"** – هو برنامج تعليمي تُقدِّمُه مؤسسة تعليمية اجتازتْ عملية مراجعة دقيقة وصارمة من قِبلِ الاتحاد، وأثبتتْ أن مناهجها تتوافق تمامًا مع تعريف الاتحاد لمفهوم الكوتشينج، وكفاءاته الأساسية، ومدونة قواعد السلوك الأخلاقي لديه. (انظر الجزء 1 والفقرة 5.1)
- **"اعتماد الاتحاد الدولي للكوتشينج"** – شهادة مهنية تُثبِت أن حاملها قد استوفى معايير ومتطلبات محددة، وصُمِّمَت خصيصًا بهدف تطوير مهارات الكوتشينج وصقلها لديه. وتشمل مسميات الاعتماد من الاتحاد: الكوتش المساعد المعتمد (ACC)، والكوتش المهني المعتمد (PCC)، والكوتش الخبير المعتمد (MCC). (انظر الجزء 1 والفقرة 5.1)
- **"منظومة الاتحاد الدولي للكوتشينج"** – يتألف الاتحاد الدولي للكوتشينج من ست دوائر داخليه (FOs) تُشكل معًا منظومة الاتحاد الدولي للكوتشينج (منظومة الاتحاد/المنظومة). وتشمل هذه الدوائر ما يلي: دائرة الكوتشز المحترفون المعتمدون من الاتحاد الدولي للكوتشينج، ودائرة الاعتمادات والمقاييس لدى الاتحاد الدولي للكوتشينج، ودائرة تعليم الكوتشينج ، ومؤسسة الاتحاد الدولي للكوتشينج، ودائرة الكوتشينج المؤسسي لدى الاتحاد الدولي للكوتشينج، ومعهد القيادة الفكرية التابع للاتحاد الدولي للكوتشينج. ويتولى مجلس إدارة الاتحاد الدولي للكوتشينج مسؤولية التوجيه الاستراتيجي والتنسيق اللازمين لمنظومة الاتحاد ككل. (انظر الجزء 1)
- **"المهنيون المحترفون المعتمدون من الاتحاد الدولي للكوتشينج"** – الأفراد الذين يُقدِّمون أنفسهم كأعضاء في الاتحاد و/أو كحاملي شهادات اعتماد منه، وذلك في أدوارٍ تشمل، على سبيلِ المثال لا الحصر: الكوتش، أو كوتش مشرف ، أو كوتش مرشد، أو مُدرِّب كوتشينج، أو كوتش تحت التدريب، أو عضو مجلس إدارة، أو متطوع، أو قائد. (انظر الأجزاء 1 و2 و4 والفقرات 2.7 و5.2)
- **"موظفو الاتحاد الدولي للكوتشينج"** – أي شخص يعمل لدى الاتحاد بموجبِ عقد توظيف أو تعاقد، أو لدى أي شركة إدارة مُتعاقد معها من قِبلِ الاتحاد، لتقديم خدمات إدارية وتنظيمية لصالح الاتحاد. (انظر الجزء 1)
- **"الملكية الفكرية"** – النتاجات الفكرية التي يُقرّ القانون بملكيتها لمبتكرها أو مالكها. وتمنح حقوق الملكية الفكرية للمُبتكر أو المالك حقوقًا حصرية في استخدام إبداعاته وإنتاجها وتوزيعها، وهي محمية بموجب القوانين ضدّ أيّ استخدام غير مصرح به أو تعدٍ عليها. (انظر الفقرة 2.6)
- **"الالتزام القانوني"** – الامتثال لقانون (أو قوانين) البلد الذي يمارس فيه الكوتش عمله. (انظر الجزء 4 والفقرات 2.2 و2.5)
- **"كوتش مرشد"** – هو كوتش متمرس يقدم عملية تعلم تعاونية (تعرف بالكوتشينج الإرشادي)، يتم من خلالها تقديم ملاحظات وتعليقات لكوتش آخر، بناء على جلسات كوتشينج شخصية أو مُسجلة، وذلك بهدف تطوير أسلوبه ومهاراته الفريدة في الكوتشينج بما يتماشى مع الكفاءات / الجدارات الأساسية للاتحاد الدولي للكوتشينج. (انظر الجزأين 1 و2 والفقرة 3.7)

