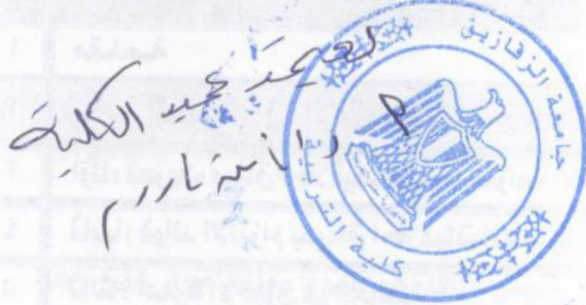




دليل

ميثاق أخلاقيات المهنة والنزاهة الأكاديمية

(برنامج إعداد معلم الكيمياء باللغة الإنجليزية)

كلية التربية - جامعة الزقازيق

٢٠٢٠م

تاريخ اعتماد الدليل		
اعتماد مجلس الكلية ٢٠٢٠/١٢/٢١	اعتماد لجنة البرامج المميزة ٢٠٢٠/١٢/١٣	اعتماد مجلس إدارة البرنامج ٢٠٢٠/١٢/١٢

فہرست

[illegible]

دليل ميثاق أخلاقيات المهنة والنزاهة الأكاديمية

مقدمة

الأخلاق ضرورة من ضرورات الحياة المتحضرة، ومتطلباً أساسياً لتنظيم المجتمع واستقراره، وغيابها يعني غلبة شريعة الغاب حيث "القوة هي الحق" وليس "الحق هو القوة". والجامعة على وجه الخصوص كمؤسسة ذات دور تعليمي وتنويري وتربوي مسؤولة عن نشر الأخلاق ليس فقط في ممارساتها وإنما أيضاً في سياساتها وفي كل ما تدعو إليه. الجامعة مسؤولة عن الالتزام الخلقي في الأداء، ومسؤولة أيضاً عن تنمية الالتزام الخلقي بين الطلاب.

ويكون من المفيد للغاية أن يكون للكلية أو أي مؤسسة أكاديمية مجموعة المعايير الأخلاقية التي تلتزم بها وتلتزم بها العاملين بها في ميثاق مكتوب يتضمن تلك المعايير ويكون مرجعاً ومرشداً لهم جميعاً وأساساً لتقييم سلوكهم أو لحسابتهم.

ولما كانت الجامعة معنية أساساً ببناء البشر وتحسين ظروف الإنسان، فهي في المقام الأول منظمة أخلاقية، تعنى بالبناء العلمي والخلقي للطلاب، وعليها بالتالي أن تحرص على تنمية بيئة أخلاقية في التنظيم والا عجزت عن النهوض برسالتها، فلا انفصال بين تحقيق رسالة الجامعة وبين

التزامها بالأخلاق، ولا يتصور منطقياً الزعم بأن الجامعة نجحت في تخريج الكوادر وإجراء البحوث في حين أن سلوكياتها وسلوكيات أعضائها غير منسجمة مع الأخلاق لذلك فمن الضروري أيضاً أن تعرف على مواصفات البيئة الأخلاقية في الجامعة ومن هذه المواصفات الوعى الخلقي وتحمل الأساتذة لمسئولياتهم الأخلاقية.

ومن الضروري أن نتفق أولاً على تعريف مبسط لماهية الأخلاق ودور الجامعة كمنظمة أخلاقية، وبناءً على ذلك فإنه من الممكن أن نعرف الأخلاق على أنها أن تعرف ما هو التصرف الصحيح وما هو التصرف الخطأ ثم أن تفعل ما هو صحيح.

وتسعى كلية التربية جامعة الزقازيق إلى إرساء القيم الأخلاقية لضبط سلوكيات العاملين بها وذلك من خلال إعداد هذا الدليل الذي يعتبر ميثاقاً أخلاقياً يحقق مرجعية أخلاقية لضبط سير العمل بالكلية، وهذا الدليل ذو طبيعة خاصة، لأنه لا يتعلق فقط بالجوانب الفنية في عمل الأستاذ الجامعي وإنما بالأساس الأخلاقي لهذا العمل فهو لا يتناول العقل فقط وإنما يتناول الضمير والوجدان. ليس هذا الدليل قائمة بالقواعد الأخلاقية الواجبة أو قائمة بالمسموحات والمحظورات في السلوك الجامعي، كما أنه لا يقصد به تقييد حرية الفكر الأكاديمي في التقييم والتواصل إلى الحكم الأخلاقي المناسب، ولكنه إطار مرجعي نستهدف به التوصل إلى المبادئ

والقواعد الواجبة الإتباع، كما أن أداة لتنمية القدرة على إصدار الأحكام الأخلاقية في مواجهة مختلف المواقف العملية بالكلية.

المحور الأول: الإطار العام لميثاق أخلاقيات المهنة والنزاهة الأكاديمية

أولاً: تعريف ميثاق أخلاقيات المهنة والنزاهة الأكاديمية

هو مجموعة القيم العليا التي تسعى الجامعة أو العاملون بها الى الالتزام بها أثناء ممارسة العمل، ويتم صياغتها بأسلوب "يجب" أو "سوف نلتزم" أو "يحظر" أو ما شابه ذلك، ويحدد الميثاق القواعد الواجبة في السلوك المتوقع وفي السلوك المحرم أيضاً.

ويقصد بالقيم العليا ذلك التنظيم الخاص لخبرة الإنسان بما يعمل على تكوين الضمير الاجتماعي، وتوجيه السلوك في المواقف المختلفة وفق المعايير السائدة في المجتمع. ومثال ذلك قيم الصدق في القول والإخلاص في العمل وعدم السرقة. وهناك فرق بين القيم الروحية والقيم الاجتماعية فالأولى تستمد من الدين والثانية تستمد من الثقافة السائدة ومن مراحل نمو الشخص وما يتلقاه من تربية.

ثانياً: فوائد الالتزام بميثاق أخلاقيات المهنة والنزاهة الأكاديمية في الجامعة

١- الاهتمام بالأخلاق يسهم في تحسين المجتمع ككل، فتتراجع الممارسات الظالمة، وتتوافر

الفرص المتكافئة للناس، وتنفذ الأعمال بواسطة الأعلى كفاءة، وتستخدم الموارد المحدودة

فيما هو أكثر نفعاً، ويقطع الطريق على الطفيليين والمتربحين تدريجياً، ويتسع بالتدريج

أيضاً، أمام المجتهدين. كل هذا وغيره يتحقق إذا التزم الجميع بالأخلاق.

٢- الالتزام بأخلاقيات العمل يسهم في شيوع الرضا الاجتماعي بين غالبية الناس كنتيجة لعدالة

التعامل والمعاملات والعقود وإسناد الأعمال وتوزيع الثروة وربط الدخول بالمجهود، ... الخ

٣- أخلاقيات العمل تدعم البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالنفع على

الفرد وعلى المنظمة وعلى المجتمع.

٤- إدارة أخلاقيات العمل بكفاءة تشعر العاملين والأساتذة بالثقة بالنفس، والثقة في العمل

وبأنهم يقفون على أرض صلبة ونزيهة وشريفة، وكل هذا يقلل القلق والتوتر والضغط

ويحقق المزيد من الاستقرار والراحة النفسية.

٥- إن الالتزام الخلقي في المنظمة يؤمنها ضد المخاطر بدرجة كبيرة، حيث يكون هناك التزام

بالشرعية، وابتعاد عن المخالفات، أو الجرائم، والتمسك بالقانون، فالقانون من قبل ومن

بعد ليس إا قيمة أخلاقية.

