

♥ دليل أخلاقيات وآداب المهنة (جامعات)
♥ حقوق الملكية الفكرية



اعداد
أ.د. مصطفى ثروت

♥ دليل أخلاقيات وآداب المهنة (جامعات) ♥ حقوق الملكية الفكرية

اعداد

أ.د. مصطفى ثروت

الضغط على أي عنوان باللون الأحمر
يمكنك من الانتقال السريع للمحتوى ،
كذلك الضغط على كلمة أو سهم Back
تعدد للمحتومات ثالثة

لا تحسن العلم ينفع وحده ما لم يتوجر به بخلاق

العلم إن لم تكنفه شمائل تعليه كان مطية الإخفاق

محتويات الموضوع

الوحدة الأولى : ما المقصود بأخلاقيات وآداب المهنة ؟ وما أهميتها في الجامعة ؟

صفحة		
3	مقدمة ومحاور أساسية	
9	ما الأخلاق ؟	1
14	الجامعة منظمة أخلاقية	2
15	لماذا نهتم بالأخلاق في الجامعة ؟	3
15	المنافع المترتبة على الالتزام الخلقي في الأعمال عموماً	1/3
16	لماذا تزداد أهمية الأخلاق في الجامعة ؟	2/3
19	من أين نستمث المبادئ الأخلاقية ؟	4
	الوحدة الثانية : ما الأخطاء الشائعة بشأن أخلاقيات المهنة ؟	
20	أخلاقيات المهنة تعني فقط الالتزام بالقوانين	1
21	أخلاقيات العمل هي مسألة دينية لا شأن لنا بها	2
21	أخلاقيات العمل مسألة تقررها الجامعة ولا يقررها الأستاذ	3
22	أساتذة الجامعة على خلق، ولا داعي للانشغال بأخلاقيات المهنة	4
22	مناقشة الأخلاقيات مسألة فلسفية أو أكاديمية، ولا علاقة لها بالممارسة العملية	5
23	مناقشة أخلاقيات المهنة لن تغير سلوك الأساتذة	6
23	المبادئ الأخلاقية ليس لها استثناءات	7
24	مطلوب التطبيق الحرفي للقواعد دون الالتفات إلى حكمتها	8
	الوحدة الثالثة : ما المطلوب - أخلاقياً - من الأستاذ الجامعي ؟	
24	نطاق المسؤولية الأخلاقية للأستاذ	1
25	أخلاقيات المهنة في التدريس الجامعي	2
28	أخلاقيات المهنة في تقويم الطلاب وتنظيم الامتحانات	3
32	أخلاقيات المهنة في البحث والتأليف والإشراف على الرسائل	4
36	أخلاقيات المهنة في قبول الهدايا والتبرعات	5
37	المسؤولية الأخلاقية للأستاذ عن النمو الخلقي لطلابه	6
	ملحق " كلام في الأخلاق "	

43 أخلاقيات المهنة في خدمة الجامعة والمجتمع 7

الوحدة الرابعة : المسئولية الأخلاقية للقيادات الجامعية

47	تقديم	1
47	المسئوليات الأخلاقية لعميد الكلية (كمنهج للقيادات)	2
47	أسلوب القيادة	1/2
48	الانضباط والالتزام واحترام الوقت	2/2
49	العدل والإنصاف	3/2
49	التنافس الشريف	4/2
50	تهينة مناخ العمل في فرق	5/2
50	الأهداف الخلقية للأنشطة الطلابية	6/2
50	العلاقة مع أولياء الأمور	7/2
50	ضبط الامتحانات والتقويم	8/2
50	خلق المناخ العلمي والنفسي الملائم	9/2
51	حماية النظام العام والآداب العامة	10/2
51	كفاءة استخدام الموارد المتاحة	11/2
51	سياسة الموارد البشرية	12/2
52	تنمية الصف الثاني	13/2
53	مكانة وكرامة ومهابة الأستاذ الجامعي	14/2
53	خدمة المجتمع	15/2
54	إرساء المعايير	16/2
45	السياسات الأخلاقية	17/2

الوحدة الخامسة : إعداد وإصدار ميثاق أخلاق وآداب المهنة في العمل الجامعي

55	الميثاق الأخلاقي – ماذا ولماذا ؟	1
55	ضرورة الميثاق	1/1
55	الأخلاق في القانون الحالي للجامعات	2/1
57	ما الميثاق الأخلاقي ؟	3/1
57	هل يرحب الأساتذة بإصدار الميثاق ؟	4/1
58	من يعد الميثاق وكيف ؟	2
	دور الإدارة العليا بالجامعة	1/2
	عملية الإعداد	2/2
	تحذير	3/2

نماذج لمواثيق أخلاقية جامعية وغير جامعية

60	ميثاق أخلاقيات التدريس الجامعي في جامعة Brandon	1
72	ميثاق أخلاقيات مهنة التربية في جامعة Montevallo	2
75	ميثاق أخلاق العمل الاستشاري	3
77	لائحة آداب المهنة الصادرة من النقابة العامة لأطباء مصر	4
	الوحدة السادسة : الملكية الفكرية وحقوق المؤلف وما يتصل بقضاياها	
89	الملكية الفكرية في جامعة دنفر	1
103	ندوة الويبو عن الملكية الفكرية	2
114	مواد ميثاق الالتزام بأخلاقيات المهنة بالكلية	3

إلى زملائي أعضاء هيئة التدريس

أخلاقيات وآداب المهنة لها طبيعة خاصة، لأنها لا تتعلق فقط بالجوانب الفنية في عمل الأستاذ الجامعي وإنما أيضاً بالأساس الأخلاقي لهذا العمل، وهي لا تتناول العقل فقط وإنما تتناول الضمير والوجدان. لذلك فإن هذا الموضوع يقوم على الصدق والشفافية، ويتطلب الحوار مع النفس قبل الحوار مع الآخرين، ويتوقع الالتزام في الأفعال قبل الأقوال.

وربما كان هذا هاماً في تأكيد أن أهم خصائص الموضوع هي تنمية الحوار حول قضايا حقيقية مستمدة من الحياة الجامعية، وليست مجرد قصص تخيلية أو إرهافات نظرية.

الملف - بين يديك - هو مرجع تستطيع قراءته وهدك وتأمل أفكاره وحواراته واستخلاص النتائج والأحكام بمفردك. إلا أن المشاركة في حوار حول الموضوع سيكون أكثر عانداً بالتأكيد، إن لم يكن لشيء فلتبادل الرأي والاطلاع على الرأي الآخر ومعرفة انتقادات الآخرين، كل ذلك يثري تجربة التعلم بلا حدود.

أخلاقيات البحث العلمي لها أهمية في تنمية البحث العلمي ذاته والرفع من أداء الكلية كما وكيفاً

الموضوع ليس سهلاً لأنه يطرح أكثر من سؤال نظراً لحساسية الرهانات المطروحة وتردد الكثيرين في التعرض إليه، بداية يجب التمييز بين الخلق العام وأخلاقيات البحث العلمي على المستوى المهني، ومن ثم وضع موثيق السلوك المهني في مجال البحث العلمي.

محاوِر أساسية

1- أخلاقيات البحث العلمي.

2- مدارس البحوث والرسائل الجامعية والتنمية البحثية.

3- الملكية الفكرية والقرصنة والانتحال المخل بأخلاقيات البحث العلمي.

4- اشكالية تقييم البحوث ووضع مقاييس تحكيم وجودة وما يثيره هذا الموضوع من انعكاسات ايجابية على تنمية البحوث ذات الجودة العلمية المرموقة أو سلبية تتمثل في ضبابية المقاييس أو تدخل عامل المحاباة والمجاملة أو الاعتبارات الشخصية أو موازين القوى في الحكم على جدية البحوث أو عدم جديتها مما قد يغذي الرداءة ويقتل تدريجياً الكفاءة والاستحقاق.

بتسليط الضوء على العلاقة بين الباحثين فإن الأجواء غير موضوعية، ففي الندوات والنقاشات العلمية أو تسيير الأعمال بالمجالس المختلفة يسود جو من التنافر وتسود النزعة

الهجومية ورفض الآخر والتسلط وفرض الرأي، أي انعدام الحوار مما يزيد حالة العنف ويمهد إلى الانغلاق الفكري ويقتل تدريجياً عقلية النقد الذي به يتطور الخطاب العلمي بسبب سيادة النظام البيروقراطي في حين أنه يمكن الوصول إلى الهدف المرغوب بإبداء الرأي وتقبل الرأي الآخر (الديمقراطية).

مسألة تمويل البحث العلمي التي بنيت على اختيار مواضيع بحثية تبعاً للميول الشخصية للباحث الرئيسي دون إشراك الباحثين في الاختيار أي تفرض عليهم، كما أن أعضاء لجنة الإشراف العلمي لا دخل للطالب في اختيارها لوجود نظم وأعراف داخلية بالكلية تفرض توزيع الأعباء التدريسية والإشرافية بين السادة أعضاء هيئة التدريس بالتساوي وبالآدمية المطلقة، بناءً عليه فإن العديد من المواضيع الهامة تبقى في عداد المسكوت عنها أو تعتبر من المحرمات كما لا يشعر الباحث أنه يعمل بحرية وربما يشكل هذا إخلالاً بأخلاقيات البحث حين لا يمارس الباحث ملكة التفكير النقدي، كما أن تمويل البحث العلمي يكاد يكون معدوماً إلا من كانت له حظوة في معمل له إمكانيات أو مشروع له جهة داعمة، هذا يستلزم تكوين رابطة تعاون بين الباحثين لكسر الطوق الذي يمنع ميلاد فكر حر ونقدي.

أخلاقيات القراءة

إشكالية القراءة والكتابة هي إشكالية تواجه الباحثين في كل مكان وكل زمان بغض النظر عن التخصص الدقيق، تتمثل في الاختيار الواعي أو غير الواعي لما يُقرأ لجمع المادة العلمية فهو اختيار قصدي ونقدي وليس اعتباطياً ويتحكم في حيادية القراءة، فالقارئ هو الذي يخلق الأثر أو ناتج العملية البحثية وهنا تُطرح قضية حيادية القراءة، فالقارئ عادة ما يمتلك الأثر ويخضعه لأهوائه وميوله الفكرية وأحياناً لمزاجه فهناك مصادر علمية لم تُقرأ فعلاً أو أسوء قراءتها (أي قارئ هذيان يجمع من الشرق والغرب دون موضوعية وهدف، وقارئ نرجسي يتلذذ بمناطق معينة دون أخرى من مجال تخصصه).

المادة العلمية التي يجمعها الباحث في مجاله لمعاينة رهانات على المستوى العلمي لا بد وأن تتمثل في كشف آليات الهيمنة التي ينشدها وهنا يمكن أن يقع النظر على الانتماء العلمي والهوية حيث تلعب المعطيات الشخصية دوراً كبيراً، فالكثير من الباحثين يجد صعوبة في الاندماج بالمدارس العلمية بنفس القسم أو نفس الكلية ويفضل التفرد والانغلاق الفكري.

اتهامات وتبريرات وتفسيرات

في باب المدارس العلمية وتقييم البحوث ومسائل القرصنة واللصوصية في الجامعات حيث توجد إشكالية هامة تتمثل في إخلال الأستاذ الجامعي من جهة أو الطالب من جهة أخرى بأخلاقيات علاقة الاحترام والثقة والمصداقية والمثابرة التي من المفترض أن تجمع بين الطرفين كما أن علاقة التوتر والتشنج بين الأساتذة بعضهم البعض أو بين الأساتذة والطلاب هي نتيجة تردي وضع الجامعة والبطالة المقنعة فيها والبطالة الفعلية في سوق العمل وتهافت الطلاب على الدراسة لا شغفاً بالمعرفة والبحث أو عن استحقاق وإنما هروباً من شبح البطالة والهنوسة والفقر الذي يتهدد الكثير من طلبة الكليات الجامعية.

يرى البعض أن الخطايا السبع للأستاذ الجامعي نتيجة للحصانة الجامعية (أي تجنب محاسبة النفس أو إقصاء مجال الأخلاق من الجامعة) تعاني من سبعة خطايا ذكرها برنار مارييس تتمثل في:-

نتيجة لكونهم ورثة "عالم مضمحل" (قصة العجوز والإبنة التاريخية للكنيسة)

الكسل و الجهل و الشهوانية و الحسد و التغيبية و الغرور و المحاباة

هذا التجريد القاسي قد ينطبق على أحوال الجامعة اليوم نتيجة للأسباب التي تم ذكرها فالجامعه بها أشخاص لا علاقة لهم البتة بالمعرفة والتحصيل والبحث العلمي.

وعن غياب تصور أو سياسة واضحة المعالم متناسقة العناصر للبحث الأكاديمي رغم وفرة وكثرة الدوريات التي تصدرها الجامعات المصرية والهادفة لرفع مردود الأبحاث المنشورة بها مع انعدام الحوافز والتميز وقلة الإمكانيات والصعوبات الإدارية.

هناك إشكالية أخرى وهي ضعف مستوى الطالب الحاصل على الثانوية العامة والملتحق بالكلية وتهاون الكلية (فيما مضى) في تقويمه وتعليمه وتوجيهه نحو سوق العمل، ندرة الابتعاث إلى الخارج والحصول على درجات علمية عالية مما يقلل من عدد المدارس العلمية وتصبح العملية تصنيع محلي، الناتج منها هو أنماط مستنسخة لما هو موجود أصلاً مما يؤثر بالسلب على جودة ناتج العملية التعليمية والأطروحات المقدمة.

وإن كان هناك بعض المقترحات للتحسين منها

- تخصيص 2% من الناتج المحلي الخام للبحث العلمي أو من مدخولات الجامعة للبحث العلمي.

- تنمية سياسة التوثيق ورصد التطورات التكنولوجية في العالم ونشرها وترويجها محلياً.
- آلية الترقى للدرجات الأعلى واللجان العلمية الدائمة، فالعلاقة الموجودة بين اللجنة وطالب الترقى يشوبها التوتر والتشنج بين أعضاء اللجنة وبقية الزملاء المترشحين فضلاً عن تدخل عوامل المحاباة والمجاملات والعداوات أثناء التقييم مما قد يشكك في مصداقية الدرجات الممنوحة.
- تبعاً للقوانين المنظمة للجامعات المصرية بتعديلاتها العديدة لا يشترط المُشرع في المترشح أو المكلف للتعين في السلك الجامعي سوى التميز العلمي وهو عنصر وجدت اللجان العلمية الدائمة صعوبة في تقديره كماً وكيفاً، وما زال التعديل جاري، لهذا يجب على عضو هيئة التدريس أن يمتاز بالإنتاج العلمي المتواصل وتقديم أعمال مبتكرة تمكنه من الاطلاع والثراء الواسع في مجاله والمجالات ذات الصلة فضلاً عن تملكه لتقنيات البحث والكتابة الجيدة وإتقان اللغات كما يجب على القائمين خلق أرضية مناسبة لتنمية البحث العلمي في الجامعات وخارجها وتطوير الكفاءات العلمية حسب التقاليد الجامعية المعمول بها في أرقى جامعات العالم التي تحترم مبادئ أخلاقيات البحث العلمي.

الملكية الفكرية ومقاومة القرصنة

- في باب القرصنة العلمية والانتحال والسرقات للمخيلين بالأخلاقيات العلمية، فإن استفحال الظاهرة نتيجة عاملين أساسيين يتمثلان في تدني ظروف البحث العلمي لقلّة الامكانيات البحثية أما العامل الثاني فيتمثل في تطور وسائل الاتصال وما أحدثته ثورة الإنترنت من تدفق وانسياب للمعلومات والنصوص.
- هناك بعض المواقع الخاصة بمكافحة القرصنة والسرقات أكدت على أهمية التشهير العلني داخل الحرم الجامعي وعلى صفحات الإنترنت والبريد الإلكتروني لمعاقبة المذنبين ومقاضاتهم للحد من تنامي الظاهرة لدى الباحثين خصوصاً العلوم الإنسانية، هناك بعض من الدول النامية صدر بها قوانين وتشريعات تهدف إلى حماية حقوق الملكية الفكرية غير أنها في الواقع بقيت حبراً على ورق ولم تقدر على حماية ضحايا القرصنة ولا على معاقبة المذنبين ولم تبرز قط فاعليتها سواء بسبب تعقد إجراءات التقاضي وطولها أو عدم تنفيذ الأحكام أو عدم نجاعتها في ردع الجناة.

- يجب الإعلام السمعي والبصري عن تنمية مردود البحث العلمي ونشر نتائجه تعميماً للفائدة وتواصلًا مع المجتمع كما أن الإدارة الرشيدة وحسن الظروف المادية والمعنوية لها تأثير فاعل.

التخطيط يقود إلى التغيير

الضغط ضد التغيير	الضغط باتجاه التغيير
- الراحة والكسل	- الاخفاقات في النواحي المادية
- الخوف من التغيير	- مهددات التنافس
- الجهل	- قيادة ذات رؤية
- غياب الخبرة والمهارات	- الأداء الضعيف
- عدم رؤية الجدوى من التغيير	- الجو السياسي العام
- الضغوطات اليومية	- الضغوطات الخارجية
- العنجهية	

انتبه !!

موضوع أخلاقيات وآداب المهنة غير قائم بالقواعد الأخلاقية الواجبة أو قائم بالمسموحات والمحظورات في السلوك الجامعي. كما أنه لا يقصد مطلقاً تقييد حرية الفكر الأكاديمي في التقييم والتوصل إلى الحكم الأخلاقي المناسب.

إنه

إطار مرجعي نستهدي به في مناقشة قضايانا الأخلاقية، وفي التوصل إلى المبادئ والقواعد الواجبة الاتباع، كما أنه أداة لتنمية القدرة على إصدار الأحكام الأخلاقية في مواجهة مختلف المواقف العملية بالجامعات.

لمن موضوع أخلاقيات وآداب المهنة ؟

موضوع أخلاقيات وآداب المهنة موجه إلى:

جميع أعضاء هيئة التدريس من مدرس إلى أستاذ

- جميع القيادات الجامعية من بين أعضاء هيئة التدريس شاملاً رؤساء الجامعات والنواب والعمداء والوكلاء ورؤساء الأقسام وغيرهم من مديري المراكز ورؤساء الوحدات .. الخ.
- جميع المدرسين المساعدين والمعيرين باعتبارهم يشكلون القاعدة المغذية لهيئة التدريس، وباعتبارهم يقومون ببعض الأعمال الجامعية كتدريس التطبيقات، أو البحث العلمي أو المعامل أو غير ذلك من الأعمال الجامعية التي نتوخى فيها أيضاً الالتزام بأخلاق المهنة.
- ومع ذلك فسوف نستخدم لفظ الأستاذ الجامعي للتعبير عن هذه الفئات جميعاً اختصاراً للألفاظ والمساحة، ما لم تكن هناك حاجة للإشارة إلى فئة محددة بالاسم، كأن نتحدث عن الواجبات المهنية للعميد في رناسة الامتحانات.

تعالوا

نتعرف معاً على أهداف أخلاقيات وآداب المهنة وما نتوقعه منها
أهداف أخلاقيات وآداب المهنة وفانديتها
يستهدف الموضوع:

- تنمية معارف ومهارات واتجاهات الأستاذ الجامعي بشأن أخلاقيات وآداب المهنة ؛
- تنمية القدرة على التقييم الأخلاقي للأفعال والأقوال والتصرفات في إطار العمل الجامعي ؛
- اكساب الأستاذ الجامعي مهارات التعامل الفعال مع المواقف الأخلاقية المحيرة في العمل الجامعي ؛
- التدريب على إعداد ميثاق أخلاقي لمهنة أعضاء هيئة التدريس

و بعد الانتهاء من هذا الموضوع نتوقع أن يكون القارئ قادراً على:

- تعريف أخلاقيات وآداب المهنة والتمييز بين المداخل المختلفة للأخلاق.
- بيان مبررات إعداد موائيق أخلاقية في الجامعة وتقييم الفائدة منها.
- فهم والافتناع بالمبادئ الأخلاقية الواجبة الاتباع في العمل الجامعي.
- التقييم الأخلاقي للبدائل والقرارات والأقوال.
- السعي لتطبيق المبادئ الأخلاقية في سلوكه الجامعي والزام الآخرين بذلك.

ما الأساليب المستخدمة ؟

لأن هذا الموضوع ذو طبيعة خاصة فإنه لن يعتمد على إعطاء معلومات بدرجة كبيرة، وإنما يقوم على تنمية فرص الحوار والنقاش الموضوعي حول القضايا الخلقية، فالهدف ليس أن نحفظ مجموعة من القواعد الخلقية ونرددتها عند اللزوم، وإنما الهدف هو تطوير قناعة حقيقية لدى القارئ بأهمية الالتزام الخلقى، وتنمية مهارة الحكم الأخلاقي لديه، وتنمية استعداده للالتزام الأخلاقي في العمل.

وعلى ذلك فإن الموضوع يتبع الأساليب التالية:

- المحاضرة في نطاق محدود لتأصيل المفاهيم الأساسية.
- الحوار وجلسات العصف الذهني وتمثيل الأدوار.
- حل التمارين والحالات المستمدة من واقع الحياة الجامعية.
- اجراء البحث الفعلي لإعداد ميثاق أخلاقي.

الجدول الزمني لجلسات المناقشة

هناك مرونة كبيرة في جدولة الأعمال على أن يتم الالتزام بالإطار العام للجلسات كما يلي:

- الجلسة الأولى خصوصية الجامعة كمنظمة أخلاقية.
- الجلسة الثانية تصحيح المفاهيم الخاطئة حول الأخلاق.
- الجلسة الثالثة أخلاقيات التدريس الجامعي.
- الجلسة الرابعة أخلاقيات تقويم الطلاب والامتحانات.
- الجلسة الخامسة أخلاقيات البحث والتأليف والإشراف على الرسائل.
- الجلسة السادسة أخلاقيات قبول التبرعات والهدايا.
- الجلسة السابعة أخلاقيات الأنشطة الطلابية.
- الجلسة الثامنة أخلاقيات القيادات الجامعية.
- الجلسة التاسعة إعداد الميثاق الأخلاقي .

الوحدة الأولى

رجوع
↑

ما المقصود بأخلاقيات وآداب المهنة ؟

وما أهميتها في الجامعة ؟

بانتهاه هذه الوحدة تكون عزيزي القارئ:

- قد استطعت تعريف الأخلاق والتمييز بين مصادر المبادئ الأخلاقية ؛

- أدركت التصور المتقدم للجامعة كمنظمة أخلاقية وظيفتها نشر الأخلاق والالتزام بالأخلاق؛
- وتعرفت على الأسباب الخاصة التي تجعل الاهتمام بالأخلاق بالجامعة مسألة حتمية ؛
- واكتسبت مهارة التعامل مع عدد من المعضلات الأخلاقية التي قد تصيب الأستاذ الجامعي بالحيرة وعدم القدرة على الاختيار.

1- ما الأخلاق ؟

- في أبسط تعريف: الأخلاق هي أن تعرف ما هو التصرف الصحيح وما هو التصرف الخطأ ثم أن تفعل ما هو صحيح.

وهذا تعريف بسيط ومحدد وواضح.

- ولكن المسألة في واقع الأمر ليست بهذه البساطة والوضوح. لماذا ؟

لأن التصرف الصحيح كثيراً ما تحيطه ظلال الغموض والحيرة، بل إن الإنسان كثيراً ما يطلب منه الاختيار بين بديلين يبدو أن كليهما صحيح...

وصحيح أن غالبية التصرفات الخاطئة تكون واضحة مثل السرقة أو الكذب أو الغش، ولكن الحياة في الواقع ليست كلها أبيض وأسود.

إن السؤال الصعب ليس هو ما الذي يجب علينا ألا نفعله، وإنما السؤال الصعب حقيقة هو : ما الذي يجب أن نفعله ؟

ودعونا نتحدث قليلاً عن المعضلات الأخلاقية **ethical dilemmas** التي تواجهنا طول الوقت. لنأخذ بعض الأمثلة:

- من الواجب علينا أن ننشئ ونحسن الجامعات (وهذا يحتاج لتمويل) ومن الواجب أيضاً أن نوقف الزيادة المستمرة في الأسعار والضرائب والرسوم.
- الصحيح أن توفر الخدمات الاجتماعية المجانية لكل الناس دون تفرقة بسبب النوع أو اللون، أو النشأة، ومن الصحيح أيضاً أن تولي عناية خاصة لأولئك الذين تتميز بينهم الاجتماعية بدرجة عالية من الحرمان.
- الصحيح أن تكتم أسرار من انتمك عليها، والصحيح أيضاً أن تتعاون مع الشرطة بإعطاء معلومات تفيدهم، مع أنه سبق لك الالتزام بسريرتها.

ولنراجع بعض الحالات العملية من الواقع الجامعي الذي نعيشه بالفعل

حالة عملية (1) من مكتب العميد

دخل الدكتور حافظ محفوظ مكتب العميد غاضباً. لماذا ؟ لأن العميد منع توزيع مذكرة التطبيقات المصاحبة لكتاب الدكتور حافظ محفوظ والتي على الطلاب استخدامها في تنفيذ تكليفاتهم والإجابة عليها وتسليمها للدكتور حافظ لتكون أساساً لاحتساب درجة أعمال السنة.

ألا تحرصون على مصلحة الطلاب ؟ ألا يهكم أن يكون هناك أساس موضوعي لدرجات أعمال السنة ؟؟ ألا تقدرون قيمة الجهد الفكري وحقوق الملكية الفكرية ؟ تلك بعض التساؤلات الساخنة التي دارت في ذهن الدكتور حافظ. وهو معه بعض الحق.

ولكن من جهة أخرى فإن العميد رأى في الزام الطالب بشراء مذكرة التطبيقات المصاحبة للكتاب إجباراً للطالب على شراء الكتاب، مع أن الأصل هو حماية حرية الطالب، ولا يجوز إلزامه بشراء الكتاب، بل أن الطالب يحق له تسليم تكاليفات أعمال السنة على أي ورق آخر .. والعميد معه بعض الحق.

ما الذي يجب أن نفعله الآن ؟ إن الاختيار هو بين تصرفين يبدو أن كليهما صحيح. ما القواعد الأخلاقية الواجبة هنا ؟

حالة عملية (2) من مكتبة الكلية (R. Kidder, 1996)

دق جرس التليفون في المكتبة، رفعت الأمينة أمينة السماعة وجاء صوت رجل يسأل عن القوانين الخاصة بالاغتصاب. سألت الأمينة عدة أسئلة لاستيضاح الطلب، ثم لعدم إشغال الخط لفترة طويلة (كسياسة للمكتبة) أخبرته أنها سترد عليه تليفونياً بعد دقائق بعد أن تكون بحثت له عن طلبه، وأخذت بالطبع تليفونه واسمه ووضعت السماعة.

وما أن همت بالنهوض لتبحث عن المراجع المطلوبة حتى نهض رجل كان جالساً على مقربة منها ومن التليفون وأبرز لها تحقيق الشخصية لإعلامها أنه ضابط مباحث جنائية، وطلب منها اسم الرجل الذي اتصل بها وتليفونه. السبب : أن المحادثة التي سمعها غصباً عنه جعلته يشك في أن الرجل الذي اتصل بها له علاقة بجريمة الاغتصاب والقتل التي وقعت أمس في منطقة مجاورة.

ماذا يجب على الأمينة أن تفعل ؟ فمن جهة هي تسكن في نفس المنطقة التي وقعت فيها الجريمة وتشعر بضرورة فرض النظام والقانون والضرب بيد من حديد على المجرمين، وهي كسيدة خصيصاً قلقة من حقيقة أن هناك مجرماً طليقاً يبحث عن ضحية جديدة، وهي كمواطنة تشعر بواجب

نحو مساعدة السلطات للقبض على المجرمين. وهي لا تتصور كم سيؤنبها ضميرها إذا لم تخبر الشرطي بما طلب ثم وقعت جريمة اغتصاب جديدة غداً.

هذا من جهة، ولكن الأمانة تشعر أيضاً بأن واجبها كأمانة مكتبة والتزاماً بأداب وأخلاقيات المهنة أن تحافظ على سرية من يتصلون بالمكتبة طالبين الخدمة. وهي تشعر بأن حرية وأمان الحصول على معلومات بشفافية كاملة هو أحد أهم دعائم الديمقراطية، بل إنه لو بدأنا في تصنيف الناس الذين يطلبون المعلومات حسب أسئلتهم ثم نتعقبهم ونحقق معهم فإن دولة الإرهاب البوليسي تكون قد حلت. إن حق كل إنسان في خصوصية أسئلته وبحثه عن المعلومات جزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان، هكذا شعرت أمانة المكتبة، وعموماً ربما كان هذا الشخص مجرد طالب يكتب بحثاً عن أركان جريمة الاغتصاب.

إن الاختيار الذي تواجهه أمانة هو اختيار بين تصرف صحيح وتصرف صحيح. فمن الواجب أن ندعم جهود الشرطة والمجتمع في البحث عن المجرمين وعقابهم، ومن الواجب في نفس الوقت أن نحترم خصوصية وسرية اتصالات طالبي الخدمة من المكتبة، كما تقضي بذلك أخلاقيات وآداب المهنة. لماذا كان الاختيار صعباً؟ لأن أخلاقيات المهنة واضحة تماماً في ذهن أمانة المكتبة. ولولا ذلك لتعاونت على الفور مع الشرطي وأعطته الاسم والتليفون لعله يستطيع القبض على المجرم الذي روع المنطقة ليلة أمس.. ومع ذلك لو كانت الأمانة ملتزمة حرفياً وبيروقراطياً بقواعد ميثاق أخلاق المهنة لما فكرت مطلقاً في أن هناك مشكلة والتزمت بقواعد السرية ورفضت أي تعاون مع الشرطي، بل وربما عاتبته لأنه تنصت بغير حق على مكالمة لا تخصه.

- وما زال الاختيار صعباً.

حالة عملية (3) من كمنترول الفرقة الرابعة

انتهى الدكتور حامد نحمد الله وفريقه من مراجعة كراسات الاجابة لجميع المواد، وتم رصد الدرجات في الكشوف، وحسبت المعدلات والتقديرات. وطبقت (بالرصاص) قواعد الرأفة المعتادة كل عام. وأصبحت النتيجة جاهزة للعرض على لجنة الممتحنين لاتخاذ ما تراه مناسباً سواء بتطبيق نفس قواعد الرأفة المعتادة أم غيرها.

اتصل الدكتور محمد التابعي بالكنترول واستطاع أن يعرف نتيجة ابنة أخته هند، وقدّر أنه لو كانت الدرجات المسموح بها كرامة هي 5 درجات بدلاً من 3 درجات لنجحت هند وحصلت على البكالوريوس. اقترح د/ محمد الدكتور نحمد الله أن يعرض على لجنة الممتحنين رفع درجات الرأفة

إلى 5 درجات ويطبق هذا على كل الطلاب وتحسن النتيجة بوجه عام وهذا لصالح الكلية خاصة أن كلية التجارة سخية في درجاتها والنتيجة أن خريجها يكسبون كل مسابقات التوظيف أو البعثات.

رأى الدكتور نحمد الله أن الاقتراح قد تكون له وجاهته، ولكن ترد عليه عدة ملاحظات : أولاً ما كان يجب أن تتسرب النتيجة إلى الدكتور محمد قبل اجتماع لجنة الممتحنين وثانياً أن الاقتراح دافعه هو مصلحة هند وليس مصلحة الكلية وثالثاً إن قرارات لجنة الممتحنين يجب أن تعرض وتتخذ وتنفذ دون معرفة أسماء الطلاب، ورابعاً أنه لو أخذ بهذا الاقتراح لكان هناك إخلال بمبدأ تكافؤ الفرص.

احترار العميد في التصرف عندما عرض عليه الأمر، خاصة أنه صديق حميم للدكتور نحمد الله ويحترم نزاهته، وفي نفس الوقت لا يشكك أحد في نزاهة الدكتور محمد التابعي وفي أنه يتوخى المصلحة العامة، وأصبح الخيار، هل نعرض الأمر على لجنة الممتحنين أم لا ؟ وهل إذا عرض تقال كل المعلومات أمام الاجتماع أم لا ؟ وهل إذا اتخذ قرار في أي اتجاه نكون قد طبقنا الأخلاق ؟ ما رأيك أنت؟

• والأمثلة الأخرى كثيرة على المعضلات الأخلاقية التي تواجه المرء بصفة يومية عندما تكون التصرفات المتعارضة كلها منبثقة من قيم أصيلة وهامة مستقرة في ضمائرنا وتتنافس على توجيه سلوكنا.

4- معضلات شائعة

وأهم المعضلات الشائعة :

- الصراع بين الصدق والولاء.
- الصراع بين مصلحة الفرد ومصلحة المجموع.
- الصراع بين مقتضيات الأجل القصير ومقتضيات الأجل الطويل.
- الصراع بين العدل والرحمة.

وأن الأستاذ الجامعي إذ يواجه بمثل هذه المعضلات يتوقع منه الناس جميعاً أن يكون تصرفه هو النموذج ولذا يجب أن نندرس بشيء من التفصيل الوضع الخاص للجامعة وللاستاذ الجامعي في قضية أخلاق المهنة.

2- الجامعة منظمة اخلاقية

رجوع
↑↑

1/2- الالتزام الخلقي حتمي

لما كانت الجامعة معنية أساساً ببناء البشر وتحسين ظروف الإنسان، فإنها تكون منظمة أخلاقية بالضرورة، لأنها تعني بالبناء العلمي والخلقي للطالب، وعليها بالتالي أن تحرص على تنمية بيئة أخلاقية في التنظيم وإلا 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 متمشية مع الأخلاق.

2/2- ما مواصفات البيئة الأخلاقية في الجامعة ؟

• أول المواصفات هي الوعي الخلقي

فأساتذة الجامعة (وجميع العاملين) يجب أن يدركوا تماماً المترتبات الأخلاقية لسياساتهم وأفعالهم ولسياسات وأفعال الجامعة أيضاً. يجب أن ندرك الأثر الأخلاقي لسياسة الجامعة بشأن عدالة الامتحانات، أو لسياسة تعيين المعيدين . فلو حدث مثلاً أن صاحب حق في التعيين لم يعين تكون هناك آثار أخلاقية كبيرة تتجاوز حالة المعيد الذي لم يعين، وتمتد إلى كل المعيدين وكل العاملين بل وكل الطلاب، وربما إلى المجتمع الواسع خارج الجامعة.