© حقوق التأليف والنشر لعام 2026 محفوظة لصالح الاتحاد الدولي للكوتشينج

- **"الراعي"** – الكيان (بما في ذلك ممثلوه) أو الفرد الذي يتكفل بدفع تكاليف خدمات الكوتشينج، أو يتولى ترتيبها، أو يحدد نطاقها. ويشمل ذلك من يتولون مسؤولية أولياء الأمور عن القُصّر. (انظر الجزء 2 والفقرات 1.1، و2.3، و2.5، و3.2، و3.6)
- **"الكوادر المساندة"** – الأشخاص الذين يعملون لدى المهنيين المحترفين المعتمدين من الاتحاد الدولي للكوتشينج، ولديهم إمكانية الاطلاع على معلومات تتعلق بالمستفيدين و / أو العملاء و/أو الكوتشز. (مثل المساعدين الإداريين، وموظفي التسويق، والمحاسبين، وغيرهم). (انظر الفقرة 2.6)
- **"المساواة المنهجية"** – تحقيق المساواة بين الجنسين، والمساواة العرقية، وغيرها من أشكال المساواة، وترسيخها كجزءٍ لا يتجزأ من الأعراف، واللغة، والصور الذهنية، والمعتقدات، والأخلاقيات، والقيم الجوهرية، والسياسات، والهياكل، والقوانين، والممارسات، والثقافات السائدة في المجتمعات، والمنظمات، والجمعيات المهنية، والدول، والمجتمع بشكلٍ عام. (انظر الجزء 2 والفقرة 3.5)
- **"الاضطهاد المنهجي"** – ممارسات ممنهجة تقوم على التمييز العنصري، والتمييز على أساس اللون والجنس، وغيرها من أشكال اللامساواة الممنهجة المتجذرة في الأعراف، والمعتقدات، واللغة، والصور الذهنية، والأخلاقيات، والقيم الجوهرية، والسياسات، والهياكل، والقوانين، والممارسات، والثقافات السائدة في المجتمعات، والمنظمات، والجمعيات المهنية، والدول، والمجتمع بشكلٍ عام؛ والتي تكرس معاملة تمييز مجحفة وواسعة النطاق بحق الأشخاص ذوي الهويات المهمشة، وفي المقابل تمنح الامتيازات والمنافع للأشخاص ذوي الهويات المتميّزة. (انظر الجزأين 2 و3)

مسرد المصطلحات الأخرى

- **"منصة الكوتشينج"** – منصة للكوتشينج تعتمد على التقنيات الرقمية لتيسير مراحل كوتشينج متكاملة وسلسة بين الكوتشز والمستفيدين / العملاء على نطاق واسع.
- **"مزود خدمات منصة الكوتشينج"** – منظمة تستخدم منصة الكوتشينج، سواءً طورتها بنفسها أو استعانت بمطور منصات لتطويرها، وتقدمها تحت علامتها التجارية الخاصة كمنصة تكنولوجية للكوتشينج تابعة لها.
- **"مزود خدمات الكوتشينج"** – مؤسسة ربحية أو غير ربحية تقدم خدمات الكوتشينج وتشمل على سبيل المثال لا الحصر، المؤسسات والشركات ذات المسؤولية المحدودة (LLC)، والمنظمات غير الربحية، والشراكات.
- **"الإشراف على الكوتشينج"** – عملية تفاعلية وتقييمية، قوامها التعاون، والتوجيه، والدعم، ومن خلالها ينمي الكوتشز قدراتهم الشخصية، والمهنية، والأخلاقية، ويعززون نضجهم المهني.
- **"التنوع والإنصاف والاندماج والانتماء"** – مزيج من المفاهيم الأساسية التي تدعم طيفًا واسعًا من أوجه التشابه والاختلاف، وتكافؤ الفرص والمعاملة النزيهة، وثقافة الترحيب، والشعور بالانتماء إلى فئة ما، والإنصاف.
    - "التنوع" – يشمل العرق، واللون، والطائفة، والأصل الإثني، والهوية الجندرية، والميول الجنسية، والمرتبة الاجتماعية، والوضع الاجتماعي والاقتصادي، والعمر، والممارسة الروحية، والأصل القومي، والقدرات، وغيرها من المجموعات والفئات وأصناف الاختلافات البشرية، مثل السمات الشخصية، والمظهر الخارجي، وأساليب التواصل، وأنماط القيادة.

