وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الجامعة التقنية الشمالية
المعهد التقني الدور

الحقيبة التعليمية

القسم العلمي:

اسم المقرر: اخلاقيات المهنة

المرحلة / المستوى: الثاني

الفصل الدراسي: الأول

السنة الدراسية:
٢٠٢٤_٢٠٢٥



معلومات عامة

اسم المقرر:	أخلاقيات المهنة
القسم:	التقنيات الإلكترونية
الكلية:	المعهد التقني الدور
المرحلة / المستوى	الثاني
الفصل الدراسي:	الأول
عدد الساعات الاسبوعية:	نظري ٢ عملي _
عدد الوحدات الدراسية:	٢
الرمز:	NTU201
نوع المادة	نظري نعم عملي كلهما
هل يتوفر نظير للمقرر في الاقسام الاخرى	نعم
اسم المقرر النظير	_
القسم	_
رمز المقرر النظير	_

معلومات تدريسي المادة

اسم مدرس المقرر:	حسن محمد حسن عبيد
العنوان الوظيفي :	ر.م. أ
سنة الحصول على العنوان	٢٠١٦
الشهادة :	ماجستير
سنة الحصول على الشهادة	٢٠٢١_٢٠٢٢
عدد سنوات الخبرة (تدريس)	٢٠

الوصف العام للمقرر

تعريف الطلبة بأخلاقيات المهنة حسب تخصصهم التقني و تعريفهم على القواعد الأخلاقية .

الاهداف العامة

- يهدف المقرر الى تعريف الطلبة بأخلاقيات المهنة وحسب اختصاصاتهم التكنلوجيا والتقنية.
- اطلاعهم على قواعد الاخلاقيات المهنية وتعزيز التزامهم بها.
- الزامهم بالالتزام بالقواعد الأخلاقية في مجال عملهم بعد التخرج .

الأهداف الخاصة

- توضع من قبل مدرس المادة (كأهداف سلوكية في اطار خطة الدرس على مستوى المحاضرة الواحدة .

أمثلة الأهداف التعليمية .

ضبط سلوك الطالب وتعليمة اخلاق المهنة .

.

الأهداف السلوكية او نواتج التعلم

- تصاغ بصيغة إجرائية تتسم بالتفصيل والدقة والتحديد. ترتبط بالمعارف والمهارات المراد تعليمها خلال المحاضرة .
- تحدد الأداء الذي يسعى المعلم إلى إحداثه لدى المتعلم وشروط حدوثه ومستوى التمكن المطلوب في الاداء.
- أي انها تحدث تغيرا في سلوك المتعلم
- **أمثلة أهداف تدريسية:**

بعد الانتهاء من الدرس (المحاضرة) سيكون الطالب قادرا على ان:

- يعرف التاريخ المعاصر.
- يميز بين أنواع الفنيين

المتطلبات السابقة

- اذكر أي متطلبات سابقة قد يحتاجها الطالب قبل التسجيل في المقرر، مثل مواد دراسية سابقة أو مهارات معينة.

النظرة الشاملة (Over view):

أ. **الفئة المستهدفة:** طلبة المعاهد التقنية في الجامعات التقنية ولكافة الأقسام العلمية.

ب . **المبررات** : مع التطورات المتلاحقة في شتى مناحي الحياة ، تظهر مشكلات لم يواجهها خريجي المعاهد التقنية من قبل ، بعض من هذه المشكلات له بعد اخلاقي يصعب على الخريج التعامل معه. يهدف هذا المقرر الدراسي الى تعريف طلبة الجامعات بأخلاقيات المهنة حسب تخصصهم التقني واكسابهم القواعد الاخلاقية المهنية التي تعزز التزامهم بها ، كي تمكنهم من حل المشكلات الاخلاقية ، التي سوف تواجههم في مجال عملهم المتوقع بعد التخرج.

الأهداف السلوكية او مخرجات التعليم الأساسية		
ت	**تفصيل الهدف السلوكي او مخرج التعليم**	آلية التقييم
1	يهدف المقرر الى تعريف الطلبة بأخلاقيات المهنة وحسب اختصاصاتهم التكنلوجيا والتقنية.	**حسب سلوكه اثناء المحاضرة**

أساليب التدريس (حدد مجموعة متنوعة من أساليب التدريس لتناسب احتياجات الطلاب ومحتوى المقرر)

الاسلوب او الطريقة	مبررات الاختيار
١.اسئلة قصيره واجوبة	لشد انتباة الطالب
٢. شرح الموضوع	لتوصيل واستيعاب الهدف من الموضوع

	مخرجات المقرر وطرائق التعليم والتعلم والتقييم
أ- الأهداف المعرفية	
أ-١	معرفة مفهوم اخلاقيات المهنة ومنشأها.
٢	سلوكيات العمل في المنشاة والمختبر
ب- الأهداف المهاراتية الخاصة بالبرنامج	
ب-١	اخلاقيات المهنة .
طرائق التعليم والتعلم	
((المحاضرات النظرية / المحاضرات العملية))	
طرائق التقييم	
((الاختبارات الشفهية/ الاختبارات التحريرية))	
ج- الأهداف الوجدانية والقيمية	
ج-١	اسئلة فكرية .
طرائق التعليم والتعلم	
((المحاضرات النظرية / المحاضرات العملية))	
طرائق التقييم	
((الاختبارات الشفهية/ الاختبارات التحريرية))	
د- المهارات العامة والتأهيلية المنقولة (المهارات الأخرى المتعلقة بقابلية التوظيف والتطور الشخصي)	
د-١	الاخلاقيات المطلوب توافرها اثناء مزاولة المهنة

نموذج وصف المقرر

تعريف الطالب بأخلاقيات المهنة وتطبيقاتها في الحياة المهنية ،لتعزيز التزام الطالب بها في نفسه وبيئة عمله، ولكونها من أهم أسباب النجاح في عمله وحياته .

١	المؤسسة التعليمية	الجامعة التقنية الشمالية/المعهد التقني الدور
٢	القسم العلمي / المركز	التقنيات الالكترونية
٣	اسم رمز المقرر	اخلاقيات المهنة (NTU 201)
٤	أشكال الحضور المتاحة	إلزامي
٥	الفصل / السنة	الفصل الاول (١٥ اسبوع) / المستوى الثاني
٦	عدد الساعات الدراسية (الكلي)	٢ ساعات بالأسبوع (٣٠) ساعة
٧	تأريخ إعداد الوصف	٢٠٢٤/٧/١
٨	أهداف المقرر	يعرف الطالب أخلاقيات المهنة، وتطبيقاتها في العمل المحاسبي، ودورها في إنجاح عمله وحياته، ويكتسب الطالب مهارة تحليل الظواهر الأخلاقية في محيط العمل ويستطيع التنبؤ بآثارها وتحديد موقفه منها
٩	مخرجات المقرر وطرائق التعليم والتعلم والتقييم	
	أ- الأهداف المعرفية	
أ-١	معرفة مفهوم الاخلاق ومنشأها.	
أ-٢	سلوكيات العمل .	
	ب- الأهداف المهاراتية الخاصة بالبرنامج	
ب-١	اخلاقيات المهنة .	
	طرائق التعليم والتعلم	
	((المحاضرات النظرية / المحاضرات العملية))	
	طرائق التقييم	
	((الاختبارات الشفهية/ الاختبارات التحريرية))	
	ج- الأهداف الوجدانية والقيمية	
ج-١	اسئلة فكرية .	
	طرائق التعليم والتعلم	

((المحاضرات النظرية / المحاضرات العملية))	
طرائق التقييم	
((الاختبارات الشفهية/ الاختبارات التحريرية))	
د- المهارات العامة والتأهيلية المنقولة (المهارات الأخرى المتعلقة بقابلية التوظيف والتطور الشخصي)	
الاخلاقيات المطلوب توافرها اثناء مزاولة المهنة	**د-١**

