



مدونة قوانين وأخلاقيات التدريب والعمل المهني

نقابة التدريب المهني

نقابة التدريب المهنية المحدودة

مدونة الأخلاقيات وقوانين

العمل المهني في التدريب



مقدمة والغرض

1- التفويض الأخلاقي لنقابة حديثة

في كل ثقافة، لا تعتمد مصداقية المهنة على المهارة وحدها، ولكن على شخصية أولئك الذين يمارسونها. طور الطب والقانون والتعليم مدونات سلوك لحماية المجتمع من إساءة استخدام المعرفة. يجب أن يفعل التدريب، الذي أصبح الآن مهنة عالمية تؤثر على القرارات البشرية والعواطف والأداء، الشيء نفسه بنفس الجدية.

تأسست نقابة التدريب المحترف المحدودة على الاقتناع بأن الوضوح الأخلاقي ليس اختياريًا. إنه العمود الفقري الهيكلي للاحتراف.

لذلك فإن مدونة الأخلاقيات والكفاءات هذه موجودة لتوضيح شكل السلوك الصحيح في الممارسة العملية - لتحديد العقد غير المرئي بين المدرب والعميل والمعلم، والمتعلم، والمؤسسة والمجتمع.

2- المدونة هي الدرع والمرآة

• درع يحمي العملاء والطلاب والجمهور من سوء الممارسة.

• مرآة يرى فيها كل مدرب نقابة قيمه ونقاط قوته والتزاماته تنعكس بأمانة.

إنها ليست زخرفة تسويقية، ولكنها ميثاق قانوني وأخلاقي يسنه مجلس الإدارة وتنفعه لجنة الأخلاقيات والامثال كل ترخيص ودبلوم وشهادة تصدرها النقابة مشروطة بقبول هذا القانون بالكامل.

الحاجة إلى رمز

يمس التدريب أكثر المجالات حساسية في حياة الإنسان - الإيمان، والدافع، والهوية والهدف. بدون حدود أخلاقية، يمكن أن يتلاعب نفس التأثير الذي يشفي نفس الإلهام الذي يمكن أن يخدع.



- لذلك تخدم المدونة خمسة أغراض أساسية:
- الحماية تحمي العملاء والمتعلمين من الأذى النفساني أو المالي أو العاطفي.
 - التوحيد القياسي: يوفر توقعات متسقة عبر الثقافات والبرامج.
 - المساءلة: تتيح آليات للمراجعة والشكاوى والمعاينة.
 - المصداقية: يمنح الجمهور ثقة في أن مدربي النقابة يعملون ضمن معايير أخلاقية تم التحقق منها.
 - التطور: يضمن أنه مع تقدم المهنة، تتطور الأخلاق معها من خلال المراجعة والتعديل. المهنة بدون رمز هي سوق المهنة ذات الرمز هي عهد.

3- فوائد الالتزام للجمهور:

- التأكد من أن كل مدرب معتمد من النقابة يتم تدريبه والإشراف عليه والمساءلة.
 - الوصول إلى إجراءات الشكاوى الشفافة والحل العادل.
 - الثقة في التعامل مع المعلومات الشخصية والرفاهية بشكل قانوني ومحترم.
- للمدربين والمدربين
- إطار عمل لاتخاذ القرار تحت الضغط.
 - مصداقية مهنية معترف بها من قبل العملاء وأصحاب العمل والمنظمين.
 - التطوير المهني المستمر بالكفاءات الأخلاقية.
 - الحماية من الادعاءات الكاذبة من خلال المعايير الموثقة والإجراءات القانونية الواجبة.
- للمؤسسات:
- الدفاع القانوني من خلال سياسة واضحة.
 - ثقافة موحدة عبر الفروع الدولية.
 - تعزيز الشراكات مع الجامعات والشركات والحكومات التي تتطلب ضماناً أخلاقياً.



