

اتجاهات معاصرة في القيادة التربوية

Contemporary Educational Leadership

Prepared by
Dr.Warda Mahmoud Abu
Kloub
ELD711

Lecture 9



الحرّيات الأكاديميّة والأخلاقيّات المهنيّة

إعداد: د. وردة محمود كلوب

Lecture 9



الحرّيات الأكاديمية

- مفهوم وتاريخ الحرّيات الأكاديمية
- عناصر الحرّية الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي
- أهمية الحرّية الأكاديمية ومبادئها
- ضوابط الحرّية الأكاديمية ومحدداتها
- معوقات الحرّية الأكاديمية في الجامعات العربية
- مقترحات لتفعيل الحرّيات الأكاديمية



الحرّيات الأكاديمية

- مفهوم الأخلاق وأنواعها ووظائفها
- مفهوم الأخلاقيات المهنية ومتطلباتها
- مبادئ ومصادر الأخلاقيات المهنية
- التعليم العالي والأخلاقيات المهنية
- السلوكيات والممارسات اللاأخلاقية
- أهداف وأهمية الأخلاقيات المهنية



مقدمة

ظهر مفهوم الحريات الأكاديمية بعد الحرب العالمية الثانية، وقد اقترن مفهوم الحرية الأكاديمية بنشأة الجامعات بمفهومها الحديث، وقد استخدم هذا المفهوم للمرة الأولى عام 1915 في الولايات المتحدة الأمريكية، وعقد أول مؤتمر للحرية الأكاديمية هناك عام 1925، كما أصدرت الجمعية الأمريكية لأساتذة الجامعات إعلاناً عن الحرية الأكاديمية في عام 1940، حيث تضمن على حرية البحث والنشر للعاملين بالتدريس في الجامعات، ورفض القيود المفروضة من المؤسسات الدينية وغيرها.

في عام 1982 عقدت الرابطة الدولية لأساتذة ومحاضري الجامعات مؤتمراً في سينا أسفر عن ميثاق وحقوق وواجبات الحرية الأكاديمية. وفي عام 1988 عقد في بولونيا- إيطاليا مؤتمر الجامعات الأوروبية وصدر عنه الميثاق الأعظم للجامعات الأوروبية. وفي نفس العام 1988 صدر إعلان ليما للحريات الأكاديمية في اجتماع الهيئة العامة للخدمة الجامعية، وفي 1993 نظم مركز حقوق الإنسان البولوني مؤتمراً صدر عنه 'إعلان الحريات الأكاديمية'. ومع دخول العالم مرحلة التسعينيات من القرن الماضي وما شاهده العالم من تطور هائل في العلوم والتكنولوجيا تجذر الوعي بأهمية الحريات الأكاديمية المنتجة. فنجد حالياً العديد من المواقع التي تعنى بالحريات الأكاديمية وما يتعرض له الأكاديميين من ضغوط وتشرد وتصفيات في البلدان الفاقدة لحريات الإنسان. وتمثل الحريات الأكاديمية ركناً أساسياً من أركان نهضة الشعوب والأمم، فالنهضة تستند إلى العلم ونتائجه، والعلم يبدأ من تمتع الجامعات والمراكز البحثية في الدول الحديثة بعدة مقومات فكرية وتنظيمية ومعنوية، ويأتي في مقدمتها وعلى درجة كبيرة من الأهمية حرية الرأي والتعبير والاستقلالية الإدارية والمالية التي لا تقل عن سابقاتها، وفوق كل هذا لا بد من احترام الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس لعملهم ورسالتهم (ماضي، 2012). (الزبون والحجاوي، 2017).

ملاحظة: هذه المقدمة غير مطلوبة في الامتحان.

الإعلانات الدولية للحرّيات الأكاديمية

وضعت الإعلانات الدولية للحرّيات الأكاديمية الأساس الأول لمفهوم هذه الحرّيات، ومن أهم الإعلانات:
• إعلان ليما لعام 1988 بشأن الحرّيات الأكاديمية.
• إعلان كمبالا بشأن الحرّية الفكرية والمسؤولية الاجتماعية عام 1990 الخاص بالجامعات الإفريقية.
• إعلان عمان للحرّيات الأكاديمية عام 2004 الخاص بالجامعات العربية.
• إعلان اليونسكو بالحرية الأكاديمية عام 2005.

عرفت منظمة اليونسكو الحرّيات الأكاديمية في إعلان الحرية الأكاديمية لعام 2005 بأنها "حرية البحث والتدريس والتحدّث والنشر، مع الالتزام بمعايير وقواعد البحث العلمي دون تدخل أو فرض عقوبات، ودون تقويض لما يمكن أن يقود إليه هذا البحث أو الفهم". وتشمل الحرّية الأكاديمية حرية الأفراد في أن يعبروا بحرية عن آرائهم في المؤسسة أو النظام الذي يعملون فيه، وفي أداء وظائفهم دون تمييز أو خوف وفي المشاركة في الهيئات الأكاديمية المهنية أو التمثيلية، وفي التمتع بكل حقوق الإنسان المعترف بها دولياً والمطبقة على الأفراد الآخرين في نفس الاختصاص.

كما يتفق الباحثون على أن الحرّيات الأكاديمية في الجامعات ليست هدفاً بحد ذاته، بل هي وسيلة لتوفير بيئة تنسم بالانفتاح والحوار والنقاش والتفاعل الحر مع المتغيرات بطريق إبداعية داخل الجامعات، وتطوير الدور المنوط بالجامعة على الصعيد المعرفي والارتقاء بجودة التعليم، وقدرتها على حماية العلماء والباحثين لديها، وتوفير الحماية والدعم للطلبة وتأهيلهم علمياً إلى جانب صقل شخصيتهم وإعدادهم لكي يكونوا قادة المستقبل.



عرفت الموسوعة الدولية للعلوم الاجتماعية الحرية الأكاديمية على أنها: السعي لتوفير المناخ الحر للأساتذة من أجل الكتابة والحديث عن الحقيقة كما يرونها دون قيود ، وحرية الجامعة في ممارسة دورها باستقلالية ، ووضع السياسات الخاصة بها وتحديدتها.