٦- الالتزام بأخلاقيات العمل يدعم عدداً من البرامج الأخرى - الهامة مثل برامج التنمية

البشرية، وبرامج الجودة الشاملة، وبرامج التخطيط الإستراتيجي، وكل هذا يصب في اتجاه

دعم المنظمة وتنميتها ونجاحها.

٧- إن الالتزام بمواثيق أخلاقية صارمة يدفع المتعاملين إلى اللجوء في تعاملاتهم إلى الجهات

الملتزمة أخلاقياً، وبالتالي تنجح الممارسة الجيدة أو الصحيحة في طرد الممارسة السيئة من

ساحة الأعمال.

٨- إن وجود ميثاق لأخلاقيات المهنة والنزاهة الأكاديمية تلتزم به المهنة أو المنظمة يكون

بمثابة دليل أو مرجع يسترشد به الجميع ليس فقط في تصرفاتهم، وإنما أيضاً عندما تتور

الخلافات أو يثور الجدل حول ما هو السلوك الواجب الإلتباع.

ثالثاً: أهمية الأخلاق في الجامعة

تمثل طبيعة الفئة التي يتعامل معها الأستاذ الجامعي صعوبة حقيقية في عمل الأستاذ الجامعي، بل قد يثار الجدل بالفعل حول من هم عملاء الأستاذ: هل هو الطالب فقط، أم الأسرة، أم الجهات التي سيعمل فيها بعد التخرج، أم المجتمع الواسع الذي سيستقبل هذا الخريج؟ أم من بالتحديد؟

من الذي يقرر مستقبل الطالب حقيقة؟ ومن له الحق الطبيعي في ذلك؟ ولا يخفى علينا احتمالات ومدى التعارض في الرؤى بين مختلف الأطراف، وبالتالي التعارض في توقعات الأطراف المختلفة منك كأستاذ فيما تفعله مع الطالب. وكما جاء سلفاً فإن الجامعة تتميز بأن وظيفتها نشر الأخلاق الحميدة ورسالتها البناء الخلقي للشباب؛ على الأقل هذا جزء من رسالتها. وبالتالي فإن تعاملنا مع أخلاقيات المهنة يكتسب أولاً مذاقاً خاصاً وثانياً أهمية مضاعفة.

رابعاً: صفات الأستاذ الجامعي وفقاً لميثاق أخلاقيات المهنة والنزاهة الأكاديمية

١- الأمانة والصدق:

ينبغي أن يتسم أستاذ الجامعة بالأمانة والصدق مع النفس، الأمانة في تعاملاته مع الآخرين، الأمانة العلمية والتعليمية، الصدق في القول والعمل.

٢- الالتزام والإيجابية.

الالتزام في جميع ما يقوم به من مهام مختلفة (تدريبية - بحثية - إشرافية - خدمية) التفاعل

الإيجابي في جميع ما يناف به من مهام، الإخلاص والحماس والتفاني في العمل بروح تتسم بالود والمحبة.

٣- الموضوعية:

تناول القضايا بتجرد وحيدة، تغليب المصلحة العامة على المصالح الشخصية.

٤- الاحترام المتبادل:

احترام النفس، احترام وتوقير الصغير للكبير واحترام وعطف الكبير على الصغير بما ينسحب

على جميع أفراد المجتمع الجامعي في علاقاته وتعاملاته.

٥- الرأي شوري:

عدم الانفراد باتخاذ القرارات، الالتزام بتنفيذ قرار ورأى الأغلبية بما لا يتعارض مع القوانين

واللوائح والقيم والأعراف الجامعية.

٦- الخلافات في الرأي لا تفسد الود:

تقبل الرأي الآخر باحترام وسعة الصدر، عدم تجاوز الخلافات مهما كانت الحدود والأعراف الجامعية.. عدم اللجوء إلى جهات أخرى خارج القسم، ثم الكلية، ثم الجامعة للفصل في أي خلافات إلا بعد استنفاد كافة السبل على المستويات الجامعية السابقة.

٧- القدوة الحسنة:

عضو هيئة التدريس يجب أن يكون قدوة يحتذى بها بالنسبة لكل من يتعامل معهم في جميع سلوكياته وتصرفاته وتعاملاته، ويسرى ذلك بالدرجة الأولى على من يناط بهم مسؤولية قيادة العمل الجامعي.

ويعنى ذلك أن سلوك الأستاذ سيكون النموذج الذي يقيس الطلاب سلوكهم عليه، وبالتالي يتحمل الأستاذ مسؤولية إضافية في المجتمع في مسألة الالتزام الأخلاقي. فالمحاسب أو المهندس أو العامل يتصرف كما يراه مناسباً ولا يترك سلوكه أثراً كبيراً على الآخرين، ولكن الأستاذ حينما يتصرف سينظر الطلاب إليه على أن هذا هو التصرف المناسب (وتسري نفس الملحوظة على الأستاذ في التعليم قبل الجامعي ولعلها هناك تكون أكثر حدة).

٨- العدالة:

عضو هيئة التدريس مربى وباحث وقاضى، وعليه أن يلتزم بمنطق العدالة في جميع ما يسند إليه من أعمال، وأنه خير موارد العدل القياس على النفس.

خامساً: مصادر المبادئ الأخلاقية للميثاق

تستمد المعايير الأخلاقية لميثاق أخلاقيات المهنة والنزاهة الأكاديمية من ثلاث مصادر

رئيسية:

١- المصدر الأول: الشرع والقيم الإنسانية:

القيم الإنسانية الأساسية المنبثقة من الديانات السماوية التي تنبع من أن الله سبحانه وتعالى

قد ميز العلماء عندما قال سبحانه وتعالى: "هل يستوي الذين يعلمون والذين لا يعلمون".. وقال

تعالى: ".. إنما يخشى الله من عباده العلماء.." صدق الله العظيم.. وخشية الله سبحانه.. شاملة

وواسعة تضم بين جنباتها كل خلق كريم ومبدأ قوي. وقول رسول الله صلى الله عليه وسلم "إنما

بعثت لأتمم مكارم الأخلاق" وأولى مكان بمكارم الأخلاق هو حيث يكون العلم والعلماء. ومن

أمثلة هذه القيم المستمدة من الشرائع السماوية؛ الأمانة والصدق وعدم إيذاء الغير.

٢- المصدر الثاني: القوانين والشرائع:

تنص المادة ٩٦ من قانون الجامعات ١٩٧٢ / ٤٩ على ما يلي:

على أعضاء هيئة التدريس التمسك بالتقاليد والقيم الجامعية الأصيلة والعمل على بثها في نفوس الطلاب، وعليهم ترسيخ وتدعيم الاتصال المباشر بالطلاب ورعاية شئونهم الاجتماعية والثقافية والرياضية.

ولقد جاء في النصوص التفسيرية لذلك: أنه من الواضح أن النصوص المقررة للواجبات مهما تعددت لا قيمة لها في ذاتها إلا بعد الالتزام بها من جانب أعضاء هيئة التدريس نصاً وروحاً. والواقع أن المجتمع الجامعي تحكمه قيم وتقاليد لها قوة القانون، وتعارف عليها العلماء في مجتمعنا ومجتمعات أخرى، ولعله يكون من المناسب أن نذكر فيما يلي على سبيل المثال لا الحصر بعضاً من القيم والتقاليد التي نحيا وتتطور بها الجامعات، فالجامعة أستاذ وطالب علم وكان لازماً أن ترسخ تلك التقاليد لإيجاد البيئة المثالية والمناخ المناسب لعمل الجامعة.

٣- المصدر الثالث: الثقافة السائدة في المجتمع:

الثقافة السائدة في المجتمع وما يفعله الآخرون. فما يشاهده الأستاذ في سلوكيات الآخرين لابد سيترك أثراً عليه أحياناً، بل إن تصرف رئيس الجامعة مثلاً يمكن أن يصبح معياراً نقيس عليه للاختيار بين تصرفين مطروحين للمناقشة والسلوك.

