

## YÖNDERLİK ve KOÇLUK DERNEĞİ

### CODE OF ETHICS - ETİK KOD

#### Introduction / Giriş

The European Mentoring and Coaching Council (EMCC) has been established to promote best practice and ensure that the highest possible standards are maintained in the coach/mentoring relationship, whatever form that might take, so that the coach/mentoring environment provides the greatest opportunity for learning and development.

Yönderlik ve Koçluk Derneği (EMCC-T), koçluk/yönderlik (\*) ilişkisinde en iyi uygulamayı desteklemek ve koçluk/yönderlik ortamının öğrenme ve gelişimde en yüksek faydayı sağlayabilmesi için, hayata geçirildiği her şekilde mümkün olan en yüksek standartları sürdürmesi amacıyla kurulmuştur.

#### Purpose / Amaç

This Code of Ethics sets out what the clients and sponsors can expect from the coach/mentor in either a coach/mentoring, training or supervisory relationship and should form the starting point for any contract agreed.

Bu etik kod, danışanların ve sponsorların, koçluk/yönderlik, eğitim veya süpervizyon içeren ilişkiler kapsamında bir koç/yönderden beklentilerinin neler olabileceğini belirler ve mutabık kalacakları herhangi bir sözleşmenin başlangıç noktasını oluşturur.

All members of the EMCC accept the principles and aims of the EMCC. We recognise that members may not always maintain these ethical principles. The EMCC have therefore agreed a process by which breaches of the Code by a member can be reported and investigated. This is referred to later in this document.

Bütün EMCC-T üyeleri, derneğin prensiplerini ve amaçlarını kabul eder. Üyelerin bu etik prensiplere uygun davranmayabileceği halleri de öngöreren derneğimiz, herhangi bir üyenin yaptığı kod ihlalinin bildirilebileceği ve soruşturulabileceği bir süreci de kabul etmiştir. Bu hususa bu belgenin ilerleyen bölümlerinde değinilecektir.

All EMCC Members will make the sponsoring organisation and the individual client aware, at the contracting stage, of the existence of the Code of Ethics.

Bütün EMCC-T üyeleri, sözleşme aşamasında sponsor kavramını da içeren paydaşları, kuruluşları ve bireysel danışanları, bu Etik Kodun varlığından haberdar edecektir.

#### Terminology / Terimler

The term “coach/mentoring” is used to describe all types of coaching or mentoring that may be taking place, both in the work environment and outside. The EMCC recognise that there will be many types of coach/mentoring taking place and these will need to be defined when more detailed standards are produced.

“Koçluk/yönderlik” terimi, iş ortamı dahilinde ve haricinde gerçekleştirilen her türlü koçluk veya yönderlik faaliyetini ifade etmektedir. EMMC-T derneği, koçluk ve yönderlik faaliyetinin bir çok şekilde gerçekleştirildiğinin ve detaylı standartlar hazırlandığında bu faaliyetlerin de ayrıntıları ile tanımlanması gerektiğinin farkındadır.

## YÖNDERLİK ve KOÇLUK DERNEĞİ

### CODE OF ETHICS - ETİK KOD

The term “client” denotes anyone using the services of a coach/mentor. We believe the term “client” is interchangeable with any other term that the parties to the coach/mentoring relationship might be more comfortable with, such as “colleague”, “learner”, “partner”, “coachee” or “mentee”.

“Müşteri” terimi, koçluk/yönderlik hizmetinden yararlanan kişileri ifade eder. Koçluk/yönderlik ilişkilerinde bunun yerine tarafların kullanırken rahat hissettikleri “meslekdaş”, “öğrenen”, “ortak”, “danışan”, “koçluk alan”, “coachee” veya “menti” gibi terimlerin de kullanılabileceğine inanıyoruz.

It is recognised that there are circumstances where the coach/mentor may have two “clients”, the individual being coached and the organisation who may have commissioned the coach/mentoring. In this Code we have used the term “sponsor” to differentiate the latter.

Koç/Yönderin aynı anda iki müşterisinin olduğu durumlar da söz konusudur: birey olarak danışan ve koçluk/yönderlik hizmetinden yararlanan kurum. Bu koddaki “sponsor” terimi ikinciyi belirtmek için kullanılmaktadır.

