



المركز الوطني
لتعزيز الصحة النفسية



AMERICAN COUNSELING
ASSOCIATION

الجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي مدونة قواعد السلوك

حسب موافقة المجلس الإداري

2014

ترجمة

د. أحمد نزار محمد قبيسي

أستاذ مشارك - مستشار

مركز الأمير مشعل بن ماجد بن عبدالعزيز للبحوث الاجتماعية والإنسانية
جامعة الملك عبد العزيز

2014
ACA

Code of Ethics

As approved by the ACA
Governing Council

ح) المركز الوطني لتعزيز الصحة النفسية ، ١٤٤٢ هـ

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

الجمعية الامريكية للارشاد النفسي

مدونة قواعد السلوك حسب موافقة المجلس الإداري ٢٠١٤ . /
الجمعية الامريكية للارشاد النفسي ؛ احمد نزار قببسي .- الرياض ،
١٤٤٢ هـ

ص. ص. ؛ .سم

ردمك: ٩٧٨-٦٠٣-٩١٦٠٧-٨-٦

١- السلوك (علم نفس) أ.قببسي ، احمد نزار (مترجم) ب.العنوان

١٤٤٢/١٠٦٨٦

ديوي ١٥٠,١٩٤

رقم الإيداع: ١٤٤٢/١٠٦٨٦

ردمك: ٩٧٨-٦٠٣-٩١٦٠٧-٨-٦





الرسالة

رسالة الجمعية الأمريكية للإرشاد هي تحسين جودة الحياة في المجتمع عن طريق تعزيز التنمية المهنية للمرشدين، ودعم المهنة الإرشادية، واستخدام مهنة وممارسات الإرشاد لتعزيز الاحترام للكرامة الإنسانية وللتعددية.

حقوق النشر © ٢٠١٤ للجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي.

هذه الوثيقة (الأصلية) يمكن إعادة إنتاجها بكاملها من غير تصريح للاستخدام غير التجاري فقط.

المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
15	ديباجة مدونة القيم الأخلاقية للجمعية الأمريكية للإرشاد
17	هدف مدونة القيم الأخلاقية للجمعية الأمريكية للإرشاد
	قسم أ.
20	العلاقة الإرشادية
	قسم ب.
36	السرية والخصوصية
	قسم ج.
47	المسؤولية المهنية
	قسم د.
58	العلاقة مع مهنيين آخرين
	قسم هـ.
63	التقييم، والتقدير والتفسير
	قسم و.
73	الإشراف، والتدريب، والتدريس
	قسم ز.
91	البحث والنشر
	قسم ح.
102	الإرشاد عن بعد، والتقنية والوسائط الاجتماعية
	قسم ط.
111	حل القضايا الأخلاقية
116	قائمة المصطلحات
123	الفهرس

إهداء

إلى والدي الحبيبين الراحلين الكريمين: الأستاذ الكبير محمد قبيسي علي الشريف، والسيدة الفضلى آمنة عبد الله السيد الشريف؛ الذين هم أصل وجودي ونشأتي -بفضل الله العظيم- راجياً من المولى- سبحانه وتعالى- أن يكتب لهما بهذا العمل وافر الأجر وجزيل الثواب، وأن ينفع به الإنسانية جمعاء -كما كانا يدعوان لي ولإخوتي دائماً- وأن يجعل هذا العمل وسائر أعمالنا الصالحة امتداداً لعملهما الصالح المبارك، وأن يأجرهما عليه، وأن يرفع ذكرهما في الأولى والآخرة؛ ربنا وتقبل دعاء.

رب ارحمهما كما ربيانا صغارا.... وألحقنا بهم في الصالحين...

ابنكما

أحمد نزار محمد قبيسي

شكر وتقدير

أتقدم بخالص الشكر والتقدير -بعد شكر الله تعالى وحمده والثناء عليه بما هو أهله- إلى د. لين ليندي Lynn Linde، المسؤول الرئيس بقسم المعرفة والتعلم بالجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي على جهودها الحثيثة في تسهيل الحصول على الترخيص بالترجمة من أجل نشر المعرفة حيث ظهر ذلك جلياً في مساعدتها القيمة أثناء التواصل معها، مع تحليها خلال ذلك بالصبر والإصرار على إنهاء الإجراءات، كما أتوجه بالشكر الجزيل لكل من السيدتين: كارولين بيكر Carolyn Baker، الناشر المشارك بالجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي، وجازمون ويلكيرسون Jazmone Wilkerson، متخصصة القيم وتطوير المناهج بالجمعية الأمريكية للإرشاد، على مساعدتهن في تسهيل التواصل مع الأقسام المعنية بالجمعية الأمريكية للإرشاد.

هذا وأتقدم بوافر الشكر والتقدير للمركز الوطني لتعزيز الصحة النفسية بالملكة العربية السعودية على جهوده الحثيثة في نشر المعرفة المتطورة والعلوم الحديثة لتعزيز الصحة النفسية بالملكة وأرجو له وللقائمين عليه دوام التقدم وتحقيق الريادة في العالمين العربي والإسلامي.

ولا يفوتني أن أقدم خالص الشكر ووافر التقدير لشقيقي وأستاذي فضيلة الشيخ وائل محمد قبيسي علي الشريف على تفضله بالمراجعة اللغوية، وعلى توجيهاته القيمة في الاستعمالات المثلى للتعبير عن المراد بلغة عربية أصيلة، مع الحفاظ على المعنى المراد في اللغة الأصلية.

كما أتقدم بالشكر والتقدير لسعادة الأستاذ الدكتور محمد سعيد الغامدي، مدير مركز الأمير مشعل بن ماجد بن عبد العزيز للبحوث الاجتماعية والإنسانية على تحفيزه الدائم، وحثه على نقل المعرفة وإثراء الثقافات بالتبادل المعرفي والتشارك الحضاري.

وفي الختام لا يفوتني أن أشكر أسرتي وأبنائي على دعمهم وتشجيعهم ومساهماتهم المادية والمعنوية في جعل هذا العمل ممكناً.

والله من وراء القصد وهو الموفق والمعين.

د. أحمد نزار محمد قبيسي

مقدمة

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على عباده الذين اصطفى لتبليغ الرسالات، معلمي الناس الخير، وعلى خاتمهم نبي الهدى المبعوث رحمة للعالمين، القائل "أحب الناس إلى الله أنفعهم للناس"، وبعد. فهذه ترجمة "مدونة قواعد السلوك للجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي" والتي أصدرتها واعتمدها الجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي منذ عام 2014 م، فهي الأحدث حتى نشر هذه الترجمة.

وقد وقع الاختيار على ترجمتها لأن الجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي التي أصدرتها هي الجمعية الأولى والأقدم على الإطلاق في الجمعيات المهنية المتخصصة في الإرشاد النفسي والمهن ذات العلاقة؛ كما أن "مدونة قواعد السلوك المهني" الخاصة بها هي الأكثر شمولاً، وتفصيلاً، وتناولاً لضوابط المهن الإرشادية بما ذلك الإرشاد الأسري والعلاج النفسي وغير ذلك؛ كما سيتضح عند بيان أقسامها ومحتوياتها. أما من ناحية أهمية مدونة قواعد السلوك المهني هذه في عالمنا العربي، فلأن مهنة الإرشاد النفسي وغيرها من المهن ذات العلاقة ما تزال في طور التكوين والتوصيف والتطوير، ولعل نقل هذه المدونة يساهم في جعل القيم الأخلاقية المهنية إحدى المكونات الأساسية في تأطير وتكوين الممارسين المهنيين، وفي التشجيع على ممارسة هذه المهنة وتوسيع قاعدة انتشارها والتغلب على الحاجز النفسي (الوصمة) المسبب للإحجام عن الاستفادة من خدماتها.

وعسى أن يكون ذلك عاملاً على تحفيز المبدعين وإلهام المخلصين من العلماء والمهنيين المسلمين على السعي في تطعيم هذه القيم المهنية بما يزخر به ديننا الحنيف وقيمنا الإسلامية الأصيلة مما لم يصل إلى غيرنا من الثقافات والحضارات، كما أرجو أن يساهم نشر هذه المدونة في وقف محاولات الارتجال العشوائية لإنتاج قيم مهنية ناقصة أو مبتسرة متخيلة وسطحية لما أنها ينقصها الشمولية والتكامل والاحتواء للمشاعر الدقيقة والدوافع الخفية التي يجب التنبه لها - وبخاصة عند المهنيين الذين يشتغلون بمساعدة الآخرين - نفسياً ومعرفياً وسلوكياً- على فهم الذات، ومعرفة الدوافع، وتمايز الأفكار، ودعم المحفزات، ومغالبة المثبطات، والتعامل الإيجابي مع الضغوط الحياتية، والتخطيط المتطلع لحياة أفضل من خلال مجالات الإرشاد الثلاثة: الوقائي، والإنمائي، والعلاجي.

أما فيما يتعلق بمحتوى هذه المدونة فإنها تضم أولاً ديباجة للتعريف بالجمعية الأمريكية للإرشاد، وبقيم الإرشاد الجوهرية وهي: تعزيز النمو الإنساني، واحترام التعددية، وتعزيز العدالة الاجتماعية، ونزاهة العلاقة المهنية، والممارسة بكفاءة وأخلاقية، وكلها أهداف نبيلة إسلامياً كسعتها مهنيًا لجميع المهن من غير قصرها على الإرشاد النفسي، مع ضرورة تفهم أن موضوع التعددية قد يقتصر في كل مجتمع على ما هو مقبولٌ وسائغٌ قانوناً وعرفاً، ولزوم التفرقة بين العرف المبني على قيم مجتمعية ينبغي احترامها، والعرف العادتي الخاطئ الذي قد يحتاج إلى تثقيفٍ وتغييرٍ لمصلحة من يمارسونه أنفسهم.

وُتُجَرَّ المدونة إثر ذلك على ذكر المبادئ الأساسية للسلوك المهني الأخلاقي فتُوردها كالتالي: الاستقلالية، وعدم الإضرار، وتحقيقاً

النفخ، والعدالة، والإخلاص، والموثوقية، وكلها مبادئ سامية ينبغي تشجيعها ونشرها بين الناس عموماً والمهنيين خصوصاً، وللنفسيين منهم من مرشدين ومعالجين على وجه أخص، وتطبيق هذه المبادئ تطبيقاً واعياً حكيماً إذ لا ينبغي أن يعود أعمالها عليها إساءة فهم بالدرجة التي تعود عليها بالنقض والإبطال. فمن الواضح مثلاً أن "العدالة" لا تعني معاملة الجميع على قدم المساواة، ولكن تعني معاملة المتساوين بالتساوي وغير المتساوين بغير التساوي، فيعامل كلُّ بما يناسبه؛ ومثال ذلك معاملة الوالدين كوالدين، ومعاملة الأطفال مع آبائهم بما يتناسب مع مرتبة كلِّ منهم مع تحقيق سلامة الصحة النفسية للجميع.

وتبين المدونة الأهداف المتوخاة من تصميمها واعتمادها وهي أهداف جديرة بالتدبر والاعتبار من قبل الممارسين المهنيين، فنجد أن أحد أهدافها الرئيسية هو تطوير عمل المرشدين ومن ثم تحسين جودة العمل الإرشادي فينص على أن "يعمل الميثاق كدليل أخلاقي مصمم لمساعدة الأعضاء في بناء خطة العمل الأفضل لخدمة المستفيدين من الخدمات الإرشادية، ويؤسس للسلوكيات المتوقعة مع التركيز الأساس على الدور المهني للمرشد".

ثم تتضمن المدونة فيما يلي ذلك ميثاق الجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي والذي يحتوي على تسعة أقسام رئيسة تتناول: العلاقة الإرشادية، والسرية والخصوصية، والمسؤولية المهنية، والعلاقة مع مهنيين آخرين، والتقييم والتقدير والتفسير، والإشراف والتدريب والتدريس، والبحث والنشر، والإرشاد عن بعد، وحل القضايا الأخلاقية، حيث يبدأ كل قسم بمقدمة؛ ثم بالمواد التي يشتمل عليها.

وتنتهي المدونة بفهرس للموضوعات، وقسم للمصطلحات وتعريفها والذي تم ترجمة المصطلحات فيه مع معانيها إلى العربية مع الإبقاء على المصطلحات باللغة الإنجليزية رغبة في تزويد القراء الأعزاء والمهنيين المتخصصين بالمصطلحات كما هي في لغتها الأم لتكون عوناً لهم في البحث والدراسة والاطلاع.

ومع أننا بصدد وثيقة بالغة الأهمية، إلا أنني أرى أن الاقتصار على صياغتها على هذا النحو لا يجعلها تبدو معه كافية وحدها! إذ تظهر بها الحاجة جلياً إلى تضمينها جملاً من الشرح والتفصيل المدعم بالأمثلة الواقعية والقضايا المتعلقة المطروحة في المجتمع حتى يكمل فهمها ويسهل تطبيقها والالتزام بها، وهو أمر أرجو الله تعالى أن يوفق إليه بإصدار جديد في القريب العاجل ليعم النفع، وتعظم الفائدة، وتتحقق الأهداف.

ولا بد من التنبيه هنا على أمرين كلاهما على غاية الأهمية:

الأول: أن الترجمة للمدونة التزمت الأمانة العلمية في إثبات ما ورد فيها بحذافيرها في نقل المحتوى من اللغة الأصل إلى اللغة العربية دون أدنى تصرف بها، وهو لا يعكس بالضرورة رأي المترجم أو قناعاته الشخصية.

الثاني: أن القارئ لا بد وأن يراعي اختلاف الثقافات والقيم والقوانين في بلده وبين تلك التي تنبثق منها المدونة وما تحتويه من معايير وبنود، فعلى سبيل المثال عندما يرد ذكر وجوب الالتزام بمدونة الجمعية الأمريكية للإرشاد، فإن ذلك يكون عند عدم التعارض مع المعايير الرسمية والقانونية والأخلاقية للإرشاد في دولة المهني المستفيد منها، أو في مؤسسته، كما جاء في الفقرة "ط.1.ج" بعنوان: "التضارب بين الأخلاق والقانون" والتي تنص على أنه عند

عدم القدرة على حل التعارض بين القانون والأخلاق يصار إلى ما يلي "يمكن للمرشدين / المرشدين سعياً في التصرف لمصلحة العميل الالتزام بالقانون والنظم و/أو أي سلطة قانونية أخرى".

ومن ذلك أيضاً ما جاء في المدونة في الفقرة (ب.2.ب) بعنوان "السرية المتعلقة بقرارات إنهاء الحياة" بخصوص تقديم الإرشاد والمساعدة "للمرضى المصابين بمرض عضال والذين يفكرون في التسريع بإنهاء حياتهم"، فإن ذلك مقيد بما جاء في نفس الفقرة بكونه "حسب القوانين المعمول بها"، ولا شك أن هذا أو ما يسمى بـ "القتل الرحيم" ممنوع قانوناً في أكثر دول العالم وفي أكثر الولايات الأمريكية، ومنعه في الدول الإسلامية والعربية أشد، أما الدول التي تجيزه فهي قليلة تكاد تعد على أصابع اليد، وتجيزه بإجراءات متشددة وفي أضيق نطاق، ومنها (أستراليا، وكندا، ونيوزيلندا، وبيرو، وبلجيكا، وألمانيا، وهولندا، والهند)، ولا يوجد في علم المترجم دولة عربية أو إسلامية واحدة تجيز الإنهاء الاختياري للحياة، وغني عن البيان أن المملكة العربية السعودية، تستمد دستورها من الشريعة الإسلامية، فإنها لا تجيز ذلك، إضافة إلى اعتبار الكثيرين من ممارسي المهن الصحية هذا العمل مخالفاً للقسم المهني الذي يعد بالالتزام بالمنفعة والبعد عن الإضرار.

هذا والله خير مسؤول وأكرم مأمول أن يتقبل هذا العمل المتواضع وأن يثيب عليه بما هو أهله - تعالى وتقدس - ، إنه جواد كريم.

المترجم

مدونة قواعد السلوك والجمعية الأمريكية للإرشاد

الجمعية الأمريكية للإرشاد هي المظلة العلمية والمهنية للممارسين في الإرشاد النفسي والمهن المتعلقة به. وتعتبر مدونة قواعد السلوك للجمعية الأمريكية للإرشاد هي إحدى الكفاءات المهمة والمتطلبات الرئيسية للتخرج من البرامج الأكاديمية والترخيص لمزاولة المهنة.

وقد مرت قواعد السلوك الأخلاقية للمهنة بمراحل تطويرية عديدة أحدثها تلك التي صدرت في عام 2014، وهي الأحدث حتى طباعة هذه الترجمة.

وقد حصل المترجم على إذن الترجمة لهذه الوثيقة من الجمعية الأمريكية للإرشاد بتاريخ 4 من ديسمبر 2020م، الموافق 19 من ربيع الآخر 1442هـ.

ديباجة مدونة الجمعية الأمريكية للإرشاد لقواعد السلوك

الجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي (ACA) منظمة تعليمية علمية ومهنية يعمل أعضاؤها في مهن ومجالات متعددة ويقدمون خدمات على عدة مستويات. الإرشاد هو علاقة مهنية تُمكن (ثَقَوِي) أفراداً أو أُسراً أو مجموعات متنوعة لتحقيق الصحة العقلية (النفسية)، والرفاهية، والتعليم، والأهداف المهنية.

القيم المهنية هي وسيلة مهمة للتطبيق الواقعي للالتزام الأخلاقي. تتمثل القيم الجوهرية للمهنة الإرشادية فيما يلي:

1. تعزيز النمو الإنساني خلال جميع المراحل العمرية.
2. احترام التعددية، وتبني منهجٍ تعدديٍّ لدعم القيمة، والكرامة، والإمكانات، والتفرد للأشخاص ضمن سياقاتهم الاجتماعية والثقافية.
3. تعزيز العدالة الاجتماعية.
4. حماية نزاهة العلاقة المهنية بين المرشد والمسترشد.
5. الممارسة بكفاءة وأخلاقية.

تشكل هذه المبادئ المهنية الأساس المفاهيمي للمبادئ الأخلاقية المذكورة لاحقاً، وتشكل هذه المبادئ الأخلاقية الأساس للسلوك الأخلاقي وعملية اتخاذ القرار. المبادئ الأساسية للسلوك المهني الأخلاقي هي:

1. الاستقلالية Autonomy، أو تبني تمكين الفرد من التحكم في توجهاته الحياتية.

2. عدم الإضرار Nonmaleficence أو تجنب الأفعال التي تسبب أضراراً.
3. النفع Beneficence أو العمل على نفع الفرد والمجتمع من خلال تعزيز الصحة العقلية والرفاهية.
4. العدل Justice أو معاملة الأفراد على السواء وتعزيز العدالة والمساواة.
5. الإخلاص Fidelity أو احترام الالتزامات، والوفاء بالوعود، بما فيها الوفاء بمسؤوليات الفرد في الثقة والعلاقات المهنية.
6. الموثوقية Veracity أو التعامل بصدق مع الأشخاص الذين يتواصل معهم المرشدون/المرشدات مهنيًا.

هدف مدونة الجمعية الأمريكية للإرشاد لقواعد السلوك

- تخدم مدونة الجمعية الأمريكية للإرشاد لقواعد السلوك ستة أهداف رئيسية:
1. يحدد الميثاق الواجبات الأخلاقية لأعضاء الجمعية الأمريكية للإرشاد، ويقدم إرشادات تهدف إلى توجيه الممارسات الأخلاقية للمرشدين المهنيين.
 2. يحدد الميثاق الاعتبارات الأخلاقية ذات العلاقة بالمرشدين المهنيين، والمرشدين تحت التدريب.
 3. يمكن الميثاق المنظمة (أي الجمعية الأمريكية للإرشاد) من توضيح طبيعة المسؤوليات الأخلاقية التي يلتزم بها الأعضاء عموماً وذلك للأعضاء الحاليين والمستقبليين، وكذلك للذين يتم خدمتهم من قبل الأعضاء.
 4. يخدم الميثاق كدليل أخلاقي مصمم لمساعدة الأعضاء في بناء خطة العمل الأفضل لخدمة المستفيدين من الخدمات الإرشادية، ويؤسس للسلوكيات المتوقعة مع التركيز الأساس على الدور المهني للمرشد.
 5. يساعد الميثاق على دعم رسالة الجمعية الأمريكية للإرشاد.
 6. تعمل القواعد المتضمنة في هذا الميثاق كأساس لمعالجة الاستفسارات وشكاوى الأخلاق المتعلقة بأعضاء الجمعية الأمريكية للإرشاد.

يتضمن ميثاق الجمعية الأمريكية للإرشاد تسعة أقسام رئيسة تتناول الموضوعات التالية:

قسم أ: العلاقة الإرشادية

قسم ب: السرية والخصوصية

قسم ج: المسؤولية المهنية

قسم د: العلاقة مع مهنيين آخرين

قسم هـ: التقييم، والتقدير والتفسير

قسم و: الإشراف، التدريب، والتدريس

قسم ز: البحث والنشر

قسم ح: الإرشاد عن بعد، التقنية والوسائط الاجتماعية

قسم ط: حل القضايا الأخلاقية

يبدأ كل قسم من مدونة قواعد السلوك للجمعية الأمريكية للإرشاد بمقدمة. تصف مقدمة كل قسم السلوك الأخلاقي والمسؤولية التي يطمح إليها المرشدون / المرشدات، وتساعد المقدمة لكل قسم على بيان الحدود لذلك القسم، وتقدم نقطة انطلاق للقواعد الأخلاقية المتضمنة في ذلك القسم لتحفيز التأمل في قواعد القيم المتضمنة فيه من مدونة القيم الأخلاقية للجمعية الأمريكية للإرشاد. تحدد هذه المعايير المسؤوليات المهنية وترسم الطريق للوفاء بهذه المسؤوليات الأخلاقية.

عندما يُواجه المرشدون/المرشدات بمشاكل أخلاقية يصعب حلها، فإنه يتوقع منهم الانخراط بعناية فائقة في عملية اتخاذ القرار، والاستفادة من موارد الاستشارات المهنية المتاحة.

يُقر المرشدون/المرشدات بأن حل المشكلات الأخلاقية هو عملية إجرائية؛ يتضمن التقييم الأخلاقي اعتبارات للقيم المهنية، مبادئ الأخلاق المهنية، والمعايير الأخلاقية.

ويجب أن تكون تصرفات المرشدين/المرشدات متناسقة مع كلٍ من الروح والنص لهذه المعايير الأخلاقية. وحيث إنه لا يوجد نموذج واحد أكثر فعاليةً دائماً لاتخاذ القرارات فإنه يتوقع من المرشدين/ المرشدات استخدام نموذج موثوق يمكن أن يتجاوز تدقيق الجمهور في سلامة تطبيقه.

من خلال نموذج اتخاذ القرار المختار، وتقييم لسياق الواقعة، فإن المرشدين/ المرشدات يعملون بالتعاون مع العملاء من أجل اتخاذ قرارات تعزز من نمو العملاء وتطويرهم.

أي إخلال بالمعايير والمبادئ المنصوص عليها في هذه المدونة لا يشكل بالضرورة مسؤولية قانونية أو مخالفة للقانون؛ حيث يتم تقرير ذلك من خلال إجراءات قانونية وقضائية.

تمثل قائمة المصطلحات في النهاية وصفاً دقيقاً لبعض المصطلحات المستخدمة داخل مدونة قواعد السلوك للجمعية الأمريكية للإرشاد.