ولو حدث أن درجات الامتحان الشفوي لم تكن موضوعية فإن الأثر الخلقي يتجاوز حدود الطالب المستفيد أو المتضرر إلى نطاق أوسع بكثير ويشمل الثقة والمصداقية والاحساس بالعدل والاحترام، الخ . المهم أن نعي أن سياساتنا وتصرفاتنا لها آثار أخلاقية واسعة، وأن هذه الآثار تتجاوز الحالة التي نتعامل معها، والوقت الذي نتعامل فيه.

• وثاني المواصفات تحمل الأساتذة لمسئولياتهم الأخلاقية

والمقصود هنا ألا نكتفي بتحقيق الوعي الأخلاقي، وإنما أن ننتقل إلى الالتزام الأخلاقي ليس فقط على مستوى الأستاذ الفرد وإنما على مستوى المجموع فيقبل الأستاذ ويتحمل المسؤولية بشأن أخلاقياته هو كفرد وبشأن أخلاقيات الجامعة ككل.

هاتان هما أهم دعامتان في البيئة الأخلاقية للجامعة:

رجوع
↑↑

3/2- وما تعريف الأخلاق الجامعية ؟

أخلاقيات الأستاذ الجامعي هي مجموعة من معايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التي يستخدمها الأستاذ والعاملون كمرجع يرشد سلوكهم أثناء أداء وظائفهم.

3- لماذا نهتم بالأخلاق في الجامعة ؟

1/3- المنافع المترتبة على الالتزام الأخلاقي في الأعمال عموماً

يقولون " إنك إذا وظفت شخصاً لديك فقد وظفت أخلاقه معه " هذه قاعدة سلوكية عامة، فلا يتصور منطقياً أن يفصل الشخص عن خلقه عندما يطلب منه التصرف الحر، وقد نلتزم بالقواعد واللوائح ولكن هذا الالتزام يتأثر بعمق وصلابة الاقتناع بالأساس الخلقى لهذه القواعد واللوائح. هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن هناك عشرات المواقف التي يطلب فيها التصرف دون أن يكون هناك حكم واضح في القواعد واللوائح. من هنا كان الالتزام الخلقى ضرورياً، ولذلك منافع عديدة.

1/1/3- الاهتمام بالأخلاق يسهم في تحسين المجتمع ككل، فتراجع 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 بالتدرج أيضاً، أمام المجتهدين. كل هذا وغيره يتحقق إذا التزم الجميع بالأخلاق.

2/1/3- الالتزام بأخلاقيات العمل يسهم في شيوع الرضا الاجتماعي بين غالبية الناس كنتيجة لعادلة التعامل والمعاملات والعقود واسناد الأعمال وتوزيع الثروة وربط الدخول بالمجهود، ... الخ

3/1/3- أخلاقيات العمل تدعم البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالنفع على الفرد وعلى المؤسسة وعلى المجتمع.

4/1/3- 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.

5/1/3- إن الالتزام الخلقى في المؤسسة يؤمنها ضد المخاطر بدرجة كبيرة، حيث يكون هناك التزام بالشرعية، وابتعاد عن المخالفات، أو الجرائم، والتمسك بالقانون، فالقانون من قبل ومن بعد ليس إلا قيمة أخلاقية .

6/1/3- 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 المؤسسة وتنميتها ونجاحها.

7/1/3- 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.

8/1/3- إن وجود ميثاق أخلاقي تلتزم به المهنة أو المؤسسة يكون بمثابة دليل أو مرجع يسترشد به الجميع ليس فقط في تصرفاتهم، وإنما أيضاً عندما تتور الخلفات أو يثور الجدل حول ما هو السلوك الواجب الاتباع.

رجوع
↑

2/3- لماذا تزداد أهمية الأخلاق في الجامعة ؟

يوضح ما سبق عرضه المنافع العامة التي تترتب على الالتزام الأخلاقي في الأعمال وفي المهن عموماً، وينطبق ذلك على الجامعة وعلى الأستاذ الجامعي بطبيعة الحال.

على أننا نود إضافة عدد من الخصوصيات التي تجعل الالتزام الأخلاقي أكثر أهمية في مهنة الأستاذ الجامعي بالمقارنة بغيره.

1/2/3- الخصوصية الأولى :

الأستاذ الجامعي قدوة لطلابه

ويعني 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).

2/2/3- الخصوصية الثانية:

الأستاذ الجامعي مسنول عن النمو الخلقى لطلابه

إن الأستاذ مسنول عن تعلم الطلاب ونموهم الخلقى، ويخلق ذلك أمام الأستاذ معضلتان عليه مواجهتهما بفاعلية:

وهذه الأمور غاية في الأهمية، حيث من المفترض اجتماعياً أن تنمية قدرة الطالب على التفكير المستقل وقدرته على التفكير المنطقي هي الهدف الأسمى للتعليم، بل قد أزعج أن هذه التنمية هي السبب الأساسي لتبرير أن يكون التعليم إجبارياً.

في نفس الوقت لا يمكن إهمال أن التفكير المنطقي الرشيد والاستقلال في تكوين الرأي والموقف هما من أسس الأخلاق في مضمونها النهائي، بمعنى أنه في نهاية المطاف سنجد أن رشادة التفكير واستقلال الرأي هما أهم ما يميز الإنسان عن غيره من المخلوقات.

ولأهمية هذه النقطة، سأستطرد قليلاً.

قد يتساءل المرء بينه وبين نفسه، وهو سؤال في محله تماماً، لماذا لا يجوز لنا بني البشر أن نقتل انساناً بينما نسمح لأنفسنا بأن نقتل فأراً أو دجاجة؟ لماذا يعتبر العمل الأول من الممنوعات بينما العمل الثاني من المسموحات؟ ولعل أقوى وأخلص الإجابات وأكثرها إقناعاً هو أننا نتميز برشد السلوك ونختار سلوكنا بناءً على الأسباب، ونختار قيمنا ونلتزم بها ونقوم أنفسنا بناءً على مدى الالتزام بهذه القيم، وتلك هي الأمور التي تجعلنا مختلفين في هذه الدنيا. إن وجودنا هام جداً ليس لأن الإنسان فريد، وإنما لأن الإنسان مخلوق رشيد السلوك وقادر على الاختيار أي مستقل الاختيار. لقد استطردت في هذه النقطة لأوضح أهمية خاصية الاستقلال وأهمية خاصية السلوك الرشيد لتبرير وجود الإنسان ذاته.

• لنأخذ الاستقلال أولاً

كل طالب من حقه أن يكون رأيه بنفسه وأن يختار قيمه ومعتقداته، والأستاذ مطالب بأن يحترم هذا الاختيار. كيف يتأتى هذا، بينما الأستاذ مطالب بأن يغير طريقة تفكير الطالب وأن يحثه على التحول إلى فهم أفضل للأموور وممارسة أكثر استنارة. بعبارة أخرى:

كيف يكون الأستاذ مطالباً باحترام استقلال الطالب كإنسان، وفي نفس الوقت يكون مطالباً بتغيير الطالب؟

تلك واحدة من أهم المعضلات الخلقية التي تواجه الأستاذ.

• ولنأخذ الرشد ثانياً

الأستاذ الجامعي مطالب بأن يحترم التفكير الرشيد وأسلوب التسبب الخاص بالطالب، بل وأن يعلم الطالب كيف يفكر بأسلوب منطقي. وبالتالي فالأستاذ مطالب بأن يخضع أطروحاته لتقييم الطالب وحكمه.. أي أن الأستاذ عليه ألا يلقي النتائج للطلاب وإنما أن يعلمهم طرق الوصول إليها.. لا

يعلمهم المهارات، وإنما طرق تنمية المهارات .. لا يعلمهم الاتجاهات والآراء، وإنما طرق التفكير المؤدية إلى تكوين الاتجاهات والآراء.

وهذه هي المعضلة الثانية أمام الأستاذ!

سوف يقول البعض أن الطلاب غير ناضجين بالدرجة الكافية لممارسة التفكير المنطقي، ولكن العلم والتجربة كلاهما اثبتا خطأ هذا الافتراض في كثير من الأحيان، إن لم يكن في كل الأوقات. وخالصة القول أن الأستاذ الجامعي - خلافاً لغيره من أصحاب المهن أمامه معضلتان أخلاقيتان غاية في الصعوبة كنتيجة لكونه مسؤولاً عن النمو الخلفي للطلاب. هاتان المعضلتان هما:

كيف نلتزم باحترام استقلال تفكير الطالب ورأيه، وفي نفس الوقت نعمل على تغييره ؟

كيف ألتزم بتعليم الطالب منهجية التفكير المنطقي، وفي نفس الوقت أطلب منه التسليم بوجهة نظري؟

تمرين (1)

ما هي الطرق أو المداخل المتاحة أمام الأستاذ لحل كل من هاتين المعضلتين ؟

3/2/3- الخصوصية الثالثة :

عملاؤنا صغار

تمثل هذه الخصوصية صعوبة حقيقية في عمل الأستاذ الجامعي، بل قد يثار الجدل بالفعل حول من هم عملاؤك كأستاذ : 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 يخفي علينا احتمالات ومدى التعارض في الرؤى بين مختلف الأطراف، وبالتالي التعارض في توقعات الأطراف المختلفة منك كأستاذ فيما تفعله مع الطالب.

وسوف أعترف فوراً بجواز وجود تضارب في الرؤى بين الأطراف المختلفة صاحبة المصلحة في المهن الأخرى (كالزراعة أو الطب أو الهندسة أو المحاسبة)، ولكن المسألة في التربية أكثر صعوبة لأن الاختلاف لا يكون فقط حول تحديد مصلحة الطالب، وإنما أيضاً حول من له الحق في تحديد هذه المصلحة.

من هنا كان المصدر الثالث لخصوصية عمل الأستاذ الجامعي في تعامله مع القضية الأخلاقية.

وكما قلت سلفاً فإن الجامعة تتميز بأن وظيفتها نشر الأخلاق الحميدة ورسالتها البناء الخلقى للشباب؛ على الأقل هذا جزء من رسالتها. وبالتالي فإن تعاملنا مع أخلاقيات المهنة يكتسب أولاً مذاقاً خاصاً وثانياً أهمية مضاعفة.

4- من أين نستمد المبادئ الأخلاقية ؟

تستمد المعايير الأخلاقية من مصدرين رئيسيين:

1/4- المصدر الأول

القيم الانسانية الأساسية المنبثقة من الديانات السماوية:

“إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق“

ومن أمثلة هذه القيم الأمانة والصدق وعدم إيذاء الغير.

2/4- المصدر الثاني

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.

تمرين (2)

هل من المفيد أن نفرغ كل المعايير الأخلاقية الإرشادية في وثيقة يصدر بها قرار يكون مرشداً لسلوكيات الأستاذ؟ لماذا نعم؟ ولماذا لا؟

الوحدة الثانية

ما الأخطاء الشائعة بشأن أخلاقيات المهنة ؟

بانتهاه هذه الوحدة تكون عزيزي عضو هيئة التدريس

- قد تعرفت على الأخطاء الشائعة بشأن أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي والجامعة ؛
- قادراً على التمييز بين الخطأ والصواب في هذه المقولات الشائعة استناداً إلى منطقك الشخصي وإلى المنطق العام للتفكير، وبما يساعدك على توجيه سلوكك فيما بعد.

سبق القول إن معرفة ما هو خطأ والمطلوب تجنبه أسهل في الغالب من معرفة ما هو صحيح والمطلوب تنفيذه، وأن هذا هو الذي يجعل أخلاقيات المهنة أحياناً تعنى بالنواهي أكثر مما تعنى بالأوامر. وعلى نفس النسق نجد أن البدء بتعداد الأخطاء الشائعة في شأن أخلاقيات المهنة أيسر وأسرع في التناول كتمهيد قبل تناول ما يجب التمسك به.

نعطي فيما يلي أهم الأخطاء الشائعة فيما يخص أخلاقيات المهنة عموماً، وأخلاقيات العمل الجامعي خصوصاً.

1- أخلاقيات المهنة تعني فقط الالتزام بالقوانين والقواعد القانونية الحاكمة للعمل ويترتب على مثل هذا الاعتقاد أن ننظر إلى الأخلاق على أنها تطبيق لقواعد قانونية محددة، ويصبح قانون الجامعات والتوجهات التي تقوم بها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد مثلاً هي المرجع فيما يخص الحكم الأخلاقي بالعمل الجامعي.

وهذا الطرح غير كافٍ بالتأكيد لعدة أسباب:

1/1- فالقانون عادة ما يتضمن قواعد عامة بدرجة كبيرة ولا تتطرق إلى تفاصيل المواقف العديدة التي يحتاج فيها الأستاذ إلى مرجعية أخلاقية.

2/1- إذا كانت القواعد الأخلاقية حين تستقر تماماً تجد طريقها إلى النصوص القانونية ، فالواقع يقول إن كثيراً جداً من القواعد والمبادئ الأخلاقية لم يتم استقرارها تماماً وبالتالي لا ينص عليها في القوانين.

3/1- أن النصوص القانونية ذاتها قد تحتاج إلى التفسير، وقد يختلف المفسرون في تفسيراتهم، بل وقد لا ترجع اختلافاتهم أحياناً إلى أسانيد موضوعية أو حجج منطقية. ولا غنى بالتالي عن الحكم الأخلاقي للشخص صاحب التصرف.

تمرين (3)

ما الأعمال التي تزري الشرف وتسئ إلى كرامة المهنة ؟ الإجابة مطلوبة لنطبق المادة 110 من قانون تنظيم الجامعات.

2- أخلاقيات العمل مسألة دينية ولا شأن لنا بها لأنها تخص علاقة العبد بربه.

ويترتب على ذلك ضياع أو غموض كثير من القواعد في زحام المجادلات الدينية، وربما اختلاف الأديان، بل وقد ينزلق المسئول إلى أن يترك المخالفين ليحاسبهم الخالق، أو لتولمهم ضمائرهم.

والحقيقة أننا في أخلاقيات المهنة نتعامل مع قضية إدارية وليست دينية، وما نحن معنيون به ليس تغيير المعتقدات والقيم وإنما إدارتها وفض النزاع فيما بينها. ولو كان الاحتكام لحكم الدين ميسراً وقاطعاً في تبيان السلوك الواجب في كل الحالات، ما اختلف الناس حول هل يحق للمحجبة أو المنقبة أن تدخل الجامعة أم لا، ولما اختلفوا حول وجوب وقف المحاضرة لأداء الصلاة في التو واللحظة إذا أذن لصلاة الظهر مثلاً.

رجوع



3- أخلاقيات العمل مسألة تقررها الجامعة ولا يقررها الأستاذ

ويتصور هذا الطرح أن الجامعة ستضع قوائم تفصيلية بما يجب وما لا يجب في كل صغيرة وكبيرة بحيث لا تترك مساحة لتقدير الأستاذ وحكمه الأخلاقي. وواقع الأمر أن الجامعة تضع سياسات وقواعد عامة وربما إجراءات تنفيذية أحياناً، ولكن يبقى الأستاذ الجامعي هو صاحب الحكم الأخلاقي الذي يسأل عنه في تطبيق تلك السياسات والقواعد وفي تنفيذ تلك الإجراءات، بل إن التطبيق أو التنفيذ الخاطئ قد يفرغ القاعدة من مضمونها وحكمتها، و يحولها إلى إجراء شكلي بلا غاية وبلا نتيجة.

خذ مثلاً ضبط جلسة الامتحان

القاعدة الأخلاقية التي وضعتها الجامعة هي إدارة جلسة الامتحان بما يجعل من الصعب على الطالب الغش، مع ضبط من يغش أو يشرع في الغش وإخراجه من الجلسة لاتخاذ الإجراءات.

ولكن التنفيذ المنوط بالأستاذ الجامعي يترك مساحة واسعة جداً للتقدير والحكم الأخلاقي المتوقع من الأستاذ . من ذلك مثلاً:

- تحديد المسافة بين الطالب وزميله وإمكانية نقله من مقعد إلى آخر.
- السماح أو عدم السماح بتبادل الأدوات بين الطلاب.
- السماح أو عدم السماح بالنظر إلى إجابات الآخرين من بعد.

- السماح أو عدم السماح بالكلام ؟ أول مرة.
- التصرف حال وجود برشامة تحت مقعد طالب.
- الإجابة أو عدم الإجابة على استفسارات الطالب بشأن أسئلة الامتحان.
- هل نعمم أو لا نعمم الإجابة على استفسارات طالب واحد / على كل الحاضرين في جلسة الامتحان ؟
- هل نعتبر أي كتابة على ورقة الأسئلة قرينة على الغش أم لا ؟
- وإذا اعتبرت قرينة هل نتعامل مع الطالب على أنه غشاش ؟ أم لا؟
- وعشرات التساؤلات الأخرى التي لا تخفي علينا جميعاً.

وما قصدت توضيحه هو أن القواعد التي تضعها الجامعة مهما كانت تفصيلية ومحددة، فإنها ستترك مساحة واسعة للتقدير والحكم الأخلاقي الفردي للأستاذ، وبالتالي يجب أن نهتم كل الاهتمام بأخلاقيات الأستاذ الجامعي، وكيف نحقق تنميتها.

رجوع
↑↑

4- الجامعة بخير والأساتذة على خلق، ولا داعي للانشغال بأخلاقيات المهنة.

يرد على ذلك بما يلي:

1/4- ليس كل الأساتذة بالتأكيد ملائكة، والوقوع في الخطأ وارد سواء بسبب نقص الخبرة أو بسبب سوء القصد، فإذا تعلق الأمر بنقص الخبرة وجب أن نعلم الناس، وإذا تعلق بسوء القصد وجب أن نحاسبهم.

2/4- كثير من المواقف التي تواجه الأستاذ تتضمن بدائل حقيقية متقاربة يمكن تبريرها جميعاً، ويحتاج الأستاذ إلى مرشد أو مرجع أخلاقي يساعده في الاختيار.

3/4- كثير من المواقف تتضمن الصراع بين رؤى متعارضة وربما مصالح متعارضة، ولا نستطيع أن نترك حل الأمر لأخلاق الأستاذ دون وجود قواعد ترشد السلوك.

4/4- أكثر البدائل المطروحة في أي موقف تتضمن مضاعفات أو نتائج هامة بالنسبة للأطراف المختلفة، وليس من العدل أن يترك عبء المسؤولية عن ذلك للأستاذ وحده.

5- مناقشة أخلاقيات العمل مسألة فلسفية أو أكاديمية، ولا علاقة لها بالممارسة العملية.

هذا غير صحيح بالمرّة. فصحيح أن الفلاسفة والأكاديميون قد بذلوا جهداً كبيراً في دراسة مسألة الأخلاق من مختلف جوانبها، ولكن ذلك لا ينفي مطلقاً أن الموضوع له بعد عملي تماماً، لأنه لا يمكن

ممارسة عمل الأستاذ دون الاستناد إلى معايير خلقية. بل الأكثر من ذلك أن كل ما يفعله الأستاذ ويقول له دلالة خلقية، سواء شاء ذلك أم لم يشأ.

مثلاً

- لو دخن السجارة أو لم يدخن.
- لو ارتدى ملابس متحررة أو محافظة.
- لو احترم مواعيد المحاضرة أو لم يحترمها.
- لو سمح بالمناقشة أو لم يسمح.
- لو نفذ وعوده أو لم ينفذ.
- لو حضر درسه أو لم يحضر.
- لو سمح بالاعتراض على رأيه أو لم يسمح.

كل هذه السلوكيات تتضمن دلالات خلقية بالنسبة للطالب وولي الأمر والمجتمع، وعلينا بالتالي مراعاة ما نراه ملائماً في سلوكياتنا كأساتذة من حيث الرسالة الخلقية التي تتضمنها تلك السلوكيات.

6- التدريب في أخلاقيات المهنة لن يغير سلوك الأساتذة

وهذه أخطر مقولة يمكن أن تدمر الجامعة. وكان الأخلاق تأتي صدفة أو تولد فجأة أو هي نتاج لضربات عشوائية لا رابط بينها.

وقديماً قال أرسطو إنك قد لا تفعل ما يجب عليك عمله، رغم أنك تعرفه تماماً. وهذا صحيح بالتأكيد ولكن السؤال هل الإنسان قابل للتعلم؟ أم لا؟ والإجابة بالإيجاب قطعاً. وإذا كان قابلاً للتعلم فهل التعلم ينصرف إلى المعلومات فقط، أم يمكن أن يمتد إلى تغيير السلوك؟ والإجابة طبعاً أن التعلم بالتعريف هو التغيير في السلوك الناتج عن اكتساب الخبرة. إذن يمكن تغيير السلوك بوسائل متعددة.

بعض هذه الوسائل يتضمن التحفيز الإيجابي وبعضه يتضمن التحفيز السلبي. وبعض هذه الوسائل يكون بالتعريف والإقناع، وبعضه يكون بالمجادلة والحوار.

المهم أن هناك طريقاً يمكن أن نسلكه لكي نحدث التأثير المطلوب في سلوك الأستاذ، ولا مجال للدعاء بأن التدريبات والحوارات ستكون عديمة الفائدة في تغيير سلوك الأستاذ.

أود إضافة إلى ما سبق أن أذكر الجميع بأن الإنسان مخلوق قادر على التعلم، وأن وسيلتنا الرئيسية في ذلك هي التعليم والتدريب.

رجوع
↑↑

7- المبادئ الأخلاقية ليس لها استثناءات

من المؤكد أن هناك مبادئ رئيسية لا استثناء لها مثل وجوب الامتناع عن تعذيب الطلاب لمجرد الاستمتاع بمنظرهم وهم يتألمون. مثل هذه المبادئ لا استثناء عليها. ولكن هناك مبادئ أقل مستوى

يجوز الاستثناء من تطبيقها إذا تعارضت مع مبادئ أعلى منها مستوى وأكثر أهمية. والاستثناء في هذه الحالة لا يعني أن المبدأ الذي استثنينا حالة من تطبيقه هو مبدأ خاطئ . فقط أنه تعارض مع مبدأ أعلى مستوى وأجدر بالتطبيق

8- المطلوب هو التطبيق الحرفي للقواعد دون الالتفات إلى حكمتها

هذه آفة بعض الأساتذة حين يظن أن مسؤوليته تنحصر في التطبيق الحرفي للقاعدة، وبالتالي يكون قد أوفى بمسئوليته الأخلاقية. بل إن بعض الناس يلتزم بالحد الأدنى للقواعد ويعتبر ذلك هو سقف مسئوليته الأخلاقية.

مثل هذا السلوك خطأ بالتأكيد، وهذا ما دعاني في موضع سابق إلى أن أحذر من اعتبار الأخلاق مسألة قواعد ونصوص قانونية فقط، فهي أوسع من ذلك بالتأكيد. كما سبق أن حذرت من اعتبار المسألة قواعد تضعها الجامعة دون مسؤولية على الفرد طالما طبقها، حيث أكدت أن السلوك الأخلاقي قرار فردي يسأل عنه الأستاذ.

ونصيحتي ... تجنب هذه الأخطاء جميعاً وتصدى إذا استطعت لتصحيحها إن قابلتها في طريقك

الوحدة الثالثة

رجوع
↑

ما المطلوب - أخلاقياً - من الأستاذ الجامعي ؟

بإنهاء هذه الوحدة تكون عزيزي عضو هيئة التدريس قد

- تعرفت على مسؤولياتك الأخلاقية في أداء واجبات التدريس وتقويم الطلاب والامتحانات ؛
- تعرفت على مسؤولياتك الأخلاقية في إجراء البحوث العلمية والتأليف العلمي؛
- اكتسبت مهارة الإشراف على الرسائل العلمية بمنطق أخلاقي ؛
- ناقشت وكونت حكمك الأخلاقي في مسائل قبول الهدايا والتبرعات ؛
- اكتسبت مهارة توظيف الأنشطة الطلابية لخدمة أهداف النمو الخلقى السليم للطلاب ؛ و
- تعرفت على واجباتك الأخلاقية في خدمة الجامعة والمجتمع.

1- نطاق المسؤولية الأخلاقية للأستاذ

أوضحت سلفاً أن كل ما يفعله الإنسان يتضمن رسالة خلقية، سواء كان ذلك بقصد أو بدون قصد، والأستاذ الجامعي 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.

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 وتهينة 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.

2- أخلاقيات المهنة في التدريس

1/2- المسئوليات الأساسية

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 سلبياً على عملية التعلم اللاحقة، وعلى مستوى الخريج، وعلى مستوى أداء المهن في المجتمع في نهاية الأمر.
- الالتزام بخلق الفرص لان 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 إلى نتائج مستقلة بناء على هذا التفكير.
- أن يحترم قدرة الطالب على التفكير، وأن يشجعه على التفكير المستقل، ويحترم رأيه المبني على أسانيد محددة.

- أن يسمح بالمناقشة والاعتراض وفق أصول الحوار البناء وتبعاً لآداب الحديث المتعارف عليها، وبما يهيئ فرصاً أفضل للتعلّم.
- أن يتقن مهارة التدريس، وأن يستخدم الإستراتيجيات والطرق والوسائل التي تساعده في إتقان التدريس وجعله مشوقاً وممتعاً ومفيداً في نفس الوقت.
- أن يؤدي عمله في المحاضرة أو المعمل إلخ بأمانة وإخلاص، حريصاً على النمو المعرفي والخلقي لطلابه ومعاونه.
- أن يتابع أداء طلابه إلى أقصى مدى ممكن، وأن يتيح نتائج المتابعة لطلابه 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 مسؤولية التعلّم إلى الطالب من خلال اتباع أساليب التدريس المناسبة.
- أن يمتنع عن إعطاء الدروس الخصوصية تحت أي مسمى بأجر أو بدون أجر.

2/2- صعوبات ومواقف عملية

- قد يقتضي توزيع الدروس في القسم أن يسند إليك تدريس مادة خارج التخصص الدقيق، أو مادة لا تتقنها تماماً، والنصيحة هنا أن تسعى بكل قوة إلى رفع مستوى التأهيل فيها، وقد يكون من المناسب في البداية الاستعانة في تدريسها بمؤلف منشور دون الانشغال بالتأليف الذي لا نضمن مستواه، وليس عيباً أن نستشير الزملاء الآخرين الأكثر خبرة في شأن كيفية تدريس المادة ومحتواها إلخ.
- قد تكتشف بعد فترة قصيرة من بدء تدريس المقرر ضعف التفاعل والتجاوب بينك وبين الطلاب. إن مسؤوليتك الأخلاقية والمهنية توجب عليك وقفة مع النفس، وقد تكمل هذه الوقفة بأخرى مع الطلاب أنفسهم لاستجلاء ما يفسر عدم تجاوبهم وعدم تفاعلهم. وأغلب الظن أن المكاشفة الصادقة والمحترمة مع الطلاب ستفتح لك الطريق لحل المشكلة.
- قد تواجه في بعض الأحيان فصلاً أو مجموعة من الطلاب مشاغبة وتصعب السيطرة عليهم في المحاضرة. والمسئولية الأخلاقية هنا توجب عليك مواجهة الموقف وعدم الهروب منه. فبعض الأساتذة يفضل العقاب الجماعي فيترك المحاضرة ويعاقب الجميع، أو يهدد بسلاح الامتحان

الصعب، أو الرسوب للجميع أو ما شابه ذلك. والرأي أن هذا السلوك غير مقبول مهنيًا وغير مقبول أخلاقياً.

حالة عملية (4) – ماذا يفعل العميد ؟

تتمتع الدكتورة فريدة بدمائة الخلق وسعة العلم المستمد من دراسة جادة في جامعتي عين شمس ومانشستر حتى حصلت على الدكتوراه في العلوم البيولوجية. وهي تقوم بتدريس مادة البيوتكنولوجيا لطلاب الفرقة الثالثة بكلية الزراعة وعددهم يزيد على المائة طالب. فوجئ العميد بأن أمين اتحاد الطلاب ومعه مجموعة من زملائه يلجأون إليه طلباً للمساعدة. لماذا ؟ لأن الدكتورة فريدة غضبت من شوشرة أو شغب بعض الطلاب فألغت المحاضرة، وأعلنت أنها لن تدخل لهم ثانية حتى نهاية السنة، وتوعدتهم بأن الامتحان سيأتي في المقرر بالكامل.

أوضح أمين الاتحاد أن هذه ليست المرة الأولى التي تلغي فيها الدكتورة المحاضرة لنفس السبب، ولكن هذه المرة قالت أنها لن تدخل ثانية .. ما ذنبنا نحن ؟ صرخ زملاء أمين الاتحاد، ودار حديث طويل عن من المسنول عن الانضباط ؟ الأستاذ ؟ أم الطلاب ؟ وما هو العقاب الفردي والجماعي ؟ وهل يجوز معاقبة الجميع بخطأ فردي ؟ وهل هذا عدل ؟! وهل هذا احترام للطلاب الملتزم أم عقاب له ؟ ... وكلام .. وكلام.

الدكتورة فريدة أصرت على موقفها لأن " الطلاب دول مش متربيين " وهي عالمة تدرس لطالبي علم، وليست " أراجوز يجذب انتباه المشاغبين.

وچار العميد أين تكمن المشكلة الحقيقية ؟ وكيف يواجهها ؟ هل يجبر الدكتورة على استئناف التدريس أم يسند المادة لأستاذ آخر ؟

- هل يجوز – أخلاقياً – إجبار الدكتورة على التدريس ؟ وهل ستعطي علماً حقيقياً في هذه الحالة ؟
- هل إدارة المحاضرة بنجاح أحد الشروط الأخلاقية لكفاءة الأستاذ ؟
- هل يجوز أن يسمح لطلاب الاتحاد بالتدخل في هذا الموضوع ؟
- هل الحرس الجامعي يمكن أن يساعد ؟
- هل نستقطب بعض الطلاب للإبلاغ عن أسماء زملائهم المشاغبين ؟

والمطلوب

كيف يتصرف العميد ؟ مع بيان موقف من أخلاقيات المهنة المبررة للتصرف المقترح.

حالة عملية (5) - الأستاذ غلطان

أنت تشرح موضوعاً معيناً وتوضح للطلاب الأسلوب الصحيح لتناول هذا الموضوع. فوجئت بأن أحد الطلاب يعترض لأن الأستاذ الفلاني تعرض لهذا الموضوع وقال طريقة ثانية خالص هي كذا وكذا. أنت في قرارة نفسك متأكد أن الأستاذ الفلاني مخطئ تماماً في كلامه وتحس أن مسئوليتك الأخلاقية : أولاً توجب تعليم طلابك ما هو صحيح وتعريفهم بما هو خطأ وثانياً توجب عليك أيضاً عدم التعريض بزملائك الآخرين. ماذا تفعل عموماً في هذا الموقف ؟ ثم ماذا تفعل إذا كنت تعلم مقدماً أن الأستاذ الفلاني مكابر ولا يعترف بخطئه ؟

- لأسباب خارجة عن إرادتك وإرادة الكلية تعطلت الدراسة أكثر من وقت الفصل الدراسي، وتجد صعوبة في تغطية المنهج بكفاءة. ماذا تفعل ؟ هناك بدائل متعددة من بينها : أخذ حصص إضافية، اختصار المنهج، نقل جزء من المنهج إلى الفصل التالي بالتعاون وبموافقة القسم العلمي، تأخير موعد الامتحان، إلغاء امتحان منتصف الفصل الدراسي توفيراً للوقت، عمل المادة " غير مكتمل " لكل الطلاب، تجاهل المشكلة تماماً. ماذا تفعل أنت ؟
- أسند إليك تدريس مادة معينة تتضمن قياسات دقيقة على أجهزة غير متاحة بالكلية الخاصة المنتدب للتدريس فيها. ماذا تفعل ؟ وهل يختلف الأمر إذا حدث نفس الموقف في الكلية الحكومية؟
- لاحظت أن إحدى الطالبات تبدي إعجاباً بأسلوبك، ثم تتطور إلى إعجاب بشخصيتك، ثم تتطور إلى افتتاح بطريقة إقائك للمحاضرة. ماذا تفعل ؟
- أنت معيد مسئول عن تدريس تطبيقات عملية مع الأستاذ المحاضر، وأعطاك الأستاذ تعليمات خاصة مفادها إلقاء الطلاب لتعاطي الدروس الخصوصية. وأنت لا تؤمن بالدروس الخصوصية، لجأت للعيد فأخبرك أن " الجامعة زي الجيش " بمعنى أن طاعة رؤسائك أمر واجب. ماذا تفعل؟
- ما أعطيناه أعلاه هو أمثلة قليلة من عشرات وربما مئات المواقف العملية التي تقابلنا أثناء التدريس، وكلها تتضمن أبعاداً أخلاقية، وأي تصرف سيكون له أثر أخلاقي ومجتمعي في نفس الوقت.

والمطلوب أن يعي الأستاذ مسئولية الأخلاقية ويتصرف بناء على قبوله تحمل تلك المسئولية ..

3- أخلاقيات المهنة في تقييم الطلاب وتنظيم الامتحانات

1/3- المسئوليات الأساسية

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.
- توشي العدل والجودة في تصميم الامتحان ليكون متمشياً مع ما يتم تدريسه وما يتم تحصيله، وقادراً على فرز مستويات الطلاب حسب تفوقهم.
- توشي 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 أقاربهم.
- لا يسند تصحيح الكراسات إلا لأشخاص مؤهلين ومؤمنين.
- 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 لاتخاذ 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.

رجوع
↑

2/3- صعوبات ومواقف عملية

- من الجائز أن تطلب من طلابك تقديم بحث في موضوع معين، ثم تكتشف بعد ذلك أنهم لا ينفردون بإعداد البحوث، وربما يلجأون لأشخاص ذوي خبرة لمساعدتهم، وربما لمكاتب متخصصة نظير أجر. وأنت بطبيعة الحال لا تعرف مدى المساعدة، وتأثير ذلك على تعلم الطالب من عدمه.