بنية المقرر				
الاسبوع	الساعات	مخرجات التعلم المطلوبة	اسم الموضوع	طريقة التعليم	طريقة التقييم
١ ٢	٢	الاخلاق	الوحدة (١) – الأخلاق • مفهوم الأخلاق و منشأها. • القواعد العامة للأخلاقيات. • مصادر الاخلاقيات. • القيم الاخلاقية. • أهمية الأخلاق للفرد والمجتمع.	نظري	الاختبارات اليومية
٣	٢	العمل والمهنة	الوحدة (٢) – العمل والمهنة • العمل واهميته. • سلوكيات العمل. • مفهوم المهنة. • تعريف المهنة. • الفرق بين مفهوم العمل و المهنة والحرفة. • المعايير التي يجب ان تقوم عليها المهنة.	نظري	الاختبارات اليومية
٤	٢	اخلاقيات المهنة	الوحدة (٣) – اخلاقيات المهنة • ماهية أخلاقيات المهنة. • المردودات الايجابية للالتزام بأخلاقيات المهنة. • خصائص أخلاقيات العمل. • صفات اخلاقيات المهنة. • خطوات المستوى المقبول من اخلاقيات المهنة.	نظري	الاختبارات اليومية
٥ ٦	٢	القيم واخلاقيات المهنة	الوحدة (٤) – القيم واخلاقيات المهنة • الأمانة. • الصدق. • النصح. • العدل. • حسن التعامل. • الإتقان العمل.	نظري	الاختبارات اليومية
٧ ٨	٢	السلوك غير الاخلاقي في المهنة	أخلاقي في الغير السلوك الوحدة (٥) – أنماط المهنة • الفساد الاداري. ○ السلوك الاداري الغير أخلاقي. ○ تعريف الفساد الاداري . ○ أنواع الفساد الاداري. • الرشوة. ○ مفهوم الرشوة. ○ انواع الرشوة. ○ الفرق بين الهدية والرشوة. ○ الاسباب والدوافع التي تقف وراء الرشوة.	نظري	الاختبارات اليومية

			• الغش. ○ مفهوم الغش. ○ طبيعة الغش في العمل. ○ مظاهر الغش في أداء الوظيفة.		
٩ ١٠	٢	وسائل واساليب ترسيخ قيم اخلاقيات المهنة	الوحدة (٦) – وسائل واساليب ترسيخ قيم اخلاقيات المهنة • اسلوب ترسيخ اخلاقيات المهنة. • مستويات بناء وترسيخ أخلاقيات المهنة. • وسائل واساليب ترسيخ أخلاقيات المهنة. • الامور التي يجب مراعاتها في صياغة الميثاق الاخلاقي للمهنة . • الكيفية التي يتم بها تعزيز السلوك الاخلاقي في العمل وفق ل(كريتنر وكينيكي).	نظري	الاختبارات اليومية
١١ ١٢ ١٣ ١٤ ١٥	٢	اخلاقيات ممارسة المهن	اخلاقيات ممارسة المهن الهندسية (خاصة بالمعاهد التقنية التكنولوجية) الوحدة (٧) - اخلاقيات مهنة الهندسة • اهمية التقني (الفني) في المجتمع. • الاخلاق الفنية والتكنولوجية . • شروط التقني (الفني) المحترف. • سمات التقني (الفني) المحترف. • بنود لائحة مزاولة المهنة لنقابة العمال. • النظرة الاسلامية للاخلاقيات المهنة ، مقارنة بالنظرة الغربية والامريكية.	نظري	الاختبارات اليومية

١١	البنية التحتية	
*	الكتب المقررة المطلوبة	أخلاقيات المهنة Professional Ethics لطلبة المعاهد التقنية (الهندسية ،الطبية، الادارية، الفنون التطبيقية، الزراعية، اعداد المدربين التقنيين)
*	المراجع الرئيسية (المصادر)	متوفرة في مجانية القسم ومكتبة المعهد
*	المراجع الالكترونية، مواقع الانترنيت	شبكة الانترنيت

١٢	خطة تطوير المقرر الدراسي
*	استحداث مناهج دراسية ملائمة مع سوق العمل
*	عقد ندوات ومؤتمرات علمية تستهدف تحديث المناهج الدراسية
*	متابعة التطورات العلمية في مجال التخصص

المحتوى العلمي

المحتويات (لكل فصل في المقرر)

رقم المحاضرة:	١
عنوان المحاضرة:	الاخلاق
اسـم المدرس:	حسن محمد حسن
الفئة المستهدفة :	الطلاب
الهدف العام من المحاضرة :	أهمية الأخلاق للفرد والمجتمع
الأهداف السلوكية او مخرجات التعلم:	١-مفهوم الاخلاق ومنشأها ٢-القواعد العامة للأخلاقيات ٣- مصادر الاخلاقيات والقيم الأخلاقية
استراتيجيات التيسير المستخدمة	الشرح والاسئلة والاجوبة القصيرة
المهارات المكتسبة	تعزيز دور الاخلاقيات
طرق القياس المعتمدة	الأسئلة والاجوبة القصيرة

الفصل الأول

٤ - الاسئلة القبلية

١. عرف مفهوم الاخلاق؟
٢. اشرح القواعد العامة للأخلاق؟
٣. بين مصادر الاخلاق؟

٥- المحتوى العلمي

اولاً.مفهوم الأخلاق و منشأها:

ان **الأخلاق** قديمة قدم البشرية والحضارة والديانات السماوية ، للاخلاق (الحسنة والفاضلة) أهمية بالغة في حياة المجتمعات البشرية ، فحياة بدون اخلاق هي ظلمات واهوال ، ولذلك كانت الاخلاق من أشرف العلوم الحياتية ، حيث **لقبت بألقاب شريفة** منها **إكليل العلوم** او **ثمرة العلوم** او **تاج العلوم** ، **فالحياة** بدون الاخلاق لا قيمة لها ، قال الله سبحانه وتعالى { **قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا* وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا** } (سورة الشمس/الاية ٩+١٠) ، وقول رسولنا الكريم سيدنا محمد (ص): "**إنَّما بُعثت لأتمِّم مكارم الأخلاق**"

وللاخلاق أثر قوي في بناء المجتمعات ، فالمجتمعات الراشدة تعنى ببناء الاخلاق في أفرادها ، اكثر من عنايتها بتشييد المباني وتنمية الثروات ، **فعلى سبيل المثال** : سئل وزير التعليم العالي الياباني عن سر التقدم المذهل الذي احرزته اليابان ، قال يعود السر الى **نظام تربيتنا الاخلاقية** . تشير التجارب الانسانية ان ارتقاء الامم والشعوب في مختلف المجالات يكون ملازماً لارتقائها سلم الاخلاق الفاضلة ، وان انهيارها يكون ملازماً لانهيار اخلاقها. **وما اصدق ما قاله الشاعر احمد شوقي:**

وإنَّمَا الأُمَمُ الأَخْلاقُ مَا بَقِيَتْ * فَإِنْ هُمُ ذَهَبَتْ أَخْلاقُهُمْ ذَهَبُوا**

فالأخلاق تعتبر صمام الامان والعاصم من الانحطاط والسقوط للامم والشعوب ، وهذا ما ادركه عقلاء العالم على مر التاريخ (جاسم ، ٢٠١٣ ، ص ١٣).

