دليل الممارسات الأخلاقية

كلية الطب – جامعة المنوفية

بسم الله الرحمن الرحيم

{وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُون}

صدق الله العظيم

فهـرس

م	الـموضوعـات	الـصفـحة
١	أولاً: دليل ممارسات الأخلاقيات المهنية لأعضاء هيئة التدريس	٤
٢	ثانياً: آداب مهنة الطبيب بكلية الطب جامعة المنوفية	13
٣	ثالثا: أخلاقيات الموظف	23
٤	رابعا: أخلاقيات المديـر	27
٥	خامسا: واجب المؤسسة تجاة الموظفين	33
٦	سادسا: أخلاقيات الطالب الجامعى	36
٧	سابعا: أخلاقيات البحث العلمى	42

أولاً: دليل ممارسات الأخلاقيات المهنية لأعضاء هيئة التدريس

مقدمــة :

التعليم مهنة ذات قداسة وللتعليم العالي رسالة رفيعة الشأن عالية المنزلة تحظى باهتمام الجميع ، لما لها من تأثير عظيم في حاضر الأمة ومستقبلها، هذا المثياق يتضمن ما يشعر به كل عضو هيئة تدريس وما يتعين علية مراعاته في أدائه لرسالته،وقيامه بعمله نحو أبنائه الطلاب وزملائه العاملين في المؤسسة، ونحو الوطن ونسأل الله العلي القدير أن يمنحنا جميعاً الإرادة والعزيمة للإلتزام بما جاء في ذلك الميثاق تحقيقاً لرفعة شأن وقدر مهنة التعليم ونجاح مؤسستنا في تحقيق رسالتها.

المادة الأولي:

يقصد بالمصطلحات الآتية المعاني الموضحة قرين كل منها :

١) أخلاقيات مهنة التعليم العالي : السجايا الحميدة والسلوكيات الفاضلة النى يتعين أن يتحلى بها العاملون في حقل التعليم العالي فكراً وسلوكاً

٢) عضو هيئة التدريس : الأستاذ – الأستاذ المساعد – المدرس والهيئة المعاونة (مدرس مساعد – معيد) .

٣) الطالب : الطالب والطالبة في كلية الطب جامعة المنوفية سواء فى مرحلة البكالوريوس أو الدراسات العليا .

المادة الثانية:

أهداف الميثاق :

يهدف الميثاق إلي تعزيز انتماء عضو هيئة التدريس لرسالته ومهنته ، والارتقاء بها والإسهام في تطوير المجتمع الذي يعيش فيه وتقدمه ، وذلك من خلال الأتي :

١- نشر الوعي بأهمية مهنة التدريس ودورها في بناء مستقبل الوطن.

٢- الإسهام في تعزيز مكانة عضو هيئة التدريس العلمية والاجتماعية.

٣- تبني عضو هيئة التدريس قيم مهنية وأخلاقية منهجاً في حياته .

المادة الثالثة :

رسالة التعليم العالي :

١- إعداد جيل متميز متسلح بالعلم والخلق يكون قادراً علي حمل الرسالة وتحمل المسئولية وأداء الواجب والانتماء تجاه الوطن.

٢- التعليم العالي رسالة تستمد أخلاقياتها من هدي الرسالات السماوية الأمر الذي يتطلب معه الإخلاص في العمل والصدق مع النفس وأفراد المجتمع والعطاء المستمر والقدوة الحسنة.

المادة الرابعة:

عضو هيئة التدريس و أداؤه المهنى:

إن مهنة التدريس تتمتع بإحترام و ثقة من المجتمع مما يلقى أعباء على أعضاء هيئة التدريس تتطلب أعلى درجة من المثالية فى أداء المهنة و بدرجة عالية من الجودة مما يتطلب من عضو هيئة التدريس أن :

١- يكون متقنا للمادة التي يناط به تدريسها .

٢- يقوم بالتحضير الجيد للمادة مع الإحاطة الوافية بمستجداتها ومستحدثاتها

٣- يدرك أن التطوير المهني واجب أساسى، والثقافة الذاتية المستمرة منهج في حياته، فيعمل على تطوير أدائه منتفعاً بكل جديد في مجال تخصصه، وفنون التدريس ومهاراته.

٤- يعمل على تطوير التعليم والإعتلاء بالبرامج التعليمية.

٥- يلتزم باللوائح الخاصة بتطوير العملية التعليمية.

٦- ألا يتعاطى أجرا عن ممارسة وظيفته التعليمية خارج المنافذ الشرعية (ألا يعطى دروس خصوصية).

٧- يتوخى العدل و الجودة عند وضع الامتحانات.

٨- يتوخى الالتزام والانضباط في جلسات الامتحان و منع الغش منعا باتا.

٩- يتوخى الدقة الكاملة فى التصحيح والمحافظة على سرية الامتحانات .

١٠-يسمح بمراجعة النتائج وبحث تظلمات الطلاب.

١١-يحرص على المراقبة الذاتية لسلوكه بضمير يقظ وحس ناقد و يبث هذه الروح بين طلابه ومجتمعه.

١٢-يتحلى بالاستقامة والصدق والأمانة والحلم والحزم والانضباط والتسامح وحسن المظهر وبشاشة الوجه.

المادة الخامسة:

عضو هيئة التدريس مع الطلاب:

الأستاذ الجامعى قدوة: كلماته وتصرفاته إنما هي رسائل يبعث بها إلى طلابه والى المجتمع الخارجي عبر هؤلاء الطلاب فعلى الأستاذ الجامعى أن:

١- يحرص على غرس القيم السليمة والأخلاق الحميدة في نفوس طلابه وخاصة (قيمة الوقت – إتقان العمل – الحوار البناء – النقد الذاتي – إتباع المنهج العلمي).

٢- يبذل جهده في تعليم طلابه وتقويم أدائه.

٣- يوجه طلابه التوجيه السليم بشأن مصادر المعرفة وألا يفرض على الطلاب مؤلفاته أو مصادر معرفة محددة.

٤- يسعى دائما إلى ترسيخ الاتفاق والتعاون والتكامل بين الطلاب والعمل بروح الفريق.

٥-يعمل على إكساب الطلاب المهارات العقلية، والعلمية، التي تنمي لديهم التفكير العلمي الناقد.

٦- يعمل على تنمية الدافعية لحب التعليم الذاتي المستمر وممارسته.

٧- يحترم الطلاب ويتعامل معهم بعدالة وموضوعية وإنسانية ويحافظ على خصوصياتهم.

٨- يفعل الريادة الطلابية بجدية كما يشارك في الأنشطة الطلابية ويعمل على توظيف هذه الأنشطة للبناء الخلقي القويم للطلاب.

٩- يبحث مع زملائه بجدية و حيادية شكاوى الطلاب لمعرفة الأسباب ووضع الحلول و متابعة التنفيذ.

١٠- يبث روح الرقابة الذاتية بين طلابه.

١١- يعمل على نبذ العنف والقهر والابتزاز فى التعامل مع الطلاب ولا يستغل وضعه الوظيفى فى الحصول على منافع شخصية.

١٢-يعلم الطالب المحافظة على الملكية العامة واحترام الملكية الخاصة.