حالة عملية (6) – حالة اشتباه

سعد الدكتور / حامد سعادة بالغة بمستوى البحث الذي كان يفحصه والمقدم من الطالبة / إسعاد في مادة الاقتصاد حول (المشروعات التنموية). بعد أسبوع، لاحظ أن هناك تشابهاً في الأفكار مع بحث جديد قدمه له الطالب / أحمد حمدي. لم يكن التطابق تاماً، ولكن الأفكار متشابهة، والاستنتاجات متقاربة، وأسلوب العرض واحد.

الطالبة/ إسعاد من أنبه طلاب المجموعة والطالب/ أحمد لم يسبق ضبطه في أي سلوك غير سليم ولكن الدكتور حامد " مش مرتاح"

- يجرى بعض طلاب الهندسة الزراعية على اللجوء إلى المكاتب الاستشارية الهندسية لمساعدتهم في عمل مشاريعهم دون علم الأستاذ (وربما بعلمه!) ويثير ذلك عدداً من القضايا.
 - هل يمكن اعتبار ذلك من قبيل تكثيف جرعات التدريب للطلاب تحت اشراف متخصص (بالمكتب الاستشاري)؟
 - هل يمكن النظر إلى ذلك على أنه خداع للأستاذ الذي تصور أن المشروع جهد خالص للطلاب؟ وماذا نفعل؟
 - هل من العدل أن يستعين طالب قادر بمكتب استشاري لمعاونته، بينما يحرم طالب فقير من ذلك؟
 - وهل الدنيا كلها فيها مساواة، أم يجب الاعتراف بأن القادر من حقة توظيف ماله لتحسين تعلمه وتحسين نتائجه وهذا عين العدل؟
 - وهل هناك وسيلة لقياس مدى التعلم المحقق؟
 - وهل يجوز أن يطلب الأستاذ من الطالب عملاً لا يستطيعه فيلجأ لمساعدة الغير؟
 - وهل في كل الأحوال يجب إعطاء درجات للطلاب على المشروع الذي ساعده فيه مكتب استشاري خارجي؟
 - وهل سيستمر هذا الطالب في الاعتماد على غيره فيما يتولاه من أعمال بعد التخرج وممارسة المهنة.
- قد يبلغ عدد كراسات الإجابة التي يقوم الأستاذ بتصحيحها في نهاية الفصل الدراسي عدة مئات أو بضع كراسات، وهو لا يعتذر عن عدم التصحيح لسببين الأول أنه مرتبط بالمكافأة والثاني أنه لا يطمئن لمصححين آخرين، بل يتبادل الأساتذة استخدام اسمائهم (على الورق) لإضافة حصص كراسات وبالتالي حصص المكافآت.

ويثير هذا الأمر عدداً من القضايا الأخلاقية:

- ♥ هل يمكن الاطمئنان عملياً لدقة / عدالة التصحيح في هذه الظروف؟
- ♥ هل الأستاذ أوفي بالتزامه الخلفي أمام الطالب إذ يصحح كراسته في هذه الظروف (لا تستغرق الكراسة كلها أكثر من دقائق معدودة)؟
- ♥ هل إذا استعان الأستاذ بمعيدين لمساعدته في التصحيح يكون قد أخل بالتزامه الخلفي؟

♥ وهل إذا أعطينا الكراسات لغير الأكاديميين وغير المؤهلين لتصحيحها وهم لم يقوموا بالتدريس وغير حاصلين على الدكتوراه، هل يتعارض ذلك مع أخلاقيات المهنة؟

• مع تفشي ظاهرة الدروس الخصوصية في بعض التخصصات وخصوصاً بواسطة الهيئة المعاونة أصبحت مسألة أعمال السنة ومن يحدد درجاتها جديرة بالاهتمام، وإذا قلنا إن الهيئة المعاونة لا تشارك في وضع درجات أعمال السنة، واجهتنا مشكلة أخرى وهي أن الأستاذ في الكليات الكبيرة لن يستطيع وضع تلك الدرجات بدقة وعدالة، فهل نلغي نظام أعمال السنة؟ وإذا أغيناه هل في هذا نوع من التخلي عن مسئوليتنا في توفير أحسن تعليم بأفضل الطرق؟

• ثم هناك مسألة الاختبارات الشفوية، وهي مسألة تثير الشبهات في بعض الأحيان وربما احتارت الجامعات في ضبطها بسبب انزلاق بعض الأساتذة إلى تبادل المجاملات، وتصل المجاملات أحياناً إلى العننية، وهو أمر مدمر للتعليم، وللمصداقية، ولشخصية الطالب، وللمهنة ذاتها.

• أود أن أذكر الزملاء بأن عدم الدقة في تعليم الطالب أو في تقدير درجاته، قد يؤدي إلى تخرج المهندس غير الكفاء أو الطبيب غير المؤهل أو المحاسب الجاهل. وفي كل هذه الحالات يكون الأستاذ الذي لم يراع أخلاق المهنة مع هؤلاء الطلاب مسئولاً جزئياً عن الجرائم التي سيرتكبها هؤلاء الخريجون الجهلاء في المجتمع، حين تنهار الأعمال غير المؤداة بجودة عالية، وحين يموت المريض الذي عالجه طبيب جاهل أو أطعمه مهندس زراعي ليس له ضمير. ما أريد التأكيد عليه هو أن التساهل في تخريج طالب غير جدير بالتخرج هو مساهمة غير مباشرة أولاً في تدهور المهنة وثانياً في الأخطاء التي سيرتكبها هذا الخريج بعد ذلك.

• يدرج بعض الأساتذة على التيسير على طلابهم وذلك بالتنويه إلى الموضوعات التي سيأتي فيها الامتحان، أو الأسئلة التي سيأتي الامتحان من بينها حتى يقيمه الطالب تقييماً عالياً فيتفاخر بذلك بين أقرانه، أو ما شابه ذلك. السؤال الهام هنا: ما التقييم الأخلاقي لهذا السلوك؟

○ قد يقال أن الأستاذ رحيم بطلابه، ولكن هل الرحمة هنا تتعارض مع العدل؟

○ وهل من العدل أن يعطى أستاذ الامتحان ولا يعطيه آخر؟ بمعنى هل يتحقق تكافؤ الفرص هنا؟

○ وهل يكون الأستاذ قد نهض بمسئولياته الأخلاقية في تعليم الطلاب بجدية إذا هو فعل ذلك؟

○ وهل الأستاذ يكون بمسلكه هذا يعمل في اتجاه ضد الجدية في المجتمع؟

○ وهل إذا لم يذكر الطالب إلا الموضوعات المحددة للامتحان، هل يكون الأستاذ مسئولاً أخلاقياً

عن هذا التقصير؟

○ وهل مسلك الأستاذ هذا يسهم في نشر قيم " الاستسهال " " والفهلوة " و " النجاح بغير

جهد " في المجتمع؟

• وحكايات كثيرة حول تلاعب في النتائج في نفس العام، وفي أعوام سابقة.

تمرين (4) - أعطنا تجربتك

يُدعى الزملاء القارئون لهذا الموضوع لأن يساهموا بتجاربهم الشخصية ذات الدلالات الاخلاقية فيما يخص الامتحانات والنتائج.

تمرين (5) - والحل ؟

يُدعى السادة القارئون إلى اقتراح حل عملي لإحدى التجارب التي تمت إثارتها في هذه المناقشة بالتمرين (4)

رجوع
↑↑

4- أخلاقيات المهنة في البحث والتأليف والإشراف على الرسائل العلمية

1/4- المسئوليات الأساسية:

يجب أن يلتزم الأستاذ الجامعي بعدد من المسئوليات الرئيسية في شأن البحث والتأليف العلمي والإشراف على الرسائل العلمية:

- 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 توخي 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 محددًا وواضحًا ومقدار الاقتباس مفهومًا بدون أي لبس أو غموض.
- في الإشارة إلى المراجع تذكر المراجع بأمانة تامة وبدقة تمكّن 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 للمستقصى 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 والمعرفة أكبر.
- المحافظة على سرية البيانات واجبة، خصوصاً إذا تعلق الأمر بأمور شخصية أو بمسائل مالية أو سلوكية.
- يراعي أن تنسب المؤلفات إلى صاحبها ولا يليق أخلاقياً تبادل الأسماء على المراجع ابتغاء مكاسب مالية أو وجهة علمية.
- يراعى تحديث البيانات في المؤلفات المقررة على الطلاب حتى لا يتوهم الطلاب حقائق مغلوبة نتيجة لعدم تحديث البيانات، أو على الأقل لا يكونوا محيطين بالأوضاع الحديثة، وهذه مسؤولية أخلاقية جسيمة.

مثال

- لا يجوز أن يتحدث الكتاب المقرر عن مشكلة نقص تبريد الفواكه المعدة للتصدير في مطار القاهرة، في حين تكون الثلجات الجديدة قد عالجت هذه المشكلة.
- ولا يجوز أن نضرب الأمثلة في تحويلات العملات بالريالات السعودية التي تساوي 40 قرشاً في حين أن الواقع يكون 174 قرشاً.
- ولا يجوز أن نعرض مثلاً لموازنة الدولة وبها فائض بالملايين في حين أن الواقع يشير الى وجود عجز مزمن من عشرات السنين.
- كل هذه نماذج للمسئولية الأخلاقية التي يضحى بها الأستاذ في سبيل عدم بذل بعض الجهد لتحديث بيانات.

- ولدى الإشراف على الرسائل العلمية فالأستاذ 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 للطلاب والتي لا تكون أكثر مما يجب فلا يتحمل الطالب مسؤوليته، ولا تكون أقل مما يجب فلا يستفيد الطالب من أستاذه.
 - تعويد الطالب على تحمل مسؤولية بحثه وتحليلاته ونتائجه والاستعداد للدفاع عنها.

- التأكيد المستمر على الأمانة العلمية والسرية.
- تدريب الطالب على التقييم المستقل والاختيار الحر أثناء تنفيذ البحث على أن يتحمل نتيجة قراره.
- تنمية خصال الباحث العلمي في الطالب.
- التقييم الدقيق والعاقل 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 أو نمودج سيء للطالب وثانياً قد يمس بالضرر شخصية الطالب، وبذلك يكون الأستاذ قد أخل بمسئوليته الخلقية إزاء المساهمة في النمو المعرفي والخلقي السليم للطالب.

2/4- صعوبات ومواقف عملية

- قد لا يتوافر بالقسم العلمي الأستاذ المتخصص في الموضوع المطلوب تسجيله للماجستير أو للدكتوراه، والأفضل في هذه الحالة عدم تسجيل الموضوع، أو على أقل تقدير ندب أستاذ من خارج القسم للإشراف.
- لا يجوز مطلقاً أن يشرف أستاذ على موضوع خارج نطاق اختصاصه العام، بمعنى أن أستاذ الاقتصاد (المتخصص في الاقتصاد الزراعي) يفضل أن يشرف فقط على رسائل هذا النوع، ويجوز أن يشرف على رسائل في فروع أخرى لفروع العلم بمعاونة زميل آخر، ولكنه لا يجوز أن يشرف على رسالة في العلوم البيولوجية مثلاً، كما لا يجوز أن يشرف أستاذ العلوم البيولوجية على رسالة في المحاسبة أو الاقتصاد الزراعي مثلاً.
- وما قيل عن الإشراف يقال أيضاً عن الاشتراك في لجان الحكم.
- يميل بعض الأساتذة إلى الاستعانة بالقيادات الإدارية الممارسة في لجان الحكم على الرسائل، ولا بأس في ذلك بشرط أن يتوافر للشخص المنتدب لهذه المهمة الخصائص والقدرات التي تؤهله للحكم على البحث بأسلوب علمي.
- قد يتطرق إلى علم الأستاذ أن زميلاً له يتساهل في مسألة الإشراف سواء بأن يقوم هو بأعمال تخص الطالب، أو يتساهل في المعايير العلمية أو ما شابه ذلك. كيف نتصرف في هذه الحالة؟ وهل يجوز لرئيس القسم التدخل؟ وهل يجوز حجب التسجيل عن أحد الأساتذة؟ وهل من الممكن اشتراط دخول مشرف آخر معه. كل هذه مسائل تستحق التأمل والتدبر.

- وإذا لاحظنا التزايد المخل في عدد الرسائل التي يشرف عليها الأستاذ (وصل الرقم لأحد الأساتذة إلى 70 رسالة) ما الذي يجب أن نفعله؟ وهل تحديد حد أقصى هو تدخل في الحرية الأكاديمية؟ وهل بذلك نحجب طاقة بحثية عن المجتمع؟
- وإذا وقع أستاذ في محذور الرشوة أو الابتزاز بشأن الرسائل، كيف نتعامل مع الموقف؟
- ولنتدارس معاً هذه الحالة المنشورة في إحدى الجرائد اليومية خلال أبريل 2004.

حالة عملية (7)

إحالة أستاذ جامعي وطالب دراسات عليا للمحاكمة، الأول طلب رشوة من الثاني لتساهله معه في مناقشة الماجستير.

ووفق المستشار النائب العام على إحالة أستاذ جامعي وطالب دراسات عليا إلى محكمة الجنايات لاتهامهما في قضية رشوة تتلخص وقائعها في تسهيل الأول حصول الثاني على درجة الماجستير في مقابل حصوله على مبلغ مالي وحاسب آلي وجهاز عرض سينمائي. وكانت خيوط القضية قد تجمعت أمام المستشار المحامي العام لنيابة أمن الدولة، والذي أشرف على التحقيقات التي أجراها رئيس النيابة في الفترة من نوفمبر عام 2002 حتى أيام قليلة ماضية والمتهم فيها أستاذ ورئيس قسم إدارة الأعمال بطلب رشوة لنفسه من الطالب نظير تسهيل حصوله على درجتي الماجستير فالدكتوراه، مقابل حصوله أولاً على جهازي كمبيوتر محمول وعارض سينمائي يبلغ ثمنهما 1700 دينار كويتي، وثانياً على 500 دينار كويتي وقد أقر المتهم الثاني في بلاغة للرقابة الإدارية بأنه في أثناء دراسته للماجستير بكلية التجارة طلب منه المتهم الأول جهازي الكمبيوتر والعارض السينمائي مقابل تسهيل مناقشته لرسالة الماجستير، وبعد إتمام المناقشة والتحاقه بالمرحلة التمهيدية للدكتوراه بذات القسم الذي يرأسه المتهم الأول، ونظراً لظروف عمله بدولة الكويت، والتي يتعذر معها حضوره المحاضرات في مصر بينما ينص قانون تنظيم الجامعات على حضور نسبة 75% من المحاضرات، فقد طلب منه الأستاذ الجامعي (مرة أخرى) مبلغ 500 دينار كويتي على سبيل الرشوة مقابل عدم إثبات غيابه عن حضور تلك المحاضرات .. قامت الرقابة الإدارية باستئذان نيابة أمن الدولة العليا لمراقبة هواتف المتهمين حيث حضر المتهم الثاني إلى مصر 4 إبريل الحالي، وتم الاتفاق بينه وبين المتهم الأول على اللقاء، حيث قامت الرقابة الإدارية بتصوير اللقاء وتسجيله وعندما تسلم المتهم الأول مبلغ الرشوة من المتهم الثاني تم ضبطه عقب ذلك. (الأهرام في 2004/4/23)

السؤال:

- أين الحقيقة وأين الخيال؟
- كيف نقي الجامعة شر هذا السلوك؟

- كيف نحمي الجامعة من التشهير ؟
- كيف نحمي العلم ؟ والعلماء ؟ والطلاب ؟
- وحكايات سرقة الأبحاث العملية والمؤلفات العلمية أيضاً كثيرة.

تمرين (6)

يُدعى السادة القارئون في الموضوع إلى مناقشة الضوابط التي تحكم:

- إعداد وإجازة الرسائل العلمية.
- إعداد ونشر البحوث بأمانة.

5- أخلاقيات المهنة في قبول الهدايا والتبرعات

1/5- المسئوليات الأساسية

يمكن حصر المسئولية للجامعة والأستاذ فيما يلي :-

- لا يجوز قبول الهدايا أو التبرعات من جهات مشبوهة أو من أشخاص سيئى السمعة 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 أن وجد بالجامعة.

2/5- صعوبات ومواقف عملية

- شركة الشرقية للدخان أكبر منتج للسجائر في مصر تتبرع بمبلغ 10 ملايين جنيه لتطوير المستشفى الجامعي . هل يقبل هذا التبرع من الشركة الشرقية للدخان ؟ أم أن كلية الطب ستجد أن هذا التبرع لا يتمشى مع رسالتها في المحافظة على صحة الناس ؟
- رجل أعمال كبير على وشك دخول انتخابات مجلس الشعب يتبرع بمليون جنيه للجامعة لبدء مشروع تطويري للبيئة المحلية. هل تقبل الجامعة التبرع وفيه شبهة توظيف سياسي ؟ وهل تدخل الجامعة طرفاً في تحسين صورة المرشح على حساب غيره من المرشحين ؟ وهل تأثير الجامعة ثمنه مليون جنيه ؟
- كلية الزراعة جامعة عين شمس تريد بناء مبني خاص لشعبة اللغة الإنجليزية من تبرعات خريجها. هل هذا مقبول ؟ وكيف ترد الكلية هذا الجميل ؟

حالة عملية (8)

استيقظ مجتمع الجامعة على رسائل بالبريد الإلكتروني لجميع الأساتذة ولكثير من الطلاب تستنكر استقبال الجامعة لرجل الأعمال المرشح في الانتخابات في قاعة الاحتفالات الكبرى وتدين التوظيف السياسي للجامعة لخدمة شخص معين. وتلا ذلك حملة صحفية قوية ضد الجامعة ورئيسها.

- ماذا تفعل الجامعة ؟
- هل ترد ؟ وهل يرسل الرد باسم العلاقات العامة ؟ أم باسم رئيس الجامعة؟
- وهل الصمت أفضل ؟
- وهل تصميم حملة مضادة ممكن ؟
- وهل التراجع عن التعاون مع رجل الأعمال أفضل الحلول ؟

5- المسؤولية المهنية للأستاذ عن النمو الخلفي لطلابه

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

• كما سبق أن ذكرت 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.

حالة عملية (9) - هل يحق لنا التدخل ؟

درج الدكتور حمزاوي على التبسط الشديد مع طلابه بما في ذلك المزاح المفرط وتبادل النكات (أحياناً ذات الإيماءات الجنسية) والخروج معهم في نزاهات محدودة في أمسيات الصيف الحار. كان الدكتور حمزاوي قد عاد لتوه من بعثته بإنجلترا ويتبنى أفكاراً متحررة بعض الشيء سواء في العلاقات بين الناس أو في ملبسه أو تعامله مع طلابه، ولا يذكر العميد أنه رأى مرة يرتدي رباط عنق، رغم أنه قوي جداً في مادته، والطلاب يحبونه خصوصاً الإناث .. وكثيراً ما كان يستخدم جزءاً كبيراً من وقت محاضراته للتحدث مع الطلاب في موضوعات يهتم بها الشباب، ويقول عادة آراء متحررة بدأت تثير بعض التعليق، وأحياناً الاستياء في مجتمع الطالبات المحافظات إلى حد ما.

فوجئ الدكتور عميد الكلية بتليفون من رئيس الجامعة يطلب منه أن " يلم " الدكتور حمزاوي شويه لأن الناس مستاءة وشخصية مرموقة كلمته إمبراح في الموضوع لما عرف أن بعض أولياء الأمور ستعقد جلسة خاصة لمناقشة سلوكيات الدكتور حمزاوي.

الدكتور العميد معروف بأنه أحرص الناس على كرامة الأستاذ الجامعي، وهو مؤمن إلى حد بعيد بحرية الفكر وحرية الرأي، وهو قبل ذلك وبعده يؤمن باستقلال الجامعة عن الأجهزة الحكومية وله معارك معروفة في الدفاع عن هذا الاستقلال.

ولكنه هذه المرة في حيرة شديدة. هل تستطيع المساعدة ؟ ما نصيحتك ؟

• الأستاذ الجامعي مسئول عن السعي بكافة السبل المباشرة وغير المباشرة لان 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.

رأى صواب يحتمل الخطأ ورأيهم خطأ يحتمل الصواب

• على الأستاذ الجامعي أن يدرك أدواره المتعددة بالنسبة للطلاب، وأن يؤهل نفسه للقيام بهذه الأدوار بكفاءة وفعالية، وأن يمارسها فعلاً بإخلاص نهوضاً بمسئوليته الجسيمة في التنشئة الخلقية لطلابه.

من هذه الأدوار مثلاً:-

دور الأستاذ

دور رئيس القسم

دور الصديق

دور الزميل

دور الأب

دور المصحح

دور الرائد

إن الأستاذ الجامعي هو كل ذلك وأكثر بالنسبة لطلابه، فلا يهمل أيّاً منها، ولا يتناقض سلوكه معها، ويتشكل في المواقف المختلفة بما يلزم 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 لان الموقف يتطلب ذلك.

ويلاحظ أن بعض أساتذة الجامعة لا يأخذون مسألة الريادة الطلابية مأخذ الجد، ولا يعطونها الوقت أو الجهد الذي تستحقه، بل أستحي القول بأن بعض الأساتذة لا يعرفون من الريادة إلا أنها مسمى لأحد بنود المرتب في نهاية الشهر. إن بعض الأساتذة لا يرى له دوراً في النمو الخلقى لطلابه، ولا يمارس الريادة الطلابية في الواقع.

حالة عملية (10) ريادة الاتحاد

الدكتور/ مجدي معروف في أوساط الجامعة بسعة علمه واتزان شخصيته حيث يتمتع باحترام كبير في أوساط الجامعة وأيضاً خارج الجامعة، وله بعض الكتابات اللافتة في الصحف اليومية مبشراً أو نذيراً حسب الموضوع.

ومع ذلك فإنه يرفض تولي أي موقع في ريادة لجان اتحاد الطلاب، حتى اللجنة الثقافية، كما يرفض المشاركة في رحلات الطلاب وحفلاتهم.

رداً على اقتراح العميد بأن يتولى سيادته ريادة اللجنة الثقافية رفض رفضاً قاطعاً مؤكداً أنه ليس مسئولاً عن المساهمة في التربية الأخلاقية للطلاب كما يزعم العميد.

يري الدكتور مجدي أن تكوين شخصية الطالب يحدث في السنوات الأولى من عمره وقبل أن يصل إلى الجامعة. هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن المؤثرات الأخرى على الطالب أكثر وأشد وطأة مثل الكمبيوتر والإنترنت والقنوات الفضائية والحفلات الموسيقية الراقصة والأفلام العنيفة والأغاني الخليعة وأخبار العنف والقهر كل صباح في كل مكان بفلسطين والعراق وأفغانستان.

أكد الدكتور / مجدي أننا نخدع أنفسنا إذا تجاهلنا تأثير الإعلام والمساجد والنوادي وحتى النشأة الأسرية في تشكيل شخصية الطالب من البداية ... فماذا سنفعل نحن بعد أن أصبح شاباً يافعاً مكتمل الصفات؟؟

وما رأيك أنت؟ وما أسانيدك؟

- من الطريف أحياناً 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 خوفاً من اعتراض فئات أخرى في المجتمع إذا رفعا المرتبات صراحة.

رجوع
↑

-6/2 الأستاذ والمشاركة في الأنشطة الطلابية

- مطلوب من الأستاذ الجامعي أيضاً أن يشارك في الأنشطة الطلابية المتنوعة ليس فقط للاستمتاع أو لتشجيع المواهب، وإنما أيضاً لتوظيفها بإبداع في البناء الخلقى القويم للطلاب. هذه مسئولية أخلاقية مهنية للأستاذ لا يصح النكوص عن النهوض بها. وسوف أوضح في الصفحات التالية بعض القيم الخلقية التي يمكن تنميتها من خلال الأنشطة.

قائمة ببعض الأنشطة مع القيم الخلقية المرتبطة

أمثلة للنشاط "الصفات والقيم الخلقية الممكن تنميتها من خلال النشاط" (أمثلة فقط)

- التمثيل والغناء:- كشف المواهب وتشجيعها - الشجاعة الأدبية - مواجهة الجمهور - التذوق الجمالي - الإبداع - العطاء - إسعاد الآخرين.
- المباريات والمسابقات:- المنافسة - الاجتهاد - روح الفريق - تقبل الهزيمة - الود - استفاد الطاقة الزائدة - اكتشاف المواهب - تقدير الموهبة - الروح الرياضية.

- الحفلات:- روح الفريق - اكتشاف المواهب و تقديرها - الشجاعة الأدبية - التنظيم - التذوق - الحس الجمالي - التعاون - التنظيم و الترتيب - قيمة الوقت - الانضباط و الشجاعة.
- الطابور و تحية العلم:- الانتماء - النظام - الانضباط - الجدية - المعلومة - الوقت - المنافسة
- خدمة البيئة:- الانتماء - تحسين البيئة - النظافة.
- المساعدات لذوي الاحتياجات:- الاحساس بالغير - الإيثار - تقدير النعم - التراحم - الرحمة - المودة.
- اتحاد الطلاب:- الديمقراطية - النظام - التنافس - تكافؤ الفرص - المشاركة - احترام الغير - التمسك بالحق - الانتماء.
- الجوالة والكشافة
- الرحلات
- المعارض
- ممارسة الرياضة
- الفنون التشكيلية
- الحكم الذاتي
- دستور الكلية للطلاب
- ميثاق الشرف

ملحق

كلام في الأخلاق

(مقال للدكتور صديق عفيفي نشر في الأهرام بتاريخ 2003/11/6)

أشرت في مقالي السابق (الأهرام 2003/10/30) إلى الدور المحوري للتعليم باعتباره طوق النجاة الذي علينا التشبث به للخروج من النفق المظلم إلى محطة النور، ويعني ذلك أن يصبح التعليم هو قاطرة النجاة التي سوف تقودنا إلى ارتفاع مستوى أداء الناس وكفاءة المنظمات والنمو الاقتصادي والوعي السياسي والاستقرار الاجتماعي، ويستحق التعليم ترتيباً على ذلك، أن نركز كل الانتباه عليه ونكرس كل الجهود له لنستعيد دورة في إعداد الإنسان لتحديات الحاضر والمستقبل محلياً وإقليمياً وعالمياً .. وما لم نعمل ذلك سنظل في تصادم مستمر مع المشكلات من كل اتجاه وفي كل مجال لأن مفتاح التصحيح .. الإنسان – غائب عن الساحة، أو مغيب عنها.

وأول الكلام هنا هو التحديد الدقيق لما نريد من التعليم، أي صياغة رؤيتنا المستقبلية للتعليم والاتفاق الجمعي على رسالته كطوق نجاة نتشبه به من أجل الخلاص، فتدار كل قطاعات المجتمع وتوظف طاقاته للنهوض بهذه الرسالة.

يلي تحديد الرسالة الاتفاق على الغايات الرئيسية والأهداف الاستراتيجية ثم تحديد المشروعات والبرامج الكفيلة بتحقيق المطلوب، فتتحول الرؤية إلى حقيقة.

لا أزعم أنني مؤهل وحدي لصياغة الرسالة المنوطة بالتعليم، فتلك مهمة مجتمع ! على أن الرسالة يجب أن تبرز عدداً من الأمور بوضوح، من هذه الأمور إبراز التأكيد على مسنولية المدرسة والجامعة عن التربية الخلقية للأجيال الجديدة ... لقد ألهتنا حكايات المناهج والامتحانات ونسب النجاح عن الجانب الأهم في مسنولية قطاع التعليم ألا وهو المساهمة الفاعلة في البناء الخلقى للإنسان، وقد تعودنا أن يحتج المعلم بأن المناهج طويلة ولا وقت لديه لتربية الطلاب، ودرجنا على أن نقيس أداء المدرسة بنسب نجاح طلابها وليس بدورها في تنمية سلوك هؤلاء الطلاب، وحتى الآباء أصبح شاغلهم الأول هو كم درجة حقق الأبناء في الثانوية العامة وليس مجموعة القيم والسلوكيات التي اكتسبها أبناؤهم في المدرسة، بل إن خريج الثانوية العامة يذهب إلى الجامعة وكل ما معه كشف درجات، وكأننا لخصنا حياته المدرسية وسلوكياته كلها في كشف درجات دون الالتفات مطلقاً لجوانب الشخصية والقيم والسلوك والخلق، فهل هذا مقبول؟ من المؤكد أنه غير مقبول، ولكن هذا ما نفعله بالفعل!

إن ما حدث في نيجيريا مؤخراً حين حاولوا السطو على الميداليات واغتصاب الألقاب ضمن دورة الألعاب الأفريقية هو نموذج لتدهور الأخلاق العامة وعدم ترسيخ القيم الخلقية في الرياضة أو خارج الرياضة، وهو ما يذكرني بأن بعض المعلمين يهملون عملهم ويركزون على مجموعات التقوية والدروس الخصوصية ويظنون أن هذا السلوك لا يتعارض مع الأخلاق بل إن بعض الآباء لا يجدون غضاضة في تنظيم الغش الجماعي بالميكروفونات. وكل ذلك لأننا لم نرب التلميذ على أن الغش يتعارض مع الأخلاق ويتصادم مع قيم العدل والأمانة.

هذا التلميذ الغشاش هو الذي حين يكبر سيغش أسمنت العمارات، ويزور في المستندات، وقد يختلس المرتبات !!

ولقد أحسنت وزارة التربية والتعليم بأن أولت موضوع الأخلاق اهتماماً كبيراً وقررت له الكتب الدراسية وتعكف على إعداد وتنوير المعلمين بشأن التربية الخلقية، وهذه خطوة طيبة يرجى أن تتلوا خطوات تستهدف تعميق المفهوم الصحيح للتربية الخلقية وتطوير أساليبها المباشرة وغير

المباشرة وإدماجها تماماً في نسيج كل أنشطة المدرسة دون محاصرتها في حصة دراسية ومعلم وسبورة، فالتربية الخلقية جزء رئيسي في رسالة المؤسسة التعليمية يسأل عنها العميد والوكلاء ورئيس القسم وكل أعضاء هيئة التدريس والمعاونين وكل الإداريين، ونحققها من خلال تنظيم المؤسسة وأساليب إدارتها ومستوى نظافتها ونوعية أنشطتها وسلوك أساتذتها وتفاعل أولياء أمورها وطلابها وطرق تدريسيها ونظم امتحاناتها .. باختصار التربية الخلقية تدخل في كل شيء وتنتج من كل شيء في الجامعة .. فكل ما يجرى في الكلية تربية خلقية.

لا نريد الاكتفاء بالنص على أهداف التربية الخلقية في القانون، ولا بتأليف كتاب في الأخلاق وتخصيص محاضرة لتدريسه، وإنما نريد أن تتطور المؤسسة التعليمية كلها من الحضانة إلى الجامعة لتجسد السلوك القويم وتغرس القيم النبيلة وتنشر الأخلاق الحميدة، كسلوك وممارسة في كل شيء ونحن ندرك أن المؤسسة التعليمية ليست وحدها المسؤولة عن الأخلاق، ولكنها بالتأكيد تتحمل دوراً رئيسياً وأكاد أقول قيادياً في حملتنا لإعداد الإنسان المصري بالسلوكيات التي تؤهله للمنافسة وتدعمه في المواجهة

وإذ شرفني أساتذتي وزملائي بقراءة ما يعنيه المشروع القومي للتربية الخلقية أدرك تماماً أن المسؤولية جسيمة، ولكن قناعتي كاملة بأن تضافر جهود المؤسسات التعليمية والأسرة والأعلام ودور العبادة يمكن أن يستعيد لنا القيم التي ضاعت والأخلاق التي ذهبت، ودعونا نبدأ فوراً في كل القطاعات، وإن كان حديثي منصباً هنا على قطاع التعليم

رجوع
↑↑

7- أخلاقيات المهنة في خدمة الجامعة والمجتمع

1/7- المسؤوليات الأساسية

لا ينفصل دور الأستاذ في خدمة الجامعة والمجتمع عن دوره في خدمة العلم وفي خدمة الطلاب، بل إن خدمته لعلمه وطلابه هي أهم ما يقدمه كخدمة للجامعة والمجتمع. على أنى وددت أن أورد هنا بعض الملاحظات الإضافية بشأن مسؤولية 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 يهنا 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،
وألا تعوقه الصعوبات أو المشكلات عن تنفيذ ما يُسند إليه من مهام.

حالة عملية (11) مزرعة النخلتين

دهش رئيس الجامعة الجديد حيث أكتشف أن المزرعة الكبيرة التابعة لكلية الزراعة (60 فدان من أجود الأراضي بالقلوبية) لا تدرّ أي إيراد من إنتاجها للجامعة، بل على العكس فالعاملون بها يقبضون مرتباتهم وحوافزهم بما فيها مكافأة الامتحانات (!) من الجامعة أي من ميزانية الحكومة، ومعداتنا تشتري على حساب الجامعة!

شكل سيادته لجنة برئاسة العميد الأسبق لكلية التجارة وعضوية عدد من أساتذة المحاسبة والمحاصيل والبساتين والاقتصاد الزراعي لعمل دراسة للمزرعة وحساباتها وإنتاجيتها وربحياتها مع تقديم المقترحات لإعادة هندستها وإعادة هيكلتها من جديد.

استقبل القرار بمزيج من الغضب والاعتراض من كلية الزراعة باعتبار ذلك أولاً اعتداء على استقلال الكلية وثانياً إدخال لعناصر خارجية في مسألة داخلية تماماً وثالثاً قد يفسر القرار على أنه تشكيك في ذمة القيادة الحالية والعاملين الحاليين بالمزرعة.

وقد أكد العميد في رسالة إلى رئيس الجامعة بأن المزرعة عرضها تدريب الطلاب وتعليمهم، وليس تحقيق أرباح للجامعة، وأن تفكير التجاريين مختلف عن تفكير أهل الاختصاص.

- إذا كنت رئيساً للجنة ماذا تفعل ؟
- ما الذي تنصح به رئيس الجامعة ؟

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.

وما أنصح به هنا هو مزيج من روح الرعاية والعناية وروح الحزم والانضباط، فهذا المزيج إذا خلط جيداً سيحقق به الأستاذ الكثير في تفجير طاقات معاونيه وكشف قدراتهم وتأهيلهم وتشجيع إبداعاتهم.