قسم أ العلاقة الإرشادية The Counseling Relationship

مقدمة Introduction

يقوم المرشدون/ المرشدات بتسهيل عملية نمو وتطوير العميل بطرق تشمل اهتمام ورعاية العملاء وتعزز تكوين العلاقات الصحية. حجر الأساس للعلاقة الإرشادية هو الثقة، ويتحمل المرشدون/ المرشدات مسؤولية حماية حق العميل في الخصوصية والسريّة. يحاول المرشدون/ المرشدات بنشاط فهم الخلفية الثقافية للعملاء الذين يقومون بخدمتهم. يكتشف المرشدون/ المرشدات هوياتهم الثقافية وكيف أنها تؤثر على قيمهم ومعتقداتهم عن العملية الإرشادية.

إضافة إلى ذلك، يتم تشجيع المرشدين/ المرشدات على المساهمة في بناء المجتمع بتخصيص جزء من أنشطتهم المهنية بمقابل مادي رمزي أو بدون مقابل مادي على الإطلاق (مجاناً للمجتمع).

أ.1. مصلحة العميل Client Welfare

أ.1.أ. المسؤولية الأولى Primary Responsibility

المسؤولية الأساسية للمرشدين/ المرشدات هي احترام كرامة العملاء وتعزيز رفاهيتهم.

أ.1.ب. السجلات والتوثيق Records and Documentation

ينشئ المرشدون/ المرشدات السجلات، ويحفظونها،

ويحتفظون بالتوثيق الضروري لتقديم الخدمات المهنية. بغض النظر عن الوسيلة، يُضَمَّن المرشدون / المرشدات توثيقاً كافياً ودون تأخير من أجل تيسير تقديم الخدمات واستمرارها. يتخذ المرشدون/المرشدات خطوات معقولة لضمان أن يعكس التوثيق تقدم العميل في الإرشاد والخدمات المقدمة بدقة. يتخذ المرشدون/ المرشدات، في حال إجراء تعديلات على التوثيق، خطوات التعديلات بشكل صحيح حسب الوكالة لجهة العمل أو اللوائح المؤسسية.

أ.1. ج. الخطط الإرشادية Counseling Plans

يعمل المرشدون / المرشدات مع عملائهم بالتعاقد لتصميم خطط إرشادية واعدة بالنجاح بدرجة معقولة، وتتلاءم مع قدرة، وطبع، ومستوى النمو، وظروف العملاء. يقوم المرشدون / المرشدات مع عملائهم بمراجعة هذه الخطط وتفتيحها دورياً، لتقييم استمرارية جدواها وفعاليتها، مع احترام حرية العملاء في الاختيار.

أ.1. د. الانخراط في شبكات الدعم Support Network Involvement

يدرّك المرشدون/ المرشدات أن شبكات الدعم تحمل معاني متعددة في حياة العملاء، وينظرون في طلب الدعم، والتفهم، والمشاركة من آخرين (مثل القادة الدينيين/ الروحيين/ المجتمعيين، وأفراد الأسرة والأصدقاء)، كموارد لدعم إيجابي، عندما يكون ذلك مناسباً، بموافقة العميل.

أ.2. موافقة مسبقة في العلاقة الإرشادية

Informed Consent in the Counseling Relationship

أ.2.أ. الموافقة المسبقة Informed Consent

يملك العملاء حرية اختيار الدخول في علاقة إرشادية، أو البقاء فيها، ويحتاجون إلى معلومات كافية عن العملية الإرشادية والمرشد/ة. يلتزم المرشدون/المرشدات مع العملاء بواجب عرض الحقوق والمسؤوليات لكل من المرشد والعميل كتابياً وشفهياً. الموافقة المسبقة هي جزء مستمر مع العملية الإرشادية، ويوثق المرشدون/ المرشدات بطريقة صحيحة مناقشة موضوع الموافقة المسبقة طوال فترة العلاقة الإرشادية.

أ.2.ب. أنواع المعلومات المطلوبة Types of Information Needed

يشرح المرشدون /المرشدات بصراحة جميع الخدمات المقدمة، إنهم يبينون لعملائهم عن موضوعات مثل ما يأتي - دون حصر- : الغرض، والأهداف، والفنيات، والإجراءات، والقيود، والأخطار المحتملة، وفوائد الخدمات؛ ومؤهلات المرشد/المرشدة، والشهادات، والخبرة ذات العلاقة، وطريقة الإرشاد؛ واستمرار الخدمة الإرشادية في حال حصول عجز أو وفاة المرشد/المرشدة، ودور التقنية؛ والمعلومات الأخرى ذات العلاقة. يتخذ المرشدون/ المرشدات خطوات لضمان أن يفهم العملاء الآثار المترتبة على التشخيص والغرض من استخدام الاختبارات والتقارير. إضافةً إلى ذلك، يُبلغ المرشدون/المرشدات العملاء

بالرسوم، وترتيبات الفواتير، بما في ذلك الإجراءات في حال عدم الدفع. يمتلك العملاء الحق في السرية وأن يُوفَّر لهم شرح لمحدودياتها (بما في ذلك كيف يمكن إشراك المشرف و/أو فريق العلاج أو فريق من مهنيين متعددي التخصصات)، للحصول على معلومات واضحة عن سجلاتهم، والمشاركة في الخطط الإرشادية الجارية، ولرفض أي خدمات وتغييرات في الخطط، وأن يقدم لهم النصح بتبعات هذا الرفض.

أ. 2. ج. الحساسية التنموية والثقافية

Developmental and Cultural Sensitivity

يقدم المرشدون/ المرشدات المعلومات بطرق مناسبة لكل من مرحلة النمو والخلفية الثقافية للعملاء. يستخدم المرشدون/ المرشدات لغة واضحة ومفهومة عند مناقشة أمور ذات علاقة بالموافقة المسبقة. في حال مواجهة العملاء لصعوبة في فهم اللغة التي يستخدمها المرشدون/ المرشدات، يقدم المرشدون/ المرشدات الخدمات الضرورية للتغلب على ذلك (مثل، توفير مفسر أو مترجم مؤهل) لضمان فهم العملاء. بالتعاون مع العملاء، يقدر المرشدون/ المرشدات الآثار الثقافية المتعلقة بإجراءات الموافقة المسبقة، وحيثما يمكنهم ذلك، يقوم المرشدون/ المرشدات بتعديل ممارساتهم تبعاً لذلك.

أ. 2. د. العجز عن إعطاء موافقة Inability to Give Consent

عند تقديم الإرشاد لأحداث، أو بالغين عاجزين، أو أفرادٍ

آخرين غير قادرين على تقديم الموافقة إرادياً، فإن المرشدين / المرشدات يسعون للحصول على موافقة العملاء على الخدمات، ويشركونهم في اتخاذ القرار حسب الاقتضاء. يدرك المرشدون/المرشدات أهمية تحقيق التوازن بين الحقوق الأخلاقية للعملاء في تحديد اختياراتهم، وقدرتهم على إعطاء الموافقة، أو قبول تلقي الخدمات مع الحقوق والمسؤوليات القانونية للوالدين أو الأسرة لحماية هؤلاء العملاء واتخاذ القرارات نيابة عنهم.

أ.2. هـ. العملاء المجبورون على تلقي الإرشاد [Mandated Clients]

يشرح المرشدون/ المرشدات محدودية الخصوصية والسرية والاستثناءات لها عند العمل مع عملاء مجبرين على تلقي الخدمات الإرشادية. يشرح المرشدون/المرشدات أيضاً نوع وطبيعة المعلومات التي يمكنهم مشاركتها ومع من يتم مشاركتها قبل بداية العملية الإرشادية. يمكن للعميل اختيار رفض الخدمات الإرشادية، وفي هذه الحالة يقوم المرشدون/ المرشدات - بأفضل ما يمكنهم - بشرح العواقب المحتملة لقرار رفض الخدمات الإرشادية على العميل.

أ.3. العملاء المتلقون لخدمات من آخرين Clients Served by others

عندما يعلم المرشدون أن عملاءهم لمرتبطون في علاقة مهنية مع مهنيين آخرين للصحة النفسية /العقلية، فإنهم يطلبون من العملاء الإذن لهم بإعلام المهنيين الآخرين ويسعون لإقامة علاقات مهنية تعاونية وإيجابية مع المهنيين الآخرين.

أ.4. تجنب الضرر وفرض القيم الخاصة

Avoiding Harm and Imposing Values

أ.4.أ. تجنب الضرر Avoiding Harm

يعمل المرشدون/المرشدات على تجنب الإضرار بالعملاء، والمتدربين، والمشاركين في البحث، وعلى تقليل أو معالجة الضرر الذي لا يمكن تفاديه أو تجنبه.

أ.4.ب. القيم الشخصية Personal Values

المرشدون/ المرشدات لديهم وعي - بالقيم والاتجاهات والمعتقدات والسلوكيات الخاصة بهم - ويتجنبون فرضها. يحترم المرشدون/المرشدات التنوع للعملاء، والمتدربين، والمشاركين في البحث، ويسعون للتدرب في المجالات التي يكونون فيها عرضة لفرض قيمهم على العملاء، خصوصا عندما تكون تلك القيم غير متناسقة مع أهداف العملاء أو تمييزية في طبيعتها.

أ.5. أدوار وعلاقات غير إرشادية ممنوعة

Prohibited Non-counseling Roles and Relationships

أ.5.أ. العلاقات الجنسية و/أو الرومانسية ممنوعة

Sexual and/ or Romantic Relationships Prohibited

التفاعلات الجنسية و/أو الرومانسية مع العملاء الحاليين، أو شركائهم الرومانسيين، أو أفراد عائلاتهم من قبل

المرشدين/المرشدات ممنوعة. يسري هذا المنع على كل من
التفاعلات المباشرة والإلكترونية.

أ.5.ب. علاقات جنسية أو رومانسية سابقة

Previous Sexual and/ or Romantic Relationships

المرشدون/ المرشدات ممنوعون من الدخول في علاقات
إرشادية مع أشخاص كان لهم معهم علاقة سابقة جنسية
و/أو رومانسية.

أ.5.ج. علاقات جنسية و/أو رومانسية مع عملاء سابقين

Sexual and/or Romantic Relationships with Former clients

تفاعلات و/أو علاقات المرشدين/المرشدات الجنسية و/أو
الرومانسية مع عملاء سابقين، أو شركائهم الرومانسيين،
أو أفراد عائلاتهم ممنوعة لمدة خمس سنوات عقب آخر
اتصال مهني. ينطبق هذا المنع على كل من التفاعلات
والعلاقات المباشرة والإلكترونية.

قبل دخول المرشدين/ المرشدات في تفاعلات أو علاقات
جنسية أو رومانسية مع عملاء سابقين، أو شركائهم
الرومانسيين، أو أفراد عائلاتهم، يبرهنون على بعد النظر،
ويوثقون (بطريقة مكتوبة) ما إذا كانت هذه الصلات أو
العلاقات تشكل احتمالات استغلال أو ضرر بأي طريقة
كانت و/ أو ما إذا كان من الممكن وجود احتمال إلحاق
الضرر بعميل سابق؛ وفي حالة الاستغلال المحتمل و/أو

الضرر، يتجنب المرشد/ المرشدة الدخول في مثل هذا التفاعل أو العلاقة.

أ.5.د. الأصدقاء أو أفراد العائلة Friends or Family Members

المرشدون/ المرشدات ممنوعون من الدخول في علاقات إرشادية مع أصدقائهم أو أفراد عائلاتهم والذين لا يتمكنون من الاحتفاظ معهم بالموضوعية.

أ.5.هـ. علاقات افتراضية شخصية مع عملاء حاليين

Personal Virtual Relationships with Current Clients

المرشدون/ المرشدات ممنوعون من الارتباط بعلاقة شخصية افتراضية مع أفراد يرتبطون معهم بعلاقة إرشادية حالية (مثل وسائل تواصل اجتماعي أو غيرها).

أ.6. إدارة الحدود والمحافظة عليها والعلاقات المهنية

Managing and Maintaining Boundaries and Professional Relationships

أ.6.أ. العلاقات السابقة Previous Relationships

يقدر المرشدون/ المرشدات المخاطر والمنافع لقبول أولئك العملاء الذين كانت تربطهم بهم علاقة سابقة. هؤلاء العملاء المحتملون يمكن أن يتضمنوا أفرادا ارتبط بهم المرشد/ة بعلاقة عادية، بعيدة، أو ماضية. تشمل الأمثلة على ذلك عضوية مشتركة قائمة أو سابقة لجمعية مهنية، أو منظمة، أو مجتمع. عندما يقبل المرشدون/ المرشدات هؤلاء العملاء فإنهم يتخذون خطوات مهنية

احترافية مثل الموافقة المسبقة، الاستشارة، الإشراف، والتوثيق من أجل ضمان ألا تضعف القدرة على الحكم [الموضوعي]، وألا يحدث استغلال.

أ.6.ب. توسيع الحدود الإرشادية Extending Counseling Boundaries

يقدر المرشدون/المرشدات المخاطر والمنافع لتوسيع العلاقات الإرشادية الحالية وراء الضوابط التقليدية. تشمل الأمثلة على ذلك حضور مناسبة رسمية للعميل (مثل مناسبة زواج أو التزام، أو تخرج)، شراء خدمة أو منتج يقدمه عميل (باستثناء مقايضة غير مقيدة)، وزيارة مريض من أفراد عائلة العميل في المستشفى. في حال توسيع هذه الحدود، يتخذ المرشدون/المرشدات خطوات احترافية مثل الموافقة المسبقة، والاستشارة، والإشراف، والتوثيق من أجل ضمان ألا تضعف القدرة على الحكم [الموضوعي]، وألا يحدث ضرر.

أ.6.ج. توثيق توسيع الحدود Documenting Boundary Extensions

إذا قام المرشدون/المرشدات بتوسيع الحدود كما هو مذكور في أ.6.أ و أ.6.ب، فيجب عليهم أن يوثقوا رسمياً، قبل حدوث التفاعل (حسب المستطاع)، المبرر لمثل هذا التفاعل، الفائدة المحتملة، والتبعات المتوقعة للعميل أو العميل السابق والأشخاص الآخرين والمشاركين بدرجة مهمة في حياة العميل أو العميل السابق. عند حدوث ضرر غير مقصود للعميل الحالي أو السابق، أو لشخص مهم في

حياة العميل أو العميل السابق، فيجب على المرشد/ة إظهار
الدليل على المحاولة لمعالجة هذا الضرر.

أ. 6. د. د. تغيير الأدوار في العلاقات الإرشادية

Role Changes in the Professional Relationship

عندما يغير المرشدون/المرشدات دوراً من [الدور] الأصلي أو
الأحدث في العلاقة المتعاقد عليها، فإنهم يحصلون على
موافقة مسبقة من العميل ويشرحون حق العميل في رفض
الخدمات المتعلقة بهذا التغيير. أمثلة لتغيير الأدوار تشمل ما
يلي دون أن تكون محدودة بها:

1. التغيير من [مجرد] فرد إلى علاقة أو إرشاد أسري أو العكس.
2. والتغيير من دور تقييمي إلى دور علاجي، أو العكس.
3. والتغيير من مرشد إلى دور الوسيط، أو العكس.

يجب أن يكون العملاء على دراية كاملة بأي تبعات متوقعة
كأن تكون (مالية، أو قانونية، أو شخصية، أو علاجية)
للتغيرات في دور المرشد/ة.

أ. 6. هـ. التفاعلات أو العلاقات غير المهنية (تفاعلات أو علاقات غير جنسية أو رومانسية)

Nonprofessional Interactions or Relationships (other than Sexual or Romantic Interactions or Relationships)

يتجنب المرشدون/المرشدات الدخول في علاقات غير مهنية
مع عملاء سابقين، أو شركائهم الرومانسيين، أو أفراد

عائلاتهم، عندما يكون التفاعل محتمل الضرر للعميل.
ينطبق هذا على التفاعلات أو العلاقات المباشرة
والإلكترونية.

أ.7. أدوار وعلاقات على المستوى الفردي والجمعي والمؤسسي والمجتمعي

Roles and Relationships at Individual, Group, Institutional,
and Societal Levels

أ.7.أ. الدفاع أو المناصرة Advocacy

يقوم المرشدون/المرشدات بالمناصرة، عندما يكون
مناسبا، على المستوى الفردي، والجمعي، والمؤسسي
لعلاج العوائق والعقبات المحتملة التي تمنع الوصول و /أو
النماء والتطوير للعملاء.

أ.7.ب. السرية والمناصرة Confidentiality and Advocacy

يحصل المرشدون/المرشدات على موافقة العميل قبل الانخراط
في أي جهود للمناصرة نيابة عن عميل يمكن تحديد هويته
لتحسين تقديم الخدمات أو نحو إزالة العوائق أو العقبات التي
تمنع وصول العميل، والنماء والتطوير.

أ.8. تعدد العملاء Multiple Clients

عندما يوافق مرشد/ة على تقديم خدمات إرشادية
لشخصين أو أكثر يرتبطان بعلاقة، يوضح المرشد/ة
في البداية أي شخص أو أشخاص منهم أيهم العملاء،

وطبيعية العلاقات التي سيقومها المرشد/ة مع كل شخص مشارك. إذا ظهر أنه سوف يطلب من المرشد/ة أن يقوم بأدوار محتملة التعارض، يقوم المرشد/ة بالتوضيح، والتعديل، أو الانسحاب من الأدوار بطريقة لائقة.

أ.9. العمل الجمعي Group Work

أ.9.1. التحري Screening

يقوم المرشدون/المرشدات بالتحقق من المنتظر مشاركتهم في الإرشاد/العلاج الجمعي. يختار المرشدون/ المرشدات المشاركين في المجموعة - إلى أقصى درجة ممكنة - من الذين تتناسب احتياجاتهم وأهدافهم مع أهداف المجموعة، والذين لا يعطلون العملية الجمعية، والذين لا يتعرضون للخطر من الخبرة في المجموعة.

أ.9.ب. حماية العملاء Protecting Clients

في الوضع الجمعي، يتخذ المرشدون/المرشدات الاحتياطات المعقولة لحماية العملاء من الصدمة [الضرر] جسدياً، أو عاطفياً أو نفسياً.

أ.10. الرسوم والممارسات التجارية Fees and Business Practices

أ.10.أ. الإحالة الذاتية Self-Referral

المرشدون/المرشدات العاملون في منظمة (مثل: مدرسة، أو جهة، أو معهد) والتي تقدم خدمات إرشادية لا يحيلون العملاء لمكتبهم الخاص إلا إذا كانت اللوائح والنظم في

منظمة معينة تقدم إذناً بالإحالة للنفس. في مثل هذه الحالة، يجب إعلام العملاء بالخيارات الأخرى المتاحة لهم في حال رغبتهم في طلب خدمات إرشادية خاصة.

أ. 10. ب. الممارسات التجارية غير المقبولة Unacceptable Business Practices

لا يخطر المرشدون/المرشدات في تقاسم الرسوم، ولا يقدمون أو يأخذون عمولة، أو حسومات، أو أي نوع من التعويض المالي جراء إحالة عملاء لـ [تلقّي] خدمات مهنية.

أ. 10. ج. تأسيس الرسوم Establishing Fees

لتأسيس رسوم الخدمات المهنية، يقدر المرشدون/المرشدات الحالة المادية للعملاء ومناطقهم. فإذا كانت الرسوم العادية للمرشدين والمرشدات تتسبب في معاناة زائدة للعميل/ة، فيمكن أن يقوم المرشدون/المرشدات بتعديل الرسوم، في حدود ما يسمح به القانون، أو يقومون بمساعدة العميل في تحديد خدمات مقارنة وبرسوم في حدود الإمكانيات.

أ. 10. د. عدم دفع الرسوم Nonpayment of Fees

إذا كان المرشدون/المرشدات يعتمرون الاستعانة بوكالات التحصيل، أو اتخاذ إجراءات قانونية لتحصيل الرسوم من العملاء الذين لا يدفعون رسوم الخدمات كما اتفق عليها، فإنهم يُضْمَنُونَ هذه المعلومات في وثائق الموافقة المسبقة، وأيضاً يعلمون العملاء في الوقت المناسب بالعزم على اتخاذ الإجراءات، ويمنحون العملاء الفرصة للسداد.

أ. 10. هـ. المقايضة Bartering

يمكن للمرشدين / المرشيدات أن يقوموا بالمقايضة لأي الحصول على شيء عيني مقابل الخدمة، أو استبدال شيء مقابل شيء آخرًا مع العملاء إذا (1) لم ينتج عن هذه المقايضة استغلال أو ضرر، و (2) إذا طلبها العميل، و(3) إذا كان مثل هذه الترتيبات ممارسات مقبولة بين المهنيين في المجتمع. يقدر المرشدون/المرشيدات التبعات الثقافية للمقايضة ويناقشون الاهتمامات ذات العلاقة مع العملاء، ويوثقون الاتفاق في عقد واضح مكتوب.

أ. 10. و. تلقي هدايا Receiving Gifts

يتفهم المرشدون/المرشيدات لوجود[التحديات في تقبل هدايا من العملاء ويقدر أن في بعض الثقافات، تكون الهدايا الصغيرة عربوناً للتقدير والشكر. عند تحديد ما إذا كان سيتم قبول هدية من العملاء، يأخذ المرشدون/المرشيدات في الاعتبار العلاقة العلاجية، والقيمة المالية للهدية، ودافع العميل لتقديم الهدية، ودافع المرشد للرجبة في قبولها أو رفضها.

أ. 11. الإحالة والإحالة Termination and Referral

أ. 11. أ. الكفاءة ضمن الإحالة والإحالة

Competence within Termination and Referral

يتجنب المرشدون/المرشيدات الدخول في العلاقات الإرشادية أو الاستمرار فيها إذا كانوا يفتقدون الكفاءة لتقديم

المساعدة المهنية للعملاء. يمتلك المرشدون/المرشدات المعرفة عن موارد الإحالة المناسبة مهنيًا وثقافياً ويقترحون هذه البدائل. في حال رفض العملاء لتلك البدائل، يقوم المرشدون/المرشدات بإنهاء العلاقة.

أ.11.ب. القيم ضمن الإنهاء والإحالة

Values within Termination and Referral

يتمتع المرشدون/المرشدات من إحالة العملاء المتوقعين أو الحاليين فقط بناء على القيم، الاتجاهات، المعتقدات، والسلوكيات الشخصية الخاصة بالمرشد/المرشدة. يحترم المرشدون/المرشدات تنوع العملاء ويسعون في الحصول على التدريب في الموضوعات التي يكونون فيها عرضة لخطر فرض قيمهم على العملاء خصوصاً عندما تكون معتقدات المرشد غير متناسقة مع أهداف العميل، أو تكون تمييزية بطبيعتها.

أ.11.ج. الإنهاء الصحيح Appropriate Termination

ينهي المرشدون/المرشدات العلاقة الإرشادية عندما يتضح بدرجة معقولة أن العميل غير محتاج لمساعدة، أو أنه من المرجح لن يستفيد، أو أنه متضرر من استمرار الإرشاد. يمكن للمرشدين/المرشدات إنهاء العلاقة الإرشادية في حال لوجود خطر التضرر من قبل العميل، أو من قبل شخص آخر يرتبط مع العميل بعلاقة، أو عندما لا يدفع العميل الرسوم حسب المتفق عليه. يقوم المرشدون/المرشدات

بتقديم خدمة الإرشاد الممهّدة للإنتهاء ويقترحون مقدمين آخرين للخدمات في حال الضرورة.