© حقوق التأليف والنشر لعام 2026 محفوظة لصالح الاتحاد الدولي للكوتشينج

- "الإنصاف" – اتخاذ الإجراءات التي تتيح الوصول إلى الموارد والفرص، وتُرسّخ المعايير والإجراءات والسياسات والبنى التحتية والهياكل الثقافية اللازمة لتمكين كل فرد من تحقيق كامل إمكاناته.
- "الإندماج" – العمل على إشراك الأفراد من الفئات المهمشة ونظرائهم من المجموعات ذات الامتيازات، ودعمهم على حدٍ سواء، وذلك من خلال إنشاء عمليات، وبنى تحتية، وثقافة تنظيمية والمحافظة عليها؛ بحيث يتجاوز إدماجهم مجرد الاستيعاب والتمييز، ليصل إلى دمجهم الفعلي في حياة المنظمة وعملها، وذلك على نحوٍ يشاركون فيه في صنع القرارات المتعلقة بطبيعة عمل المنظمة وآليات إنجازه.
- "الانتماء" – شعور مستدام بالترابط والمشاركة الفعالة مع المنظمة وعملها، ينشأ لدى أعضاء المنظمة، سواءً كانوا من الفئات المهمشة أو من ذوي الامتيازات، ويستند إلى تجربتهم بأن وجودهم وإسهاماتهم وقيمتهم الأصيلة هي محل تقدير وتأكيد حقيقيين، ويتجلى ذلك في الإجراءات المستمرة التي تتخذها المنظمة.

- **"كوتش الخارجي"** – كوتش يُستعان به من خارج المنظمة، ولا يعتبر موظفًا فيها بدوام جزئي أو كامل، بهدف تقديم خدمات الكوتشينج لموظفي تلك المنظمة.
- **"الكوتشينج الجماعي"** – عملية كوتشينج لمجموعة من الأفراد تجمعهم أهداف أو اهتمامات مشتركة، وتهدف إلى دعم كل فرد منهم للمضي قدمًا في مسيرته، حيث يقدم الكوتش و أعضاء المجموعة الآخرون الدعم والإلهام فيما يتعلق بالقدرات والإمكانات الفردية.
- **"المُقيِّم المعتمد من الاتحاد الدولي للكوتشينج"** – كوتش مُعتمد اجتاز بنجاح تدريب المُقيِّمين الخاصّ بالاتحاد؛ ويقوم مُقيِّمو الاتحاد بمراجعة جلسات الكوتشينج المُسجلة للمرشحين وتقييمها للحصولِ على اعتماد الكوتش المساعد المعتمد (ACC)، أو الكوتش المهني المعتمد (PCC)، أو الكوتش الخبير المعتمد (MCC).
- **"الكوتش المعتمد من الاتحاد الدولي للكوتشينج"** – وصف يُطلق على الكوتش الحاصل على اعتماد من الاتحاد، وينطبق حصرًا على حاملي اعتمادات الاتحاد مثل الكوتش المساعد المعتمد (ACC)، أو الكوتش المهني المعتمد (PCC)، أو الكوتش الخبير المعتمد (MCC).
- **"الكوتش الداخلي"** – فرد يعمل داخل مؤسسة ما، ويتولى تقديم خدمات الكوتشينج لموظفي تلك المؤسسة، سواءً كان يعمل بدوام جزئي أو كامل.
- **"كوتشينج الفـرق"** – شراكة في عملية إبداعية وتأملية مشتركة مع فريق معين، والتي تراعي أنماط تفاعله وعلاقاته، وذلك بأسلوب يلهم أعضاء الفريق لتعظيم قدراتهم وإمكاناتهم، بغية تحقيق غايتهم المشتركة وأهدافهم الموحدة.

© حقوق التأليف والنشر لعام 2026 محفوظة لصالح الاتحاد الدولي للكوتشينج

ICF Code of Ethics

International Coaching Federation

Board approved October 2024

Revised May 2026

The International Coaching Federation (ICF) Code of Ethics is composed of five main parts and an appendix:

1. Purpose
2. ICF Core Values and Ethical Principles
3. Commitments for All Within the ICF Ecosystem
4. Ethical Standards for ICF Professionals
5. The Pledge of Ethics
Appendix
    Key Definitions of Terms Used in The Code
    Glossary of Other Terms

1. Purpose

The International Coaching Federation (ICF) is the world's leading coaching association.