للمجتمع

- تعزيز القيادة المسؤولة ومحو الأمية النفسية والانسجام الاجتماعي.
 - نموذج للنزاهة قابل للتطبيق خارج التدريب في جميع التفاعلات البشرية. 4- العلاقة بين الأخلاق والكفاءة الأخلاق بدون كفاءة هي العجز الكفاءة بدون أخلاق خطر.
 - توحد النقابة كلاهما بموجب ميثاق واحد.
 - ينعكس كل مبدأ أخلاقي من خلال كفاءة مقابلة - المعرفة المترجمة إلى سلوك.
- على سبيل المثال:

- تتجلى القيمة الأخلاقية للاحترام في كفاءة الاستماع الفعال.
 - تصبح القيمة الأخلاقية للمسؤولية كفاءة الوضوح التعاقدية.
 - تنتج القيمة الأخلاقية للنزاهة كفاءة اتخاذ القرارات الشفافة. وبالتالي، فإن الأخلاق ليست نظرية، بل منهجية.
 - تم تصميم المدونة ليتم تدريسها وممارستها والإشراف عليها وتقييمها كعنصر قابل للقياس في الأداء المهني.
- 5- الوضع القانوني والإنفاذ

- هذه المدونة ليست استشارية يحمل سلطة ملزمة بموجب النظام الأساسي لنقابة التدريب المحترف المحدودة.
- وهي تعمل كوثيقة قانونية داخلية معترف بها في الاتفاقيات التعاقدية ولوائح التدريب وجلسات الاستماع التأديبية.
- تتمتع لجنة الأخلاقيات والامثال (ECC) بالاختصاص الحصري لتفسير المدونة وتطبيقها وإنفاذها.
- قد تشمل العقوبات تحذيرا كتابيا، أو إشرافا إلزاميا، أو تعليق أو إلغاء الترخيص أو الإحالة إلى السلطات القانونية.



- يخضع جميع الأعضاء، بغض النظر عن الأقدمية، للتحقيق بموجب قواعد متطابقة.
- لا يوجد مكتب داخل النقابة معفى.
- وهذه المساواة أمام القانون تحافظ على العدالة وتمنع الفساد الداخلي.
- تحتفظ النقابة أيضا باتفاقيات اعتراف متبادلة مع المؤسسات الشريكة، مما يضمن أن الانتهاكات الأخلاقية المرتكبة تحت اسم النقابة في أي بلد تظل خاضعة للعقوبات في جميع البلدان الأخرى.

6- القانون كأداة حية

- الأخلاق ليست نصوصا ثابتة. يتنفسون بالثقافة والمعرفة.
- لذلك، تتم مراجعة هذا القانون كل ثلاث سنوات من قبل لجنة مشتركة من المديرين والخبراء القانونيين والممارسين النشطين.
- يتم نشر التعديلات علنا وتتطلب إعادة تأكيد موقعة من جميع الأعضاء عند التجديد.
- تم تصميم كل مبدأ في المدونة لتوجيه السلوك في كل من الحالات المتوقعة وغير المسبوقة.
- عندما تكون المدونة صامته، يتم توجيه الأعضاء للتصرف بروح قيمها الأساسية النزاهة والمسؤولية، والاحترام، والعدالة والكفاءة.
- تفسر النقابة الصمت ليس على أنه غياب، ولكن على أنه دعوة للتمييز - الممارسة الناضجة للضمير.

7- كيف يتم استخدام الكود

- تعمل المدونة على أربعة مستويات عملية الإطار التعليمي
- تدمج جميع برامج تدريب النقابة التعليم الأخلاقي كمنهج إلزامي.
- يتعلم الطلاب الأخلاقيات التطبيقية من خلال دراسات الحالة وأوراق التفكير والممارسة الخاضعة للإشراف.
- التسجيل المهني
- تتطلب الشهادة إعلانا موقعا بالالتزام وإثبات الكفاءة في التفكير الأخلاقي.