أ.11.د. النقل الصحيح للخدمات Appropriate Transfer of Services

عندما يقوم المرشدون/المرشدات بتحويل العملاء أو إحالتهم إلى ممارسين آخرين، فإنهم يتأكدون من اكتمال صحة العمليات العلاجية والإدارية، مع المحافظة على قنوات الاتصال مفتوحة مع العملاء والممارسين.

أ.12. التخلي عن العميل وإهماله

Abandonment and Client Neglect

لا يتخلى المرشدون/المرشدات عن العملاء الخاضعين للإرشاد ولا يهملونهم. يساعد المرشدون/المرشدات في عمل ترتيبات مناسبة لاستمرار العلاج، في حال الضرورة، أثناء الانقطاعات مثل الإجازات، والمرض، وعقب الإنتهاء لأي للعملية الإرشادية].

قسم ب

السرية والخصوصية

Confidentiality and Privacy

مقدمة Introduction

يعي المرشدون/المرشدات أن الثقة هي حجر الزاوية للعلاقة الإرشادية. يسعى المرشدون/المرشدات إلى كسب ثقة العملاء عن طريق خلق شراكة مستمرة، وإنشاء ودعم الحدود المناسبة، والمحافظة على السرية. يبلغ المرشدون/المرشدات للعملاء حدود السرية بكفاءة ثقافية.

ب.1. احترام حقوق العميل Respecting Client Rights

ب.1.أ. اعتبارات التنوع / تعدد الثقافات

Multicultural/ Diversity Considerations

يحافظ المرشدون/المرشدات على الوعي والحساسية تجاه المعاني الثقافية للسرية والخصوصية. يحترم المرشدون/المرشدات الآراء المختلفة تجاه الإفصاح عن المعلومات. يناقش المرشدون/المرشدات باستمرار مع العملاء ما يتعلق بكيف، ومتى، ومع من تتم مشاركة المعلومات.

ب.1.ب. احترام الخصوصية Respect for Privacy

يحترم المرشدون/المرشدات الخصوصية للعملاء المستقبليين والحاليين. يطلب المرشدون/المرشدات معلومات خاصة من العملاء فقط عندما تكون مفيدة للعملية الإرشادية.

ب.1. ج. احترام السرية Respect for Confidentiality

يحمي المرشدون/المُرشدات المعلومات السرية للعملاء الحاليين والمستقبليين. يُفصح المرشدون/ المرشدات عن المعلومات بموافقة مسبقة صحيحة أو بتبرير قانوني أو أخلاقي مقبول فقط.

ب.أ.د. شرح المحدوديات Explanation of Limitations

في البداية وطوال العملية الإرشادية، يداوم المرشدون/ المرشدات على إعلام العملاء بقيود الالتزام بالسرية ويسعون للتعريف بالحالات التي يجب فيها خرق السرية.

ب.2. استثناءات Exceptions

ب.2.أ. الضرر الجسيم المتوقع والمتطلبات القانونية

Serious and Foreseeable Harm and Legal Requirements

لا ينطبق الشرط العام لمحافظة المرشدين/المُرشدات على سرية المعلومات عندما يكون الإفصاح مطلوباً لحماية العملاء أو أشخاصٍ آخرين معينين من ضرر جسيم متوقع، أو عندما تفرض المتطلبات القانونية الإفصاح عن معلومات سرية. يطلب المرشدون/المُرشدات الاستشارة من مهنيين آخرين عندما يكونون في شك من صلاحية استثناءٍ ما. توجد اعتبارات أخرى تنطبق عند التعامل مع موضوعات متعلقة بإنهاء الحياة.

ب.2. ب. السرية المتعلقة بقرارات إنهاء الحياة

Confidentiality Regarding End-of-Life Decisions

المرشدون/المرشدات الذين يقدمون إرشاداً لأشخاص مصابين بمرض عضال لأي لا يرجى برؤهما والذين يفكرون في التسريع بإنهاء حياتهم لديهم اختيار المحافظة على السرية، حسب القوانين المعمول بها، والظروف الخاصة للحالة، وليكون ذلك بعد الحصول على استشارة أو إشراف من الجهات المهنية والقانونية المناسبة.

ب.2. ج. الأمراض المعدية التي تهدد الحياة

Contagious-Life Threatening Diseases

عندما يفصح العملاء عن وجود مرضٍ معروفٍ بشكل عام أنه معدٍ ومهددٌ للحياة، فيكون لدى المرشدين/المرشدات المبرر في الإفصاح عن المعلومات للأطراف الأخرى لذات العلاقة بالمريض التي يمكن تحديدها، إذا كان معروفاً أن هذه الأطراف عرضة لخطورةٍ جسيمةٍ ومتوقعةٍ من الإصابة بالمرض. قبل الإفصاح، يُقيّم المرشدون/المرشدات نية [جدية] العملاء في إعلام الأطراف الأخرى بمرضهم، أو المشاركة في أي سلوكيات قد تكون ضارة لطرف آخر يمكن التعرف عليه. يلتزم المرشدون/المرشدات بقوانين الولاية [المحلية] المتعلقة بالإفصاح عن حالة المرض.

ب.2. د. الإفصاح المأمور به من قبل المحكمة Court-Ordered Disclosures

في حال الأمر من قِبَل محكمة بتقديم معلومات سرية أو محمية بدون إذن عميل، يسعى المرشدون/المرشدات إلى الحصول على موافقة مسبقة، ومكتوبة من العميل، أو يتخذون خطوات لمنع الإفصاح، أو الحصول على تقييد لها في أضيق نطاق ممكن وذلك بسبب الضرر المحتمل للعميل أو للعملية الإرشادية.

ب.2. هـ. الحد الأدنى من الإفصاح Minimal Disclosure

على قدر الإمكان، يتم إعلام العملاء قبل الإفصاح عن المعلومات السرية، ويتم مشاركتهم في عملية اتخاذ قرار الإفصاح. عندما تتطلب الظروف الإفصاح عن معلومات سرية، فإن المعلومات الأساسية فقط هي التي يتم الكشف عنها.

ب.3. المعلومات المُشاركة مع آخرين Information Shared with Others

ب.3. أ. المرؤوسون Subordinates

يبدل المرشدون/المرشدات كل جهد لضمان المحافظة على الخصوصية والسرية للعملاء من قبل مرؤوسيه، ويتضمن ذلك الموظفين والأشخاص تحت الإشراف، والطلاب، والمساعدين المكتبيين، والمتطوعين.

ب.3. ب. الفريق متعدد التخصصات Interdisciplinary Team

عندما تكون الخدمات المقدمة للعميل تضم مشاركة من فريق متعدد التخصصات أو فريق علاجي، يُبلغ العميل بوجود الفريق وتركيبه، والمعلومات المشاركة، والهدف من مشاركة هذه المعلومات.

ب.3. ج. الأوضاع السرية Confidential Settings

يناقش المرشدون/المرشدات معلومات سرية فقط في أوضاع يمكنهم فيها ضمان خصوصية العميل بدرجة معقولة.

ب.3. د. الدفع [القيمة الخدمات] من طرف ثالث Third-Party Payers

يفصح المرشدون/المرشدات عن معلومات للطرف الثالث الدافع لقيمة الخدمات فقط عندما يكون العميل قد أذن بهذا الإفصاح.

ب.3. هـ. نقل معلومات سرية Transmitting Confidential Information

يتخذ المرشدون/المرشدات الاحتياطات لضمان السرية لجميع المعلومات المنقولة عبر استخدام أي وسيط.

ب.3. و. العملاء المتوفون Deceased Clients

يحمي المرشدون/المرشدات سرية العملاء المتوفين، بما يتفق مع المتطلبات القانونية وكل تفضيلات العميل الموثقة.

ب.4. المجموعات والعائلات Groups and Families

ب.4.أ. العمل الجمعي Group Work

في مجموعة العمل، يشرح المرشدون/المرشدات بوضوح أهمية وحدود السرية الخاصة بتلك المجموعة.

ب.4.ب. العلاج الزوجي والأسري Couples and Family Therapy

يقوم المرشدون/المرشدات في العلاج الزوجي والأسري بالتحديد بوضوح من الذي يعتبر "العميل"، ويناقشون التوقعات ومحدوديات السرية. يسعى المرشدون/المرشدات للحصول على الموافقة ويقومون بتوثيقها كتابةً من جميع الأطراف المشاركة، فيما يتعلق بالسرية. في حال عدم وجود اتفاقية بخلاف ذلك، فيكون "العميل" هما الزوجين أو الأسرة.

ب.5. العملاء الفاقدون لأهلية إعطاء الموافقة المسبقة

Clients Lacking Capacity to Give Informed Consent

ب.5.أ. المسؤولية تجاه العملاء Responsibility to Clients

في حالة إرشاد عملاء تحت السن القانونية أو بالغين ممن لا يملكون الأهلية لإعطاء موافقة مسبقة بإرادة حرة، يتولى المرشدون/المرشدات حماية سرية المعلومات التي تم استقبالها - عبر أي وسيط - في العلاقة الإرشادية، كما هو محدد في قوانين الولاية والدولة، واللوائح المكتوبة، والمعايير الأخلاقية التي تنطبق عليها.

ب.5. ب. المسؤولية للوالدين والأوصياء القانونيين

Responsibility to Parents and Legal Guardians

يُعلم المرشدون / المرشدات الآباء والأوصياء القانونيين عن دور المرشدين والطبيعة السرية للعلاقة الإرشادية، بما يتفق مع الترتيبات القانونية والوصاية. يلتزم المرشدون/المرشدات بالحساسية تجاه التنوع الثقافي للعائلات، ويحترمون الحقوق والمسؤوليات المتوارثة للوالدين/ الأوصياء فيما يتعلق بمصلحة أبنائهم/ بالرسوم طبقاً للقانون. يعمل المرشدون /المرشدات على بناء علاقات تعاونية، حسب الاقتضاء، مع الآباء/الأوصياء لخدمة العملاء على أكمل وجه.

ب.5. ج. الإفصاح عن معلومات سرية

Release of Confidential Information

في حالة تقديم الإرشاد لعملاء قُصّر أو بالغين ممن لا يملكون الأهلية لإعطاء موافقة إرادية مسبقة للإفصاح عن معلومات سرية، يسعى المرشدون/ المرشدات للحصول على تصريح من طرف ثالث مُناسب للإفصاح عن المعلومات. في مثل هذه الحالات، يقوم المرشدون/المرشدات بإعلام العملاء بطريقة تتناسب مع مستوى أفهامهم ويتخذون الخطوات الملائمة لحماية سرية العملاء.

ب. 6. السجلات والتوثيق Records and Documentation

ب. 6. أ. إنشاء وصيانة السجلات والتوثيق

Creating and Maintaining Records and Documentation

ينشئ المرشدون/المرشدات السجلات والتوثيق الضروريين لتقديم خدمات مهنية، ويحافظون عليها ليقومون بتحديثها.

ب. 6. ب. سرية السجلات والتوثيق

Confidentiality of Records and Documentation

يضمن المرشدون/المرشدات أن يتم الاحتفاظ بالسجلات والتوثيق في أمان في أي وسيط، وأن الأشخاص المصرح لهم فقط هم الذين يملكون حق الوصول إليهم.

ب. 6. ج. التصريح بالتسجيل Permission to Record

يحصل المرشدون/المرشدات من العملاء على إذن قبل تسجيل جلسات إلكترونية أو بوسائل أخرى.

ب. 6. د. التصريح بالمشاهدة Permission to Observe

يحصل المرشدون/المرشدات على إذن من العملاء قبل السماح لأي شخص بمشاهدة جلسات إرشادية، مراجعة تفاصيل جلسات، أو مشاهدة تسجيلات الجلسات مع مشرفين، أعضاء هيئة تدريس، أقران، أو أي أشخاص آخرين من داخل بيئة التدريب.

ب.6.هـ. وصول العميل Client Access

يمنح المرشدون/المرشدات حق الوصول المناسب للسجلات، أو صور السجلات للعملاء ذوي الأهلية [الكفاءة] بناء على طلبهم. يمنع أو يحدد المرشدون/المرشدات هذا السماح للعملاء بالوصول إلى سجلاتهم أو أجزاء من سجلاتهم، فقط عند توفر دليل قاطع على أن هذا الوصول قد يسبب ضرراً للعميل. يوثق المرشدون/المرشدات طلب العملاء والسبب في حجب بعض أو جميع تلك السجلات في ملفات العملاء. في المواقف التي تنطوي على أطراف متعددة، يزود المرشدون /المرشدات آحاد العملاء بتلك الأجزاء من السجلات المتعلقة مباشرة بكل منهم والتي لا تتضمن معلومات سرية تتعلق بأي عميل آخر.

ب.6.و. المساعدة في السجلات Assistance with records

عندما يطلب العملاء الوصول إلى سجلاتهم، يقدم المرشدون /المرشدات المساعدة والمشورة في تفسير سجلات الإرشاد.

ب.6.ز. الإفصاح أو النقل Disclosure or Transfer

يحصل المرشدون/المرشدات على إذن كتابي من العملاء بالإفصاح أو نقل سجلات إلى أطراف ثالثة [أخرى] قانونية [شرعية] إلا في حالة وجود استثناءات مسبقة للسرية. يتم اتخاذ الخطوات التي تضمن أن المستقبلين لسجلات الإرشاد يتوفر لديهم الإحساس بطبيعتها السرية.

ب.6.ح. التخزين والتخلص بعد الإنهاء

Storage and Disposal After Termination

يقوم المرشدون / المرشدات بتخزين السجلات عقب إنهاء الخدمات لضمان الوصول إليها مستقبلاً بطريقة صحيحة، ويحفظون السجلات بما يتوافق مع القوانين الفيدرالية للدولة وقوانين الولاية المحلية، والأنظمة مثل قوانين الترخيص، واللوائح المنظمة للسجلات، ويتخلصون من سجلات العملاء ومواد أخرى حساسة بطريقة تحمي سرية العميل. يمارس المرشدون / المرشدات التقدير والتداول الدقيق قبل تدمير السجلات التي قد يحتاج إليها من قبل محكمة مثل الملاحظات على إساءة معاملة طفل، أو انتحار، أو تحرش جنسي، أو عنف.

ب.6.ط. الاحتياطات المعقولة Reasonable Precautions

يأخذ المرشدون/ المرشدات احتياطات مناسبة لحماية سرية العميل في حال إنهاء المرشد للممارسة المهنية، العجز، أو الوفاة، ويقومون بتعيين حارس للسجلات عند اقتضاء ذلك.

ب.7. استشارة الحالة Case Consultation

ب.7.أ. احترام الخصوصية Respect for Privacy

يتم مناقشة المعلومات المشاركة في علاقة استشارية لأغراض مهنية فقط. التقارير المكتوبة والشفهية تبرز معلومات وثيقة الصلة بأهداف الاستشارة، ويتم بذل كل

الجهد لحماية هوية العميل، ولتفادي أي اختراق لا داعي له للخصوصية.

ب.7. الإفصاح عن معلومات سرية

Disclosure of Confidential Information

عند التشاور مع زملاء العمل، لا يفصح المرشدون/المرشدات عن معلومات سرية والتي يمكن أن تؤدي بطريق معقول إلى تحديد عميل أو شخص آخر أو منظمة يكون لهم معه علاقة سرية إلا إذا كان حصل على موافقة مسبقة من الشخص أو المنظمة، أو كان الإفصاح أمراً لا يمكن تفاديه. يُفصح المرشدون/المرشدات فقط عن المعلومات الضرورية لتحقيق أهداف الاستشارة.

قسم ج

المسؤولية المهنية

Professional Responsibility

مقدمة Introduction

يطمح المرشدون/المرشدات للتواصل المفتوح، والصادق، والدقيق مع الجمهور ومهنيين آخرين. يسهل المرشدون/المرشدات الوصول إلى الخدمات الإرشادية، ويمارسون بطريقة غير تمييزية في حدود الكفاءة المهنية والشخصية؛ يتحملون أيضا مسؤولية الالتزام بمدونة القيم الأخلاقية للجمعية الأمريكية للإرشاد. يشارك المرشدون/المرشدات بنشاط في الجمعيات المحلية، وجمعيات الولاية، والجمعيات الوطنية التي تحتضن تطوير وتحسين الإرشاد. يُتوقع من المرشدين/المرشدات المناصرة لتشجيع التغيير على المستوى الفردي، والجمعي، والمؤسسي، والمستويات المجتمعية التي تحسن جودة الحياة للأفراد والمجتمعات، وتزيل العقبات المحتملة لتسهيل تقديم الخدمات المناسبة أو الوصول إليها. يتحمل المرشدون/المرشدات المسؤولية للجمهور في الاشتراك في ممارسات إرشادية تعتمد على طرق بحث رصينة. يُشجّع المرشدون/المرشدات على المساهمة في المجتمع من خلال تخصيص جزء من نشاطهم المهني بمقابل مادي بسيط أو بدون مقابل (خدمة عامة مجانية). إضافة إلى هذا، ينخرط المرشدون/المرشدات في أنشطة للعناية بالنفس من أجل المحافظة على صحتهم العاطفية، والبدنية، والعقلية، والروحية وتعزيزها من أجل الوفاء بمسؤولياتهم المهنية على أفضل وجه.

ج.1. المعرفة والالتزام بالمعايير

Knowledge and Compliance with Standards

يتحمل المرشدون/المرشدات مسؤولية قراءة، وفهم، واتباع مدونة القيم الأخلاقية للجمعية الأمريكية للإرشاد، ويلتزمون بالقوانين والنظم المعمول بها.

ج.2. الكفاءة المهنية Professional Competence

ج.2.أ. حدود الكفاءة Boundaries of Competence

يمارس المرشدون/المرشدات ضمن حدود كفاءاتهم فقط، بناءً على تعليمهم، وتدريبهم، وخبراتهم تحت الإشراف، والشهادات المحلية والوطنية، والخبرات المهنية المناسبة. بينما تعتبر كفاءة الإرشاد التعددي مُتطلباً في جميع التخصصات الإرشادية، يكتسب المرشدون/المرشدات المعرفة، والوعي الذاتي، والحساسية، وطرق التفكير، والمهارات ذات الصلة بكونه مرشداً/مرشدةً متحلياً بالكفاءة التعددية في العمل مع مجموعة متنوعة من العملاء.

ج.2.ب. مجالات التخصص الجديدة New Specialty Areas of Practice

يمارس المرشدون/المرشدات في مجالات التخصص الجديدة عليهم فقط بعد التعليم، التدريب، وخبرة الممارسة تحت الإشراف. أثناء تطوير المهارات في مجالات التخصص الجديدة، يتخذ المرشدون/المرشدات خطوات لضمان كفاءة عملهم، ويحمون الآخرين من الضرر المحتمل.

ج.2. مؤهل للعمل Qualified for Employment

يقبل المرشدون/المرشدات التوظيف فقط لمنصب يكونون مؤهلين لها باعتبار التعليم، والتدريب، والخبرة تحت الإشراف، والشهادات المهنية المحلية والوطنية، والخبرة المهنية المناسبة. يوظف المرشدون/المرشدات لمنصب إرشادية مهنية فقط أفراداً مؤهلين وأكفاء لتلك المناصب.

ج.2.د. مراقبة الفعالية Monitor Effectiveness

يراقب المرشدون/المرشدات باستمرار فعاليتهم كمهنيين، ويتخذون خطوات للتطوير عندما يكون ذلك ضرورياً. يتخذ المرشدون/المرشدات خطوات مناسبة لطلب إشراف الأقران لتقييم كفاءتهم كمرشدين/كمرشدات.

ج.2.هـ. المشاورات حول الالتزامات الأخلاقية

Consultations on Ethical Obligations

يتخذ المرشدون/المرشدات خطوات مناسبة للتشاور مع مرشدين آخرين، من قسم المعايير الأخلاقية والمهنية بالجمعية الأمريكية للإرشاد، أو مهنيين ذوي علاقة عندما يكون لديهم استفسارات متعلقة بواجباتهم الأخلاقية أو ممارساتهم المهنية.

ج.2.و. التعليم المستمر Continuing Education

يدرک المرشدون/المرشدات الحاجة إلى التعليم المستمر لتحصيل المستوى المناسب من الوعي بالتوجهات العلمية

الحالية والمعلومات المهنية في مجالات نشاطهم والمحافظة عليه. يحتفظ المرشدون/المرشدات بكفاءتهم في المهارات التي يستخدمونها، وهم منفتحون لتقبل إجراءات جديدة، ويبقون على دراية بما يتعلق بأفضل الممارسات في العمل مع جماهير متنوعة.

ج.2.ز. العجز Impairment

يراقب المرشدون/المرشدات أنفسهم ل [ظهور] علامات عجز جسدي، عقلي، أو من مشكلات عاطفية ويتجنبون عرض أو تقديم خدمات مهنية عند عجزهم. يطلبون المساعدة في مواجهة المشكلات التي تصل إلى الضعف المهني، وعند الضرورة، فإنهم يُقللون، أو يُعلقون، أو يُنهون مسؤولياتهم المهنية حتى يتحدد أنه بإمكانهم العودة بأمان إلى عملهم. يساعد المرشدون/المرشدات زملاء العمل أو المشرفين في التعرف على عجزهم المهني ويقدمون المشورة والمساعدة عند الاقتضاء مع زملاء العمل والمشرفين الذين يظهرون علامات للعجز ويتدخلون - حسب الاقتضاء - لمنع الضرر المتحقق للعملاء.

ج.2.ح. عجز المرشد/ة، وفاته/ا، تقاعده/ا، أو إنهاء الممارسة المهنية

Counselor's Incapacitation, Death, Retirement, or Termination of Practice

يُعد المرشدون/ المرشدات خطة لنقل العملاء وتسليم السجلات إلى زميل عملٍ محدد أو حارس للسجلات في حال عجز، أو وفاة، أو تقاعد، أو إنهاء الممارسة للمرشد/ة.

ج.3. الإعلان واستقطاب عملاء Advertising and Soliciting Clients

ج.3.أ. الإعلان الدقيق Accurate Advertising

عند الإعلان، أو تمثيل خدماتهم بطريقة أخرى للجمهور، يحدد المرشدون/المرشدات مؤهلاتهم بطريقة دقيقة ليست كاذبة، أو مضللة، أو خادعة أو احتيالية.

ج.3.ب. الشهادات / التوصيات Testimonials

لا يطلب المرشدون/المرشدات شهادات [توصيات] من عملاء حاليين، أو عملاء سابقين، أو أي شخص آخر يمكن أن يكون ضعيفا لتأثير غير مُسوَّغ. يناقش المرشدون/المرشدات مع العملاء [التبعات] المحتملة ويحصلون على إذنٍ باستعمال أي شهادة [توصية].

ج.3.ج. عبارات الآخرين Statements by Others

يبدل المرشدون/المرشدات جهودا -على قدر الإمكان- لضمان أن تكون العبارات المقدمة عنهم أو عن مهنة الإرشاد من آخرين دقيقة.

ج.3.د. استقطاب من خلال التوظيف

Recruitment through Employment

لا يستخدم المرشدون/ المرشدات أماكن وظيفتهم، أو انتمائهم المؤسسي لاستقطاب عملاء، أو مشرفين، أو عملاء استشارات لعملهم الخاص.