كما عرف إعلان ليما 1988 الحرية الأكاديمية على أنها : حرية أعضاء المجتمع الأكاديمي فرديًا أو جماعيًا في متابعة المعرفة وتطويرها وتحويلها من خلال البحث والدراسة والمناقشة والتوفيق والانتاج والتدريس وإلقاء المحاضرات.

وعرفت الحرية الأكاديمية بأنها حرية خاصة بأعضاء الجامعة من الباحثين من أعضاء هيئة التدريس والطلبة أفرادًا وجماعات يتميزون بها عن غيرهم من المواطنين بحكم طبيعة أعمالهم العملية والبحثية، وهي تعطي لكل منهم حق البحث والتدريس في مجال التخصص، وله حق المشاركة في اتخاذ القرارات الجامعية، وتعطي للطالب الجامعي حق التعليم والمشاركة في اتخاذ القرارات الجامعية الخاصة به، وتعطي للمجالس الجامعية والهيئات والمؤسسات وكل دائرة وفق اختصاصها حق اتخاذ القرارات الأكاديمية والمشاركة في اتخاذ القرارات المالية والإدارية (بطاح، 2017).

الحرية العامة والأكاديمية

إن الحرية الأكاديمية هي ركن من أركان حرية الإنسان، فليس ثمة شك أن بين الحرية بعامة والحریات الأكاديمية بخاصة علاقة وثيقة، هي تحديداً علاقة الأصل بالفرع؛ فالحرية الأكاديمية، هي قدرة الباحث على حرية البحث والتقصي والتفكير والرأي والتعبير والحوار والجهر بالحقيقة دون رقابة أو خوف، وهذا يتطلب مناخ مجتمعي يحضنها فكرةً، ويصونها قيمةً، ويحافظ عليها ممارسةً وتطبيقاً.

لذلك، يصعب منهجياً مقارنة واقع الحريات الأكاديمية دون ربطها بالبيئة العامة الحاضنة لها إيجاباً أو سلباً، فواقع الحريات الأكاديمية من واقع الحريات بشكل عام، وهي في كل الأحوال بيئة مركبة من حيث المكونات والخصائص، يتداخل فيها الموروث التاريخي والثقافي بطبيعة الدولة والسلطة، ودرجة الوعي المجتمعي العام. ومعظم الجامعات تتبع المبادئ التي وضعتها الرابطة الأمريكية لأساتذة الجامعات في العام 1940، وهي تتلخص في ما يأتي:

- للأساتذة والطلبة الحرية في إجراء الأبحاث ونشر نتائجها حول أي موضوع يتفق مع المستويات القياسية لتخصصاتهم.

- للأساتذة الحرية في تدريس المادة التي يرغبون في تدريسها وكيفية تدريسها في إطار الحدود المسموح بها في تخصصهم، باعتبارهم خبراء في مجالات تخصصهم.

مستويات الحرية الأكاديمية

عناصر الحرية الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي

أولاً: الحرية الأكاديمية للأكاديمي :

وتعني أن للأكاديمي (عضو هيئة التدريس) كل الحق في ممارسة عمله بحرية تامة دون تدخل من خارج المؤسسة الأكاديمية . فمن حق أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي توصيف المواد التي يدرسونها ، ووضع الخطط المناسبة لها وأساليب تدريسها وتقويمها، فضلاً عن حريتهم في طرح أفكارهم ونتائج أبحاثهم ما داموا يمارسون عملهم في إطار منهجية علمية وفي إطار أنظمة وتعليمات المؤسسة الأكاديمية التي يعملون بها.

ولا يتوقف هذا الحق عند هذا الإطار بل يشمل أيضاً حرية النقد والمشاركة و اختيار الأبحاث، وحرية نشر نتائج بحوثه ونقلها إلى الوسط الطلابي والأوساط الأخرى دون رقابة أو حذف أو عقاب. فلا توجد سلطة فوق الأكاديمي في التعبير عن رأيه العلمي ولا يحتاج إلى مراقبة عمله ونشاطه من خارج الدائرة الأكاديمية.

الحرية
الأكاديمية
للكاديمي

الحرية
الأكاديمية
للطالب

حرية
المؤسسات
الأكاديمية



مستويات الحرية الأكاديمية

عناصر الحرية الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي

ثانيًا: الحرية الأكاديمية للطلاب:

حق الطلبة في اختيار تخصصاتهم، بالإضافة إلى حقهم في التعبير عن اجتهاداتهم وأفكارهم وذواتهم، والانخراط في المجموعات الطلابية التي تساعد في إتمام وصقل شخصياتهم، كما تشمل حرية التعبير وتبادل الآراء والأفكار، والمشاركة في القرارات المتعلقة بدراسته؛ لأن أساس رسالة المؤسسات التعليمية لا بد أن يكون هدفها تنمية شخصية الطالب.

ثالثًا: حرية المؤسسات الأكاديمية:

إن حرية المؤسسات الأكاديمية تكون من خلال الحرية في رسم سياساتها المالية والإدارية والتعليمية والبحثية، وهذا يتطلب أن تكون المؤسسات الأكاديمية مستقلة ماليًا وإداريًا. كما تشمل حرية الجامعة في اختيار وترقية وإنهاء عمل أي من العاملين فيها وفق أنظمتها وتعليماتها وبدون تدخل أي سلطة خارجية سياسية أو اجتماعية أو دينية، وهذا يعني أيضًا حق الجامعة في إدارة أموالها وإنفاقها بالأسلوب الذي تراه فعالًا ومناسبًا. بالإضافة إلى حق الجامعة بإنشاء الكليات أو المعاهد أو المراكز العلمية التي تحتاجها، وفتح التخصصات الأكاديمية، واعتماد الخطط والبرامج التدريبية فضلًا عن حقها في تحديد أسس قبول طلبتها.

