ETİK KURALLAR

TEMEL İLKELER

PDR elemanlarının benimsemeleri gereken başlıca ilkeler; (1) yetkinlik, (2) dürüstlük, (3) duyarlı ve saygılı olma, (4) bireysel ve kültürel farklılıklara duyarlılık, (5) sosyal sorumluluk, (6) mesleki ve bilimsel sorumluluk olmak üzere altı madde olarak belirlenmiştir.

1. YETKİNLİK (YETERLİLİK, EHLİYET)

PDR elemanları hizmetlerini en üst düzeyde yeterlilikte yürütmeyi amaçlarlar. Uzmanlık alanlarının, yetkilerinin sınırlarını bilirler. Yalnızca eğitim düzeylerinin ve formasyonlarının elverdiği hizmetleri yaparlar, özel bir durumla karşılaştıklarında varolan bilimsel, mesleki ve teknik kaynakların ışığında ve danışanların iyilik ve çıkarları doğrultusunda en isabetli kararları, en uygun önlemleri almaya çalışırlar. PDR elemanları; uzmanlıkları bakımından bilimsel ve mesleksel düzeylerini yükseltmeye, bilgilerini sürekli olarak yenilemeye ve yaşamları boyunca kendilerini özgün uzmanlık alanlarında yetiştirmeye çalışırlar. Bunun için gerekli her tür bilimsel, mesleksel, teknik ve idari kaynaklardan yararlanırlar.

2. DÜRÜSTLÜK

PDR elemanları; kişilerarası ilişkilerinde, bilimsel ve mesleki çalışmalarında, özellikle danışma sürecinde dürüstlüğü, doğruluğu gerçekçiliği ön plana alırlar. Doğru olmayan beyanlarda bulunmazlar. Kendilerini tanıtırken, eğitimlerinden, araştırmalarından ve mesleki niteliklerinden söz ederken yanlış ya da abartılı ifadeler kullanmazlar. Psikolojik danışman; kendi duyuş ve inançlarının, değerler sisteminin ve gereksinimlerinin, zayıf ya da eksik yanlarının farkında olmaya çalışır. Bunların mesleki çalışmalarına nasıl yansıyabileceğinin farkındadır. Özü sözü, içi dışı birdir, yani duyuş ve düşünceleri ile davranış ve sözleri birbirini tutar. Özellikle danışanları ile saydam ilişkiler kurmayı amaçlar.

3. DUYARLILIK VE HOŞGÖRÜ

PDR elemanları; meslek ilişkilerinde, özellikle de danışanlarına karşı duyarlı ve kabul edicidirler. İnsan ilişkilerinde anlayışın her kapıyı açan bir anahtar olduğunu bilirler. Ancak, yalnızca duyarlı olmanın yeterli olmadığını, meslektaşları ve danışanların kişilik haklarına ve onurlarına saygılı olmanın önemini de kavramışlardır. İnsanın dünyada en değerli varlık olduğunun bilincindedirler. Kişinin kendi problemlerini çözme gücüne güvenirler, kendi kararlarını kendi verme (self determination) özgürlüğüne içten inanırlar. Bazen idari veya hukuki

zorluklara yol açsa bile, danışanlarına ait gizli bilgileri korumak ve insanlara verilebilecek zararları önlemek ya da en aza indirmek için her çareye başvururlar, yapabilecekleri her şeyi yaparlar.

4. BİREYSEL VE KÜLTÜREL FARKLILIKLARA DUYARLILIK

PDR elemanları; toplumda değişik kesimlerin ihtiyaç ve sorunlarının farkında olmaya ve çalışmalarında kullandıkları yöntem ve teknikleri onların ihtiyaçlarına göre uyarlamaya çalışırlar. Bu arada yaş, cins, din, dil, sosyo-ekonomik statü, değişik gruplara ait olma gibi bireysel ve kültürel farklılıkların, verecekleri hizmeti olumsuz olarak etkilememesine dikkat ederler. Danışanlar; kadın – erkek, köylü – kentli, zengin – fakir olabilirler. Danışmandan çok farklı düşünce ve ideolojilere, inanç ve değerlere sahip olabilirler. Bu gibi durumlarda, danışmanlar ayrım yapmaksızın hizmet vermeye çalışırlar. Bu hususlarda önyargılı olanlara, ne bilinçli olarak katılarak taraf tutarlar, ne de onları eleştiririler ve tartışmaya girişirler. Danışmanlar kendilerine başvuran herkese karşı kabul edicidirler ve onlara anlayış göstererek hizmet verirler.