حالة عملية (12) المعيدون " صبيان "

يميل بعض الأساتذة إلى التعامل بشدة مع المعيدين، وفي نفس الوقت تكليفهم بمهام هي بالأصل من عمل الأستاذ، مع التقدير الشديد في أي تقدير لجهودهم.

يخشى المساعدون عادة بطش الأستاذ ويتحولون إلى أشباه " الصبيان " الذين يخافون ولا يحترمون، وينفذون ولا يتقنون، ويطيعون وبداخلهم يتذمرون أو حتى يلعنون. ويصبح هم الواحد منهم أن ينال الدكتوراه وأن يعين مدرساً، وبعدها ليكن ما يكون.

يمثل مثل هذا الوضع حالة حقيقية متكررة كثيراً، وموجودة. ويثير وجودها عدداً من التساؤلات :

- ما هي الصيغة الصحية لعلاقة الأستاذ بالهيئة المعاونة ؟
- كيف نحقق بأسلوب عملي إقامة هذه العلاقة الصحية ؟
- هل هناك أثر أخلاقي للعلاقة غير الصحية ؟ ما هو هذا الأثر ؟
- عدم المبالغة في تقدير المردود المادي لعمله بدون مسوغ، فالتقدير العادل هو المتوقع من أستاذ الجامعة، ويتصل بذلك تقدير أسعار الكتب وهي قضية شائكة، ربما تحتاج لشجاعة المسئول قبل الأستاذ.

الرسالة قبل المادة .. أحياناً!

- 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 المعامل) وحين يطلب منه توصيف عمل سيتم طرحه يقوم بذلك بما يحقق الحفاظ على المال العام.

المال العام هو مال كل واحد فينا

- 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 ومرءوسيه 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.

2/7- صعوبات ومواقف عملية

- قد يؤدي المناخ العام السائد إلى نشر قيم جديدة وربما سلبية مختلفة، ويبدو الأستاذ في موقف صعب في مواجهتها، بل قد يبدو أنه غير مسير للعصر ولإيقاع الحياة المعاصرة، وقد يكون رد الفعل الشائع هنا هو الانسحاب والسلبية. ما رأيك أنت ؟

حالة عملية (13) ألم يحقق انتصاراً ؟

خرج الآلاف من الشباب إلى مطار القاهرة في مظاهرة حاشدة لاستقبال الشاب / أحمد هدية العائد من رحلة المنافسة في مسابقة Reality TV التي نظمتها إحدى القنوات الفضائية والتي فاز فيها على كل منافسيه في الغناء وخفة الدم والحياة المتحررة. وكانت الهتافات والقبلات والتحيات التي استقبل بها الجماهير (بحراسة سيارات الأمن المركزي) أشبه بما يكرم بها الأبطال المنتصرين في بطولة كأس العالم أو في معركة حربية، أو ما شابه ذلك.

كان رد الفعل تلقائياً وطبيعياً من الشباب. ولكن رد الفعل من كثير من الكبار كان سلبياً، واستاءوا لتفاهة الشباب وسطحية أفكارهم ورخص اهتماماتهم.

وتصدت عميدة كلية الإعلام للرد على الهجوم، وشرحت وجهة نظرها ومسئوليتها ومسئولية الكلية عن رعاية ابن من أبنائها (هو أحمد هدية) ومشيرة إلى تغير اهتمامات الشباب، ووجوب تطور الكبار للتوافق معهم.

وأثار حديث العميدة مزيداً من التعليقات.

السؤال : هل توافق العميدة ؟ ولماذا ؟

- قد يري بعض الأساتذة أن مصلحة الطلاب تقتضي تنظيم مجموعات تقوية لهم يدفع الطالب أجر حضورها على باب الدخول إلى المدرج، باعتبار ذلك مساعدة حقيقية للطالب، وفي نفس الوقت هي تنمية لدخل الأستاذ بأسلوب كريم، وتحصيناً له ولغيره ضد آفة الدروس الخصوصية .. وقد يري أساتذة آخرون أن في ذلك إهانة للجامعة، وإهدار لرسالتها، ومهانة للأستاذ، وتحايلاً على القانون بتقنين الدروس ولكل الطلاب ! ما رأيك أنت ؟.

- من الصعوبات العملية المتكررة الاستناد الدقيق إلى اللوائح المنظمة للعمل دون فهم أو دون الاهتمام بحكمة النص والهدف منه، ولا أريد أن آخذ بأمثلة معينة، فالمعنى واضح. والمطلوب هو

أن يراعي الأستاذ في عملة الحكمة من النص وأن يسعى كلما كان ذلك ممكناً إلى الاستهداء بروح النص وهو يطبقه، وإلا ضاعت الأخلاق تحت مظلة الالتزام باللوائح.

الوحدة الرابعة

رجوع
↑

المسئولية الأخلاقية للقيادات الجامعية

بانتهاه هذه الوحدة تكون عزيزي عضو هيئة التدريس

- قد استطعت التحديد الدقيق للواجبات الأخلاقية للقيادات الجامعية من خلال التدارس التفصيلي لنموذج عميد الكلية ؛ و
- قد تعرفت على الصعوبات العملية التي تواجه الالتزام الأخلاقي وكيفية التعامل معها.

تقديم

تختص الجامعة دون غيرها من غالبية المنظمات بأن هناك قواعد صارمة تحكم شغل المناصب الإدارية، فتحدد بدقة شروط شغل الوظيفة أو مدة هذا الشغل أو شروط وإجراءات الإعفاء منه. كما تتضمن القوانين واللوائح نصوصاً محددة بشأن السلطات والمسئوليات المصاحبة لكل من المناصب الجامعية. ونحن هنا لا نود الخوض في كل ذلك وإنما فقط نريد التأكيد على أن المضمون الأخلاقي لعمل القيادات الجامعية واحد في كل الحالات، سواء تعلق الأمر برئيس القسم أو العميد أو الوكيل أو رئيس الجامعة، الخ. فكلهم مسئول أخلاقياً عن الجامعة وعن الطلاب وعن حسن أداء واجبه. وسوف أتناول هنا شرحاً لعدد من الواجبات الرئيسية للقيادة الجامعية من وجهة النظر الأخلاقية، مركزاً على دور العميد مع العلم بأن واجبات كل القيادات تسير في نفس الاتجاه.

المسئوليات الأخلاقية لعميد الكلية*

يخطئ العميد إذ يظن أن تعامله الأصلي أغلب وقته يكون مع الأساتذة والعاملين وبالتالي فهو ليس مسئولاً عن التنمية الخلقية للطلاب، ورأيي أنه مسئول وبدرجة أكبر من أي أستاذ آخر، فهو مسئول خلقياً كأستاذ، ومسئول خلقياً كعميد، وسأشرح مسئوليته كعميد فيما يلي:

1/2- 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 الاتباع.

حالة عملية (14) شطبوهم من الانتخابات!

اشتد غضب العميد إذ فوجئ بدعوى قضائية مرفوعة ضده وضد رئيس الجامعة لوقف انتخابات اتحاد الطلاب احتجاجاً على شطب عدد من الطلاب المرشحين في الانتخابات بتعليمات أمنية، ووجد العميد نفسه فجأة في مواجهة عنيفة مع الطلاب الذين هددت قياداتهم بمقاطعة الانتخابات كلية إذا لم يصحح الوضع تأكيداً لنزاهة الانتخابات وحق كل طالب في أن يرشح نفسه مع ترك صوت الأغلبية ليقول كلمته، وليس صوت الجهات الأمنية.

بدا للعميد أن هناك معضلة أخلاقية حقيقية عليه مواجهتها، ومواجهة الطلاب والأمن ورئيس الجامعة، وكل طرف له أسانيده المستندة إلى الأخلاق والقانون.

- هل هناك تعارض بين الدعوة للديموقراطية وبين تفعيل الاعتبارات الأمنية ؟
- هل يعني استقلال الجامعة عدم الاستماع إلى رأي الجهات الأمنية ؟
- هل مقاطعة الطلاب للانتخابات تعتبر تعكيراً للأمن العام وإخلالاً بالنظام العام ؟
- هل تنصح العميد ورئيس الجامعة بالتمسك بفتح الانتخابات أمام الجميع ما لم يكن هناك حكم قضائي ؟ أم تنصحهما بتنفيذ التوجيهات الأمنية ؟
- هل كل هذا يتعارض مع استقرار الجامعة ؟
- ما هي الأبعاد الأخلاقية للموقف كله ؟ وهل هناك مسؤولية أخلاقية للعميد فيه ؟

2/2- عميد الكلية هو المسئول 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 المخطين، 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 الملتمزمون عن أداء واجباتهم.

حالة عملية (15) " خلينا عمليين "

درج الكثير من الأساتذة على اختصار زمن المحاضرة عن الوقت المقرر في الجدول الدراسي لإعطاء الطلاب الراحة بين المحاضرات، وبالتالي ينخفض وقت المحاضرة عملياً من ساعتين الى ساعة ونصف. وشجع هذا العميد على أمرين:

الأول أن يعيد تنظيم الجدول بحيث تظهر مدة المحاضرة فيه 1 ساعة من البداية، على أن تحسب مالياً وعلمياً كساعتين.

والثاني أن يضع بعض المقررات الدراسية (والتي مدتها 3 ساعات أسبوعياً) كمحاضرة ساعتين فقط في الجدول الدراسي على أن تحسب مالياً وعلمياً 3 ساعات، بعد أن كانت محاضرات المقرر تعطى على مرتين وليس دفعة واحدة. إعترض بعض الأساتذة على هذا باعتباره تلاعباً بغير مبرر في الساعات والمكافآت، وباعتباره عدواناً على حق الطالب في عدد معين من ساعات الاتصال مع الأستاذ، وأكدوا أن هذا النهج في تنظيم الدراسة غير موجود في أي جامعة متقدمة ومحترمة.

السؤال: ما رأيك أنت؟ وبما تنصح عميد الكلية؟

3/2- 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 مهيناً جسيماً مهما تحدث عن العدل وتشدد بالمساواة.

4/2- ويرتبط بما سبق مسئولية 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.

5/2- 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 وتعكّر صفو المناخ ونشر روح الفريق هو أحد المسؤوليات المهنية للعميد، ليس فقط في النواحي العلمية والإدارية، وإنما أيضاً في تعاملات الطلاب وفي أنشطة الطلاب.

6/2- العميد أيضاً مسئول 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، إلخ كل هذه الأنشطة لها رسالة خلقية، وعلى العميد إدراك ذلك جيداً، ونشر هذا الإدراك وما يتبعه من الالتزام بين كل العاملين والطلاب.

7/2- 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 للنهوض بهذه المسؤولية جزئياً على الأقل.

8/2- والعميد مسئول عن ضبط الامتحانات وضبط تقويم الطلاب لمحاربة أي غش أو شروع فيه ولمحاربة 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 للكلية والجامعة.

9/2- العميد مسئول 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 التوقير والاحترام لهم وتلبية طلباتهم المشروعة دون إبطاء. وأود هنا على وجه الخصوص أن أشير الى أهمية التعامل المتميز بالحب والرعاية مع شباب الأساتذة، وأيضاً إلى

أهمية التعامل المتميز بالتوقير والاحترام مع شيوخ الأساتذة. العميد مسئول عن تهيئة بيئة يشعر فيها الأساتذة المتفرغون بعد سن التقاعد أنهم يؤدون مهمة جليلة ويقومون بواجبات هامة، وأن يستفيد بالفعل من عطائهم وإسهاماتهم، وهناك عشرات المجالات لهذه الاستفادة.

10/2- العميد مسئول عن حماية النظام العام والآداب العامة في الكلية، وتلك بديهية أولى بحكم أننا نعيش في دولة القانون، على أي أود التأكيد على أن العميد سيكون له تأثير كبير عند التطبيق، فإن مفهوم النظام العام مفهوم واسع، وسيكون التفسير الذي يأخذ به العميد مهماً في تحديد هوية المناخ في كليته، وبالتالي نوع الثقافة السائدة فيها.

11/2- العميد مسئول 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 المظاريق 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.

12/2- العميد مسئول عن تطبيق سياسة الموارد البشرية المتمشية مع القيم والأخلاق المهنية العامة فمثلاً:

- إذا تعلق الأمر بالتعيين طبق القانون، والتزم بالسياسات العامة، وحاول اختيار الأفضل 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.

13/2- عميد الكلية مسنول عن تنمية الصف الثاني وإتاحة الفرصة أمام القيادات الشابة (وأنا أتحدث عن العميد ولكني أذكر بأن الحديث في هذا الجزء هو عن كل القيادات الجامعية، والملاحظات على الجميع متقاربة).

أن تنمية وتجهيز القيادات الجديدة، أو الجيل الثاني والثالث من القيادات مسنولية مهنية رئيسية للقيادات الجامعية. وصحيح أن بعض القيادات الجامعية تستمرى دوام الحال، مع أن ذلك من المحال، إلا أن الكثرة الغالبة تدرك مسنوليتها في هذا الشأن، حيث يعبر تواصل الأجيال عن استمرارية المؤسسة الجامعية ذاتها واستقرار هيكلها وأنظمتها وسياساتها.

درجت بعض القيادات الجامعية – خصوصاً في موقع رئيس الجامعة – على السعي للاستمرار في الموقع حتى بعد بلوغ سن التقاعد، وهو أمر يتعارض في تقديري مع المسنولية المهنية لرئيس الجامعة، وانصح بالترفع عنه. على أنني في نفس الوقت أدعو إلى الاستفادة من الطاقات الهائلة والخبرات المتراكمة للقيادات بعد التقاعد من خلال آليات وقنوات يكفلها النظام الجامعي، وعلينا تفعيلها بأمانة وبإخلاص. أما إذا روى أن مهنة أستاذ الجامعة مهنة تعتمد على الفكر، ولا يجب ربطها بسن معين للتقاعد، فليكن هذا هو النظام مع تساوي وتكافؤ الفرص وفق القانون والنظام، ودون تعلق الأمر بهوى المسنول أو هوى المحيطين به.

واتساقاً مع هذا الكلام قد يكون من المفيد مناقشة أخلاقية السماح بتجديد شغل بعض المناصب بدون حد أقصى، بعد أن كان شغل منصب العميد مثلاً لمرتين فقط دون جواز التجديد.

حالة عملية (16) جدوده أم عينوه !؟

دهشت، ودهش معي الكثيرون حين طلب الدكتور حواس عميد الكلية من رئيس الجامعة أجازة لمدة شهرين وحصوله بالفعل على الأجازة رغم أننا في أوائل العام الدراسي . وبقيت الكلية بدون عميد مع قيام الوكيل بمهام العمادة. وكان الدكتور / حواس قد أنهى 6 سنوات من العمادة (وهي المدة القصوى في ظل القانون الساري). وقام بأجازته بعد انتهاء السنوات الست بعدة أيام.

وحر الناس في الأمر، وانتظر الجميع تعيين عميد جديد وطال انتظارهم .. وبعد شهرين فوجئ الجميع بتعيين الدكتور/ حواس عميداً للكلية .. وثار موجة غضب كبيرة في أوساط الجامعة، وتحدث البعض عن التلاعب في تطبيق القانون بمقولة إن هذا التعيين الجديد ليس تجديداً للمرتين السابقتين وإنما هو تعيين جديد ويمكن أن يمدد لفترة ثانية بعد ذلك. واستفتوا الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة فأفتى بما يؤيد قرار رئيس الجامعة من الناحية القانونية.

وتحدث الدكتور/ سمعان أقدم وكلاء الكلية عن أخلاقيات القرار، حتى لو كانت هناك ثغرة في القانون، ورفع دعوى بطلان وإلغاء القرار.

السؤال هو : ما مدى أخلاقية هذا القرار في رأيك ؟
وماذا تعتقد كان حكم المحكمة ؟

14/2- العميد (وإنكّر بأننا معنيون بكل القيادات الجامعية) مسنول عن القيام بكل ما من شأنه الحفاظ على مكانة وكرامة ومهابة الأستاذ الجامعي والجامعة. أن هذه المسؤولية المهنية هي مسؤولية أساسية لكل أستاذ، ولكنها تكتسب أهمية أكبر مع القيادات لأن تلك القيادات هي التي تمثل الجامعة أمام المجتمع، وهي التي تستطيع التأثير في تهيئة الظروف المحققة لمكانة الجامعة وكرامتها ومهابتها، والمحققة أيضاً لمكانة الأستاذ وكرامته ومهابته.

15/2- على العميد أن يوجه الأساتذة والعاملين إلى أن خدمة المجتمع جزء أساسي من مسؤولية الجامعة، وأن يوجه الأنشطة الجامعية بما يؤدي إلى النهوض بهذه المسؤولية على أكمل وجه ممكن، ونعطي بعض الأمثلة:-

• فأساتذة الطب والعاملون بالمستشفى الجامعي مسنولون مهنيًا عن خدمة البيئة المحيطة بهم وخدمة المجتمع ككل، ولا يجوز التقاعس عن نجدة مريض أو التهاون في مستوى الخدمة العلاجية. وهم أيضاً مسنولون عن أن يمارسوا التعليم الطبي بما يرفع مستوى المهنة وفي نفس الوقت يقدم أفضل خدمة وقائية وعلاجية ممكنة.

• وأساتذة الآثار أولى الناس في ممارستهم لأستاذيتهم بأن يساهموا بجدية في توجيه جهود التنقيب أو المحافظة والحماية أو الترميم والصيانة أو التوعية المجتمعية أو التنشيط السياحي أو تعميق الانتماء والاعتزاز.

• وأساتذة القانون والعلوم السياسية مسئولون عن خدمة المجتمع وهم يمارسون مهنتهم، وهم يمارسون إبداء الرأي وإعداد التقارير المرفوعة للسلطات عن أغلب جوانب الممارسة القانونية/الإدارية / السياسية. عليهم أن يلتزموا بالمعايير المهنية في الرأي والمشورة.

هذه بعض أمثلة من قائمة طويلة تصعب رؤية نهايتها.

16/2- على العميد أن يبذل قصارى جهده لإرساء مجموعة من المعايير الرسمية وغير الرسمية المرشدة لسلوك الأساتذة والعاملين بمعنى أن يطور مجموعة من المبادئ والقواعد المعبرة عن أخلاقيات وآداب المهنة لتكون مرجعاً ومرشداً في نفس الوقت يلتزم به الجميع. وربما يسعى العميد أيضاً إلى استصدار ميثاق الأخلاقيات المهنية بالكلية أو بالجامعة، وهذا جهد هام وله عوائده الكبيرة في الأجلين القصير والطويل (وسوف نتعرض لموضوع الميثاق الأخلاقي بشيء من التفصيل في الوحدة التالية).

17/2- وبصفة عامة إن 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.

ملحق

أسئلة ساذجة

(مقال للدكتور صديق عفيفي نشر في جريدة أخبار الأمة في 2004/2/1)

أصدرت وأنا أتألم قراراً بإنهاء خدمة ثلاثة معلمين حيث ثبت تعاطيهم الدروس الخصوصية .. وقبل أن يجف مداد القرار انهالت على المكالمات والوساطات لتخفيف القرار أو إلغائه كلية والأسباب معروفة مقدماً .. وأهمها أنني لن أصلح الكون، وأن الدروس أصبحت آفة اجتماعية لا يمكن القضاء عليها وأن الضحية هم أسر المعلمين، وأن أولياء الأمور هم اللذين أغروا المعلمين وأن المعلمين تابوا ولن يفعلوا ذلك مره ثانية .. وجددني بالفعل أتوقف مع نفسي طويلاً هل يمكن أن تتفشى جريمة إلى حد أن تكون محاربتها غير مقبولة اجتماعياً؟؟ هل يمكن أن ينظر إلى القرار العادل بأنه قرار قاس؟؟ وهل يمكن أن تكون مقولة العفو عند المقدرة باباً لاستمرار الجريمة؟؟ وهل هناك نتيجة إيجابية متوقعة من القرار الذي اتخذته؟؟ وما هي هذه النتيجة؟؟

أولياء الأمور حالياً متعاطفون مع المعلمين .. وزملائهم طبعاً متعاطفون أيضاً .. وأنا وحدي في مواجهة العاصفة .. وصحيح أنني أتوخى العدل .. ولكن هل ينفصل العدل عن المجتمع ؟ أم أن العدل مفهوم نسبي تحكمه معايير المجتمع السائدة؟؟ وهل أنا تحولت إلى دون كيشوت .. وما زالت كل هذه الأسئلة تبحث عن إجابة.

الوحدة الخامسة

إعداد وإصدار ميثاق أخلاق وآداب المهنة في العمل الجامعي

رجوع
↑

بانتهاه هذه الوحدة تكون عزيزي عضو هيئة التدريس

- قد تعرفت على معنى الميثاق الأخلاقي وأهميته ؛
- اكتسبت مهارة المشاركة في عملية إعداد ميثاق الجامعة ؛
- حددت دورك الممكن في إرساء القيم والأخلاق بالجامعة ؛ و
- تعرفت على عدد من نماذج المواثيق الأخلاقية للاسترشاد بها في أي جهد لإعداد أو لتقييم ميثاق الأخلاق الجامعية.

1- الميثاق الأخلاقي – ماذا ولماذا ؟

1/1- ضرورة الميثاق

تعتبر الأخلاق ضرورة من ضروريات الحياة المتحضرة، ومتطلباً أساسياً لتنظيم المجتمع واستقراره، وغيابها يعني غلبة شريعة الغاب حيث تكون " القوة هي الحق " وليس " الحق هو القوة "

Right is Might or Might is Right?

والجامعة على وجه الخصوص كمؤسسة ذات دور تعليمي وتنويري وتربوي مسنولة عن نشر الأخلاق ليس فقط في ممارساتها وإنما أيضاً في سياساتها وفي كل ما تدعو إليه. الجامعة مسنولة عن الالتزام الخلقى في الأداء، ومسنولة أيضاً عن تنمية الالتزام الخلقى بين الطلاب. ويكون من المفيد للغاية أن تفرغ الجامعة 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 لمحاسبتهم.

2/1- الأخلاق في القانون الحالي للجامعات

القوانين تتضمن قواعد تحكم كل العمل الجامعي بجميع جوانبه، ومن بين هذه القواعد سنجد عدداً من المبادئ / القواعد العامة التي تخص الجانب الأخلاقي.

أما الميثاق الأخلاقي فهو أوسع مدى وأكثر تفصيلاً من مجموعة المبادئ والقواعد التي يتضمنها القانون.

إنه يبنى عليها، ويفصل تطبيقاتها ودلالاتها، ويضيف إليها أموراً لم يتطرق إليها النص القانوني شريطة عدم التعارض معه.

وقانون تنظيم الجامعات الحالي يتضمن عدداً من النصوص الهامة بشأن أخلاقيات المهنة، ولكن تلك النصوص وحدها غير كافية لتؤدي وظيفة الميثاق الأخلاقي الأكثر تفصيلاً:

• تنص المادة (96) على أنه على أعضاء هيئة التدريس التمسك بالتقاليد والقيم الأصيلة، والعمل على بثها في نفوس الطلاب، وعليهم ترسيخ وتدعيم الاتصال المباشر بالطلاب، ورعاية شئونهم الاجتماعية والفنية والثقافية والرياضية من خلال الريادة ونظم الأسر. ولعل المرء يتساءل عن ماهية "التقاليد والقيم الأصيلة" ومعنى "الاتصال المباشر بالطلاب" ومعنى "الريادة". إن أقل ما يقال هو الحاجة إلى ترجمة هذه المبادئ الحكيمة والتوجيهات العامة إلى قواعد تفصيلية تتضمن ما يجب عمله وما لا يجب عمله.

• تنص المادة (103) على أنه لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس إعطاء دروس خصوصية بمقابل أو بغير مقابل. السؤال هل مجموعات التقوية من قبيل الدروس؟

• تنص المادة (110) على أن كل فعل يزرى الشرف ويمس النزاهة يوجب عزل عضو هيئة التدريس من وظيفته. ولا شك أن مفهوم الشرف والنزاهة يحتاج للتحديد من خلال قواعد واضحة وقاطعة. فهل إذا قبل رئيس الجامعة دعوة على العشاء من مقال الجامعة يعتبر ذلك شبهة تثير التساؤل؟ وهل إذا كانت الدعوة لقضاء أسبوع في منتجع شركة المقاول يختلف الأمر؟ وهل إذا عينت ابنة رئيس الجامعة بالشركة يكون ذلك مساساً بالنزاهة؟ و.. و.. أسئلة كثيرة تحتاج إلى صياغة قواعد معينة ترشد الجميع حول السلوك الواجب والسلوك غير المسموح به.

• تنص المادة (110) على أنه لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس أن يشتغلوا بالتجارة أو أن يشتركوا في إدارة عمل تجاري أو مالي أو صناعي، أو أن يجمعوا بين وظيفتهم وأي عمل لا يتفق وكرامة هذه الوظيفة. وهذا الكلام يثير بعض التساؤلات مثل:

○ كيف سنطلب من أساتذة كليات التجارة والمال أن يتعرفوا على تطبيقات ما يدرسونه بالجامعة إذا هم محرومون من ممارستها؟ وهل من العدل أن نحرمهم من فرص استثمارية متاحة للكافة، وهم الخبراء محرومون؟ ألا يحق لهم حتى إعطاء الاستشارات لدعم الإدارة التجارية؟

- هل أساتذة الهندسة الصناعية ممنوعون حقاً من الاشتراك في إدارة الأعمال الصناعية ؟ وماذا عن مكاتبهم الاستشارية - هل يغلقونها ؟ وهل إذا حصل الأستاذ على ترخيص بالمزاولة تتوقف على الفور الحكمة من النص ولا يطبق ؟
 - وهل من العدل أن يساوي بين الأعمال التجارية والمالية والصناعية وبين " أي عمل آخر لا يتفق وكرامة وظيفة الأستاذ " ؟
 - وهل إذا مارس الأستاذ الزراعة لا يطبق النص؟ وما الفرق بين الاستثمار في الزراعة والاستثمار في السياحة أو البنوك؟ وهل الاستثمار العقاري صناعة أم عمل مدني مسموح به؟
- والخلاصة أن القانون أولاً يحتاج إلى مراجعة، وثانياً يتضمن مبادئ عامة تحتاج سلامة التطبيق إلى تفصيلها بدرجة أكبر، وهذه هي وظيفة ميثاق أخلاق المهنة.

رجوع
↑

3/1- ما الميثاق الأخلاقي ؟

هو مجموعة القيم العليا التي تسعى الجامعة أو العاملون بها إلى 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.

هل هو ميثاق أخلاق المهنة أم آداب المهنة أم أخلاق وآداب المهنة ؟ كل التعبيرات تؤدي تقريباً إلى نتيجة واحدة، وإن كانت كلمة الآداب توحى بمحدودية الالتزام والجزاء، والعكس في كلمة الأخلاق ومع ذلك فالاستخدام شائع للكلمتين معاً أو إحداهما في وصف مضمون الميثاق المهني.

4/1- هل يرحب الأساتذة بإصدار الميثاق؟

أحياناً يظن الأساتذة أن المواثيق الأخلاقية هي أداة مفيدة في تجميل صورة الجامعة أمام الآخرين، ويزيد في جمال الصورة أن نسميها " الدستور الأخلاقي للجامعة " أو شيئاً من هذا القبيل مما يعطي الانطباع بالخطورة والأهمية والالتزام الشديد.

كما قد يعتبرها الأساتذة مجرد مادة دعائية تستخدمها الجامعة عندما تتعامل مع الآخرين أفراداً ومنظمات فيشار إلى أن الجامعة لديها تنظيم، ورسالة، وإستراتيجية، ودستور أخلاقي.

والحقيقة الهامة هي أن المواثيق ضرورة من ضرورات نجاح المنظمات الجامعية وغير الجامعية، بل أن أغلب المهن العريقة لديها مواثيقها الأخلاقية المعلنة. فمفيد الميثاق؟ كما سبق القول هو مرجع ومرشد وأساس للمحاسبة. يضاف إلى هذا أن عملية إعداد الميثاق ذاتها تكون في الغالب فرصة أمام المشاركين للوقوف مع النفس في لحظة صدق أو لحظات والاتفاق على المبادئ التي يجب أن تحكم التصرفات عن قناعة حقيقية وليس ترديداً شكلياً.

2- من يعد الميثاق؟ وكيف؟

رجوع
↑

1/2- دور الإدارة العليا بالجامعة

الإدارة العليا في الجامعة مسؤولة مهنيًا عن تفعيل النشاط الموجه لإعداد الميثاق، وتتلخص مسؤولياتها فيما يلي:

- الاقتناع ابتداءً بأهمية الميثاق، ونقل هذا الاقتناع إلى الآخرين.
- التوجيه بإعداد الميثاق على أساس توسيع نطاق المشاركة في إعداده بقدر الإمكان.
- تشكيل اللجان أو عقد حلقات المناقشة في مراحل البحث والإعداد.
- إصدار الميثاق كوثيقة بقرار من مجلس الجامعة يكون ملزماً للجميع، وتوزيعه على ذوي العلاقة.
- تطبيق بنود الميثاق بعد إصداره على الحالات التي تستوجب ذلك.

2/2- عملية الإعداد

يمكن تلخيص عناصر العملية فيما يلي:

- تشكيل فريق عمل لقيادة جهد الإعداد وتنسيقه بما في ذلك أغلب المهام التالية.
- جمع مجموعة من المواثيق الصادرة من جامعات أخرى وتحليلها للاستئارة بما جاء فيها مضموناً وأسلوباً.
- تحديد القيم الواجبة من ناحية القوانين واللوائح المنظمة للعمل، حتى نتأكد من عدم مخالفة القانون.
- عقد جلسات عصف ذهني مفتوحة للأطراف صاحبة المصلحة لمعرفة توجهاتها وأولوياتها ورؤاها وآرائها.
- ومن نتاج ما سبق حصر مجموعة القيم الأساسية التي تحظى بأولوية الاهتمام.
- تصنيف القيم حسب الأطراف أو حسب المراحل أو حسب الجهة، الخ.

- وضع الصياغات الموجزة والمحددة للمبادئ والقواعد المطلوب الالتزام بها، وتنظيمها في شكل ميثاق.
- مناقشة المسودة الأولى مع الأطراف صاحبة المصلحة.
- المراجعة وإعداد المشروع النهائي.
- عرض المشروع على مجلس الجامعة لإقراره وإصداره.

3/2- تحذير

- لا تترك إعداد الميثاق لإدارة شئون الأفراد أو شئون هيئة التدريس أو الإدارة القانونية.
- لا يقتصر فريق العمل المكلف بإعداد الميثاق على عناصر من تخصصات العلوم الاجتماعية فقط وإنما يجب أن يتضمن الفريق عناصر من العلوم الطبيعية.

تمرين (7)

يقسم المشاركون إلى عدة مجموعات عمل لإعداد ميثاق أخلاقي لعدة جامعات وتتم المقارنة بينهم بعد إتمام التكليف.

3- نماذج لمواثيق أخلاقية جامعية وغير جامعية

يتضمن هذا الجزء عدة نماذج لمواثيق أخلاقية مختلفة للاسترشاد بها في بناء الميثاق الأخلاقي لكل جامعة . والنماذج هي:

1/3- ميثاق أخلاقيات التدريس الجامعي من جامعة Brandon.

2/3- ميثاق أخلاقيات مهنة التربية من جامعة Montevallo.

3/3- ميثاق أخلاق العمل الاستشاري من ورقة سابقة للدكتور صديق عفيفي في مؤتمر الاستشارات والتدريب الذي نظمتها الجامعة العربية في 10 مارس 2004 بالقاهرة.

4/3- لائحة آداب المهنة الصادرة من النقابة العامة لأطباء مصر الصادرة بقرار وزير الصحة والسكان رقم 238 لسنة 2003.

Preamble

The purpose of this document is to provide a set of basic ethical principles that define the professional responsibilities of university professors in their role as teachers. Ethical principles are conceptualized here as general guidelines, ideals or expectations that need to be taken into account, along with other relevant conditions and circumstances, in the design and analysis of university teaching. The intent of this document is not to provide a list of ironclad rules, or a systematic code of conduct, along with prescribed penalties for infractions, that will automatically apply in all situations and govern all eventualities. Similarly, the intent is not to contradict the concept of academic freedom, but rather to describe ways in which academic freedom can be exercised in a responsible manner.

Finally, this document is intended only as a first approximation, or as food for thought, not necessarily as a final product that is ready for adoption in the absence of discussion and consideration of local needs. Ethical Principles in University Teaching was developed by the Society for Teaching and Learning in Higher Education, and is endorsed by the winners of the national 3M teaching award those names appear on the cover page. The document was created by individuals actively involved in university teaching, and will be distributed to university professors across Canada.

The Society for Teaching and Learning in Higher Education believes that implementation of an ethical code similar to that described herein will be advantageous to university teachers (eg., in removing ambiguity concerning teaching responsibilities); and will contribute significantly to improvement of teaching. For these reasons, STLHE recommends that the document be discussed thoroughly at Canadian universities, with input from professors, students, and administrators, and that

universities consider adopting or implementing ethical principles of teaching similar to those described in this document.

Principal 1

Content Competence

A university teacher maintains a high level of subject matter knowledge and ensures that course content is current, accurate, representative, and appropriate to the position of the course within the student's program of studies.

This principle means that a teacher is responsible for maintaining (or acquiring) subject matter competence not only in areas of personal interest but in all areas relevant to course goals or objectives. Appropriateness of course content implies that what is actually taught in the course is consistent with stated course objectives and prepares students adequately for subsequent courses for which the present course is a prerequisite. Representativeness of course content implies that for topics involving difference of opinion or interpretation, representative points of view are acknowledged and placed in perspective. Achievement of content competence requires that the teacher take active steps to be up-to-date in content areas relevant to his or her courses; to be informed of the content of prerequisite courses and of courses for which the teacher's course is prerequisite; and to provide adequate representation of important topic areas and points of view.

Specific examples of failure to fulfil the principle of content competence occur when an instructor teaches subjects for which she or he has an insufficient knowledge base, when an instructor misinterprets research evidence to support a theory or social policy favoured by the instructor, or when an instructor responsible for a prerequisite survey course teaches only those topics in which the instructor has a personal interest.