١٣- يسهم في ترسيخ مفهوم المواطنة لدى الطلاب، وغرس أهمية مبدأ الاعتدال والتسامح والتعايش بعيداً عن الغلو والتطرف

المادة السادسة:

عضو هيئة التدريس فى علاقته مع المجتمع:

عضو هيئة التدريس مؤثر في مجتمعه، تعلق عليه الآمال في التقدم المعرفي والارتقاء العلمي كما أن عضو هيئة التدريس صورة صادقة للمثقف المنتمي إلى دينه ووطنه،و ذلك يحتم على عضو هيئة التدريس:

١- الحرص على ألا يؤثر عنه إلا ما يؤكد ثقة المجتمع به واحترامه له.

٢- تعزيز الإحساس بالانتماء للدين والوطن لدى الطلاب.

٣- توسيع نطاق الثقافة وتنويع مصادرها التي تعين الطلاب على سعة الأفق ورؤية وجهات النظر المتباينة.

٤- العمل الجاد على رفع كفاءة الخريجين حتى يصبحوا أكثر قدرة على المشاركة الفعالة فى المجتمع.

٥- السعى من خلال عمله إلى المساهمة فى تنمية البيئة و خدمة المجتمع فيسهم بعلمه و أبحاثه فى علاج المشاكل المحلية و يوجه طلابه لذلك.

٦- التفاعل مع المتغيرات المجتمعية بما يفيد التعليم ويفيد المجتمع (يربط ما يقدمه لطلابه من علم بثقافة المجتمع و مشكلاته و تطللعاته .

المادة السابعة:

عضو هيئة التدريس والمؤسسة التعليمية والزملاء:

١- يعي عضو هيئة التدريس أن انتماءه للمؤسسة التعليمية هو جزء لا يتجزأ من انتمائه وحبه لهذا الوطن .

٢- إن نجاح المؤسسة التعليمية في تحقيق رسالتها هو نجاح لأسرة العاملين بالمؤسسة ولذلك فعضو هيئة التدريس يعمل على تحقيق رسالة المؤسسة بما يقدمه من فكر و جهد والمشاركة الإيجابية فى الأنشطة المختلفة.

٣- الثقة والاحترام المتبادل والعمل بروح الفريق الواحد هى أسس العلاقة بين عضو هيئة التدريس وزملائه والإدارة .

٤- يدرك عضو هيئة التدريس أن احترام قواعد السلوك الوظيفي والالتزام بالأنظمة والتعليمات وتنفيذها ، أركان أساسية في تحقيق أهداف المؤسسة

٥- إن رسالة عضو هيئة التدريس رسالة سامية تتطلب منه الترفع عن الصغائر والرقي في السلوك والتصرف والمحاسبة الذاتية والمستمرة للنفس وكذلك القدوة الحسنة من حيث الشكل والمضمون للمحافظة علي هيبته .

٦- إحترام السرية والخصوصية وعدم السماح بتبادل المعلومات عن الزملاء إلا فى المواقف الرسمية أو للإبلاغ عن مخالفات تضر بالعملية التعليمية و المصلحة العامة.

٧- التسامح و تقبل النقد البناء واحترام وجهات نظر الآخرين .

المادة الثامنة:

عضو هيئة التدريس والبحث العلمى :

البحث العلمى هو مكون أساسى فى وظيفة عضو هيئة التدريس ويجب على الباحثين :

١- الإلتزام بالمعايير الأخلاقية المنصوص عليها فى أخلاقيات البحث العلمى.

٢- إلتزام الدقة والأمانة فى تقديم نتائج البحوث.

٣- التعامل بأمانة و إخلاص مع المشاركين فى البحث و جهات التمويل
٤- عدم إستخدام الخداع فى الحصول على المعلومات.
٥- عدم إفشاء أسرار الحالات المستخدمة فى البحث.

المادة التاسعة:

عضو هيئة التدريس و الملكية الفكرية :

١- يعتبر عضو هيئة التدريس مسئول مسئولية تامة عن مؤلفاته وله حقوق الملكية الفكرية وللمؤلفين حقوق الملكية الفردية طبقا لأولويات الأسماء.
٢- ليس لمن فى مواقع السلطة أى حقوق فى الملكية الفكرية ما لم يسهم فى البحث أو المؤلف.
٣- لاتخضع الرسائل العلمية للمعايير السابقة نظرا لإختلاف دور المشرف و الباحث فى الملكية الفكرية.
٤- للكلية الحق فيما ينتج من إكتشافات أو إختراعات فى الملكية الفكرية المنصوص عليها سابقا.
٥- لا يمنع أى عضو هيئة تدريس من حق التأليف و التمتع بإنتاج الملكية الفكرية الخاصة به بشرط أن يقدم نسخة مجانية لمكتبة الكلية ولا يجوز إجبار الطلاب على شراء مؤلفاته.

ثانياً: آداب مهنة الطبيب

آداب مهنة الطبيب بكلية الطب جامعة المنوفية وضعت طبقا للائحة آداب وميثاق شرف مهنة الطب المنصوص عليها بالقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٤٩والتى تم تعديلها بقرار وزير الصحة رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٧٤ **وقد تضمنت :**

- واجبات الأطباء نحو المجتمع
- واجبات الأطباء نحو مهنتهم
- واجبات الأطباء نحو مرضاهم
- واجبات الأطباء نحو زملائهم

وتنص اللائحة على الآتى :

لائحة آداب المهنة – قرار وزير الصحة رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٧٤ بإصدار لائحة آداب وميثاق شرف مهنة الطب .

وزير الصحة :

مادة١: إن مهنة الطب تميزت بين المهن – منذ فجر التاريخ – بتقاليد كريمة وميثاق شرف وقسم جرى العرف على أن يؤديه الطبيب الجديد قبل أن يبدأ مزاولة المهنة واستمرارا لهذا التقليد فإنه يجب على كل طبيب قبل مزاولته المهنة أن يؤدى القسم التالى أمام نقيب الأطباء أو من ينوب عنه :

اقسم بالله العظيم

- أن أراقب الله فى مهنتى ...
- أن أصون حياة الإنسان فى كافة أدوارها فى كل الظروف والأحوال باذلا وسعى فى إستنقاذها من الهلاك والمرض والألم والقلق.

- وأن أحفظ للناس كرامتهم ، وأستر عوراتهم، وأكتم سرهم.
- وأن أكون على الدوام من وسائل رحمه الله ، باذل رعايتي الطبية للقريب والبعيد ، للصالح والخاطئ ، والصديق والعدو.
- وأن أثابر على طلب العلم ، أسخره لنفع الإنسان ...لا لاذاه.
- وأن أوقر من علمنى ، وأعلم من يصغرنى، وأكون اخا لكل زميل فى المهنة الطبية متعاونين على البر والتقوى .
- وأن تكون حياتى مصداق إيمانى فى سرى وعلانيتى ، نقية مما يشينها تجاه الله ورسوله والمؤمنين .

والله على ما أقول شهيد

واجبات الاطباء فى المجتمع

مادة ٢: الطبيب فى عمله الخاص أو الرسمى مجند لخدمة المجتمع من خلال مهنته وبكل إمكانيته وطاقاته فى ظروف السلم والحرب.