لقد تعدد تعريف **مفهوم الأخلاق** ، فتعرف **أخلاق لغوياً** بانها: **(السجية ، الطبع ، المروءة والدين)** ، و تعرف **أصطلاحاً** بانها: **(هيئة في النفس راسخة ، عنها تصدر الأفعال بسهولة أو يسر من غير حاجة الى فكر أو رؤية).**

يتضح مما تم ذكره اعلاه ، ان **الاخلاق** تعني ضمناً بانها " **قوة راسخة في الارادة ، تنزع الى اختيار ما هو خير ، أو اختيار ما هو شر**" فهي تنطوي على تغليب ميل من الميول على الفرد ، فالشخص الكريم ... **مثلاً** ... يغلب عليه الميل للعطاء ، وبالتالي يتوافر لديه هذا الميل كلما وجدت الظروف الداعية اليه ، إلا في أحوال نادرة.

ومن خلال هذا العرض لمفهوم الأخلاق ، نستنتج منها ثلاثة مفاهيم بارزة هي:

١. أن **الخلق** يدل على **الصفات الطبيعية في خلقة الإنسان الفطرية** على هيئة مستقيمة متناسقة.
٢. أن **الأخلاق** ينضوي فيها **الصفات المكتسبة** ، وانعكاس هذه الصفات على سلوكه ، عاداته ، واتجاهاته ، كالاستقامة في السلوك أو الانحراف عن الصواب.
٣. أن **للأخلاق جانبين (الأول** . نفسي داخلي باطن ، **والاخر**. سلوكي ظاهر انعكاس للباطن على هيئة سلوكيات ومعاملات) وهذا الجانبين هما وجهان لعملة واحدة(الجريسي،٢٠١٢، ص ١٣).

كما تعرف الاخلاق كذلك بانها:

١. **مجموعة من المبادئ والقيم والواجبات التي تحكم تصرفات الفرد والجماعة.**

٢. ايسر تعريف لها(**ان تعرف ما التصرف الصحيح و ما التصرف الخطأ ، ثم تفعل ما هو صحيح)** (العوبثاني، ب ت،ص٢) ، أن السلوك الخلقي القويم للفرد ليس أمرا سهلاً ، والتعرف على ما يجب عمله فى كل موقف ايضاً ليس أمراً سهلاً . إن التصرف الصحيح ليس دائماً واضحاً ومحدداً ومقبولاً من كل الأطراف ، حيث يزداد الأمر صعوبة عندما تكون التصرفات المتعارضة كلها منبثقة من قيم أصيلة ونبيلة ومستقرة فى ضمائرنا وتتنافس على توجيه سلوكنا.

ومن أهم المعضلات الشائعة:

- الصراع بين الحب و الواجب.
- الصراع بين الصدق و الولاء.
- الصراع بين العدل و الرحمة.
- الصراع بين مصلحة الفرد و مصلحة المدرسة.
- الصراع بين مقتضيات الأجل الطويل و ضغوط الأجل القصير.
- الصراع بين ديمقراطية القرار و بين الاقتناع الشخصي بقرار مخالف(عفيفي،٢٠٠٥، ص٢٠).

ثانياً. القواعد العامة للأخلاق : تؤكد الأخلاقيات على القواعد التالية(حسن، ب ت، ص١):

١. القيام بعمل صالح و تعزيزه.
٢. قدرة الانسان على التحكم بالنفس و الارادة.
٣. التعامل مع الاخرين بالعدل و المساواة و المعاملة الصحيحة.
٤. احترام حقوق الاخرين و كرامتهم.

ثالثاً. مصادر الاخلاق : تستند ألاخلاق الى ركنين أساسيين (ياغي،٢٠٠١،ص١٠٦):

أ. **الركن الاول : نظام القيم الاجتماعية والأخلاقية والأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع ،** و ما يفعله الأخرون ، فما يشاهده الفرد في سلوكيات الآخرين لابد أنه سيترك أثراً عليه أحياناً.

ب. **الركن الثاني : النظام القيمي الذاتي المرتبط بالشخصية والمعتقدات** التي نؤمن بها وكذلك الخبرة السابقة. قال رسولنا الكريم سيدنا محمد (ص) "***إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق***" ومن امثلة هذه القيم (**الأمانة ، الصدق ، الوفاء والإخلاص**). والشكل رقم (١) يوضح ذلك.

مصادر الأخلاق

نظام القيم الاجتماعية	نظام القيم والمعتقدات الشخصية
• الثقافة السائدة في المجتمع. • قيم الجماعة. • قيم العائلة. • قيم العمل. • قيم المجتمع الحضاري.	• القيم الشخصية الذاتية الفطرية. • المعتقدات الدينية والمذهبية. • الخبرة السابقة والمستوى التعليمي. • الخصوصية الفردية. • الحالة الصحية والنفسية والجسمانية.

شكل (١) مصادر الاخلاق

رابعاً. القيم الاخلاقية :

يعرف مفهوم **القيم الاخلاقية** بانه" **مجموعة من المبادىء تعمل على احترام الانسان لنفسه ، وللاخرين كقيمة يتميز بها الانسان ، وتكون الوازع النفسي الذي يمنعه من الانحراف عن الصلاح ، وذلك لصياغة سلوكه وتصرفاته في اطار محدد يتفق وينسجم مع المبادىء والقواعد التي يؤمن بها بقية أفراد المجتمع**" (احمد،٢٠٠٤، ص١١).

ومن ابرز القيم الاخلاقية الايجابية التي يجب تنميتها لدى جميع الافراد وتتمثل بالتالي (العيسي، ٢٠١٠، ص٨١-٨٦):

١ . **الإيثار** : هو تقديم الغير على النفس في النفع له والدفع عنه ، وهو قيمة خلقية سامية ، من بلغها بلغ منتهى الأخوة وغاية الكرم والجود، **قال الله سبحانه و تعالى: { *يُؤْثِرُونَ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَن يُوقَ شُحَّ نَفْسِهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ* } (سورة الحشر،آية:٩).**

٢ . **التواضع:** هو تنازل المرء عن شيء من قدره لغرض نبيل، و يجمع في ثناياه كثير من القيم مثل(**الحلم ، العفو ، الصبر ، الرحمة والإيثار وغيرها**).

٣ . **الحياء** : هو ترك كل ما هو قبيح من القول والفعل ، ويظهر الحياء على تعبيرات وجه صاحبه بإنقباض النفس عن السيئ من القول والفعل ، ويعتبر الحياء من أقوى القيم الأخلاقية لتنظيم السلوك الإنساني ودفعه إلى الفضائل.

٤ . **العفة** : هي الكف عن المحارم وعما لا يجمل بالإنسان فعله ، وهي من صفات النفس الفاضلة بها تضبط عن الحرام، وتزجر عن الخيانة، وتكف عن الجريان وراء الشهوة.

٥ . **مصاحبة الأخيار**: أن يجالس المرء أفراداً صالحين في دينهم وأخلاقهم حتى يكتسب منهم كل سجية حميدة وقيمة خلقية فاضلة.

٦ . **تحمل المسؤولية** : قيام الفرد بما اوكل إليه رعايته والقيام به على أفضل وجه متقبلاً نتائج تصرفاته . قال رسولنا الكريم (ص) : " **كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْؤول عَنْ رَعِيَّتِهِ، الإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْؤولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْؤولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْؤولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا، وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ ومَسْؤولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، – قَالَ: وَحَسِبْتُ أَنْ قَدْ قَالَ: وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي مَالِ أَبِيهِ وَمَسْؤولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ– وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْؤولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ**".

٧ **النظافة** : أسمى القيم الأخلاقية ولها جانبان، **فالأول** نظافة المرء في الجسد والثياب والمكان ، و**أما الثاني** فنظافة معنوية وهي سلامة نوايا المرء تجاه الآخرين وصفاء النفس وطهارتها.