Principal 2

Pedagogical Competence

A pedagogically competent teacher communicates the objectives of the course to students, is aware of alternative instructional methods or strategies, and selects methods of instruction that, according to research evidence (including personal or self-reflective research), are effective in helping students to achieve the course objectives. This principle implies that, in addition to knowing the subject matter, a teacher has adequate pedagogical knowledge and skills, including communication of objectives, selection of effective instructional methods, provision of practice and feedback opportunities, and accommodation of student diversity. If mastery of a certain skill (eg., critical analysis, design of experiments) is part of the course objectives and will be considered in evaluation and grading of students, the teacher provides students with adequate opportunity to practice and receive feedback on that skill during the course. If learning styles differ significantly for different students or groups of students, the teacher is aware of these differences and, if feasible, varies her or his style of teaching accordingly.

To maintain pedagogical competence, an instructor takes active steps to stay current regarding teaching strategies that will help students learn relevant knowledge and skills and will provide equal educational opportunity for diverse groups. This might involve reading general or discipline-specific educational literature, attending workshops and conferences, or experimentation with alternative methods of teaching a given course or a specific group of students.

Specific examples of failure to fulfil the principle of pedagogical competence include using an instructional method or assessment method that is incongruent with the stated course objectives (eg., using

exams consisting solely of fact-memorization questions when the main objective of the course is to teach problem-solving skills); and failing to give students adequate opportunity to practice or learn skills that are included in the course objectives and will be tested on the final exam.

Principal 3

Dealing with Sensitive Topics

Topics that students are likely to find sensitive or discomforting are dealt with in an open, honest, and positive way.

Among other things, this principle means that the teacher acknowledges from the outset that a particular topic is sensitive, and explains why it is necessary to include it in the course syllabus. Also, the teacher identifies his or her own perspective on the topic and compares it to alternative approaches or interpretations, thereby providing students with an understanding of the complexity of the issue and the difficulty of achieving a single "objective" conclusion. Finally, in order to provide a safe and open environment for class discussion, the teacher invites all students to state their position on the issue, sets ground rules for discussion, is respectful of students even when it is necessary to disagree, and encourages students to be respectful of one another. As one example of a sensitive topic, analysis of certain poems written by John Donne can cause distress among students who perceive racial slurs embedded in the professor's interpretation, particularly if the latter is presented as the authoritative reading of the poem. As a result, some students may view the class as closed and exclusive rather than open and inclusive. A reasonable option is for the professor's analysis of the poem to be followed by an open class discussion of other possible interpretations and the pros and cons of each.

Another example of a sensitive topic occurs when a film depicting scenes of child abuse is shown, without forewarning, in a developmental

psychology class. Assuming that such a film has a valid pedagogical role, student distress and discomfort can be minimized by warning students in advance of the content of the film, explaining why it is included in the curriculum, and providing opportunities for students to discuss their reactions to the film.

Principal 4

Student Development

The overriding responsibility of the teacher is to contribute to the intellectual development of the student, at least in the context of the teacher's own area of expertise, and to avoid actions such as exploitation and discrimination that detract from student development. According to this principle, the teacher's most basic responsibility is to design instruction that facilitates learning and encourages autonomy and independent thinking in students, to treat students with respect and dignity, and to avoid actions that detract unjustifiably from student development. Failure to take responsibility for student development occurs when a teacher comes to class under-prepared, fails to design effective instruction, coerces students to adopt a particular value or point of view, or fails to discuss alternative theoretical interpretations (see also Principles 1, 2 and 3).

Less obvious examples of failure to take responsibility for student development can arise when teachers ignore the power differential between themselves and students and behave in ways that exploit or denigrate students. Such behaviours include sexual or racial discrimination; derogatory comments toward students; taking primary or sole authorship of a publication reporting research conceptualized, designed, and conducted by a student collaborator; failure to acknowledge academic or intellectual debts to students; and assigning

research work to students that serves the ends of the teacher but is unrelated to the educational goals of the course.

In some cases, the teacher's responsibility to contribute to student development can come into conflict with responsibilities to other agencies, such as the university, the academic discipline, or society as a whole. This can happen, for example, when a marginal student requests a letter of reference in support of advanced education, or when a student with learning disabilities requests accommodations that require modification of normal grading standards or graduation requirements. There are no hard and fast rules that govern situations such as these. The teacher must weigh all conflicting responsibilities, possibly consult with other individuals, and come to a reasoned decision.

Principal 5

Dual Relationships with Students

To avoid conflict of interest, a teacher does not enter into dual-role relationships with students that are likely to detract from student development or lead to actual or perceived favouritism on the part of the teacher.

This principle means that it is the responsibility of the teacher to keep relationships with students focused on pedagogical goals and academic requirements. The most obvious example of a dual relationship that is likely to impair teacher objectivity and/or detract from student development is any form of sexual or close personal relationship with a current student. Other potentially problematic dual relationships include: accepting a teaching (or grading) role with respect to a member of one's immediate family, a close friend, or an individual who is also a client, patient, or business partner; excessive socializing with students outside of class, either individually or as a group; lending money to or borrowing money from students; giving gifts to or accepting gifts from

students; and introducing a course requirement that students participate in a political movement advocated by the instructor. Even if the teacher believes that she or he is maintaining objectivity in situations such as these, the perception of favouritism on the part of other students is as educationally disastrous as actual favouritism or unfairness. If a teacher does become involved in a dual relationship with a student, despite efforts to the contrary, it is the responsibility of the teacher to notify his or her supervisor of the situation as soon as possible, so that alternative arrangements can be made for supervision or evaluation of the student. Although there are definite pedagogical benefits to establishing good rapport with students and interacting with students both inside and outside the classroom, there are also serious risks of exploitation, compromise of academic standards, and harm to student development. It is the responsibility of the teacher to prevent these risks from materializing into real or perceived conflicts of interest.

Principal 6

Confidentiality

Student grades, attendance records, and private communications are treated as confidential materials, and are released only with student consent, or for legitimate academic purposes, or if there are reasonable grounds for believing that releasing such information will be beneficial to the student or will prevent harm to others.

This principle suggests that students are entitled to the same level of confidentiality in their relationships with teachers as would exist in a lawyer-client or doctor-patient relationship. Violation of confidentiality in the teacher-student relationship can cause students to distrust teachers and to show decreased academic motivation. Whatever rules or policies are followed with respect to confidentiality of student records, these should be disclosed in full to students at the beginning of the academic

term.

In the absence of adequate grounds (i.e., student consent, legitimate purpose, or benefit to student) any of the following could be construed as a violation of confidentiality: providing student academic records to a potential employer, researcher, or private investigator; discussing a student's grades or academic problems with another faculty member; and using privately communicated student experiences as teaching or research materials. Similarly, leaving graded student papers or exams in a pile outside one's office makes it possible for any student to determine any other student's grade and thus fails to protect the confidentiality of individual student grades. This problem can be avoided by having student pick up their papers individually during office hours, or by returning papers with no identifying information or grade visible on the cover page.

Principal 7

Respect for Colleagues

A university teacher respects the dignity of her or his colleagues and works cooperatively with colleagues in the interest of fostering student development. This principle means that in interactions among colleagues with respect to teaching, the overriding concern is the development of students. Disagreements between colleagues relating to teaching are settled privately, if possible, with no harm to student development. If a teacher suspects that a colleague has shown incompetence or ethical violations in teaching, the teacher takes responsibility for investigating the matter thoroughly and consulting privately with the colleague before taking further action. A specific example of failure to show respect for colleagues occurs when a teacher makes unwarranted derogatory comments in the classroom about the competence of another teacher . . . for example, Professor A tells students that information provided to them last year by

Professor B is of no use and will be replaced by information from Professor A in the course at hand. Other examples of failure to uphold this principle would be for a curriculum committee to refuse to require courses in other departments that compete with their own department for student enrolment; or for Professor X to refuse a student permission to take a course from Professor Y, who is disliked by Professor X, even though the course would be useful for the student.

Principal 8

Valid Assessment of Students

Given the importance of assessment of student performance in university teaching and in students' lives and careers, instructors are responsible for taking adequate steps to ensure that assessment of students is valid, open, fair, and congruent with course objectives. This principle means that the teacher is aware of research (including personal or self reflective research) on the advantages and disadvantages of alternative methods of assessment and based on this knowledge, the teacher selects assessment techniques that are consistent with the objectives of the course and at the same time are as reliable and valid as possible. Furthermore, assessment procedures and grading standards are communicated clearly to students at the beginning of the course, and except in rare circumstances, there is no deviation from the announced procedures. Student exams, papers, and assignments are graded carefully and fairly through the use of a rational marking system that can be communicated to students. By means appropriate for the size of the class, students are provided with prompt and accurate feedback on their performance at regular intervals throughout the course, plus an explanation as to how their work was graded, and constructive suggestions as to how to improve their standing in the course. In a similar vein, teachers are fair and objective in writing letters of reference for students.

One example of an ethically questionable assessment practice is to grade students on skills that were not part of the announced course objectives and/or were not allocated adequate practice opportunity during the course. If students are expected to demonstrate critical inquiry skills on the final exam, they should have been given the opportunity to develop critical inquiry skills during the course. Another violation of valid assessment occurs when faculty members teaching two different sections of the same course use drastically different assessment procedures or grading standards, such that the same level of student performance earns significantly different final grades in the two sections.

Principal 9

Respect for Institution

In the interests of student development, a university teacher is aware of and respects the educational goals, policies, and standards of the institution in which he or she teaches.

This principle implies that a teacher shares a collective responsibility to work for the good of the university as a whole, to uphold the educational goals and standards of the university, and to abide by university policies and regulations pertaining to the education of students.

Specific examples of failure to uphold the principle of respect for institution include engaging in excessive work activity outside the university that conflicts with university teaching responsibilities; and being unaware of or ignoring valid university regulations on provision of course outlines, scheduling of exams, or academic misconduct.

References

The authors are indebted to the following for ideas that were incorporated into the present document:

American Psychological Association (1990). Ethical principles of psychologists. American Psychologist 45, 390-395.

University of Calgary (1994). Code of Professional Ethics for Academic Staff.

Mathews, J. R. (1991). The teaching of ethics and the ethics of teaching. Teaching of Psychology, 18, 80-85.

Professional Ethics

Statement 1

Professors, guided by a deep conviction of the worth and dignity of the advancement of knowledge, recognize the special responsibilities placed upon them. Their primary responsibility to their subject is to seek and to state the truth as they see it. To this end professors devote their energies to developing and improving their scholarly competence. They accept the obligation to exercise critical self-discipline and judgment in using, extending, and transmitting knowledge. They practice intellectual honesty. Although professors may follow subsidiary interests, these interests must never seriously hamper or compromise their freedom of inquiry.

Statement 2

As teachers, professors encourage the free pursuit of learning in their students. They hold before them the best scholarly and ethical standards of their discipline. Professors demonstrate respect for students as individuals and adhere to their proper roles as intellectual guides and counsellors. Professors make every reasonable effort to foster honest academic conduct and to ensure that their evaluations of students reflect each student's true merit. They respect the confidential nature of the relationship between professor and student. They avoid any exploitation, harassment, or discriminatory treatment of students.

They acknowledge significant academic or scholarly assistance from them. They protect their academic freedom.

Statement 3

As colleagues, professors have obligations that derive from common membership in the community of scholars. Professors do not discriminate against or harass colleagues. They respect and defend the free inquiry of associates. In the exchange of criticism and ideas professors show due respect for the opinions of others. Professors acknowledge academic debt and strive to be objective in their professional judgment of colleagues. Professors accept their share of faculty responsibilities for the governance of their institution.

Statement 4

As members of an academic institution, professors seek above all to be effective teachers and scholars. Although professors observe the stated regulations of the institution, provided the regulations do not contravene academic freedom, they maintain their right to criticize and seek revision. Professors give due regard to their paramount responsibilities within their institution in determining the amount and character of work done outside it. When considering the interruption or termination of their service, professors recognize the effect of their decision upon the program of the institution and give due notice of their intentions.

Statement 5

As members of their community, professors have the rights and obligations of other citizens. Professors measure the urgency of these obligations in the light of their responsibilities to their subject, to their students, to their profession, and to their institution. When they speak or act as private persons they avoid creating the impression of speaking or acting for their college or university. As citizens engaged in a profession

that depends upon freedom for its health and integrity, professors have a particular obligation to promote conditions of free inquiry and to further public understanding of academic freedom.

رجوع
↑

2/3- ميثاق أخلاقيات مهنة التربية في جامعة Montevallo

Code of Ethics of the Education Profession

The following code was adopted at the NEA Representative Assembly, July 1975.

Preamble

The educator believes in the worth and dignity of each human being, recognizes the supreme importance of the pursuit of truth, devotion to excellence, and the nurture of democratic principles. Essential to these goals is the protection of freedom to learn and to teach and the guarantee of equal educational opportunity for all. The educator accepts the responsibility to adhere to the highest ethical standards. The educator recognizes the magnitude of the responsibility inherent in the teaching process. The desire for the respect and confidence of one's colleagues, of students, of parents and of the members of the community provides the incentive to attain and maintain the highest possible degree of ethical conduct. The Code of Ethics of the Education Profession indicates the aspiration of all educators and provides standards by which to judge conduct.

Principle I

Commitment to the Student

The educator strives to help each student realize his or her potential as a worthy and effective member of society. The educator therefore works to stimulate the spirit of inquiry, the acquisition of knowledge and understanding, and the thoughtful formulation of worthy goals.

In fulfilment of the obligation to the student, the educator:

1. Shall not unreasonably restrain the student from independent action in the pursuit of learning.
2. Shall not unreasonably deny the student access to varying points of view.
3. Shall not deliberately suppress or distort subject matter relevant to the student's progress.
4. Shall make reasonable effort to protect the student from conditions harmful to learning or to health and safety.
5. Shall not intentionally expose the student to embarrassment or disparagement.
6. Shall not on the basis of race, color, creed, sex, national origin, marital status, political or religious beliefs, or family, social or cultural background, or sexual orientation, unfairly:
 1. Exclude any student from participation in any program;
 2. Deny benefits to any student;
 3. Grant any advantage to any student.
1. Shall not use professional relationships with students for private advantage.
2. Shall not disclose information about students obtained in the course of
3. Professional service, unless disclosure serves a compelling professional purpose or is required by law.

Principle II

Commitment to the Profession

The education profession is vested by the public with a trust and responsibility requiring the highest ideals of professional service.

In the belief that the quality of the services of the education profession directly influences the nation and its citizens, the educator shall exert every effort to raise professional standards, to promote a climate that encourages the exercise of professional judgement, to achieve conditions which attract persons worthy of trust to careers in education, and to assist in preventing the practice of the profession by unqualified persons.

In fulfilment of the obligation to the public, the educator—

- 1. Shall not in an application for a professional position deliberately make a false statement or fail to disclose a material fact related to competency and qualifications.**
- 2. Shall not misrepresent his/her professional qualifications.**
- 3. Shall not assist entry into the profession of a person known to be unqualified in respect to character, education, or other relevant attribute.**
- 4. Shall not knowingly make a false statement concerning the qualifications of a candidate for a professional position.**
- 5. Shall not assist a non-educator in the unauthorized practice of teaching.**
- 6. Shall not disclose information about colleagues obtained in the course of professional service unless disclosure serves a compelling professional purpose or is required by law.**
- 7. Shall not knowingly make false or malicious statements about a colleague.**
- 8. Shall not accept any gratuity, gift, or favor that might impair or appear to influence professional decisions or actions.**

رجوع
↑

3/3- ميثاق أخلاق العمل الاستشاري من أعمال د/ صديق عفيفي (عن لجنة متخصصة)

5- نموذج لميثاق أخلاقي للعمل الاستشاري

يعطي هذا الجزء نموذجاً لميثاق أخلاق عام للمستشارين والمنظمات الاستشارية، أعدته لجنة خاصة مشكلة من عدد من الاتحادات الاستشارية في مهن مختلفة ليكون مرجعاً عاماً للجميع وقد جاء الميثاق في ثلاثة أجزاء*

1/5- الجزء الاول

مسئوليات الاستشاري قبل المجتمع

- المساواة:- على الاستشارية احترام وتنمية مبدأ الفرص المتكافئة وممارسة سياسة توظيف عادلة في تكلفتها وفي تصرفاتها.
- التأمين ضد الأضرار:- على الاستشاري إبرام عقود تأمين بما يتناسب مع حجم الأخطار التي يمكن تنشأ فيما يقوم به من أعمال، وأن يلزم مقاولي الباطن بذلك أيضاً.
- التزام بالقانون:- على الاستشاري احترام القوانين السارية.
- التمثيل :- يتجنب الاستشاري إعطاء أية ادعاءات مضللة عن علاقته بأي جهة أو منظمة أو عن قدرته على تحقيق مكاسب مالية أو تنظيمية أو غيرها من تلك الجهة أو المنظمة.

* William T.Mooney, Jr., wmooney@consultantcoach.com

2/5- الجزء الثاني

مسئوليات الاستشاري قبل العميل

- الاتفاقات. يجب أن يفرغ الاتفاق مع العميل في محرر مكتوب لتحديد نطاق العمل وتفصيله وطبيعة الخدمات المقدمة والمناهج المتبعة وكيفية ومواعيد تقديم التقارير المرحلية، أسس ومقدار الأتعاب، وقياس النتائج وترتبات إحاطة العميل بها.
- الاتجاه. يجب أن يتعاطف الاستشاري مع العميل والمهمة ويمارس أعلى درجات الاتصال معه.
- المنافع. يجب أن يقبل الاستشاري فقط الأعمال التي يحتمل أن تعود بالنفع على العميل، وأن يمارس العمل من أجل الوفاء باحتياجات العميل، ويبحث عن رد فعل العميل بشأن عمله ويتصرف بناء على ذلك.
- الإتمام . يجب أن يتم الاستشاري مهامه بأسلوب مهني.

- السرية. يجب على الاستشاري احترام سرية المعلومات الخاصة بالعميل ما لم يحصل على تصريح كتابي من العميل بإفائها لأطراف أخرى.
- تعارض المصالح. لا يسعى الاستشاري للحصول على عمل فيه تعارض للمصالح وعليه التعامل بشفافيه مع أي مجال يحتمل فيه نشوء هذا التعارض سواء أثناء التفاوض أو أثناء التنفيذ، وعدم قبول أي عمل جديد قد يتعارض مع عمل مالي بدون الحصول على موافقة كتابية من كل الأطراف.
- المصداقية. يجب توخي الصدق مع العميل دائماً و أن يكون أميناً و موضوعياً في عمله واتصالاته مع العميل.
- الأفراد. على الاستشاري توظيف الأفراد ومقاولي الباطن المؤهلين فقط والملتزمين بنفس القواعد الأخلاقية.
- التقارير. يجب على الاستشاري تقديم التقارير الموجزة والوافية حسب الحاجة وحسب العقد في مواعيدها.
- استقطاب الأفراد. لا يجوز للاستشاري أن يسعى لاجتذاب أي من العاملين طرف العميل للعمل بمؤسسته هو.

5/3 الجزء الثالث

مسئوليات الاستشاري قبل المهن الاستشارية والمستشارين الآخرين

- التطوير. يلتزم الاستشاري بعمل برنامج سنوي لتطوير قدرات ومهارات ومعارف العاملين لديه لتكون دائماً مواكبة للعصر.
- المحسوبية. لا يعطي الاستشاري أي مبالغ أو ما في حكمها للتأثير على قرار الإسناد، أو قرار يتصل بالمهمة الاستشارية.
- الإرشادات و المعايير. يلتزم الاستشاري بتنفيذ أية معايير أو قواعد أو إرشادات صادرة من الاتحادات أو النقابات المنظمة للمهنة فيما يخص تقديم الاستشارات.
- المهنية والاحتراف. على الاستشاري أن تكون أعماله دائماً معبرة عن شرف وكرامة المهنة ومصداقية أعماله.
- المؤهلات. يجب أن يتوافر لدى الاستشاري المعارف والمهارات والتدريب والخبرة التي تؤهله لأن يكون كفوفاً وعلى صلة بأية مهمة من العميل . وعليه السعي للحصول على الاعتماد من الجهة المختصة بالاعتماد إن وجدت.

- الاحالة. على الاستشاري أن يحيل العميل المرتقب إلى استشاريين آخرين أكثر قدرة على تلبية احتياجات العميل وذلك حالة اقتناعه بأن مؤهلاته غير متناسبة مع ما يحتاج إليه العميل
- العلاقات. على الاستشاري التعامل بأسلوب عادل ومتكافئ مع غيره من المستشارين.

4/3 - لائحة آداب المهنة الصادرة من النقابة العامة لأطباء مصر الصادرة بقرار وزير الصحة والسكان رقم 238 لسنة 2003

رجوع



مقدمة

إدراكاً من النقابة العامة لأطباء مصر بأن مهنة الطب مهنة إنسانية وأخلاقية وتقوم أساساً على العلم وتُحتم على من يمارسها أن يكون ملماً بها ومدرباً تدريباً كافياً في ممارستها وأن يحترم الشخصية الإنسانية في جميع الظروف والأحوال، وتأكيداً على أن كل عمل طبي يستهدف مصلحة المريض المطلقة وأن تكون له ضرورة تبرره، وإيماناً بأن الرعاية الصحية هي أحد حقوق الإنسان الأساسية التي يعمل المجتمع على الوفاء بها تجاه جميع أبنائه وبناء على قراري مجلس النقابة والجمعية العمومية لأطباء مصر صدرت هذه اللائحة بالقرار رقم 238 لسنة 2003 في 2003/9/5 من : السيد الأستاذ الدكتور/ وزير الصحة والسكان.

تعديلاً لللائحة السابقة الصادرة عام 1974م

الباب الأول : قسم الأطباء

مادة (1)

يجب على كل طبيب قبل مزاولته المهنة أن يؤدي القسم التالي أمام نقيب الأطباء أو من ينوب عنه: (أقسم بالله العظيم أن أراقب الله في مهنتي، وأن أصون حياة الإنسان في كافة أدوارها في كل الظروف والأحوال باذلاً وسعي في استنقاذها من الهلاك والمرض والألم والقلق، وأن أحفظ للناس كرامتهم وأستر عورتهم وأكتم سرهم، وأن أكون على الدوام من وسائل رحمة الله باذلاً رعايتي الطبية للقريب والبعيد، للصالح والخاطئ والصديق والعدو، وأن أثابر على طلب العلم وأسخره لنفع الإنسان لا لأذاه، وأن أوقر من علمني وأعلم من يصغرنني، وأكون أخاً لكل زميل في المهنة الطبية متعاونين على البر والتقوي، وأن تكون حياتي مصداق إيماني في سري وعلايتي نقية مما يشينها تجاه الله ورسله والمؤمنين، والله على ما أقول شهيد).

الباب الثاني : واجبات الطبيب

أولاً : واجبات الطبيب نحو المجتمع:

مادة (2)

يلتزم الطبيب في موقع عمله الوظيفي أو الخاص بأن يكون عمله خالصاً لمرضاة الله وخدمة المجتمع الذي يعيش فيه بكل إمكانياته وطاقاته في ظروف السلم والحرب وفي جميع الأحوال.

مادة (3)

على الطبيب أن يكون قدوة حسنة في المجتمع بالالتزام بالمبادئ والمثل العليا، أميناً على حقوق المواطنين في الحصول على الرعاية الصحية الواجبة، مُنزهاً عن الاستغلال بجميع صورته لمرضاه أو زملائه أو تلاميذ.

مادة (4)

علي الطبيب أن يسهم في دراسة سبل حل المشكلات الصحية للمجتمع وأن يدعم دور النقابة في دعم وتطوير السياسة الصحية والارتقاء بها للصالح العام وأن يكون متعاوناً مع أجهزة الدولة المعنية فيما يطلب من بيانات لازمة لوضع السياسات والخطط الصحية.

مادة (5)

على الطبيب أن يبلغ السلطات الصحية المختصة عند الاشتباه في مرض وبائي حتى تتخذ الإجراءات الوقائية لحماية المجتمع.

ثانياً : واجبات الطبيب نحو المهنة

مادة (6)

علي الطبيب أن يراعي الأمانة والدقة في جميع تصرفاته وأن يلتزم السلوك القويم وأن يحافظ على كرامته وكرامة المهنة مما يشينها وفقاً لما ورد في قسم الأطباء وفي هذه اللائحة.

مادة (7)

لا يجوز للطبيب أن يحرر تقريراً طبياً أو يدلي بشهادة بعيداً عن تخصصه أو مخالفة للواقع الذي توصل إليه من خلال فحصه الشخصي للمريض.

مادة (8)

لا يجوز للطبيب أن يأتي عملاً من الأعمال الآتية:

- أ - الاستعانة بالوسطاء في مزاولة المهنة سواء كان ذلك بأجر أو بدون أجر.
- ب - السماح باستعمال اسمه في ترويج الأدوية أو العقاقير أو مختلف أنواع العلاج أو لأغراض تجارية على أي صورة من الصور.
- ج - طلب أو قبول مكافأة أو أجر من أي نوع كان نظير التعهد أو القيام بوصف أدوية أو أجهزة معينة للمرضى أو إرسالهم إلى مستشفى أو مصح علاجي أو دور للتدريب أو صيدلية أو أي مكان محدد لإجراء الفحوص والتحليل الطبية أو لبيع المستلزمات أو المعينات الطبية.
- د - القيام بإجراء استشارات طبية في مجال تجارية أو ملحقاتها مما هو معد لبيع الأدوية أو الأجهزة أو التجهيزات الطبية سواء كان ذلك بالمجان أو نظير مرتب أو مكافأة.
- هـ - القيام باستشارات طبية من خلال شركات الاتصالات.
- و - القيام ببيع أي أدوية أو وصفات أو أجهزة أو مستلزمات طبية في عيادته - أو أثناء ممارسته للمهنة - بغرض الاتجار.
- ز - أن يتقاسم أجره مع أي من زملائه إلا إذا اشترك معه في العلاج فعلاً. أو أن يعمل وسيطاً لطبيب آخر أو مستشفى بأي صورة من الصور.

مادة (9)

لا يجوز للطبيب تطبيق طريقة جديدة للتشخيص أو العلاج إذا لم يكن قد اكتمل اختبارها بالأسلوب العلمي والأخلاقي السليم ونشرت في المجالات الطبية المعتمدة وثبتت صلاحيتها وتم الترخيص بها من الجهات الصحية المختصة. كما لا يجوز له أيضاً أن ينسب لنفسه دون وجه حق أي كشف علمي أو يدعي انفراده به.

مادة (10)

لا يجوز للطبيب أن يقوم بالدعاية لنفسه على أية صورة من الصور سواء كان ذلك بطريق النشر أو الإذاعة المسموعة أو المرئية أو عبر وسائل الإنترنت أو أي طريقة أخرى من طرق الإعلان.

مادة (11)

يجوز للطبيب عند فتح عيادة أو نقلها أن يعلن عن ذلك بالصحف في حدود ثلاث مرات كما يجوز له إذا غاب عن عيادته أكثر من أسبوعين أن ينشر إعلانين أحدهما قبل غيابه والثاني بعد عودته.

مادة (12)

يجب علي الطبيب أن يلتزم في إعداد اللافتة والمطبوعات والتذاكر الطبية وما في حكمها بالتشريعات والقوانين واللوائح المنظمة لذلك.

مادة (13)

لا يجوز للطبيب أن يستغل وظيفته بقصد تحقيق منفعة شخصية أو الحصول على كسب مادي من المريض، كما لا يجوز له أن يتقاضى من المريض أجراً عن عمل يدخل في اختصاص وظيفته الأصلية التي يؤجر عليها.

مادة (14)

على الطبيب أن يغتنم كل مناسبة للقيام بالتثقيف الصحي لمريضه وتعريفه بأنماط الحياة الصحية وأن يحرص على التعلم والتدريب الطبي بشكل دائم ومستمر وأن يحافظ على كفاءته العلمية والمهارية المؤهلة لممارسة المهنة.

مادة (15)

لا يجوز للطبيب الجزم بتشخيص مرض أو التوصية بعلاج ما من خلال بيانات شفوية أو كتابية أو مرئية دون مناظرة المريض وفحصه شخصياً.

مادة (16)

لا يجوز للطبيب الاشتراك في حلقات تبادل الرأي العلمي التي يكون أطرافها أطباء متخصصين كما يجوز له المشاركة في نقل معلومات طبية من زميل لآخر سواء كانت كتابة أو عبر وسائل الاتصال الأخرى.

مادة (17)

إذا تم الاتصال أو الاستشارة بين طبيب وطبيب آخر بخصوص أي علاج أو تشخيص لمريض تكون المسئولية الكاملة علي الطبيب الذي يباشر المريض في العلاج والتشخيص.

مادة (18)

يجب علي الطبيب التنحي عن إبداء أي نصح أو رأي طبي أو علمي كتابة أو شفاهة عند مناقشة أمر ينبنى عليه مصلحة شخصية له أو يعود عليه بنفع مادي خارج إطار ممارسته للمهنة الطبية.

مادة (19)

عند مخاطبة الجمهور في الموضوعات الطبية عبر وسائل الإعلام يلتزم الطبيب بالقواعد الآتية:
أ - تجنب ذكر مكان عمله وطرق الاتصال به والإشادة بخبراته أو إنجازاته العلمية، ويكتفي فقط بذكر صفته المهنية ومجال تخصصه.

ب - أن تكون المخاطبة بأسلوب مبسط يلئم المستمع أو المشاهد غير المتخصص.

ج - تجنب ذكر الآراء العلمية غير المؤكدة أو غير المقطوع بصحتها، أو تناول الموضوعات المختلف عليها والتي يكون مناقشتها فقط في الجلسات العلمية الخاصة غير الموجهة للعامة.

ثالثاً : واجبات الطبيب نحو المرضى:

مادة (20)

على الطبيب أن يبذل كل ما في وسعه لعلاج مرضاه وأن يعمل على تخفيف آلامهم وأن يحسن معاملتهم وأن يساوي بينهم في الرعاية دون تمييز.

مادة (21)

على الطبيب أن يوفر لمرريضه المعلومات المتعلقة بحالته المرضية بطريقة مبسطة ومفهومة. ويجوز للطبيب لأسباب إنسانية عدم اطلاع المريض على عواقب المرض الخطيرة وفي هذه الحالة عليه أن ينهي إلى أهل المريض بطريقة إنسانية لائحة خطورة المرض وعواقبه الخطيرة إلا إذا أبدى المريض رغبته في عدم اطلاع أحد على حالته أو حدد أشخاصاً معينين لاطلاعهم عليها ولم تكن هناك خطورة على من حوله.

مادة (22)

على الطبيب أن يلتزم بحدود مهاراته المهنية وأن يستعين بخبرة من هم أكفأ منه من الأطباء في مناظرة وعلاج مريضه عند اللزوم.

مادة (23)

على الطبيب أن يراعي ما يلي:

أ - عدم المغالاة في تقدير أتعابه وأن يقدر حالة المريض المالية والاجتماعية.

ب - أن يلتزم بالأدوية الضرورية مع مراعاة أن تكون الأولوية للدواء الوطني والأقل سعراً بشرط الفاعلية والأمان.

ج - أن يقتصر على طلب التحاليل المعملية أو وسائل التشخيص الضرورية.

مادة (24)

في الحالات غير العاجلة يجوز للطبيب الاعتذار عن عدم علاج أي مريض ابتداءً أو في أي مرحلة لأسباب شخصية أو متعلقة بالمهنة، أما في الحالات العاجلة فلا يجوز للطبيب الاعتذار.

مادة (25)

لا يجوز للطبيب المتخصص رفض علاج مريض إذا استدعاه لذلك الطبيب الممارس العام ولم يتيسر وجود متخصص غيره.

مادة (26)

إذا ما كف طبيب عن علاج أحد مرضاه لأي سبب من الأسباب فيجب عليه أن يدلي للطبيب الذي يحل محله بالمعلومات الصحيحة التي يعتقد أنها لازمة لاستمرار العلاج كتابةً أو شفاهةً.

مادة (27)

علي الطبيب أن ينبه المريض ومرافقيه إلى اتخاذ أسباب الوقاية ويرشدهم إليها ويحذرهم مما يمكن أن يترتب علي عدم مراعاتها، ويجوز له طلب توقيعهم على إقرار كتابي منهم بمعرفتهم بذلك في بعض الحالات التي تستدعي ذلك.

مادة (28)

لا يجوز للطبيب إجراء الفحص الطبي للمريض أو علاجه دون موافقة (مبنية على المعرفة) من المريض أو من ينوب عنه قانوناً إذا لم يكن المريض أهلاً لذلك، ويعتبر ذهاب المريض إلى الطبيب في مكان عمله موافقةً ضمنية على ذلك، وفي حالات التدخل الجراحي أو شبه الجراحي يلزم الحصول على موافقة (مبنية على المعرفة) من المريض أو من ينوب عنه قانوناً كتابةً إلا في دواعي إنقاذ الحياة وعلى الطبيب الذي يدعى لعيادة قاصر أو ناقص الأهلية أو مريض فاقد الوعي في حالة خطرة أن يبذل ما في متناوله يديه لإنقاذه ولو تعذر عليه الحصول في الوقت المناسب على الموافقة (المبنية على المعرفة) من وليه أو الوصي أو القيم عليه. كما يجب عليه ألا يتحى عن علاجه إلا إذا زال الخطر أو إذا عهد بالمريض إلى طبيب آخر.

مادة (29)

لا يجوز للطبيب إجراء عملية الإجهاض إلا لدواعي طبية تهدد صحة الأم ويكون ذلك بشهادة كتابية من طبيبين متخصصين، وفي الحالات العاجلة التي تتم فيها العملية لدواعي إنقاذ الحياة يجب علي الطبيب المعالج تحرير تقرير مفصل عن الحالة يرفق بتذكرة العلاج.

مادة (30)

لا يجوز للطبيب إفشاء أسرار مريضه التي اطلع عليها بحكم مهنته إلا إذا كان ذلك بناء على قرار قضائي أو في حالة إكمان وقوع ضرر جسيم ومتيقن يصيب الغير أو في الحالات الأخرى التي يحددها القانون.