مادة ٣: على الطبيب أن يساهم فى دراسة وحل المشكلات الصحية للمجتمع وأن يشترك فى مساهمة النقابة فى توجيه السياسة الصحية وفقا للمبادئ الاشتراكية وأن يكون متعاونا مع أجهزة الدولة الصحية فيما يطلب من بيانات أو إحصاءات لازمة لوضع السياسة والخطط الصحية.

مادة ٤: على الطبيب أن يكون قدوة فى مجتمعه فى دعم الأفكار والقيم الاشتراكية أمينا على حقوق المواطنين فى الرعاية الصحية منزها عن الإستغلال المادى لمرضاه او زملائه

واجبات الأطباء نحو مهنتهم

مادة ٥: على الطبيب أن يراعى الدقة والأمانة فى جميع تصرفاته وأن يحافظ على كرامته وكرامة المهنة.

مادة ٦: لا يجوز لطبيب أن يضع تقريرا أو يعطى شهادة تغاير الحقيقة.

مادة ٧: لا يجوز للطبيب أن يأتى عملا من الأعمال الآتية :

(أ) الإستعانه بالوسطاء لاستغلال المهنة سواء كان ذلك بأجر ام بدون أجر

(ب) السماح بإستعمال اسمه فى ترويج الأدوية او العقاقير او مختلف أنواع العلاج

(ت) إعارة اسمه لأغراض تجارية على أى صورة من الصور

(ث)طلب أو قبول مكافأة او أجر من أى نوع كان نظير التعهد بوصف أدوية أو أجهزة معينة للمرضى أو إرسالهم الى مستشفى أو مصح علاجى أو دور للتمريض أو صيدلية أو معمل محدد

(ج) القيام بإجراء إستشارات فى محال تجارية او ملحقاتها مما هو معد لبيع الأدوية او الأجهزة التى تشير بإستعمالها سواء كان ذلك بالمجان او نظير مرتب أو مكافأة.

(ح) لا يجوز للطبيب أن يتقاسم أجره مع اى من زملائه إلا من يشترك معه فى العلاج فعلا كما لا يجوز له أن يعمل وسيطا لطبيب آخر أو مستشفى بزى صورة من الصور

(خ) لا يجوز للطبيب لان يستعمل وسائل غير عملية فى مزاولة المهنة.

مادة ٨ : لا يجوز للطبيب أن يعلن بأى وسيلة من وسائل الإعلام عن طريقة جديدة للتشخيص او العلاج بقصد إستخدامها اذا لم يكن قد إكتمل إختبارها وثبت صلاحيتها ونشرت فى المجلات الطبية كما لا يجوز له ايضا أن ينسب لنفسه بدون وجه حق أى كشف علمى.

مادة ٩ : لا يجوز للطبيب على أى صورة من الصور أن يقوم بدعاية لنفسه سواء كان ذلك بطريق النشر أو الإذاعة او الصور المتحركة أو اى طريقة اخرى من طرق الإعلام.

مادة ١٠: لا يجوز للطبيب عند فتح عيادة أو نقلها أن يعلن عن ذلك أكثر من أسبوعين ان ينشر فى الجريدة الواحدة وبالحروف العادية إعلانين الاول قبل الغياب والثانى بعده.

مادة ١١: يجب أن يقتصر فى المطبوعات والتذاكر الطبية وما فى حكمها ولافته الباب ذكر اسم الطبيب ولقبه وعنوانه وألقابه (درجاته) العلمية والشرفية ونوع تخصصه ومواعيد عيادته ورقم تليفونه ويجب ات

تكون جميع البيانات المذكورة مطابقة للحقيقة وما هو مقيد بسجل النقابه وفى حالة تغيير مكان العيادة يجوز للطبيب ان يضع إعلانا بعنوانه الجديد لمدة سته أشهر على الأكثر فى المكان الذى تركه.

مادة ١٢: على الطبيب ان يلتزم بالحد الأقصى لأتعاب العلاج طبقا للجدول الذى تضعه النقابه.

واجبات الاطباء نحو مرضاهم

مادة ١٤: على الطبيب أن يبذل كل ما فى وسعه نحو مرضاه ، وان يعمل على تخفيف الألم وان تكون معاملته لهم مشبعه بالعطف والحنان ، وان يسوى بينهم فى الرعاية ولا يميز بينهم بسبب مركزهم الادبى أو الاجتماعي أو شعوره الشخصى نحوهم.

مادة ١٥: يجوز للطبيب ان يعتذر عن معالجة اى مريض منذ البداية لأسباب شخصية او تتعلق بالمهنة، اما فى الحالات المستعجلة فلا يجوز للمارس العام الاعتذار كما لا يجوز للطبيب الاخصائى رفض معلاجة مريض إذا استدعاه لذلك الممارس العام ولم يتيسر وود اخصائى غيره.

مادة ١٦: عندما يكف طبيب عن علاج احد مرضاه لاى سبب من الأسباب عليه ان يدلى للطبيب الذى يحل محله بالمعلومات التى يعتقد انها لازمة لاستمرار العلاج اذا طلب منه ذلك.

مادة ١٧: على الطبيب أن ينبه المريض وأهله لاتخاذ أسباب الوقاية ويرشدهم اليها ويحذرهم مما يترتب على عدم مراعاتها.

مادة ١٨ : على الطبيب الذى يدعى لعيادة قاصر او ناقص الأهلية او مريض فاقد الوعى فى حالة خطرة ان يبذل ما فى متناول يديه لإنقاذه ولو تعذر عليه الوصول فى الوقت المناسب على موافقة وليه أو الوصى او القيم عليه كما يجب عليه الا يتنحى عن معالجته إلا إذا زال الخطر او

أصبح الاستمرار فى العلاج غير مجد او اذا عهد بالمريض الى طبيب آخر.

مادة ١٩: يجوز للطبيب لأسباب إنسانية عدم اطلاع المريض على عواقب المرض الخطيرة وفى هذه الحالة عليه ان ينهى الى اهل المريض خطورة المرض وعواقبه الخطيرة إلا إذا أبدى المريض رغبته فى عدم اطلاع احد على حالته او عين أشخاصا لاطلاعهم عليه.

مادة ٢٠: لا يجوز للطبيب إفشاء أسرار مريضه التى اطلع عليها بحكم مهنته.

مادة ٢١ : على الطبيب عند الضرورة ان يقبل – او يدعو الى – استشارة طبيب غيره يوافق عليه المريض وأهله.

مادة ٢٢ : لا يجوز للطبيب استغلال صلته بالمريض وعائلته لأغراض تتنافى مع كرامة المهنه.

مادة ٢٣ :

(أ) عند حدوث أخطاء مهنية تؤدى الى وفاة المريض يقوم الطبيب نفسه بإبلاغ النيابة المختصة باعتباره عن الوفاه مع طلب إبداء رأى الطبيب الشرعى فى الحالة

(ب)يجوز للطبيب إبلاغ النيابة العامة عن اى اعتداء يقع عليه بسبب اداء مهنته قبل إبلاغ النقابة الفرعية المختصة على ان يقوم بإبلاغ نقابته فى اقرب فرصة

واجبات الأطباء نحو زملائهم

مادة ٢٤: على الطبيب تسوية اى خلاف ينشا بينه وبين احدى زملائه فى شئون المهنة بالطرق الودية فإذا لم يسو الخلاف على هذا الوجه ابلغا الأمر الى مجلس النقابة الفرعية المختصة.