عناصر الحرية الأكاديمية

تشمل الحرية الأكاديمية على عدد من العناصر والمضامين ومن أهمها طبقاً لماتشلوب:

حرية
الجماعات
الأكاديمية

حرية الطالب
في مؤسسات
التعليم العالي

حرية الفرد
الأكاديمي كعضو
في المؤسسة
الأكاديمية

حرية الفرد
الأكاديمي في
ممارسة بحثه
وتدريسه

- وغني عن القول أن الحرية الأكاديمية تتضمن عدداً من الحريات يمكن الإشارة إليها على النحو الآتي:
- حرية البحث بحيث لا يشعر الباحث بأنه مقيد في منهجه أو موضوعه أو النتائج التي يمكن أن يتوصل إليها.
 - حرية الباحث بحيث لا يشعر الباحث أنه مهدد في شخصه أو عائلته أو لقمة عيشه بحيث لا يكون ديدنه سوى البحث عن الحقيقة.
 - حرية المؤسسة الأكاديمية بحيث تشعر المؤسسة بأنها حرة في معالجة أي موضوعات تراها ضمن نطاق عملها واهتماماتها وبحيث لا ترضخ لأي ضغوط خارجية يمكن أن تفرض عليها.
 - حرية التدريس بحيث يشعر عضو هيئة التدريس في المؤسسة الأكاديمية بأنه حر في اختيار موضوعاته وأساليبه وطرائقه تقويمه.
 - حرية النشر بحيث يستطيع الباحث سواء كان عضواً في هيئة تدريس أو باحث في مركز بحثي متخصص أن ينشر نتاجات علمه شفاهة أو كتابة سواء كانت هذه النتاجات كشفت عن حقائق وتحليلات ناقدة أو أوضاع معينة أو نظريات جديدة في حقل التخصص.

ما الفرق بين الحرية الأكاديمية والحرية الفكرية؟



ما الفرق بين الحرية الأكاديمية واستقلال الجامعة؟



ما الفرق بين الحرية الأكاديمية والحرية الفكرية واستقلال الجامعة؟

تختلف الحرية الأكاديمية عن الحرية الفكرية حيث أن الحرية الأكاديمية تتعلق بحريات الأكاديميين في المجتمع الأكاديمي كما تحدثنا بينما تتسم الحرية الفكرية بالعمومية ، وتتعلق بالحرية التي يجب أن تُمنح للمفكرين في كافة المجالات وفي جميع المؤسسات ذات الطابع الفكري والثقافي.

كما يختلف مفهوم الحرية الأكاديمية عن مفهوم استقلال الجامعة فمع أنّ استقلال الجامعة هو شرط ضروري لتوفير الحرية الأكاديمية إلى أن المفهومين يظلان متمايزين، حيث أن الحرية الأكاديمية تتعلق بحرية الفرد الأكاديمي في البحث والتدريس في مجال التخصص والمشاركة في اتخاذ القرارات الجامعية، بينما استقلال الجامعة يعني تحصينها من الضغوط الخارجية بمختلف أنواعها وتمكينها من القيام بعملها وأداء وظائفها بحرية وتطبيق تشريعاتها الموضوعة النازمة لعملها (بطاح، 2017).



أهمية الحرية الأكاديمية ومبادئها

أهمية الحرية الأكاديمية ومبرراتها :

- (1) أنها تمثل قيمة عالية في البحث عن الحقيقة وتتبعها لتؤكد على أهمية حماية الأفكار التي يمكن النظر إليها على أنها غير عامة ومثيرة للجدل.
- (2) أنها تعد ذات أهمية بالغة لتحقيق التنمية الإنسانية والرفاهية الإنسانية التي تعتمد على اكتشاف المعرفة الجديدة وتطبيقها.

مبادئ الحرية الأكاديمية :

- حرية البحث والتعبير في المؤسسة الأكاديمية فيجب أن يكون المناخ السائد فيها يتسم بالتسامح وعدم التعصب.
- الاهتمام باكتشاف المعرفة وتنميتها وتطبيقها وتعميمها لخدمة المجتمع والارتقاء بحياة الأفراد.
- الالتزام بمجموعة المعايير والضوابط المهنية التي تواضع عليها المختصون والهيئات والجمعيات المهنية، والتي تحدد مدى قيام العاملين في المؤسسة الأكاديمية بعملهم ومسؤولياتهم.
- ضرورة تمتع الطالب في المؤسسة الأكاديمية بالحرية التي تمكنه من التعبير والانخراط في الأنشطة الطلابية التي تحقق ذاته.
- التأكيد على ضرورة تمتع عضو هيئة التدريس بحرية البحث واختيار المنهج المناسب له ونشر أبحاثه ونتائجه وتوصياته، بالإضافة إلى ممارسة عمله التدريسي والتربوي بحرية بما يتوافق مع الأهداف التربوية والتعليمية. (بطاح، 2017)

تذكر أن ممارسة الحرية الأكاديمية مسؤولية ثقيلة تتطلب من جميع المعنيين بها الوعي وسعة الأفق والتبصر بالنتائج، لذا لا بدّ من التوعية بطبيعتها والتثقيف بمبادئها وصولاً إلى ممارستها بنجاح.

ضوابط الحريات الأكاديمية ومحدداتها

إن الحرية مرتبطة بالمسؤولية حكمًا وليس هناك حرية مطلقة أبدًا، وإذا كانت الحرية الأكاديمية تضمن الأستاذ الأكاديمي والبحث حرية البحث والتقصّي وارتياح آفاق غير مسبوقه في التدريس والبحث والنشر والتعبير فإنها بالتأكيد ترتب عليه مسؤولية.