نطاق المسؤولية الأخلاقية للأستاذ:

أوضحنا سلفاً أن كل ما يفعله الإنسان يتضمن رسالة خلقية، سواء كان ذلك بقصد أو بدون قصد، والأستاذ الجامعي (والأستاذ في المدرسة أيضاً) في موقع خاص للغاية بالنسبة لطلابه وبالنسبة للمجتمع، حيث يتوقع منه أن يعاون في التنشئة الخلقية السليمة للطلاب، إضافة إلى أن يتحلى هو نفسه بالخلق القويم في سلوكه ليس فقط لأن هذا واجبه، وإنما أيضاً لأنه النموذج الذي يؤثر في سلوك المحيطين به.

مسؤولية الأستاذ في الأخلاق تقع إذن في بعدين:

✓ البعد الأول:

- واجبه في أن يكون ملتزماً في سلوكه بالمعايير الأخلاقية الرسمية وغير الرسمية المنبثقة من الأديان والثقافة السائدة والمجتمع.

✓ البعد الثاني:

- واجبه في أن يسهم بجدية في تربية طلابه وتهيئة الظروف لنموهم المعرفي والخلقي نمواً صحيحاً.

وغني عن البيان أن سلوك الأستاذ ينعكس على البعدين في نفس الوقت، فكل ما يفعله

الأستاذ هو التزام خلقي وهو نموذج يسهم في التكوين الخلقي لطلابه.

المحور الثاني: محاور تطبيق ميثاق أخلاقيات المهنة والنزاهة الأكاديمية

أولاً: أخلاقيات المهنة والنزاهة الأكاديمية في التدريس

يجب أن يلتزم الأستاذ الجامعي في القيام بمهام التدريس بما يلي:

- التأكد من إتقان المادة التي يناط به تدريسها أو يؤهل نفسه فيها قبل أن يقبل تدريسها.
- التحضير الجيد لمادته مع الإحاطة الوافية بمستجداتها ومستحدثاتها ليكون متمكناً من المادة بالقدر الذي يؤهله لتدريسها على أفضل وجه.
- الالتزام بمعايير الجودة الرسمية أو غير الرسمية في تحديد المستوى العلمي للمادة التي يقوم بتدريسها، فلا تكون أعلى مما هو مطلوب فتخلق صعوبات غير مبررة، أو تكون أسهل مما هو مطلوب فتؤثر سلباً على عملية التعلم اللاحقة، وعلى مستوى الخريج، وعلى مستوى أداء المهن في المجتمع في نهاية الأمر.
- الالتزام بخلق الفرص لأن يحقق طلابه أعلى مستوى من الإنجاز تسمح به قدراتهم.

- أن يعلن لطلابه إطار المقرر وأهدافه ومحتوياته وأساليب تقييمه ومراجعته وارتباطه
ببرنامج الدراسة ككل، ويقبل مناقشة الطلاب في كل هذا.
- أن يلتزم باستخدام وقت التدريس استخداماً جيداً وبما يحقق مصلحة الطلاب والجامعة
والمجتمع.
- أن ينمي في الطالب قدرات التفكير المنطقي، ويتقبل توصله الى نتائج مستقلة بناء على
هذا التفكير.
- أن يحترم قدرة الطالب على التفكير، وان يشجعه على التفكير المستقل، ويحترم رأيه المبني
على أسانيد محددة.
- أن يسمح بالمناقشة والاعتراض وفق أصول الحوار البناء وتبعاً لأداب الحديث المتعارف عليها،
وبما يهيئ فرصاً أفضل للتعلم.
- أن يتقن مهارة التدريس، وأن يستخدم الطرق والوسائل التي تساعد في إتقان التدريس
وجعله مشوقاً وممتعاً ومفيداً في نفس الوقت.
- أن يؤدي عمله في المحاضرة أو العمل أو الرسم، الخ بأمانة وإخلاص، حريصاً على النمو
المعرفي والخلقي لطلابه ومعاونيه.

- أن يتابع أداء طلابه إلى أقصى مدى ممكن، وأن يتيح نتائج المتابعة لطلابهم ولذوي الشأن للتصرف بناء عليها.

- أن يكون نموذجاً للقيم الديمقراطية في حرية الفكر وحرية الرأي وحرية التعبير والمساواة، وأن يسعى لتنمية هذه القيم في طلابه.

- أن يوجه طلابه التوجيه السليم بشأن مصادر المعرفة وأوعية المعلومات ومراجع الدراسة.
- أن يراعى كلما كان ذلك ممكناً نقل عبء متزايد من مسئولية التعلم إلى الطالب من خلال اتباع أساليب التدريس المناسبة.

- أن يمتنع عن إعطاء الدروس الخصوصية تحت أي مسمى بأجر أو بدون أجر.

ثانياً: أخلاقيات المهنة والنزاهة الأكاديمية في تقويم الطلاب وتنظيم الامتحانات

- يجب أن يلتزم الأستاذ الجامعي بعدد من المسئوليات والسلوكيات الأساسية:
- التقييم المستمر أو الدوري للطلاب مع إفادتهم بنتائج التقييم للاستفادة منها في تصحيح المسار أو تدعيمه حسب الحالة.

- إخطار ولي الأمر بنتائج التقييم في الحالات التي تستوجب ذلك، مثل (وضع الطالب على قائمة الإنذار) أو (إعطاء الطالب فرصة أخيرة من الخارج) أو غير ذلك من الحالات حسب السياسة المتبعة في المؤسسة التعليمية.
- توخي العدل والجودة في تصميم الامتحان ليكون متمشياً مع ما يتم تدريسه وما يتم تحصيله، وقادراً على فرز مستويات الطلاب حسب تفوقهم.
- توخي الدقة والعدل والتزام النظام والانضباط في جلسات الامتحان.
- منع الغش منعاً باتاً ومعاقبة الغش والشروع فيه.
- تنظيم الامتحانات بما يهيئ الفرصة لتطبيق الحزم والعدل في نفس الوقت.
- لا يجوز إشراك الأقارب في امتحانات اقاربهم.
- لا يسند تصحيح الكراسات الا لاشخاص مؤهلين ومؤتمنين.
- تراعى الدقة التامة في تصحيح كراسات الإجابة، مع المحافظة على سرية الأسماء، ما لم يكن النظام يسمح بغير ذلك.
- تنظيم عملية رصد النتائج بما يكفل الدقة التامة والسرية التامة.
- تعرض النتائج على لجنة الممتحنين دون كشف الأسماء لإتخاذ قراراتها.

• تعلن النتائج في وقت واحد من مصدر واحد.

• السماح بمراجعة النتائج حال وجود أي تظلم، مع بحث التظلم بجدية تامة.

• يطبق التقويم التراكمي كلما كان ذلك ممكناً تحقيقاً لدرجة أكبر من العدالة.

ثالثاً: أخلاقيات المهنة والنزاهة الأكاديمية في البحث والتأليف والإشراف على الرسائل

العلمية

يجب أن يلتزم الأستاذ الجامعي بعدد من المسؤوليات الرئيسية في شأن البحث والتأليف العلمي

والإشراف على الرسائل العلمية، وبما يضمن تحقيق النزاهة الأكاديمية، وبيانها على النحو

التالي:

١- أخلاقيات الباحث العلمي:

• توجيهه بحوثه لما يفيد المعرفة والمجتمع والإنسانية كالتزام أخلاقي أساسي بحكم

وظيفته.

• الأمانة العلمية في تنفيذ بحوثه ومؤلفاته فلا ينسب لنفسه إلا فكره وعمله فقط، ويجب

أن يكون مقدار الاستفادة من الآخرين معروفاً ومحددًا.