The ICF is made up of six family organizations (FOs). Together, they form the ICF Ecosystem. The FOs are: ICF Professional Coaches, ICF Credentials and Standards, ICF Coaching Education, ICF Foundation, ICF Coaching in Organizations, and the ICF Thought Leadership Institute. The ICF Global Board provides strategic direction for and coordination of the complete ICF ecosystem.

Based on its mission and responsibility, ICF provides a code of ethics setting out ethical standards of professional conduct required to be adhered to by all within the ICF Ecosystem, whether acting as ICF professionals (see definition) or in any other capacity. The roles and responsibilities governed by the ICF Code of Ethics include ICF professionals, ICF staff (see definition), volunteers, members of ICF boards, leaders of ICF Communities of Practice, and members of ICF global committees, task forces, and core teams (whether they are ICF professionals or not).

The ICF Code of Ethics incorporates the core values of the International Coaching Federation (ICF Core Values) as a foundation to understanding the ICF Code of Ethics, ethical principles, and ethical standards of conduct.

The ICF Code of Ethics serves to uphold the integrity of ICF and the global coaching profession by:

- Setting standards of conduct consistent with ICF core values and ethical principles.
- Guiding ethical reflection, education, and decision-making.
- Adjudicating and preserving ICF ethical standards through the ICF Ethical Conduct Review (ECR) process.
- Providing the basis for ICF ethics training in ICF accredited programs.

Copyright © 2026. International Coaching Federation.

This Code of Ethics is intended to assist those persons subject to the Code by directing them to the ethical factors, values, and principles that need to be taken into consideration whenever they need to engage in ethical reasoning and ethical decision-making.

The ICF Code of Ethics applies when people represent themselves as belonging within the ICF ecosystem and/or ICF professionals in their professional interactions.

The challenge of working ethically means that those within the ICF ecosystem will inevitably encounter situations that require responses to unexpected issues, resolution of dilemmas, and solutions to problems.

People within the ICF ecosystem strive to be ethical, even when doing so involves acting courageously and making difficult decisions that uphold the "DO GOOD" principle when it comes to their stakeholders.

Part 4 of the Code articulates the ethical obligations of ICF professionals who are acting in their different roles as coach, coach supervisor, mentor coach, trainer, and student coach-in-training.

The ICF Independent Review Board serves to uphold this Code of Ethics through the Ethical Conduct Review (ECR) process, which is applicable to all ICF professionals.

ICF mandates that all credentialed ICF professionals have continuous ethical education and training. Furthermore, ICF accredited coaching education programs are required to provide ethics training as ICF considers ethics to be the foundational element of the coaching profession.

The ICF Code applies to all individuals or entities falling within the ICF ecosystem. No individual or entity falling within the ICF ecosystem may opt out of any section or part of the Code, nor are they permitted to delete, modify, or amend any provisions within the Code.

2. ICF Core Values and Ethical Principles

The Code of Ethics provides guidelines for implementing the core values and ethical principles and shows how they are put into practice. All values and principles are equally important, support one another, and are aspirational. All within the ICF ecosystem are expected to honor the core values and align with the principles in all their professional interactions.

The core values and the related ethical principles are listed on the ICF website and are reiterated below. (See https://coachingfederation.org/about/values)

Professionalism: A commitment to a coaching mindset and professional quality that encompasses responsibility, respect, integrity, competence, and excellence.

Copyright © 2026. International Coaching Federation.

I demonstrate professionalism by:

- Ensuring my professional conduct is consistently aligned with the value of humanity and the coaching mindset competency in all my professional interactions.
- Being true and accurate in my statements.
- Committing to my life-long professional learning and personal development.
- Supporting the ongoing personal and professional development of my clients, students, and ICF professionals.
- Delivering on my commitments.
- Being aware of ethical dilemmas and issues and responding with adherence to the ICF Code of Ethics.
- Adding to the knowledge base and sharing expertise and skills as described in the ICF Core Competencies.
- Being resilient and confident when faced with challenges.
- Behaving with respect and transparency in all business dealings related to coaching.
- Making clear and accurate representations in all my professional interactions in relation to coaching.
- Committing to honesty, courage, consistency of action, ethical practice, and the highest standards for ICF and the coaching profession.

Collaboration: A commitment to developing social connection and community building.

I work collaboratively by:

- Making commitments and progress towards promoting professional coaching through fostering joint creativity and resourcefulness.
- Partnering with others, both within and across multiple social-identity groups.
- Being mindful and intentional in my own participation while working in any collective effort.
- Cooperating with other ICF professionals working with client(s) and sponsor(s).
- Partnering and communicating with related professions, associations, and people in other coaching organizations and professions.