والواقع أن الجمعية الأمريكية لأساتذة الجامعات كانت المؤسسة الأكثر تحديدًا لضوابط الحرية الأكاديمية ولقد رأت أن هذه الضوابط هي على النحو الآتي:

- إن الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها أعضاء الهيئة الأكاديمية هي حق يمنح للأستاذ بعد انقضاء تعيينه لأول مرة والتي يجب أن لا تتعدى مدة السبع سنوات في أكثر الأحوال.
- الأساتذة المؤهلون في غرفة الصف لمناقشة الموضوعات على أن يراعي المدرس خلال أدائه عدم الخوض في القضايا الخلافية والتي ليس لها علاقة بموضوع الدرس.
- تتم محاسبة الأساتذة الذين هم من أعضاء المجموعة التعليمية بوصفهم مواطنين كباقي أفراد المجتمع. (بطاح، 2017)



معوقات الحريات الأكاديمية في الجامعات العربية

إن هناك تحديات كثيرة تواجه الحريات الأكاديمية وهي قد تكون معوقات فعلية ذات أثر كبير، أو قد تكون تحديات بسيطة يمكن تجاوزها بقليل من الفهم والجرأة الأدبية، ولعل من أهم هذه التحديات:

- تعقيدات الجهات الإدارية والرقابية التي تتصف بضيق الأفق والبيروقراطية، فقد تحول الجهات الرقابية مثلاً دون تدريس الأستاذ لكتب بعينها، كما قد تفرض شروطاً للحصول على تصاريح لإجراء استبياناً معيناً أو إجراء المقابلات مع المعنيين.
- تعسف السلطة السياسية وغياب الديمقراطية في المجتمع نفسه.
- الضغوطات الاجتماعية على مؤسسات التعليم العالي والثقافة المجتمعية التي قد تكون أحياناً متخلفة وراكدة ولذا فإنها تعادي الحرية الأكاديمية.
- عدم أهلية أعضاء المجتمع الأكاديمي نفسه لممارسة الحرية الأكاديمية.
- عدم اتصاف مناخ مؤسسة التعليم العالي بالانفتاح والإيمان بالتنوع والتعددية وقبول الآخر وحرية والتعبير.
- ندرة أو شح التمويل المخصص للجامعات في الوطن العربي، وعدم توفير المخصصات المالية الكافية التي تمكن المؤسسة الأكاديمية من ممارسة استقلالها وحريتها وتوفير الإمكانيات والتسهيلات الضرورية للتدريس المبدع والبحث العلمي. (بطاح، 2017)



مقترحات لتفعيل الحريات الأكاديمية

- منح الجامعات مزيدًا من الاستقلالية بحيث تقود نفسها بنفسها من خلال مجالسها (مجلس الأمناء).
- تحفيز الجامعات على تحقيق استقلالها المالي، وتوفير كافة مستلزمات التدريس الفعال والبحث العلمي الجاد.
- تبني فكرة إنشاء جمعية أو نقابة أو مجلس الأساتذة الجامعيين ليضمن حقوقهم، ويدافع عنها، فضلًا عن الارتقاء بمستوى المهنة.
- تكريس التقاليد والأعراف العلمية الأكاديمية الجادة ، وتشجيع روح البحث العلمي الرصين، وممارسة النقد البناء الهادف إلى تنمية المجتمع ليكون مجتمعًا ديمقراطيًا متبنيًا لحقوق الإنسان وحرياته.
- توفير المزايا المادية والمعنوية للأساتذة الأكاديميين والباحثين، والعمل على إيقاف هجرة اللازمة .
- احترام آراء واجتهادات المجالس الجامعية وإشاعة روح الديمقراطية فيها، وعدم حصر الصلاحيات المهمة في يد رئيس الجامعة.
- إعادة النظر في التشريعات الجامعية الخاصة بالحرية الأكاديمية بحيث تكون أكثر وضوحًا وأوسع افاقًا.
- تشجيع الأكاديميين لممارسة وحماية الحريات الأكاديمية ومنع إضعافها، فهي الرئة التي يتنفس بها الأكاديمي.
- سيادة المعايير العلمية في الممارسة الأكاديمية في جميع مراحل التعليم والبحث العلمي.
- وضع موثيق الشرف التي تؤطر ممارسة الأكاديميين لأنشطتهم الأكاديمية، وتهتم بعملية البحث العلمي، والأمانة العلمية، والابتعاد عن التحيز السياسي أو الديني أو الطائفي.



خاتمة

تعتبر الحريّات الأكاديمية ركناً أساسياً من أركان نهضة الشعوب المستندة على العلم والتعليم الجامعي، وبهذا يقع على الجامعة مسؤولية توفير السبل المختلفة لضمان تحقيق هذه الحرية من أجل التفاعل المثمر في إطار تحقيق وظائف الجامعة في مجالات التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وتحقيقاً لهذا الغرض لا ينبغي تقييد الحريّات الأكاديمية على ممارسة النشاطات الأكاديمية والتعليم الجامعي والبحث العلمي، فمن الضرورة أن تحرص الجامعة على دعم أعضاء هيئة التدريس، وتشجيعهم على التنوع باستخدام أساليب متنوعة في التدريس بعيداً عن التقييد بمحتوى المادة المقترح ، إلى جانب الاهتمام بالجانب التكويني للأستاذ الجامعي في مراحل ما بعد الدكتوراة ، مما يعزّز القدرات التعليمية لديهم.

إن ممارسة الحرية الأكاديمية مسؤولية ثقيلة تتطلب من جميع المعنيين بها الوعي وسعة الافق والتبصر بالنتائج ولذا لا بدّ من التوعية بطبيعتها والتثقيف بمبادئها وتأسيس ثقافة الأستاذ حولها وصولاً إلى ممارستها بنجاح، مع الحرص على تبادل الخبرات مع الجامعات العالمية للاستفادة من تجاربهم في مجال الحرية الأكاديمية .



مفهوم الأخلاق وأنواعها ووظائفها ونظرياتها

مفهوم الأخلاق

الأخلاق جمع خلق ومعناها الأدب والسجية والطبع (ابن منظور، 2003). عرفت الأخلاق بأنها : مجموعة من القواعد السلوكية التي تستند إلى قيم مختارة سندها خير المجتمع والقيم العليا الخيرة والواقع أن الأخلاق هي جملة مبادئ يلتزم بها الناس في سلوكياتهم وهي تختلف من مجتمع إلى آخر باختلاف ثقافة المجتمع، ولكنها وبرغم هذا التباين فيما بين المجتمعات تعتبر مثاليات يتطلع إليها الجميع وصولاً إلى خير المجتمع والصالح العام. وتصنف الأخلاق إلى نوعين: * أخلاق فكرية أو ذاتية متأصلة في بعض جينات الإنسان وتسمى الطبع. * أخلاق مكتسبة: يأخذها المرء من محيطه وبيئته الأسرية والتعليمية والعملية.