مادة ٢٥ : لا يجوز للطبيب ان يسعى لمزاحمة زميل له بطريقة غير كريمة فى اى عمل متعلق بالمهنة او علاج مريضة ، كما لا يجوز له الاقلال من قدرات زملائه.

مادة ٢٦: اذا حل طبيب محل زميل له فى عيادته فعليه الا يحاول استغلال هذا الوضع لصالحه الشخصى .

مادة ٢٧ : لا يجوز للطبيب أن يتقاضى أتعابا عن علاج زميل له أو علاج زوجته وأولاده.

مادة ٢٨: إذا دعى طبيب لعيادة مريض يتولى علاجه طبيب آخر استحالت دعوته فعليه أن يترك إتمام العلاج لزميله بمجرد عودته وان يبلغه ما اتخذه من إجراءات ما لم ير المريض او أهله استمراره فى العلاج.

مادة ٢٩ : لا يجوز للطبيب فحص او علاج مريض يعالجه زميل له فى مستشفى إلا إذا استدعاه لذلك الطبيب المعالج أو إدارة المستشفى.

مادة ٣٠: لا يجوز للطبيب المعالج ان يرفض طلب المريض أو أهله دعوه طبيب أخر ينضم إليه على سبيل الاستشارة.

إنما له إن يستجيب إذا أصر المريض أو أهله على استشارة طبيب معين لا يقبله بدون إبداء أسباب لذلك.

مادة ٣١ : إذا رفض الطبيب المعالج القيام بعلاج المريض وفقا لما قرره الأطباء المستشارين ، فيجوز له أن ينسحب وفى هذه الحالة يجوز لأحد الأطباء المستشارين القيام بمباشرة العلاج.

أتعاب الأطباء :

أباح قانون نقابة المهن الطبية لكل عضو ان يشترط اتعابا عن عمله ، واذا لم يتفق على الاتعاب وقام خلاف على قيمتها بعد العمل قدرت بمعرفة مجلس نقابة الأطباء بناءا على طلب احد الطرفين ويدخل فى تقدير الأتعاب أهمية العمل وثروة المريض أو ولى أمره ولا يجوز لأحد الطرفين ان يلجا الى القضاء قبل تحكيم مجلس النقابة.

ويجوز لا الطرفين التظلم من تقدير مجلس النقابة أمام المحمكة المختصة فى خلال عشرة أيام من تاريخ العلم بقرار التحكيم من النقابة ، وقد اعطى القانون ميزة للأطباء وأصحاب المهن الطبية او المهن الحرة الاخرى وهى عدم سقوط حقهم فى المطالبه بإتعابهم إلا بمضي خمس سنوات ميلادية من تاريخ العمل .

تأديب الأطباء:

تقوم النقابة بالعمل على تنظيم سلوك الأطباء بحيث أعطاها القانون سلطة تأديب من يخرج على مخالفة هذا السلوك أمام هيئاتها التأديبية فى الأحوال الآتيه :

١- إذا أساء العضو أو أهمل فى أداء مهنته حتى ولو لم يصدر حكم ضده
٢- إذا آتى العضو أمرا مخلا بشرفه او ماسا باستقامته
٣- اذا صدر حكم نهائى يعتد به او تعويض من محكمة فى أمور تمس استقامته وشرفه أو اى مخالفة فى مزاولة المهنه.
٤- اذا خالف العضو حكما من أحكام لائحة تقاليد المهنة
٥- إذا خالف العضو حكما من أحكام البند الخاص بالتزام الأعضاء بلصق طوابع طبية على التذاكر والشهادات الطبية وتقارير المعامل والأشعة والتقارير وللنقابة سلطة توقيع العقوبات التالية :

- الإنذار

- التوبيخ
- الغرامة لغاية عشرون جنيها
- الإيقاف لمدة لا تجاوز السنة
- شطب الاسم من السجل

وقد اوجب القانون على النقابة فى حالة التحقيق مع الإعطاء إبلاغ مجلس النقابة بالتحقيق بحضور مندوب عن النقابة لإجراءات التحقيق ، وفى حالة انتهاء التحقيق وعدم وجود ما يعاقب عليه الطبيب جنائيا يتم احالته للنقابة للتصرف من الناحية الأدبية.

ثالثا:أخلاقيات الموظف

١. **دقيقاً ومخلصاً :** أداء العمل بدقة وإخلاص ، إن طبيعة العلاقات بين الموظف والدولة أو المنشأة الخاصة هي علاقة تعاقدية وبناء على هذه العلاقة، واستناداً إلى قوله سبحانه وتعالى (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ)[١] ، فانه يترتب على الموظف أن يؤدي العمل بأقصى الإمكانات المتوفرة لديه وفاء بهذا العقد .. فالأداء لا يعني فقط الإنجاز بأي شكل من الأشكال إنما يتجاوزه إلى الإنجاز بأقصى درجات الاستطاعة ، مع استشعار المسئولية أمام الله في ذلك وقد بين الرسول صلى الله عليه وسلم ذلك بقوله في الحديث : (إن الله يحب من العبد إذا عمل عملاً أن يتقنه).

٢. **حسن السيرة والسلوك :** من حيث المحافظة على الآداب العامة وان أن يترفع عن كل ما يخل بشرف الوظيفة والكرامة ، سواء كان ذلك في محل العمل أو خارجه.

٣. **كتوماً :**احترام سرية بعض المعلومات الخاصة بالمؤسسة وعدم إعلانها .

٤. **مسئولاً:**الاحساس الدائم بالمسئولية مع عدم تغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة.

٥. **.أميناً :** يجب على الموظف أن يكون أميناً في أدائه لوظيفته ، وان يترفع عن كل ما ينقص من كيانه كخادم للأمة، وبناء عليه ، يجب على الموظف ألا يستخدم الوظيفة لتحقيق مصالح خاصة سواء له أم لأقاربه أم لمعارفه ، لان في هذا الاستخدام

[١] سورة المائدة – آية (١) .

المصلحي للوظيفة استغلالاً، والاستغلال خيانة، ويحذرنا الله سبحانه وتعالى من الخيانة فيقول (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ)[٢]. و كذلك عدم السرقة أو أخذ أموال المؤسسة بغير حق .

٦. **مطيعاً:** طاعة الرؤساء وتنفيذ أوامرهم، يتوجب على الموظف أن يطيع رؤساءه في الأوامر التي يصدرونها إليه، وذلك استناداً لقوله سبحانه وتعالى (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلاً)[٣] . وأن تكون الطاعة بالمعروف ، وحتى إن كره الموظف من رئيسه شيئاً فيجب أن لا يخلط بين ذلك وبين الطاعة بالمعروف للأوامر.

٧. **متعاوناً:** الصدق والتعاون الاحترام والأمانة مع الزملاء والبعد عن ثقافة الخداع والنفاق والإساءة اليهم بالقول او الفعل.

٨. **دبلوماسياً:** مراعاة آداب اللباقة في تصرفاته مع الجمهور(طلاب ،خريجين،اولياء امور).