٨ . **احترام الآخرين** : أن يسلك الإنسان الأصغر سنا أو مكانة سلوكاً يقوم على تقدير واحترام من هم أكبر منه سنا أو مكانة ، ولا يأتي بسلوك يقلل من هؤلاء ، وهو ما يجب أن تقوم عليه العلاقات الإنسانية داخل المجتمع ، و يعد من أنبل مكارم الأخلاق.

٩ . **الوفاء** : صدق القول والفعل معاً ، **قال الله سبحانه وتعالى: { مِّنَ الْمُؤْمِنِينَ رِجَالٌ صَدَقُوا مَا عَاهَدُوا اللَّهَ عَلَيْهِ} (سورة الاحزاب،آية٢٣)** ، وهو من شيم النفوس الشريفة والأخلاق الكريمة.

١٠ . **العفو** : هو إسقاط حق ثابت مع القدرة على الإنتقام ، وهو من مكارم الافعال وأصيل الأخلاق، ، **قال الله سبحانه وتعالى :{ وَإِنَّ اللَّهَ لَعَفُوٌّ غَفُورٌ} (سورة المجادلة،آية:٢).**

١١ . **الشجاعة** : هي قول الحق أو دفع الشر مع توقع الضرر، وهي حالة راسخة في النفس تصدر من القوة الغاضبة الكامنة فيها ويتوسط فعلها بين التهور والجبن وتعتمد على العقل والتدبير والفكر.

١٢ . **النظام** : هو إلتزام الفرد باتخاذ سلوك إيجابي، يساعد على الترتيب والتنسيق في المواقف التي يمر بها الفرد ، بحيث يتحقق المطلوب في أقل وقت ممكن وبصورة أفضل وأكثر انضباطًا ، وكل التشريع الإسلامي قائم على تنظيم حياة الجماعة المسلمة والأفراد لتحقيق العبودية لله ، ومثال ذلك الصلوات الخمس والحج.

١٣ . **الشورى** : هي عرض الأمر الذي فيه إشكال على من يتوسم فيهم الفكر الحصيف والرأي السديد من ذوي الخبرات والتجارب ، وسماع أقوالهم المختلفة للوصول إلى حل مناسب لذلك الإشكال، لاتخاذ القرار المناسب . **قال الله سبحانه و تعالى: { وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ }(سورة الشورى،آية :٣٨).**

١٤ . **المساواة** : هو أن يعامل الفرد كل أفراد المجتمع بقسط وعدل دون التفريق بينهم على أساس عنصرية ما، وتقتضي قيمة المساواة العدل والتوازن في التعامل مع الآخرين، وبها تسود داخل المجتمع الألفة والمحبة والترابط ، وهي دلالة على رجاحة العقل والتقوى.

١٥ . **الصبر** : هو احتمال النفس للمكاره والقيام بالمشاق برضاً ودون تضجر وجزع ، وهو من القيم الأخلاقية التي تقوم عليه الكثير من القيم، بل هو عمادها كمثل قيمة الحلم والشجاعة والوفاء والأمانة والعفة والتقوى والكرم وغيرها ، **قال الله سبحانه وتعالى: { إِن تَصْبِرُوا وَتَتَّقُوا فَإِنَّ ذَٰلِكَ مِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ} (سورة آل عمران،آية: ١٨٦).**

١٦ . **الرحمة** : تعني الرقة والعطف على كل كائن حي ، وهي من القيم الأخلاقية الوجدانية التي تثير الشعور بالحب والعطف داخل النفس، وقد **وصف الله بها نفسه** في فاتحة الكتاب **فقال سبحانه وتعالى: { *الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ* } (سورة الفاتحة،آية:٣).**

١٧ . **التعاون** : هو مساعدة الفرد لأفراد الجماعة لتحقيق الهدف المشترك والغاية من قيامها. وهو من القيم الأخلاقية التي أمر الله تعالى بها لتحقيق الخير والتقوى والصلاح داخل الجماعة المسلمة، **فقال الله سبحانه وتعالى: { وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ}(سورة المائدة، آية :٢) .**

١٨ . **بر الوالدين** : هو الإحسان الى الوالدين و الرحمة بهما ورعايتهما عند االكبر والإحترام الكبير لهما والدعاء لهما، وهو من أوجب القيم الأخلاقية على الفرد، **فقال الله سبحانه وتعالى: { *وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا إِمَّا يَبْلُغَنَّ عِندَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا* أَوْ *كِلَاهُمَا فَلَا تَقُل لَّهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُل لَّهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا* } (سورة الإسراء، آية :٢٣).**

١٩ . **صلة الرحم** : هي الإحسان إلى الأقربين من ذوي النسب والعطف عليهم والرعاية لأمواله.

خامساً. أهمية الأخلاق : للاخلاق اهمية كبيرة ، لا تقتصر على الفرد بل تعم الاهمية لتشمل المجتمع ، **بالتالي تقسم الاهمية الى قسمين(مشعل،٢٠١٨، ص١):**

١. **أهمية الأخلاق للفرد:** تتمثل هذه الاهمية بالسلوكات والافعال التالية :

- تمنح الفرد إمكانية اختيار السلوك الصادر عنه، وتحديد شكله، مما يعني الإسهام في تشكيل شخصية الفرد، وتحديد أهدافه في الحياة.
- تمنح الفرد الشعور بالأمان، ومجابهة التحديات والعقبات التي تواجهه في حياته.
- تساعد الفرد على ضبط شهواته ومطامع نفسه، وتجعله يتحلى بالأخلاق الحسنة.
- تسمو بالإنسان فترفعه الى درجات رفيعة من الإنسانية.
- تُكسِب الفرد رضا الله تعالى، والقبول منه، والفوز بجنته.

٢. **أهمية الأخلاق للمجتمع** : تتمثل هذه الاهمية بالجوانب التالية :

- تحفظ للمجتمع تماسكه واستقراره، بتحديدها للمثل العليا، والمبادئ الأساسية التي يقوم عليها.
- تساعد المجتمع على مواجهة التغيرات التي تحدث فيه، بتحديدها للاختيارات الصحيحة والسليمة التي تسهّل حياة الافراد ، وتحفظ كيان المجتمع في إطار موحد ومحدد.
- تسهم في ربط أجزاء المجتمع الثقافية ، وتعطي للنظام المجتمعي أساساً إيمانياً وعقلياً.

- تقي المجتمع من الأنانية المفرطة، ونزوات الأهواء التي تضر بأفراده، وتخل بنظامه.
- تزوّد المجتمع بصيغة تبين كيفية وطريقة التعامل مع العالم الطبيعي والبشري.
- تزود المجتمع بالصبغة الملائمة التي تربط بين نظمه الداخلية المختلفة: الاقتصادية، والسياسية، والإدارية، مما يؤدي إلى إحاطته بسياج واق يقيه من التفكّك والانحلال، وما يترتب عليهما من مخاطر وأضرار.

سادساً. **نشاط تدريبي** : يدور حول بيان :

١. مفهوم الاخلاق و مصادرها.
٢. القواعد العامة للاخلاقيات.
٣. اهمية الاخلاق للفرد والمجتمع.
٤. كيفية تطبيق كل خلق من القيم الاخلاقية الايجابية ونتائج تطبيقها والتزام بها، وذلك بحسب تخصص الطالب ضمن القسم العلمي ومهنته المستقبلية.

رقم المحاضرة:	٢
عنوان المحاضرة:	العمل والمهنة
اســـم المدرس:	حسن محمد حسن
الفئة المستهدفة :	الطلاب
الهدف العام من المحاضرة :	١.الفرق بين مفهوم العمل والمهنة والحرفة . ٢. المعايير التي يجب ان تقوم عليها المهنة.
الأهداف السلوكية او مخرجات التعلم:	١-العمل واهميته. ٢-سلوكيات العمل. ٣- مفهوم المهنة. ٤ـ تعريف المهنة.
استراتيجيات التيسير المستخدمة	الشرح والاسئلة والاجوبة القصيرة
المهارات المكتسبة	التمييز بين العمل والمهنة والحرفة
طرق القياس المعتمدة	الأسئلة والاجوبة القصيرة

الفصل الثاني

٤ ـ الاسئلة القبلية

١. بين اهمية العمل.