ج.3.هـ. إعلانات المنتجات والتدريب

Products and Training Advertisements

المرشدون/المرشدات الذين يطورون منتجات متعلقة بمهنتهم، أو يقدمون ورش عمل أو أعمالاً تدريبية يضمنون دقة الإعلانات المتعلقة بهذه المنتجات أو الأعمال ويفصحون عن القدر الكافي من المعلومات من أجل أن يتخذ المستهلكون اختيارات مبنية على معرفة.

ج.3.و. الترويج لمن تمت خدمتهم Promoting to Those Served

لا يستخدم المرشدون/المرشدات الإرشاد، ولا التدريس، ولا التدريب، ولا العلاقات الإشرافية للترويج لمنتجاتهم أو أعمال التدريب الخاص بهم بطريقة احتيالية، أو يمكن أن تمارس تأثيراً غير مُسوَّغٍ على أشخاص قد يكونون ضعفاء لقابليهم للتأثر. مع ذلك، يمكن للمعلمين من المرشدين/المرشدات أن يستخدموا كتباً من تأليفهم لأغراض التدريس.

ج.4. المؤهلات المهنية Professional Qualifications

ج.4.أ. التمثيل الدقيق Accurate Representation

يدعي المرشدون/المرشدات أو يلمحون فقط إلى مؤهلاتهم المهنية التي أكملوها حقيقةً، ويصححون أي إساءة تمثيل لمؤهلاتهم من قبل الآخرين تصل إلى علمهم. يمثل المرشدون/المرشدات بصدق المؤهلات المهنية لزملائهم في العمل. يفرق المرشدون/المرشدات بين خبرات العمل بأجر

والعمل التطوعي ويصفون بدقة تعليمهم المستمر وتدريبهم المتخصص.

ج.4.ب. المؤهلات Credentials

يطلب المرشدون/المرشدات فقط الحقوق المترتبة على الرخص المهنية والشهادات الحالية وذات الوضع الجيد للم تتعرض لإلغاء أو انتهاء.

ج.4.ج. الدرجات العلمية Educational Degrees

يفرق المرشدون/ المرشدات بوضوح بين الدرجات العلمية المكتسبة والفخرية.

ج.4.د. التلميح بكفاءة مستوى الدكتوراه

Implying Doctoral –Level Competence

يذكر المرشدون/ المرشدات بوضوح أعلى درجاتهم العلمية المكتسبة في الإرشاد أو مجال قريب منه. لا يلمح المرشدون/ المرشدات إلى كفاءة مستوى الدكتوراه في حال تحصيلهم لدرجة الماجستير في الإرشاد أو في مجال قريب منه عن طريق استخدام لقب "د." في سياق الإرشاد عندما لا تكون درجاتهم للدكتوراه في الإرشاد أو في مجال قريب منه. لا يستخدم المرشدون/ المرشدات "باحث دكتوراه" لأي أنهى جميع متطلبات الدكتوراه غير الرسالة أو أي مصطلح آخر من أجل التلميح بالكفاءة.

ج.4.هـ. حالة الاعتماد Accreditation Status

يمثل المرشدون/ المرشدات بدقة حالة الاعتماد الأكاديمي
لبرنامج درجتهم [العلمية] والكلية / الجامعة.

ج.4.و. العضوية المهنية Professional Membership

يفرق المرشدون/ المرشدات بوضوح بين العضوية السارية
والنشطة، والعضويات السابقة في جمعيات. يجب على
أعضاء الجمعية الأمريكية للإرشاد أن يفرقوا بوضوح بين
العضوية المهنية، والتي تعني ضمناً الحصول على درجة
الماجستير في الإرشاد على الأقل، والعضوية العادية،
والمتاحة للأفراد الذين تتوافق اهتماماتهم وأنشطتهم مع تلك
الخاصة بالجمعية الأمريكية للإرشاد ولكنهم غير مؤهلين
للعضوية المهنية.

ج.5. عدم التمييز Nondiscrimination

لا يتغاضى المرشدون/ المرشدات عن التمييز، ولا يخرطون
فيه ضد عملاء مستقبليين أو حاليين أو طلبة، أو موظفين،
أو المشاركين في [عينه] البحث بناء على العمر، الثقافة،
الإعاقة، العرق، الأصل، الدين/الروحانية، الهوية الجنسية،
التوجه الجنسي، الحالة الزوجية أو المرافقة، تفضيل اللغة،
الحالة الاقتصادية والاجتماعية، حالة الهجرة، أو بأي أساس
آخر منصوص عليه في القانون.

ج.6. المسؤولية العامة Public Responsibility

ج.6.أ. التحرش الجنسي Sexual Harassment

لا يخطر المرشدون/ المرشدات في التحرش الجنسي، ولا يتغاضون عنه. يتكون التحرش الجنسي من فعلٍ واحدٍ يكون مكثفاً أو شديداً، أو عدة أفعال مستمرة ومنتشرة [متفرقة].

ج.6.ب. تقارير إلى أطراف ثالثة Reports to Third Parties

يتحلى المرشدون/ المرشدات بالدقة، والصدق، والموضوعية في إصدار التقارير عن أنشطتهم المهنية وأحكامهم لأطراف ثالثة [أخرى] مناسبة، بما في ذلك المحاكم، شركات التأمين الصحي، المستقبلون لتقارير التقييم، وآخرون.

ج.6.ج. العروض الإعلامية Media Presentations

عندما يقدم المرشدون/ المرشدات نصيحةً أو تعليقاً عن طريق محاضرة عامة، أو البرهان العملي، أو برامج الراديو أو التلفزة، أو التسجيلات، أو التطبيقات المعتمدة على التقنية، أو المقالات المطبوعة، أو مواد مرسلة بالبريد، أو أي وسيط آخر، فإنهم يتخذون خطوات لتضمن ما يلي:

1. أن العبارات معتمدة على أدبيات وممارسات مهنية إرشادية صحيحة،

2. وأن العبارات -إضافة إلى ذلك- متناسقة مع مدونة قواعد السلوك للجمعية الأمريكية للإرشاد،
3. وأن هذا لا يشجع المستقبلين للمعلومات على الظن [التوهم] أنه قد تم إقامة علاقة إرشادية.

ج.6.د. استغلال الآخرين Exploitation of Others

لايستغل المرشدون/ المرشدات الآخرين في علاقاتهم المهنية.

ج.6.هـ. المساهمة في الصالح العام Contributing to the Public Good

يقدم المرشدون/المرشدات جهودا مناسبة لتقديم خدمات للجُمهور بعائد مادي قليل أو بدون عائد على الإطلاق (مثال. التحدث إلى مجموعات، مشاركة معلومات مهنية، عرض تخفيض الرسوم).

ج.7. أشكال [نماذج] العلاج Treatment Modalities

ج.7.أ. قاعدة علمية للعلاج Scientific Basis for Treatment

عند تقديم الخدمات، يستخدم المرشدون/المرشدات فنيات/ إجراءات/ نماذج مرتكزة على نظرية [علمية]، و/أو لها قاعدة تجريبية أو علمية.

ج.7.ب. التطوير والابتكار Development and Innovation

عندما يستخدم المرشدون/المرشدات فنيات/أو إجراءات/أو نماذج علاجية تحت التطوير أو ابتكارية [جديدة]، [فإنهم] يقدمون شرحا عن المخاطر المحتملة، الفوائد، والاعتبارات

الأخلاقية لاستخدام مثل هذه الفنيات/ الإجراءات/ النماذج العلاجية. يعمل المرشدون/ المرشدات على تقليل أي مخاطر أو أضرار محتملة أثناء استخدام هذه الفنيات/ الإجراءات/ النماذج العلاجية.

ج.7. الممارسات الضارة Harmful Practices

لا يستخدم المرشدون/ المرشدات فنيات/ إجراءات/ نماذج علاجية ضارة عندما تشير أدلة جوهريّة على وجود ضرر، حتى ولو طلبت هذه الخدمات لمن العميل.

ج.8. المسؤولية لمهنيين آخرين

Responsibility to Other Professionals

ج.8.أ. البيانات الشخصية العلنية Personal Public Statements

عند التحدث بصفة شخصية في سياق عام، يوضح المرشدون/ المرشدات أنهم يتحدثون من وجهة نظرهم الشخصية، وأنهم لا يمثلون جميع المرشدين / المرشدات ولا المهنة.

قسم د

العلاقات مع مهنيين آخرين

Relationships with Other Professionals

مقدمة Introduction

يقدر المرشدون/المرشدات أن جودة التعامل مع زملاء العمل يمكن أن تؤثر على جودة الخدمات المقدمة للعملاء. يعمل المرشدون/المرشدات على اكتساب المعرفة عن زملائهم داخل وخارج مجال الإرشاد. ينشئ المرشدون/المرشدات علاقة عمل إيجابية وأنظمة تواصل مع زملاء العمل من أجل تحسين الخدمة للعملاء.

د.1. العلاقات مع الزملاء وأصحاب العمل والمؤوسين

Relationships with Colleagues, Employers and Employees

د.1.أ. المناهج المختلفة Different Approaches

يقدر المرشدون/المرشدات المناهج المبنية على النظرية، و/أو تقوم على أسس تجريبية أو علمية ولكنها قد تختلف عن تلك التي يتبنونها. يقر المرشدون/المرشدات بخبرات المجموعات المهنية الأخرى ويحترمون ممارساتهم المهنية.

د.1.ب. تكوين علاقات Forming Relationships

يعمل المرشدون/المرشدات على تكوين علاقات وتقويتها مع زملاء العمل من تخصصات أخرى لتقديم أفضل خدمة للعملاء.

د.1.ج. العمل الجماعي متعدد التخصصات

Interdisciplinary Teamwork

المرشدون/المرشدات الذين يكونون أعضاء في فرق [عمل] متعددة التخصصات ويقدمون خدمات متعددة الجوانب للعملاء يركزون على كيفية تقديم أفضل خدمة للعملاء. إنهم يشتركون ويساهمون في [اتخاذ] القرارات التي تؤثر على صحة العملاء من خلال البناء على وجهات نظر، وقيم، وخبرات المهنة الإرشادية، و [أيضا] تلك الخاصة بالزملاء من التخصصات الأخرى.

د.1.د. تكوين التزامات مهنية وأخلاقية

Establishing Professional and Ethical Obligations

المرشدون/المرشدات الذين يكونون أعضاء في فرق [عمل] متعددة التخصصات يعملون معاً مع أعضاء الفريق من أجل توضيح الالتزامات المهنية والأخلاقية للفريق ككل، وللأعضاء فرادى. عندما يثير قرار للفريق مخاوف أخلاقية، يحاول المرشدون/المرشدات أولاً إزالة [هذا] التخوف داخل الفريق. إذا لم يتمكنوا من التوصل إلى حل بين أعضاء الفريق، يبحث المرشدون/المرشدات عن طرق أخرى لمعالجة مخاوفهم بما يتوافق مع صحة /رفاهية العميل.

د.1.هـ. السرية Confidentiality

عندما يتطلب القانون، أو اللائحة المؤسسية، أو ظروف غير اعتيادية من المرشدين/المرشدات الخدمة في أكثر من دورٍ في إجراءات قضائية أو إدارية، فإنهم يشرحون التوقعات من الدور وحدود السرية مع زملاء العمل.

د.1.و. اختيار الموظفين وتوكيل المهام

Personnel Selection and Assignment

عندما يتطلب منصب المرشدين/المرشدات اختيار موظفين و/أو تعيين المسؤوليات لآخرين، فإنهم يختارون موظفين أكفاء ويحددون لهم المهام التي تتناسب مع مهاراتهم وخبراتهم.

د.1.ز. سياسات صاحب العمل Employer Policies

يدل قبول المرشدين/المرشدات للعمل في وكالة أو مؤسسة على أنهم متفقون مع لوائحها ومبادئها العامة. يجتهد المرشدون/المرشدات في التوصل إلى اتفاق مع أصحاب العمل فيما يتعلق بالمعايير المقبولة للعناية بالعميل والسلوك المهني، والتي تسمح بتغييرات في اللائحة المؤسسية تفضي إلى نمو وتطوير العملاء.

د.1.ح. الظروف السلبية Negative Conditions

ينبه المرشدون/ المرشدات أصحاب العمل [موظفيهم] إلى اللوائح والممارسات غير الملائمة. يحاول المرشدون /المرشدات] إحداث تغيير في تلك اللوائح أو

الإجراءات من خلال عمل بُنَّاء في داخل المنظمة. عندما تكون تلك اللوائح محتملة التعطيل أو الضرر للعملاء، أو يمكن أن تعوق فاعلية الخدمات المقدمة، وأن التغيير لا يمكن إحداثه، يتخذ المرشدون/المرشدات مزيداً من الإجراءات المناسبة. قد يشمل هذا الإجراء الإحالة إلى [جهات] الشهادات المناسبة أو منظمات الترخيص الحكومية، أو الإنهاء الطوعي للتوظيف.

د.1.ط. الحماية من التصرف العقابي

Protection from Punitive Action

لا يضايق المرشدون/المرشدات زميل عمل ولا مرؤوساً، ولا يفصلون موظفاً تصرف بمسؤولية وأخلاقية بسبب الكشف لصاحب العمل عن لوائح أو ممارسات غير ملائمة.

د.2. تقديم خدمات استشارية Provision of Consultation Services

د.2.أ. الكفاءة الاستشارية Consultant Competency

يتخذ المرشدون/المرشدات خطوات معقولة للتأكد من أن لديهم الموارد والكفاءات المناسبة لتقديم الخدمات الاستشارية. يقدم المرشدون/المرشدات موارد الإحالة المناسبة عند الطلب أو الحاجة.

د. ب. الموافقة المسبقة في استشارة رسمية

Informed Consent in Formal Consultation

عند تقديم خدمات الاستشارة الرسمية، يلتزم المستشارون بمراجعة حقوق ومسؤوليات كل من المرشدين/المرشحات لمقدمي الخدمة والمتلقين لخدمة الاستشارة، كتابياً وشفهياً. يستخدم المرشدون/المرشحات لغة واضحة وقابلة للفهم لإبلاغ جميع الأطراف المشتركة المعنية بالغرض من الخدمات التي سيتم تقديمها، والتكاليف ذات الصلة، والمخاطر والفوائد المحتملة، وحدود السرية.

قسم هـ

التقييم، والتقدير، والتفسير

Evaluation, Assessment and Interpretation

مقدمة Introduction

يستخدم المرشدون/المرشدات التقييم كأحد مكونات العملية الإرشادية، مع أخذ السياق الشخصي والثقافي للعملاء في الاعتبار. يشجع المرشدون/المرشدات رفاهية العملاء من الأفراد والمجموعات عن طريق تنمية واستخدام أدوات تقييم للتعليم، والصحة العقلية، والنفسية، والمهنية.

هـ.1. عام General

هـ.1.أ. التقييم Assessment

الهدف الرئيسي من التقييم التعليمي، والعقلي، والنفسي، والمهني هو جمع معلومات تخص العميل لأغراض عديدة تتضمن ما يلي، غير محدودة به: اتخاذ العميل للقرار، وتخطيط العلاج، وإجراءات الطب الشرعي لإجراءات قضائية]. يمكن أن يشمل التقييم طرقاً نوعية [كيفية] وكمية.

هـ.1.ب. مصلحة العميل Client Welfare

لا يسيء المرشدون/ المرشدات استخدام نتائج التقييم وتفسيراتها، ويتخذون التدابير اللازمة لمنع الآخرين من إساءة

استخدام المعلومات المقدمة. إنهم يحترمون حق العميل في معرفة النتائج، والتفسيرات المستتجة، والأسس للخلاصات والمقترحات المقدمة من المرشدين/المرشحات.

هـ.2. الكفاءة لاستخدام وتفسير أدوات التقييم

Competence to Use and Interpret Assessment Instrument

هـ.2.أ. حدود الكفاءة Limits of Competence

يستخدم المرشدون/المرشحات فقط خدمات تلك الاختبارات والتقييمات التي تدرّبوا عليها ولديهم كفاءة لاستخدامها. المرشدون/المرشحات الذين يستخدمون تفسيرات بمساعدة التقنية يكونون مدربين على موضوع القياس، والأداة الخاصة المستخدمة، قبل استخدام تطبيقها المعتمد على التقنية. يتخذ المرشدون/المرشحات إجراءات مناسبة لضمان الاستخدام الصحيح لفنيات القياس من قبل الأشخاص الكائنين تحت إشرافهم.

هـ.2.ب. الاستخدام المناسب Appropriate Use

المرشدون/المرشحات مسؤولون عن التطبيق الصحيح، والتصحيح، والتفسير، واستخدام أداة التقييم المناسبة لاحتياجات العميل، سواء أكانوا يقومون بالتصحيح والتفسير بأنفسهم، أم يستخدمون التقنية، أم خدمات أخرى.

هـ.2. ج. القرارات المعتمدة على النتائج Decisions Based on Results

يتمتع المرشدون/المرشدات المسؤولون عن القرارات التي تتضمن الأفراد أو السياسات التي تستند إلى نتائج التقييم بفهم شامل للقياسات النفسية.

هـ.3. الموافقة المسبقة في التقييم Informed Consent in Assessment

هـ.3.أ. الشرح للعملاء Explanation to Clients

قبل التقييم، يشرح المرشدون/ المرشدات طبيعة وهدف التقييم والاستخدام المحدد للنتائج من قبل المتلقين المحتملين. يتم تقديم الشرح من حيث المصطلحات واللغة التي يمكن للعميل (أو أي شخص آخر مخول قانوناً نيابة عن العميل) فهمها.

هـ.3.ب. المتلقون للنتائج Recipients of the Results

يعتبر المرشدون/المرشدات رفاهية العميل و/أو المفحوص، والتفاهات الصريحة، والاتفاقيات السابقة في تحديد من يتلقى نتائج التقييم. يُضمّن المرشدون/المرشدات تفسيرات دقيقة ومناسبة مع أي إصدار لبيانات نتائج التقييم الفردي أو الجماعي.

هـ.4. الإفصاح عن المعلومات للأشخاص المؤهلين

Release of Data to Qualified Personnel

يصدر المرشدات/المرشدون بيانات التقييم والتي يتم فيها تحديد العميل فقط بموافقة العميل أو الممثل القانوني للعميل. يتم إصدار

هذه البيانات فقط للأشخاص المعترف بهم من قبل المرشدين/المرشدات على أنهم مؤهلون لتفسير البيانات.

ه.5. تشخيص الاضطرابات النفسية Diagnosis of Mental Disorders

ه.5.أ. التشخيص الصحيح Proper Diagnosis

يهتم المرشدات/المرشدون بشكل خاص بتقديم التشخيص الصحيح للاضطراب النفسي. فنيات التقييم (بما في ذلك المقابلات الشخصية) المستخدمة لتحديد رعاية العميل (مثل مكان العلاج، ونوع العلاج، والمتابعة الموصى بها) يتم اختيارها بعناية واستخدامها بشكل مناسب.

ه.5.ب. الحساسية الثقافية Cultural Sensitivity

تدرك المرشدات/ المرشدون أن الثقافة تؤثر في الطريقة التي يتم بها تعريف مشكلات العملاء وخبراتهم. تؤخذ الخبرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للعملاء في الاعتبار عند تشخيص الاضطرابات النفسية.

ه.5.ج. التحيزات التاريخية والاجتماعية في تشخيص الأمراض

Historical and Social Prejudices in the Diagnosis of Pathology

يدرك المرشدات/المرشدون التحيزات التاريخية والاجتماعية في إساءة تشخيص وتحديد المرض لأفراد ومجموعات معينة، ويسعون للوصول إلى الوعي وعلاج هذه الانحيازات في أنفسهم وفي الآخرين.

هـ.5.د. الامتناع عن التشخيص Refraining from Diagnosis

يمكن للمرشدين/المرشدات/المرشدين الامتناع، أو التبليغ عن تشخيص ما إذا اعتقدوا أن ذلك من شأنه أن يسبب ضررا للعميل أو آخرين. يعتبر المرشدين/المرشدات/المرشدون كلا من الاحتمالات الإيجابية والسلبية لأي تشخيص.

هـ.6. اختيار الأداة Instrumental Selection

هـ.6.أ. ملاءمة الأدوات Appropriateness of Instruments

ينظر المرشدين/المرشدات/المرشدون بعناية في صدق وثبات ومحدودية القياس النفسي، وملاءمة الأدوات عند اختيار [أدوات] التقييمات، وعند الإمكان يستخدمون عدة تقييمات وبيانات و/أو أدوات متعددة في تكوين الاستنتاجات والتشخيصات أو التوصيات.

هـ.6.ب. معلومات الإحالة Referral Information

إذا تمت إحالة عميل إلى طرف ثالث [آخر] للتقييم، تقدم المرشدة /المرشد أسئلة إحالة محددة، وبيانات موضوعية كافية عن العميل، لضمان استخدام أدوات التقييم المناسبة.

هـ.7. شروط إدارة التقييم Conditions of Assessment Administration

هـ.7.أ. شروط الإدارة Administration Conditions

يدير المرشدين/المرشدات/المرشدون التقييمات في ظل نفس شروط تقنينها. عند عدم إدارة التقييمات بنفس الشروط الموحدة،

كما في حال ضرورة استيعاب عملاء من ذوي الإعاقات، أو عند حدوث سلوك غير عادي أو مخالفات أثناء التقييم، فإنه يتم ملاحظة تلك الظروف عند التفسير، ويمكن اعتبار النتائج غير صالحة أو أن صلاحيتها موضع شك.

هـ.7.ب. حكم الظروف المفضلة Provision of Favorable Conditions

يقدم المرشحات/المرشدون بيئة ملائمة لإدارة التقييم (مثل: الخصوصية، والراحة، والتخلص من الإلهاء).

هـ.7.ج. الإدارة التقنية Technological Administration

يضمن المرشحات/المرشدون أن التقييمات المدارة تقنيا تعمل بصورة صحيحة، وتزود العملاء بنتائج دقيقة.

هـ.7.د. التقييمات غير الخاضعة للإشراف Unsupervised Assessments

لا يسمح المرشحات/المرشدون باستخدام أداة تقييم بدون إشراف، إلا إذا كانت الأداة مصممة، ومقصودة، ومقننة للاستخدام الشخصي و/أو التصحيح.

ما لم يتم تصميم أداة التقييم، وتقنينها، والتحقق من صدقها، قصداً، للإدارة الذاتية و/أو الاستخدام، لا يسمح المرشحات/ المرشدون بالاستخدام غير الخاضع للإشراف.

هـ.8. موضوعات ثقافية /تعددية في التقييم

Multicultural Issues/ Diversity in Assessment

يختار المرشداًت/ المرشدون ويستخدمون بحذر فنيات تقييمية مقننة على مجموعات سكانية غير تلك التي هي خاصة بالعميل. يتعرف المرشداًت/ المرشدون على تأثيرات العمر، واللون، والثقافة، والإعاقة، والمجموعة العرقية، والجنس، والأصل، وتفضيل اللغة، والدين، والروحانية، والتوجه الجنسي، والحالة الاجتماعية والاقتصادية على إدارة الاختبار وتفسيره، ويضعون نتائج الاختبار في منظور مناسب طبقاً للعوامل الأخرى ذات الصلة.

هـ.9. تصحيح وتفسير التقييمات Scoring and Interpretation of Assessments

هـ.9.أ. الإبلاغ Reporting

عندما يبلغ المرشداًت/ المرشدون نتائج تقييم، فإنهم يأخذون في الاعتبار الخلفية الشخصية والثقافية للعميل، ومستوى فهم العميل للنتائج، ودرجة تأثير النتائج على العميل. في إبلاغ نتائج التقييم، يبين المرشداًت/ المرشدون التحفظات المتعلقة بالصدق أو الثبات بسبب ظروف التقييم أو عدم ملاءمة المعايير للشخص المفحوص.