وظائف الأخلاق

إذا استقرأنا مضامين التعريفات السابقة فإننا نجد أن الأخلاق وظيفية للفرد وللمجتمع وصورة لا يمكن الاستغناء عنها ويتفق معظم الباحثين في هذا المجال على أن الأخلاق تؤدي الوظائف الآتية: تعمل على ثبات سلوك الإنسان وانسجامه وهذا ما يؤدي إلى توافقه مع ذاته ومع الآخرين، وتمكن من التنبؤ بسلوك الفرد فإذا عرفنا المبادئ الأخلاقية التي يلتزم بها الفرد أمكننا التنبؤ بسلوكه. كما تتيح الأخلاق للفرد السير بانتظام وثبات نحو أهدافه الكبرى وآماله، وتساعد على تحقيق الضبط الاجتماعي لضمان التزام افراد المجتمع بقيمه ومثله وأهدافه.

نظريات الأخلاق

هناك نظريات كثيرة فسّرت ظاهرة الأخلاق وقد أجملها فلوير سنة 1998 على النحو الآتي : النظرية التجريبية حيث أن التجربة هي التي تقرر ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي. نظرية الوحي ومعناها أن الدين هو الذي يحدّد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي. نظرية الحدس وفكرتها المحورية هي أن الإنسان بحسه العفوي هو الذي يقرر ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي.



الأخلاقيات المهنية والتعليم العالي

إن المسؤوليات التي يطلع عليها التعليم العالي مسؤوليات كبيرة وخطيرة كما أوضحنا في المحاضرات السابقة، ولكي يستطيع المسؤولين عن هذا التعليم القيام بمهامهم على أتم وجه لا بدّ لهم من الالتزام الكامل بالمبادئ الأخلاقية والأخلاقيات المهنية .

تختلف أخلاقيات المهنة من مهنة لأخرى في نواحي محددة. فأخلاقيات مهنة الطب تختلف عن أخلاقيات مهنة المحاماة، نظراً لاختلاف الخدمة التي يقدمها الطبيب عن الخدمة التي يقدمها المحامي. ورغم اختلاف الأنماط السلوكية من مهنة إلى أخرى إلا أن هناك قواعد أخلاقية عامة تحكم سلوك جميع أصحاب المهن منها : الصدق والأمانة في التعامل والمساواة والعدالة وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية، وعدم استغلال طالب الخدمة بأي شكل من الأشكال سواء من الناحية المتعلقة بالأتعاب أو المتاجرة بأسرار العميل. (أمين، 2015)

إن تفعيل القيم الأخلاقية وتطبيقها والمحافظة عليها يقلل الكثير من المشاكل الإدارية والممارسات اللاأخلاقية في المؤسسات باختلافها. فالقائد الناجح يدرك توقعات المرؤوسين ويتعامل معها بوضوح ضمن ما تسمح به القوانين والأنظمة وأخلاقيات الوظيفة ، وهو من يجعل مرؤوسيه يدركون توقعاته منهم بكل وضوح وبدون مبالغة في تحديد معايير الأداء للوظيفة.



مفهوم الأخلاقيات المهنية

إن مفهوم الأخلاقيات المهنية مفهوم مركب مكون من ثلاثة مجالات رئيسية هي:

- أسلوب تعامل إدارة المؤسسة مع العاملين فيها .
- كيفية تصرف العاملين في المؤسسة.
- نمط تعامل المؤسسة في مجتمعها المحيط ومع المجتمع ككل، والذي يشمل المستفيدين من خدمات المؤسسة والوسطاء والنقابات والجهات الحكومية وغيرها.

عرفت الأخلاقيات المهنية : بأنها سلوك مهني ووظيفي يستند إلى مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد، التي يتفق عليها أفراد مجتمع ما حول ما هو حق وعدل في تنظيم أمورهم.

كما عرفت الأخلاقيات المهنية بأنها : مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهن التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحًا في تعامله مع الناس وناجحًا في مهنته، ما دام قادرًا على اكتساب ثقة المتعاملين معه من زملاء ورؤساء ومرؤوسين.

كما عرف بطاح 2006 الأخلاقيات المهنية على أنها: جملة الأسس والمبادئ والمثل التي يلتزم بها أفراد المهنة عند ممارستهم لمهنتهم ، وذلك حفاظًا على مستوى المهنة وعلى حقوق المنتسبين لها.





فكر معي الآن:
ما الفرق بين الأخلاق والأخلاقيات المهنية؟

الأخلاقيات



الأخلاق



- متطلبات الأخلاقيات المهنية
- المعرفة المتخصصة وتشمل هذه المعرفة المتخصصة البعد النظري والبعد العملي.
 - التدريب المكثف الطويل الأمد للعاملين .
 - توفير مدربين ومواد تدريبية مناسبة.
 - مواكبة ما يستجد في مجال المهنة والإفادة منه في تجويد العمل باستمرار .
 - الاستمرار في مزاولة المهنة لان الانقطاع عن مزاولتها قد يؤدي إلى فقدان بعض المعارف والمهارات المتعلقة بها.
 - توفير تنظيم قانوني للمهنة كالنقابة وذلك لتحديد شروط مزاولة المهنة والدفاع عن حقوق منتسبيها .
 - وجود دستور أخلاقي للمهنة بحيث يلزم المنتسبين لها من مراعاته ويحاسبهم في حال مخالفته.
- وفي هذا السياق أشار ليندس وبرنتس إلى أهم ما يجب الالتفات إليه عند تطوير أية جماعة مهنية لدستورها المهني وهي:
- تحديد المبادئ الأخلاقية الأساسية والالتزام بها .
 - تطوير معايير مهنية للسلوك المهني.
 - تصميم برامج وأنشطة تدعم معرفة المهنيين بمهنتهم.
 - طباعة وتوزيع أدلة توضح الأخلاقيات المهنية المراد تطوير دستور أخلاقي لها.
 - توفير سبل توثيق السلوكيات غير المهنية التي قد ترتكب من قبل المنتسبين للمهنة.
 - توفير إمكانية الشكاوى والتظلمات لأفراد المجتمع المتأثرين بالمهنة.