The terms “supervision” and “supervisor” describe the process by which the work of the coach/mentor is overseen and advice/guidance sought. The terminology is the same, but the process may differ in significant ways from that undertaken in other professions, such as psychotherapy and counseling.

“Süpervizyon” ve “süpervizör” terimleri, koç/yönderin faaliyetinin takip edildiği ve bu konuda destek/yönlendirme talep edilen süreci ifade eder. Terim, aynı kalmakla birlikte burada kastedilen süreç, psikoterapi ve danışmanlık hizmetlerinde verilen biçiminden belirgin farklılıklar gösterebilmektedir.

#### The Code / Kod

The coach/mentor will acknowledge the dignity of all humanity. They will conduct themselves in a way which respects diversity and promotes equal opportunities.

Koç/yönder, insanlık onuruna uygun hareket etmeyi peşinen kabul eder. Farklılıklara saygılı olarak ve fırsat eşitliğini gözeterek hareket edeceklerdir.

It is the primary responsibility of the coach/mentor to provide the best possible service to the client and to act in such a way as to cause no harm to any client or sponsor.

Koç/yönderin öncelikli sorumluluğu, danışan ve sponsorun zarar görmesinden kaçınan bir tutum izleyerek mümkün olan en iyi hizmeti vermektir.

The coach/mentor is committed to functioning from a position of dignity, autonomy and personal responsibility.

Koç/yönder, konumunun itibarı gereği, bağımsız kalma, ve kişisel sorumluluk ilkelerine adanmış olarak ihtiyatlı ve haysiyetli biçimde faaliyetini yürütecektir.

## YÖNDERLİK ve KOÇLUK DERNEĞİ

### CODE OF ETHICS - ETİK KOD

The EMCC Code of Ethics covers the following:

- Competence
- Context
- Boundary Management
- Integrity
- Professionalism

EMCC Etik Kodu aşağıdaki hususları içerir:

- Yetkinlik
- Bağlam-Çerçeve
- Sınır Yönetimi
- Bütünlük-Dürüstlük
- Profesyonellik

#### Competence / Yetkinlik

1). The coach/mentor will:

Ensure that their level of experience and knowledge is sufficient to meet the needs of the client.

Ensure that their capability is sufficient to enable them to operate according to this Code of Ethics and any standards that may subsequently be produced.

Develop and then enhance their level of competence by participating in relevant training and appropriate Continuing Professional Development activities.

Maintain a relationship with a suitably-qualified supervisor, who will regularly assess their competence and support their development. The supervisor will be bound by the requirements of confidentiality referred to in this Code. What constitutes a "suitably-qualified" supervisor is defined in the EMCC's standards document.

1) Koç/yönder aşağıdaki hususları sağlamakla mükelleftir:

Bilgisinin ve tecrübesinin, müşterinin gereksinimlerini karşılayacak düzeyde olmasını güvence altına almak

Kapasitesinin, bu etik koda ve bundan sonra getirilecek standartlara uygun biçimde faaliyetini yürütmeye yeterli olduğunu temin etmek

İlgili eğitim programlarına ve uygun sürekli profesyonel gelişim faaliyetlerine katılarak yeterliliğini arttırmak

Düzenli olarak yeterliliğini gözetecek ve gelişimini destekleyecek uygun yeterliliğe sahip bir süpervizör ile daimi iletişim içinde olmak. Süpervizör de bu Kodun gizlilik şartlarıyla bağlı olacaktır. Uygun yeterliliğe sahip süpervizörün nitelikleri, EMCC standartları dökümanında belirtilmiştir.

## YÖNDERLİK ve KOÇLUK DERNEĞİ

### CODE OF ETHICS - ETİK KOD

#### Context / Bağlam-Çerçeve

2). The coach/mentor will:

- Understand and ensure that the coach/mentoring relationship reflects the context within which the coach/mentoring is taking place.
- Ensure that the expectations of the client and the sponsor are understood and that they themselves understand how those expectations are to be met.
- Seek to create an environment in which client, coach/mentor and sponsor are focused on and have the opportunity for learning.

