



مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد_ كلية التمريض _ جامعة أسيوط

دليل

الاميثاق الأخلاقي للإداريين بجامعة التمريض - جامعة أسيوط

إعداد

فريق معيار المصادقية والأخلاق

٢٠١٧-٢٠١٨



مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد_ كلية التمريض _ جامعة أسيوط

إعداد

رئيس المعيار

د/ فتحية زكي محمد

أعضاء المعيار

د/ أسماء عبد العزيز

د/ مرزوقة عبد العزيز

د/ أمال احمد مبارك

د/ناهد ثابت محمد

د/ نورا عبد الحميد زكي

د/عطيات محمد حسن

م.م/ أميرة حسن عبد الفتاح

م.م/ حنان عزوز

م.م / ناهد خميس

الفهرس

أرقام الصفحات	المحتوي
٤	• مقدمه
٥	• تعريف الأخلاق
٦	• مصادر الأخلاق
٧	• معايير الميثاق الأخلاق
٨	• خصوصية المؤسسة التعليمية في مسألة الأخلاق
٨	• وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة
٩	• الميثاق الأخلاقي
١٠	• أهم مبادئ ميثاق الشرف



مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد_ كلية التمريض _ جامعة أسيوط

مقدمه

إن العاملين بجامعة أسيوط يدركون ان الكلية هي المؤسسة التي انيط بها اعظم واخطر مهمة وهي بناء صفوة شباب المجتمع من الطلاب الذين ينهضون بمهمة التنمية فى قطاعات الدولة وانه اذا حسن اعداد هؤلاء الطلاب كان مستقبلا مشرقا بإذن الله تعالى لان مستقبل اي امة مرتبط بمستوي التعليم الجامعي بها .

وان العاملين بكلية التمريض يدركون ايضا ان تخريج طلاب على مستوى على من العلم لا يكفي وحدة وانه بالعلم والخلق تخلق المؤسسة الاكاديمية الى افاق التقدم المنشود الذي نبتغيه الى بلدنا الحبيب .

لذا تعد مهنة التعليم مهنة رفيعة الشأن عالمية المنزلة تحظى باهتمام الجميع لما لها من تأثير عظيم يحاضر الامة ومستقبلها ويتجلي سمو المهنة ورفعتها في مضمونها الاخلاقي الذي يحدد المسالك ونتائجها التربوية والتعليمية عائدها الاجتماعي على الفرد والمجتمع والإنسانية جمعاء ويبتغي العاملون بكلية التمريض فى وضع هذا الميثاق إنارة ليسهلوا على الأجيال الجديدة بحثا عن التقاليد والأعراف الجامعية من اجل انتظام العمل. فميثاق الشرف هو لغة الأجيال الجديدة لإنارة الطريق القويم مهتدين بذلك بخبرة من سبقوهم فى العمل الجامعي.

أن هذا الميثاق يتضمن ما يشعر به كل معلم ويجب عليه مراعاته فى ادائه رسالته وقيامه بعمله اتجاه ابناء الطلاب وزملائه العاملين فى الميدان التربوي واتجاه الوطن بوجه عام والأمة التي ينتمي اليها بوجه خاص وبالإنسانية جمعاء فالمعلم الناجح هو الذي ياثق قلوب



مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد_ كلية التمريض _ جامعة أسيوط

طلابه باتقانة لمادته وحسن خلقه وحبه لهم وحنوه عليهم وينال إعجابهم واحترامهم وتمكنهم من مادته التي يعلمها وبراعة ايصالها اليهم .

وان تدوين التقاليد والأعراف الجامعية في ميثاق شرف يلتزم به كل العاملين بالكلية من ادارة وأعضاء هيئة التدريس وعاملين وغيرهم وطلاب ، انما يستهدف وضع الضوابط التي استقرت في العمل الجامعي وان هذا الميثاق انما يؤكد علي ان كل حق يقابله واجب، وكل سلطة يقابلها مسؤولية، وإنهم يلتزمون بما يحتويه من اعراف وتقاليد عن رضا واقتناع لا عن قهر وإجبار، وان هذا الميثاق انما يعبر عن التزام بالقيم الاسلاميه والعربية الاصيله.