٩. **محافظا على وقت الدوام الرسمي :** فلا يضيع الوقت بالتأخر عن الحضور إلى الدوام الرسمي أو التبكير في الانصراف منه . بل قد يكون الموظف مواظباً ولكن يضيع أوقات الدوام الرسمي في عدم تكريس هذا الوقت في العمل المنتج ، فيضيعه في الزيارات والمجاملات والاتصالات الشخصية، وفي هذا تضييع لحقوق الناس وأوقاتهم ومصالحهم، ومن ذلك أيضا الانصراف عن مصالح العمل والمراجعين وأصحاب المصالح، والتنصل من مواجهتهم وقضاء حوائجهم . وهو ما

[٢]) سورة الأنفال – آية (٢٧) .
[٣]) سورة النساء – آية (٥٩) .

يسمى في الشرع احتجاب الراعي عن الرعية وما يترتب عليه من تعطيل مصالحهم. وفي ذلك يقول الرسول صلى الله عليه وسلم (من ولاه الله شيئاً من أمر المسلمين فاحتجب دون حاجتهم وخلتهم وفقرهم ، احتجب الله دون حاجته وخلته وفقره يوم القيامة)[٤] .

١٠. **ناقداً لذاته :** تعتبر محاسبة النفس الخطوة الأولى في طريق الالتزام الأخلاقي للأفراد ، فهي نوع من أنواع الرقابة الداخلية يجريها الفرد على سلوكه الخاص . وتزداد محاسبة النفس وضوحاً وتأثيراً بالنسبة للفرد السوي ، أما الفرد غير السوي فإنه قد لا يلتزم كثيراً بالمبادئ والقيم الأخلاقية ، وبالتالي فإنه لا يشعر بوطأة محاسبة الذات. وعليه فإن الفرد السوي يواجه بصرخات حادة إذا ما حاول القيام بمجموعة من السلوكيات التي لا تتفق مع المبادئ الأخلاقية وتظل وخزاتها في صدره مؤلمة كلما تذكرها. يقول المصطفى صلى الله عليه وسلم (الإثم ما حاك في النفس وكرهت أن يطلع عليه الناس)[٥] . أما الفرد غير السوي فإنه يستطيع بسهولة أن يخرق القواعد والمبادئ الأخلاقية بالكذب ، والخيانة ، والخداع ، والسرقة دون أن يتأثر ودون أن يعاني من ضميره الكثير ، وإن كان من يتعامل معهم يتأثرون ويتألمون بدرجة كبيرة بمثل هذا النوع من السلوك .

١١. **عفيفاً وطاهر اليد:** عدم حصول الموظفين على هدايا او رشاوى او استغلال نفوذه.

١٢. **نزيهاً:** عدم استخدام موارد المؤسسة في المصالح الخاصة .

١٣. **مستقيماً :** مع عدم الغش والخداع والكذب بأي نوع ومع أي جهة.

---

[٤]) رواه أبو داود والترمذي وقال الأرنؤوط: إسناده صحيح صححه الحاكم ووافقه الذهبي.

[٥]) رواه مسلم ، والترمذي.

١٤. **مثـــابراً :** الحــرص الــدائم علــى تنميــة مهاراتــه الخاصــة ورفــع كفائته.

١٥. **محافظا:** الحفاظ على البيئة المحيطة بمعنى عدم تلويثها.

رابعاً : أخلاقيات المدير

أولاً : أن يكون حسن الخلق :إن من أهم الصفات التي ينبغي أن يتصف بها المسلم عموماً والمدير بوجه خاص هي حسن الخلق ، فبالخلق الحسن يستطيع الإداري أن يكسب احترام مرؤوسيه ومن ثم يقودهم لتحقيق الأهداف المنشودة وهم في حالة معنوية عالية، فلا يشعر أحدهم أنه محتقر أو مهمش أو مستصغر، أو أن تصدر منه الكلمات النابية والألقاب المحقرة لمن حوله من المرؤوسين، وإنما يعاملهم معاملة إنسانية حسنة فترتفع حالته المعنوية فيقبلون على إنجاز العمل وهم في أحسن حال .

ثانياً : أن يكون قدوة حسنة :يجب أن يكون المدير المسلم هو وأفعاله قدوة لمرؤوسيه كي يحتذوا بها ، فلا بد وأن يكون الإداري المسلم هو أول من يطبق تعليمات العمل ، فلا يأمر بشيء إلا ويكون هو أول من ينفذه، ولا ينهى عن شيء إلا ويكون هو أول من يبتعد عنه .فالمدير المسلم يجب أن يكون قدوة لمرؤوسيه ، فلا يعقل أن ينادي بالالتزام بمواعيد العمل مثلاً وهو غير ملتزم بها ، ولا يعقل أن ينادي بالعدل وهو ظالم ، ولا بالاخلاص وهو غارق في تفضيل وتقديم أعماله ومصالحه الشخصية . وفي ذلك يقول الحق سبحانه وتعالى (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لا تَفْعَلُونَ * كَبُرَ مَقْتاً عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لا تَفْعَلُونَ)[٦] .

ثالثاً : أن يكون عادلاً :إن المحاباة والمحسوبية هي أولى خطوات الفساد الإداري وتضييع المصلحة العامة . فهي تقدم منفعة لبعض الناس وتفضلهم على الآخرين ، وفي ذلك إخلال بمبدأ تكافؤ الفرص والعدل والمساواة. ومن المحاباة أن يقرب من يرغب ومن يزين له الأعمال ويكيل له المديح ، ويبعد من يقول الحق ، ويحرص على الخير ويدله عليه . فعن

[٦]) سورة الصف – آية (٢ – ٣) .

عائشة رضي الله عنها قالت : قال رسول الله ρ : (إذا أراد الله بالأمير خيراً جعل له وزير صدق ، إن نسي ذكره ، وإن ذكر أعانه . وإذا أراد به غير ذلك جعل له وزير سوء ، إن نسي لم يذكره ، وإن ذكر لم يعنه)[٧] .
وعن أبي سعيد وأبي هريرة رضي الله عنهما ، أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال : (ما بعث الله من نبي ، ولا استخلف من خليفة إلا كانت له بطانتان بطانة تأمره بالمعروف وتحضه عليه ، وبطانة تأمره بالشر وتحضه عليه ، والمعصوم من عصم الله
لذلك يجب أن يكون المدير عادلاً بين مرؤوسيه وألا يفرق بينهم في تعامله معهم ، ولا يحابي مرؤوساً على حساب مرؤوس آخر فشعور المرؤوسين بعدالة رئيسهم يرفع من حالتهم المعنوية وفي نفس الوقت يمنحونه ثقتهم، أما عندما تغيب العدالة تشتعل النفوس بالغضب والكراهية وتصيد الأخطاء ، واليأس من العمل. من ذلك قول المولى سبحانه وتعالى (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَآنُ قَوْمٍ عَلَى أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ)[٨] .وعكس العدل الظلم في معاملته للمرؤسيه ولمن تحت إمرته من العمال والموظفين. ومن صوره مطل الغني وحرمان الحقوق المادية كالأجور والرواتب، والحقوق المعنوية كالمراتب والترقيات والتقدير والاحترام.