5. TOPLUMSAL DUYARLILIK

PDR; temelde insana yönelik bir hizmetler bütünüdür. Bu bakımdan bu alanda verilen hizmetlerin doğası gereği, danışmanların da birincil görevi ve sorumluluğu, insana yöneliktir. Toplumun giderek karmaşıklaşan yaşam koşulları içinde kişilerin yolunu bulmasına, kendisini gerçekleştirmesine yardımcı olmaya çalışırlar.

Ancak birey toplumdan soyutlanamaz. Zira kişiler ve toplum birbirinden ayrılması olanaksız tek bir gerçeğin iki yüzü gibidir. Toplum bireylerden oluşur ve onların iyiliği için vardır. İnsan da ancak toplum içinde yaşayabilir ve kendini gerçekleştirebilir. Bunlardan birine yapılan yardım ötekine yansır. Bu bakımdan PDR elemanları, topluma olan bilimsel ve mesleki sorumluluklarının bilincindedirler, bireylere hizmet verirken çoğunluğun haklarını gözetirler. Toplumun yararı için bilgilerini medya yoluyla halka yayarlar. Toplumsal felaketlere yol açan olayların psikolojik nedenlerini belirlemeye ve bunların sonuçlarını en aza indirmeye çalışırlar. Danışmanlar hizmetlerinin kötü amaçlar için kullanılmasını engellerler. Aynı zamanda yasama organları ile işbirliği yaparak, halkın ve danışanların yararına olacak sosyal politikaların ve kanunların oluşturulmasında rol alırlar. Zamanlarının bir kısmını kişisel ya da maddi çıkar gözetmeksizin, mesleki çıkarlar için harcarlar.

6. MESLEKİ VE BİLİMSEL SORUMLULUK

PDR elemanları; etik davranış standartlarına bağlı olmayı, görev ve rollerini iyice kavrayıp bunlara uygun davranma sorumluluğunu yüklenmişlerdir. Hizmet verdikleri kişilerin iyilikleri ve menfaatleri doğrultusunda ilgili kurumlarla işbirliği yaparlar, onları bu alandaki

başka uzmanlara gönderirler. Danışmanlar, meslektaşlarının bilimsel ve mesleki etik kural ve standartlara uygun davranıp davranmamaları ile de ilgilenirler. Gereğinde, uygun olmayan davranışları engellemek için meslektaşları ile istişari tartışmalara girişirler.

ETİK STANDARTLAR

---

1. GENEL STANDARTLAR

Genel standartlar; bu dokümanda yer alan psikolojik danışma, ölçme ve değerlendirme, müşavirlik hizmeti verme gibi PDR elemanlarının tüm etkinlikleri için geçerlidir.

a) Yetkinlik Sınırları

PDR elemanları ancak eğitimini gördükleri, yeterince gözetim altında uygulama yaparak gereken biçimde yetiştirildikleri uzmanlık alanlarında hizmet verebilir, öğretim yapabilir ve araştırmaya girişebilirler. Yeni uzmanlık alanları ya da yeni teknikler söz konusu olduğu zaman, ancak bu özel alanlarda ehliyetli kişilerin gözetiminde gerekli çalışmaları yaptıktan ve denetim altında yeterince uygulama yaptıktan sonra; bu alanlarda hizmet vermeye, eğitim vermeye ya da araştırma yapmaya girişebilirler. Henüz gelişmekte olan ve standartları kesin belirlenmemiş olan alan ve tekniklerde ise, psikolojik danışman danışanlarını, öğrencilerini, birlikte çalıştıkları meslektaşlarını korumak, onlara zarar vermemek içim gereken önlemleri almaya özen gösterir.

b) Uzmanlık Alanlarında Sürekli Olarak Gelişme

Psikolojik danışma, ölçme ve değerlendirme, araştırma, müşavirlik hizmeti verme gibi çeşitli alanlarda çalışan PDR elemanları; çağdaş ve bilimsel mesleki bilgileri, kullanılan tekniklerdeki yenilikleri izlerler. Meslek yaşamları boyunca bu alanlardaki bilgi ve becerilerini arttırmaya çalışırlar.