٢. عدد سلوكيات العمل.

٣. بين مفهوم المهنة.

٥ـ المحتوى العلمي

الوحدة (٢) – العمل والمهنة

اولاً. العمل واهميته :

العمل يعتبر من الامور المهمة في حياة كل انسان ، واقترنت اهميته مع وجود الحياة البشرية ، وتعززت فكرة العمل عندما سعى الانسان على التكيف مع البيئة المحيطة به . والاستفادة منها لخدمته ، مما ادى الى تطور العمل مع زيادة عدد الافراد وانتشارهم على كوكب الارض ، ومع تطور الفكر البشري تطورت وسائل العمل من اجل المحافظة على مصدر العيش الكريم له.

فالعمل جزء من حياة الانسان وكيانه النفسي والعضوي ، اذ لا يتصور أحد ان تقوم الحياة من غير عمل ، فمنذ هبوط **ابي البشر ادم (عليه السلام)** الى الارض واستخلافه فيها وذريته من بعده ، والى أن تقوم الساعة ، **فحياة البشر لا تقوم إلا على عمل** ، وإلا لهلك البشر ولما استمر عمران الكون ، **فقد جبل الله سبحانه وتعالى النفس البشرية على العمل وعلى المحافظة على الحياة** ، ولا بد لذلك من جهد وعمل ويختلف ذلك باختلاف احوال الناس في بيئاتهم وازماتهم وقدراتهم . **فاحتياجات الانسان** للمحافظة على حياته ، **لايمكن ان يتحقق بدون عمل ، فالعمل ضرورة انسانية ملحة** ، فكما ان **الحياة** لا تقوم **بدون اخلاق** و **لا تستقر** الا **بالاخلاق الفاضلة ، كذلك الحال في موضوع العمل ، فلا يمكن ان تقوم الحياة الا بعمل يوفر للانسان ما يحتاجه . وكما لا تستقيم الحياة بدون اخلاق ولا عمل ، فكذلك العمل لا يستقيم ولا يثمر الثمرة المرجوة منه بدون اخلاقيات تحكم مساره ، وذلك لان العمل المهني يحتاج الى ارتباط وثيق مع الاخلاق ليكون له انعكاس ايجابي على مسيرته . فلاخلاق مهمة في العمل** ، واذا فصلنا بينهما واصبحت **الاخلاق بمعزل عن العمل ، فلا يمكن الحصول على ثمرة سليمة** . فلا بد ان يكون **العمل منضبطاً بالاخلاق الفاضلة** ، وإلا فلن يؤتي ثمار سليمة وسيحصل تنازع بين اطرافه (جاسم،٢٠١٣، ص١٥).

ثانياً . سلوكيات العمل:

سلوكيات العمل (أخلاقيات العمل) هي عبارة عن مجموعة من المعايير والقيم الأخلاقية التي تساعد الأفراد على التمييز بين الأمور الصحيحة، والخاطِئة في سلوكِهم داخل بيئة العمل ، **واعتمد تطبيق سلوكيات العمل على استخدام مَجموعة من العناصر وهي:**

١. **الثقافة التنظيميّة:** هي عبارة عن **الإطار السلوكي والأخلاقي** الذي تستخدمه المنشأة في **التعامل** مع كافة الأطراف في بيئة العمل، وتشمل **الثقافة** بشكل عام مجموعة من **الرموز، والمعتقدات، والقيم، والأعراف** التي تسود في منشأة معينة.
٢. **أخلاق الموظف:** هي **منظومة سلوكية وأخلاقية** تساهم بتشكيل **عناصر الشخصية القيادية والإدارية** في العمل، وتعتبر **الأخلاق** هي **الجوهر الخاص** في الإنسان، ويعد **التزام** المديرين والموظفين **بالقواعد السلوكية والأخلاقية المحددة** في المنشأة صفة من صفات **المنشآت الصحية**، ويؤدي ذلك إلى نمو المنشآت والأفراد العامِلين فيها، ويحافظ على استقرار وضعها المالي.

٣. **الأنظمة الخاصة في المنشأة:** هي السياسات والمبادئ الأخلاقية التي تعد جميعها **قوى** تساهم في بناء **الأخلاقيات الإدارية**، وتساعد على **توجيه سلوكيات العمل باتجاه محدد**، كما يمتلك كل **نظام من أنظمة المنشأة تأثيره الخاص** الذي **يضعف** أو **يعزز** من سلوكيات العمل.

٤. **الجمهور الخارجي:** هو العنصر الرابع من عناصر سلوكيات العمل، ويتكون من **العملاء، والنظام الحكومي، وتأثير السوق، وتساهم جميعها** في بناء **الأخلاقيات الخاصة في الإدارة، وتساعد** على **توجيهها** نحو اتجاه محدد، وخصوصاً مع **زيادة المنافسة في الأسواق، وظهور التطورات التكنولوجية** (مشعل ،٢٠١٧، موقع الانترنيت).

ثالثاً. مفهوم المهنة:

المهنة كلمة ذات مدلول وصفي تشير الى **مجموعة** من **السمات الأساسية** التي تتصف بها الكثير من المهن مثل (**الطب** ، **الهندسة** ، **المحاماة** ، **التمريض** ، **المحاسبة** ، **التصميم الداخلي** ، **التدقيق المالي** ، **التدريب** ، **الزراعة.... الخ**) ، التي تتطلب درجة عالية من المهارة القائمة على المعرفة المتخصصة.

رابعاً. تعريف المهنة : تعرف **المهنة** بأنها:

- **عمل منظم** يقتنع به الانسان ، ويحاول أن **ينهض** من خلاله **بمطالب وظيفية** محددة .
- **عمل مهني راقي** يتطلب نوعاً من **القدرات الفنية** التي يمكن تحقيقها عن طريق **إعداد مهني خاص** يشمل على **اعداد أكاديمي وتدريب عملي.**

خامساً . الفرق بين العمل والمهنة : ان **كل مهنة عمل وليس كل عمل مهنة** ، حيث ان :

- **المهنة** تقتضي **الإتقان والمعرفة الدقيقة.**
- بخلاف **العمل**، فقد يعمل الإنسان **عملاً لا يتقنه**، فلا يمكن أن نسميه ممتهناً له.

ويختلف مفهوم **المهنة** عن مفهوم **الحرفة** التي هي:(**عمل يدوي يمارسه العامل إما في ورشة يمتلكها أو في ورشة يملكها شخص آخر أو مؤسسة أو شركة ولا يحتاج الى إعداد مسبق بل من خلال تدريب قصير**)(المركز القومي،٢٠١١،ص٨).

سادساً. المعايير التي تقوم عليها المهنة:

هناك **مجموعة من المعايير الواجب توفرها في المهنة** وهي(المركز القومي،٢٠١١،ص٨) :

١. **ثقافة عامة ومتخصصة ومهنية** تشكل أساساً معرفياً وقاعدة عملية تشتمل على معلومات نظرية وتطبيقية.
٢. **تكوين مهني** يؤمن التفاعل المستمر قبل الخدمة وأثناءها مع المستحدثات والتقنيات الجديدة ذات العلاقة.
٣. **احترافي مهني منظم** تصبح فيه المهنة حياة دائمة للعمل والنمو.
٤. **أخلاقية مهنية** تتضح فيها الواجبات والحقوق والأنماط السلوكية لأخلاقيات المهنة التي يلتزم بها جميع الممارسين للمهنة.
٥. **التمتع بقدر من الاستقلالية** لمن ينتمي للمهنة.
٦. **توجه نحو خدمة المجتمع** والترفع عن الاستعلال والكسب.