هـ. 9. ب. الأدوات ذوات البيانات التجريبية غير الكافية

Instruments with Insufficient Empirical Data

المرشداًت/ المرشدون يستخدمون الحذر عند تفسير نتائج الأدوات التي ليس لها معلومات تجريبية كافية

لدعم نتائج المستجيبين. يتم التصريح بالأهداف الخاصة لاستخدام هذه الأدوات للمفحوص. تعدل المرشحات/ المرشدون أي خلاصة، أو تشخيص، أو مقترحات يتم تقديمها بناءً على تقييمات أو أدوات مشكوك في صلاحيتها أو موثوقيتها.

هـ. 9. ج. خدمات التقييم Assessment Services

يؤكد المرشحات/المرشدون الذين يقدمون خدمات التقييم، والتصحيح، والتفسير لدعم عملية التقييم صدق تلك التفسيرات. إنهم يقدمون وصفا دقيقا للهدف، والمعايير، والصدق، والثبات، وتطبيق الإجراءات، وكذلك أي مؤهلات خاصة تنطبق على استخدامها. في كل الأحوال، تلتزم المرشحات/المرشدون بالمسؤولية الأخلاقية تجاه أولئك الذين يجري تقييمهم.

هـ. 10. أمان التقييم Assessment Security

يحافظ المرشحات/المرشدون على نزاهة وأمن الاختبارات والتقييمات بما يتفق مع الالتزامات القانونية والتعاقدية. لا يبرر المرشحات/المرشدون تقييمات منشورة، ولا يعيدون إنتاجها، ولا يعدلون، أو أجزاء منها، من غير إقرار أو إذن من الناشر.

هـ .11. التقييم والنتائج غير الصالحة للاستخدام

Obsolete Assessment and Outdated Results

لا يستخدم المرشدين/ المرشدات/ المرشدون بيانات أو نتائج من تقييمات غير صالحة أو قديمة للغرض الحالي (مثال: إصدارات غير حالية من التقييمات/ الأدوات). يبذل المرشدين/ المرشدات/ المرشدون كل جهد لمنع إساءة استخدام بيانات مقاييس /وأدوات غير صالحة من قبل آخرين.

هـ .12. بناء التقييم

Assessment Construction

يستخدم المرشدين/ المرشدون الإجراءات العلمية، والمعايير ذات الصلة، والمعرفة المهنية الحالية لتصميم الأداة في بناء، ونشر، واستخدام فنيات التقييم.

هـ.13. التقييم الجنائي. التقييم لإجراءات قضائية

Forensic Evaluation. Evaluation for Legal Proceedings

هـ.13.أ. الالتزامات الأولية Primary Obligations

عند تقديم تقييمات جنائية، يكون الالتزام الأساسي للمرشدين/ المرشدات/ المرشدون هو تقديم نتائج موضوعية يمكن إثباتها بناءً على المعلومات والفنيات المناسبة للتقييم، والتي يمكن أن تتضمن فحص الفرد، و/أو مراجعة السجلات. ينشئ المرشدين/ المرشدات/ المرشدون - اعتماداً على معرفتهم وخبراتهم المهنية - آراء مهنية يمكن دعمها بالبيانات التي تم جمعها في التقييمات. يحدد المرشدين/ المرشدات/ المرشدون حدود تقاريرهم أو شهادتهم، خاصة عندما لا يتم إجراء فحص الفرد.

هـ. 13. ب. موافقة على التقييم Consent for Evaluation

يتم إعلام الأفراد الخاضعين للتقييم كتابة بأن العلاقة هي من أجل أغراض التقييم، وليست علاجية بطبيعتها، وأن الجهات أو الأفراد الذين سيبلغون بنتائج التقييم محددة. المرشدين/ المرشحات الذين يقدمون تقييمات الطب الشرعي الجنائية يحصلون على إذن كتابي من الذين تحت التقييم أو من ممثلهم القانوني إلا أن تأمر محكمة بإجراء التقييمات بدون إذن كتابي من الأفراد الخاضعين للتقييم. عند تقييم أطفال أو بالغين ممن يفتقدون الأهلية للموافقة الطوعية، يتم الحصول على الموافقة المسبقة الكتابية من أحد الوالدين أو الوصي القانوني.

هـ. 13. ج. التقييم المحظور للعميل Client Evaluation prohibited

لا يقوم المرشدين/ المرشحات بتقييم عملاء حاليين، أو عملاء سابقين، أو شركاء رومانسيين لعملاء، أو أفراد عائلة عملاء لأغراض الطب الشرعي الجنائية. لا يقوم المرشدين/ المرشحات بإرشاد العملاء الذين يقومون بتقييمهم.

هـ. 13. د. تجنب علاقات محتملة الإضرار

Avoid Potentially Harmful Relationships

المرشدين/ المرشحات الذين يقومون بعملية تقييم الطب الشرعي يتجنبون العلاقات المهنية والشخصية المحتملة الإضرار مع أفراد العائلة، والشركاء الرومانسيين، والأصدقاء المقربين للأفراد الذين يقومون بتقييمهم، أو قاموا بتقييمهم في الماضي.

قسم و

الإشراف، التدريب، والتدريس

Supervision, Training and Teaching

مقدمة Introduction

يتطلب مشرفات/مشرفوا الإرشاد، ومدرباته/مدربوه، ومعلماته / معلموه لتوفير علاقة مهنية ومحترمة وهادفة، وللمحافظة على الحدود الصحيحة مع العاملين تحت الإشراف، والدارسين بالطرق المباشرة والإلكترونية. إنهم يمتلكون أساساً نظرية وتربوية لعملهم؛ ومعرفة بنماذج الإشراف؛ ويهدفون لأن يتحلوا بالعدل، والدقة، والصدق في تقييمهم للمرشدين/ للمرشدات، والطلاب، والعاملين تحت الإشراف.

و.1. الإشراف الإرشادي ومصحة العميل

Counselor Supervision and Client Welfare

و.1.أ. مصحة العميل Client Welfare

مراقبة الخدمات المقدمة من قبل العاملين تحت الإشراف واجب أساسي لمشرفات/مشرفي الإرشاد. يراقب مشرفات/مشرفوا الإشراف مصحة العميل وأداء العاملين تحت الإشراف وتطورهم المهني. من أجل الوفاء بهذه الالتزامات، يجتمع مشرفات/مشرفوا الإرشاد بانتظام مع العاملين تحت الإشراف لمراجعة عملهم، ومساعدتهم في الإعداد لتقديم خدمات لمجموعة متنوعة من العملاء.

يضطلع العاملون تحت الإشراف بمسؤولية فهم واتباع مدونة القيم الأخلاقية للجمعية الأمريكية للإرشاد.

و.1.ب. مؤهلات المرشدة/المُرشد Counselor Credentials

يعمل مشرفات/مشرفوا الإرشاد لضمان أن يُبلِّغ العاملون تحت الإشراف مؤهلات اعتمادهم التي تؤهلهم لتقديم خدماتهم للعملاء.

و.1.ج. الموافقة المسبقة وحقوق العميل

Informed Consent and Client Rights

يقوم المشرفات/المشرفون بتوعية العاملين تحت الإشراف بحقوق العميل، بما في ذلك حماية الخصوصية والسرية للعميل في العلاقة الإرشادية. يمد العاملون /العاملات تحت الإشراف العملاء بمعلومات الإفصاح، ويعلمونهم بتأثير عملية الإشراف على حدود السرية. يُعلم العاملون تحت الإشراف العملاء بالأشخاص الذين يملكون حق الوصول إلى سجلات العلاقة الإرشادية، وكيف سيتم تخزينها، ونقلها، أو مراجعتها إضافة إلى ذلك.

و.2. كفاءة إشراف المرشدة/ المرشد Counselor Supervision Competence

و.2.أ. إعداد المشرف/ة Supervisor Preparation

قبل تقديم خدمات الإشراف، يتم تدريب المرشدات/المُرشدين على طرق وفضيات الإشراف. المرشدات/المُرشدون الذي

يقدمون الخدمات الإشرافية يتابعون بانتظام أنشطة التعليم المستمر المتضمنة لموضوعات ومهارات الإرشاد والإشراف.

و.2.ب. موضوعات التعددية الثقافية والتنوع في الإشراف
Multicultural Issues/Diversity in Supervision

يمتلك مشرفات/مشرفوا الإرشاد الوعي بدور التعددية الثقافية / والتنوع في العلاقة الإشرافية ويعالجون ذلك.

و.2.ج. الإشراف عبر الإنترنت Online Supervision

عند استخدام التقنية في الإشراف، مشرفات/مشرفوا الإرشاد يكونون أكفاء في استخدام تلك التقنيات. مشرفات / مشرفوا الإرشاد يتخذون الاحتياطات الضرورية لحماية سرية جميع المعلومات المتناقلة عبر أي وسائل تقنية.

و.3. العلاقة الإشرافية Supervisory Relationship

و.3.أ. توسيع العلاقات الإشرافية التقليدية

Extending Conventional Supervisory relationships

يحدد مشرفات/مشرفوا الإرشاد بوضوح العلاقات المهنية، والشخصية، والاجتماعية الأخلاقية مع العاملين تحت الإشراف. مشرفات/مشرفوا الإرشاد يقدررون المخاطر والفوائد لتوسيع العلاقات الإشرافية الحالية في أي صورة تتعدى الحدود التقليدية. عند توسيع تلك الحدود، يتخذ مشرفات/مشرفوا الإرشاد الاحتياطات المهنية المناسبة

لضمان عدم تأثر [موضوعية] الحكم [التفكير أو اتخاذ القرارات أو التصرف أو الاستجابات] وعدم حدوث ضرر.

و.3.ب. العلاقات الجنسية Sexual Relationships

تُحظر التعاملات أو العلاقات الجنسية أو الرومانسية مع العاملين تحت الإشراف الحاليين. ينطبق هذا الحظر على التعاملات أو العلاقات الشخصية [المباشرة] والإلكترونية.

و.3.ج. التحرش الجنسي Sexual Harassment

لا يتجاهل مشرفات/مشرفوا الإرشاد التحرش الجنسي، ولا يُخضعون العاملين تحت الإشراف للتحرش الجنسي.

و.3.د. الأصدقاء أو أفراد الأسرة Friends or Family Members

يُحظر على المشرفات/المشرفين الدخول في علاقات إشرافية مع الأفراد الذين لا يستطيعون الحفاظ على الموضوعية في التعامل معهم.

و.4. مسؤوليات المشرفة/المشرف Supervisor Responsibilities

و.4.أ. الموافقة المسبقة للإشراف Informed Consent for Supervision

المشرفات/المشرفون مسؤولون عن دمج مبادئ الموافقة المسبقة والمشاركة في إشرافهم. يقوم المشرفات/المشرفون بإبلاغ العاملين تحت الإشراف بالسياسات والإجراءات التي يجب على المشرفات/المشرفين الالتزام بها، وآليات استئناف الإجراءات القانونية لإجراءات المشرف/ة. يجب تضمين

القضايا الخاصة باستخدام الإشراف عن بعد في التوثيق
حسب الضرورة.

و.4.ب. الطوارئ والغيابات Emergencies and Absences

ينشئ المشرفات /المشرفون للعاملين تحت الإشراف
إجراءات التواصل مع المشرفات/المشرفين أو، في حال
غيابهم، التواصل مع المشرفين البدلاء المناوبين للمساعدة في
التعامل مع الأزمات، ويبلغونها للعاملين تحت الإشراف.

و.4.ج. معايير العاملين تحت الإشراف Standards for Supervisees

يقوم المشرفات/المشرفون بتوعية المرشدين تحت الإشراف
بالمعايير المهنية والأخلاقية والمسؤوليات القانونية.

و.4.د. إنهاء العلاقة الإشرافية

Termination of the Supervisory Relationship

للمشرفات/المشرفين والعاملين تحت الإشراف الحق في إنهاء
العلاقة الإشرافية مع إشعار مناسب. يتم مناقشة أسباب
النظر في الإلغاء، ويعمل الطرفان على حل الخلافات. عندما
يكون الإنهاء مبررا، يقوم المشرفات/المشرفون بالإحالة إلى
مشرفات/مشرفين بدلاء محتملين.

و.5. مسؤوليات الطالب/ة والعامل/ة تحت الإشراف

Student and Supervisee Responsibilities

و.5.أ. المسؤوليات الأخلاقية Ethical Responsibilities

يتحمل الطلبة والعاملون تحت الإشراف مسؤولية فهم مدونة القيم الأخلاقية للجمعية الأمريكية للإرشاد والالتزام بها. يلتزم الطلبة والعاملون تحت الإشراف بنفس المسؤولية تجاه العملاء كتلك التي تُتطلب من المرشدين/ المرشدين المهنيين.

و.5.ب. العجز Impairment

يراقب الطلبة والعاملون تحت الإشراف أنفسهم ل [ظهور] دلائل على العجز سواءً كانت بدنية، أو عقلية، أو عاطفية، ويتجنبون عرض أو تقديم أي خدمات مهنية عندما يكون من المحتمل أن يسبب ذلك العجز ضرراً لعميل أو آخرين. لفي مثل هذه الحالة يقومون بإعلام عضو هيئة التدريس و/أو المشرفين/ المشرفات ويطلبون المساعدة في المشكلات التي تصل إلى حد العجز المهني، وإذا لزم الأمر، فإنهم يحدون، أو يوقفون، أو ينهون مسؤولياتهم المهنية حتى يتم تحديد ما إذا كان يمكنهم معاودة عملهم بأمان.

و.5.ج. الإفصاح المهني Professional Disclosure

قبل تقديم الخدمات الإرشادية، يفصح الطلبة والعاملون تحت الإشراف عن وضعهم في العمل كخاضعين للإشراف ويشرحون كيف يؤثر هذا الوضع على محدودية السرية. يتأكد المشرفات/المشرفون من أن العملاء على وعي

بالخدمات المقدمة وبمؤهلات الطلبة والعاملين تحت الإشراف المقدمين لتلك الخدمات. يحصل الطلبة والعاملون تحت الإشراف على تصريح العمل قبل أن يستخدموا أي معلومات تتعلق بالعلاقة الإرشادية في عملية التدريب.

و.6. الإشراف على الإرشاد، التقييم، الإصلاح، والمصادقة

Counseling Supervision, Evaluation, Remediation, and Endorsement

و.6.أ. التقييم Evaluation

يوثق المشرفات/المشرفون ويقدمون للعاملين تحت الإشراف التغذية الراجعة المستمرة فيما يتعلق بأدائهم ويجدولون جلسات تقييمية دورية خلال فترة العلاقة الإشرافية.

و.6.ب. الوقاية والتصحيح Gatekeeping and Remediation

خلال التقييم الأولي والمستمر، يكون المشرفات/المشرفون على وعي بمحدودية العاملين تحت الإشراف والتي يمكن أن تعوق الأداء. يساعد المشرفات/المشرفون العاملين تحت إشرافهم في الحصول على المساعدة التصحيحية عند الحاجة. إنهم [المشرفات/المشرفون] هم الذين يوصون بالفصل من البرامج التدريبية، أو من إعدادات الإرشاد التطبيقية، أو من عمليات الاعتمادات الأكاديمية المفروضة من الولاية، أو الطوعية، عندما لا يستطيع العاملون تحت الإشراف إثبات أنهم قادرون على تقديم خدمات مهنية ذات كفاءة لنطاق متنوع من العملاء. يسعى المشرفات/المشرفون للتشاور ويوثقون قراراتهم بفصل أو إحالة العاملين تحت

الإشراف للمساعدة. إنهم المشرفات/المشرفون يتأكدون أن العاملين تحت الإشراف على وعي بالخيارات المتاحة لهم لمعالجة مثل هذه القرارات.

و.ج.6. الإرشاد للعاملين تحت الإشراف Counseling for Supervisees

عندما يطلب العاملون تحت الإشراف الإرشاد، يساعد المشرفات/المشرفون العاملين تحت الإشراف في تحديد الخدمات المناسبة. لا يقدم المشرفات/المشرفون خدمات إرشادية للعاملين تحت الإشراف. يعالج المشرفات/المشرفون الكفاءات الشخصية من حيث تأثير تلك القضايا على العملاء، وعلى العلاقة الإشرافية، وعلى الأداء المهني.

و.د.6. المصادقات Endorsements

يصادق المشرفات/المشرفون للعاملين تحت الإشراف من أجل الشهادة، أو الترخيص، أو التوظيف، أو لإكمال برنامج تعليمي أو تدريبي فقط إذا اعتقدوا أن العاملين تحت الإشراف مؤهلون للمصادقة. بغض النظر عن المؤهلات، لا يصادق المشرفات/المشرفون للعاملين تحت الإشراف الذين يعتقدون أنهم غير أكفاء بأي شكل من الأشكال في حال تعارض تلك المصادقة مع أدائهم لواجباتهم المتعلقة بها.

و.7. مسؤوليات هيئة تدريس الإرشاد Responsibilities of Counselor Educators

و.7.أ. هيئة تدريس الإرشاد Counselor Educators

أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد المسؤولون عن تصميم برامج تربوية، وتطبيقها، والإشراف عليها، يمتلكون مهارات كل من تدريس الإرشاد وممارسته. إنهم يمتلكون المعرفة المتعلقة بالجوانب الأخلاقية، والقانونية، والتنظيمية للمهنة؛ ولديهم المهارة لتطبيق تلك المعرفة؛ ويجعلون الطلبة والعاملين تحت الإشراف على وعي بمسؤولياتهم. إنهم يقدمون التعليم والتدريب لبرامج الإرشاد بطريقة أخلاقية، ويكونون نماذج يقتدى بها في السلوك المهني، سواء كانت المنصة تقليدية، أو خليطاً، أو/وعبر الإنترنت.

و.7.ب. كفاءات هيئة تدريس الإرشاد Counselor Educator Competence

يقدم المرشداًت/المرشدون الذين يعملون أعضاء/عضوات هيئة تدريس أو مشرفين للإرشاد التعليمات في مجالات علمهم وكفاءتهم، فهم يقدمونها بناءً على المعلومات الحالية والعلم المتاح في المهنة. عند استخدام التقنية لتقديم التعليمات، يسعى أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد لاكتساب الكفاءة في استخدام التقنية.

و.7.ج. إضافة موضوعات التعددية الثقافية/التنوع

Infusing Multicultural Issues /Diversity

أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد يضيفون المواد المتعلقة
بالتعددية الثقافية/التنوع إلى جميع المواد الدراسية وورش
العمل لتطوير المرشدات/المرشدين المهنيين.

و.7.د. تكامل الدراسة والممارسة

Integration of Study and Practice

ينشئ أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد التريويون
برامج تعليمية وتدريبية تدمج كلا من الدراسة الأكاديمية
والممارسة تحت الإشراف سواء في المنصات التقليدية، أو
المختلطة، أو/وعبر الإنترنت.

و.7.هـ. تدريس الأخلاق Teaching Ethics

على مدار البرنامج، يضمن أعضاء/عضوات هيئة تدريس
الإرشاد أن الطلاب على وعي بالمسؤوليات والمعايير
الأخلاقية للمهنة، والمسؤوليات الأخلاقية للطلاب نحو
المهنة. يدمج أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد
الاعتبارات الأخلاقية في جميع المقرر.

و.7.و. استخدام أمثلة الحالة Use of Case Examples

يسمح باستخدام معلومات العميل، أو الطالب، أو العامل
تحت الإشراف لأهداف [تقديم] أمثلة الحالة في وضع
محاضرة أو حجرة دراسة فقط في حالة. (أ) أن العميل، أو
الطالب، أو العامل تحت الإشراف قام بمراجعة المعلومات

ووافق على تقديمها، أو (ب) أن المعلومات قد تم تعديلها
بدرجة كافية لإخفاء الهوية.

و.7. ز. إشراف وتعليمات الطالب للطالب

Student-to-Student Supervision and Instruction

عندما يعمل الطلاب في دور تدريس الإرشاد أو
المشرفات/المشرفين فإنهم يعلمون أنهم ملتزمون بنفس
الواجبات الأخلاقية للمرشدات/المرشدين التربويين،
والمدرين، والمشرفين. يبذل أعضاء/عضوات هيئة تدريس
الإرشاد كل جهد لضمان عدم إهدار حقوق الطلاب عندما
يقود أقرانهم أنشطة إرشادية تجريبية على منصة تقليدية،
مختلطة، و/أو عبر الإنترنت (مثل مجموعات الإرشاد، دروس
المهارات، الإشراف السريري).

و.7. ح. النظريات والفتيات الابتكارية

Innovative Theories and Techniques

يعزز أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد استخدام
الفتيات/الإجراءات/النماذج التي تستند إلى النظرية و/أو لها
أساس تجريبي. عندما يناقش أعضاء/عضوات هيئة تدريس
الإرشاد فتيات/إجراءات/أو نماذج تحت الإنشاء أو
ابتكارية، فإنهم يشرحون المخاطر المحتملة، والفوائد،
والاعتبارات الأخلاقية لاستخدام مثل هذه
الفتيات/الإجراءات/النماذج.

و.7. ط. الإلحاق بالعمل Field Placement

يصمم أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد سياسات واضحة ويقدمون مساعدة مباشرة ضمن برامجهم التدريبية فيما يتعلق بالإلحاق المناسب بالعمل والخبرات السريرية الأخرى. يقدم أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد الأدوار والمسؤوليات المحددة بوضوح للطلاب أو العامل تحت الإشراف، والمشرف على الموقع، والمشرف على البرنامج. إنهم (أي هيئة تدريس الإرشاد) يؤكدون أن مشرفات/مشرفي الموقع أكفاء لتقديم الإشراف حسب الخطة التي تقدم بها الخدمات ويُعلمون مشرفات/مشرفي الموقع بمسؤولياتهم المهنية والأخلاقية في هذا الدور.

و.8. مصلحة الطالب/ة Student Welfare

و.8.أ. معلومات البرنامج والتقديم

Program Information and Orientation

يدرك أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد أن التعريف بالبرنامج هو مرحلة إنمائية تبدأ فور الاتصال المبدئي للطلاب مع برنامج الإرشاد التربوي وتستمر على مدار التدريب التعليمي والسريري للطلاب. يزود أعضاء/عضوات هيئة تدريس الطلاب المستقبليين والحاليين بمعلومات عن توقعات برنامج تدريس الإرشاد، وتتضمن:

1. المبادئ القيمية والأخلاقية للمهنة.

2. نوع ومستوى اكتساب المهارة والمعرفة المطلوبة من أجل الإكمال الناجح للتدريب.
3. المتطلبات التقنية.
4. أهداف وغايات البرنامج التدريبي، ورسالته. والموضوعات المراد تغطيتها.
5. أسس التقييم.
6. مكونات التدريب التي تشجع النمو الذاتي أو الإفصاح عن الذات كجزء من عملية التدريب.
7. نوع إعدادات الإشراف، ومتطلبات المواقع للخبرة العملية السريرية المطلوبة.
8. تقييم الطالب والمشرف وسياسات وإجراءات الفصل.
9. التوقعات المحدثة لتوظيف الخريجين.

و.8.ب. التوجيه المهني للطلاب Student Career Advising

يقدم أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد التوجيه المهني لطلابهم ويقومون بتوعيتهم بالفرص للعمل في المجال.