- في تلخيص وجهات النظر العلمية للآخرين يجب توخى الدقة دون التحيز الانتقائي في العرض وفق الهوى أو الميول.
- في البحوث المشتركة يجب توضيح أدوار المشتركين بدقة والابتعاد عن وضع الأسماء للمجاملة أو للمعاونة.
- عدم بتر النصوص المنقولة بما يخل بقصد صاحبها سواء كان ذلك بقصد أو بغير قصد.
- في الاقتباس يجب أن يكون المصدر محدداً وواضحاً ومقدار الاقتباس مفهوماً بدون أي لبس أو غموض.
- في الإشارة إلى المراجع تذكر المراجع بأمانة تامة وبدقة تمكن من الرجوع إليها ولا تذكر مراجع لم يتم استخدامها إلا باعتبارها قائمة قراءة إضافية.
- في جمع البيانات الميدانية تراعى الدقة والصدق والأمانة مع الابتعاد تماماً عن الإيحاء للمستقصي منهم بالإجابة.
- في تحليل البيانات يقوم الباحث بنفسه بالتحليل ولا يسند للغير أكثر من الحسابات والتحليلات الرقمية التي يمكن أن تقوم بها الآلات في كل الأحوال، أما التفسير والتقييم والمقارنة والاستنتاج والتنظير فتلك كلها مسؤولية الباحث.

- في جمع أو تحليل البيانات لا يجوز اصطناع بيانات أو نتائج. ويتذكر الباحث دائماً أنه ليس مطالباً بإثبات صحة الفرض، بل أن الفرض قد يثبت خطؤه وتكون قيمة البحث للإنسانية وللمعرفة أكبر.
- المحافظة على سرية البيانات واجبة، خصوصاً إذا تعلق الأمر بأمور شخصية أو بمسائل مالية أو سلوكية.
- يراعى أن تنسب المؤلفات إلى صاحبها ولا يليق أخلاقياً تبادل الأسماء على المراجع ابتغاء مكاسب مالية أو وجاهة علمية.
- يراعى تحديث البيانات في المؤلفات المقررة على الطلاب حتى لا يتوهم الطلاب حقائق مغلوطة نتيجة لعدم تحديث البيانات، أو على الأقل لا يكونون محيطين بالأوضاع الحديثة، وهذه مسؤولية أخلاقية جسيمة.

٢- أخلاقيات الإشراف على الرسائل العلمية:

الأستاذ الجامعي مطالب بما يلي:

- التوجيه المخلص والأمين في اختيار وإقرار موضوع البحث.
- التأكد من قدرة الباحث على القيام ببحثه تحت إشراف الأستاذ.

• تقديم المعونة العلمية المقننة للطالب والتي لا تكون أكثر مما يجب فلا يتحمل الطالب

مسئوليته، ولا تكون أقل مما يجب فلا يستفيد الطالب من أستاذه.

• تعويد الطالب على تحمل مسؤولية بحثه وتحليلاته ونتائجه والاستعداد للدفاع عنها.

• الأمانة العلمية في تنفيذ بحوثه ومؤلفاته والتأكيد المستمر لطلابه على الأمانة العلمية

والسرية.

• تدريب الطالب على التقييم المستقل والاختيار الحر أثناء تنفيذ البحث على أن يتحمل

نتيجة قراره.

• التأكد من قدرة الباحث على القيام ببحثه تحت إشراف الأستاذ وتنمية خصال الباحث

العلمي في الطالب.

• التقييم الدقيق والعادل للبحوث سواء التي يشرف عليها أو التي يدعى للاشتراك في الحكم

عليها.

• عدم الانزلاق إلى سلوكيات ابتزاز أو إذلال أو إهانة الطالب وتسفيه قدراته سواء أثناء

البحث أو في جلسات المناقشة العلنية للرسائل، فذلك المسلك أولاً نموذج سيء للطالب وثانياً قد

يمس بالضرر شخصية الطالب، وبذلك يكون الأستاذ قد أخل بمسئوليته الخلقية إزاء

المساهمة في النمو المعرفي والخلقي السليم للطالب.

- يراعى تحديث البيانات في المؤلفات المقررة على الطلاب.
- يجب توضيح أدوار المشتركين في البحوث المشتركة بدقة والابتعاد عن المجاملة.
- في الاقتباس يجب أن يكون المصدر محددًا وواضحًا وعدم بتر النصوص المنقولة بما يخل بقصد صاحبها سواء كان بقصد أو غير قصد.
- لا بد أن تذكر المراجع بأمانة تامة وبدقة تمكن من الرجوع إليها ولا يذكر مراجع لم يتم استخدامها إلا باعتبارها قائمة قراءة إضافية.

- في جمع وتحليل البيانات الميدانية يراعى الدقة والصدق والأمانة.
- المحافظة على السرية خصوصًا فيما يتعلق بأمور شخصية أو مسائل مالية أو سلوكية.

رابعاً: الأخلاقيات المهنية في قبول الهدايا والتبرعات

يمكن حصر المسؤولية للجامعة والأستاذ فيما يلي:

- لا يجوز قبول الهدايا أو التبرعات من جهات مشبوهة أو من الأشخاص أصحاب السمعة السيئة أو تثار حولهم مجادلات أخلاقية أو تمس الشرف والنزاهة. الابتعاد عن هذا أفضل للجامعة من أي فائدة قد تجنى من التبرع.

• الهدايا والتبرعات التي تتلقاها الجامعة يجب أن تكون معلنة بشفافية تامة، وجهات تلقيها

بالجامعة معلنة، واستخداماتها معلنة.

• المنح والهبات التي لا ترد من حكومات أجنبية يجب أن يطبق عليها نفس القواعد.

• يجب وقف التعامل مع أي جهة أو شخص ثبت مؤخراً تورطها أو تورطه في مسائل تمس النزاهة

أو الشرف.

• يجب عدم ربط الهدايا والتبرعات بأي تأثير على سياسات الجامعة ونشاطها.

• الأساتذة الأفراد يحظر عليهم قبول هدايا أو تبرعات شخصية، خاصة من أشخاص لهم علاقة

بعمل الأستاذ.

• يجب على الجامعة إصدار سياسة رسمية بشأن قبول الهدايا والتبرعات وأن تطبقها بكل

دقة، ويجوز أن تدمج هذه السياسة في ميثاق أخلاقيات المهنة والنزاهة الأكاديمية أن وجد

بالجامعة.

خامساً: أخلاقيات المهنة والنزاهة الأكاديمية للأستاذ الجامعي عن النمو الخلقى لطلابه

الأستاذ نموذج وقدوة، والأستاذ يبعث برسائل خلقية مؤثرة في كل ما يقوله ويفعله داخل الجامعة وخارج الجامعة، ومسئوليته المهنية عن النمو الخلقى لطلابه ربما تكون أخطر من مسئوليته عن نموهم العلمي أو المعرفي. بل أن أقصر طريق لتفوق طلابه هو نموهم الخلقى المسئول. الأستاذ الجامعي إذن مسؤول مهنيًا وخلقياً عن النمو الخلقى السوي لطلابه، وما يذكر بشأن مسئوليته المهنية في الجوانب الأخرى لعمله لا شك له تأثير غير مباشر على النمو الخلقى لطلابه، ولكنى أثرت أن أفرد لهذا الأمر مساحة مستقلة بغية المزيد من التحديد والتوضيح لأخلاقيات الأستاذ الجامعي في هذا الشأن.