c) Bireysel Farklılıklar

Yaş, cins, ırk, etnik köken, din, dil, sosyo – ekonomik düzey, sakatlık durumları gibi bireysel ayrılıklar PDR çalışmalarını önemli ölçüde etkileyebilir. PDR elemanları mesleki uygulamaları esnasında yaş, cins, ırk, milli ya da etnik köken, din, özürlülük,, sosyo – ekonomik düzey farklılıklarıyla karşılaşmaları durumunda ayrımcılık yapmazlar ve taraf tutmazlar, herkese eşit olarak davranırlar.

d) Toplumun Değerlerine Törelerine Saygı

PDR elemanları mesleklerini uygularken, kendilerinkinden farklı olsa bile, bulunduğu yörenin değer yargılarına, tutumlarına, kanılarına ve törelerine duyarlı ve hoşgörülü davranırlar.

e) Ücret İlişkileri

Verilen PDR hizmetleri için ücretler saptanırken, hem danışanların parasal durumu hem de bulunulan yörede bu tür hizmetlere uygulanan ücretler dikkate alınır. Danışman, ödeme gücü düşük olan kişileri, benzeri hizmetleri parasız ya da çok az bir ücretle sağlayan sosyal yardım ya da kamu kuruluşlarına göndermeye yardımcı olur. Ancak, danışman danışana sağladığı psikolojik hizmetler karşılığında mal mülk kabul etme ya da bir hizmet isteme gibi bir takas anlaşmasına girişmez. Bu tür ilişkilerin çeşitli çatışmalara, anlaşmazlıklarına ve sömürülere yol açabileceğini bilir.

f) Duygusal – Cinsel Yakınlık

PDR elemanları, danışanları ile duygusal – cinsel ilişkilere girmez. Duygusal – cinsel olarak sözel ya da dokunsal davranışlarda bulunmazlar. PDR elemanları; öğrencileri, danışanları, yardımcıları, araştırma görevlileri gibi kendi sorumluluğu altında çalışan kimseler ile duygusal – cinsel ilişkilere girmezler. Ancak danışmanlar cinsel tacize uğramış olanlara ya da cinsel tacizde bulunanlara da diğer danışanlara gösterdikleri saygıyı göstererek psikolojik danışma hizmeti sağlarlar. Ayrıca, bunların hakkında okuldan atılma, mesleklerinde terfi ettirilmeme, işe alınmama gibi durumlar da verilecek kararlara da katılmazlar.

g) Başkalarına Zarar Vermeme

PDR elemanları birlikte çalıştıkları kimseleri tedirgin etmekten, yaşları, cinsiyetleri, milli ya da etnik kökenleri, sosyo – ekonomik düzeyleri bakımından küçümsemekten kaçınırlar. Danışmanlar; öğrencilerine, araştırma görevlilerine, danışanlarına ve birlikte çalıştığı kişilere zorluk çıkartmaktan kaçınırlar ve önlenmemiş olan güçlükleri de hafifletmeye çalışırlar.

h) Gizli Bilgiler

PDR elemanları her tür mesleki çalışmalarında danışanlarına ilişkin olarak özel bilgileri korumak sorumluluğu taşırlar. Belli bir güven ortamında edinilen bu tür bilgiler ancak danışmanın kendisi ve / veya toplum için açık bir tehlike veya zarar söz konusu olduğunda gerekli önlemler alındıktan sonra ve danışanların bilgisi dahilinde başkalarına iletebilir.

i) Profesyonel Kimlik

PDR elemanları; mesleki kimliklerini, çalıştıkları kurumdaki statülerini ve bu kurumların amaç, işlev ve niteliklerini gerçekte olduğu gibi tanıtırlar. Ait olmadıkları ve kendilerinin mesleki niteliklerinden farklı bir mesleğin niteliklerine doğrudan ya da dolaylı olarak sahip olma iddiasında bulunmazlar. Mesleki kimliklerinin ve niteliklerinin başkaları

tarafından yanlış değerlendirilmesi durumunda, bu yanlışlıkları düzeltmekle yükümlüdürler.

2. PSİKOLOJİK DANIŞMA İLİŞKİLERİ

Bu bölümde belirtilen maddeler hem bireysel hem de grupla psikolojik danışma ilişkilerinde geçerlidir.