Copyright © 2026. International Coaching Federation.

Humanity: A commitment to being humane, kind, compassionate, and respectful towards others.

I demonstrate humanity by:

- Accepting that, as humans, I am not meant to be perfect, and with a coaching mindset, expressing imperfections is an opportunity for me to spread a culture of openness and self-acceptance.
- Knowing I always have more to learn and being open to other points of view.
- Creating authentic relationships that support honesty, transparency, and clarity.
- Continuously seeking and developing self-awareness.
- Being willing to acknowledge and own my mistakes.
- Accepting responsibility for my actions and learning from them.
- Being modest about my achievements.
- Avoiding any behaviors or communication that suggest superiority in any way.
- Committing to inclusivity, dignity, self-worth, and human rights.

Equity: A commitment to using a coaching mindset to explore and understand the needs of others so I can practice equitable processes at all times that create equality for all.

I am equitable by:

- Recognizing and respecting all identity groups and their contributions.
- Treating everyone with the same dignity and sense of fairness.
- Bringing awareness to systemic patterns of conscious and unconscious biases in myself and in others.
- Exploring to understand and bring awareness to social diversity, systemic equality, and systemic oppression, and how they show up in the coaching profession.
- Maintaining equality and partnership in all my coach-client, trainer-student, mentor-coach, and supervisor-coach relationships.

3. Commitments for all within The ICF Ecosystem

The values are aspirational and a robust guide for ethical reasoning and decision-making.
All within the ICF ecosystem are expected to honor and uphold these values in all their professional interactions.

Copyright © 2026. International Coaching Federation.

We:

- Mindfully perform our duties with integrity and accountability by thinking globally, being courageous in our thoughts, actions, and speech, being aware of our impact, and bearing the responsibility of any consequences.
- Commit to excellence through continued personal, professional, and ethical development.
- Remain alert to cultural filters and demonstrate respect for cultures different from our own through open conversations about cross-cultural and multicultural differences.
- Maintain awareness of relationships and how they are influenced by factors including biases, power dynamics, and forms of systemic oppression, and actively address these factors through continuing education and open conversations.
- Cultivate our ethical growth and maturity through continuous self-reflection and increased self-awareness. If an ethical dilemma arises, we will pursue assistance where needed to resolve the matter.
- Respectfully attempt to communicate our concerns with others if we become aware of unethical conduct by them, and if necessary, seek ethical guidance for next steps.
- Communicate with those who need to be informed of the ethical responsibilities established by this Code by providing access to this Code of Ethics.
- Accept that behaving ethically means going beyond what is written in the Code of Ethics.

4. Ethical Standards for ICF Professionals

Meeting these ICF ethical standards of conduct is the first of the ICF core coaching competencies (ICF Core Competencies): "Demonstrates Ethical Practice: understands and consistently applies coaching ethics and standards."

The following ethical standards are applied to the professional activities of ICF Professionals – regardless of an existing formal coaching relationship (see definitions) or not. These ethical standards are divided into five sections:

1. Agreements for Client and/or Sponsor Engagement.
2. Confidentiality and Legal Compliance.
3. Professional Conduct and Conflicts of Interest.
4. Commitment to Delivering Consistent Value.
5. Professional Integrity and Accountability.

Copyright © 2026. International Coaching Federation.

Section 1:
Agreements for Client and/or Sponsor Engagement

As an ICF Professional, I:

1.1 Communicate (before coaching begins) with coaching client(s), sponsor(s), and/or other involved parties that the coach is in a direct relationship with to explain the nature of coaching and to co-create a coaching agreement regarding roles, responsibilities, confidentiality, financial arrangements, and other aspects of the coaching engagement.

1.2 Respect all parties' right to terminate the coaching relationship at any point for any reason during the coaching engagement, subject to the provisions of the agreement.

Section 2:
Confidentiality and Legal Compliance

As an ICF Professional, I:

2.1 Maintain the strictest level of confidentiality with all parties involved, regardless of the role I am fulfilling.

2.2 Have a clear agreement about what information is exchanged and how it is exchanged among all parties involved during all coaching engagements.

2.3 Have a clear agreement with client(s), sponsor(s), and other involved parties about what confidential information may need to be disclosed to the appropriate authorities, e.g., illegal activity, required by law, valid court order or subpoena; or imminent/likely risk of danger to self or to others.