- كما سبق أن ذكره فإن الأستاذ الجامعي هو النموذج الذي تتطلع إليه أنظار الآخرين، وبخاصة طلابه ومعاونيه وتعتبر سلوكياته أهم المؤثرات على سلوكياتهم، بل يكاد ينسى الناس أن الأستاذ الجامعي بشر مثلهم، ويتصورونه دائماً بلا أخطاء وبلا هنأت. وصحيح أن في ذلك مبالغة كبيرة، ولكنها مبالغة تفرض على الأستاذ مسؤولية كبيرة أيضاً. وتتمثل هذه المسؤولية في أن يحاول الأستاذ جاهداً أن يقدم في أقواله وأفعاله نموذجاً طيباً يحتذى به

طلابه، ويتمثلون به. ولا يقف ما نقصده في النموذج بالاجتهاد العلمي والالتزام العلمي،

وإنما يمتد ليشمل كل جوانب شخصية الأستاذ حتى ملبسه ومشيته وكلامه واهتماماته.

- الأستاذ الجامعي مسؤول عن السعي بكافة السبل المباشرة وغير المباشرة لأن يغرس في نفوس

طلابه القيم السليمة والأخلاق الحميدة، وبخاصة قيم التقدم مثل قيمة الوقت، وإتقان

العمل، وقبول الآخر والتعددية، والحوار البناء، والنقد الذاتي، واتباع المنهج العلمي.

- على الأستاذ الجامعي أن يدرك أدواره المتعددة بالنسبة للطلاب، وأن يؤهل نفسه للقيام بهذه

الأدوار بكفاءة وفعالية، وأن يمارسها فعلا بإخلاص نهوضا بمسئوليته الجسيمة في التنشئة

الخلقية لطلابه.

من هذه الأدوار مثلاً:

- دور المعلم.
- دور الموجه.
- دور الصديق.
- دور الزميل.
- دور الأب.

• دور المصحح.

• دور الرائد.

إن الأستاذ الجامعي هو كل ذلك وأكثر بالنسبة لطلابه، فلا يهمل أيًا منها، ولا يتناقض

سلوكه معها، ويتشكل في المواقف المختلفة بما يلائم الدور المطلوب في كل موقف. فقد يتطلب

الموقف أن يكون الأستاذ صديقاً للطلاب فيمارس الدور باحترام، وفي اليوم التالي يكون الأستاذ

مصححاً وموجهاً وربما معاقباً لنفس الطالب لأن الموقف يتطلب ذلك.

ويلاحظ أن بعض أساتذة الجامعة لا يأخذون مسألة الريادة الطلابية مأخذ الجد، ولا يعطونها

الوقت أو الجهد الذي تستحقه، بل أن بعض الأساتذة لا يعرفون من الريادة إلا أنها مسمي لأحد

بنود المرتب في نهاية الشهر. إن بعض الأساتذة لا يري له دورا في النمو الخلقى لطلابه، ولا يمارس

الريادة الطلابية في الواقع.

من الطريف أحيانا أن الأستاذ الذي يرفض المشاركة في أي نشاط رياضي للطلاب لا يرفض

صرف مكافآت الريادة، حيث تعتبر الغالبية من الأساتذة أن هذه مجرد حيلة لزيادة المرتب الهزيل

للأستاذ بطريقة ملتوية خوفا من اعتراض فئات أخرى في المجتمع إذا رفعنا المرتبات صراحة.

سادساً: الأخلاقيات المهنية للأستاذ الجامعي في المشاركة في الأنشطة الطلابية

مطلوب من الأستاذ الجامعي أيضاً أن يشارك في الأنشطة الطلابية المتنوعة، بوصفه رائداً لها، ليس فقط للاستمتاع أو لتشجيع المواهب، وإنما أيضاً لتوظيفها بإبداع في البناء الخلقي القويم للطلاب. وهذه مسؤولية أخلاقية مهنية للأستاذ لا يصح النكوص عن النهوض بها.

سابعاً: الأخلاقيات المهنية في خدمة الجامعة والمجتمع

لا ينفصل دور الأستاذ في خدمة الجامعة والمجتمع عن دوره في خدمة العلم وفي خدمة الطلاب، بل إن خدمته لعلومه وطلابه هي أهم ما يقدمه كخدمة للجامعة والمجتمع. على أنى وددت أن أورد هنا بعض الملاحظات الإضافية بشأن مسئولية الأستاذ الأخلاقية قبل الجامعة والمجتمع:

- أداء عمله العلمي والطلابي بأمانة وإخلاص ليسهم أولاً في تنمية المعرفة الإنسانية، وليسهم ثانياً في تخريج المواطنين الأكثر قدرة على المشاركة الفاعلة والإيجابية في المجتمع.
- ربط ما يعلمه أو يبحثه باحتياجات المجتمع، خصوصاً مع محدودية موارد المجتمع عموماً، وبالتالي يهتما توظيف الجزء الأكبر من جهد وفكر وعلم الأستاذ للقضايا المباشرة التي يحتاج المجتمع إليها.

- تقبل المهام المسندة إليه في النهوض بشئون الجامعة بصدر رحب والقيام بها بإخلاص وإتقان،
وَألا تعوقه الصعوبات أو المشكلات عن تنفيذ ما يسند إليه من مهام.
- القيام بكل ما في وسعه لمعاونة وتنمية الهيئة المعاونة له من مدرسين مساعدين أو معيدين أو أعضاء هيئة التدريس الأقل في الدرجة الوظيفية. إن مسؤولية الأستاذ هنا مسؤولية مقدسة قبل الله والوطن والجامعة، والأستاذ الذي لا يعتني بالمعيدين أو المدرسين المساعدين أو الباحثين في قسمه يكون مقصراً في واجبه ومتخلياً عن مسؤوليته.
- عدم المبالغة في تقدير المردود المادي لعمله بدون مسوغ، فالتقدير العادل هو المتوقع من أستاذ الجامعة، مهندساً كان أو طبيباً أو محاسباً ويتصل بذلك تقدير أسعار الكتب وهي قضية شائكة، ربما تحتاج لشجاعة المسؤول قبل الأستاذ.
- على الأستاذ أن يحافظ على المال العام بكل وسيلة يراها مناسبة سواء فيما يستخدمه من معدات ومستلزمات، أو في استخدام وقته، أو في إبداء الرأي والاشتراك في اللجان (مثل لجنة فحص العروض المقدمة لتجهيز معمل الفيزياء) وحين يطلب منه توصيف عمل سيتم طرحه يقوم بذلك بما يحقق الحفاظ على المال العام.

- الالتزام باللوائح والقوانين والنظم وكل ما يشرع من قواعد، وإذا لم يرق له نظام أو قاعدة

يتخذ الإجراء القانوني للاعتراض أو لمحاولة التعديل.

- التصدي لخدمة المجتمع كلما كان ذلك في استطاعته.

- التصدي لقضايا الرأي كلما كان ذلك في استطاعته.

- أن يقيم علاقاته مع زملائه ورؤسائه ومروسيه على الاحترام المتبادل والحرص على الصالح

العام، وأن يتجنب المجاملات التي تهدد الصالح العام.

- إذا تولى منصباً إدارياً درب نفسه أو رحب بالتدريب المتاح ليقوم بعمله على أكمل وجه في

حدود قدراته.

ثامناً: الأخلاقيات المهنية لعضو هيئة التدريس في التعامل مع الزملاء

علاقة عضو هيئة التدريس بزملاء المهنة تلعب دوراً هاماً في بلورة القيم الأخلاقية الحاكمة،

التي تمس الصالح العام للكلية. ومن أجل الارتقاء بهذه العلاقة يجب على عضو هيئة التدريس

مراعاة ما يلي:

- المحافظة على روابط المودة والاحترام المتبادل والثقة مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين

• دعم الأساتذة الكبار لشباب أعضاء هيئة التدريس في مختلف الأنشطة التعليمية

والحرص على توجيههم بما ينهض بالمستوى العلمي للمؤسسة التعليمية.