الحوكمة التشغيلية:

• تتماشى السياسات الإدارية والمواد التسويقية والشراكات والاتصالات العامة مع معايير الكود.

الإجراءات التأديبية:

تتبع التحقيقات تعريفات المدونة لسوء السلوك العقوبات تتناسب مع المبدأ المنتهك. وبالتالي، فإن القانون هو في نفس الوقت مناهج دراسية، وعقد ودستور ومحكمة.

8- نطاق التطبيق

ينطبق هذا الرمز على:

- جميع المدربين والمدرسين والمشرفين والمقيمين المعتمدين بموجب النقابة.
 - يعمل جميع المقاولين والاستشاريين والموظفين نيابة عن النقابة.
 - يستخدم جميع المرخص لهم والمؤسسات التابعة الملكية الفكرية للنقابة.
 - جميع السياقات - شخصيا أو رقميا أو هجينا أو عبر الثقافات - حيث يتم تمثيل هوية النقابة أو تأثيرها.
- تمتد ولاية هذا القانون على مستوى العالم.
- لا تعطى الأسبقية للقانون المحلي إلا عندما يقتضي القانون ذلك. خلاف ذلك، تظل أخلاقيات النقابة ملزمة.

9- التطور التاريخي للحوكمة الأخلاقية 1-9 - أصول

التنظيم الأخلاقي

كل مهنة سعت إلى ثقة الجمهور قنن أخلاقها في النهاية.

فعل الأطباء ذلك من خلال قسم أبقراط المحامون من خلال مجالس المحامين المعلمين من خلال مواثيق النزاهة الأكاديمية.

ومع ذلك، ظهر التدريب المبكر كحركة عملية - غالبا ما تكون بديهية وغير منظمة - تجمع بين عناصر علم النفس والقيادة والتعليم دون إشراف أخلاقي موحد.



مع دخول التدريب إلى مجالات الشركات والحكومة، أدى غياب السلطة الأخلاقية الواضحة إلى عدم الاتساق والانتهازية والمخاطر.

تأسست نقابة التدريب المحترف المحدودة لملء هذا الفراغ لم يؤسس إطارا مستعارا، بل إطارا أصليا دستور أخلاقي يركز على حقوق الإنسان العالمية والقانون المهني والحقائق الحية لممارسة التدريب الحديثة.

9-2 - التفويض المؤسسي

- أقر مجلس الإدارة بأن المهنة لا يمكن أن تعتمد على "أخلاقيات الفطرة السليمة".
- يجب تدريس الكود وتقييمه وتنفيذه ومراجعته - مثل أي كفاءة أساسية أخرى.
- ومن ثم، أصبح الميثاق الأخلاقي للنقابة بوصلة أخلاقية وقانونا تشغيليا. 9-3 - الاحتراف العالمي
- ومع تأثير التدريب الآن على القيادة والتعليم والرعاية الصحية والسياسة العامة، أصبحت الحوكمة الأخلاقية ضرورية للمصداقية الدولية.
- لذلك قامت النقابة بهيكلتها قانونها لتتماشى مع قابلية التنفيذ القانوني مع الحفاظ على قابلية التكيف مع الفروق الثقافية الدقيقة.
- من خلال القيام بذلك، وضعت نفسها كأول مؤسسة عالمية حقيقية تدمج الأخلاق والقانون وعلم أصول التدريس في نظام مهني واحد.

10 - الأساس الفلسفي للقانون 10-1 - المبدأ

الإنساني

تؤكد النقابة أن الموضوع النهائي للتدريب هو الإنسان وليس مقاييس الأداء. لذلك، فإن كل قاعدة أخلاقية تخدم غاية واحدة: الحفاظ على كرامة الإنسان.

10-2 - مبدأ المعاملة بالمثل

- يجب أن تعكس القوة الأخلاقية التوازن بين المدرب والعميل والمعلم، والطالب، والقائد والمتابع.
- ما هو مستحق هو الاحترام والصدق والمساءلة في كلا الاتجاهين.