(1) Psikolojik danışma ilişkisi ancak danışanın gönüllüğü ile mümkündür. Buna göre; danışan danışma ilişkisine girip girmemekle serbesttir. Bu özgürlüğün mümkün olmadığı durumlarda, danışman danışana bunun nedenlerini açıklamakla yükümlüdür.

(2) Danışma süreci içerisinde danışman danışanın kişisel bütünlüğüne saygı göstererek onun iyiliği ve huzuru için çalışmaktan sorumludur. Danışman aynı zamanda danışanı grup etkileşiminden doğacak bedensel ve psikolojik incinmelerden korumak için uygun önlemleri almakla yükümlüdür.

(3) Danışman, danışma ilişkisinden elde edilen bilgi ve kayıtların saklanması, başkalarına verilmesi ya da yok edilmesinde etik kurallara uygun davranır. Danışma ilişkisi ile ilgili her türlü bilgi gizli tutulur. Grupla danışma oturumlarında da grup üyelerinin ortaya attıkları kritik bilgilerin gizli tutulması esastır.

(4) Eğer danışan aynı zamanda bir başka profesyonel kişi ile ilişkideyse, danışman o kişi ile temas kurarak onun onayını almaksızın, bu bireyle danışma ilişkisine girmez. Eğer danışma ilişkisi başladıktan sonra, danışanın bir başka danışma ilişkisi içinde olduğunu öğrenirse, danışman diğer meslektaşının iznini alır, ancak danışan diğer danışmanla ilişkiyi kesmek istemiyorsa danışman bu danışanıyla ilişkisini sonlandırır.

(5) Danışanın durumu gerek kendisi gerekse başkaları için açık ve yakın bir tehlike oluşturuyorsa, danışman bu tehlikeyi önleyebilecek, mantığa uygun bir tedbir alır veya ilgililere bu tehlikeyi bildirir. Bu durumda danışman diğer uzman kişilerle konsültasyon yapabilir.

(6) Danışma ilişkisi ile ilgili tüm kayıtlar (görüşme notları, test verileri, yazışmalar, bant kayıtları, elektronik veriler ve diğer dokümanlar) danışanın çalışmakla yükümlü olduğu kurumun malı değildir. Bunlar mesleki amaçlarla kullanılır ve danışanın izni olmadan başkalarına açıklanamaz.

(7) Danışma ilişkisinden elde edilen veriler danışman eğitimi veya araştırma amacıyla kullanılacağı zaman, ilgili danışanın kimliği gizli tutulur.

(8) Danışman danışana, danışma ilişkisinde iken veya bu ilişkiye başlamadan önce ilişkiyi etkileyebilecek amaçlar, hedefler, teknikler, danışma sürecinin kuralları ve sınırlılıkları hakkında bilgi verilir.

(9) Danışman rüştünü tamamlamamış veya kendi başına karar veremeyecek durumdaki danışanlarının çıkarlarını en iyi şekilde korur.

(10) Danışman, danışanı ile ilgili olarak mesleki açıdan yetkili olan diğer bir meslektaşı ile konsültasyon yapabilir.

(11) Danışman kişisel ya da mesleki yetersizliği yönünden danışana yardımcı olamayacağını anladığında ilişkiyi başlatmadan sakınır ya da ilişkiyi keser. Bu gibi durumlarda danışman, danışanı uygun bir uzmana yöneltir. Danışan önerilen uzmana gitmek istemezse, danışman ilişkiyi sürdürmek zorunda değildir.

(12) Danışman, kendisinin objektif olmasını engelleyecek yönetim, denetim ya da değerlendirme ilişkisi içinde olduğu bir kişi ile danışma ilişkisine girmez, bu durumda başka bir danışmana gönderir. Ancak başka bir seçeneğin bulunmadığı durumlarda ve danışanın durumu mutlaka danışma yardımı gerektiriyorsa, danışmanın bu ilişkiye girmesi düşünülebilir. Aynı durum akraba ya da arkadaşla girilecek danışma ilişkileri için de geçerlidir.

(13) Danışman, danışanla herhangi bir cinsel – duygusal yakınlıktan kaçınır. Danışanla cinsel–duygusal yakınlık meslek ahlakına aykırıdır.