رابعاً : أن يكون رحيماً :المدير المسلم الذي يكون رحيماً مع مرؤوسيه يحبونه ويخلصون له وكذلك ترتفع حالتهم المعنوية. وعندما يكون قادراً على توقيع عقوبة معينة على بعضهم ثم يعفو عنهم يزداد حبهم واحترامهم له. ومن الرحمة أن يصبر عليهم ويسعى إلى تقدمهم وتطورهم ، ويسعد بترقيتهم ونجاحهم ، وفتح سبل الخير لهم ، وهذا لا يتنافى مع أن يكون

[٧]) رواه أبو داود بإسناد جيد على شرط مسلم .
[٨]) سورة المائدة- آية (٨) .

المدير حازماً جاداً لا يترك مجالاً للتسيب والخمول والكسل ، ويحرص على مراقبة الموظفين ومتابعتهم ، وحثهم على الإنجاز والفعالية.

خامساً : أن يكون عفيف النفس : لابد وأن يتصف المدير المسلم بعفة النفس فإذا كان الإداري عفيف النفس ، يعفها عن الشهوات والمحرمات فما من شك أن مرؤوسيه سيقتدون به ، ويعفوا أنفسهم ومن ثم تستقيم الأمور في العمل طالما أن هناك بعداً عن الشبهات.

سادساً : أن لا يستبد بالرأي : يجب أن يتصف المدير المسلم وخاصة عند اتخاذه القرارات الهامة بصفة الشورى فلا يكون مستبداً برأيه وإنما عليه أن يشاور ويشيع جو المشورة التي ينادي بها الدين القويم ، فإن للشورى تأثيراً كبيراً لدى المرؤوسين في رفع حالتهم المعنوية ورضاهم ومشاركتهم، وقد نادى بها القرآن الكريم في العديد من المواضع ، منها قول المولى عز وجل (فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ[٩] .فعندما لا ينفرد الإداري باتخاذ القرار بل يلجأ إلى مرؤوسيه وخاصة الأمناء الأقوياء لمشاورتهم يقوى الرأي ويسدد ويكون أدعى إلى الحكمة والصواب . كما يكسب بذلك احترام من حوله من المرؤوسين ، ويضمن مشاركتهم وتبنيهم للرأي ، وحرصهم على نجاحه .

سابعاً : أن يكون نصوحاً :يجب على المدير المسلم أن يكون نصوحاً ويكثر من إسداء النصح لمرؤوسيه إذا رغب في الإقلال من الأخطاء الممكن الوقوع بها ، وبالتالي فإذا ما قلت أخطاؤهم زادت إنتاجيتهم وثقتهم بأنفسهم ، وقربهم من رئيسهم ، واحترامهم له،

ثامناً : أن يتحلى بصفة الإيثار: يجب أن يتصف المدير المسلم بصفة الإيثار وبعدم الأنانية ، وألا يسعى إلى تحقيق المكاسب الشخصية

[٩]) سورة آل عمران - آية (١٥٩) .

من وراء اقتراحات وآراء مرؤوسيه ، فإن ذلك يحبط معنوياتهم ، ويفقد الثقة بـه ، وإنمـا عليـه إسـناد الحـق لأصـحابه والفضـل لأهلـه ، والاعتـراف للمحسنين بما أحسنوا ، وذكر ذلك عند من هو أعلى منه دون أن ينسب العمل لنفسه ولم يكن هو فاعله. وألا يقدم مصلحته الشخصية على مصلحة مرؤوسيه

تاسعاً : أن يكون ذا كفاءة وعلم :لابد وأن يكون المدير المسلم على درجة عالية من الكفاءة الإدارية والعلم بأحوال العمل ، بل يعمل على تنمية ذلك في نفسه ، ذلك أن شعور المرؤوسين أن رئيسهم على قدر كبير من الكفاءة والعلم ، سيشعرهم بالاطمئنان ، وستزداد ثقتهم به وطاعتهم له ، أما إن كان غير ذلك فقد يستصغرونه ويستصغرون العمل والمسئولية التي أوكل إليها .

عاشراً : أن يكون حكيماً وفطناً :لابد أن يتصف المدير المسلم بأن يكون ذكياً فطناً وحكيماً ، فإذا ما أدرك المرؤوسون أن رئيسهم يتمتع بهذه الصفة زادت ثقتهم به، وزاد اهتمامهم بالعمل وحرصهم على الإتقان والتميز والإبداع ، وحكمته وفطنته يجب أن لا تؤدي إلى غروره وتكبره على مرؤوسيه ومن حوله من العاملين . ومن الواجب أن يبتعد عن الهالة لمنصبه وموقعه أياً كان في المنظمة ، وأن يخفض جناحه لمرؤوسيه ، وأن يعيش بينهم ومعهم بكل ود وتواضع.

إحدى عشراً: أن يكون صادقاً ودقيقاً : خاصة فيما يتعلق بالتقارير الدورية عن كل موظف، فيجب أن تكون التقارير نزيهة لا تحابي الموظف وتجامله من أجل مصالح شخصية أو غير ذلك من المؤثرات.

خامساً: واجب المؤسسة تجاه الموظف

على الرغم من أن كل شخص ينبغي أن يَتَحلَّى بأخلاقيات العمل فإن إدارة المنظمة لابد أن تضع ضوابط وجزاءات تجعل الموظفين يلتزمون بأخلاقيات العمل. فقد تجد من الموظفين من هو مؤمنٌ بأخلاقيات العمل ومنهم من لا يكترث بها. ولكن من مصلحة المؤسسة أن تجعل الكُل يلتزم بها بناء على لائحة أو ميثاق توضح أخلاقيات العمل من منظور المنظمة بحيث تكون ملزمة لكل العاملين وبحيث تكون هناك عقوبة رادعة لمن يخالفها.من الأمور المعلومة أن الثقة بين العاملين والإدارة لها علاقة مباشرة بزيادة إنتاجية العامل. فالموظف الذي يعلم أن إدارة المنظمة ستقدر مجهوداته على المدى القريب والبعيد فإنه يَتَفانى في عمله. ولكن عندما يشعر الموظف بأن إدارة المؤسسة لا تَفِي بوعودها للعاملين فإن هذا يكون أمرا غير مُحفِّز له على تطوير العمل والإبداع وزيادة الكفاءة. لذلك فإن التزام المديرين بالصدق والأمانة والعدل والوفاء والرحمة مع العاملين يؤدي إلى ثقة العاملين في الإدارة وهو ما يؤدي إلى تحفيزهم على العمل ويوفر كثيرا من الوقت الضائع في الشائعات والشكوك والتفاوض.

*** تنمية الرقابة الذاتية :**

الموظف الناجح هو الذي يراقب الله تعالى قبل أن يراقبه المسؤل ، وهو الذي يراعي المصلحة الوطنية قبل المصلحة الشخصية

*** تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة :**

فإذا اقتنع العامل بأن العمل عبادة ، وأن العمل وسيلة للتنمية الوطنية ، وازدهار البلد ، وتحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة.