و.8.ج. خبرات النمو الذاتي Self Growth Experiences

النمو الذاتي هو أحد الخبرات المتوقعة من برنامج الإرشاد التربوي. يكون أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد على إمام بالمبادئ الأخلاقية عندما يطلبون من الطلاب الانخراط في خبرات تطوير ذاتية. يُبلِّغ أعضاء/عضوات هيئة تدريس

الإرشاد والمشرفون الطلاب بأن لهم الحق في اتخاذ قرار
تحديدًا المعلومات التي يمكن مشاركتها أو حجبها في
غرفة الدراسة.

و.8. د. مناقشة الاهتمامات الشخصية

Addressing Personal Concerns

يمكن لأعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد أن يطلبوا
من الطلاب معالجة أي اهتمامات شخصية تكون محتملة
التأثير على كفاءتهم المهنية.

و.9. التقييم والعلاج Evaluation and Remediation

و.9. أ. تقييم الطلاب Evaluation of Students

يصرح أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد بوضوح
للطلاب قبل وأثناء برنامج التدريب، بمستويات الكفاءة
المتوقعة، وطرق التقييم، ومواعيد التقييم للكفاءات
التعليمية والسريية. يقدم أعضاء/عضوات هيئة تدريس
الإرشاد تغذية راجعة مستمرة للطلاب تتعلق بأدائهم على
مدار البرنامج التدريبي.

و.9. ب. المحدوديات Limitations

يكون أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد، خلال التقييم
المستمر، على وعي بعدم قدرة بعض الطلاب على تحقيق
كفاءات الإرشاد ويعالجون ذلك. يقوم أعضاء/عضوات هيئة
تدريس الإرشاد بما يلي.

1. مساعدة الطلاب في الحصول على المساعدة العلاجية كلما احتاجوا إلى ذلك.
2. طلب المشورة المهنية ويوثقون قرارهم في فصل الطلاب أو إحالتهم للمساعدة.
3. ضمان أن الطلاب يملكون اللجوء لطلب مساعدة في الوقت المناسب للتصرف حيال القرارات التي تفرض عليهم أو تقوم بفصلهم، مع تزويد الطلاب بالإجراءات القانونية وفقا للسياسات والإجراءات المؤسسية.

و.9. ج. الإرشاد للطلاب Counseling for Students

عندما يطلب الطلاب الإرشاد، أو إذا تم اقتراح الخدمات الإرشادية كجزء من العملية التصحيحية، يساعد أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد الطلاب في تحديد الخدمات المناسبة.

و.10. الأدوار والعلاقات بين أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد والطلاب
Roles and Relationships Between Counselor Educators and Students

و.10. أ. العلاقات الجنسية أو الرومانسية

Sexual or Romantic Relationships

يمنع أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد من التعاملات أو العلاقات الجنسية أو الرومانسية مع الطلاب المسجلين حاليا في برنامج إرشادي أو برنامج آخر ذي علاقة والذين لهم

عليهم نفوذ أو سلطة. ينطبق هذا المنع على التعاملات أو العلاقات المباشرة والإلكترونية.

و.10. ب. التحرش الجنسي Sexual Harassment

لا يتجاهل أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد التحرش الجنسي، ولا يخضعون الطلاب له.

و.10. ج. العلاقات مع الطلاب السابقين

Relationships With Former Students

يدرك أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد فرق القوة في العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب. يناقش أعضاء/عضوات هيئة التدريس مع الطلاب السابقين المخاطر المحتملة عند التفكير في الانخراط في علاقات اجتماعية، أو جنسية أو علاقات حميمية أخرى.

و.10. د. العلاقات غير الأكاديمية Non-Academic Relationships

يتجنب أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد أي علاقات غير أكاديمية مع الطلاب والتي تتطوي على خطر أو ضرر محتمل للطلاب أو التي يمكن أن تضر بالخبرة التدريبية أو الدرجات المخصصة. إضافة إلى ذلك، لا يقبل أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد أي نوع من الخدمات المهنية، العمولات، التعويضات، أو المكافآت من موقع لتسكين طالب أو مشرف.

و.10. هـ. خدمات الإرشاد Counseling Services

لا يقوم أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد بدور المرشد للطلاب المسجلين حالياً في برنامج إرشادي أو آخر ذي علاقة، والذين لهم عليهم نفوذ وسلطة.

و.10. و. توسيع حدود [العلاقة بين] المدرس- الطالب

Extending Educator-Student Boundaries

يكون أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد على وعي بفرق القوة في العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب. في حال اعتقادهم (أي هيئة تدريس الإرشاد) أن العلاقة غير المهنية مع طالب قد تكون محتملة الفائدة للطلاب، فإنهم يأخذون احتياطات مماثلة لتلك الاحتياطات التي يتخذها المرشدون/المرشدات عند العمل مع العملاء. للتعاملات أو العلاقات المحتملة الفائدة أمثلة تضم ما يلي، ولكنها غير محدودة به: حضور مراسم رسمية، القيام بزيارات في المستشفى، تقديم الدعم أثناء الأزمات، أو المحافظة على عضوية متبادلة في جمعية أو منظمة مهنية، أو مجتمعية. يناقش هيئة تدريس الإرشاد مع الطلاب الأساس المنطقي لهذه التعاملات، الفوائد المحتملة والعيوب، والتبعات المتوقعة على الطالب. يوضح أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد الطبيعة المحددة والمحدوديات للدور الإضافي أو الأدوار الإضافية التي سوف يكونونها مع الطالب/ة قبل الانخراط في علاقة غير مهنية. العلاقات غير المهنية مع

الطلاب ينبغي أن تكون محدودة بوقت و/ أو سياق محدد ويتم تكوينها بموافقة الطالب/ة.

و.11. كفاءات التعددية الثقافية/التنوع في برامج تعليم وتدريب الإرشاد

Multicultural/Diversity Competence in Counselor Education and Training Programs

و.11.أ. تنوع أعضاء/عضوات هيئة التدريس Faculty Diversity

أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد ملتزمون باستقطاب أعضاء/عضوات هيئة التدريس والاحتفاظ بتنوعهم.

و.11.ب. تنوع الطلاب Student Diversity

يحاول أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد بنشاط استقطاب مجموعة متنوعة من الطلاب والمحافظه عليها. يظهر أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد الالتزام بكفاءات التعددية/التنوع من خلال ملاحظة وتقدير تنوع الثقافات وأنواع القدرات التي يقدمها الطلاب للخبرة التدريسية. يقدم أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد الاستيعابات المناسبة التي تعزز وتدعم صحة لرفاهية الطالب والأداء الأكاديمي.

و.11.ج. كفاءة التعددية الثقافية/التنوع

Multicultural/Diversity Competence

يقوم أعضاء/عضوات هيئة تدريس الإرشاد بدمج كفاءة التعددية الثقافية/التنوع في ممارساتهم التدريسية والإشرافية. إنهم يدرّبون الطلاب بنشاط على اكتساب الوعي، والمعرفة، والمهارات في كفاءات ممارسات التعددية الثقافية.

قسم ز البحث والنشر

Research and Publication

Introduction مقدمة

يتم تشجيع المرشدين والمرشدات/المرشدين الذين يُجرون أبحاثاً على المساهمة في القاعدة المعرفية للمهنة وتعزيز فهم أوضح للظروف التي تقود إلى مجتمع صحي وأكثر عدالة. يدعم المرشدين والمرشدات/المرشدون جهود الباحثين من خلال المشاركة الكاملة الطوعية متى أمكن ذلك. يقلل المرشدين والمرشدات/المرشدون التحيز في تصميم وتطبيق البحث ويحترمون التنوع.

ز.1. مسؤوليات البحث Research Responsibilities

ز.1.أ. إجراء البحوث Conducting Research

يقوم المرشدين والمرشدات/المرشدون بتخطيط البحث، وتصميمه، وإجرائه، والإبلاغ عنه بطريقة تتفق مع المبادئ الأخلاقية ذات الصلة، والقوانين الفيدرالية، وقوانين الولايات، ولوائح المؤسسة المضيفة، والمعايير العلمية التي تحكم البحث.

ز.1.ب. السرية في البحث Confidentiality in Research

المرشدين والمرشدات/المرشدون مسؤولون عن فهم اللوائح الخاصة بالولاية، والحكومة الفيدرالية، وسياسات الجهة أو المؤسسة والمبادئ التوجيهية المعمول بها، والالتزام بها فيما يتعلق بالسرية في ممارساتهم البحثية.

ز.1.ج. الباحثات/الباحثون المستقلون Independent Researchers

عندما يجري المرشدات/المرشدون بحثاً مستقلاً، وليس لديهم حق الوصول إلى مجلس المراجعة الداخلي، فإنهم ملزمون بنفس المبادئ الأخلاقية، والقوانين الفيدرالية والمحلية المتعلقة بمراجعة خطتهم، وتصميمهم، وسلوكهم وإعداد تقارير البحوث.

ز.1.د. الانحراف عن الممارسة المعيارية

Deviation from Standard Practice

يسعى المرشدات/المرشدون لطلب المشورة ويراعون الضمانات الصارمة لحماية حقوق المشاركين في [عينة] البحث عندما يشير البحث إلى أن الانحراف عن المعايير أو الممارسات المقبولة قد يكون ضرورياً.

ز.1.هـ. احتياطات لتجنب الإصابة Precautions to Avoid Injury

يكون المرشدات/المرشدون الذين يجرون بحوثاً مسؤولين عن سلامة المشاركين في البحث على مدار عملية البحث، ويجب عليهم اتخاذ الاحتياطات المعقولة لتجنب التسبب في ضرر عاطفي، أو بدني، أو اجتماعي للمشاركين.

ز.1.و. مسؤولية الباحث الرئيس Principal Research Responsibility

تقع المسؤولية النهائية في ممارسة أخلاقيات البحث على عاتق الباحث الرئيس. جميع المشاركين في أنشطة البحث يتحملون الواجبات الأخلاقية والمسؤولية عن أعمالهم.

ز.2. حقوق المشاركين في البحث Rights of Research Participants

ز.2.أ. الموافقة المسبقة في البحث Informed Consent in Research

يملك الأفراد الحق في رفض طلب المشاركة في البحث. في نموذج طلب الموافقة المسبقة، يستخدم المرشدين/المرشدون، تعبيرات لتتصف بما يلي:

1. تشرح بدقة الهدف والإجراءات التي يتم اتباعها.
2. تحدد أي إجراءات تجريبية أو أنها غير مجربة نسبياً.
3. تصف أي شعور بعدم الراحة لأي من الحضور، والأخطار، وفروق القوة المحتملة بين الباحثين والمشاركين.
4. تصف أي فوائد أو تغييرات في الأفراد أو المنظمات والتي يمكن توقعها بدرجة معقولة.
5. تفصح عن الإجراءات البديلة المناسبة والتي قد تكون في صالح المشاركين.
6. تقدم إجابات لأي استفسارات تتعلق بالإجراءات.
7. تصف أي محددات للسرية.
8. تصف الشكل والجمهور المحتمل المستهدف لنشر معلومات نتائج البحث.
9. وتُعلم المشاركين بحريتهم في سحب موافقتهم والتوقف عن الاستمرار في المشاركة في المشروع في أي وقت، بدون جزاء.

ز.2.ب. مشاركة الطالب/الخاضع للإشراف

Student/Supervisee Participation

الباحثات/الباحثون الذين يشركون طلاباً أو أفراداً تحت الإشراف يوضحون لهم أن القرار المتعلق بالمشاركة في أنشطة البحث لا يؤثر على وضعهم الأكاديمي أو العلاقة الإشرافية. يتم تزويد الطلاب والأفراد تحت الإشراف الذين يختارون عدم المشاركة في البحث ببدائل مناسبة لاستكمال متطلباتهم الأكاديمية أو السريرية.

ز.2.ج. مشاركة العميل Client Participation

المرشدات/المرشدون الذين يجرون بحوثاً متضمنة لعملاء يوضحون في عملية الموافقة المسبقة أن العميل حر في اختيار المشاركة في أنشطة البحث. يتخذ المرشدات/المرشدون الاحتياطات الضرورية لحماية العملاء من أي آثار سلبية لرفض المشاركة أو الانسحاب منها.

ز.2.د. سرية المعلومات Confidentiality of Information

معلومات المشاركين في البحث التي يتحصل عليها أثناء إجراء البحث تكون سرية. يتم اتخاذ إجراءات لحماية السرية.

ز.2.هـ. الأشخاص غير القادرين على إعطاء الموافقة المسبقة

Persons Not Capable of Giving Informed Consent

عندما يكون أحد المشاركين في البحث غير قادر على إعطاء الموافقة المسبقة، يقدم المرشدات/المرشدون شرحاً

مناسبا لشخص مخول قانونيا ، ويحصلون منه على الموافقة
على المشاركة في البحث وعلى الموافقة المسبقة.

ز.2.و. الالتزام نحو المشاركين [في البحث]

Commitment to Participants

يتخذ المرشدين/المرشدات إجراءات معقولة للوفاء بجميع
الالتزامات نحو المشاركين في البحث.

ز.2.ز. التفسيرات بعد جمع البيانات

Explanations After Data Collection

بعد جمع البيانات، يزود المرشدين/المرشدات المشاركين
بتوضيحات كاملة عن طبيعة الدراسة لإزالة كل المفاهيم
الخاطئة التي قد تتكون لدى المشاركين عن البحث. في
حالة وجود قيم علمية أو إنسانية تبرر تأخير أو إمساك هذه
المعلومات، يتخذ المرشدين/المرشدات إجراءات معقولة
لتجنب الإضرار.

ز.2.ح. توفير المعلومات للرعاة Informing Sponsors

يقدم المرشدين/المرشدات المعلومات للرعاة، والهيئات
وقنوات النشر عن إجراءات البحث والنتائج. يضمن
المرشدين/المرشدات تزويد الجهات المناسبة والمسؤولين
بالمعلومات المتعلقة والشكر الواجب.

ز.2. ط. حارس سجلات البحث Research Records Custodian

يُعد المرشدين/المرشدات خطّة، حسب الاقتضاء، لنقل بيانات البحث في حال العجز، أو التقاعد، أو الموت، ويقدمونها لزميل محدد أو لحارس السجلات.

ز.3. إدارة الحدود والمحافظة عليها

Managing and Maintaining Boundaries

ز.3.أ. توسيع الحدود بين الباحث والمشارك

Extending Researcher-Participant Boundaries

يقدر المرشدين/المرشدون الأخطار والفوائد لتوسيع علاقات البحث الحالي بما يتجاوز الحدود التقليدية. عندما يكون تفاعل غير متعلق بالبحث بين الباحث/ة والمشارك في البحث محتمل الفائدة، يجب على الباحث/ة قبل التفاعل (عندما يكون ذلك ممكناً) توثيق المبرر لهذا التفاعل، والفائدة المحتملة، والعواقب المتوقعة على المشارك في البحث. يجب أن تبدأ مثل هذه التفاعلات بالموافقة المسبقة المناسبة للمشارك في البحث. في حالة حدوث ضرر غير متعمد للمشارك في البحث، يجب على الباحث/ة أن يقدم دليلاً على محاولة علاج ذلك الضرر.

ز.3.ب. العلاقات مع المشاركين في البحث

Relationships with Research participants

يمنع التعاملات أو العلاقات الجنسية أو الرومانسية بين الباحث/ة والمشارك /ة في البحث مع المشاركين في البحث الجاري. ينطبق هذا المنع على كل من التعاملات والعلاقات المباشرة والإلكترونية.

ز.3.ج. التحرش الجنسي والمشاركون في البحث

Sexual Harassment and Research Participants

لا يتجاهل المرشدات/المرشدون [وقوع] التحرش الجنسي ولا يخضعون المشاركين في البحث له.

ز.4. إبلاغ النتائج Reporting Results

ز.4.أ. النتائج الدقيقة Accurate Results

يقوم المرشدات/المرشدون بالتخطيط للبحث، وإجرائه، وتقديم التقرير عنه بدقة. لا ينخرط المرشدات/المرشدون في بحث مضلل، أو غير صادق، ولا يشوهون البيانات، أو يسيئون تمثيل البيانات، أو يتعمدون تحييز نتائجها. إنهم يصفون مدى انطباق النتائج على مجموعات متنوعة من السكان.

ز.4.ب. الالتزام بإبلاغ النتائج غير المرغوبة

Obligation to Report Unfavorable Results

ينشر المرشدات/المرشدون نتائج أي بحث ذي قيمة مهنية. لا تُحجَب النتائج التي تنعكس بطريقة غير مرغوبة على

المؤسسات، أو البرامج، أو الخدمات، أو الآراء السائدة، أو المصالح المكتسبة.

ز.4.ج. الإبلاغ بالأخطاء Reporting Errors

إذا اكتشف المرشدات/المرشدون أخطاء كبيرة في أبحاثهم المنشورة، فإنهم يتخذون خطوات معقولة لتصحيح الخطأ في [المساحة المخصصة] لتصحيح الخطأ، أو من خلال وسائل النشر المناسبة الأخرى.

ز.4.د. هوية المشاركين Identity of Participants

المرشدات/المرشدون الذين يقومون بتزويد البيانات، أو يساعدون في بحث شخص آخر، أو يبلغون نتائج البحث، أو يوفران البيانات الأصلية يبذلون العناية الواجبة لإخفاء هوية المشاركين المعنيين في حالة عدم وجود تفويض محدد من المشاركين للقيام بخلاف ذلك. في المواقف التي يحدد فيها المشاركون مشاركتهم في الدراسات البحثية بأنفسهم، يتخذ الباحثات/الباحثون خطوات حثيثة لضمان تكييف البيانات أو تغييرها لحماية هوية ومصصلحة جميع الأطراف وأن مناقشة النتائج لا تسبب ضرراً للمشاركين.

ز.4.هـ. تكرار الدراسات Replication Studies

يلتزم المرشدات/المرشدون بتوفير معلومات بحثية أصلية كافية للمهنيين المؤهلين الذين قد يرغبون في تكرار الدراسة أو تمديدها.

ز.5. المنشورات والعروض التقديمية Publications and Presentations

ز.5.أ. استخدام أمثلة الحالة Use of Case Examples

لا يُسمح باستخدام معلومات المشاركين أو العملاء أو الطلاب أو الأشخاص تحت الإشراف لأغراض أمثلة الحالة في عرض تقديمي أو منشور إلا إذا (أ) قام المشاركون أو العملاء أو الطلاب أو المشرفون بمراجعة المواد ووافقوا على تقديمها أو نشرها أو (ب) تم تعديل المعلومات بشكل كافٍ لإلغاء تحديد الهوية.

ز.5.ب. السرقة الأدبية Plagiarism

المرشادات/المرشدون لا ينتحلون؛ هذا يعني، أنهم لا يقدمون عمل شخص آخر على أنه عملهم.

ز.5.ج. الاعتراف بالعمل السابق Acknowledging Previous Work

في المنشورات والعروض التقديمية، يقر المرشادات/المرشدون ويعترفون بالعمل السابق في الموضوع من قبل الآخرين أو من النفس.

ز.5.د. المساهمون Contributors

يمنح المرشادات/المرشدون الفضل من خلال التأليف المشترك أو الإقرار أو عبارات الحاشية السفلية أو غيرها من الوسائل المناسبة لأولئك الذين ساهموا بشكل كبير في البحث أو تطوير المفهوم وفقاً لهذه المساهمات. يتم ذكر

المساهم الرئيس أولاً، ويتم الاعتراف بالمساهمات الفنية أو المهنية الثانوية في الملاحظات أو البيانات التمهيدية.

ز.5.هـ. اتفاق المساهمين Agreement of Contributors

يبرم المرشحات/المرشدون الذين يجرون أبحاثاً مشتركة مع الزملاء أو الطلاب/ المشرفين اتفاقاً مسبقاً بشأن تخصيص المهام والنسبة من النشر، ونوع الاعتراف الذي سيتم تحصيله.

ز.5.و. بحث الطالب Student Research

يتم استخدام المخطوطات أو العروض المهنية في أي وسط والتي تعتمد بصورة رئيسة على أوراق علمية لمادة الطالب، أو مشاريعه، أو أطروحته، أو أبحاثه فقط بإذن من الطالب ويتم تسجيل اسم الطالب كمؤلف رئيس.

ز.5.ز. التقديم المكرر للنشر Duplicate Submission

يقدم المرشحات/المرشدون المخطوطات للتقييم للنشر إلى مجلة علمية واحدة فقط في كل مرة. لا يتم تقديم المخطوطات التي تم نشرها بالكامل أو [نشر] جزء كبير منها في مجلة علمية أو عمل مطبوع إلى ناشر آخر من غير بيانٍ لذلك مع تصريح من الناشر الأول.

ز.5.ح. المراجعة المهنية Professional Review

المرشحات/المرشدون الذين يقومون بمراجعة مادة مقدمة للنشر، أو للبحث، أو لأي غرض علمي آخر يحترمون

السرية وحقوق الملكية للذين قاموا بتقديمها. يصدر المرشادات/المرشدون أحكام النشر بناء على معايير صحيحة ويمكن تبريرها. يراجع المرشادات/المرشدون المقالات المقدمة في الوقت المناسب، وعلى أساس نطاق كفاءتهم في طرق البحث. المرشادات والمرشدون الذين يقومون بالمراجعة بناءً على طلب المحررين أو الناشرين يبذلون كل جهد لمراجعة المواد التي تقع ضمن نطاق كفاءتهم فقط ويتجنبون التحيزات الشخصية.

قسم ح

الإرشاد عن بعد، التقنية ووسائل التواصل الاجتماعي Distance Counseling, Technology and Social Media

مقدمة Introduction

يفهم المرشدين/المرشدات أن مهنة الإرشاد لا يمكن أن تظل قاصرة على التعامل المباشر أو وجها لوجه. يحاول المرشدين/المرشدون بنشاط فهم الطبيعة المتطورة للمهنة فيما يتعلق بالإرشاد عن بعد، والتقنية، ووسائل التواصل الاجتماعي، وكيفية استخدام هذه الموارد لخدمة عملائهم بشكل أفضل. يجتهد المرشدين/المرشدون لتحصيل الدراية بهذه الموارد. يفهم المرشدين/المرشدون الاهتمامات الإضافية المتعلقة باستخدام الإرشاد عن بعد، والتقنية، ووسائل التواصل الاجتماعي، ويبدلون كل جهد لحماية السرية وتحقيق أي متطلبات قانونية وأخلاقية لاستخدام هذه الموارد.

ح.1. المعرفة والاعتبارات القانونية Knowledge and Legal Consideration

ح.1.أ. المعرفة والكفاءة Knowledge and Competency

المرشدين/المرشدات الذين ينخرطون في استخدام الإرشاد عن بعد، والتقنية، و/أو وسائل التواصل الاجتماعي يُطوِّرون المعرفة والمهارات المتعلقة بالاعتبارات التقنية، والأخلاقية، والقانونية ذات الصلة (مثل، شهادات خاصة، مادة إضافية).

ح.1. ب. القوانين والتشريعات Laws and Statutes

يدرك المرشدين/المرشدات الذين يشاركون في استخدام الإرشاد عن بعد، والتقنية، و/أو وسائل التواصل الاجتماعي ضمن ممارستهم الإرشادية بأنهم قد يخضعون للقوانين واللوائح الخاصة بكل من موقع عمل المرشد، ومكان إقامة العميل. يضمن المرشدين/المرشدات أن عملاءهم على وعي بالحقوق والقيود القانونية ذات الصلة التي تحكم ممارسة الإرشاد عبر حدود الولايات أو الحدود الدولية.