الشفافية : يجب على الموظف أو المسؤول في المؤسسة أن يتحلّى بالشفافية الكاملة قولاً وعملاً، فلا يجب أن تحتوي تصريحاته على كلمات متعددة التأويل أو تحتوي على أي تصريحات أو إحياءات خفية كانت أو جنسية. يجب أيضاً على الموظف أن يساعد زملاء المهنة أو العملاء بما يمتلكه من صلاحيات في حدود المشروع له. عدم التحيز: من أهم أساسيات الأخلاقيات المهنية ألا يتصرف الفرد بناءً على تحيز شخصي بداخله، فلا يتخذ قراراً من دافع علاقاته الشخصية.

عدم التجاوز: لا يجب أن يمنح الموظف لنفسه حق التجاوز مع العملاء باختلاف جنسهم أو نسبهم ، بل يجب أن يسرع في خدمة طلباتهم بالشكل المهني المطلوب.

الامتثال للقوانين: يجب على الموظفين داخل بيئة العمل الواحدة أن يجمعهم امتثال واضح للقانون وتشريعاته المختلفة، وذلك في عملية تتبع الإجراءات القانونية في حالة الصراعات.

تكافؤ الفرص: يجب على المؤسسة أن تحرص على منح فرص عادلة لجميع الموظفين، سواء فيما يتعلق بتولي المناصب الهامة ونوع المهام الموكلة وطبيعتها .

رفض الرشاوي وأشكال العطايا المختلفة: يجب على الموظفين أو المديرين رفض كافة أشكال الدعم المالي أو المعنوي وكذلك الهدايا والخدمات المختلفة، لأنها تمثل رشوة مقنعة، الهدف منها التأثير على القرارات الصادرة.

حماية السرية : الحفاظ على المعلومات السرية للمنظمة من سوء الاستغلال أو بيعها لشركات أخرى، أو استخدامها في إبتزاز أصحابها



مصادر الأخلاقيات المهنية

المصدر
الاقتصادي

أي الفلسفة
الإقتصادية
التي يتبناها
المجتمع
والظروف
الاقتصادية
التي
يشهدها.

المصدر
السياسي

أي توجهات
النظام
السياسي
الحاكم في
البلد
وأولوياته
وأهدافه

المصدر
الذاتي

أي كيف
ينظر
الإنسان
لذاته
وكيف
ينظر
الآخرون
إليه.

المصدر
المنظمي

أي سياسة
المؤسسة
التي يعمل
بها الفرد
وأهدافها
واستراتيجي
ات عملها

المصدر
الاجتماعي

أي كل ما
يسود في
المجتمع من
عقائد وقيم
وعادات
وتقاليد تؤثر
بشكل مباشر
أو غير مباشر
على العاملين



مصادر الأخلاقيات المهنية

الدين

القانون

ضمير الفرد

اللوائح التنظيمية للمهنة والتي تصدرها النقابات

اللوائح التنظيمية لسير العمل

الأعراف والقيم السائدة في المجتمع



تتكون الإدارات الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي من رؤساء الأقسام والعمداء ونواب الرئيس، والممارسون للعمل الإداري. إن **أهم الأبعاد الأخلاقية التي حددتها الجمعية الأمريكية للمديرين** وذلك بحكم أن هناك خصائص مشتركة بين عمل المديرين على بمستوى التعليم العام والتعليم العالي :

(أن يجعل الإداري مصلحة الطلبة أساسًا لقراراته الإدارية. أن ينجز مسؤولياته المهنية بإخلاص. أن يحمي الحقوق المدنية والإنسانية لكل الأفراد. أن يحترم الدستور والقوانين والأنظمة المعمول بها في مجتمعه. أن يطبق السياسات التربوية بأمانة. أن يتبع الطرق المشروعة والمناسبة لتصويب السياسات التربوية. أن يتجنب استغلال مركزه للأغراض الشخصية. أن يسعى للحصول على درجات علمية أو تأهيل أكاديمي من المؤسسات المعترف بها. أن يحافظ على مستوى المهنة ويعمل على تحسين فعاليتها باستمرار. أن يحترم الاتفاقيات المعقودة ويلتزم بكل مضامينها).

مداخل تفسير السلوك الأخلاقي الإداري

المدخل النفعي أي أن السلوك الأخلاقي الإداري هو ذلك السلوك الذي يحقق أكبر فائدة ممكنة لأكثر عدد من العاملين. المدخل الفردي أي أن الإداري يضع مصلحته الشخصية نصب عينيه أولاً ثم يلتفت لمصالح الآخرين.

مدخل العدالة أن السلوك الأخلاقي الإداري هو ذلك السلوك الذي يتوفر فيه العدل ويتسم بروح القانون والحيادية.

مدخل الحقوق أي أن السلوك الأخلاقي الإداري هو ذلك السلوك الذي يحترم الحقوق الأساسية ويحافظ عليها.

مدخل الواجبات الأخلاقية أي أن السلوك الأخلاقي الإداري هو ذلك السلوك الذي لا يقيس الأفعال بنتائجها فقط بل بالمسوغات وبعبارة أخرى (ليس كل ما هو نافع صحيح) قلا بد من التأكد من أننا نصل إلى النافع من خلال القرارات الإدارية ولكن بدون تجاوز للأبعاد الأخلاقية التي ترتبط بالواجبات المكلف بها الإداري.



- أعضاء هيئة التدريس طورت المؤسسة العربية للتربية والثقافة والعلوم سنة 1998 دليلاً مرجعياً للتطوير المهني أشارت فيه أهم الأخلاقيات المهنية التي يجب أن تتوفر في الأستاذ الأكاديمي وهي:
- أن يتصف المدرس الجامعي بالعدل في تعامله مع طلبته كما يجب أن يكون عقلانياً و منفتحاً.
 - مراعاة القوانين والأنظمة والتعليمات المعمول بها والابتعاد عن التمييز بكافة أشكاله العرقية والطائفية والعشائرية.
 - إقامة علاقات صحية مع الزملاء والطلبة على أساس من الثقة والاحترام المتبادل.
 - قيام الأستاذ الأكاديمي بجميع الواجبات المكلف بها بدءاً بالمحاضرات ومروراً باللجان والأنشطة وإرشاد الطلبة .
 - الالتزام بالمنظومة القيمية للمجتمع فالأستاذ الأكاديمي هو ابن المجتمع وهو المكلف بتثقيف أبنائه وإكسابهم المهارات والاتجاهات.
 - المحافظة على خصوصية طلبته وأسرارهم .
 - تبني الروح الإيجابية في النقد والإصلاح وعدم التركيز على الأبعاد السلبية، وعدم التعرض لزملاء العمل الأكاديمي بالتجريح. - - المحافظة والاستمرار في النمو المهني خاصة مع الانفجار المعرفي الذي يشهده العالم والثورة التكنولوجية التي لا تكاد تتوقف بفقدان على عضو هيئة التدريس أن يواكب المستجدات في ميدان تخصصه.