*** التقييم المستمر للموظفين :**

مما يحفزِّهم على التطوير إذا علموا أن من يطوِّر نفسه يقيَّم تقييماً صحيحاً ، وينال مكافأته على ذلك ، والتقييم يعين المسؤل على معرفة مستويات موظفيه وكفاءاتهم ومواطن إبداعهم.

*** الحفاظ على أمان وصحة العاملين**

***الحفاظ على جميع حقوق الموظف من راتب وعلاوة واجازات وخلافه ما دام أنه يؤدي واجبه.**

*** انشاء مكتب خاص للاهتمام بأخلاق المهنة :** يقوم عليه مجموعة من الموظفين ، ولهذا الجهاز رقم هاتف خاص ساخن للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق على أن توضع في مكان ظاهر بالمؤسسة لائحة للجزاءات تشتمل على الأفعال والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلَّف بها العامل

ملحوظة هامة:

– العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظف تتدرج من:

الإنذار–اللوم– الخصم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب ثلاثة أشهر على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً ثلث صافي الراتب الشهري– الحرمان من علاوة دورية واحدة– الفصل، وهذه العقوبة كما أشرنا لا يملك توقيعها إلا ديوان المظالم.

–لابد أن تُعامل روح العداء والإيذاء بين العاملين بالجزاء الرادع. لا يمكن ترك كل موظف يتصرف حسب ما اعتاد عليه فلا يمكن ترك الموظفين يتبادلون الألفاظ البذيئة أو يَحِيكون المؤامرات

_ من اهم مهام هذا المكتب هو البحث عن أسباب الانهيارات الأخلاقية والإحباط الوظيفي وإيجاد الحلول لها ومن امثلتها:

* الضغوط التي يفرضها بعض المديرين على الموظفين ليستمروا في مناصبهم.
* الخوف والصمت إزاء تجاوزات الكبار في المؤسسة.
* وجود مجلس إدارة ضعيف تمزقه الخلافات والصراعات.
* الاعتقاد بأن حسن أداء بعض المهام يستلزم أحيانا اتخاذ أساليب غير أخلاقية.

❖ غياب القدوة الحسنة .

* ضعف الحسّ الديني والوطني : وتغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة .
* عدم وجود ، أو وضوح ، أو تفعيل النظام .
* فقدان روح التفاهم بين المسؤل والموظفين

سادسا: أخلاقيات الطالب الجامعى

يجب على جميع الطلاب الالتزام بقوانين ولوائح وأنظمة الجامعة وبكل ما يصدر عن الجامعة من قواعد وإرشادات وإعلانات، واعرف عليمة وأكاديمية، كذا الالتزام بالقوانين والقواعد والآداب العامة وأعراف وعادات وتقاليد وقيم مجتمعنا وعليهم بصفة خاصة الالتزام **بالواجبات الآتية:**

١. كل ما ورد فى قوانين ولوائح الجامعة ومنها ما ورد بهذه اللائحة كحضور المحاضرات والمثابرة على التحصيل وأداء الامتحانات من اجل تحقيق النجاح والتفوق.
٢. دفع المبالغ المالية المقررة سواء أكانت قيمة الخدمات الطلابية أو غرامات أو خلافة.
٣. عدم محاولة تعطيل الدراسة أو التحريض على ذلك أو الامتناع المدير عن حضور الدروس والمحاضرات الأخرى التى تقضى اللوائح بالمواظبة عليها.
٤. عدم القيام –قولا وفعلا–بما يتنافى مع الدين الاسلامى أو الشرف أو الكرامة أو السرية الطيبة والسلوك الحسن أو يمس سمعة الجامعة بسوء فى الداخل والخارج.
٥. التقيد بنظم الامتحانات والتزام الهدوء فيها وعدم محاولة الغش أو الشروع فيه.
٦. المحافظة على منشات الجامعة والأجهزة والمواد والكتب الجامعية وإرجاع ما استعير منها فى الوقت المحدد بدون اى تبديد أو إتلاف.
٧. عدم تنظيم الجمعيات داخل الجامعة أو الاشتراك فيها بدون ترخيص مسبق من الجهات المختصة بالجامعة.

٨. عدم توزيع النشرات أو إصدار صحف أو نشر وإعلان اى منها بالكليات أو بمختلف مكونات الجامعة، وعدم جمع أموال أو توقيعات بدون ترخيص مسبق من الجهات المختصة بالجامعة.
٩. عدم محاولة الاعتصام أو التحريض أو الدعوة له داخل الحرم الجامعة أو الاشتراك فى مظاهرات مخالفة للنظام العام.
١٠. احترام كل منتسبى الجامعة (هيئة تدريس وموظفين وطلبة) وعدم الإساءة إليهم أو أهانتهم بالقول أو الفعل.
١١. عدم محاولة التغيير فى الوثائق الرسمية الصادرة عن الجامعة او غير الجامعة، وكذا عدم حيازتها غير مشروعة.
١٢. الامتثال للعقوبة التى توقع عليه من الجهات المختصة.
١٣. الامتناع عن حمل اى نوع من أنواع الأسلحة بما فى ذلك السلاح الأبيض أثناء وجود بالحرم الجامعى او مهمة لتميل الجامعة.
١٤. الحضور إلى الحرم الجامعي بالزى المناسب الذى يكفل الاحترام اللائق للجامعة.
١٥. تمثيل الجامعة فى المهمات المكلف بها تمثلا حسنا ينسجم ومكانتها العلمية والأكاديمية.
١٦. الاطلاع على كل ما تنشره الجامعة من لوحات الإعلانات بالجامعة وعدم جواز الاحتجاج بجهله بما ينشر فيها.
١٧. الابتعاد عن كل ما يتعلق بالعمل الحزبى سواء كان قولا أو فعلا أثناء تواجده فى الحرم الجامعى.
١٨. الابتعاد عن كل ما يتعلق به بعقد مكتوب تكون الجامعة طرفا فيه.
١٩. التحلى بالقيم الجامعية ومنها أمانة البحث العلمى بالإشارة إلى المصادر أو بتقديم نتائج البحوث وبلورة الآراء والأفكار على أسس علمية بحته عن الخوف أو الحياء أو المحاباة...الخ.

واجبات الطالب داخل المؤسسة التعليمية :

واجبات الطالب نحو نفسه :

إن الفترة التي يتواجد بها الطالب على مقاعد الدراسة، هي فترة ذهبية، ففيها تتحدد شخصيته ونمط حياته، ولكى تكون له شخصية متزنة تساعده علي مواجهة ظروف الحياة والوفاء بمتطلباتها، على الطالب إتباع، ما يلي:

- مراعاة الله في السر والعلن.
- الإيمان بأن العلم، هو الوسيلة لتحقيق الغايات والمقاصد.
- العمل علي بناء الشخصية من خلال التفكير العلمي المنظم لما يقدم من معلومات.
- مناقشة الزملاء والمعلمين فيما يقدم من معلومات.
- عدم الإكتفاء بالموقف السلبي والأخذ بالمسلمات علي علاتها فقط أو قبولها.
- المبادرة بطرح الأفكار و مناقشتها مع الأخرين وعمل الأوراق والأبحاث الدراسية المناسبة.
- ممارسة مهارات التعلم الذاتي والتعود عليه، وذلك بأن يبحث عن المعلومة بنفسه من خلال جميع الوسائل المتاحة: الكتب – الأفلام – الشبكة العالمية للمعلومات... وغيرها.