(14) Psikolojik danışma yardımı ile birlikte bilgisayar kullanıldığı zaman danışan, (a) zihinsel, duygusal ve bedensel açıdan bilgisayar çalışmasını yürüyecek kapasitede olmalı, (b) programın amacı hakkında bilgilendirilmeli, (c) bilgisayar programı danışanın ihtiyacına uygun olmalı ve (d) danışan bilgisayarı kullanırken, yanlış anlama ya da uygunsuz kullanma gibi problemleri gidermek ve daha sonraki ihtiyaçları belirlemek için izlenmelidir.

(15) Bilgisayarda bilgi saklanacaksa, sadece hizmet için gerekli olan bilgi saklanır. Saklanan bilgi, bu bilginin kullanıldığı iş biter bitmez yok edilir. En iyi güvenlik yöntemleri kullanılarak bilgisayardaki bilginin sadece danışma hizmetlerini vermekle görevli ve sorumlu personel tarafından kullanılması sağlanır.

3. ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME

Ölçme ve değerlendirme ile ilgili maddeler gerek test gerekse test dışı teknikleri kapsayacak şekilde yorumlanmalıdır.

(1) Testi veren, testin uygulanmasından önce ve test sonrasında test ve testin amacı ile sonuçlarının kesin olarak nerede kullanılacağı hakkında testi alana bilgi verir. Test puanları yorumlanırken sosyo – ekonomik, etnik ve kültürel faktörlerin test puanlarına etkisi dikkate alınır.

(2) Bir danışana uygulanmak üzere test seçilirken testin geçerli, güvenilir ve danışan için hem yasal hem de meslek ahlakı açısından uygun olmasına dikkat edilir.

(3) Testi veren kişi, uygulanan testler ve sonuçları hakkında halka bilgi verirken, yanlış iddia ve algılamaya neden olmayacak şekilde, doğru bilgi verir.

(4) Farklı testleri uygulama, puanlama ve yorumlama için farklı yetenek ve hazırlığa ihtiyaç vardır. Bu nedenle testi veren bu konuda kendi yetenek ve hazırlık sınırlarını aşan işlere girişmez.

(5) Testler standardize edilirken, belli standart koşullar sağlanmalıdır. Danışman aracın standardize edildiği norm grubu içinde temsil edilmeyen bireylerin veya azınlık grubu üyelerinin performansını değerlendirirken ve yorumlarken, son derece dikkatli olmalıdır.

(6) Testlerin posta aracılığıyla uygulanması gibi, yeterince kontrol edilemeyen bir uygulama, meslek etiğine aykırıdır. Ancak kendi kendine uygulanıp puanlanabilecek ilgi envanterleri gibi araçlar bu şekilde posta aracılığı ile kullanılabilir.

(7) Test sonuçlarının geçerli olması için test güvenliğinin sağlanması gerekir. Test materyallerinin daha önceden özel yetiştirme için verilmiş veya yayınlanmış olması, testin sonuçlarını geçersiz kılar. Aynı zamanda, testi alan kişiye, en iyi test sonuçlarının hangi koşullarda gerçekleşebileceği açıklanmalıdır.

(8) Eldeki araçlara ait sınırlılıkların olması durumunda, danışman zaman zaman araçları gözden geçirerek güncelleştirir veya bunları amaca uygun hale getirir.

(9) Testi veren, bireye ve gruba ait test verilerini açıklarken yeterli yorumu yapar. Bu yorum testi cevaplandıranın özel ilgi alanı ile ilişkili olarak yapılır.

(10) Test sonuçlarına dayanarak karara verme sorumluluğunu taşıyan uzman, eğitsel ve psikolojik ölçme araçları, geçerlik ölçütleri ve testlerin araştırmalarda kullanılması gibi konular hakkında yeterli bir anlayış ve bilgiye sahip olmalıdır.

(11) Hakkında yeterli teknik bilgi bulunmayan araştırma araçlarının sonuçları yorumlanırken dikkatli olunmalıdır. Bu gibi araçların kullanılmasında özel bir amaç varsa, bu testi alana açıklanır.

(12) Uzman, eski test sonuçlarının güncelliğini kaybetmiş olabileceğini göz önünde bulundurarak, eski test sonuçlarına dayalı olarak yorumlar yapmaz. Bir danışanla ilgili yorumları güncel test verilerine dayandırır.

(13) Yazar veya yayınlayıcının onayı ve izni olmadan, yayınlanmış testlerin bazı kısımlarının değiştirilmesi, yeniden basılması ve başkasına mal edilmesi engellenir.