سابعاً. نشاط تدريبي : يدور حول بيان :

١. اهمية العمل.
٢. سلوكيات العمل.
٣. مفهوم المهنة.
٤. الفرق بين العمل والمهنة والحرفة.
٥. المعايير التي يجب ان تقوم عليها المهنة.

رقم المحاضرة:	٣
عنوان المحاضرة:	اخلاقيات المهنة
اســـم المدرس:	حسن محمد حسن
الفئة المستهدفة :	الطلاب
الهدف العام من المحاضرة :	معرفة اخلاقيات المهنة
الأهداف السلوكية او مخرجات التعلم:	١- ما هي اخلاقيات المهنة ٢- المردودات الإيجابية من اخلاقيات المهنة ٣- خطوات المستوى المقبول من اخلاقيات المهنة
استراتيجيات التيسير المستخدمة	الشرح والاسئلة والاجوبة القصيرة
المهارات المكتسبة	تعزيز اخلاقيات الطلاب وتهيئتهم للدخول في العمل
طرق القياس المعتمدة	الأسئلة والاجوبة القصيرة

الفصل الثالث

٤ - الاسئلة القبلية

١. عرف أخلاقيات المهنة.

٢. عدد المردودات الايجابية للالتزام بأخلاقيات المهنة.

٣. اذكر خصائص أخلاقيات العمل.

٥- المحتوى العلمي

اولاً. ماهية أخلاقيات المهنة:

أخلاق و آداب المهنة موضوع له مذاق خاص فهو لا يتعلق بالجوانب الفنية فى عملك ، و إنما بالأساس الأخلاقي لهذا العمل، و بالتالي فهو لا يخاطب العقـل فقط ، و إنما يخاطب أيضاً الضمير و الوجدان. فهو نوع من حوار النفس قبل أن يكون حوار مع الآخرين .

ثانياً. تعريف اخلاقيات المهنة: تعرف اخلاقيات المهنة بانها:

- مجموعة من المعايير السلوكية التي يلتزم بها صاحب المهنة.
- مجموعة القيم والنظم المحققة للمعايير الايجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والتخصصية ، وفي اساليب التعامل داخل بيئة العمل، ومع المستفيدين ، وفي المحافظة على صحة الانسان وسلامة البيئة (عفيفي،٢٠٠٥،ص١١).

- المبادىء الأساسية التي تقوم عليها القوانين والأعراف وفقاً للقواعد المعمول بها التي تلتزم بها الفئات المهنية المتخصصة (المركز القومي،٢٠١١،ص٨).

ثالثاً. المردودات الايجابية للالتزام بأخلاقيات المهنة:

ان الالتزام بأخلاقيات المهنة له مردودات ايجابية للالتزام كونها(عفيفي،٢٠٠٥،ص٢٣) :

١. تسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة.

٢. تقلل الممارسات غير العادلة بين افراده، ويجعلهم يتمتعون بتكاؤ الفرص، ويجني كل فرد ثمرة جهده، أو يلقي جزاء تقصيره.

٣. تجعل الأعمال تستند للأشخاص الأكثر كفاءة وعلماً.

٤. توجه الموارد لما هو أنفع ، وتضيق الخناق على المحتالين .

٥. تخلق البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية.

٦. تزيد ثقة الفرد بنفسه وبمؤسسته التعليمية ، مما يقلل حالات القلق والتوتر بين الأفراد .

٧. تحافظ على المؤسسة من المخاطر تقليل المخالفات والمنازعات بين افرادها .

٨. توفر المرجع الذي يحتكم اليه الناس ليقرروا السلوك الواجب أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلاً.

رابعاً. خصائص أخلاقيات العمل:

- **الموثوقية و الصدق:** تعتبر الموثوقية جانباً هاماً في أخلاقيات العمل، ففي حال صرح الموظفون الذين يمتلكون أخلاقيات عمل جيدة أنهم سيحضرون نشاط عمل، أو سيحضرون في وقت معين، فإنهم سينفذون ذلك، لأنهم يقدرون المواعيد، حيث إنهم يرغبون بإظهار استعدادهم لأن يتم الاعتماد عليهم، ويبذلون ما بوسعهم لإظهار مصداقيتهم، وموثوقيتهم.
- **التفاني في العمل** : يكرس الموظفون الذين يتمتعون بأخلاقيات عمل جيدة جل وقتهم لضمان أدائهم لوظيفتهم على أكمل وجه، فيجعلهم هذا يحبون وظائفهم التي يعملون بها، وغير مستعدين

للتخلي عنها، ويمضون ساعات إضافية لإنجاز أعمالهم، مما يظهر لأرباب عملهم مدى حبهم لعملهم.

- **السلوك المهني:** يمتلك كل مكان عمل قواعد خاصة باللباس، حيث تتطلب بعض الأعمال لباساً يومياً غير رسمي، ويتطلب بعضها الآخر لباساً رسمي، لذا على الموظفين تحديد قواعد اللباس في المؤسسة االتي يعملون بها، واتخاذ الإجراءات وفقاً لذلك، كما ينبغي على الموظف تجنب التحقق بشكل منتظم من هاتفه الشخصي أثناء العمل، لأن ذلك يبدو سلوكاً غير احترافي، وفي حال اضطر الشخص لإجراء مكالمة هاتفية، فيمكنه القيام بذلك قت الاستراحة (كامل،٢٠١٨،موقع الانترنيت).

خامساً. صفات اخلاقيات المهنة:

يمكن حصر الصفات الاخلاقية للمهنة في خمس مجموعات وهي(المشهراوي،٢٠١٤,ص١٤):

١. **الطهارة والقدسية** :عن طريق حسن السيرة والسلوك وجودة الأداء.
٢. **الاستقامة** :وما تقتضيه من المشورة والوفاء والصدق.
٣. **التعاون** :وما يستلزمه من تعميق معاني الأخوة والاحترام والصبر
٤. **الامانة** :وما تشمله من عدم افشاء السر والاستغلال والكذب.
٥. **المحبة** :وما تشمله من معاني التواد والإحسان والإيثار.

وتهتم أخلاقيات المهنة بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة .كما تعبر عن ضرورة أداء الموظف لمهامه في كل وقت وفق قانون الدولة، الإقليم، المجتمع، والمنظمة التي يشتغل فيها.

سادساً. خطوات المستوى المقبول من اخلاقيات المهنة:

أخلاقيات المهنة عبارة عن ثقافة مستمدة من قيم الفرد تدفعه لأن يكون مسئولاً عن العمل الذي يقوم به .وقد تم تحديد مجموعة من الخطوات يمر فيها الموظف حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة كما يراها(المشهراوي،٢٠١٤,ص١٤):

١. **الانضباط** :من خلال جعل وظيفته من أهم أولوياته، معرفة واجباته والخطة الزمنية لإنجازها، ضبط الوقت، إعطاء لنفسه الراحة الكافية، وإعلام الجهات المعنية في حالة غيابه

٢. **صفات الموظف** :يجب على الموظف أن يحسن علاقته بالمنظمة، بالوظيفة، وبزملاء العمل، ومن بين الصفات التي يجب أن تتوفر في الموظف :الولاء، الصدق، الثقة المتبادلة، التبادل والتعاون في انجاز المهام، الأمانة، وروح المسؤولية.