ح.2. الموافقة المسبقة والأمن Informed Consent and Security

ح.2.أ. الموافقة المسبقة والإفصاح Informed Consent and Disclosure

للعلماء الحرية في اختيار (أو رفض) الإرشاد عن بعد، ووسائل التواصل الاجتماعي، و/أو التقنية ضمن العملية الإرشادية. إضافة إلى الإجراء [البروتوكول] المعتاد والمتبع في الموافقة المسبقة بين المرشد/ة والعميل للإرشاد وجها لوجه، يتم مناقشة المسائل التالية الخاصة باستخدام الإرشاد عن بعد، والتقنية، و/أو وسائل التواصل الاجتماعي أثناء عملية [الحصول على] الموافقة المسبقة:

- مؤهلات الإرشاد عن بعد، الموقع الفعلي لممارسة الإرشاد، ومعلومات التواصل؛
- المخاطر والمنافع للانخراط في استخدام الإرشاد عن بعد، والتقنية، و/أو وسائل التواصل الاجتماعي؛

- إمكانية فشل التقنية ، والطرق البديلة لتقديم الخدمة؛
- وقت الإجابة المتوقع؛
- الإجراءات المستخدمة عند الطوارئ وعندما لا يكون المرشد متاحا؛
- فوارق التوقيت بين المناطق؛
- الاختلافات الثقافية واللغوية والتي يمكن أن تؤثر على تقديم الخدمات؛
- احتمال رفض مزايا [الدفع من قبل شركة] التأمين؛
- ولاءة [استخدام] وسائل التواصل الاجتماعي.

ح.2.ب. السرية التي يحتفظ بها المرشد

Confidentiality Maintained by the Counselor

يدرك المرشدين/المرشدات/المرشدون قيود المحافظة على سرية السجلات الإلكترونية والإرساليات. إنهم يُبلغون العملاء أن أشخاصا يمكن أن يصلوا إلى هذه السجلات أو الإرساليات بتصريح أو من غير تصريح (مثال، زملاء، مشرفون، موظفون، خبراء تقنية معلومات).

ح.2.ج. الإفصاح عن المحدوديات Acknowledgment of Limitations

يُبلغ المرشدين/المرشدات/المرشدون العملاء عن القيود الملازمة للسرية عند استخدام التقنية. يحث المرشدين/ المرشدون العملاء أن يكونوا على وعي بالوصول المصرح و/أو غير المصرح إلى

المعلومات التي تم الكشف عنها باستخدام هذا الوسيط في العملية الإرشادية.

ح.2.د. الأمن Security

يستخدم المرشدين/المرشدات/المرشدون معايير تشفير حديثة داخل مواقعهم الإلكترونية، و/أو اتصالات معتمدة على التقنية تلبى المتطلبات القانونية المعمول بها. يتخذ المرشدين/المرشدات احتياطات معقولة لضمان سرية المعلومات المنقولة خلال أي وسيلة إلكترونية.

ح.3. التحقق من العميل Client Verification

المرشدين / المرشدات / المرشدون الذين ينخرطون في استخدام الإرشاد عن بعد، وبالتقنية، و/أو بوسائل التواصل الاجتماعي للتفاعل مع عملاء يتخذون خطوات للتحقق من هوية العميل في بداية العملية العلاجية وأثناءها. يمكن أن يتضمن التحقق ما يلي: استخدام كلمات ترميز، رسومات، أو أي معرف غير وصفي، ولكنه لا يقتصر عليها.

ح.4. العلاقة الإرشادية عن بعد Distant Counseling Relationship

ح.4.أ. المنافع والمحدودية Benefits and Limitations

يُعلم المرشدين/المرشدات/المرشدون بالمنافع والمحدوديات في استخدام تطبيقات التقنية في تقديم الخدمات الإرشادية. تتضمن هذه التقنية، ولا تكون محدودة بأجهزة الحاسوب (الكمبيوتر) و/أو برامجه، والهواتف، والتطبيقات، ووسائل التواصل

الاجتماعي، والتطبيقات المعتمدة على الإنترنت، والاتصالات الصوتية و/أو المرئية، أو أجهزة أو وسائط تخزين البيانات.

ح.4.ب. الحدود المهنية في الإرشاد عن بعد

Professional Boundaries in Distance Counseling

يفهم المرشدين/المرشדות ضرورة الحفاظ على علاقة مهنية مع عملائهم. يشرح المرشدين/المرشדות لعملائهم وينشؤون معهم حدودا مهنية فيما يخص الاستخدام المناسب للتقنية و/أو محدوديات استخدامها في العملية الإرشادية (مثل نقص السرية، والأوقات التي يكون فيها استخدام التقنية غير مناسب).

ح.4.ج. الخدمات بمساعدة التقنية Technology-Assisted Services

عند تقديم خدمات إرشادية بمساعدة التقنية، يبذل المرشدين/المرشדות جهودا مناسبة لتحديد أن العملاء قادرون فكريا، وعاطفيا، وبدنيا، ولغويا، ووظيفيا على استخدام التطبيق التقني، وأن ذلك التطبيق مناسب لاحتياجات العميل. يتحقق المرشدين/المرشדות من أن العملاء يفهمون كلا من هدف وطريقة تشغيل التطبيقات التقنية، ويتابعون مع العملاء لتصحيح أي مفاهيم خاطئة ممكنة، واكتشاف الاستخدام المناسب، وتقييم الخطوات التالية.

ح.4.د. فعالية الخدمات Effectiveness of Services

عند تقدير أي من المرشد أو العميل أن خدمات الإرشاد عن بعد غير فعالة، ينظر المرشدين/المرشدون في تقديم الخدمات مباشرة وجها لوجه. إذا كان المرشد غير قادر على تقديم الخدمات وجها لوجه (مثل في حال الإقامة في منطقة أخرى)، يساعد المرشد العميل في تحديد الخدمات المناسبة.

ح.4.هـ. الوصول Access

يقدم المرشدين/المرشدون معلومات للعملاء فيما يتعلق بالوصول المعقول إلى التطبيقات ذات الصلة عند تقديم الخدمات بمساعدة التقنية.

ح.4.و. الاختلافات في التواصل في الوسائط الإلكترونية

Differences in Communication in Electronic Media

يقدر المرشدين/المرشدون الاختلافات بين التواصل المباشر (وجها لوجه) والإلكتروني (التلميحات اللفظية وغير اللفظية) وكيف يمكن لها أن تؤثر في العملية الإرشادية. يقوم المرشدين/المرشدون بتعليم العملاء عن كيفية الوقاية من أي احتمال لإساءة الفهم، ومعالجته والذي قد ينتج عن غياب التلميحات البصرية والنغمات الصوتية عند التواصل إلكترونياً.

ح.5. السجلات وصيانة الموقع الإلكتروني Records and Web Maintenance

ح.5.أ. السجلات Records

يحفظ المرشدين/المرشدات/المرشدون السجلات وفقاً للقوانين والتشريعات ذات الصلة. يُقدم المرشدين/المرشدون معلومات عن كيفية حفظ السجلات إلكترونياً. يتضمن هذا نوع التشفير والأمان المخصص للسجلات، وإذا كان فإلى متى يتم الاحتفاظ بسجلات أرشيفية للمعاملات، ولا يكون محدوداً بذلك.

ح.5.ب. حقوق العميل Client Rights

المرشدين/المرشدون الذين يقدمون خدمات الإرشاد عن بعد و/أو يديرون موقعاً على شبكة الإنترنت يوفر روابط إلكترونية لمواقع الترخيص المهني ومجالس الشهادات المهنية من أجل حماية حقوق المستهلك والعميل ولمعالجة أي مخاوف لمن حصول مخالفات أخلاقية.

ح.5.ج. الروابط الإلكترونية Electronic Links

يضمن المرشدين/المرشدون بانتظام أن الروابط الإلكترونية تعمل وأنها مناسبة مهنيًا.

ح.5.د. اعتبارات متعلقة بالتعددية والإعاقة

Multicultural and Disability Concerns

المرشدين/المرشدون الذين يديرون مواقع على شبكة الإنترنت يوفر الوصول إلى الأشخاص ذوي الإعاقات. إنهم

يقدمون إمكانيات الترجمة للعملاء الذين لديهم لغة أساسية مختلفة، كلما أمكن ذلك. يقر المرشدين/المرشدون بطبيعة النقص الذي قد يعتري تلك الترجمات وإمكانيات الوصول.

ح.6. وسائل التواصل الاجتماعي Social Media

ح.6.أ. الوجود المهني الافتراضي Virtual Professional Presence

في الحالات التي يرغب فيها المرشدين/المرشدون في الاحتفاظ بوجود مهني وشخصي لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، يتم إنشاء موقعين وحسابين منفصلين (مهني وآخر شخصي) للتفريق بوضوح بين النوعين من الوجود الافتراضي.

ح.6.ب. وسائل التواصل الاجتماعي كجزء من الموافقة المسبقة

Social Media as Part of Informed Consent

يشرح المرشدين/المرشدون بوضوح لعملائهم، كجزء من إجراء الموافقة المسبقة، المنافع، القيود، والحدود لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي.

ح.6.ج. الوجود الافتراضي للعميل Client Virtual Presence

يحترم المرشدين/المرشدون خصوصية الوجود لعملائهم على وسائل التواصل الاجتماعي إلا إذا أعطوا موافقةً بالاطلاع على تلك المعلومات.

ح.6.د. استخدام وسائل التواصل الاجتماعي العامة

Use of public Social Media

يتخذ المرشدين/المرشدات احتياطات لتجنب إفشاء معلومات سرية من خلال وسائل التواصل الاجتماعي العامة.

قسم ط

حل القضايا الأخلاقية

Resolving Ethical Issues

مقدمة Introduction

يتصرف المرشداً المهنيات/المرشدون المهنيون بطريقة أخلاقية وقانونية. إنهم على وعي أن مصلحة العميل، والثقة بالمهنة تعتمد على [وجود] مستوى عالٍ من الالتزام الأخلاقي. إنهم يُلزمون المرشداً/المرشدين الآخرين بنفس المعايير ويكونون على استعداد لاتخاذ الإجراء المناسب لضمان الالتزام بتلك المعايير. يسعى المرشداً/المرشدون لحل العضلات الأخلاقية بالتواصل المباشر والمفتوح مع كل الأطراف المعنية ويطلبون الاستشارة المهنية مع الزملاء والمشرفين عندما يكون ذلك ضرورياً. يُدمج المرشداً/المرشدون الممارسة الأخلاقية ضمن عملهم المهني اليومي، وينخرطون في تطوير مهني مستمر فيما يتعلق بالموضوعات الحالية في القضايا الأخلاقية والقانونية في الإرشاد. يكتسب المرشداً/المرشدون الإلمام بلأئحة¹ الجمعية الأمريكية للإرشاد وإجراءاتها في معالجة شكاوى المخالفات الأخلاقية ويستخدمونها كمرجع للمساعدة في تطبيق مدونة القيم الأخلاقية للجمعية الأمريكية للإرشاد.

¹ انظر موقع الجمعية الأمريكية للإرشاد في <http://www.counseling.org/knowledge-enter/ethics>

ط.1. المعايير والقانون Standards and Law

ط.1.أ. المعرفة Knowledge

يعلم المرشدهات/المرشدهون ويدركون معايير مدونه القيم الأخلاقية للجمعية الأمريكية للإرشاد وغيرها من القوانين الأخلاقية الأخرى التي تنطبق من جمعيات مهنية أو مجالس شهادات وترخيص والتي يتمتعون بعضويتها. عدم المعرفة أو سوء الفهم لمسؤولية أخلاقية لا يشكل دفاعاً مقبولاً ضد اتهام بتصرف غير أخلاقي.

ط.1.ب. اتخاذ القرار الأخلاقي Ethical Decision Making

عندما تواجه المرشدهات /المرشدين معضلة أخلاقية، فإنهم يستخدمون ويوثقون، كلما كان ذلك مناسباً، نموذجاً أخلاقياً لاتخاذ القرار والذي يمكن أن يضم الاستشارة المهنية؛ النظر إلى الاعتبارات الأخلاقية ذات الصلة، والقوانين، بناء مسار العمل، المداورات للأخطار والفوائد، واختيار قرار موضوعي اعتماداً على الظروف ومصصلحة كل المشاركين، من غير أن يكون محدوداً به.

ط.1.ج. التضارب بين الأخلاق والقانون

Conflicts Between Ethics and Laws

عندما تتعارض المسؤوليات الأخلاقية، والقانون، والنظم، و/أو أي سلطة قانونية حاكمية، يعلن المرشدهات/المرشدهون التزامهم بمدونة القيم الأخلاقية للجمعية الأمريكية

للإرشاد ويتخذون خطوات لإزالة التعارض. إذا كان التعارض لا يمكن حله باستخدام هذا النهج، يمكن للمرشدين/المرشدين، سعياً في التصرف لمصلحة العميل، الالتزام بالقانون، والنظم، و/أو أي سلطة قانونية أخرى.

ط.2. الاشتباه في انتهاكات Suspected Violations

ط.2.أ. الحل غير الرسمي Informal Resolution

عندما يتوفر لدى المرشدين/المرشدين سبب للاعتقاد بأن مرشدة/مرشداً آخر يخالف معياراً أخلاقياً، أو قام بمخالفته، وأن ضرراً بليغاً لم يحدث، فإنهم يسعون أولاً لحل المشكلة بشكل غير رسمي مع المرشد الآخر ما أمكن ذلك شريطة أن لا ينتهك هذا التصرف حقوق السرية التي يمكن أن تكون داخلة في الإجراءات.

ط.2.ب. التبليغ عن مخالفات أخلاقية

Reporting Ethical Violations

إذا تسبب الانتهاك الظاهر في ضرر بليغ، أو من المحتمل أن يتسبب في إضرار بليغ بشخص، أو منظمة، وظهر أن الحل غير الرسمي غير مناسب، أو أنه لم يتم حله بطريقة صحيحة، يتخذ المرشدين/المرشدون إجراءً إضافياً حسب الوضع. يمكن للإجراء الإضافي أن يتضمن الإحالة لمجالس الولايات [المناطق] أو المجالس الوطنية للقيم الأخلاقية، أو المجالس الوطنية للترخيص المهني، أو مجالس الولاية

لترخيص المهني، أو السلطة المؤسسية المناسبة. لا ينطبق هذا المعيار في حالة المرشدين/المرشدات الذين تم تعيينهم لمراجعة عمل مرشد آخر يكون سلوكه موضع تساؤل (مثل الاستشارة المهنية، شهادة خبير).

ط.2.ج. التشاور [المهني] Consultation

عندما تكون غير متأكد مما إذا كانت حالة خاصة أو مسار إجرائي قد يشكل مخالفة لمدونة القيم الأخلاقية للجمعية الأمريكية للإرشاد، يطلب المرشدهات/المرشدون المشورة [المهنية] من مرشدهات/مرشدين آخرين لديهم علم بالقيم الأخلاقية وبمدونة القيم الأخلاقية للجمعية الأمريكية للإرشاد، أو مع زملاء، أو مع السلطات المناسبة، مثل قسم الجمعية الأمريكية للإرشاد للمعايير الأخلاقية والمهنية.

ط.2.د. الصراعات التنظيمية Organizational Conflicts

إذا تعارضت متطلبات المنظمة التي ينتمي إليها المرشدهات/المرشدون مع مدونة القيم الأخلاقية للجمعية الأمريكية للإرشاد، يحدد المرشدهات/المرشدون طبيعة هذه الخلافات ويعبرون لمشرفيهم أو أي مسؤولين آخرين عن التزامهم بمدونة القيم الأخلاقية للجمعية الأمريكية للإرشاد، وعندما يكون ذلك ممكناً، يعملون لأي المرشدهات/المرشدون من خلال القنوات المناسبة لمعالجة الوضع.

ط.2. هـ. الشكاوى غير المبررة Unwarranted Complaints

لا يبتدئ المرشدات/المرشدون تقديم شكاوى لمخالفة أخلاقية ذات طبيعة انتقامية [كيدية]، أو تمت بتجاهل متهور، أو جهل مُتعمد للحقائق التي من شأنها دحض الادعاء، ولا يشاركون فيها، ولا يشجعونها.

ط.2. و. التمييز غير العادل ضد مقدمي الشكاوى والمدعى عليهم Unfair Discrimination Against Complainants and Respondents

لا يحرم المرشدات/المرشدون أفراداً من التوظيف أو التقدم، أو القبول في برامج أكاديمية أو غيرها، أو التثبيت، أو الترقية، فقط بسبب أنهم قدموا شكوى أخلاقية، أو أنهم موضع شكوى أخلاقية. هذا لا يمنع من اتخاذ إجراء بناءً على نتيجة هذه الإجراءات أو النظر في معلومات أخرى مناسبة.

ط.3. التعاون مع لجان القيم Cooperation with Ethics Committees

يساعد المرشدات/المرشدون في عملية تطبيق مدونة القيم الأخلاقية للجمعية الأمريكية للإرشاد. يتعاون المرشدات/المرشدون مع التحقيقات، والإجراءات/ والمتطلبات من لجنة الجمعية الأمريكية للقيم الأخلاقية، أو لجان القيم لجهات أو مجالس مؤسسة نظامياً لقانونياً، والتي يكون لها سلطة فوق الذين تم اتهامهم بمخالفة.

المصطلحات:

- Abandonment – التخلي والترك:** الإنهاء غير المناسب أو إنهاء العلاقة الإرشادية من طرف واحد (أي من جانب المرشد) والذي يعرض العميل للخطر.
- Advocacy – المناصرة:** تعزيز رفاهية الأفراد، والمجموعات، والمهنة الإرشادية ضمن النظم والمنظمات. تسعى المناصرة إلى إزالة العقبات والحواجز التي تعيق الوصول، النمو، والتطور.
- Assent – الموافقة:** إثبات الموافقة عندما لا يكون الشخص قادراً أو كفوفاً لإعطاء موافقة رسمية (مثل الموافقة المسبقة) على خدمة أو خطة إرشادية.
- Assessment – التقييم:** عملية جمع معلومات متعمقة عن شخص من أجل تصميم خطة متكاملة تقود خطة الإرشاد التعاوني وعملية تقديم الخدمة.
- Bartering – المقايضة:** قبول مواد أو خدمات من العملاء مقابل الخدمات الإرشادية.
- Client – العميل:** فرد يسعى، أو تم تحويله، لتلقي الخدمات الإرشادية من مرشد.
- Confidentiality – السرية:** الواجب الأخلاقي للمرشدين/المرشدات لحماية هوية عميل، والخصائص المحددة، والاتصالات الخاصة.
- Consultation – المشاورة:** علاقة مهنية يمكن أن تتضمن طلب النصيحة، والمعلومات، و/أو الشهادة ولكنها غير محدودة بذلك.

Counseling – الإرشاد: علاقة مهنية تُقوَّى أفراداً، وعائلاتٍ، ومجموعات من خلفيات متنوعة لتحقيق الصحة النفسية/العقلية، والرفاهية، والتعليم، وأهداف مهنية.

Counselor Educator – عضو هيئة تدريس الإرشاد: مرشد مهني مشترك بصفة أساسية في تصميم، وتطبيق، والإشراف على الإعداد التعليمي للمرشدين المهنيين.

Counselor Supervisor – المشرف المرشد: مرشد مهني يشترك في علاقة رسمية مع مرشد ممارس أو مرشد -تحت- التدريب لغرض الإشراف على العمل الإرشادي لهذا الفرد، أو تطوير مهاراته السريرية/العلاجية له.

Culture – الثقافة: العضوية في أسلوب معيشة ناتجة عن تشبُّه اجتماعية، ويتضمن القيم الجماعية، والمعتقدات، والمعايير، والحدود، وأنماط الحياة التي تم إنشاؤها مع الآخرين الذين يشاركون وجهات نظر عالمية مماثلة مشتملة على عوامل بيولوجية، ونفس-اجتماعية وتاريخية، ونفسية، وعوامل أخرى.

Discrimination – التمييز: المعاملة الضارة لفرد أو مجموعة المبنية على التعصب ضدهم] بناءً على انتمائهم الفعلي أو المتصوَّر في مجموعة أو طبقة أو فئة معينة.

Distance Counseling – الإرشاد عن بعد: تقديم الخدمات الإرشادية بوسائل غير المقابلات المباشرة/ وجهاً لوجه، وعادة لتكون] بمساعدة التقنية.

Diversity – التنوع: أوجه التشابه والاختلاف التي تحدث داخل الثقافات وعبرها، وتقاطع الهويات الثقافية والاجتماعية.

- Documents** – **الوثائق**: أي تسجيل مكتوب، أو رقمي، أو صوتي، أو مرئي، أو فني للعمل ضمن العلاقة الإرشادية بين المرشد والعميل.
- Encryption** – **التشفير**: عملية تشفير المعلومات بطريقة تقصر الوصول على المستخدمين المصرح لهم.
- Examinee** – **المفحوص**: المتلقي لأي خدمات إرشادية مهنية تتضمن التقييم التربوي، والنفسي، والوظيفي، باستخدام تقنيات نوعية أو كمية.
- Exploitation** – **الاستغلال**: الأفعال و/أو السلوكيات التي تستغل شخصاً آخر للمنفعة أو المكاسب الشخصية.
- Fee Splitting** – **اقتسام الرسوم**: دفع أو قبول رسوم مقابل إحالات العملاء (مثل نسبة مئوية للرسوم المدفوعة للإيجار، ورسوم الإحالة).
- Forensic Evaluation** – **التقييم الجنائي/للطب الشرعي**: عملية تكوين الآراء المهنية لتقديمها للمحكمة أو لإجراءات قانونية أخرى، بناءً على المعرفة والخبرة المهنية، وتكون مدعومة بالبيانات المناسبة.
- Gatekeeping** – **المراقبة**: التقييم الأكاديمي والمهاري والتوجيهي الأولي والمستمر لكفاءة الطلاب في الممارسة المهنية، بما في ذلك الإصلاح والإنهاء حسب الاقتضاء.
- Impairment** – **القصور**: نقص شديد في القدرة على أداء الوظائف المهنية.
- Incapacitation** – **العجز**: عدم القدرة على أداء الوظائف المهنية.
- Informed Consent** – **الموافقة المسبقة**: عملية مشاركة المعلومات المرتبطة بالإجراءات المحتملة التي قد يختار العملاء اتخاذها، تهدف إلى

مساعدة العملاء في الحصول على تقدير وفهم كاملين للحقائق والآثار المترتبة على إجراء معين أو إجراءات معينة.

Instrument - أداة: تم تطويرها باستخدام ممارسات بحثية مقبولة، تقيس وجود خاصية أو خصائص محددة ودرجتها.

Interdisciplinary Teams - فرق متعددة التخصصات: فرق من المهنيين الذين يخدمون العملاء، التي قد تشمل أفراداً قد لا يشتركون في مسؤوليات المرشدين فيما يتعلق بالسرية.

Minors - القُصُر: بشكل عام، الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً، ما لم ينص القانون أو اللوائح على خلاف ذلك. قد تمنح بعض الولايات القضائية الحق للقصر في الموافقة على الإرشاد دون موافقة الوالد أو الوصي.

Multicultural/Diversity Competence - الكفاءة التعددية /الثقافية: وعي المرشدين بالتعدد الثقافي والتنوع ومعرفتهم عن الذات والآخرين، وكيفية تطبيق هذا الوعي والمعرفة بفاعلية في الممارسة مع العملاء ومجموعات العملاء.