مادة(31)

لا يجوز للطبيب استغلال صلته بالمريض وعائلته لأغراض تتنافى مع كرامة المهنة.

مادة (32)

إذا توفي المريض داخل المنشأة الطبية الخاصة يقوم الطبيب المسئول بإبلاغ الجهات المختصة باعتباره مبلغاً عن الوفاة.

مادة (33)

يجب على الطبيب إبلاغ الجهات المختصة عن الإصابات والحوادث ذات الشبهة الجنائية مثل حالة الإصابة بأعيرة نارية أو جروح نافذة أو قطعية أو غيرها مع كتابة تقرير طبي مفصل عن الحالة وقت عرضها عليه ويمكن للطبيب دعوة زميل آخر للمشاركة في مناظرة الحالة وكتابة التقرير.

مادة (34)

للطبيب إبلاغ النيابة العامة عن أي اعتداء يقع عليه بسبب أداء مهنته وفي ذات الوقت عليه إبلاغ نقابته الفرعية في أقرب فرصة حتى يمكن لها التدخل في الأمر متضامنة مع الطبيب.

مادة (35)

علي الطبيب المكلف بالرعاية الطبية للمقيدة حریتهم أن يوفر لهم رعاية صحية من نفس النوعية والمستوي المتاحين لغير المقيدة حریتهم. ويحظر عليه القيام بطريقة إيجابية أو سلبية بأية أفعال تشكل مشاركة في عمليات التعذيب وغيرها من ضروب المعاملة القاسية أو اللا إنسانية أو التواطؤ أو التحريض علي هذه الأفعال، وكذلك يحظر عليه استخدام معلوماته ومهاراته المهنية للمساعدة في استجواب المقيدة حریتهم علي نحو يضر بالصحة أو الحالة البدنية أو العقلية لهم، أو المشاركة في أي إجراء لتقييد حركة المقيد حریتهم إلا إذا تقرر ذلك وفقا لمعايير طبية محضة لحماية الصحة البدنية أو العقلية للمقيدة حریتهم.

مادة (36)

يحظر علي الطبيب إهدار الحياة بدعوى الشفقة أو الرحمة

رابعاً : واجبات الطبيب نحو الزملاء:

مادة (37)

على الطبيب تسوية أي خلاف قد ينشأ بينه وبين أحد زملائه بسبب المهنة بالطرق الودية فإذا لم يسو الخلاف يبلغ الأمر إلى مجلس النقابة الفرعية المختصة للفصل فيه بقرار يصدر من مجلس النقابة الفرعية وفي حالة تظلم أحد الطرفين من القرار يعرض الأمر على مجلس النقابة العامة.

مادة (38)

لا يجوز للطبيب أن يسعى لمزاحمة زميل له بطريقة غير كريمة في أي عمل متعلق بالمهنة أو علاج مريض.

مادة (39)

لا يجوز للطبيب أن يقلل من قدرات زملائه وإذا كان هناك ما يستدعي انتقاد زميل له مهنياً فيكون ذلك أمام لجنة علمية محايدة.

مادة (40)

إذا حل طبيب محل زميل له في عيادته بصفة مؤقتة ، فعليه ألا يحاول استغلال هذا الوضع لصالحه الشخصي كما يجب عليه إبلاغ المريض قبل بدء الفحص بصفته وأنه يحل محل الطبيب صاحب العيادة بصفة مؤقتة.

مادة (41)

إذا دعي طبيب لعيادة مريض يتولى علاجه طبيب آخر استحالته دعوته فعليه أن يترك إتمام العلاج لزميله بمجرد عودته وأن يبلغه بما اتخذته من إجراءات ما لم ير المريض أو أهله استمراره في العلاج.

مادة (42)

في حالة اشتراك أكثر من طبيب في علاج مريض:

أ- لا يجوز للطبيب فحص أو علاج مريض يعالجه زميل له في مستشفى إلا إذا استدعاه لذلك الطبيب المعالج أو إدارة المستشفى.

ب- يجوز للمريض أو أهله دعوة طبيب آخر أو أكثر على سبيل الاستشارة بعد إعلام الطبيب المعالج ويجوز للطبيب الاعتذار عن استمرار علاج الحالة إذا أصر المريض أو أهله على استشارة من لا يقبله بدون إبداء الأسباب.

ج- إذا رفض الطبيب المعالج القيام بعلاج المريض وفقاً لما قرره الأطباء المستشارون فيجوز له أن ينسحب تاركاً مباشرة علاجه لأحد هؤلاء الأطباء المستشارين.

الباب الثالث

التدخلات الطبية ذات الطبيعة الخاصة

أولاً : إجراء تصحيح الجنس:

مادة (43)

يحظر على الطبيب إجراء عمليات تغيير الجنس، أما بالنسبة لعمليات تصحيح الجنس فإنه يشترط موافقة اللجنة المختصة بالنقابة، وتتم عمليات التصحيح بعد إجراء التحليلات الهرمونية وفحص الخريطة الكروموزومية وبعد قضاء فترة العلاج النفسي والهرموني المصاحب لمدة لا تقل عن عامين.

ثانياً : عمليات الإخصاب المساعد

مادة (44)

تخضع عمليات الإخصاب المساعد لبويضة الزوجة من نطفة الزوج داخل جسم الزوجة أو خارجه (تقنيات الإخصاب المعلي أو الحقن المجهري) للضوابط الأخلاقية التي تستهدف المحافظة على النسل البشري وعلاج العقم ، مع الحرص على نقاء الأنساب وعلى المعايير القانونية الصادرة من الجهات المختصة.

مادة (45)

لا يجوز إجراء عمليات الإخصاب المساعد داخل أو خارج جسم الزوجة إلا باستخدام نطفة زوجها حال قيام العلاقة الزوجية الشرعية بينهما.

كما لا يجوز نقل بويضات مخصبة لزرعها في أرحام نساء غير الأمهات الشرعيات لهذه البويضات.

مادة (46)

لا يجوز إنشاء بنوك للبويضات أو الحيوانات المنوية أو الأجنة.

مادة (47)

لا يرخص بممارسة عمليات الإخصاب المساعد إلا في المراكز المجهزة والمرخص بها بممارسة تلك العمليات

مادة (48)

يلزم أن يحتفظ المركز بسجل مفصل عن كل حالة به كافة البيانات على حدة لمدة لا تقل عن عشر سنوات ، ويلزم أن يحتوي الملف على العقد والإقرار من الزوجين.

ثالثاً : عمليات استئصال ونقل الأعضاء والأنسجة البشرية :

مادة (49)

تخضع عمليات نقل الأعضاء والأنسجة البشرية للمعايير الأخلاقية والضوابط المنصوص عليها في التشريعات واللوائح المنظمة لذلك.

مادة (50)

على الطبيب قبل إجراء عمليات نقل أعضاء وفقاً للتشريعات المنظمة لذلك أن يبصر المتبرع بالعواقب الطبية والأخطار التي قد يتعرض لها نتيجة لعملية النقل وأخذ الإقرارات اللازمة التي تُفيد علمه بكافة العواقب في هذا الشأن قبل إجراء العملية.

مادة (51)

يحظر الاتجار في الأعضاء والأنسجة والخلايا البشرية والجينات البشرية ولا يجوز بأي حال من الأحوال للطبيب المشاركة في هذه العمليات وإلا تعرض للمساءلة التأديبية.

الباب الرابع

إجراء التجارب والبحوث الطبية على آدميين:

أولاً : أحكام عامة

مادة (52)

يلتزم الطبيب بمراعاة تنفيذ كافة المعايير والضوابط الأخلاقية والقيم الاجتماعية والدينية التي تضعها السلطات المختصة لإجراء البحوث الطبية على آدميين.

مادة (53)

يحظر على الطبيب إجراء أية تجارب للأدوية والتقنيات على آدميين قبل إقرارها من الجهات المختصة.

ثانياً : إجراءات يجب اتخاذها قبل إجراء أي بحث على آدميين:

مادة (54)

بمراعاة أحكام المادتين السابقتين يلتزم الطبيب الباحث قبل إجراء أي بحث طبي على آدميين أن تتوافر لديه دراسة وافية عن المخاطر والأعباء التي يتعرض لها الفرد أو الجماعة ومقارنتها بالفوائد المتوقع الحصول عليها من البحث، ويقتصر إجراء هذه البحوث على المتخصصين المؤهلين علمياً لإجراء البحث تحت إشراف

مباشر لطبيب على درجة عالية من الكفاءة والتخصص وتقع مسئولية الحماية الصحية للمتطوعين لإجراء البحث على الطبيب المشرف عليه.

مادة (55)

يلتزم الباحث بتعريف المتطوعين تعريفاً كاملاً وبطريقة واضحة بأهداف البحث والطرق البحثية التي ستستخدم في البحث والفوائد المتوقعة منه والمخاطر المحتمل حدوثها ومدى إمكانية تأثيرها على المتطوعين ، كما يلزم تعريف المتطوعين بمصادر تمويل البحث وهوية الباحث المسئول وانتنامه المؤسسي ، وتأكيد حق المتطوع في التوقف عن تطوعه لإجراء التجارب والاختبارات أو الانسحاب الكامل من البحث دون أن يلحق به أية عواقب سلبية نتيجة توفقة أو انسحابه.

مادة (56)

يلتزم الطبيب الباحث بالحصول على موافقة كتابية (مبنية على المعرفة) من المتطوع على إجراء البحث عليه ، وذلك بطريقة رسمية وفي حضور شهود إثبات وفي حالة ما إذا كان المتطوع قاصراً أو معاقاً أو ناقصاً للأهلية فإنه يلزم الحصول على الموافقة من الوصي الرسمي أو القيم ، ويشترط أن يكون البحث خاصاً بحالته المرضية.

مادة (57)

يلتزم الباحث بإعداد تقرير مفصل وواضح عن أهداف البحث ومبررات إجرائه على الأدميين ويقدم هذا التقرير إلى الجهة المختصة قانوناً بالموافقة على إجراء البحث للحصول على تلك الموافقة.

ثالثاً : إجراءات يلزم اتخاذها أثناء وبعد إجراء البحث على أدميين:

مادة (58)

يلتزم الباحث بالتوقف فوراً عن إكمال أي تجارب على الأدميين إذا ما ثبت أن المخاطر تفوق الفوائد المتوقعة من البحث كما يلزم ضمان حماية خصوصية الأفراد وسرية النتائج والحفاظ عليها والحد من الآثار السلبية على سلامة المتطوعين الجسدية والعقلية والنفسية.

مادة (59)

يلتزم الباحث بالتأكد من توافر كافة الوسائل الوقائية والتشخيصية والعلاجية لكل مريض لإجراء الدراسة.

مادة (60)

يحظر على الباحث إجراء البحوث والممارسات التي تنطوي على شبهة اختلاط الأنساب أو المشاركة فيها بأي صورة ، كما يحظر عليه إجراء أو المشاركة في البحوث الطبية التي تهدف إلى استنساخ الكائن البشري أو المشاركة فيه.

مادة (61)

يلتزم الطبيب بأخذ التعهد المطلوب من الجهة الممولة للبحث بأن توفر الدواء - الذي يتم تجربته على المرضى وثبتت فعاليته - إلى نهاية برنامج العلاج دون مقابل.

رجوع
↑

الوحدة السادسة

الملكية الفكرية وحقوق المؤلف وما يتصل بقضاياها

في جامعة دنفر

سياسة الملكية الفكرية

أولاً مقدمة

جامعة دنفر تعترف بـ وتشجع كل الجهود من جانب موظفيها، وهيئة التدريس والطلاب لخلق الملكية الفكرية. وهدف الجامعة حماية كيان حقوق الفرد، والجامعة (بالمشاركة)، بشكل فاعل مقبول ومناسب لتقاسم ثمار ذلك في حال وجود قيمة تجارية للنتائج.

ثانياً. السياسة

A. الأهداف: أهداف سياسة الملكية الفكرية على النحو التالي:

1. توفير الحماية اللازمة والحوافز لتشجيع أي اكتشاف أو تطوير لمعارف جديدة أو لعمل إبداعي، واستغلاله من أجل المصلحة العامة، لصالح المبدع والجامعة.
2. تنفيذ أحكام الاتفاقات التي ترعاها الجامعة وغيرها من العقود المتعلقة بتطوير الملكية الفكرية.
3. خلق سياسة معقولة وفعالة تمكنها من إدارة قضايا الملكية الفكرية، من أجل التقدم المستمر للعلم والتكنولوجيا.

B. تعاريف:-.

1. "الابتكار" يعني أن شخصاً أو أشخاصاً استطاعوا المساهمة في إبداع ما أو مؤلف ما يؤدي إلى الحصول على حقوق الملكية الفكرية.
2. "الملكية الفكرية" تعني الحقوق القانونية للعمل على النحو المنصوص عليه باللائحة أو قرار قضائي في النظام الأساسي للتطبيق، مثل براءات الاختراع، حقوق التأليف والنشر، العلامات التجارية، وعلامة الخدمة، الأسرار التجارية، تسجيل اسم النطاق، قناع العمل، شهادة حماية أصناف النباتات.
3. "العمل" يعني أي اختراع، اكتشاف، الدراية الفنية والعملية والمادية لنتائج ما، المخطوطات، البيانات الأصلية، الدورات الأكاديمية أو جزء منها، أداة تعليمية مساعدة، أو غيرها من

الأعمال الإبداعية والفنية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر أي وسيلة صوتية أو بصرية، عروض وسائط متعددة، التصميم والرسم والأجهزة، الدوائر، برامج الكمبيوتر، قواعد البيانات، عينات المواد البيولوجية والكيميائية وغيرها إذا كانت تامة المعرفة أو سيتم استكمالها في المستقبل.

4. "مشتملات العمل" تعني "العمل" الذي يقوم على أساس أو التي تطورت بسبب العمل والتي لم تكن ممكنة لولا هذا العمل.

5. "الراعي" يعني أي طرف خارجي، أو وكالة (كيان) كالجامعة اتفاقاً على خدمات معينة أو غيرها بناءً على عقد محدد.

6. "رعاية الاتفاق" يعني المنح والعقود من الباطن، وغيرها من الاتفاقات بين الراعي والجامعة لغرض إجراء البحوث والتعليم والتدريب، وغيرها من أنشطة الجامعة، أو استخدام موظفي الجامعة بهدف الحصول على تعويض عند حدوث قرصنة.

7. "موظف" يعني أي شخص يعمل بالكامل أو جزء من الوقت في جامعة بأي صفة.

8. "الطلبة" يشمل أي شخص يسجل في أي مسار توفره الجامعة في برنامج لدرجة جامعية معينة.

9. "جامعة" كيان تجاري يتشكل وفقاً لقوانين ولاية كولورادو والمعروف أيضاً باسم جامعة دنفر.

C. الملكية الفكرية:- أنشئت لجنة للملكية الفكرية لاستعراض القضايا والمسائل ذات الصلة، تولي النزاعات على ملكية حقوق الملكية الفكرية التي تنطوي على احتمالات ملكيتها، "ملكية كاملة أو جزئية من قبل الجامعة"، وتفسير سياسات الجامعة فيما يتعلق بتلك القضايا، بما في ذلك السياسة العامة للجامعة. تتألف اللجنة من :

1. ثلاثة أعضاء من هيئة التدريس، ومعين من قبل مجلس الشيوخ في الكلية لمدة ثلاث سنوات، أو فترة محددة.

2. ثلاثة من أعضاء إدارة الجامعة معينون من قبل نائب رئيس الجامعة للشؤون المالية.

3. نائب مستشار للملكية الفكرية، والأحدث يرأس اللجنة حيث يدلي بالصوت الحاسم، في حال تعادل الأصوات عند التصويت.

D. الأحكام العامة لسياسة الجامعة:-

1. تطبق هذه السياسة كشرط للتوظيف والانتساب أو المشاركة في برامج الجامعة، أو في استخدام الأموال، والقضاء، والموظفين أو المنشآت، وجميع العاملين في الجامعة، سواء كان معيناً تعييناً كاملاً، أو تعيين غير كامل (لبعض الوقت)، ويكون على جميع أعضاء هيئة التدريس الالتزام بهذه السياسة، ما لم ينص على خلاف ذلك في عقد مكتوب بين هذا الشخص والجامعة، أعضاء هيئة التدريس لا يدخلون ضمن مصطلح "موظف"، هذه السياسة تنطبق أيضاً على جميع طلاب الجامعة في أي برنامج أو مركز.

2. مسألة البراءة: (سياسة البراءات للجامعة) تحكم جميع المسائل المتعلقة بالملكية الفكرية التي أنشأتها الجامعة أو الكلية، لها ولمن فيها حتى الموظفين والطلاب لتأكيد حقوق براءات الاختراع، وتقاسم الدخل من الاستغلال التجاري لهذه الحقوق. تقدم لجنة براءات الاختراع تقريراً وتكون مسؤولة أمام لجنة الملكية الفكرية.

3. ما يتعلق بمسائل غير البراءات. تعترف الجامعة بحق أعضاء هيئة التدريس والطلاب في إنشاء العمل وما يرتبط به من ملكية فكرية من المتابعات اليومية العادية التي يكون لها مصداقية وثانوية للتملك بشروط سياسة براءات الاختراع التابعة للجامعة، ومبدأ "العمل والإيجار" في ظل قانون حقوق التأليف والنشر وقسم 9 لهذه السياسة.

4. الجامعة و تقديم المساعدة: تراعى المبادئ التوجيهية التالية لتحديد حجم مساعدة الجامعة والمشاركة في العمل، مما يجعل العمل والملكية الفكرية المرتبطة، من ممتلكات الجامعة بدون منازع :

a. القاعدة العامة: لوصف "مساعدة كبيرة" للجامعة، تعني المشاركة في دعم الإبداع تنموياً مما يؤدي إلى النشاط أو العمل بمواد هامة وغيرها من الموارد التي تقدم عادة إلى الموظفين والطلاب. بدون تحديد، إضافة إلى المساعدات المالية والموارد المكتبية والمختبرات، ومرافق الاتصالات السلكية واللاسلكية، والحواسيب الشخصية الفردية، الشبكة الحاسوبية والمواقع الإلكترونية المستخدمة لأغراض غير تجارية كالاهتمامات العلمية، وما يتم اعتباره "عادي" أو "عرفي" قابل للتغيير حسب مواصفات العقود في الجامعة.

b. الرسوم التوضيحية.

i. للتوجيه والإرشاد بالمواد العلمية.

- .ii استخدام البرمجيات والمصممين والمبرمجين أو غيرهم من موظفي تكنولوجيا المعلومات والحوسبة بالجامعة أو مرافق الاتصالات السلكية واللاسلكية.
- .iii في حالة الطلاب، تقديم الدعم والمساعدة إلى ما بعد الفصل الدراسي العادي / مختبرات الموارد المقدمة بالتعاون مع أكاديمية محددة.
- .iv المواد التعليمية والمناهج، والامتحانات، ومعينات التدريس أو التعلم "lesson ware"، "دورات" أو غيرها للطلاب، التفاعلية السمعية / البصرية المادية التي تنشأ أو تستخدم من قبل أي موظف، والموظفين أو الطلاب وبناء على توجيه من الجامعة فيما يتعلق بأي جامعة بمبادرة من خطة استراتيجية للتعليم عن بعد أو في التعليم أو السيبرانية. انظر قسم 12 من هذه السياسة لأحكام خاصة بشأن هذا الموضوع.
- .v استخدام أي جامعة خاصة المقتنيات النادرة، مثل المتحف مجموعات نادرة من الكتب والمخطوطات أو ما شابه ذلك.
- .vi الأعمال التي على هيئة صوت أو صورة من موظفي الجامعة والموظفين وممتلكاتها.
- .vii استخدام أعداد كبيرة من طلاب الجامعة للمساعدات.
- .viii الإبداع أو المساهمة في التنمية من خلال العمل للعاملين والموظفين والطلاب، أو في سياق العمل العادي، أو برنامج أكاديمي .
- .ix استخدام اسم الجامعة أو شعارها في أي عمل، أو اسم أو شعار أي من الوحدات التابعة لها (عدا غرض وحيد هو تحديد هوية الأفراد) لتحديد أو ترويج أي منتج أو الخدمات أو المشاريع، أو غيرها من التعرف على أو الإشارة في هذا العمل بحيث يكون مفهوماً من قبل أفراد الجمهور مما يتطلب ضمناً موافقة أو تأييداً من الجامعة أو أي من هيئاتها التابعة. أي أن استخدام اسم أو شعار الجامعة يحكمه السياسة العامة للجامعة، على أن يتم نشر ذلك علناً.
5. السمعة، الخبرة، المنافسة. تحتفظ الجامعة بحقوقها في منع أو الحد من استخدام و / أو نشر أي عمل، خاص بالملكية الفكرية التي ساهمت فيه الجامعة بقدر كبير من المساعدة، أو أي عمل تم على سبيل الإيجار لما تملكه الجامعة، إذاً، الجامعة لها الحق الوحيد في الحكم، أو نشر مثل هذه الاستخدامات وغير ذلك يؤثر سلباً على الجامعة من حيث الوضع التنافسي أو سمعة المؤسسة التعليمية.
6. مطلوب أن يكون الاتفاق مكتوباً. كلما كان عنصر "مساعدة كبيرة في جامعة" سواء من قبل أي جامعة أو المبدع المشارك في تحضير العمل، أو عمل مشتق من ذلك، فإن الأطراف

مطالبة، بعقد حسن النية في المفاوضات باتفاق مكتوب بشأن الجامعة والمبدع للاستخدام والاستغلال التجاري، ويمكن تطبيق الإجراءات التالية :

a. المفاوضات. العميد أو المدير الإداري للمؤسسة وخاصة الأكاديمي أو وحدة إدارية مختصة بذلك تسهل المناقشات للتوصل إلى اتفاق مع المبدع ومستغل الخبرة (الراعي) مع تعيين ممثل للجامعة، ثم التشاور مع محامي الجامعة ونائب رئيس الجامعة للملكية الفكرية. يتم إبلاغ لجنة الملكية الفكرية بهذه الاتفاقات. ويمكن للمبدع والمستغل (الراعي) أو الجامعة اختيار محام أو موظف زميل للتمثيل في مثل هذه المفاوضات حسب الاختيار.

b. الاتفاقات. إذا كانت المفاوضات بين المبدع الذي يعمل في الجامعة أو المستغل (الراعي) مقبولة من الطرفين عليه يلزم وضع شروط وأحكام في اتفاق مكتوب. وهنا يجب وضع حماية ملائمة لحقوق المبدع والراعي، والجامعة ، كما تحدد حصة من العائد لخدمة المجتمع والبيئة مع تحديد نطاق الاستخدام الذي تسمح به الجامعة، وأطراف أخرى كالعميد أو المدير الإداري، وذلك بالتشاور مع نائب رئيس الجامعة للشؤون المالية، ونائب رئيس الجامعة للملكية الفكرية، الذي يجب موافقته على كل هذه الاتفاقات. في الظروف التي تنطوي على مساعدة كبيرة من الجامعة، والجامعة على الأقل، لها الحق في الاحتفاظ إلى الأبد باستخدام الأماكن المؤسسية الخاصة بها لأغراض أكاديمية. وبالمثل، فإن المبدع والمستغل (الراعي) يحتفظ بحقه، وإلى الأبد، في استخدام الأماكن المعقولة للشخصية (غير التجارية) ومقاصده الأكاديمية.

c. إذا لم يتم التوصل إلى اتفاق.

i. الحالات الاستباقية. في حالة وجود مشروع مقترح ينطوي على مساعدة كبيرة من الجامعة ولم يتم التوصل لاتفاق مع جهة مستغلة (راعي) فإن الكلية يكون لها القدرة على المضي قدماً في المشروع وتحت هذه الظروف، يمكن السماح للجامعة بخفض الموارد (غير تلك التي تقدم عادة) نظير استغلال الكلية للعائدات المالية.

ii. في المشاريع التي تم إنجازها. إذا كان العمل وما يرتبط به من حقوق ملكية فكرية هو نتاج مشروع جامعة كبيرة ينطوي على المساعدة التي قد تبدأ بشكل كبير، وإذا كان كل من المستغل (الراعي)، والجامعة غير قادران على التوصل إلى اتفاق، فإنه يمكن تطبيق أحكام السياسات التجارية للاستغلال والتقسيم .

7. الاستغلال التجاري. كمالك و "جامعة مساعدة كبيرة" يكون لهما الحق الحصري في استغلال أي عمل تجاري أو عمل مشتق منه. وهذا الحق يدوم لمدة سنة واحدة بعد الانتهاء من العمل، أو الاستخدام لمدة فصل دراسي. إذا كانت الجامعة قد خفضت من ممارسة حقها في غضون سنة واحدة، وعلى الجامعة تخصيص حقوق الملكية الفكرية على المستغل (الراعي)، الذي يمكن لها أن تمضي قدماً وتسعي لاستغلاله تجارياً، على أن تحتفظ الجامعة بحقها في استرداد النفقات والمملوكات المنصوص عليها في المادة 8 أدناه، وبشرط أيضاً أن يكون للجامعة، تقدير معقول، مع حقها في استخدام الفيتو ضد أي طرف ثالث يقترح الاستغلال التجاري، وإذا كان هذا الترتيب مادياً يمس سمعة الجامعة، وحسن النية، أو المصالح التنافسية على النحو المنصوص عليه في المادة 5 أعلاه.

8. الملكية الفكرية وتقاسم الإيرادات. كقاعدة عامة، ما يلي قسمة صافي الدخل من حيث الاستغلال التجاري للأشغال والملكية الفكرية، فيما عدا ما يكون منصوصاً عليه في اتفاق خطي بين المستغل والجامعة.

الإيرادات الخاصة بالجامعة

المخترع أو المبدع	الإدارة / المستغل (الراعي)	الجامعة
دولار \$ 25,000 -- 0 \$		
100 %	0	0
دولار \$ 50,000 -- 25,001 \$		
40 %	30 %	30 %
وأكثر من \$ 50,001		
33 1/3%	33 1/3%	33 1/3%

في هذه السياسة "الدخل الصافي" يشمل أي مبلغ من الواردات، أو غيرها من رسوم التراخيص والإيصالات، منها المصروفات الإدارية، والتسويق، ومنح التراخيص، والتوفيقات القانونية، والمعدات والمواد والخدمات التعاقدية، والسفر، وأية مجالات أخرى تتصل بالنفقات التي تكبدها الجامعة كمبدع، كإنشاء وحماية العمل، والملكية الفكرية المرتبطة بها، خلافاً للجامعة التقليدية العادية والتي إيراداتها من الرسوم الدراسية التي تدرس في حرم الجامعة بالمقام الأول وبشكل رئيسي ومباشرة جمهور الطلاب. (بطبيعة الحال المواد التي ترقى لدرجة

العمل أدناه، التي وضعت من قبل أعضاء هيئة التدريس كمبدع للتدريس، ولا يجوز استخدامها من قبل الجامعة لأغراض أخرى بدون موافقة المبدع). الدخل من رسوم الدورات التي تدرس في المقام الأول من خلال برامج التعلم، على أن اسم وسمعة الجامعة تكون في الحسبان باعتبارها نفقات إضافية تقدر قيمتها بما لا يقل عن 25 ٪ من إجمالي الإيرادات. للمستغل حصة صافي الدخل كما بالجدول، ما لم يتفق على خلاف ذلك كتابة، وللجامعة، عند الاقتضاء، الحق في تحديد كيفية إدارة / تقسيم الحصص التي يتم صرفها لكن تقسيم الأموال عادة ما يستخدم لاستمرار النشاط.

9. العمل مقابل أجر. الأشخاص الذين يقومون بعمل منتج تملكه الجامعة العمل الوظيفي (بموجب قانون حقوق التأليف والنشر) وهذا يعني مهام يقوم بها موظفون في سياق العمل المعتاد للجامعة لا يحق لهم الحصول على نصيب من الدخل في إطار هذه السياسة، ولكن يمكن إعطاء حصة مناسبة في حال جامعة رسمية أو الإدارة لمن بذلوا مجهوداً غير عادي كمساهمة كبيرة في الأداء. وفي حال استخدام "عمالة محترفة" يتم الاتفاق كتابة وبصيغة محددة على ذلك.

10. رعاية البحوث. في كثير من الأحيان، هناك بحوث ذات صلة أو نشاط يخضع لاتفاق بين الراعي والجامعة وفي الغالب تحتوي على قيود تتعلق بحق المؤلف، أو استخدام مواد قانون حقوق الطبع والنشر أو غيرها من الملكية الفكرية الناتجة عن المشروع. في مثل هذه الظروف، لابد من وجود اتفاق يحكم توزيع الدخل وحقوق الملكية. أثناء التفاوض مع الرعاية، ومديري المشاريع كما أن الجامعة ينبغي أن تسعى لحماية وتعزيز المصلحة العامة، وكذلك التأكد بدرجة معقولة من حرية وحقوق المؤلف والجامعة معاً، بما يتفق مع المصلحة العامة، وهذه السياسة.

11. الجامعة والحماية القانونية للملكية الفكرية. إذا كان كل من العمل والملكية الفكرية بالجامعة مملوكة أو مرخصة للجامعة ففي إطار هذه السياسة، يتولى محام الجامعة التحقق من حقوق الأطراف، وإجراء عمليات التفتيش و المراجعة، للملفات والتطبيقات وفقاً للأسس المعمول بها لضرورة حماية حقوق كل من الجامعة والمبدع. جميع العاملين في الجامعة والطلبة سوف يتعاونون تعاوناً كاملاً مع المستشار القانوني للجامعة وتنفيذ مثل هذه الوثائق بصفتهم المبدع. الجامعة تحتفظ بحقها في السعي لأشكال متعددة من الحماية القانونية على نحو متوازن. على سبيل المثال، قد تسعى الجامعة لحماية العمل عن طريق برامج الكمبيوتر وحقوق المؤلف وبراءات الاختراع، الأسرار التجارية، والعلامات التجارية، والملكية الفكرية. الجامعة

تتحمل كافة التكاليف أو المصاريف الوقائية لهذه العمليات، شريطة أن يحق لها السداد الكامل من أول إيرادات ترد نتيجة الاستغلال التجاري لهذا العمل.

12. أحكام خاصة متعلقة بالتعلم. وإدراكاً للأهمية الاستراتيجية الخاصة بالتعلم والتي وضعتها الجامعة لتوفير دورات خاصة من خلال وسائل إلكترونية لمواقع خارج الحرم الجامعي، خاصة في أعقاب سياسة الأحكام التي تطبق على جميع الأعمال المتقدمة: يمكن الاستعانة بهيئة مساعدة كبيرة وتكون هناك اتفاقات محددة على كل عنصر من عناصر المناهج الدراسية، والامتحانات، والمصطلحات، أو تعليمية، دورات، **lesson ware** التفاعلية السمعية / البصرية، وجميع الجوانب الأخرى من المنتجات التي توفرها الجامعة من قبل الشعبة الممتدة من التعلم. وهناك اتفاق مكتوب بشأن حقوق وتعويضات المبدعين الذين يساهمون في تلك الاعمال، كلياً أو جزئياً، في هذه الدورات وبشكل عام يكون هناك شروطاً تضمن حقوق المبدع واستخدام هذه المواد من قبل الهيئة المساعدة، يعتبر تدخلاً في اطار العمل ويتعارض مع أحكام المادة 8 و 9 أعلاه.

13. تسوية المنازعات. أي خلافات بين الجامعة والمبدع والراعي أو المستغل فيما يتعلق بتطبيق أو تفسير هذه السياسة لا تحل من خلال نداء موجه إلى لجنة الملكية الفكرية، لكنها تحل عن طريق التحكيم المعجل تحت رعاية واستخدام قواعد الرابطة الأمريكية للتحكيم . أي جلسة لهذه المسألة تعقد على مقربة من دنفر (كولورادو). حيث يمكن أن التفسير وفقاً لقوانين ولاية كولورادو.

14. السياسة العامة وغيرها من اعتبارات. سياسة الملكية الفكرية يجب ألا تحد أو تلغي أثر السياسات الأخرى المتعلقة بالجامعة ولا تتعارض مع والمواد الخاصة بالأمن والاتصالات الإلكترونية، أو تضارب المصالح أو التعيين والترقية والحيازة.

Intellectual Property, Copyright and Related Issues at the University of Denver

INTELLECTUAL PROPERTY POLICY

I. INTRODUCTION

The University of Denver recognizes and encourages the individual effort on the part of its employees, faculty and students leading to the creation of intellectual property. It is the University's intent to protect the rights of the individual, the University and the sponsoring entity (if involved), and to effectuate

reasonable and appropriate sharing of the fruits of the enterprise in the event these creations have commercial value.

II. POLICY

A. Objectives. The objectives of the Intellectual Property Policy are as follows:

1. To provide the necessary protections and incentives to encourage both the discovery and development of new knowledge and creative works, and their exploitation for the public benefit, and to guide the generation of revenue for the University and the Creator(s).
2. To fulfill the terms of sponsored agreements and other contracts relating to the development of the intellectual property.
3. To create a reasonable and workable policy that enables an efficient administration of the intellectual property issues, and that accounts for the constant advance of science and technology.

B. Definitions.

1. "Creator" shall mean the person(s) who has/have made substantial creative or authorship contributions to a work giving rise to intellectual property rights.
2. "Intellectual Property" shall mean the legal rights in and to a Work as provided by applicable statute, regulation or judicial decision, including, without limitation, patent, copyright, trademark, service mark, trade secret, domain name registration, mask work, or plant variety protection certificate.
3. The "Work" shall mean any invention, discovery, know-how, show-how, process, material, manuscript, original data, academic course or portion thereof, learning tool or aid, or other creative or artistic work and any expression or physical embodiment thereof, including, without limitation, any sound or visual recording, multimedia presentation, model, machine, device, prototype, design, drawing, apparatus, instrumentation, circuit, computer program, database, biological material or specimen, chemical compound, other composition of matter, plan, record or laboratory notebook, whether now known or developed in the future.
4. "Derivative Work" shall mean a new "Work" which is based upon or which has evolved from the Work and which could not have been possible but for the Work. "Work" as used herein shall include derivative works.
5. "Sponsor" shall mean any external party, entity or agency with which the University has an agreement for services or other compensation.
6. "Sponsored Agreement" shall mean grants, contracts, subcontracts, and other agreements between a Sponsor and the University for the purpose of conducting research, instruction, training, and other activities at the University, or using University staff for compensation.
7. "Employee" or "Staff Member" shall mean any person employed full or part-time by the University in any capacity.
8. "Student" shall include any person enrolled for any course offered by the University in a program for an academic degree.
9. "University" shall refer to the business entity formed originally under the laws of the state of Colorado as "Colorado Seminary," now also known as the University of Denver.