2) Koç/yönder,

- Koçluk/yönderlik ilişkisinin, bu ilişkinin yürütüldüğü ortamı yansıtması gereğini anlayarak bu uyumu temin eder.
- Sponsorun ve danışanın beklentilerini anladıktan sonra bu ilişkide beklentilerinin nasıl karşılanacağını anladıklarından da emin olur.
- Danışan, kendisi ve sponsor açısından öğrenme odaklı ve öğrenme fırsatları sunan bir ortam yaratma çabası içindedir.

#### Boundary Management / Sınır Yönetimi

3). The coach/mentor will:

- At all times operate within the limits of their own competence, recognise where that competence has the potential to be exceeded and where necessary refer the client either to a more experienced coach/mentor, or support the client in seeking the help of another professional, such as a counsellor, psychotherapist or business/financial advisor.
- Be aware of the potential for conflicts of interest of either a commercial or emotional nature to arise through the coach/mentoring relationship and deal with them quickly and effectively to ensure there is no detriment to the client or sponsor.

3) Koç/yönder,

- Her zaman sahip olduğu yeterlilik sınırları içinde faaliyetini yürütmelidir. Bu sınırın nerede aşılabilir olduğunu farketmek ve danışana daha tecrübeli bir koç/yöndere başvurmasını veya rehber, psikoterapist veya finansal danışman gibi başka profesyonellerden yardım gereksinimi olduğunu bildirmekle yükümlüdür.
- Koçluk/yönderlik ilişkisinde ticari veya duygusal nitelikteki potansiyel çıkar çatışmalarından sakınmalıdır. Danışan ve sponsora zarar vermesini önlemek için bu durumlara henüz filizlenme aşamasındayken hızlı ve etkin biçimde müdahale etmelidir.

## YÖNDERLİK ve KOÇLUK DERNEĞİ

### CODE OF ETHICS - ETİK KOD

#### Integrity

/

#### Bütünlük-Dürüstlük:

4). The coach/mentor will:

- Maintain throughout the level of confidentiality which is appropriate and is agreed at the start of the relationship.
- Disclose information only where explicitly agreed with the client and sponsor (where one exists), unless the coach/mentor believes that there is convincing evidence of serious danger to the client or others if the information is withheld.
- Act within applicable law and not encourage, assist or collude with others engaged in conduct which is dishonest, unlawful, unprofessional or discriminatory.

4) Koç/yönder,

Koçluk/yönderlik ilişkisinin başında çerçevesi çizilip mutabık kalınan gizlilik düzeyini sürdürmelidir.

Koç/yönder, bilginin saklanması nedeniyle müşterinin veya üçüncü şahısların ciddi tehlikeye maruz kalacağına dair makul bulguları olmadıkça, sadece danışan ve sponsorla (eğer mevcut ise) açık biçimde mutabık kaldığı halleri açıklayabilir.

Yürürlükteki yasalara uygun biçimde faaliyetini yürütecektir ve yasa dışı, hileli, profesyonel olmayan, ayrımcı eylemleri teşvik etmeyecek ve bu eylemlerde bulunan şahıslara yardım etmeyecek, göz yummayacaktır.

#### Professionalism

/

#### Profesyonellik:

5). The coach/mentor will:

5) Koç/yönder,

a. Respond to the client's learning and development needs as defined by the agenda brought to the coach/mentoring relationship.

Koçluk/yönderlik ilişkisinin mutabık kalınan gündeminde tanımlandığı biçimde müşterinin öğrenme ve gelişme ihtiyaçlarına cevap verecektir.

b. Not exploit the client in any manner, including, but not limited to, financial, sexual or those matters within the professional relationship. The coach/mentor will ensure that the duration of the coach/mentoring contract is only as long as is necessary for the client/sponsor.