• أن يحترم حقوق زملاء المهنة على جميع المستويات.

• أن يحيط بالسرية وبقدر من الثقة ما يعرفه عن زملائه وألا يتيح للآخرين ما يعرفه

عن خصوصيات زملائه.

• أن يشجع ويدعم زملائه المشاركين معه في العمل، وأن يعترف بقدراتهم، وأن يمتنع عن

توجيه اللوم الشخصي أو غير العادل.

• أن يلتزم بأداب الحوار وأن يكون قادرا على التواصل السلس والتعامل الراقي مع

زملائه.

• أن يدعم روح التعامل والمشاركة، وتشجيع العمل الجماعي.

• الاستقلال في مباشرة الأعمال.

• النزاهة والالتزام بالوقت المحدد للعمل.

• تقبل النقد والنصيحة من الزملاء.

• التحلي بالأمانة والصدق في جميع التعاملات

- القدرة على اتخاذ القرار وعدم التردد.
- احترام حقوق الآخرين.
- التعاون والتبادل العلمي بين الزملاء.
- احترام الملكية الفكرية للزملاء.
- الدعم المعنوي والمساندة الفعالة لمواجهة المشكلات سواء المهنية أو الشخصية.
- أن يشجع التفاعل الخلاق مع زملاء المهنة خارج الكلية بمختلف التخصصات.
- ألا يخل بثوابت القيم الجامعية، ولا يجوز له إهانة زملائه، أو التهوين من أقدارهم في السر أو العلن.
- أن يحرص على أن يتعلم ما يجهله، ولا يتعالى على من يعلمه.
- الدعم المعنوي والمساندة الفعالة لمواجهة المشكلات سواء المهنية أو الشخصية.
- أن يعمل على التخلص من العلاقات السلبية قبل تفشيها مثل (سوء الظن - الحقد - الأنانية - إفشاء الأسرار- النقد للهدم- معاداة النجاح...إلخ)
- أن يعمل على نشر العلاقات الإنسانية الراقية (حسن الظن- تشجيع العمل الجاد- لنقد البناء-.....)

• أن يعي حساسية التعامل مع الزملاء حيث إنها علاقات شديدة التعقيد، لأنها تقوم بين

زملاء مهنة بعضهم تلاميذ بعض.

• أن يعي أن علاقاته مع زملائه وأساتذته يراها أفراد الهيئة المعاونة والطلاب مما

ينعكس على سلوكياتهم الجامعية.

• الاهتمام بأفراد الهيئة المعاونة من خلال:

• الاستماع الجيد لمشاكلهم ومساعدتهم على إيجاد الحلول المناسبة.

• العمل على تدريبهم على المهارات الأكاديمية اللازمة لتقديمهم.

• تشجيعهم على إنجاز المهام بطرق علمية وتيسير سبل نمو التفكير العلمي والفكري

لهم.

• تدريبهم على إبداء الرأي بشجاعة وحرية تامة مع الالتزام التام بأداب الخطاب.

• أن يتحمل المسؤولية كاملة عن نتائج عملهم في حالة تكليفهم بالمهام نيابة عنه.

تاسعاً: الأخلاقيات المهنية لعضو هيئة التدريس في التعامل مع الإدارة الجامعية

من الأخلاقيات التي يجب على عضو هيئة التدريس التعامل بها مع إدارة القسم التابع له أو

الكلية أو الجامعة ما يلي:

- الالتزام بالسياسات والنظم والقوانين واللوائح الخاصة بالكلية أو الجامعة.
- احترام أهداف ورؤية ورسالة الكلية التي ينتمي إليها.
- الاحترام المتبادل.
- تنفيذ التوجيهات الخاصة بتطوير العمل التعليمي والعلمي.
- الالتزام بالسرية التامة.
- المشاركة الفعالة في نشاطات الكلية وفعاليتها المختلفة.

عاشراً: أخلاقيات المهنة والنزاهة الأكاديمية في العلاقة بالمجالس واللجان العلمية

والإدارية

من المبادئ الأخلاقية الأساسية ذات الأهمية والتي يتعين على عضو هيئة التدريس الالتزام بها

بشأن المجالس واللجان العلمية والإدارية الخاصة بالكلية:

- الالتزام بالقرارات التي تنتج من عمل هذه اللجان.
- الإلمام بالمهارات الإدارية.
- الموضوعية.
- التعبير عن رأيه ورؤيته بموضوعية وشجاعة.
- السرية.
- المشاركة الفعالة في أعمال هذه اللجان والمساهمة في صنع واتخاذ القرارات الصادرة منها.

المحور الثالث: أخلاقيات المهنة والنزاهة الأكاديمية للقيادة الأكاديمية والإدارية

أولاً: أخلاقيات المهنة والنزاهة الأكاديمية لقيادات الكلية:

تلتزم القيادة الأكاديمية والإدارية في الكلية بالقيم والمعايير الأخلاقية، وتتعهد

على وجه الخصوص بما يلي:

١. تجاه الجامعة

- العمل على تحقيق رؤية ورسالة وأهداف الكلية.
- تحديد سياسة الكلية واتخاذ القرارات المناسبة وفقاً لأنظمة الجامعة.

- التعاون وتقديم النصح والمشورة في إطارها العملي والمؤسسي.
- الالتزام باللوائح والأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة من الجامعة.
- تحري المصادقية في الأقوال والأفعال والتعاملات.
- المحافظة على سرية المعلومات المطروحة في المجالس واللجان المشترك بها.
- الموضوعية في طرح الأفكار والآراء واحترام أفكار وآراء الآخرين.
- إعلاء قيمة العمل وجدولة الأعمال وتحديد الأولويات.
- المحافظة على سرية الوثائق الحكومية التي تطرح داخل اللجان ومجالس الجامعة التي يشارك فيها أو نحوها وعدم تصوير الوثائق الحكومية أو إفشاء معلوماتها أو نشرها في مواقع التواصل الاجتماعي حتى بعد انتهاء الخدمة ما لم يكن الكشف عنها مسموحاً به بموجب النظام.
- إدارة الأزمات بحكمة بعيداً عن العصبية والغضب؛ حتى لا يتخذ قرار يؤثر سلباً على الكلية والعاملين فيها.
- تبني مبدأ الرقابة دون تصيد الأخطاء أو التشهير بمرتكبيها.

- الاطلاع على جميع القرارات الصادرة من الجامعة.

٢. تجاه الزملاء

- الإيمان بروح العمل الجماعي والفريق الواحد.
- إثراؤهم بالخبرات والتجارب المكتسبة للعمل بشكل بناء.
- التحلي بسلوكيات وقيم أخلاقية رفيعة في التعامل مع الآخرين.
- الالتزام بمبادئ الاحترام عند الحوار والمناقشة بما لا يؤدي إلى أي نوع من الصراع عند الاختلاف في الرأي.
- نبذ كل ممارسات التعصب والتمييز في سياق العمل معهم.
- احترام حق الزملاء في التعبير والحرية الأكاديمية وعدم تتبع الهفوات والأخطاء التي تصدر عنهم.
- التعاون والعمل بروح الفريق وتقديم الرأي والمعلومة والمشورة في إطارها المهني والمؤسسي.

٣. تجاه الرؤوسين

- تنمية مهارات العاملين في الكلية وتحسين أدائهم من خلال توفير فرص التدريب والتطوير وفقاً للأنظمة والتعليمات.

- العمل على تبسيط إجراءات العمل، وتصميم وتطوير النماذج والآليات المستخدمة لذلك مع التحديث المستمر لها.