٣. **فرق العمل** :بحيث تضمن فرق العمل انجاز المهام بكفاءة وفعالية أكثر، تحقيق أهداف المنظمة وأهداف الموظف من خلال كسبه لمعارف ومهارت جديدة، لذلك على الموظف احترام أعضاء فريق العمل، الالتزام بفعالية ضمن عمل الفريق، روح التضحية، فتح فرص التعلم وإعطاء مجال للآخرين للتعلم، التوجه نحو المستهلك وتحقيق أهداف المنظمة، التحلي بالسلوكيات الإيجابية في علاقته مع أعضاء فريق العمل، والثقة في الآخرين.

٤. **المظهر** :بحيث أن مظهر الموظف يعطي صورة واضحة عن التزامه واحترامه للوظيفة، للمنظمة، لزملائه الموظفين، للجهات العليا، وللمستهلكين.

٥. **المواقف** : فيجب أن تكون للموظف مواقف إيجابية تعكس ثقته في نفسه.

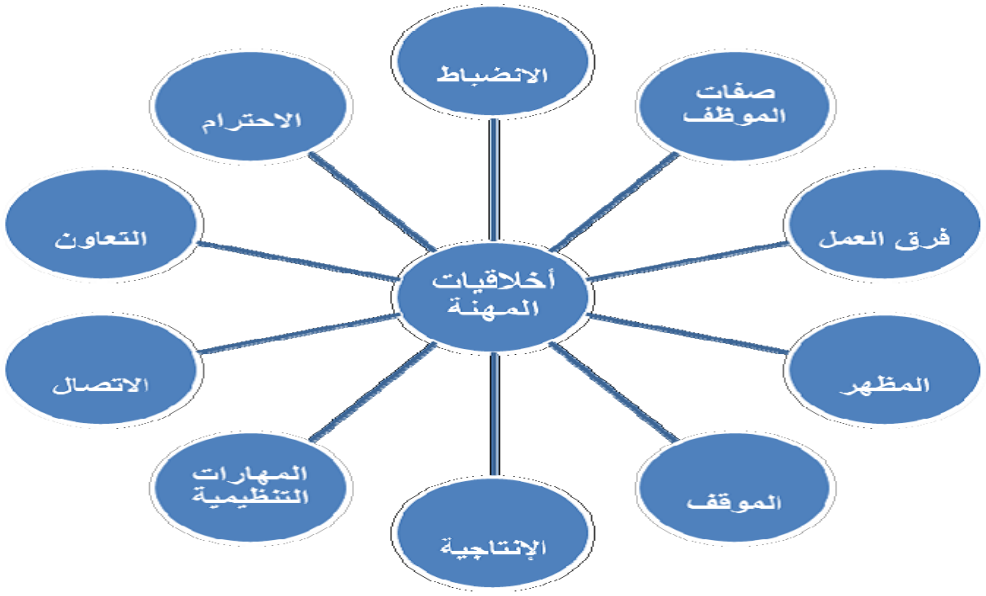
٦. **الإنتاجية** : حيث يمكن للموظف من تحسين إنتاجيته من خلال احترام إجراءات العمل، إجراءات المنظمة موارد استخدام وطرق السلامة.

٧. **المهارات التنظيمية** : إذ يجب على الموظف إدارة وقته وتطوير مهاراته من خلال أداء مهامه في المنظمة.

٨. **الاتصال** : فعلى الموظف أن يملك قدرات عالية على الاتصال الفعال مع الآخرين سواء كان الاتصال لفظياً أو غير لفظي بحيث يظهر الاحترام والشعور بالآخرين.

٩. **التعاون** : من خلال علاقات عمل جيدة تعتمد على فعالية إدارة تصادم الأدوار والحل الجماعي لمشكلات العمل.

١٠. **الاحترام** : فلا يمكن أداء أي عمل مع الآخرين إذا لم يدرك الموظف سياسات احترامه لمن هم أعلى أو أقل منه في المستوى الوظيفي. والشكل رقم(٢) يوضح الخطوات .



الشكل (٢) الخطوات التي يمر فيها الموظف حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة

سابعاً. نشاط تدريبي : يدور حول بيان :

١. ماهية أخلاقيات المهنة.

٢. المردودات الايجابية للالتزام بأخلاقيات المهنة.

٣. خصائص أخلاقيات العمل.

٤. صفات اخلاقيات المهنة.

٥. خطوات المستوى المقبول من اخلاقيات المهنة.

رقم المحاضرة:	٤
عنوان المحاضرة:	القيم واخلاقيات المهنة
اســـم المدرس:	حسن محمد حسن
الفئة المستهدفة :	الطلاب
الهدف العام من المحاضرة :	اتقان العمل
الأهداف السلوكية او مخرجات التعلم:	١- الأمانة, الصدق , النصح, العدل , حسن التعامل
استراتيجيات التيسير المستخدمة	الشرح والاسئلة والاجوبة القصيرة
المهارات المكتسبة	-
طرق القياس المعتمدة	الأسئلة والاجوبة القصيرة

الفصل الرابع

٤ ـ الاسئلة القبلية

١. وضح خلق الأمانة في العمل .
٢. اشرح اهمية خلق الصدق في العمل.
٣. بين طبيعة النصح في العمل.

٥- المحتوى العلمي

الوحدة (٤) – القيم واخلاقيات المهنة

القيم ذات الصلة باخلاقيات المهنة: نبين في اناه بعض القيم ذات العلاقة باخلاقيات المهنة ، والبعض الاخر يتم مناقشته من خلال النشاط التدريبي الخاص بالمحاضرة الحالية.

اولاً. الأمانة في العمل:

الامانة من الاخلاق الثابته والمستقرة في الذات السوية ، تدفع الانسان على المحافظة على ما استؤمنه الاخرين عليه ، وهي واحدة من أجمل وأنبل الخصال وأشرف الفضائل وأعز المآثر التي يتحلى بها ***الإنسان***. و بها يحرز المرء الثقة والاعجاب وينال النجاح والفوز. قال الله سبحانه وتعالى **{إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ أَن تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا}** (سورة النساء ، الاية ٥٨).

والامانة خلق اصيل يحسن بالانسان ان يتحلى به في عمله المهني الموكل اليه، آخر وجه ، وبمعنى أحسن وعلى بمسؤولية إليه الموكلة بالأعمال الفرد يقوم **والأمانة تعني** أن وبها وتماسك بنيانه المجتمع سمو على كما تدل.إخلاص بكل إليه الموكل العمل يتقن أن هو الطمأنينة . وتتشكل مظاهر الامانة في ثلاثة عناصر هي: أفراده بين تشيع

١. عفة الامين عما ليس له بحق.
٢. تأدية ما يجب عليه من حق لغيره.
٣. اهتمام الامين بحفظ ما استؤمن عليه.

ثانياً. الصدق في العمل :

الصدق هو مطابقة القول والفعل للحقيقة أو الواقع ، وهو اشرف الفضائل النفسية والمزايا الخلقية ، لخصائصه الجليلة ، وآثاره الهامة في حياة الفرد والمجتمع . **قال رسولنا الكريم(ص)" إن الصدق يهدي الى البر، وإن البر يهدي الى الجنة" و " زينة الحديث الصدق".**

ويعد الصدق من ضرورات المجتمع وحاجاته الملحة فهو نظام عقد المجتمع السعيد ، ورمز خلقه الرفيع ، ودليل استقامة افراده ونبلهم ، والباعث القوي على طيب السمعة وحسن الثناء والتقدير،

وكسب الثقة والائتمان من الناس. والصدق خلق رفيع يحمل الانسان على ان يكون صادقاً خلال عمله في تعامله مع جميع الاطراف.