2.4 Maintain, store, and dispose of any records, including electronic files and communications, in a manner that promotes confidentiality, security, and privacy, and complies with applicable laws and agreements.

2.5 Fulfill my ethical and legal obligations to my coaching client(s), sponsor(s), colleagues, and to the public at large directly and through any technology systems I may utilize (i.e. technology-assisted coaching tools, databases, platforms, software, and artificial intelligence).

2.6 Am responsible for my support personnel's adherence to the relevant standards of the Code of Ethics.

2.7 Maintain the privacy of ICF professionals and use of their contact information (email addresses, telephone numbers, and so on) only as authorized by ICF or the ICF professional.

2.8 Comply with copyright laws and recognize and honor the contributions and intellectual property of others, only claiming ownership of my own material.

Copyright © 2026. International Coaching Federation.

Section 3:
Professional Conduct and Conflicts of Interest

As an ICF Professional, I:

3.1 Am aware of and discuss with all involved parties the implications of having multiple agreements and relationships, and the potential for conflicts of interest.

3.2 Manage conflicts of interest and potential conflicts of interest with coaching client(s) and sponsor(s) through self-reflection, coaching agreement(s), and ongoing dialogue. This includes addressing organizational roles, responsibilities, relationships, records, confidentiality, and other reporting requirements.

3.3 Resolve any conflict of interest or potential conflict of interest by working through the issue with relevant parties, seeking professional assistance, or suspending or ending the professional relationship.

3.4 Hold responsibility for being aware of and setting clear, appropriate, and culturally sensitive boundaries that govern professional interactions, physical or otherwise.

3.5 Maintain fairness by being aware of my biases and addressing them so that I do not discriminate toward others based on race, color, gender identity, sexual orientation, socio-economic status, age, spiritual practice, ability, and other groups, classes, and categories of human differences.

3.6 Am mindful of the level of intimacy in the coaching relationship. I do not participate in any sexual or romantic relationship with client(s) or sponsor(s). If I detect a shift in the relationship, I take appropriate action to address the issue or cancel the coaching engagement.

3.7 Understand that ICF professionals often serve in multiple professional roles based on prior training and/or experience (i.e. mentor, therapist, HR specialist, assessor), and it is my responsibility to disclose to the client when I am acting in a capacity other than the role of an ICF professional.

3.8 Disclose to Client(s) the information of compensation and benefits that have been paid/ received or will be paid/received for referrals.

Copyright © 2026. International Coaching Federation.

Section 4:
Commitment to Delivering Consistent Value

As an ICF Professional, I:

4.1 Am aware of and, in partnership with my client, actively manage any power or status differential between us that may be caused by cultural, relational, psychological, or contextual issues.

4.2 Recognize my personal limitations or circumstances that may impair my coaching performance or professional commitments. I will seek support if necessary, including relevant professional guidance. This may require suspending or terminating my coaching relationship(s).

4.3 Remain alert to indications that there might be a shift in the value received from the coaching relationship and discuss this with the client. If appropriate, explore changes in the coaching relationship and/or the potential for a different coach, professional, or resource.

Section 5:
Professional Integrity and Accountability

As an ICF Professional, I:

5.1 Accurately identify my coaching qualifications and work within the boundaries of my level of coaching competency, expertise, experience, training, certifications, and my ICF credential.

5.2 Make verbal and written statements that are true and accurate about what I offer as an ICF professional, what is offered by ICF, the coaching profession, and the potential value of coaching.

5.3 Adhere to the philosophy of "doing good" versus "avoiding bad," recognizing the impact of my professional conduct on my clients, stakeholders, the coaching profession, and society.

I understand that ICF may, at its discretion and according to the ECR process, hold me accountable for violations of the ICF Code of Ethics. I further agree that my accountability to ICF may include sanctions for any violation, such as mandatory additional coach education, mentoring, supervision, or loss of my ICF membership and/or ICF credentials.

Copyright © 2026. International Coaching Federation.

5. The Pledge of Ethics:

While fulfilling any role within the ICF ecosystem, I promise to uphold my ethical obligations by adhering to the ICF Code of Ethics in all my professional interactions. I commit to doing my best to represent the integrity and professional reputation of coaching and the ICF.

Copyright © 2026. International Coaching Federation.