- الحرص على تقييم وتطوير أدائهم بشكل عادل، وتقديم الأكفاء في كل مجال.
- نقل المعارف والخبرات المكتسبة إليهم وتشجيعهم على تبادل نقل المعارف والخبرات بينهم.
- الحرص على تحديد ساعات مكتبية يمكن التواصل خلالها مع الجميع.
- الالتزام بحقوقهم المادية والمعنوية دون تأخير أو مماطلة.
- توفير الفرص لتنمية قدراتهم ومهاراتهم بما يضمن جودة الأداء.
- توثيق كافة ممارسات التوظيف والتعيين والتأديب والفصل من الخدمة توثيقاً دقيقاً وتحري العدل والأمانة في ذلك.

- الالتزام باتخاذ الإجراءات الصحيحة واللائمة من عقوبات بحق مخالفة الأنظمة والقوانين.

- تعزيز رؤية ورسالة وأهداف الجامعة من خلال توجيههم نحو ممارسات تحافظ على المناخ الجامعي.

ثانياً: أخلاقيات المهنة والنزاهة الأكاديمية لعميد الكلية

قد يظن البعض أن تعامل العميد يكون غالباً مع الأساتذة والعاملين وبالتالي فهو ليس مسؤولاً عن التنمية الخلقية للطلاب، والواقع أنه مسؤول وبدرجة أكبر من أي أستاذ آخر، فهو مسؤول خلقياً كأستاذ، ومسؤول خلقياً كعميد، وسأشرح مسؤوليته كعميد فيما يلي:

١. تحديد أسلوب القيادة الذي يتبعه في إدارة الكلية

عميد الكلية هو الذي يقرر إلى حد كبير أسلوب القيادة الذي يتبعه في إدارة الكلية، وهذا الأسلوب القيادي ينعكس مباشرة على مناخ الكلية العام وبيئتها التنظيمية، فلا يعقل أن يكون هذا الأسلوب استبدادياً وقائماً على إسكات المعارضين وتشجيع الموافقين، ثم نتحدث عن الديمقراطية والحوار ونتوقع من الأساتذة أن يكونوا نماذج للسلوك الديمقراطي وتقبل الرأي الآخر في تعاملاتهم مع طلابهم ومعاونيهم.

ولا يتصور الزعم بأننا نقدر حرية الرأي ثم نغلق أبواب الحوار. إن تنمية قيم الديمقراطية والحوار لدى الأساتذة ولدى الطلاب يحتاج ابتداءً إلى مناخ مناسب وممارسة فعلية، ليتعلم الجميع من البداية أهمية تكوين الرأي المستقل، ووجوب الإنصات لهذا الرأي، والتعبير الحر عن الرأي من خلال القنوات الشرعية. أما القهر والكبت فلن يخلق إلا رعيلاً من الأتباع.

٢. تنمية قيم الانضباط والالتزام واحترام الوقت

عميد الكلية هو المسؤول عن تنمية قيم الانضباط والالتزام واحترام الوقت من خلال تنظيم الكلية، وضبط السلوك، وضبط الجداول الدراسية، وضبط المواعيد بصفة عامة، وإلزام الجميع بواجباتهم، والمحاسبة عن التقصير، واتخاذ إجراءات التصحيح، ومعاقبة المخطئين، ومكافأة المجتهدين. كل هذا السلوك هو نشر وترسيخ لقيم الانضباط والالتزام والعدل والوقت والمحاسبة وتحمل المسؤولية. فالعميد إذن يقوم بدور أخلاقي مع الجميع، أساتذة وطلاباً وموظفين. أما إذا اختلت جداول الدراسة، وتداخلت المحاضرات، وارتبكت مواعيد التطبيقات، وتاهت في الزحام حقيقة الالتزام أو عدم الالتزام بأداء الواجبات، وتاه الحساب والعقاب، إذا حدث هذا لتعذر الحديث مع الطلاب في أهمية الانضباط والالتزام، بل قد يتراجع المنضبطون عن انضباطهم، ويتقاعس الملتزمون عن أداء واجباتهم.

٣. تنمية قيم العدل والمساواة وتكافؤ الفرص

- عميد الكلية الذي يتعامل بعدل وإنصاف مع الأساتذة والطلاب والموظفين، هذا العميد يسهم بسلوكه هذا في تنمية قيم العدل والمساواة وتكافؤ الفرص. بينما العميد الذي يجامل على حساب الحق، ويتغاضى عن أخطاء ذوي الحظوة، ويميل ميزانه مع ذوي المكانة، هذا العميد ينشر ثقافة

معادية للعدل والمساواة، ويربى طلابه على قبول الظلم وإهدار الحقوق، ويرتكب في الواقع خطأ

مهنيًا جسيمًا مهما تحدث عن العدل وتشدد بالمساواة.

٤. تنمية ثقافة التنافس الشريف

ويرتبط بما سبق مسؤولية العميد عن تنمية ثقافة التنافس الشريف الذي يتيح الفرص

المتساوية أمام الجميع لإبراز التفوق أو تنمية الموهبة أو إثبات الجدارة. إنه بذلك يسهم في خلق

ودعم مجتمع تكافؤ الفرص داخل الجامعة، وخارج الجامعة أيضاً! وعليه أيضاً أن يرصد التفوق

ويشجعه، ويرعاه، ويكرمه، فيغرس بذلك قيمة تقدير التفوق، وتقبل سبق الآخرين، والسعي

المشروع للحاق بهم دون غلٍّ أو حقد.

٥. تهيئة مناخ العمل في فرق

والعميد يسهم في التنمية الخلقية وفي التربية الخلقية بالكلية من خلال تهيئة مناخ العمل

في فرق ومجموعات ليتعود الجميع على العمل في فريق، وعلى أن نجاح العمل الجماعي ممكن،

بل وفرصه في الإنجاز أكبر.

إن غياب روح الفريق عن العاملين وعن الطلاب وعن الأساتذة له مردود سلبي على إنجازهم

جميعاً، بل هو مقدمة لصراعات ومهاترات تستهلك الجهد والفكر وتعكر صفو المناخ ونشر روح

الفريق هو أحد المسؤوليات المهنية للعميد، ليس فقط في النواحي العلمية والإدارية، وإنما أيضاً في تعاملات الطلاب وفي أنشطة الطلاب.

العميد أيضاً مسؤول مهنيّاً عن توجيه معاونيه من الأساتذة والأخصائيين وموظفي رعاية الشباب لاستيعاب الأهداف التربوية الخلقية لكافة الأنشطة الطلابية، فالحفل الطلابي، والرحلة، ومباراة كرة السلة، ومعسكر الجواله، الخ كل هذه الأنشطة لها رسالة خلقية، وعلى العميد إدراك ذلك جيداً، ونشر هذا الإدراك وما يتبعه من الالتزام بين كل العاملين والطلاب.

٦. نشر الثقافة الخلقية، وتأكيد الالتزام بأخلاقيات المهنة

إن علاقة العميد بأولياء الأمور ميدان خصب لتحقيق أهداف نشر الثقافة الخلقية، وتأكيد الالتزام بأخلاقيات المهنة، فمن خلال هذه العلاقة يتأكد حرص العميد على الصالح العام للطلاب وهو التزام مهني أساسي، ويتعمق مفهوم المسؤولية المشتركة مع ولي الأمر عن التنشئة الخلقية السليمة للطلاب، ويتأكد أيضاً أهمية قيم الحوار والتعاون من أجل حل المشكلات التعليمية وغير التعليمية، ويتأكد كذلك عدد من القيم الأخرى مثل أهمية الدراسة العلمية والمنهج العلمي والتشخيص المنهجي والقرار الحاسم والمتابعة الفعالة والعدل والمساواة والحب. والحقيقة أن القائمة طويلة ويصعب حصر بنودها. وخلاصة القول أن العميد مسئول مهنيّاً عن تنمية كل هذه القيم

الإيجابية في المجتمع وعلاقته بأولياء الأمور قناة ميسرة للغاية وتلقائية لنهوض بهذه المسؤولية جزئياً على الأقل.