C. Intellectual Property Committee. The Intellectual Property Committee is hereby established to review issues, questions or disputes pertaining to ownership of Intellectual Property rights involving possible ownership, or partial ownership by the University, and to interpret the policies of the University with respect to those issues, including this Policy. The Committee shall consist of:

1. Three members from the faculty, appointed by the Faculty Senate, for three-year, staggered terms.
2. Three members of the University administration appointed by the Vice Chancellor for Financial Affairs.
3. The Vice Chancellor for Intellectual Property and Events shall chair the Committee and, in the event of tie votes on the Committee, shall cast the deciding vote.

D. General Policy Provisions.

1. Application of This Policy. As a condition of their employment, enrollment or participation in University programs, or their use of funds, space, staff or facilities, all employees of the University, whether appointed, non-appointed, full or part-time, and all faculty shall be bound by this Policy, unless stated otherwise in a written agreement between such person and the University. Faculty shall be included within the term "employee." This Policy shall also apply to all students of the University in whatever program or status.
2. Patent Matters. The Patent Policy of the University, which is separately stated and incorporated herein by this reference, governs all matters pertaining to Intellectual Property created by University faculty, employees or students giving rise to patent rights, and sharing of income from commercial exploitation of those rights. The Patent Committee shall report to and be responsible to the Intellectual Property Committee.
3. General Statement Regarding Non-Patent Matters. The University acknowledges the right of faculty, staff and students to generate a Work and its associated Intellectual Property in their ordinary daily pursuits to which they have sole ownership. This general statement of ownership is qualified by the Patent Policy of the University, the policy regarding substantial University assistance set forth below, and by the doctrine "work for hire" under U. S. copyright law and Section D.9 of this Policy.
4. Substantial University Assistance. The following guidelines shall be used to determine whether "substantial University assistance" is involved in the creation of a Work, thereby making the Work and its associated Intellectual Property the sole and exclusive property of the University:
 - a. General Rule. To qualify as "substantial University assistance," the University's participation in or support of the creative or developmental activity leading to a Work must be material, significant and beyond the resources normally provided to individual Employees, Staff Members and Students. Without limiting the foregoing, the University does not regard the University's provision of normal and customary compensation, student financial aid, library resources, office or laboratory facilities, office staff or laboratory support, telecommunications facilities, individual personal computers, and ordinary and reasonable access to the University's computer network and websites or similar University provided electronic communication tools used for non-commercial scholarly pursuits, as constituting "substantial University assistance." It is recognized that the terms "normal" and "customary" as used herein are subject to change as

technology and University operations evolve. Ordinarily, "normal" and "customary" will be defined through general published procedure or established University policy.

b. Illustrations.

- i. Substantial direction and guidance in development of materials.
 - ii. Substantial use of University software designers, programmers or other information technology staff or University computing or telecommunications facilities.
 - iii. In the case of students, support or assistance beyond ordinary and reasonable classroom/ laboratory resources provided in conjunction with a specific academic program.
 - iv. Any instructional materials, curricula, examinations, teaching or learning aids, "lessonware," "courseware" or other student interactive audio/visual material created or used by any Employees, Staff Members or Students at the direction of the University in connection with any University-initiated strategic plan for remote or distance education or cyber teaching program. See Section D.12 of this Policy for special provisions on this subject.
 - v. Substantial use of any special or rare University holdings, such as museum collections, rare manuscripts or books or the like.
 - vi. Substantial use in the Work of voice(s) or image(s) of University Employees, Staff Members or property.
 - vii. Substantial use of University student assistance beyond that which is normal and customary for the department or division.
 - viii. Substantial creative or developmental contribution to the Work by Employees, Staff Members, or Students engaged in the course of their regular employment or academic program (other than Creator(s)).
 - ix. The use in any Work of the University's name or insignia, or the name or insignia of any of its affiliate organizations (other than for the sole purpose of identification of individuals) to identify or promote any product, services or enterprise, or any other identification or reference in a Work that could reasonably be understood by members of the public to imply approval or endorsement by the University or any of its affiliate organizations. Any such use of the name or insignia of the University is strictly limited and governed by another University policy, to be separately published.
5. Reputation, Goodwill, Competition. University reserves the right to prohibit or limit the use and/or publication of any Work and the Intellectual Property therein for which it has contributed substantial University assistance, or any Work that is a "work for hire" owned by the University, if, in the University's sole judgment, such use or publication would adversely impact the University's goodwill, competitive position or reputation as an educational institution.
6. Written Agreement Required. Whenever the element of "substantial University assistance" is perceived (by either the University or the Creator(s) to be involved in the preparation of the Work or Derivative Work(s), the parties are required, in a timely fashion, to hold good faith negotiations toward a written agreement regarding University usage, Creator(s) usage, and commercial exploitation, and all other aspects of the proposed development and use of the Work. The following procedures shall apply:

- a. Negotiations. The Dean or Administrative Director of a particular University academic unit or administrative unit will facilitate the commencement of discussions toward an agreement with the Creator(s), in consultation with University counsel and the Vice Chancellor for Intellectual Property & Events. A University representative will be designated. All such agreements shall be reported to the Intellectual Property Committee. The Creator(s) and University may choose to be represented by legal counsel in such negotiations. A Creator may also be represented by a fellow employee of his or her choosing.
 - b. Agreements. If negotiations between the Creator(s) of a Work and the University lead to mutually acceptable terms and conditions, they shall be expressed in a written agreement. Any such agreements should protect the appropriate rights of the Creator(s) and the University, establish the party's share of any royalties or other income derived from the product and define the scope of use to be permitted by University and third parties. The Dean or Administrative Director, in consultation with the Vice Chancellor for Financial Affairs and the Vice Chancellor for Intellectual Property & Events, must approve all such agreements. In all circumstances involving substantial University assistance, the University will, at a minimum, retain the right in perpetuity to use the Work for its own institutional academic purposes. Similarly, Creator(s) shall retain the right, in perpetuity, to use the Work for reasonable personal (non-commercial) purposes and (by reference) in academic credentials.
 - c. If No Agreement is Reached.
 - i. Anticipatory Situations. In the case of a proposed project involving substantial University assistance (not yet commenced), either the University or the Creator(s) shall have the ability to decline to go forward with the project. In such circumstances, the University may also decline to permit University resources (beyond those normally provided) to be used by Creator(s).
 - ii. Previously Commenced or Completed Projects. If a Work and the associated Intellectual Property rights therein arise or are the result of a project involving substantial University assistance that has already substantially commenced, and if the Creator(s) and University are unable to reach Agreement, the provisions of this Policy regarding Commercial Exploitation and Sharing (Sections 7 and 8 below), shall apply.
7. Commercial Exploitation. As owner, the University shall have the exclusive right to commercially exploit any Work or Derivative Work(s) created with "substantial University assistance." Said right shall endure for a period of one year following the completion of the Work, or any of the Derivative Work(s), in a classroom usable or publishable form. If the University has declined to exercise its right within the one-year period, the University will assign ownership of the Intellectual Property Rights in the Work to the Creator(s), and the Creator(s) may proceed to commercially exploit and pursue other opportunities, provided that University shall retain its right to reimbursement of expenses and royalty rights as set forth below in Section 8, and provided further that University shall have, in its reasonable discretion, the rights to veto any proposed third party commercial exploitation of any such work, if such arrangement would materially prejudice the University's reputation, goodwill, or competitive interests as set forth in Section D.5 above.

8. Sharing of Intellectual Property Income. As a general matter, the following apportionment of Net Income shall be considered the norm as it relates to commercial exploitation of the Works and Intellectual Property hereunder, except when the written agreement between the Creator(s) and University states otherwise.

INCOME

INVENTOR

DEPARTMENT/
DIVISION

UNIVERSITY

\$0 - \$25,000

100%

0

0

\$25,001 - \$50,000

40%*

30%

30%

\$50,001 and over

33 1/3%**

33 1/3%

33 1/3%

*Of the amount over \$25,000

**Of the amount over \$50,000

For the purposes of this Policy, "Net income" shall mean the sum of any royalties, license fees or other receipts, minus administrative, marketing, licensing, legal, equipment, materials, contract services, travel, and any other appropriate related expenses incurred by University or the Creator(s) in the process of development, creation or protection of the Work, and the associated Intellectual Property therein, but exclusive of the University's ordinary and traditional tuition income from courses taught primarily on campus and primarily to a live audience of students. (Ordinarily, course material which rises to the level of a Work hereunder, developed by a faculty member Creator to be taught by that faculty member, may not be used by University for other purposes without the consent of the Creator.) Tuition income from courses taught primarily through distance learning programs will be considered income for this purpose, provided that the name and reputation of the University will be factored in as an additional expense, valued at not less than 25% of gross receipts. The Creator(s)' share of Net Income shall be divided pro rata among such Creator(s), unless they otherwise agree in writing and so notify the University. The Chancellor or the Provost, as appropriate, shall determine how the department/division share shall be disbursed. Such department or division funds will ordinarily be used for continuation of activities of the Creator(s) in the University context, as long as the Creator(s) remains with the University.

9. Work-For-Hire. Persons whose work product is owned by the University as work-for-hire (under the copyright law) generally are not entitled to share income under this Policy, but may be given a share if the appropriate University official or department determines that they have made an unusually significant creative contribution to the Work. Tasks performed by non-appointed employees in the ordinary course of business of the University will be considered "Work-For-Hire," unless a specific written agreement stating otherwise is executed by the Employee and an Officer of the University.
10. Sponsored Research. Often, research or related activity is subject to an agreement between a Sponsor and the University that contains restrictions concerning copyright, or the use of copyrighted materials or other Intellectual Property resulting from the project. In such circumstances, the sponsorship agreement shall govern the allocation of property rights and income. In negotiating with Sponsors, the project directors and the University should strive to protect and advance the public interest, as well as to obtain reasonable latitude and rights for the individual author and the University, consistent with the public interest and this Policy.
11. Legal Protection of University Intellectual Property. If a Work and the Intellectual Property therein are owned by or licensed to the University under this Policy, the University's legal counsel shall investigate third party rights, conduct searches and clearances, file applications and take such other steps as the University, in its sole discretion, deems reasonable and necessary to protect the rights of the University and the Creator(s). All University employees and students shall cooperate fully with University legal counsel and execute such documents as may be required in their capacity as Creator(s) hereunder. The University reserves the right to pursue multiple forms of legal protection in parallel fashion, if available. For example, the University may seek to protect a Work of computer software by copyright, patent, trade secret, and trademark. The University shall bear all costs or expenses of such protective processes, provided, however, the University shall then be entitled to full reimbursement thereof from the first revenues produced by the commercial exploitation of such Work and the Intellectual Property therein.
12. Special Provisions Regarding the Extended Learning Initiative. In recognition of the strategic importance of the work of the Division of Extended Learning (DUXL) being developed by the University to provide courses substantially through electronic means to off-campus locations, the following special policy provisions shall apply to all Works developed in connection with DUXL originated programs:

Substantial University Assistance shall be conclusively presumed for every element of the curricula, examinations, terminology or learning aids, class materials, courseware, lessonware, interactive audio/visual material, and all other aspects of the product offered by University by the Division of Extended Learning (DUXL). A written agreement regarding rights and compensation of Creator(s) who contribute Works, in whole or in part, to these courses or to the DUXL program in general shall be a requirement. In the absence of such an agreement, where the Creator(s) has clearly consented to the use of the materials by DUXL, the Works shall be considered to fall under the work for hire provisions of Section 9 above, and Section 8 above shall not apply. This special provision (Section 12) shall not apply to the Works of faculty, staff or students primarily attached to other divisions or departments of the University engaged in projects that may be supported from time-to-time by the Division of Extended Learning.

13. Dispute Resolution. Any disputes between University and Creator(s) regarding the application, interpretation or enforcement of this Policy that are not resolved through appeal to the Intellectual Property Committee, will be resolved through expedited arbitration under the auspices of and using the rules of the American Arbitration Association. Any hearing on such matter shall be held in the vicinity of Denver, Colorado. This Policy shall be construed under the laws of the state of Colorado.
14. Other Policy Considerations. Nothing contained in this Intellectual Property Policy shall limit or abrogate the effect of other University policies regarding Fair Use of third party materials, Privacy and Security in Electronic Communication, Conflicts of Interest or Faculty Appointment, Promotions and Tenure.

رجوع
↑

ندوة الويبو عن الملكية الفكرية

للمسؤولين الحكوميين

المنظمة العالمية للملكية الفكرية (الويبو)

أهمية التدريس والتدريب في مجال الملكية الفكرية في الجامعات

تمهيد

إن التعليم والتدريب أمران هامين ولازمان في كل المجالات ولكل الأفراد. على أننا نتناول في هذا البحث التعليم والتدريب في مجال الملكية الفكرية وحماية الحقوق التي تنظمها المعاهدات والاتفاقيات الدولية والتشريعات الداخلية لضمان أكبر قدر من حرية التجارة وحرية المنافسة مع عدم الإخلال بأصحاب الإبداع الفكري وما تعلق بهذا الإبداع من حقوق متصلة أو شبيهة أو مجاورة.

وترجع الأهمية الخاصة للتعليم ثم التدريب في هذا المجال من ناحية أولى بالنظر إلى ظهور مبادئ وضوابط ومصطلحات قانونية جديدة على الساحتين الداخلية والإقليمية، وذلك بالنظر إلى التوسع في المعاهدات والاتفاقيات الدولية المنظمة لحقوق الملكية الفكرية، ومن ناحية ثانية إلى التوسع في تحديد المقصود بالإبداعات محل الحماية بل ومد نطاق الحماية إلى مجالات لم تكن مشمولة بها من قبل وليست من قبيل الإبداع الفكري مثل الحقوق المجاورة لحق المؤلف.

كذلك فإن السرعة التي يجب إنجاز التشريعات الوطنية بها وتأهيل المفاوضين والخبراء في المجال الدولي ومن بعدهم المتخصصين في مجالات التشريع والتحقيق والقضاء وتنفيذ الأحكام وغيرهم على الأصعدة الوطنية يتطلبان التوازي في الإسراع بالتعليم والتدريب في مجال الملكية الفكرية.

ونتناول فيما يلي إيضاح مناحي التعليم والتدريب في الملكية الفكرية على وجه العموم ثم نتناول، من خلال تجربة المنظمة العالمية للملكية الفكرية والجامعات والمشروعات المنفذة في مصر، الكيفية التي سار ويسير عليها التعليم والتدريب في مصر.

أولاً: التمييز بين التعليم والتدريب

* التعليم: المقصود بالتعليم، وتمييزاً له عن التدريب بصفة عامة وفي مجال الملكية الفكرية بصفة خاصة، هو وضع مناهج منظمة لتدريس الملكية الفكرية في المرحلتين ما قبل الجامعة والجامعية، بحيث تدخل المعلومات المنظمة في شكل محتوى تعليمي منضبط في المقررات الواجب على الدارسين والطلاب دراستها متى كانت إلزامية، أو تمكنهم من دراستها متى كانت من بين المواد الاختيارية.

* أما التدريب: فهو تأهيل المتدرب على استيعاب الموضوعات محل التدريب وتمكينه من القيام بالأعمال والمهارات التي يتم تدريبه على القيام بها بنفسه متى كان التدريب يستهدف ذلك.

ويلاحظ أن التدريب قد يكون تدريباً تحويلياً يستهدف بناء المعلومات في مجال التدريب حتى يتمكن من يتلقاه في أن يتحول بقدراته التي سبق له الحصول عليها وتلقاها من خلال التعليم إلى المجال الذي يتم التدريب في شأنه. كما قد يكون التدريب تكميلياً أو تدريباً مستمراً يتم العمل به لاستكمال قدرات من حصل على المعلومات والمهارات الخاصة بالموضوعات محل التدريب خلال مراحل التعليم، إلا أن التدريب يعد وسيلة لاستكمال هذه المعلومات لضرورات العمل التخصصي الذي يقوم به أو يراد إطلاعه عليه، أو أن يكون التدريب مستمراً على نحو يسمح بمتابعة المستجدات والتطورات في مجال العمل أو باستدراك المعلومات والمهارات الفائتة بالإضافة إلى رفع مستوى الأداء.

ثانياً: التعليم ما قبل الجامعي في مجال الملكية الفكرية

من الثابت أن الملكية الفكرية والحقوق المترتبة عن الإبداع الفكري وما اتصل أو اشتبه بها من حقوق تمثل محوراً هاماً من محاور النشاط الاقتصادي على الأصعدة المحلية والإقليمية والعالمية. وحيث ينبغي أن تترسخ مفاهيم احترام حقوق الغير، وخصوصاً ما ارتبط منها بحق الإنسان في إبداع ذهنه وما ارتبط بهذه الحقوق من نشاط اقتصادي ورواج على الأصعدة الوطنية والعالمية، لذلك فإنه وبالإضافة إلى ما يلزم من توعية عامة، فإنه يكون من اللازم أن تتضمن المقررات (والمناهج التعليمية) في المراحل قبل الجامعية والتي تتضمن إعداد الأفراد من خلال التثقيف العام (وهذا هو السبب في تسمية الشهادة قبل الجامعة في بعض الدول بالثقافة العامة) تثقيفاً أساسياً بالحقوق واجبة الاحترام والحماية في مجال الملكية الفكرية.

ولن تكون هذه الثقافة مفيدة فقط في تأهيل الدارسين لاحترام حقوق غيرهم، ولكنها ستكون وبالضرورة مفيدة في تحفيز الدارسين على الإبداع في ضوء إدراكهم للضمانات والحوافز المحيطة بالنشاط الإبداعي وما جاوره من حقوق، بالإضافة إلى تأهيل الراغبين من الطلاب في الولوج إلى

المرحلة الجامعية في الدراسات المتخصصة والتي تحتاج إلى حماية الإبداع في جميع المجالات، أو الدراسة في المجال القانوني المتخصص الذي بدأت إرهابات وجوده تتحقق في الدول العربية، كما أنشئت لها دراسات متخصصة في العديد من دول العالم الأخرى.

وبالإضافة إلى ما تقدم فإن تعليم موضوعات الملكية الفكرية يصبح ضرورياً ولامماً في التعليم قبل الجامعي التخصصي، كما هو الشأن بالنسبة للتعليم الفني، إذ أن هذا النوع من أنواع التعليم يخاطب طلاباً يظهر من بينهم المبتكرين كما تنصب دراستهم على أشياء وموضوعات تتناول حال الحماية في الملكية الفكرية وبصفة خاصة طلاب التعليم الصناعي في شأن حماية حقوق الملكية الصناعية، وطلاب التعليم الزراعي في خصوص حماية الأصناف النباتية.

وبالرغم من أن المناهج التعليمية الموجودة والمدرسة حتى الآن لم يم تعديلها لتشمل مقررأ مستقلاً أو تعديلاً لمحتوى تعليمي بحيث يشمل مستجدات حماية الملكية الفكرية، ويستوي في ذلك التعليم الجامعي العام أو التخصصي، إلا أن الدولة وبصفة خاصة وزارة التربية والتعليم قد وضعت تعليم الملكية الفكرية ضمن أهدافها في برامج تحديث وتطوير التعليم قبل الجامعي في مصر.

ثالثاً: التعليم الجامعي

يختلف التعليم الجامعي عن مرحلة التعليم قبل الجامعي في أن المرحلة قبل الجامعية – وكما سبق وأوضحنا – هي مرحلة ثقافة عامة يتوجه الخطاب بها إلى جميع الطلاب تمهيداً لتخصصهم في مرحلة التعليم الجامعي. أما الجامعة فأبوابها يتوزع بينها الدارسون على تخصصات عديدة ومختلفة بين الكليات (عملية كالطب والهندسة والعلوم والزراعة .. الخ وأخرى لها دراسات ذات طابع أكاديمي نظري كالحقوق والآداب والتاريخ .. الخ) معاهد عليا تستهدف تأهيلاً فنياً وإكساب المهارات بقدر أكبر من الدراسة بالكليات الجامعية.

وبالنظر إلى أن الثقافة العامة والوعي الاجتماعي كفيلا بذاتهما – وفي ضوء ما أوضحناه فيما تقدم – بغرس المبادئ الأساسية في الأذهان بما يكفل الحد الأدنى منها والكفيل بإلزام المخاطبين باحترام حقوق الملكية الفكرية لأصحابها ويحفزهم على الإبداع.

وبذلك فإن تعليم الملكية الفكرية في المرحلة الجامعية يجب أن يكون متخصصاً يستهدف حماية الملكية الفكرية والحقوق الناجمة عنها والمتصلة بها في مجال الدراسة متى كان ذلك مرتبطاً بالمنهج الدراسي ولامماً له.

ولذلك فإن الدراسات العلمية في كليات الصيدلة والزراعة والعلوم والهندسة (على سبيل المثال) يجب أن تتضمن بياناً أكثر تفصيلاً وتخصصاً في شأن حماية الإبداع المرتبط بموضوعات الدراسة.

فإذا ما أخذنا الدراسة بكلية الصيدلة التي ترتبط مناهجها وتنصب على الدواء، فإنه يبين جلياً أن مناهج الدراسة في هذه الكلية يصعب ألا تتضمن دراسة متخصصة ومتعمقة في شرح الملكية الفكرية في مجال الدواء وبراءة الاختراع المرتبطة به وكيفية الحصول عليها والإجراءات الواجب اتباعها في ذلك مع إيضاح وجوب حماية الحقوق لأصحابها وأثر ذلك على حفز الاختراع في مجال الدواء بما يترتب عليه من قهر المرض وإعلاء شأن المخترع أدبياً ومالياً، بالإضافة إلى حماية الحقوق المالية للمخترع في الدول التي يتم تسجيل البراءة فيها.

وبمراجعة الموقف في مناهج الدراسة في بعض الكليات التي ترتبط الدراسة الجامعية فيها بحقوق الملكية الفكرية والحقوق المتصلة بها أو المجاورة لها، كما هو الشأن أيضاً في كليات السياحة وكليات ومعاهد الآثار والكليات الأدبية ومعاهد الفنون وغيرها، فإننا نجد أن المحتوى التعليمي لبعض المناهج قد يتضمن عرضاً لحقوق الملكية الفكرية المتصلة بمجال التخصص، إلا أنه ليس كافياً وليس منظماً على النحو المأمول.

فالملاحظة وحتى الآن في ضوء التجربة المصرية أن الملكية الفكرية لم تصبح منهجاً مستقلاً يتم تدريسه على حدة في أي من تلك الكليات التي تتصل بالملكية الفكرية بمحل الدراسة فيها. كما أن استيعاب الملكية الفكرية في المحتوى التعليمي قد تم بمبادرات فردية من الأساتذة القائمون على التدريس بالنظر إلى أن حماية حقوق الملكية الفكرية قد اتصلت بعملهم بالضرورة فاهتموا بالإشارة إليها في أثناء عرض المعلومات التي يتضمنها المحتوى التعليمي ولكن من غير أن تكون الملكية الفكرية ذاتها جزءاً ملزماً في المحتوى التعليمي وبغير أن يكون محتواها شاملاً لما يجب أن تتضمنه في المناهج محل الدراسة.

وعلى الرغم من أن وعي وخبرة القائمين على التعليم الجامعي تلتفت الملكية الفكرية على النحو السابق، إلا أنه من الضروري أن تقوم الكليات والمعاهد (وفي إطار الخطة العامة والتي يشرف عليها كل من المجلس الأعلى للجامعات ووزارة التعليم العالي والبحث العملي في مصر) بإعادة النظر في المناهج والمحتوى التعليمي حتى يأخذ تعليم الملكية الفكرية مكانه في الدراسة ويتيح تحقق الأهداف المرجوة منه.

وفي هذا الصدد فإننا وبحكم ما نعلمه وما يوكل إلينا و إلى الزملاء من خلال اللجان داخل قطاع الجامعة وعلى مستوى إعادة صياغة التعليم في مصر، ومن خلال صياغة تشريع ضمان جودة والتعليم في مصر، نعتقد بأن الفرصة مواتية لتدارك هذا الأمر، وإدخال تعليم الملكية الفكرية في مرحلة التعليم الجامعي على النحو الذي يحقق أهداف هذا التعليم وأهداف المجتمع على وجه العموم.

رابعاً: التعليم الجامعي بكليات الحقوق لمواد الملكية الفكرية

إن تعليم الملكية الفكرية في كليات الحقوق والقانون له طبيعة وأهمية خاصة، ذلك أن الملكية الفكرية كما استقرت قواعد وضوابط ونظم حمايتها في جميع الدول (وعلى مستوى التعاون بينها) لا توجد ولا تطبق ولا يتم إنفاذها إلا من خلال معاهدات واتفاقيات وتشريعات ولوائح وقرارات وأحكام قضائية.

وحيث أن الحق هو المصلحة التي يحميها القانون ويضع الجزاءات التي تقوم السلطة المختصة بإيقاعها على المخالف حين المقتضى، لذلك فإن تعليم الملكية الفكرية في كليات الحقوق هو أمر حتمي حتى يتم إعداد رجال القانون الذين سيقومون ويضطلعون بجميع المهام التي تتعلق بالملكية الفكرية.

والمقصد من ذلك أن تتضمن مناهج التعليم في كليات الحقوق مقررات ذات محتوى تعليمي يتم تخصيصه للملكية الفكرية على وجه العموم حتى يلم بها كل دارس للقانون بغض النظر عن تخصصه أو طبيعة عمله بعد الحصول على شهادة التخرج، ذلك أن حقوق الملكية الفكرية وحماية هذه الحقوق تمثل المحور الرئيسي للمعاملات وللنشاط الاقتصادي بحيث يصعب أن نتصور أن أي مشتغل بالقانون يمكنه أن يتجاهل دراستها، بل و على العكس فلا بد من أن يتاح له العلم الكافي بها وعلى النحو الذي يتيح له الرجوع إلى مصادر المعلومات المتخصصة حينما تصادفه حالة أثناء عمله تقتضي ذلك.

وبالرجوع إلى المقررات الدراسية بكليات الحقوق في العالم العربي وفي مصر على وجه الخصوص نجد أن محل هذه الدراسة العامة يصح أن يوضح في السنوات الأولى التي يتم تدريس مداخل القانون والنظريات العامة بها.

كذلك فإن دراسة التشريعات والنظم التجارية تقتضي (وكما هو الشأن في مصر والعديد من كليات الحقوق بالدول العربي) دراسة الملكية الصناعية بما يعني أن تطوير المحتوى العلمي لهذا المقرر هو أمر حتمي وأن التأخر عنه يدخل في سياق عدم القيام بالواجب الذي تقتضيه مهنة القائم على وضع المادة العلمية وتدريسها. فنحن هنا إذن بصدد تحديث المحتوى التعليمي وليس استحداث منهج جديد. على أن الأمر لا يتوقف على مواكبة تحديث المحتوى العلمي للمناهج المقررة كما سلف إيضاحه، ولكن الحاجة إلى إيجاد المتخصصين لمواجهة مستحداثات ومستجدات العصر الحديث على وجه العموم، وللمواجهة مستحداثات الملكية الفكرية وضرورات حماية الحقوق المتصلة بها على وجه الخصوص، يتطلبان تنظيمًا ومراجعة لنظم التعليم بشكل منظم وموجه.

فإذا ما أخذنا الموقف في تعليم القانون في مصر كمثال لوجدنا أنه بالإضافة إلى وجوب استحداث نظام للتعليم المتخصص سواء باللجوء إلى جعل السنوات الأخيرة في الدراسة شعباً تخصصية، أو من

خلال نظام الساعات المتعددة التي تسمح بإنشاء تخصص أصلي ومواد إضافية إختيارية، فإن استحداث هذه النظم يجب أن يتضمن استحداث تخصص أصلي في مجال الملكية الفكرية بالإضافة إلى طرح مواد تخصصية في الملكية الفكرية لخدمة التخصصات القانونية الأخرى. ومثال لذلك فإن المتخصص في القانون الجنائي (العقابي) يجب أن يتضمن منهج التخصص الذي يتعلم من خلاله جرائم الملكية الفكرية والإجراءات المتبعة في ضبط المخالفات والتحقيق وإجراءات التقاضي وتنفيذ الأحكام في هذا المجال. كذلك فإن المتخصص في هذا المجال يجب أن يتاح له أيضاً اختيار مواد أخرى تسمح له بمزيد من التخصص، كأن يختار مادة متعلقة بالأصناف النباتية حتى يتخصص في مجال الحماية الجنائية في شأن حقوق الملكية الفكرية للأصناف النباتية، وهكذا.

وإذا كانت هناك بعض النظم التعليمية التي يسمح فيها لكل دارس أن يكون حزمة المواد الدراسية التي تكون تخصصه، إلا أن القدر المتيقن منه في نظمنا التعليمية التقليدية هو وجوب طرح المناهج التعليمية الأساسية في مجال الملكية الفكرية على نحو ملزم.

وحتى نستكمل العرض الخاص بهذه المسألة، فإننا نشير إلى تجربة بعض كليات الحقوق في مصر، ومنها بصفة خاصة كلية الحقوق جامعة القاهرة (1). ولقد أمكن إدخال المعلومات والمبادئ الأساسية في شأن حقوق الملكية الفكرية في منهج المدخل إلى العلوم القانونية وبصفة خاصة من خلال نظرية الحق. ففي ظل الوعي بما اشتمله هذا البحث من ضرورة تدريس الملكية الفكرية في محتوى ثابت ومنظم داخل مناهج كلية الحقوق، تبنى قسم القانون المدني التوسع في عرض تفاصيل حقوق الملكية الفكرية كتطبيق أساسي من تطبيقات الحقوق المعنوية، وأصبح المحتوى التعليمي لهذا المنهج بجميع مجموعات الفرقة الأولى وعلى مدار أكثر من أربعة سنوات مشتملاً على دراسة حقوق الملكية الفكرية (2).

وفي ذات السياق تم تحديث محتوى المقرر الدراسي المخصص للملكية الصناعية من خلال دراسة القوانين التجارية، بحيث يلاحق هذا المحتوى التطور في مجال حقوق الملكية الصناعية سواء من حيث ملاحقة التشريعات الجديدة (مثل القانون رقم 82 لسنة 2002 في شأن الملكية الفكرية ولائحته التنفيذية)، أو متابعة مستجدات الملكية الفكرية من حيث الإطار الدولي ومتابعة التطورات المحتملة في سياق الواقع والمأمول.

كذلك فقد أدى تفاهم الأساتذة وأقسام الكلية من خلال مجلسها العلمي إلى إتاحة الفرصة لتأهيل الطلاب للحصول على المعلومات الخاصة بالملكية الفكرية من مصادرها باللغات الأجنبية، فأتاحت الكلية على مدار الثلاثة أعوام السابقة أن يتم تدريس الملكية الفكرية من خلال مادة القانون التي يتم

(1) والتي يتشرف كاتب هذا البحث بأن يكون رئيساً لقسم القانون المدني بها ومديراً لمركز التشريعات الذي يتضمن من بين شعبة البحوث والتدريب في مجال الملكية الفكرية.
(2) ويم تدريس ذات المنهج لطلاب الفرقة الأولى بكلية التجارة جامعة القاهرة.

تدريسها باللغة الإنجليزية لطلاب الفرقة الرابعة بقسم الدراسة باللغة العربية بالكلية، وبذلك فقد أمكن للدفعات التي تخرجت على مدار الأعوام السابقة دراسة مادة الملكية الفكرية والتطبيقات المستحدثة فيها تحت اسم "Intellectual Property Modern Applications" (3).

وبالإضافة إلى ما تقدم فقد تم إدخال الملكية الفكرية ودراسة كيفية حماية الحقوق المتصلة بها أو المجاورة لها من خلال مواد دراسية عديدة ، كما هو الشأن في دراسة الإثبات ومدى الارتباط بالوسائل التقنية الحديثة وما يرتبط بها من تنظيم خاص للحقوق، وكما هو الشأن في الملكية الفكرية وارتباطها بالإنترنت وشبكات المعلومات(4).

وإذا كان الأساتذة بكلية الحقوق جامعة القاهرة وأقسامهم العلمية ومجلس الكلية قد أمكنهم استيعاب محتوى الملكية الفكرية في مناهج المقررات، إلا أننا نعتقد بأن الخطوة التالية يجب أن تكون من خلال إعادة النظر في النظام التعليمي كله وفي إعادة تطوير المحتوى العلمي للمناهج وفي تشكيلها على نحو منظم ومستقر خاضع للمتابعة المستمرة والتقييم لضمان الجودة في المحتوى والأداء، على ألا يقتصر ذلك على كلية واحدة وإنما ليكون أمراً عاماً تلتزم به كل الكليات.

خامساً: تعليم الملكية الفكرية من خلال الدراسات العليا

قد لا تكون هناك من حيث المبدأ شكليات أو تساؤلات جوهرية حول إمكان تسجيل رسائل الماجستير والدكتوراه مع أساتذة متخصصين في موضوعات الملكية الفكرية، إلا أن تحقيق ذلك رهين بإعداد الأساتذة المتخصصون في مجال الملكية الفكرية من ناحية أولى، وبتأهيل الدارسين في هذه المرحلة المتقدمة لاختيار هذه الموضوعات الحديثة وإعداد بحوثهم فيها من خلال المنهج العلمي الذي يتيح لها أن تحقق الأهداف المرجوة منها.

ومن أهم الأدوات اللازمة للتأهيل السالف بيانه هو إيجاد دبلومات دراسات عليا تخصصية في مجال الملكية الفكرية. فمن خلال هذه المرحلة الوسيطة بين المرحلتين الجامعية وبين إعداد الرسائل البحثية المتعمقة يمكن استكمال المعلومات الضرورية للدارس الراغب في مواصلة البحث الأكاديمي وتأهيله بمهارات البحث اللازمة في المجال التخصصي.