(14) Testlerin bilgisayar aracılığı ile kullanılmasında testi verenin (a) yorumlama yaparken ölçülen kavram ve kullanılan araçla ilgili olarak eğitilmiş olması, (b) uygulama ve puanlama programlarının doğru sonuç

verecek şekilde uygulanması sorumluluğunu taşıması ve (c) kullanılan bilgisayar programının dağıtımı yapılmadan önce yorumlamaların geçerliliğinin usulüne göre belirlendiğinden emin olması gerekir.

4. ARAŞTIRMA VE YAYIN

Bu bölümde psikolojik danışmanların araştırma ve yayın konusunda uymaları gereken etik ilkeler belirtilmiştir.

(1) PDR elemanları araştırmalarını düzenleme, yürütme ve rapor etme sırasında, bilimsel yeterlilik ve ahlak ilkeleri konusundaki standartlara uyarlar.

(2) PDR elemanları araştırmalarını, sonuçların yanıltıcı olma olasılığını en alt düzeyde tutacak şekilde planlarlar.

(3) PDR elemanları araştırmaya katılan ve araştırmadan etkilenen insanların haklarının korunmasından ve huzurlarının sağlanmasından sorumludurlar.

(4) Araştırma için yanlış bilgi verme veya bilgi vermemenin gerekli olduğu durumlar dışında, araştırmaya katılan kişiler araştırmanın amacından haberdar edilirler. Sözü edilen durumlarda da, araştırma sonunda gerçek kendilerine açıklanır.

(5) Araştırmaya katılanlar gönüllü olmalıdırlar. İstemeden araştırmaya katılma, sadece böyle bir katılmanın araştırma için gerekli olduğu durumlarda ve kişiler üzerinde hiçbir zararlı etkisinin olmayacağı gösterilebildiği zaman uygundur.

(6) Araştırma sonuçları rapor edilirken, araştırma sonucuna veya verilerin yorumuna etki edebilecek, araştırmacının bildiği tüm değişkenler ve koşullardan açıkça söz edilir.

(7) PDR elemanları, araştırmasını tekrar etmek veya çalışmasını incelemek isteyen ehliyetli (yeterli) diğer kişilere yardımcı olurlar.

(8) Araştırma sonuçlarını rapor etmede veya orijinal verileri sağlamada, deneklerin kimliklerinin gizli tutulması için gereken özen gösterilir. Ancak, kimliklerinin açıklanmasında, deneklerin özel izni alındığı taktirde, bu gizliliğe uyulmayabilir.

(9) Araştırmanın yürütülmesi ve raporun yazılmasında psikolojik danışman, konu üzerinde daha önce yapılmış çalışmalar hakkında bilgi toplar ve bunları kaynak olarak gösterir, aynı zamanda telif haklarıyla ilgili kanunlara dikkat eder ve hak eden herkese şeref payı verme ilkesine uygun davranır.

(10) PDR elemanı mesleki veya bilimsel değeri olduğuna karar verilen herhangi bir araştırma sonucunu meslektaşlarına aktarır.

(11) Yayınlanacak yazısı olan uzmanlar aynı yazıyı veya kapsam bakımından benzer bir yazıyı, aynı zamanda yazılmak üzere incelenmesi için, birden fazla dergiye göndermezler.

(12) PDR elemanı araştırmaya veya yayına önemli katkısı bulunanlara yazar ortaklığı, teşekkür, dipnotlar veya diğer uygun yollarla şeref payı verir.

(13) PDR elemanları araştırma veya yayınlamada diğer kişi veya kişilerle birlikte çalışmayı kabul etmişse, işe zamanında başlayıp işin bitimine kadar ilgilenmek ve gerekli olan bilginin doğruluğunu ve tamamlığı gibi konularda söz verildiği gibi işbirliği yapmak zorundadırlar.

(14) Araştırmanın etiğe uygun olarak uygulanmasından araştırma yürütücüsü sorumludur. Araştırma etkinliklerine katılan kişiler, kendi paylarına düşeni yaparak etil kurallara uygun bir şekilde sorumluluğu paylaşırlar.

5. MÜŞAVİRLİK (KONSÜLTASYON)

Müşavirlik yapma, yardım edecek bir uzman ile kendi meslek çalışmalarında yardıma ihtiyacı olan kişi, grup ya da kurum arasında gönüllü bir yardım ilişkisidir. Bu ilişkide müşavir (consultant), yardım isteyenlerin mevcut ya da olası problemlerinin çözümüne yardım sağlamaktadır.