٧. ضبط عمليات التقويم ومحاربة عوامل الفساد

والعميد مسؤول عن ضبط الامتحانات وضبط تقويم الطلاب لمحاربة أي غش أو شروع فيه ومحاربة أي تساهل أو تعنت بغير مسوغ. وهو إذ يفعل ذلك يقوم بمسئوليته المهنية، وهو أيضاً يسهم في نشر ثقافة العدل والأمانة والاجتهاد بين الطلاب والأساتذة على السواء. انه بطريق مباشر وغير مباشر يدعم أيضاً المكانة العلمية والسمعة العلمية لكلية والجامعة.

٨. خلق المناخ العلمي والنفسي

العميد مسؤول عن خلق المناخ العلمي والنفسي الذي يشعر فيه الأساتذة بالأمان والاطمئنان، ويتوقع منهم الإبداع والابتكار وحرية الرأي وحرية الفكر.. وعليه تشجيع الأساتذة (والطلاب) في تفوقهم وتميزهم، وتوفير التوفير والاحترام لهم وتلبية طلباتهم المشروعة دون إبطاء. وأود هنا على وجه الخصوص أن أشير الى أهمية التعامل المتميز بالحب والرعاية مع شباب الأساتذة، وأيضاً الى أهمية التعامل المتميز بالتوفير والاحترام مع شيوخ الأساتذة. العميد مسؤول عن تهيئة بيئة

يشعر فيها الأساتذة المتفرغون بعد سن التقاعد أنهم يؤدون مهمة جلية ويقومون بواجبات هامة،
وان يستفيد بالفعل من عطائهم وإسهاماتهم، وهناك عشرات المجالات لهذه الاستفادة.

٩. النظام العام والآداب العامة في الكلية

العميد مسؤول عن حماية النظام العام والآداب العامة في الكلية، وتلك بديهية أولى بحكم
أننا نعيش في دولة القانون، على أنى أود التأكيد على أن العميد سيكون له تأثير كبير عند
التطبيق، فان مفهوم النظام العام مفهوم واسع، وسيكون التفسير الذي يأخذ به العميد مهما في
تحديد هوية المناخ في كليته، وبالتالي نوع الثقافة السائدة فيها.

١٠. كفاءة استخدام الموارد المتاحة

العميد مسؤول مهنيًا عن كفاءة استخدام الموارد المتاحة له، خاصة المال العام، وعليه بالتالي
توخي الحذر والدقة في الإنفاق، وفي تفويض سلطة البت في الشراء أو الإسناد، وفي تشكيل لجان
الممارسة ولجان فض المظاريف ولجان البت ولجان الاستلام، فكل هذه اللجان لها دور في الحفاظ
على المال العام.

وعلى العميد أيضاً أن يتوخى الأمانة التامة عند التصرف في أي موارد تتاح للكلية عن طريق
الوحدات ذات الطابع الخاص، أو المنح، أو تمويل البحوث، أو غير ذلك من المصادر. المهم أن يكون

العميد أميناً في التصرف. والأثر المترتب على هذه الأمانة (أو عدم الأمانة) يتجاوز كثيراً الحالة التي نكون بصددنا إلى التأثير العام في مناخ الكلية، والآثار المضاعفة بعد ذلك على الأساتذة والإداريين والطلاب، ثم الآثار النهائية على المجتمع ككل. وأنا أتحدث عن هذه الآثار سواء كانت إيجابية أو سلبية.

١١. تطبيق سياسة الموارد البشرية المتمشية مع القيم والأخلاق

العميد مسؤول عن تطبيق سياسة الموارد البشرية المتمشية مع القيم والأخلاق المهنية العامة
فمثلاً:

- إذا تعلق الأمر بالتعيين طبق القانون، والتزم بالسياسات العامة، وحاول اختيار الأصح دائماً.
- وإذا تعلق الأمر بالتنمية المهنية حاول جاهداً توفير فرص التنمية المهنية للجميع حسب طاقاتهم والمتوقع منهم، وعليه أخذ نشاط التنمية المهنية مأخذ الجد والمسئولية.
- وإذا تعلق الأمر بالتحفيز استخدم كل ما في طاقته من حوافز مالية أو معنوية لتحقيق التحفيز الكافي ليحافظ على قوة الدفع في الحركة العلمية والتعليمية والنشاطية بالكلية.

- وإذا تعلق الأمر بالمتابعة وتقييم الأداء كان أميناً في المتابعة، وأميناً في التقارير وأميناً في التقييم.

- (وهذا حكم عام) وإذا تعلق الأمر بتشكيل لجان الاختيار، أو لجان التقييم، أو لجان فحص البحوث، أو اللجان العلمية، أو لجان القطاعات، أو غير ذلك من اللجان المؤثرة على الأفراد والمؤثرة في نفس الوقت على الجامعة، إذا تعلق الأمر بذلك وجب التدقيق في الاختيار والموضوعية فيه.

- وإذا تعلق الأمر بتوقيع الجزاءات التصحيحية على العميد ألا ينسى أن الهدف هو التصحيح وليس الانتقام أو "تصفية الحسابات".

- وإذا تعلق الأمر بالترقيات وجب على العميد مراعاة التزاماته المهنية والإنسانية معاً فلا يسير في إجراءات ترقية بغير جدارة مهنية، ولا يؤخر ترقية لأسباب شخصية، على أن يكون رائده دائماً هو الصالح العام ومصلحة الأستاذ محل الترقية.

١٢. تنمية الصف الثاني وإتاحة الفرصة أمام القيادات الشابة:

- عميد الكلية مسئول عن تنمية الصف الثاني وإتاحة الفرصة أمام القيادات الشابة (وهنا نحن نتحدث عن العميد ولكني اذكر بان الحديث في هذا الجزء هو عن كل القيادات الجامعية، والملاحظات على الجميع متقاربة).
- على العميد أن يوجه الأساتذة والعاملين الى أن خدمة المجتمع جزء أساسي من مسئولية الجامعة، وان يوجه الأنشطة الجامعية بما يؤدي الى النهوض بهذه المسئولية على أكمل وجه ممكن.
- أن تنمية وتجهيز القيادات الجديدة، أو الجيل الثاني والثالث من القيادات مسئولية مهنية رئيسية للقيادات الجامعية. وصحيح أن بعض القيادات الجامعية تفضل دوام الحال، مع أن ذلك من المحال، إلا أن الكثرة الغالبة تدرك مسئوليتها في هذا الشأن، حيث يعبر تواصل الأجيال عن استمرارية المؤسسة الجامعية ذاتها، واستقرار هيكلها، وأنظمتها، وسياساتها.
- على القيادات الأكاديمية للكلية أن تبذل قصارى جهدها لإرساء مجموعة من المعايير الرسمية وغير الرسمية المرشدة لسلوك الأساتذة والعاملين بمعنى أن يقوموا بتطوير مجموعة من المبادئ والقواعد المعبرة عن أخلاقيات وآداب المهنة لتكون مرجعاً ومرشداً في نفس الوقت يلتزم به الجميع. وبصفة عامة أن على العميد تطوير وتطبيق سياسات أخلاقية في عمله تطبيقاً للمبادئ الأخلاقية العامة، فما لا يوجد بشأنه نص يطبق ما هو معروف من معايير ومبادئ أخلاقية عامة.