الباحثون المتخصصون يمكننا أن نشير إلى جملة أخلاقيات مهنة يمكن أن تسمى أخلاقيات البحث العلمي والتي لا بدّ من توفرها لدى الباحثين المتخصصين ولعل من أهمها: التزام الباحث بالمنهجية العلمية السليمة التي تواضع عليها العلماء والمختصون، وتكريس البحث العلمي لغايات علمية محضة وليس لأي أغراض شخصية أو مصلحية أو مالية، والإيمان بعمل الفريق في البحث العلمي، وعدم التلؤؤ في مشاركة بأية مشاريع علمية جماعية، ونشر نتائج البحث العلمي في أوعية النشر الملائمة وتعريف المختصين بها لتعظيم الفائدة منها ، كما ينبغي رعاية الباحثين الموهوبين واستقطاب الواعدين منهم للعمل في المجالات البحثية المختلفة .

من السلوكيات والممارسات اللاأخلاقية التي تضعف هيبة الوظيفة الفساد الإداري والذي يشمل الانحرافات الإدارية والوظيفية والتنظيمية والسلوكية والجنائية والمخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته، ولاشك أن ظاهرة الفساد الإداري دلالة على هبوط القيم الروحية وزيادة القيم المادية بطريقة غير عقلانية، ومن أنواع الفساد الإداري ما يأتي: (الحميدان، 2010)

أولاً: الانحرافات التنظيمية

ويقصد بها تلك المخالفات التي تصدر عن الموظف في أثناء تأديته لمهام وظيفته والتي تتعلق بصفة أساسية بالعمل، ومن أهمها: عدم احترام العمل- امتناع الموظف عن أداء العمل المطلوب منه - التراخي- عدم الالتزام بالأوامر - السلبية - عدم تحمل المسؤولية- إفشاء الأسرار.

ثانياً: الانحرافات المالية

ويقصد بها المخالفات المالية والإدارية التي تتصل بسير العمل المنوط بالموظف، وتتمثل هذه المخالفات فيما يأتي:

- مخالفة القواعد والأحكام المالية المنصوص عليها داخل المؤسسة.
- قيام الموظف بتسخير سلطة وظيفته للانتفاع من الأعمال الموكلة إليه أو استخدام القوة البشرية الحكومية من العمال والموظفين في الأمور الشخصية في غير الأعمال الرسمية المخصصة لهم. (السكارنة، 2009)
- الإسراف في استخدام المال العام: كتبديد الأموال العامة في الإنفاق على الأبنية والأثاث، والمبالغة في استخدام التقنيات العامة في الأمور الشخصية، وإقامة الحفلات والدعائيات الباهظة.

ثالثًا: الانحرافات السلوكية

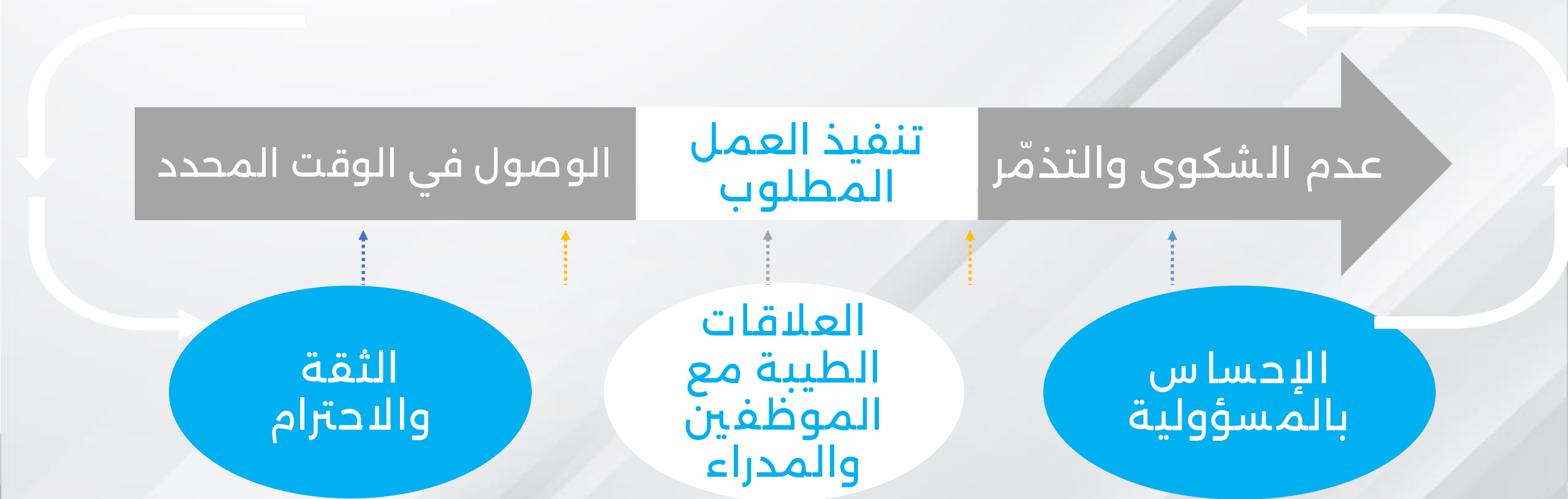
- عدم المحافظة على كرامة الوظيفة: ارتكاب الموظف لفعل مذل بالحياء في العمل كاستعمال المخدرات.
- سوء استعمال السلطة: تقديم الخدمات الشخصية، وتسهيل الأمور للأقارب أو المعارف.
- المدسوبة: شغل الوظائف العامة بأشخاص غير مؤهلين، مما يؤثر على كفاءة الخدمات ومستوى الإنتاج.
- الوساطة: وهي المساعدة للحصول على حق غير مستحق، أو إعفاء من حق يجب عليه الوفاء به، مما يلحق الضرر.