يهدف الميثاق الاخلاقي الي خلق رأي عام داخل الكلية ينادي بالتمسك بالتقاليد والأعراف واحترام القانون وقواعد الأخلاق، ويرفض كل تصرف لا يليق يصدر من احد افراد الاسرة الجامعية: بحيث يكون الرأي العام قوة تساند ميثاق الشرف.

كما يهدف أيضا إلي تعزيز انتماء المعلم لرسالته ومهنته والارتقاء بها والإسهام في تطوير المجتمع الذي يعيش فيه وذلك من خلال توعية المعلم بأهمية المهنة ودورها في بناء المستقبل ووطنه الي جانب تعزيز مكانة المعلم العلمية والاجتماعية.

المؤسسة التعليمية مؤسسه أخلاقية

تعريف الأخلاق :-

في أبسط تعريف الأخلاق هي ان تميز بين الصواب والخطأ ثم تفعل الصواب. وهذا تعريف محدد وواضح، ونتوقع بموجبه من الشخص الخلق ان يكون قادرا علي اصدار الاحكام الاخلاقية بناء علي تمييزه بين الصواب والخطأ ، ونتوقع منه ايضا ان يجنح الي فعل الصواب باعتباره خيارا اخلاقيا وليس فقط باعتباره التزاما قانونيا ، أو واجبا وظيفيا.

الأخلاق أذن مسألة لا تتعلق بالعقل فقط، وإنما تتعلق أيضا بالضمير والوجدان. وهي تعني الانحياز للسلوك الصحيح ، لأن هذا مايمليه علينا ضميرنا وليس فقط لأن هذا ماتقرضه علينا القوانين أو الإدارة العليا.

مصادر الأخلاق :-

تستمد المعايير الأخلاقية من مصدرين رئيسيين :

• المصدر الأول

القيم الإنسانية المنبثقة من الديانات السماوية . أنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق ومن أمثلته هذه القيم الأمانة والصدق والوفاء.

• المصدر الثاني

الثقافة السائدة في المجتمع وما يفعله الآخرون ، فما يشاهده المعلم في سلوكيات الآخرين لابد سيترك أثرا عليه أحيانا ، بل أن تصرف رؤس الجامعة أو عميد الكلية مثلا يمكن أن يصبح معيارا يقيس عليه المعلم للاختيار بين تصرفين مطروحين للمناقشة والسلوك.

خصوصية المؤسسة التعليمية في مسألة الأخلاق

لما كانت المؤسسة التعليمية هي المسؤولة بالدرجة الأولى عن إعداد البشر وبناء شخصيه الطالب فإنها تكون بالضرورة مؤسسة اخلاقية فلا انفصال بين مسؤوليتها في تعليم العلم ومسؤوليتها في بناء الخلق بل إن النهوض بالمسؤولية الخلفية هو اضمن الطرق لتيسر النهوض بالمسؤولية العلمية ويترتب على ذلك ثلاث أمور أساسية:-

الأمر الأول:-

يجب على كل معلم (وكل أستاذ جامعي) إدراك الآثار الأخلاقية لأفعالها وأقوالها وكل تصرفاتها . ويجب إن يدرك إن كل عمل أو نشاط يجري في المؤسسة التعليمية (ا وفى الجامعة) له اثر أخلاقي على الطالب ، وعلى البيئة ، وربما على المجتمع بأسره. وهذه مسؤولية جسيمة ملقاة على كل معلم (وأستاذ) وعليهم الوفاء بمرتباتهم أمام أنفسهم وأمام المجتمع.

الأمر الثاني:-

يتعين على المعلم (أو الأستاذ) أن يكون ملتزم أخلاقيا لأنه القدوة الدائمة أمام طلابه. انه نموذج حي ويتحرك ويشاهده الطلاب والإباء والزملاء ويتأثرون مباشرة به انك إذا توظف المعلم فانك توظف أخلاقه معه.