(1) Müşavir olarak görevi kabul eden bir uzman, müşavirlik yapacağı kişi ve kurumlarla ilgili bir değişikliği içeren yardım ilişkisine girerken; kendi değerleri, bilgi, beceri ve ihtiyaçları hakkında bilinçlidir ve ilişkisinde kişi ya da kişilerden çok, çözülecek sorunun kendisine odaklaşır.

(2) Müşavir ve yardım isteyen kişi arasında mevcut problemin tanımlanması, amaçlanan değişiklik ve önerilen çözüm yolları ile, ilgili anlayış ve uyuşmanın olması gerekir.

(3) Müşavirlik ilişkisi, yardım alanın kendi kendine yönetme yönünde uyum sağlamasını ve gelişimini teşvik edici olmalıdır. Müşavir bu yardımı tutarlı bir şekilde yaparak ve yardım isteyen adına karar vermekten sakınarak, onun kendi kararlarını kendisinin vermesine yardımcı olur, gelecekte kendisine bağımlılık geliştirmesi tehlikesine fırsat vermez.

(4) Müşavir, hizmet için hazır olduğunu ilan ederken mesleğin etik standartlarına titiz bir şekilde bağlı kalır.

(5) Müşavir, kurumlarda görev aldığında müşavirlik hizmetlerinden yararlanmaya hakkı olan kişilerden ayrıca bir ücret almaz.

(6) Müşavir, gerek kendisi ya da kurumu, gerekse yardım isteyen taraf açısından çözülecek olan sorunun gerektirdiği bilgi, beceri ve kaynakları dikkate alınır.

6. MESLEĞE HAZIRLIK

Bu bölümde başkalarını eğitmekle sorumlu PDR elemanlarının etik sorumlulukları sıralanmıştır.

(1) Eğitim programlarından sorumlu olan kişilerin hem öğretici hem de uygulayıcı olarak beceri sahibi olmaları gerekir.

(2) Öğretim elemanları; bilgi, beceri ve kendini anlama yönünde geliştirici, yeterlilik ve uygulama açısından kabul edilmiş programlar düzenlerler.

(3) Öğretim elemanları hazırladıkları programlar aracılığıyla öğrencilerin gelecekteki çalışmalarını engelleyebilecek kişisel sınırlılıklarına dikkat etmelidirler. Böylece yeterli bir hizmet vermeye yetenekli olmayan öğrencileri programdan eleme olanağına sahip olurlar.

(4) Öğretim elemanları, mesleğin etik sorumluluk ve ilkeleri hakkında öğrencileri bilgilendirir.

(5) Öğrencilerin karşılaştırma yapabilmeleri ve yönelecekleri alanları seçme olanağına sahip olabilmeleri için eğitimciler farklı kuramsal görüşler ve anlayışlar hakkında öğrencileri bilgilendirirler.

(6) Öğretim elemanları, eğitim programlarını mesleğin güncel kural ve ilkelerine uygun olarak yürütürler.

(7) Hazırlanan programlar, öğrencilerin bireylere ve topluma hizmet sunmak idealine değer vermelerini teşvik eder, parasal düşüncelerin mesleki ve insani ihtiyaçlara gölge düşürmesine izin vermez.

(8) Öğretim elemanları kendi eğitim kurumları içerisinde öğrencileri eğitim programlarına yerleştirirken hem toplumun gerekleri hem de öğrencilerin ilgi, yetenek ve ihtiyaçlarını dikkate alırlar.

7. ÖZEL ÇALIŞMA

(1) PDR alanında yetişmiş uzman elamanlar mevcut yasal ve idari kurallara uygun olmak ve ilgili makamlardan izin almak şartı ile özel çalışma yapabilirler.

(2) Özel çalışma yapan uzmanlar, ticari kazancın yanı sıra, PDR mesleğinin gelişmesine katkıda bulunduklarını ve doğrudan doğruya topluma hizmet verdiklerini bilirler.

(3) Özel uygulamalarda da PDR mesleği için geçerli olan ve bu dokümanda belirtilen etik ilkeler ve kurallar aynen geçerlidir.