Appendix:

Key definitions of terms used in the code

- **"Artificial Intelligence"** – any algorithm or machine-based technology that enables computers and other digital devices to simulate human intelligence and problem-solving skills. (See Standard 2.5)
- **"Client"** – the individual, team, or group member being coached, the coach being coached, mentored, or supervised, or the coach in training. (See Standards 1.1, 2.3, 2.5, 3.2, 3.6, 3.7, 3.8, 4.1, 4.3)
- **"Coaching"** – partnering with clients in a thought-provoking and creative process that inspires them to maximize their personal and professional potential. (See Part 4)
- **"Coaching Agreement"** – a formal document established between an ICF professional and the client(s)/sponsor(s) that outlines the terms, expectations, and conditions of their coaching relationship. It typically includes details such as the goals of the coaching, the duration and frequency of sessions, confidentiality policies, payment terms, cancellation policies, and the responsibilities of both the coach and the client. (See Standards 1.1, 1.2, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2)
- **"Coaching Engagement"** – the structured interaction between an ICF professional and the client(s)/sponsor(s). This engagement encompasses the entire coaching process, including the initial assessment, goal setting, regular coaching sessions, progress tracking, and evaluation of outcomes. (See Standards 1.1, 2.2, 3.6)
- **"Coaching Relationship"** – a relationship that is established by the ICF professional and the client(s)/sponsor(s) under an agreement that defines the responsibilities and expectations of each party. (See Standards 1.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.6, 4.2, 4.3)
- **"Coach Supervisor"** – an experienced coach who engages in reflective dialogue and a collaborative process with a coach (or group of coaches) for personal, professional, and ethical development and learning. (See Parts 1 & 2)
- **"Code"** – ICF Code of Ethics; this document, which includes the purpose, core values & ethical principles, commitments, standards, key definitions, glossary, and pledge.
- **"Confidentiality"** – the protection of any information obtained in or around the coaching relationship unless there is a legal reason or requirement, a threat of harm, or written consent to release is given by the client. (See Standards 1.1, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2)
- **"Conflict of Interest"** – a situation in which an ICF professional is involved in multiple interests where serving one interest could work against or conflict with another. This could be financial, personal, intrinsic, professional, or a perceived conflict with a client, prospective client, or sponsor. (See Standards 3.1, 3.2, 3.3)

Copyright © 2026. International Coaching Federation.

- **"Core Competencies"** – specific skills of professional coaches. (See Parts 1 & 2)
- **"Equality"** – a situation in which all people experience inclusion and access to resources and opportunity, regardless of their race, ethnicity, national origin, color, gender, sexual orientation, gender identity, age, religion, immigration status, mental or physical disability, and other areas of human difference. (See Part 2 and Standard 3.5)
- **"ICF Accredited Coaching Education"** – a program offered by an educational institution that has gone through a rigorous review process by the ICF and demonstrates that its curriculum aligns with the ICF definition of coaching, ICF Core Competencies, and ICF Code of Ethics. (See Part 1 and Standard 5.1)
- **"ICF Credential"** – a professional certification indicating a person has met specific standards and requirements designed to develop and refine their coaching skills. ICF credential designations include Associate Certified Coach (ACC), Professional Certified Coach (PCC), and Master Certified Coach (MCC). (See Part 1 and Standard 5.1)
- **"ICF Ecosystem"** – ICF is made up of six family organizations (FOs). Together they form the ICF ecosystem. The FOs are: ICF Professional Coaches, ICF Credentials and Standards, ICF Coaching Education, ICF Foundation, ICF Coaching in Organizations, and the ICF Thought Leadership Institute, all under the umbrella of the ICF Global Board of Directors. (See Part 1)
- **"ICF Professional"** – individuals who represent themselves as an ICF member and/or ICF credential-holder, in roles including, but not limited to, coach, coach supervisor, mentor coach, coach trainer, coach in training, board member, volunteer, or leader. (See Parts 1, 2, & 4 and Standards 2.7, 5.2)
- **"ICF Staff"** – any person who is employed or contracted by ICF, or any management company contracted by ICF, to provide management and administrative services for ICF. (See Part 1)
- **"Intellectual Property"** – creations of the mind that are legally recognized as the property of their creator or owner. Intellectual property rights grant the creator or owner exclusive rights to use, produce, and distribute their creations, which are protected under laws against unauthorized use or infringement. (See Standard 2.6)
- **"Legal"** – Compliance with the law(s) of the country where the Coach practices. (See Part 4 and Standards 2.2, 2.5)
- **"Mentor Coach"** – an experienced coach who provides a collaborative learning process (mentor coaching) through which feedback is provided to another coach based on observed or recorded coaching sessions, to further develop their unique coaching style and skills in alignment with the ICF Core Competencies. (See Parts 1 & 2 and Standard 3.7)

Copyright © 2026. International Coaching Federation.