الأمر الثالث:-

علينا بان المعلم (أو الأستاذ) مسئول عن النمو الخلقى لطلابه. فلا يصح الزعم بان المعلم مشغول بالمناهج والامتحانات ولا وقت لديه . يضيعه في مسائل الأخلاق. أن هذا زعم



مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد_ كلية التمريض _ جامعة أسيوط

باطل . لان المعلم ياتر في طلابه وبدون قصد. سواء شاء ذلك أو لم يشأ. انه – كما قلنا سلفا- نموذج سلوكي متحري.

معايير الميثاق الأخلاقي لكلية التمريض

تعتبر الأخلاق ضرورة من متطلبات الحياة المتحضرة و ومتطلبه أساسا وغيابها يعني غلبه شريعة الغائب حيث تكون القوة هي الحق وليس الحق هو القوة فالجامعة – كلية التمريض على وجه الخصوص كمؤسسة ذات دور تعليمي وتربوي مسؤولة عن نشر والالتزام بالخلق في الأداء ومسؤولة أيضا عن الالتزام الخلقى بين الطلاب

ميثاق العمل في كلية التمريض بجامعة أسيوط يركز على مبادئ العدالة وتكافؤ الفرص والشفافية والنزاهة المهنية والقيادية وتحمل المسؤولية للانتماء للوطن والمؤسسة والعمل على تحقيق أهدافها من أجل تحقيق مواطن قادر على خدمة وطنه بكفاءة وانتماء وولاء.

وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة

تنمية الرقابة الذكية

فالموظف الناجح هو الذي يراقب الله تعالى قبل أن يراقبه المسئول وهو الذي يراعي المصلحة الوطنية قبل المصلحة الشخصية فإذا تكون هذا المفهوم الكبير في نفس الموظف فستنجح المؤسسة بلا شك لان الموظفين مخلصون لها الرقابة الذكية التي كانت تدفع أمير المؤمنين عمر بن الخطاب رضي الله عنه التي كان يتفقد راعيته في مسيراته المشهورة في المدينة المنورة.

وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة:-

لان الممارسات الاخلاقية الغير سوية تنتج احيانا من ضعف النظام او عدم وضوحه. ويمكن للمؤسسة ان تخصص مكتبا خاصا او صندوق للاهتمام بأخلاق المهنة. يقوم عليه مجموعة من الموظفين.

القدوة الحسنة :-

فإذا نظر العاملون الي المدير وهو لا يلتزم ياخلاق المهنة، فهم كذلك من باب اولي. تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة :- فإذا اقتنع العامل ان العمل عبادة، وان العمل وسيلة للتنمية الوطنية، وازدهار البلد، وتحسين مستوي الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة.

محاسبة المسؤولين والموظفين :-

فلا بد من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام، وهو ما يعرف بالأجهزة الرقابية التي تشرف علي تطبيق النظام وقد كان عمر رضي الله عنه يسأل الرعية: ارايتم اذا استعملت عليكم خيرا من اعلم ثم امرته بالعدل اكنت قضيت بالعدل ما علي قالوا: نعم. قال : لا حتي انظر في عمله . اعمل بما امرته ام لا.

التقييم المستمر للموظفين

مما يحفزهم على التطوير اذا عملوا على ان يطور من نفسه يقيم تقييما صحيحا و ينال مكافاةة على ذلك و التقييم يعين المسئول على معرفة مستويات موظفيه و كفاءتهم وموطن إبداعهم.

أهم مبادئ ميثاق الشرف

على الرغم من أن كل شخص ينبغي ان يتحلى بأخلاقيات العمل فان ادارة المنظمة لا بد ان تضع ضوابط وجزاءات تجعل الموظفين يلتزمون بأخلاقيات العمل فقد تجد من الموظفين من هو مؤمن باخلاقيات العمل ومنهم من لا يكثرث بها. ولكن من مصلحة المنظمة ان تجعل الكل يلتزم بها بناء على لائحة او ميثاق توضح اخلاقيات العمل من منظور المنظمة بحيث تكون ملزمة لكل العاملين و بحيث تكون هناك عقوبة رادعة لمن يخالفها.