سلوك الطالب أثناء طلب العلم:

يجب عليه مراعاة الآداب والتوجيهات التالية أثناء الدرس:

- احترام المعلم
- الامتثال لأمر المعلم، وقبول التوجيه والنصيحة ما لم يأمرك بمعصية.
- عدم الاستئذان للخروج من الدرس إلا للضرورة القصوي.

أدب الحوار:

الإستماع إلى مخاطبة الأستاذ وعدم التعجل بالنطق قبل الفهم

فراسة الاستماع:

الفراسة أن يستمع كثيرًا، ويتكلم قليلاً، فالاستماع متعب حقًا،لكنه بالتأكيد خير من وجود خلاف وسوء تفاهم

الأسلوب العملي في الاستماع للآخرين:

إذا أردت فهم الآخرين، فعليك أولاً أن تستمع لهم، ثم سيفهمونك إن تحدثت إليهم بوعي حول ما يدور في أنفسهم.

- لا يجهز الرد في نفسه وهو يستمع له، ولا يستعجل رده علي من يحدثه، ويستطيع حتى تأجيل الرد لمدة معينة حتى يستجمع أفكاره ويصيغها بشكل جيد، ومن الخطأ الاستعجال في الرد، لأنه يؤدي بدوره لسوء الفهم.
- يتجه بجسمه كله لمن يتحدث له، فإن لم يكن، فبوجهه علي الأقل، لأن المتحدث يشعر بالإهمال إن لم تنظر له أو تتجه إليه.
- لا يقاطع أبدًا، ولو طال الحديث لساعات، وهذه نصيحة خالصة، ولطالما حلت مشاكل بالاستماع فقط، لذلك لا تقاطع أبداً واستمع حتى النهاية.
- لا يتم تفسير كلام المتحدث من وجهة نظر الطالب ، بل يحاول أن ينظر إلي الأمور من منظور الأستاذ لكى يفهم المغزى و بالتالى سرعة التفاهم مع الغير.
- حاول أن تتوافق مع حالة المتحدث النفسية.

السكوت في مواقف معينة:

إذا كان الكلام من فضة، فالسكوت من ذهب من الأمور المهمة السكوت، فإن النتائج تترتب علي الأعمال لا علي الأقوال، والقول في غير موضعه كثيرًا ما يسبب الفشل.

والسكوت – إنما المراد منه أن يكون عند الأمور التالية:-

الأمر الأول: عند الانتقاد:

فلا يفتح الطالب فاه بانتقاد طالب أخر مربوط بالعمل أو غير مربوط به، فإن انتقاد الإنسان المربوط بالعمل، وإن كان علي حق يثيره، مما يسبب التقليل من نشاطه، أو قيامه ضد المنتقد وخلق الكراهية، وانتقاد غير المربوط بالعمل يسبب إثارته بما لا داعي له، فيؤثر كلام ذلك المنتقد في أعصاب ونفسية هذا المنتقد وينقص منه، وكلا الأمرين يرجع لضعف الشخصية، مما يؤدي إلي الاضطراب بالعمل، وخلق المشاكل.

الأمر الثاني: عند الانتقاد الموجه إلي الطالب:

فإنه مهما بلغ الانتقاد، في النهاية لا يؤثر في الطالب إذا سكت، خلاف ما إذا أجابه المنتقد بالرد، فإنه يصرف النشاط وبلا فائدة مرجوة، والناس دائمًا مع الساكت، حتى وإن طال الزمان، فإذا تكلم كانوا له أو عليه.

الأمر الثالث: عند الهدر في الكلام:

المذاكرة بكل صمت وهدوء علامة النجاح والتفوق.

سابعا: أخلاقيات البحث العلمى بكلية الطب

تبنت كلية الطب جامعة المنوفية ميثاقا لأخلاقيات البحث العلمي إيمانا منها بأهمية البحث العلمي لكل من يعمل في الحقل الجامعي. تحتم اخلاقيات البحث العلمي احترام حقوق الآخرين وآرائهم وكرامتهم، سواء أكانوا من الباحثين أو من المستهدفين من البحث و من أهم المبادئ التي تهتم بها أخلاقيات البحث العلمي قيمتي " العمل الإيجابي (تجنب الضرر) وهناك بعض الاعتبارات بالنسبة للسلوك الأخلاقي عند إجراء البحوث العلمية وهي:

أولا: فيما يخص الباحث / الباحثين:

١. **المصداقية:** يجب أن تكون نتائج بحثك منقولة بصدق، وأن تكون أمينا فيما تنقله، ولا تحاول إدخال بيانات معتمدا على نتائج النظريات ، أو الأشخاص الآخرين.

٢. **الخبرة:** يجب أن يكون العمل الذي تقوم به في البحث مناسباً لمستوى خبرتك وتدريبك ، وإلا فيمكنك الاستعانة بأحد الخبراء في هذا المجال.

٣. **الثقة:** يجب أن يكون هناك علاقة ثقة متبادلة بين جميع الباحثين المشاركين.

٤. **السلامة:** لا تعرّض نفسك لخطر جسدي عند إجراء التجارب.

ثانيا : فيما يخص مشاركة الطلبة في البحث:

١ – يعامل الطلبة المشاركون في البحث بنفس المقاييس السارية على جميع الباحثين الآخرين بما لهم من حقوق و ما عليهم من واجبات.

ثالثا : فيما يخص إجراء البحوث على المرضى:

يجب مراعاة عدة أسس أخلاقية هامة عند التعامل مع المرضى و منها:

١. **الثقة:** يجب أن تبني جسورا للثقة بينك و بين المرضى و لا تستغل ثقة الناس الذين تقوم بدراستهم.

٢. **الموافقة:** يجب أخذ موافقة سابقة كاملة من المرضى بعد أن توضح لهم جميع خطوات البحث و احتمالات أي أضرار.

٣. **المعاملة الحسنة:** من أهم الأساسيات معاملة المشاركين باحترام لإنهم غالبا ما يكونون متطوعين.

٤. **حق الانسحاب :** يجب أن تحترم حق المريض في الانسحاب من الدراسة في أي وقت ولذلك فمن الأفضل أن تبدأ البحث بعدد أكبر عدد من الأفراد حتى لا يؤثر انسحاب بعض المرضى على الدراسة.

٥. **التغذية الراجعة** :إذا كان من الممكن إعطاء تغذية راجعة للمستهدفين من البحث في صورة ملخص أو توصيات قد تكون مهمة لديهم.

٦. **استغلال المواقف:** لا تستغل المواقف لصالح بحثك؛ فلا تفسر ما تلاحظه أو ما يقوله الآخرون بشكل غير مباشر حتى تخدم بحثك

٧. **سرية المعلومات:** يجب الحفاظ عل سرية كامل المعلومات عن المرضى.

رابعا فيما يخص حيوانات التجارب: هناك اعتبارات أخلاقية في يجب مراعاتها عند إجراء التجارب على الحيوانات منها عدم تعذيبه أو استخدام أي أسلوب يؤذيه و مراعاة الرحمة في أساليب قتل الحيوانات.