على أن استكمال التعليم فيما بعد المرحلة الجامعية يجب ألا يقتصر على التأهيل لإعداد الرسائل الجامعية للماجستير والدكتوراه، وإنما يمكن أن يكون أيضاً وسيلة لاستكمال التعليم في مجال الملكية

(3) ولقد أعد المحتوى العلمي وقام بتدريس هذه المادة مؤلف هذا البحث.
(4) والجدير بالذكر أنه استجابة لما تقدم فقد تم استحداث مادة ذات محتوى علمي منتظم باسم "الملكية الفكرية" يتم تدريسها باللغة الإنجليزية للفرقة الرابعة بقسم الدراسة باللغة الإنجليزية بالكلية.

الفكرية على نحو تخصصي يسمح للدارسين بالعمل في المجالات التخصصية التي تحتاج لمن يتمتع بمعلومات أكثر تفصيلاً في علوم الملكية الفكرية.

ولا يقتصر هذا الأمر على من يدرس علوم القانون في المرحلة الجامعية، بل يمتد إلى الخريجين من جميع التخصصات حيث تحتاج المهن والوظائف في الميادين المتصلة بحقوق الملكية الفكرية وحماتها إلى متخصصين في مجالات عديدة على إمام ودراسة متعمقين للنظم والإجراءات الخاصة بهذه الحقوق والتي لا يكفي للاستعداد لها التدريب الذي وإن طال مدته لن يكون كافياً لتوفيرها. ولمواجهة هذه الاحتياجات فإننا يمكن أيضاً أن نشير إلى تجربة كلية الحقوق بجامعة القاهرة والتي أنشئ بها دبلوماً تخصصياً لها باسم "دبلوم الملكية الفكرية" تفتتح دراسته لكل الخريجين من الكليات الجامعية ولا تقتصر الدراسة فيه على الخريجين من كليات الحقوق.

ولقد أسهمت المنظمة العالمية للملكية الفكرية (مكتب التعاون لأغراض التنمية مع البلدان العربية) في تطوير المناهج من حيث المحتوى ومن حيث اختيار موضوعات الدراسة مع هذه الكلية. كذلك فقد أدى التعاون مع الويبو إلى إمداد الدارسين بالعديد من المراجع والمعاهدات وتزويد المكتبة الخاصة بالكلية والمكتبة العامة للجامعة بمنات المراجع المتخصصة في هذا المجال. كذلك فقد أسهم العديد من خبراء المنظمة العالمية للملكية الفكرية وعلى مدار السنوات السابقة في التدريس الطلاب هذا الدبلوم من خلال موضوعات مختارة يقوم الخبير المتخصص بشأنها بشرحها للطلاب وإمدادهم بالمادة العلمية المتعلقة بها والإشارة للمراجع التي يتم الاستقاء منها وبصفة خاصة المواقع المتجددة على شبكة الإنترنت.

ولقد أسهم هذا الدبلوم الذي دخل عامه الخامس في تخريج العديد من الدارسين في التخصصات المختلفة حيث كانت لهم الأولوية بحكم دراستهم للعمل في مكاتب والإدارات التي تقوم على إنفاذ تشريعات الملكية الفكرية ومن بينها مكتب براءات الاختراع ومصحة التسجيل التجاري وأكاديمية البحث العلمي ومكتب حماية حق المؤلف بالمجلس الأعلى للثقافة.

كذلك فقد قام عدد كبير (من المتخرجين من كليات الحقوق) بالتسجيل لإعداد رسائل الماجستير والدكتوراه في مجال الملكية الفكرية.

وبالرغم من النجاح الذي تحقق من خلال الدراسة بهذا الدبلوم إلا أن كثيراً من الصعوبات والمعوقات ترجع لحدائته تحتاج إلى تذييلها، ومن أهمها تحديث وتحديد المواد (المساقات) التي يتم تدريسها لتوائم الأهداف المرتقبة منه. ولقد انتهت اللجنة المشكلة من أساتذة الكلية مع خبراء من منظمة الويبو (وبالعمل المباشر مع مكتب التعاون مع البلدان العربية) إلى بعض التوصيات فيما يتعلق بتأهيل الدارسين من غير خريجي كليات الحقوق ومن حيث إدخال مناهج جديدة يتاح للدارسين الاختيار فيما بينهما، ومن حيث إتاحة الفرصة أمام الأساتذة للارتقاء بمعارفهم وزيادة تخصصهم.

ولقد حظيت هذه التوصيات بموافقة المجلس العلمي لكلية الحقوق ورفعت إلى مجلس الجامعة حتى يمكن أن يتم تنفيذها في القريب العاجل.

على أنه وإن كانت تجربة الدراسات العليا في كلية الحقوق في مصر قد حققت نجاحا ملموسا، إلا أن الحاجة إلى مزيد من التخصص في مجال الملكية الفكرية تدعو إلى وجوب المراجعة المستمرة لما يتم العمل بمقتضاه والتوسع في ميدان الدراسات العليا لملأ الفراغ في هذا المجال الحيوي من مجالات الدراسة والبحث العلمي.

سادسا: التدريب:

قدمنا في بداية هذه الورقة أهمية التدريب بأنواعه وأهدافه المختلفة في مجال الملكية الفكرية، بما يتيح تأهيل الحاصلين على الدرجات العلمية والمتخصصين في المجالات المختلفة للحاق بالتطور الحاصل في التشريعات الدولية والوطنية في الملكية الفكرية.

كذلك فإنه وحتى في ظل استيعاب مناهج التعليم للملكية الفكرية في المراحل الجامعية وما بعدها، فإن الحاجة للتدريب التحويلي والمستمر تبقى دائما قائمة لاستحداث التخصصات الجديدة ورفع مستوى المهارات لدى العاملين في ميادين الملكية الفكرية.

وبالتميز الذي ينفرد به التدريب عن التعليم ، فإن التدريب يسمح وخلال فترات زمنية محدودة بتلقين المهارات المطلوبة إلى المتدربين حتى يتمكن المتدرب من تنفيذ الأعمال التي توكل إليه في مجال العمل بشكل ناجز وفعال.

لذلك فإن التدريب وبخلاف التعليم لا يستهدف بصفة أساسية الخوض في النظريات والمبادئ التي يقوم عليها العلم، وإنما يستهدف بصفة أساسية إلى تعليم القواعد والنظم والإجراءات التي يجب تطبيقها في مجال العمل بصفة خاصة.

فإذا ما تتبعنا التجربة المصرية في مجال الملكية الفكرية لوجدنا أن جميع الإدارات والمكاتب التي يلتزم موظفوها بإنفاذ قانون حماية الملكية الفكرية قد قامت بمفردها أو بالتعاون مع جهات متخصصة وطنية أو أجنبية بتدريب العاملين بها ، ومن ذلك مكتب براءات الاختراع ومكتب السجل التجاري في مجال تسجيل العلامات التجارية والنماذج الصناعية، ومكتب حماية حق المؤلف في مجال تسجيل المصنفات الأدبية والفنية والعلمية الخ.

وتعد الجامعات بما فيها من إمكانات بشرية ومادية وما تحتويه من مراكز علمية ومراكز تدريب من أهم الأدوات التي تتيح إجراء التدريب في مجال الملكية الفكرية.

فبالإضافة إلى أن الجامعات ومراكز البحوث والتدريب فيها تقوم على إعداد الكوادر من الخبراء والتدريب فيها تقوم على إعداد الكوادر من الخبراء القادرين على التدريب، فإنها تتمتع بالقدرة على متابعة التطور في المجالات التي يتم التدريب عليها.

ومن الملاحظ أنه ولاستكمال الجانب العلمي في التدريب على الملكية الفكرية من خلال الجامعات ومراكز التدريب الكائنة بها، فإن الأمر يتم من خلال تدريب المدربين من خلال مراكز الجامعة التدريبية وإرسالهم لاكتساب المزيد من الخبرات العملية بمواقع العمل في الداخل والخارج.

كذلك فإن الجامعات ومراكز التدريب بها ولتحقيق الأهداف العملية من التدريب في مجال الملكية الفكرية تستعين بالخبراء المتخصصين كل في حدود تخصصه العملي.

وجرياً على الاسترشاد بالواقع، فإننا نشير أيضاً إلى تجربة مصر في جامعة القاهرة إذ أن الجامعة من خلال المراكز المتخصصة بها أقامت جسور التعاون مع الجهات الخبيرة والمراكز القائمة على التدريب في مجال الملكية الفكرية فأنجزت الكثير في هذا الميدان.

لذلك فقد أمدت الجامعة ومراكزها البحثية والتدريبية المشروعات والمنظمات والجهات العاملة في مجال التدريب على الملكية الفكرية في مصر والبلدان الأخرى بالخبراء من الأساتذة العاملين بالجامعة ومن الحاصلين على الدرجات العلمية الذين أمكن تأهيلهم للعمل في ميدان التدريب.

كذلك فقد أنشئت بالمراكز البحثية والتدريبية بالجامعة وحدات خاصة أو دورات خاصة للتدريب على الملكية الفكرية والحقوق المتصلة بها والمجاورة لها، ومن ذلك شعبة الملكية الفكرية بمركز تشريعات السوق بكلية الحقوق، ومركز الدراسات الاقتصادية بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية، ومركز البحوث بكلية التجارة.

ولقد اضطلعت هذه المراكز وبما أعدته من دورات تدريبية بإعداد عدد كبير من الكوادر العاملة في الجهات الحكومية التي تقوم على تنفيذ قوانين الملكية الفكرية، بل وساهمت بشكل فعال في تدريب رجال النيابة والشرطة والقضاء وذلك بصفة خاصة بالتعاون مع المراكز المتخصصة كالمركز القومي لتدريب القضاة، ومركز بحوث الشرطة، والمركز القومي للبحوث الاجتماعية والجناحية.

وكما أوضحنا أيضاً فإن التعاون مع المنظمات الدولية قد أثرى التدريب الذي يتم داخل الجامعات لذلك فقد ساندت منظمة الويبو التدريب في العديد من الجامعات المصرية ولم تقتصر على جامعة القاهرة.

كذلك فإن العديد من مشروعات التطوير والتدريب التي تشرف عليها الدولة ومنها ما تساند وتعاون فيه دول أخرى قد تم بالتنسيق مع الجامعات المصرية، وبصفة خاصة جامعة القاهرة.

وإذا كانت إمكانات الجامعة بالخبرات العلمية المكرسة فيها وبمنشأتها وقدرتها على استيعاب المستجدات والتطور العلمي مسانداً للتدريب في جميع المجالات وفي مجال الملكية الفكرية بصفة

خاصة، فإن تكامل التعليم والتدريب بالجامعة لشئون الملكية الفكرية يعد أمراً ضرورياً حتى لا ينفصل التعليم عن متابعة الاحتياطات الواقعية وتقوم الجامعة جسراً بين المعلومات الأساسية وبين ضرورات التطبيق في الواقع العملي.

مواد ميثاق الالتزام بأخلاقيات المهنة لكلية الزراعة جامعة عين شمس

رجوع
↑

مادة (1)

يجب على كل أستاذ عند مزاولته لمهنة التعليم والبحث العلمي أن يراعي حقوق المتعلم في كافة مراحلها باذلاً الجهد والفكر للتوجيه والإرشاد والرعاية العلمية الفاعلة دون تمييز وأن يثابر على طلب العلم ويُسخره لنفع الإنسان لا لأذاه، وأن يوقر من علمه ويعلم من يصغره، ويكون أماً لكل زميل في المهنة متعاوناً على البر والتقوي، وأن تكون حياته مصداق إيمانه في سره وعلايته نقية مما يشينها.

واجبات الأستاذ الجامعي

أولاً : واجبات الأستاذ نحو المجتمع

يجب على الأستاذ الجامعي أن يساهم في تطوير بيئته ومجتمعه في كافة المستويات والمجالات

مادة (1)

يلتزم الأستاذ الجامعي في موقع عمله الوظيفي بأن يكون عمله خالصاً لمرضاة الله وخدمة المجتمع الذي يعيش فيه بكل إمكانياته وطاقاته في جميع الظروف والأحوال.

مادة (2)

علي الأستاذ الجامعي أن يساهم في دراسة سبل حل المشكلات للمجتمع وأن يدعم دور الخريج في دعم وتطوير السياسة الزراعية والارتقاء بها للصالح العام وأن يكون متعاوناً مع أجهزة الدولة المعنية فيما يطلب من بيانات لازمة لوضع السياسات والخطط.

مادة (3)

يساهم الأستاذ الجامعي في تطوير البيئة المحلية والمجتمع عن طريق.

- تقديم أفكار عملية لتطوير البيئة المحلية.

- تقديم أفكار لتطوير المجتمع.
- يساهم في المشروعات الاجتماعية.
- يساهم في حل المشكلات في بيئته المحلية ومجتمعه.
- يشارك في برامج وأنشطة تنمية المجتمع المحلي.

مادة (4)

على الأستاذ الجامعي أن يكون قدوة حسنة في المجتمع بالالتزام بالمبادئ والمثل العليا، أميناً على حقوق طلابه في الحصول على الرعاية العلمية الواجبة، مُنزهاً عن الاستغلال بجميع صوره لزملائه أو تلاميذ.

مادة (5)

يلتزم الأستاذ الجامعي بالقيم والأعراف الاجتماعية والدينية والجامعية

- يحترم الأعراف الاجتماعية في كل أنشطته.
- يحترم القوانين واللوائح الجامعية.
- يقدم القدوة لطلابه وأفراد المجتمع في كل سلوكياته.
- يقدم الدعم اللازم للطلاب كلما تطلب الأمر ذلك.

ثانياً : واجبات الأستاذ الجامعي نحو المهنة

الأستاذ الجامعي يجب أن يكون ملماً بطبيعة التعليم الجامعي وأنماط التعلم المختلفة، و متمكناً من طرق

التعليم وأساليبه

الجوانب الإدارية والتنمية المهنية

مادة (6)

يجب على الأستاذ الجامعي أن يكون ملماً بمهارات الإدارة والقيادة الناجحة بحيث يكون قادراً على

- وضع الخطط المناسبة للمواقف المختلفة.
- التنفيذ الجيد لما تم تخطيطه.
- امتلاك مهارات المتابعة والتقييم.
- صياغة رؤية واضحة لعمله.
- تحديد أهدافه بدقة.
- المساهمة في عمليات التطوير للكلية والمجتمع.

مادة (7)

يجب على الأستاذ الجامعي أن يتحمل مسئوليات التنمية المهنية عن طريق

- امتلاك مهارات التقييم الذاتي.
- تحديد نقاط القوة والضعف في أدائه الجامعي بمجالاته الثلاث.
- تحديد أولويات نموه المهني.
- تطوير معارفه ومهاراته التخصصية والتربوية.
- متابعة الندوات والمحاضرات والمشاركة في الدورات التدريبية والمؤتمرات العلمية.

- المشاركة في تخطيط البرامج التدريبية.
- المشاركة في تنفيذ البرامج التدريبية.
- الالتزام بأخلاقيات المهنة في العمل الجامعي والاجتماعي.

مادة (8)

يجب على الأستاذ الجامعي أن يكون متمكناً من المحتوى العلمي لمجال تخصصه من حيث

- اتقان محتويات ومهارات تخصصه المختلفة.
- الربط بين أجزاء محتوى التخصص بسهولة.
- التعامل مع المادة العلمية بأساليب مختلفة وفقاً لطبيعة الموقف والمتعلمين.
- الربط بين المجالات المختلفة في مجال تخصصه والتخصصات الأخرى.
- التمكن من جوانب التعلم المختلفة المرتبطة بمجال التخصص.

مادة (9)

يجب على الأستاذ الجامعي أن يكون متمكناً من التخطيط الجيد لعملية التعليم بحيث

- يخطط لمواقف التعلم المختلفة.
- يصمم خطة تعليمية في ضوء احتياجات الطلاب.
- يضع خطاً طويلاً للأجل لعمليات التعليم والتعلم المختلفة.
- يضع خطاً قصيراً للأجل لأنشطة التعليم والتعلم.
- يخطط لاستخدام استراتيجيات تعليم متنوعة.
- يطور خطته في ضوء متغيرات الإمكانيات البشرية والمادية والثقافية المتاحة.

مادة (10)

يجب على الأستاذ الجامعي أن يكون متمكناً من طرق التعليم المختلفة بحيث

- يحدد طرق التعليم المناسبة لتخصصه وطلابه.
- يوظف طرق التعليم المختلفة طبقاً لطبيعة الموقف التعليمي.
- يعدل استراتيجيات وطرق التعليم والتعلم في ضوء التغذية الراجعة.

مادة (11)

يجب على الأستاذ الجامعي أن يكون متمكناً من مهارات التعليم المختلفة بحيث

- يثير اهتمامات المتعلمين بالتعلم بجميع الوسائل الممكنة.
- ينوع في استخدام الوسائل التعليمية المناسبة للموقف التعليمي.
- يوظف مصادر التعلم المختلفة تبعاً للمواقف التعليمية.
- يوظف الأنشطة التعليمية بكفاءة وفاعلية.
- يستخدم تكنولوجيا التعليم في الأنشطة التعليمية المختلفة كلما أمكن.

مادة (12)

يجب على الأستاذ الجامعي أن يكون متمكناً من مهارات التعامل مع الطلاب وإدارة الموقف التعليمي

عن طريق

- التعامل مع الطلاب على اختلاف أنماط تعلمهم وسمات شخصياتهم.
- استثارة الدافعية والحماس للتعلم لدى الطلاب.
- التعامل مع ديناميكية الجماعة بفاعلية.
- إدارة الوقت المتاح للتعلم بما يحقق فعاليته.

مادة (13)

يجب على الأستاذ الجامعي أن يكون متمكناً من مهارات عملية التقويم

- باستخدام أساليب وأدوات متنوعة للتقويم .

- بناء أدوات تقويم تتناسب مع مخرجات التعلم المختلفة .
- توجيه الطلاب نحو استخدام التقويم الذاتي .
- تقديم تغذية راجعة للطلاب بناءً على نتائج التقويم المستمر .
- استخدام أساليب إثرائية لتحسين أداء المتعلمين في ضوء نتائج التقويم .
- تحديد مواطن القوة والضعف في العملية التعليمية باستخدام أساليب التقويم .

مادة (14)

يجب على الأستاذ الجامعي أن يكون متمكناً من تخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها بأن يمتلك

- مهارات تصميم البرامج والمقررات والوحدات الدراسية.
- مفاهيم جودة التعليم فيما يعده من برامج ومقررات.
- الاجراءات والأساليب المختلفة لتقييم البرامج التعليمية
- القدرة على المساهمة في وضع خطط التحسين المستمر والتعزيز بالقسم والكلية.

مادة (15)

يجب على الأستاذ الجامعي أن يكون متمكناً من مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمي والاجتماعي

ومشاركته بفاعلية في أنشطتها عن طريق

- امتلاك مهارات الإرشاد الأكاديمي للطلاب.
- المساهمة في الريادة الطلابية بكليته وجامعته.
- المساهمة في دعم الأنشطة الطلابية فنياً وإدارياً.
- تشجيع الطلاب علي الاشتراك في الأنشطة الطلابية والأسر المختلفة.

مادة (16)

علي الأستاذ الجامعي أن يراعي الأمانة العلمية والدقة في جميع تصرفاته وأن يلتزم السلوك القويم وأن يحافظ على كرامته وكرامة المهنة مما يشينها وفقاً لما ورد في هذه اللائحة.

مادة (17)

لا يجوز للأستاذ الجامعي أن يحرر تقريراً أو يدلي بشهادة بعيداً عن تخصصه أو مخالفة للواقع الذي توصل إليه من خلال بحثه العلمي.

مادة (18)

لا يجوز للأستاذ الجامعي أن يأتي عملاً من الأعمال الآتية:

أ - الاستعانة بالوسطاء في مزاوله المهنة سواء كان ذلك بأجر أو بدون أجر.

ب - السماح باستعمال اسمه في ترويج الأبحاث لأغراض تجارية على أي صورة من الصور.

ج - طلب أو قبول مكافأة أو أجر من أي نوع كان نظير التعهد أو القيام بعمل عام على أجهزة تملكها الدولة متمثلة في الكلية أو أي مكان محدد لإجراء أبحاث أو تحاليل أو لبيع المستلزمات أو المعينات البحثية.

د - القيام بإجراء استشارات زراعية في محال تجاري سواء كان ذلك بالمجان أو نظير مرتب أو مكافأة دون موافقة كتابية من الكلية وفي أوقات غير أوقات العمل الرسمية.

هـ - القيام باستشارات زراعية من خلال شركات الاتصالات.

و - القيام ببيع أي وصفات أو أجهزة أو مستلزمات بحثية - أثناء ممارسته للمهنة - بغرض الاتجار.

ز - أن يتقاسم عائد إبداع علمي مع أي من زملائه إذا اشترك معه في الأبحاث فعلياً وألا يعمل وسيطاً لباحث آخر بأي صورة من الصور.

مادة (19)

لا يجوز للأستاذ الجامعي تطبيق طريقة جديدة إذا لم يكن قد اكتمل اختبارها بالأسلوب العلمي والأخلاقي السليم ونشرت في المجلات العلمية المعتمدة وثبت صلاحيتها وتم الترخيص بها من الجهات المختصة، كما لا يجوز له أيضاً أن ينسب لنفسه دون وجه حق أي كشف علمي أو يدعي انفراده به.

مادة (20)

لا يجوز للأستاذ الجامعي أن يقوم بالدعاية لنفسه علي أية صورة من الصور سواء كان ذلك بطريق النشر أو الإذاعة المسموعة أو المرئية أو عبر وسائل الإنترنت أو أي طريقة أخرى من طرق الإعلان.

مادة (21)

يجب علي الأستاذ الجامعي أن يلتزم في إعداد المطبوعات وما في حكمها بالتشريعات والقوانين واللوائح المنظمة لذلك.

مادة (22)

لا يجوز للأستاذ الجامعي أن يستغل وظيفته بقصد تحقيق منفعة شخصية أو الحصول على كسب مادي من طالب علم، كما لا يجوز له أن يتقاضى منه أجراً عن عمل يدخل في اختصاص وظيفته الأصلية التي يؤجر عليها.

مادة (23)

على الأستاذ الجامعي أن يهتم كل مناسبة للقيام بالتثقيف العلمي لطلابه وتعريفهم بأنماط البحث العلمي وأن يحرص على التعلم والتدريب بشكل دائم ومستمر وأن يحافظ على كفاءته العلمية والمهارية المؤهلة لممارسة المهنة.

مادة (24)

لا يجوز للأستاذ الجامعي الجزم أو التوصية بوصفات محددة من خلال بيانات شفوية أو كتابية أو مرئية دون مناظرة وفحص ودراسة علمية.

مادة (25)

يجوز للأستاذ الجامعي الاشتراك في حلقات تبادل الرأي العلمي التي يكون أطرافها أساتذة متخصصين كما يجوز له المشاركة في نقل معلومات من زميل لآخر سواء كانت كتابية أو عبر وسائل الاتصال الأخرى.

مادة (26)

إذا تم الاتصال أو الاستشارة بين أستاذ وأستاذ آخر بخصوص نقطة بحثية تكون المسئولية الكاملة علي الأستاذ الذي يباشر البحث.

مادة (27)

يجب علي الأستاذ الجامعي التنحي عن إبداء أي نصح أو رأي علمي كتابية أو شفاهة عند مناقشة أمر ينبني عليه مصلحة شخصية له أو يعود عليه بنفع مادي خارج إطار ممارسته للمهنة.

مادة (28)

عند مخاطبة الجمهور في الموضوعات المتخصصة في مجال الأستاذ عبر وسائل الإعلام يلتزم الأستاذ بالقواعد الآتية :

أ - تجنب ذكر مكان عمله الخاص وطرق الاتصال به والإشادة بخبراته أو إنجازاته العلمية، ويكتفي فقط بذكر صفته المهنية ومجال تخصصه.

ب - أن تكون المخاطبة بأسلوب مبسط يلائم المستمع أو المشاهد غير المتخصص.

ج - تجنب ذكر الآراء العلمية غير المؤكدة أو غير المقطوع بصحتها، أو تناول الموضوعات المختلف عليها والتي يكون مناقشتها فقط في الجلسات العلمية الخاصة غير الموجهة للعامة.

ثالثا : واجبات الأستاذ الجامعي نحو طلاب العلم

مادة (29)

على الأستاذ الجامعي أن يبذل كل ما في وسعه لتوجيه طالب العلم وأن يعمل على تذليل الصعاب وحل المشكلات التي تواجهه وأن يحسن معاملتهم وأن يساوي بينهم في الرعاية دون تمييز.

مادة (30)

على الأستاذ الجامعي أن يوفر للطالب المعلومات المتعلقة بحالته البحثية بطريقة مبسطة ومفهومة، كما يجب على الأستاذ الجامعي أن يطلع طالب العلم بطريقة إنسانية لائقة عواقب الانحراف عن الطريق السليم في العملية البحثية والتعليمية.

مادة (31)

علي الأستاذ الجامعي أن يلتزم بحدود مهاراته المهنية وأن يستعين بخبرة من هم أكفأ منه من الأساتذة في مناظرة وتوجيه البحوث عند اللزوم.

مادة (32)

علي الأستاذ الجامعي أن يراعي ما يلي:

أ - عدم المغالاة في تقدير نتائج أبحاثه.

ب - أن يلتزم بالاتجاهات البحثية المحددة للوصول إلى نتائج أفضل بشرط الفاعلية والأمان.

ج - أن يقتصر على عمل التحاليل المعملية أو وسائل التشخيص الضرورية للحالة البحثية.

مادة (33)

في الحالات غير العاجلة يجوز للأستاذ الجامعي الاعتذار عن عدم تقديم العون العلمي ابتداءً أو في أي مرحلة بحثية لأسباب شخصية أو متعلقة بالمهنة، أما في الحالات الملحة فلا يجوز له الاعتذار.

مادة (34)

لا يجوز للأستاذ الجامعي المتخصص رفض أي استشارة علمية إذا طلب منه ذلك ولم يتيسر وجود متخصص غيره.

مادة (35)

إذا ما كف أستاذ جامعي عن متابعة أحد طلابه لأي سبب من الأسباب فيجب عليه أن يدلي للأستاذ الذي يحل محله بالمعلومات الصحيحة التي يعتقد أنها لازمة لاستمرار العمل كتابةً أو شفاهةً.

مادة (36)

علي الأستاذ الجامعي أن ينبه الطالب إلى اتخاذ أسباب الحرص والوقاية ويرشده ويحذره مما يمكن أن يترتب علي عدم مراعاة ذلك، ويجوز له طلب توقيعه على إقرار كتابي بمعرفته بذلك في بعض الحالات التي تستدعي ذلك.

مادة (37)

لا يجوز للأستاذ الجامعي إفشاء أسرار الطالب التي اطلع عليها بحكم مهنته إلا إذا كان ذلك بناءً على قرار قضائي أو في حالة إمكان وقوع ضرر جسيم ومنتقن يصيب الغير أو في الحالات الأخرى التي يحددها القانون.

مادة (38)

لا يجوز للأستاذ الجامعي استغلال صلته بالطالب وعائلته لأغراض تتنافي مع كرامة المهنة.

مادة (39)

يجب على الأستاذ الجامعي إبلاغ الجهات المختصة بالكلية عن الحالات ذات شبهة خيانة الأمانة العلمية مع كتابة تقرير مفصل عن الحالة وقت عرضها عليه ويمكن للأستاذ دعوة زميل آخر للمشاركة في مناظرة الحالة وكتابة التقرير ثم العرض على رئيس القسم ثم مجلس القسم ثم القيادة الأكاديمية.

مادة (40)

علي الأستاذ الجامعي المكلف بالرعاية العلمية للطلاب أن يوفر له رعاية علمية جيدة، ويحظر عليه القيام بطريقة إيجابية أو سلبية بأية أفعال تشكل مشاركة في أذاعات قاسية أو لا إنسانية أو التواطؤ أو التحريض علي هذه الأفعال، وكذلك يحظر عليه استخدام معلوماته ومهاراته المهنية للمساعدة على نحو يضر بالحالة النفسية أو العلمية له.

رابعا : واجبات الأستاذ الجامعي نحو الزملاء

مادة (41)

على الأستاذ الجامعي تسوية أي خلاف قد ينشأ بينه وبين أحد زملائه بسبب المهنة بالطرق الودية فإذا لم يسو الخلاف يبلغ الأمر إلى مجلس القسم المختص للفصل فيه وفي حالة تظلم أحد الطرفين من القرار يعرض الأمر على مجلس الكلية.

مادة (42)

لا يجوز للأستاذ الجامعي أن يسعى لمزاحمة زميل له بطريقة غير كريمة في أي عمل متعلق بالمهنة أو الإشراف على طالب علم.

مادة (43)

لا يجوز للأستاذ الجامعي أن يقلل من قدرات زملائه وإذا كان هناك ما يستدعي انتقاد زميل له مهنيا فيكون ذلك أمام لجنة علمية محايدة.

مادة (44)

إذا حل أستاذ محل زميل له في القيام بأعباءة التدريس بصفة مؤقتة أو دائمة، فعليه ألا يحاول استغلال هذا الوضع لصالحه الشخصي كما يجب عليه إبلاغ الطلاب قبل بدء العمل بصفته وأنه يحل محل أستاذ المادة بصفة مؤقتة أو دائمة.

مادة (45)

في حالة اشتراك أكثر من أستاذ في متابعة طالب علم :

أ- لا يجوز للأستاذ متابعة طالب يتابعه زميل له في القسم إلا إذا استدعاه لذلك الأستاذ المتابع أو إدارة القسم.

ب- يجوز للطالب أو القسم دعوة أستاذ آخر أو أكثر على سبيل الاستشارة بعد إعلام الأستاذ المتابع ويجوز للأستاذ الأصلي الاعتذار عن استمرار المتابعة إذا أصر الطالب أو القسم على استشارة من لا يقبله بدون إبداء الأسباب.

ج- إذا رفض الأستاذ المشرف القيام بمتابعة الطالب وفقاً لما قرره الأساتذة المستشارون فيجوز له أن ينسحب تاركاً مباشرة المتابعة لأحد هؤلاء الأساتذة المستشارين.

مادة (46)

يحظر على الأستاذ إجراء تغيير للنتائج التعليمية المستهدفة لبرنامج ما أو لمقرر داخل البرنامج، فإن ذلك يشترط موافقة اللجنة المختصة بالقسم ثم الكلية، وتتم عمليات التصحيح بعد إجراء التحليلات والاستقصاءات المطلوبة وعمل التغذية الراجعة بناءً على ذلك.

إجراء التجارب والبحوث العلمية

الأستاذ الجامعي باحث علمي متميز يمتلك مهارات البحث العلمي ويطورها

أولاً : أحكام عامة

مادة (47)

يلتزم الأستاذ بمراعاة تنفيذ كافة المعايير والضوابط الأخلاقية والقيم الاجتماعية والدينية التي تضعها السلطات المختصة لإجراء البحوث العلمية.

مادة (48)

يحظر على الأستاذ إجراء أية تجارب للمستخلصات والتقنيات على الآدميين قبل إقرارها من الجهات المختصة.

ثانياً : إجراءات يجب اتخاذها قبل إجراء أي بحث على آدميين

مادة (40)

بمراعاة أحكام المادتين السابقتين يلتزم الأستاذ الباحث قبل إجراء أي بحث علمي على الآدميين أن تتوفر لديه دراسة وافية عن المخاطر والأعباء التي يتعرض لها الفرد أو الجماعة ومقارنتها بالفوائد المتوقع الحصول عليها من البحث، ويقتصر إجراء هذه البحوث على المتخصصين المؤهلين علمياً لإجراء البحث تحت إشراف مباشر لأستاذ على درجة عالية من الكفاءة والتخصص وتقع مسؤولية الحماية الصحية للمتطوعين لإجراء البحث على الأستاذ المشرف.

مادة (50)

يجب على الأستاذ الجامعي أن يكون متميزاً كباحث علمي ومتمكناً من استخدام مهارات البحث في مجال تخصصه بأن

- يعد وينفذ أبحاثاً علمية مبتكرة في مجال تخصصه.
- يحلل و ينقد مصادر البحث المختلفة ويستخدم نتائج أبحاثه في تطوير العملية التعليمية.
- يشترك في العديد من المؤتمرات والندوات في مجال تخصصه وفي تطوير العملية التعليمية
- يلتزم بأداب المهنة وأخلاقيات البحث العلمي.
- يمتلك مهارات كتابة تقارير البحوث العلمية.
- يستطيع أن يدير أو أن يعمل في فريق بحثي.
- ينشر أبحاثه في الدوريات المتخصصة على المستويين المحلي والدولي.

مادة (51)

يلتزم الأستاذ بتعريف الباحثين تعريفاً كاملاً وبطريقة واضحة بأهداف البحث والطرق البحثية التي ستستخدم في البحث والفوائد المتوقعة منه والمخاطر المحتمل حدوثها ومدى إمكانية تأثيرها على المستهلكين، كما يلزم تعريف الباحثين بمصادر تمويل البحث وهوية الباحث المسئول وانتمائه المؤسسي، وتأكيد حق الباحث في التوقف عن إجراء التجارب والاختبارات أو الانسحاب الكامل من البحث دون أن يلحق به أية عواقب سلبية نتيجة توقيفه أو انسحابه.

مادة (51)

يلتزم الباحث بإعداد تقرير مفصل وواضح عن أهداف البحث ومبررات إجرائه ومدى ما توصل إليه من نتائج ويقدم هذا التقرير إلى المشرف الرئيسي.

ثالثاً : إجراءات يلزم اتخاذها أثناء وبعد إجراء البحث

مادة (52)

يلتزم الباحث بالتوقف فوراً عن إكمال أي تجارب إذا ما ثبت أن المخاطر تفوق الفوائد المتوقعة من البحث كما يلزم ضمان حماية الأفراد والحد من الآثار السلبية على سلامة العاملين.

مادة (53)

يلتزم الباحث بالتأكد من توافر كافة وسائل الأمان والوقاية لإجراء الدراسة.

مع أطيب تمنياتي