رابعًا: الانحرافات الجنائية

- السرقة والرشوة : وهي من الجرائم المتفشية في العالم، وتزداد خطورتها كلما احتل المرتشي منصبًا قياديًا كبيرًا.
- الغش: حيث يفقد الغش الثقة بين الناس، ومن مظاهر الغش في أداء الوظيفة:
 1. كتابة التقارير الطبية: حين يكتب الطبيب تقريرًا طبيًا غير متفق مع الواقع.
 2. المخططات الإنشائية أو الصناعية غير المستوفاة للشروط.
 3. الإجازات العادية أو المرضية: حين يقدم الموظف شهادة طبية مزورة تثبت أنه مريض، وهو ليس كذلك.
 4. استخراج شهادات مزورة: لأي جهة من الجهات، أو تزوير أوراق أو مستندات أو وثائق رسمية.
 5. الغش في الاختبارات: فيحصل على شهادة لا يستحقها (السكارنة، 2009)



علامات اكتساب أخلاقيات المهنة



من أهداف الأخلاقيات المهنية تحديد طبيعة السلوك المهني، والالتزام بالموضوعية والحيادية، والابتعاد عن أي مجال من مجالات الفساد والانحراف، والحيلولة دون هدر المال والوقت. وبالنسبة لأهمية الأخلاقيات المهنية يمكن تصنيفها تبعاً للفئة المستهدفة.

أولاً: أهمية أخلاقيات المهنة للموظفين تساعد الموظف على أن يقوم في بناء الحياة المهنية الخاصة به في المجال المهني وتشكيل شخصيته المهنية. تعتبر من المعايير والقواعد الأساسية الخاصة بتعديل وتقويم تصرفات الموظف المهني في العمل والمؤسسات المهنية.

تعتبر من الأسس التي يتم من خلالها تقييم سلوك الموظفين وجميع العاملين في العمل في جميع المواقف الخاصة بالعملية المهنية، وتقوم بتحديد وتمييز الإيجابيات والسلبيات في العملية المهنية.

ثانياً: أهمية الأخلاقيات المهنية للمجتمع تساعد في التقليل من السلوكيات والأنشطة السلبية غير المنصفة بين الأشخاص. تكون بمثابة القاعدة الأساسية لتنمية وزيادة الشعور بالرضى المهني بين الجميع وخاصة زملاء العمل. يكون بمثابة توضيح للفرد لجميع القواعد والقوانين المهنية لأي وظيفة يرغب بالانتماء إليها.

ثالثاً: أهمية الأخلاقيات المهنية للمؤسسات المهنية تعزيز وتحسين سمعة المؤسسة المهنية بين المؤسسات المهنية الأخرى. تعتبر من المؤسسات المهنية الموثوق بها من حيث عدم تسريب وإفشاء الأسرار المهنية. تعتبر ذات موظفين أكفاء مهنيين، وخاصة عندما تكون الثقة المهنية عالية بهم من حيث تفويضهم بالعديد من المهام المهنية الكبيرة

خاتمة

إننا اليوم بأشد الحاجة إلى قيادة أخلاقية في قلب الأزمة العالمية التي ابتليت بها الإنسانية في الوقت الحاضر، فهناك افتقار إلى القيادة الأخلاقية في جميع قطاعات المجتمع الإنساني، وهذا يظهر بوضوح من خلال الكشف المستمر عن التصرفات غير الأخلاقية في مختلف أنحاء العالم. وربما أفضل طريقة لتسوية ذلك يكون من خلال تطبيق مضامين أخلاقيات المهنة على المؤسسات والأفراد، وتشجيع القائد للعاملين على التحلي بالقيم الأخلاقية مثل: الأمانة والنزاهة، والانضباط، والشفافية، والاستعداد للمساءلة عن أي تصرفات يقومون بها، وتحمل المسؤولية، والإتقان، والمشاركة، والتقويم المستمر، والنقد الهادف، ومواكبة التقدم التكنولوجي، وغرس المعاني الأخلاقية، وتعزيز القيم الإسلامية في نفوس العاملين، وبناء ثقافة أخلاقيات العمل لدى العاملين، وبثها وتعظيمها لكي تدفعهم إلى التصرف بطريقة أخلاقية. ومن هنا يبرز الدور الإعلامي في تسليط الضوء على أخلاقيات المهنة، ومعالجة الانحرافات الإدارية وأضرارها وتوضيح الممارسات اللاأخلاقية لتجنب الوقوع بها.



ملخص موضوعات المحاضرة

يمكن القول إن الحرية الأكاديمية تتجسّد في التتبع الحر للمسؤول للحقيقة والمعرفة والتعامل معها دون إملاءات من قبل سلطة خارجية أو قوى ضاغطة؛ لتصل بالتعليم إلى تشجيع الباحث في البحث عن المعرفة والحقيقة. فمفهوم الحرية الأكاديمية يتضمن التوجه للتعامل الإيجابي، مع جميع الأفكار والمفاهيم والطروحات الأخرى المعاكسة تعاملًا يقوم على الترحيب وقبول الآخر والانفتاح



الموضوع القادم: الذكاء الاصطناعي

الأخلاق هي معرفة الفرق بين ما
لك الحق في القيام به وما هو
الصواب (الأمر الصحيح) للقيام به.

بوتر ستيوارت

يؤكد الفيلسوف الشهير برتراند رسل عن
وضعية التلازم الحيوي بين الحرية
الأكاديمية والابتكار، إن الأكاديمي شأنه
شأن الفيلسوف والفنان ورجل الأدب، لا
يمكنه القيام بعمله بكيفية مرضية إلا إذا
شعر بأنه مدفوع من قبل دوافعه
الداخلية الخلاقة، وبدون هيمنة أي سلطة
خارجية عليه.

الدكتورة: وردة محمود أبو كلوب
اتجاهات معاصرة في القيادة التربوية