Danışan ile ilişkisini profesyonel düzeyde yürütür ve danışanı finansal, cinsel veya profesyonel ilişki kapsamındaki hususlar da dahil olmak üzere hiçbir açıdan istismar edemez. Koç/yönder, sözleşme süresinin danışan/sponsor için gerekli olan uzunlukta olmasını, aşmamasını temin edecektir.

c. Understand that professional responsibilities continue beyond the termination of any coach/mentoring relationship. These include the following:

## YÖNDERLİK ve KOÇLUK DERNEĞİ

### CODE OF ETHICS - ETİK KOD

- Maintenance of agreed confidentiality of all information relating to clients and sponsors.
- Avoidance of any exploitation of the former relationship
- Provision of any follow-up which has been agreed to
- Safe and secure maintenance of all related records and data

Profesyonel sorumluluğunun koçluk/yönderlik ilişkisinin sona ermesinden sonra da devam ettiğinin bilincindedir. Bu husus, aşağıdaki unsurları içerir:

- Mutabık kalınan gizlilik şartları kapsamında danışan/sponsorların bütün bilgilerinin muhafazası.
- Sona eren profesyonel koçluk/yönderlik ilişkisinin istismarından kaçınılması
- Mutabık kalınan hizmet sonrası izleme faaliyetinin yerine getirilmesi
- Müşteriye ilişkin bütün bilgi ve kayıtların güvenli ve gizli biçimde muhafazası

d. Demonstrate respect for the variety of different approaches to coaching and mentoring and other individuals in the profession.

Diğer meslekdaşlarının koçluk ve yönderliğe ilişkin profesyonel yaklaşımlarındaki çeşitliliğe saygı duyar

e. Never represent the work and views of others as their own.

Diğerlerinin çalışmalarını ve değerlendirmelerini kendisine aitmiş gibi sunmaz

f. Ensure that any claim of professional competence, qualifications or accreditation is clearly and accurately explained to potential clients and that no false or misleading claims are made or implied in any published material.

Profesyonel yeterliliğini, niteliklerini ve referanslarını açık ve doğru biçimde müstakbel müşterilerine bildirir. Görsel ve yazılı medya araçlarıyla yanlış, yanıltıcı ve imalı sunum yapmaz.

### Breaches of the Code / Kod İhlalleri

EMCC members will at all times represent coaching and mentoring in a way which reflects positively on the profession.

Where a client or sponsor believes that a member of the EMCC has acted in a way which is in breach of this Code of Ethics, they should first raise the matter and seek resolution with the member concerned. Either party can ask the EMCC to assist in the process of achieving resolution.

If the client or sponsor remains unsatisfied they are entitled to make a formal complaint. Complaints will be dealt with according to the EMCC's 'Complaints and Disciplinary Procedure'. EMCC Members will provide a copy of this document upon request. A copy can be obtained by writing [info@emccouncil.org](mailto:info@emccouncil.org)

## YÖNDERLİK ve KOÇLUK DERNEĞİ

### CODE OF ETHICS - ETİK KOD

In the event that a complaint should be made against an EMCC member, that member must co-operate in resolving such a complaint.

EMCC members will confront a colleague when they have reasonable cause to believe they are acting in an unethical manner and, failing resolution, will report that colleague to the EMCC.

EMCC-T üyeleri, koçluk ve yönderlik faaliyetlerini yürütürken her zaman bu alanların olumlu imaj ve itibarına yönelik çalışırlar.

Danışan veya sponsorun, bu Etik Kodun bir EMCC-T üyesi tarafından ihlal edildiğini düşündüğü durumlarda ilk olarak meseleyi bir çözüme ulaşmak için ilgili üye ile değerlendirmelidirler. Taraflar EMCC-T' den çözüm için arabuluculuk rolü üstlenmesini talep edebilir.

Danışan veya sponsor, memnun kalmaz ise resmi şikâyet başvurusu yapabilir. Başvurular, EMCC-T' nin Şikâyet ve Disiplin Prosedürüne göre değerlendirilecektir. EMCC üyeleri talep halinde bu dökümanın bir nüshasını vereceklerdir. Bir nüshası, aşağıdaki adresten e-posta aracılığıyla temin edilebilir:

[emcc.turkey.tr@gmail.com](mailto:emcc.turkey.tr@gmail.com)

Bir EMCC-T üyesi hakkında şikâyet başvurusu yapılırsa, ilgili üye durumun çözüme kavuşturulması için işbirliği yapmalıdır.

Bir EMCC-T üyesinin başka bir üyenin etikdışı davranışlarda bulunduğu hususunda güçlü bulgusu varsa ve durumu ilgili üyeye değerlendirir, çözüme kavuşturamazsa bu üyeyi EMCC-T'ye bildirir.