Multicultural /Diversity Counseling - الإرشاد التعددي الثقافي: الإرشاد الذي يعترف بالتنوع ويحتضن المناهج /الأساليب التي تدعم قيمة الأفراد، وكرامتهم، وإمكاناتهم، وتفردهم ضمن سياقاتهم التاريخية والثقافية والاقتصادية والسياسية والنفوس اجتماعية.

Personal/Virtual Relationship - العلاقة الشخصية/الافتراضية: الانخراط في علاقة عبر [وسائل] التقنية و/أو وسائل التواصل الاجتماعي التي

تطمس الحدود المهنية (مثل الصداقة على مواقع التواصل الاجتماعي)؛
استخدام الحسابات الشخصية كنقطة اتصال للعلاقة الافتراضية.

Privacy - الخصوصية: حق الفرد في المحافظة على نفسه ومعلوماته الشخصية بمأمن من الكشف غير المصرح به.

Privilege - الامتياز: مصطلح قانوني يشير إلى حماية المعلومات السرية في إجراء قانوني (مثل الاستدعاء، الإيداع، الشهادة).

Pro bono public - الخدمة العامة المجانية: المساهمة في المجتمع من خلال تخصيص جزء من الأنشطة المهنية مقابل عائد مالي ضئيل أو بدون عائد على الإطلاق (مثل المحاضرات في المجموعات، ومشاركة المعلومات المهنية، وعرض رسوم مخفضة).

Professional Virtual Relationship - العلاقة المهنية الافتراضية: استخدام التقنية و/أو وسائل التواصل الاجتماعي بطريقة مهنية والحفاظ على الحدود المهنية المناسبة؛ استخدام حسابات رسمية للأعمال بحيث لا يمكن ربطها مرة أخرى بالحسابات الشخصية كنقطة اتصال للعلاقة الافتراضية (على سبيل المثال، موقع العمل مقابل الموقع الشخصي).

Records - الوثائق/السجلات: جميع المعلومات أو المستندات، في أي وسيط، التي يحتفظ بها المرشد عن العميل، باستثناء الملاحظات الشخصية وملاحظات المعالجة النفسية.

Records of an Artistic Nature - السجلات ذات الطبيعة الفنية: المنتجات التي أنتجها العميل كجزء من العملية الإرشادية.

Records Custodian – حارس السجلات: زميل عمل مهني يوافق على العمل كمسؤول عن سجلات العميل لأخصائي صحة نفسية آخر.

Self-Growth – النمو الذاتي: عملية فحص ذاتي وتحدي لافتراضات المرشد لتعزيز الفعالية المهنية.

Serious and Foreseeable – خطير ومتوقع: عندما يستطيع مرشد التوقع بدرجة معقولة عواقب محتملة وخيمة وضارة.

Sexual Harassment – التحرش الجنسي: الإغراء/طلب العمل الجنسي أو التقدم الجسدي أو السلوك اللفظي / غير اللفظي ذو الطبيعة الجنسية ؛ يحدث في إطار أنشطة أو أدوار مهنية ؛ يكون غير مقبول، أو مسيئاً، أو يخلق جواً عدائياً في مكان العمل أو البيئة التعليمية؛ و/أو (يكون) شديداً أو مركزاً بحيث يمكن للشخص العاقل اعتباره مضايقة.

Social Justice – العدالة الاجتماعية: تعزيز الإنصاف لجميع الناس والجماعات بغرض إنهاء القهر والظلم الذي يؤثر على العملاء والطلاب والمرشدين والأسر والمجتمعات والمدارس وأماكن العمل والحكومات وأنظمة اجتماعية ومؤسسية أخرى.

Social Media – وسائل التواصل الاجتماعي: أشكال الاتصال القائمة على التقنية للأفكار والمعتقدات والتاريخ الشخصي الخ (مثل مواقع الشبكات الاجتماعية والمدونات).

Student – طالب: فرد مشترك في دراسة الإرشاد رسمياً على مستوى الدراسات العليا.

Supervisee – تحت الإشراف: مرشد مهني أو مرشد تحت التدريب يتم الإشراف على عمله الإرشادي أو تطوير مهاراته السريرية/العلاجية في علاقة إشرافية رسمية من قبل مدرب مؤهل مهنيًا.

Supervision – الإشراف: عملية يشارك فيها فرد واحد، عادة ما يكون عضواً خبيراً في مهنة معينة يتم تعيينه كمشرف، في علاقة تعاونية مع فرد أو مجموعة أخرى، وعادة ما يكون عضواً مبتدئاً (أو أعضاء مبتدئين) في مهنة معينة يتم تعيين أي تحت الإشراف من أجل (أ) تعزيز صحة وتطوير الشخص تحت الإشراف، و(ب) حماية رفاهية العملاء الذين يتلقون الخدمة من الشخص تحت الإشراف، و (ج) تقييم أداء الشخص تحت الإشراف.

Supervisor – المشرف: المرشدون الذين تم تدريبهم للإشراف على العمل المهني السريري/العلاجي للمرشدين والمرشدين تحت التدريب.

Teaching – التدريس: جميع الأنشطة التي يتم الانخراط بها كجزء من برنامج تعليمي رسمي مصمم للحصول على درجة دراسات عليا في الإرشاد.

Training – التدريب: هو التعليم والممارسة للمهارات المتعلقة بمهنة الإرشاد. يساهم التدريب في تحقيق الكفاءة المستمرة للطلاب والمرشدين المهنيين.

Virtual Relationship – العلاقة الافتراضية: علاقة غير مباشرة ليست وجهاً لوجه (على سبيل المثال من خلال وسائل التواصل الاجتماعي).

الفهرس:

ديباجة الجمعية الأمريكية للإرشاد لقواعد السلوك.

هدف مدونة الجمعية الأمريكية للإرشاد لقواعد السلوك.

قسم أ

العلاقة الإرشادية

مقدمة

أ.1. مصلحة العميل

أ.1.أ. المسؤولية الأولى

أ.1.ب. السجلات والتوثيق

أ.1.ج. الخطط الإرشادية

أ.1.د. الانخراط في شبكات الدعم

أ.2. موافقة مسبقة

أ.2.أ. الموافقة المسبقة

أ.2.ب. أنواع المعلومات المطلوبة

أ.2.ج. الحساسية التنموية والثقافية

أ.2.د. العجز عن إعطاء موافقة

أ.2.هـ. العملاء المجبورون [على تلقي الإرشاد]

- أ.3. العملاء المتلقون لخدمات من آخرين
- أ.4. تجنب الضرر وفرض القيم الخاصة
- أ.4. أ. تجنب الضرر
- أ.4. ب. القيم الشخصية
- أ.5. أدوار وعلاقات غير إرشادية ممنوعة
- أ.5. أ. العلاقات الجنسية و/أو الرومانسية ممنوعة
- أ.5. ب. علاقات جنسية أو رومانسية سابقة
- أ.5. ج. علاقات جنسية و/أو رومانسية مع عملاء سابقين
- أ.5. د. الأصدقاء أو أفراد العائلة
- أ.5. هـ. علاقات افتراضية شخصية مع عملاء حاليين
- أ.6. إدارة الحدود والمحافظة عليها والعلاقات المهنية
- أ.6. أ. العلاقات السابقة
- أ.6. ب. توسيع الحدود الإرشادية
- أ.6. ج. توثيق توسيع الحدود
- أ.6. د. تغيير الأدوار في العلاقات الإرشادية
- أ.6. هـ. التفاعلات أو العلاقات غير المهنية (تفاعلات أو علاقات غير جنسية أو رومانسية)

أ.7. أدوار وعلاقات على المستويات الفردي والجمعي والمؤسسي

والمجتمعي

أ.7.أ. الدفاع أو المناصرة

أ.7.ب. السرية والمناصرة

أ.8. تعدد العملاء

أ.9. العمل الجمعي

أ.9.1. التحري

أ.9.ب. حماية العملاء

أ.10. الرسوم والممارسات التجارية.

أ.10.أ. الإحالة الذاتية

أ.10.ب. الممارسات التجارية غير المقبولة

أ.10.ج. تأسيس الرسوم

أ.10.د. عدم دفع الرسوم

أ.10.هـ. المقايضة

أ.10.و. تلقي هدايا

أ.11. الإنهاء والإحالة

أ.11.أ. الكفاءة ضمن الإنهاء والإحالة

أ.11.ب. القيم ضمن الإنهاء والإحالة

أ.11.ج. الإنهاء الصحيح

أ.11.د. النقل الصحيح للخدمات

أ.12. التخلي عن العميل وإهماله

قسم ب

السرية والخصوصية

مقدمة

ب.1. احترام حقوق العميل

ب.1.أ. اعتبارات التنوع / تعدد الثقافات

ب.1.ب. احترام الخصوصية

ب.1.ج. احترام السرية

ب.1.د. شرح المحدوديات

ب.2. استثناءات

ب.2.أ. الضرر الجسيم المتوقع والمتطلبات القانونية

ب.2.ب. السرية المتعلقة بقرارات نهاية الحياة

ب.2.ج. الأمراض المعدية التي تهدد الحياة

ب.2.د. الإفصاح المأمور به من قبل المحكمة

- ب.2. هـ. الحد الأدنى من الإفصاح
- ب.3. المعلومات المشاركة مع آخرين
- ب.3.أ. المرؤوسون
- ب.3.ب. الفريق متعدد التخصصات
- ب.3.ج. الأوضاع السرية
- ب.3.د. الدفع [القيمة الخدمات] من طرف ثالث
- ب.3.هـ. نقل معلومات سرية
- ب.3.و. العملاء المتوفون.
- ب.4. المجموعات والعائلات
- ب.4.أ. العمل الجمعي
- ب.4.ب. العلاج الزوجي والأسري
- ب.5. العملاء الفاقدون لأهلية إعطاء الموافقة المسبقة
- ب.5.أ. المسؤولية تجاه العملاء
- ب.5.ب. المسؤولية للوالدين والأوصياء القانونيين
- ب.5.ج. الإفصاح عن معلومات سرية
- ب.6. السجلات والتوثيق
- ب.6.أ. إنشاء وصيانة السجلات والتوثيق

- ب.6.ب. سرية السجلات والتوثيق
- ب.6.ج. التصريح بالتسجيل
- ب.6.د. التصريح بالمشاهدة
- ب.6.هـ. وصول العميل
- ب.6.و. المساعدة في السجلات
- ب.6.ز. الإفصاح أو النقل
- ب.6.ح. التخزين والتخلص بعد الإنهاء
- ب.6.ط. الاحتياطات المعقولة
- ب.7. استشارة الحالة
- ب.7.أ. احترام الخصوصية
- ب.7.ب. الإفصاح عن معلومات سرية

قسم ج

المسؤولية المهنية

مقدمة

ج.1. المعرفة والالتزام بالمعايير

ج.2. الكفاءة المهنية

ج.2.أ. حدود الكفاءة

- ج.2. ب. مجالات التخصص الجديدة
- ج.2. ج. مؤهل للعمل
- ج.2. د. مراقبة الضعالية
- ج.2. هـ. المشاورات حول الالتزامات الأخلاقية
- ج.2. و. التعليم المستمر
- ج.2. ز. العجز
- ج.2. ح. عجز المرشدة/ة، وفاتها/ا، تقاعدها/ا، أو إنهاء
الممارسة المهنية
- ج.3. الإعلان واستقطاب عملاء
- ج.3. أ. الإعلان الدقيق
- ج.3. ب. الشهادات / التوصيات
- ج.3. ج. عبارات الآخرين
- ج.3. د. استقطاب من خلال التوظيف
- ج.3. هـ. إعلانات المنتجات والتدريب
- ج.3. و. الترويج لمن تمت خدمتهم
- ج.4. المؤهلات المهنية
- ج.4. أ. التمثيل الدقيق

- ج.4.ب. المؤهلات
- ج.4.ج. الدرجات العلمية
- ج.4.د. التلميح بكفاءة مستوى الدكتوراه
- ج.4.هـ. حالة الاعتماد
- ج.4.و. العضوية المهنية
- ج.5. عدم التمييز
- ج.6. المسؤولية العامة
- ج.6.أ. التحرش الجنسي
- ج.6.ب. تقارير إلى أطراف ثالثة
- ج.6.ج. العروض الإعلامية
- ج.6.د. استغلال الآخرين
- ج.6.هـ. المساهمة في الصالح العام
- ج.7. أشكال [نماذج] العلاج
- ج.7.أ. قاعدة علمية للعلاج
- ج.7.ب. التطوير والابتكار
- ج.7.ج. الممارسات الضارة
- ج.8. المسؤولية لمهنيين آخرين

ج.8.أ. البيانات الشخصية العلنية

قسم د

العلاقات مع مهنيين آخرين

مقدمة

د.1. العلاقات مع الزملاء وأصحاب العمل والمرؤوسين

د.1.أ. المناهج المختلفة

د.1.ب. تكوين علاقات

د.1.ج. العمل الجماعي متعدد التخصصات

د.1.د. تكوين التزامات مهنية وأخلاقية

د.1.هـ. السرية

د.1.و. اختيار الموظفين وتوكيل المهام

د.1.ز. سياسات صاحب العمل

د.1.ح. الظروف السلبية

د.1.ط. الحماية من التصرف العقابي

د.2. تقديم خدمات استشارية

د.2.أ. الكفاءة الاستشارية

د.2.ب. الموافقة المسبقة في استشارة رسمية

قسم هـ:

التقييم، والتقدير، والتفسير

مقدمة

هـ.1. عام.

هـ.1.أ. التقييم

هـ.1.ب. مصلحة العميل

هـ.2. الكفاءة لاستخدام وتفسير أدوات التقييم

هـ.2.أ. حدود الكفاءة

هـ.2.ب. الاستخدام المناسب

هـ.2.ج. القرارات المعتمدة على النتائج

هـ.3. الموافقة المسبقة في التقييم

هـ.3.أ. الشرح للعملاء

هـ.3.ب. المتلقون للنتائج

هـ.4. الإفصاح عن المعلومات للأشخاص المؤهلين

هـ.5. تشخيص الاضطرابات النفسية

هـ.5.أ. التشخيص الصحيح

هـ.5.ب. الحساسية الثقافية

- هـ.5. ج. التحيزات التاريخية والاجتماعية في تشخيص الأمراض
- هـ.5. د. الامتناع عن التشخيص
- هـ.6. اختيار الأداة
- هـ.6. أ. ملاءمة الأدوات
- هـ.6. ب. معلومات الإحالة
- هـ.7. شروط إدارة التقييم
- هـ.7. أ. شروط الإدارة
- هـ.7. ب. حكم الظروف المفضلة
- هـ.7. ج. الإدارة التقنية
- هـ.7. د. التقييمات غير الخاضعة للإشراف
- هـ.8. موضوعات ثقافية /تعددية في التقييم
- هـ.9. تصحيح وتفسير التقييمات
- هـ.9. أ. الإبلاغ
- هـ. 9. ب. الأدوات ذوات البيانات التجريبية غير الكافية
- هـ. 9. ج. خدمات التقييم
- هـ. 10. أمان التقييم
- هـ. 11. التقييم والنتائج غير الصالحة للاستخدام

هـ. 12. بناء التقييم

هـ. 13. التقييم الجنائي. التقييم لإجراءات قضائية

هـ. 13. أ. الالتزامات الأولية

هـ. 13. ب. موافقة على التقييم

هـ. 13. ج. التقييم المحظور للعميل

هـ. 13. د. تجنب علاقات محتملة الإضرار

قسم و

الإشراف، التدريب، والتدريس

مقدمة

و. 1. الإشراف الإرشادي ومصالحة العميل

و. 1. أ. مصالحة العميل

و. 1. ب. مؤهلات المرشدة/المرشد

و. 1. ج. الموافقة المسبقة وحقوق العميل

و. 2. كفاءة إشراف المرشدة/ة

و. 2. أ. إعداد المشرف/ة

و. 2. ب. موضوعات التعددية الثقافية والتنوع في الإشراف

و. 2. ج. الإشراف عبر الإنترنت

و.3. العلاقة الإشرافية

و.3.أ. توسيع العلاقات الإشرافية التقليدية

و.3.ب. العلاقات الجنسية

و.3.ج. التحرش الجنسي

و.3.د. الأصدقاء أو أفراد الأسرة.

و.4. مسؤوليات المشرفة/المشرف

و.4.أ. الموافقة المسبقة للإشراف

و.4.ب. الطوارئ والغيابات .

و.4.ج. معايير العاملين تحت الإشراف

و.4.د. إنهاء العلاقة الإشرافية

و.5. مسؤوليات الطالب/ة والعامل/ة تحت الإشراف

و.5.أ. المسؤوليات الأخلاقية

و.5.ب. العجز

و.5.ج. الإفصاح المهني

و.6. الإشراف على الإرشاد، التقييم، الإصلاح، والمصادقة

و.6.أ. التقييم

و.6.ب. الوقاية والتصحيح

- و6.ج. الإرشاد للعاملين تحت الإشراف
- و6.د. المصادقات
- و7. مسؤوليات هيئة تدريس الإرشاد
- و7.أ. هيئة تدريس الإرشاد
- و7.ب. كفاءات هيئة تدريس الإرشاد
- و7.ج. إضافة موضوعات التعددية الثقافية / التنوع
- و7.د. تكامل الدراسة والممارسة
- و7.هـ. تدريس الأخلاق
- و7.و. استخدام أمثلة الحالة
- و7.ز. إشراف وتعليمات الطالب للطالب
- و7.ح. النظريات والفنيات الابتكارية
- و7.ط. الإلحاق بالعمل
- و8. مصلحة الطالب/ة
- و8.أ. معلومات البرنامج والتقديم
- و8.ب. التوجيه المهني للطلاب
- و8.ج. خبرات النمو الذاتي
- و8.د. مناقشة الاهتمامات الشخصية

- و.9. التقييم والعلاج
- و.9. أ. تقييم الطلاب
- و.9. ب. المحدوديات
- و.9. ج. الإرشاد للطلاب
- و.10. الأدوار والعلاقات بين هيئة تدريس الإرشاد والطلاب
- و.10. أ. العلاقات الجنسية أو الرومانسية
- و.10. ب. التحرش الجنسي
- و.10. ج. العلاقات مع الطلاب السابقين
- و.10. د. العلاقات غير الأكاديمية
- و.10. هـ. خدمات الإرشاد
- و.10. و. توسيع حدود [العلاقة بين] المدرس - الطالب
- و.11. كفاءات التعددية الثقافية/التنوع في برامج تعليم وتدريب الإرشاد
- و.11. أ. تنوع أعضاء هيئة التدريس
- و.11. ب. تنوع الطلاب
- و.11. ج. كفاءة التعددية الثقافية/التنوع

قسم ز

البحث والنشر

مقدمة

ز.1. مسؤوليات البحث

ز.1.أ. إجراء البحوث

ز.1.ب. السرية في البحث

ز.1.ج. الباحثات/الباحثون المستقلون

ز.1.د. الانحراف عن الممارسة المعيارية

ز.1.هـ. احتياطات لتجنب الإصابة

ز.1.و. مسؤولية الباحث الرئيس

ز.2. حقوق المشاركين في البحث

ز.2.أ. الموافقة المسبقة في البحث

ز.2.ب. مشاركة الطالب/الخاضع للإشراف

ز.2.ج. مشاركة العميل

ز.2.د. سرية المعلومات

ز.2.هـ. الأشخاص غير القادرين على إعطاء الموافقة المسبقة

ز.2.و. الالتزام نحو المشاركين [في البحث]

- ز.2. ز. التفسييرات بعد جمع البيانات
- ز.2. ح. توفير المعلومات للرعاة
- ز.2. ط. حارس سجلات البحث
- ز.3. إدارة الحدود والمحافظة عليها
- ز.3. أ. توسيع حدود الباحث - المشارك
- ز.3. ب. العلاقات مع المشاركين في البحث
- ز.3. ج. التحرش الجنسي والمشاركون في البحث
- ز.4. إبلاغ النتائج
- ز.4. أ. النتائج الدقيقة
- ز.4. ب. الالتزام بإبلاغ النتائج غير المرغوبة
- ز.4. ج. الإبلاغ بالأخطاء
- ز.4. د. هوية المشاركين
- ز.4. هـ. تكرار الدراسات
- ز.5. المنشورات والعروض التقديمية
- ز.5. أ. استخدام أمثلة الحالة
- ز.5. ب. السرقة الأدبية
- ز.5. ج. الاعتراف بالعمل السابق

ز.5. د.. المساهمون

ز.5. هـ. اتفاق المساهمين

ز.5. و. بحث الطالب

ز.5. ز. التقديم المكرر [للنشر]

ز.5. ح. المراجعة المهنية

قسم ح

الإرشاد عن بعد ، التقنية ووسائل التواصل الاجتماعي
مقدمة

ح.1. المعرفة والاعتبارات القانونية

ح.1.أ. المعرفة والكفاءة

ح.1.ب. القوانين والتشريعات

ح.2. الموافقة المسبقة والأمن

ح.2.أ. الموافقة المسبقة والإفصاح

ح.2.ب. السرية التي يحتفظ بها المرشد

ح.2.ج. الإفصاح عن المحدوديات

ح.2.د. الأمن

ح.3. التحقق من العميل

- ح.4. العلاقة الإرشادية عن بعد
- ح.4.أ. المنافع والمحدودية
- ح.4.ب. الحدود المهنية في الإرشاد عن بعد
- ح.4.ج. الخدمات بمساعدة التقنية
- ح.4.د. فعالية الخدمات
- ح.4.هـ. الوصول
- ح.4.و. الاختلافات في التواصل في الوسائط الإلكترونية Media
- ح.5. السجلات وصيانة الموقع الإلكتروني
- ح.5.أ. السجلات
- ح.5.ب. حقوق العميل
- ح.5.ج. الروابط الإلكترونية
- ح.5.د. اعتبارات متعلقة بالتعددية والإعاقة
- ح.6. وسائل التواصل الاجتماعي
- ح.6.أ. الوجود المهني الافتراضي
- ح.6.ب. وسائل التواصل الاجتماعي كجزء من الموافقة المسبقة
- ح.6.ج. الوجود الافتراضي للعميل
- ح.6.د. استخدام وسائل التواصل الاجتماعي العامة

قسم ط

حل القضايا الأخلاقية

مقدمة

ط.1. المعايير والقانون

ط.1.أ. المعرفة

ط.1.ب. اتخاذ القرار الأخلاقي

ط.1.ج. التضارب بين الأخلاق والقانون

ط.2. الاشتباه في انتهاكات

ط.2.أ. الحل غير الرسمي

ط.2.ب. عن مخالفات أخلاقية

ط.2.ج. التشاور [المهني]

ط.2.د. الصراعات التنظيمية

ط.2.هـ. الشكاوى غير المبررة

ط.2.و. التمييز غير العادل ضد مقدمي الشكاوى والمدعى عليهم

ط.3. التعاون مع لجان القيم

هاتف: 8 8 0 0 8 6 5 (0 1 1) 

مركز الاتصال: 9 2 0 0 3 3 3 6 0 

البريد الإلكتروني: info@ncmh.org.sa 

الموقع الإلكتروني: www.ncmh.org.sa 

فاكس: 8 8 0 0 8 6 4 (0 1 1) 

صندوق البريد: 9 5 4 5 9 الرياض 1 1 5 2 5 

رقم الإبداع: ١٤٤٢/١٠٦٨٦
ردمك: ٩٧٨-٦٠٣-٩١٦٠٧-٨-٦