ونعرض فيما يلي اهم مبادئ ميثاق الأخلاق العاملين

1. النظر الى الوظيفة بالكلية على انها تكليف العاملين بها من اعضاء هيئة تدريس وموظفين وطلاب من اجل تحقيق مهنة جليلة تعود بالخير على المجتمع وان الوظيفة الادراية لا تقوم على عنصر السلطة وإنما على عنصر الخدمة العامة.

٢. الإيمان بأهمية التعاون وروح العمل الجماعى من اجل نجاح المؤسسة التي ينتمي إليها المجتمع.
٣. أن يقوم الموظف بأداء العمل المنوط به بدقة وأمانة مهما كثر هذا العمل سواء كان هذا منصوفاً على القانون او غير منصوفاً على القانون وان يكون ادائه لعملة يتم بموضوعية وحياء وحياد دون تأثير لمعتقدات أو انتماءات شخصية حتى لا يؤثر ذلك على مبداء المساواة فيمن يتعاملون مع الموظف مما ينعكس سلباً على الادارة والكلية.
٤. أن يلتزم الموظف بالمحافظة على الأسرار سواء كانت تتدرج بطبيعتها في نطاق عمله أو أوتمن عليها بموجب تعليمات تقضى بذلك ، وان يظل ملتزم بالأمانة على الأسرار ولو بعد ترك الخدمة ولا يعتبر الإدلاء بالمعلومات للجهات المعنية كالرؤساء و الجهات الرقابية أو القضائية إفشاء للأسرار أو متعارضاً مع واجب السرية.
٥. إلا يدلى بتصريحات عن أعمال وظيفته للصحف و غيرها من وسائل الأعلام إلا إذا كان مصرحاً له بذلك من الرئيس المختص.
٦. ألا يجمع الموظف توقيعات على الشكاوى لإغراض غير مشروعة او يقدم شكاوى مجهولة او كيدية يعلم عدم صحتها.
٧. أن يلتزم الموظف بالمحافظة على المال العام سواء كان في عهده أو ما يستعمله و ان يحافظ على محافظته على امواله الخاصة فلا يسمح لأحد بالاستيلاء عليه أو يسمح لنفسه بان يستغله لمصلحته.
٨. يمنع على الموظف طلب أو قبول أو التماس أو تلقي اداء نقدياً او هبة او هدية او امتياز اخر او عينياً بشكل مباشر او غير مباشر من اجل القيام او الامتناع عن القيام بواجباته و مهامه.



مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد_ كلية التمريض _ جامعة أسيوط

٩. يمنع على الموظف منح هدية أو أي امتياز آخر من شأنه أن يؤثر على حكم شخص لفائدته أو لفائدة أعضاء عائلته أو اصدقائه.
١٠. يجب أن لا يستخدم الموظف الاملاك العمومية أو يلتجئ إلى خدمات ورؤى من اجل أنشطة أخرى لا تدخل في نطاق اختصاصاته و مهامه.
١١. أن يسعى العاملون الى التزود بكل جديد في مجال علم الإدارة العامة وان تسود الاقتناع بمبدأ ديمقراطية الادارة من اجل الصالح العام.
١٢. المحافظة على قيمة احترام الاحداث للأقدم وعدم تعالي على الاحداث وقتل الخبرة الية والالتزام بأداب الحوار عند اختلاف الرأي.
١٣. تنمية العلاقات الاجتماعية مع الزملاء في المناسبات المختلفة.
١٤. تأكيد روح الزمالة والبعد عن الشللية والتعصب.
١٥. رفض العادات السلبية كالحقد وسوء الظن وإفشاء الإسرار ونشر الإشاعات غير الصحيحة.