- **"Sponsor"** – the entity (including its representatives) or individual paying for and/or arranging or defining the coaching services to be provided. This includes those having parental responsibility for minors. (See Part 2 and Standards 1.1, 2.3, 2.5, 3.2, 3.6)
- **"Support Personnel"** – the people who work for ICF professionals and who have access to information about clients and/or coaches. (e.g. administrative assistants, marketing, accounting, etc.) (See Standard 2.6)
- **"Systemic Equality"** – gender equality, race equality, and other forms of equality that are institutionalized in the norms, language, images, beliefs, ethics, core values, policies, structures, laws, practices, and cultures of communities, organizations, professional associations, nations, and society. (See Part 2 and Standard 3.5)
- **"Systemic Oppression"** – Systemic racism, colorism, sexism, and other forms of systemic inequality that are embedded in the norms, beliefs, language, images, ethics, core values, policies, structures, laws, practices, and cultures of communities, organizations, professional associations, nations, and society and that perpetuate widespread prejudicial and harmful treatment of people with marginalized identities and reward and benefit people with privileged identities. (See Parts 2 & 3)

Glossary of other terms

- **"Coaching Platform"** – a coaching platform uses digital technology to enable an integrated and seamless coaching journey between coaches and clients at a large scale.
- **"Coaching Platform Provider"** – an organization utilizing a coaching platform developed on their own or by a platform developer and branded as their own coaching technology platform.
- **"Coaching Provider"** – a for-profit or nonprofit organization providing professional coaching services including but not limited to a corporation, limited liability company (LLC), nonprofit, or partnership.
- **"Coaching Supervision"** – a dynamic and reflective process of collaboration, guidance, and support through which coaches develop their personal, professional, and ethical capacity and maturity.
- **"DEIB"** – Diversity, Equity, Inclusion, Belonging: the combination of key concepts that support a range of similarities and differences, fair access and treatment, being welcoming, feeling a part of a group, and fairness.
    - "Diversity" – race, color, caste, ethnicity, gender identity, sexual orientation, rank, socio-economic status, age, spiritual practice, national origin, ability, and other groups, classes, and categories of human differences, such as personality characteristics, appearance, communication styles, and leadership styles.

Copyright © 2026. International Coaching Federation.

  - "Equity" – actions that provide access to resources and opportunities and establish norms, actions, policies, infrastructure, and culture so that everyone can realize their full potential.
  - "Inclusion" – action that includes and fully supports people from marginalized as well as privileged groups; by creating and maintaining processes, infrastructure, and culture; so their inclusion goes beyond assimilation and differentiation to integrating them in the life and work of the organization in a way that they participate in decision-making about what the organization's work is, and how the work gets done.
  - "Belonging" – sustained sense of connectedness and involvement with the organization and its work by marginalized and privileged members of an organization, based on their experience that their presence, contributions, and inherent worth are truly valued and affirmed as demonstrated by the ongoing actions of the organization.
- **"External Coach"** – a coach, hired from outside of an organization who is neither a part time nor full time employee of an organization, to coach employees of the organization.
- **"Group Coaching"** – coaching a group of individuals who have similar goals or interests, serving each to move forward in their progress, where the coach and other group members offer support and inspiration on individual abilities and potential.
- **"ICF Assessor"** – a credentialed coach that has successfully completed ICF assessor training; ICF assessors review and assess the recorded coaching sessions for ACC, PCC, or MCC candidates.
- **"ICF Certified"** - indicates ICF credentialed and applies only to those with an ICF credential such as ACC, PCC, or MCC.
- **"Internal Coach"** - an individual who is employed within an organization and coaches either part-time or full-time the employees of that organization.
- **"Team Coaching"** – partnering in a co-creative and reflective process with a team and its dynamics and relationships in a way that inspires them to maximize their abilities and potential in order to reach their common purpose and shared goals.

Copyright © 2026. International Coaching Federation. All Rights Reserved. Any reproduction, republication, distribution or transmission of this content in any format without the prior written permission of ICF is strictly prohibited.