(4) Özel uygulama yapan uzmanlar çalışmalarını tanıtmak amacı ile hazırlayacakları duyuru ve ilanlarda dürüst davranmak ve topluma doğru bilgiler vermek zorundadırlar. Bu tür duyuru ve ilanlarda, verilecek psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri ile, başvurulacak

belli başlı teknikler açık ve net olarak ifade edilmelidir. Duyuru ve ilanlarda doğru olmayan bilgiler kesinlikle yer almamalı, uygulama yapan uzman ya da uzmanların ehliyet sınırlarını aşan hizmetler ve teknikler, ilgili olmayan başka kişi ve kurumların adları asla bir reklam aracı olarak kullanılmamalıdır.

(5) Özel çalışma ile ilgili olarak topluma bilgi verirken, özellikle, hizmet verecek uzman kişileri, bunların sahip bulunduğu derece ve sertifikaları, özel çalışma izninin alındığı kurum, tarih ve numarası, iş yerinin adresi, telefon numarası, çalışma saatleri ve verilen hizmetler ayrıntılı olarak bildirilmelidir.

(6) Özel çalışma, diğer uzman kişilerle bir araya gelerek ortaklık biçiminde de düzenlenebilir. Bu durumda, mevcut yasal gereklere aynen uyulmalı, ortaklığın çeşidi ve ortaklar arasındaki ilişkiler belirlenmeli, özellikle, varsa farklı uzmanlık alanları ile verilecek farklı hizmetlerin neler olduğu belirtilmelidir.

(7) Özel çalışma yapan PDR uzmanları çalıştıkları resmi kurumlar ile özel çalışma yerlerini birbirinden ayrı tutmalıdır. Çalıştığı kurumun imkanlarını kendi özel çalışma yerinde kullanmaya kalkmak ya da çalıştığı kurumun imkanları ile kendine özel danışanlar sağlamak etik kurallara aykırıdır.

(8) Özel çalışma yapan PDR uzmanları verdikleri hizmetler için alacakları ücreti belirlerken mevcut mesleki ve idari örgütlerin koydukları standartlara uymak zorundadırlar. Ayrıca, özel çalışma ile ilgili olarak, gerekli her türlü kayıtları tutmak resmi kurumlara karşı, kar, zarar, vergi gibi, yasaların öngördüğü her türlü gelir ve gider beyanında bulunmak durumundadırlar.

8. PERSONEL YÖNETİMİ

(1) PDR elemanlarının çalıştığı kurumun amaç ve işlevleri hakkında yeterince bilgi sahibi olması ve kendi çalışmalarında bu amaç ve işlevlerin gerçekleştirilmesine yardımcı olması beklenir.

(2) PDR elemanları görevli oldukları kurumda birlikte çalıştığı iş arkadaşları ile iyi ilişkilere dayanan dengeli bir çalışma düzeni sağlamakla yükümlüdürler.

(3) Uzmanlar çalıştıkları kurumlarda kendi sorumluluk sınırlar içinde kalan işlerle ilgili her türlü bilgiyi tutmak, bu bilgilerin ve kullandığı çeşitli araç ve gereçlerin gizliliğini sağlamak zorundadırlar.

(4) Uzmanlar kendi çalışmalarını kısıtlayan durumlardan ya da kurum için yıkıcı ve zararlı olabilecek gelişmelerden bağlı bulunduğu üstlerini zamanında bilgilendirmekle yükümlüdürler.

(5) Çalıştığı kurumlarda yönetim görevi alan uzmanlar, sorumlu olduğu birimle ilgili her türlü çalışmayı planlamak, programlamak ve

gerekli olan personeli sağlamak ve böylece birimin en verimli bir biçimde çalışması için gerekli girişimlerde bulunmak zorundadırlar.

(6) Yönetici olan uzmanlar, birlikte çalıştıkları personelin her türlü mesleki gelişimini sağlamak ve teşvik etmek üzere gerekli önlemleri almalıdırlar.

(7) Yönetici olan uzmanlar bütün çalışmalarında, üstleri ve astları ile olan iş ilişkilerinde meslek etik kurallarına uymayan, kanunsuz ve insanlık dışı olan uygulamalara asla katılmamalı, bunları kesinlikle desteklememelidirler.

(8) Yönetim görevi alan PDR elemanları sorumlu olduğu birimle ilgili plan, program, proje, uygulama ve gelişmeler hakkında çalışma arkadaşlarına bilgi vermek zorundadırlar.