ثالثاً.النصح في العمل :

يمثل النصح في العمل خلق نبيل يحسن بصاحب المهنة ان يتحلى به في عمله ، أن تكون النصيحة بروح الأخوة والمودة ، لا تعنيف فيها ولا تشديد ، أن تكون في السر ، فلا يجهر بها أمام الناس إلا للمصلحة الراجحة ، **وقد قال الله سبحانه وتعالى : { ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ } (سورة النحل،الاية ١٢٥).**

رابعاً. العدل في العمل :

العدل هو إعطاء كل ذي حق حقه دون نقصا، **قال الله سبحانه و تعالى{ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ } (سورة النحل ، آية:٩٠).** والعدل مناعة نفسية تردع صاحبها عن الظلم وتحفز على اداء الحقوق والواجبات. **للعدل في أداء الوظيفة أربعة جوانب، هي:**

١. **العدل في تعامل الرئيس مع مرؤسيه:** ويقصد به العدل في التقويم ، تفويض السلطة ، وتوزيع الحوافز، اي ان يعطي كل ذي حق حقه ، والعدل والمساواة في الجزاء من أهم بواعث الأمن ، الشعور بالرضا ، الراحة النفسية ، والكرامة الانسانية.
٢. **العدل في تعامل الموظفين مع رئيسهم** : ألا يبالغ الموظفون في وصف سلبيات رؤسائهم ،وغيبتهم ، او تحميل أفعالهم وأقوالهم فوق ما تحتمل ، وتفسيرها وفق أهوائهم ، وان يكونوا منصفين في الموازنة بين الجوانب الايجابية والسلبية.
٣. **العدل بين الموظفين بعضهم البعض** : ان يحسن بعضهم ببعض الظن ، ولا يحمل كلامهم إلا المحمل الحسن ، ولا ينحاز لأحد العاملين ضد الآخر..
٤. **العدل الموظف مع المستفيدين** : ان يتسم سلوك الموظف بالعدل بين جميع عملائه على حد سواء، بحيث يعطي لكل ذي حق حقه ، فلا يميز أحد المراجعين على الآخر، لتجنب المحسوبية ، ولا يجوز ان يقدم أقرباءه أو أصدقاءه على المراجعين لا في العطاء و لا في الدور.

خامساً. حسن التعامل : التعامل مع الاخرين يجب ان يكون بالتسهيل والتيسير، فيجب على صاحب المهنة ان يتحلى بالسماحة في عمله وعلاقاته مع زملائه ، ومن مظاهر حسن التعامل (طلاقة الوجه ، استقبال الناس بابتسامة ، المبادرة بالسلام والتحية ، حسن الادب ، طيب الصحبة ، والتغاضي عن الهفوات والزلات).

سادساً. إتقان العمل : يقصد بالإتقان هو الأداء المتكامل لشخص محترف في أي مجال عملي. إن الإتقان والجودة في الأداء المهني من الأمور التي حثَّ عليها الإسلام واحتفى بها، وهو سبيل للفوز بحب الله تعالى. ففي الحديث الشريف:" **إنَّ الله يُحب إذا عمل أحدُكم عملاً أن يُتقنه**". **ومن أهم أسباب ضعف الإتقان**(ضعف تعظيم الله ومراقبته، عدم النظر إلى قيمة العمل وأهميته ، جهل العامل بمتطلبات العمل ومستلزماته ، فلا يتمكن من أدائه على الوجه المطلوب ، إسناد العمل لغير أهله) (العيسي ، ٢٠١٠، ص٨١-٨٢)،(جاسم ، ٢٠١٣، ص٢١-٢٣)(قسم الدراسات الاسلامية،٢٠١٥، ص٤٤).

سابعاً. نشاط تدريبي : بمشاركة الطلبة بيان تطبيق كل خلق من الاخلاقيات المهنية التالية بحسب تخصصهم العلمي من خلال طريقة العصف الذهني :

- المبادرة.
- الكفاءة.
- التعفف.
- التعاون.
- التواضع.

رقم المحاضرة:	٥
عنوان المحاضرة:	السلوك غير الأخلاقي في المهنة
اســـم المدرس:	حسن محمد حسن
الفئة المستهدفة :	الطلاب
الهدف العام من المحاضرة :	تعريف الفساد وأنواع الفساد والفرق بين الهدية والرشوة وماهي مظاهر الغش في الوظيفة .
الأهداف السلوكية او مخرجات التعلم:	تجنب الرشوة والفساد والغش
استراتيجيات التيسير المستخدمة	الشرح والاسئلة والاجوبة القصيرة
المهارات المكتسبة	بناء مجتمع امين
طرق القياس المعتمدة	الأسئلة والاجوبة القصيرة

الفصل الخامس

٤ - الاسئلة القبلية

١. عرف السلوك الاداري الغير أخلاقي.
٢. عرف الفساد الاداري .

٣. بين أنواع الفساد الإداري.

٥- المحتوى العلمي

الوحدة (٥) – أنماط السلوك الغير أخلاقي في المهنة

أنماط السلوك الغير أخلاقي في المهنة :

من اجل رفع مستوى الحاجة لاخلاقيات المهنة ، لابد من تحديد أبرز أنماط السلوك الغير أخلاقي ، وقد عرف **غوشه عام (١٩٨٣) السلوك الاداري الغير أخلاقي** بأنه يمثل" الانحراف المسلكي عن مفهوم النظام العام في الوظيفة ، إخلال الموظف بواجباته والسلوك الذي ينص عليه النظام والقواعد التنظيمية العامة ، مخالفة أوامر الرؤساء في حدود القانون ، الخروج عن مقتضى الواجب ، التقصير في تأدية الوظيفة ، الاخلال بالثقة المشروعة في هذه الوظيفة " (بن دريب،٢٠١٦، ص١٢٩). **ومن ابرز أنماط السلوك الغير أخلاقي في المهنة:**

١. الفساد الاداري

اولاً. تعريف الفساد الإداري:

يعرف **صندوق النقد الدولي الفساد الإداري بأنه** " : استغلال السلطة لأغراض خاصة سواءً في تجارة الوظيفة أو الابتزاز أو المحاباة أو إهدار المال العام أو التلاعب فيه، سوا أكان ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة " **أما منظمة الشفافية الدولية فتعرف الفساد الإداري بأنه** " : كل عمل يتضمن سوء استخدام للمنصب العام لتحقيق مصلحة خاصة" (بن دريب ، ٢٠١٦ ، ص١٢٥).

ثانياً. أنواع الفساد الإداري: تم تقسيم الفساد الاداري الى مجاميع اربع وهي: (قسم الدراسات الاسلامية،٢٠١٥، ص102-103).

أ. **الانحرافات التنظيمية** : وهي تمثل المخالفات التي تصدر الفرد العامل أثناء تأديته لواجباته المهنية والتي تتعلق بشكل خاص بالعمل ومن ابرزها :

١١. ضعف احترام العمل.

١٢. الامتناع عن أداء العمل المطلوب منه.

١٣. التراخي في اداء الواجبات.
١٤. ضعف الالتزام بتعليمات وتوجيهات صاحب العمل.
١٥. السلبية تجاه العمل.
١٦. عدم تحمل المسؤولية.
١٧. إفشاء أسرار العمل.

ب. **الانحرافات السلوكية** : وهي تمثل المخالفات الإدارية التي يرتكبها الموظف وتتعلق بمسلكه الشخصي وتصرفه، ومن أهمها:

- **عدم المحافظة على كرامة الوظيفة** : كاستعمال المخدرات أو التورط في جرائم أخلاقية.
- **سوء استعمال السلطة** : تقديم الخدمات الشخصية ، كتسهيل الأمور وتجاوز اعتبارات العدالة الموضوعية في منح أقارب أو معارف المسؤولين ما يطلب منهم.
- **المحسوبية** : يقصد بها شغل الوظائف العامة بأشخاص غير مؤهلين مما يؤثر على انخفاض كفاءة الإدارة في تقديم الخدمات وزيادة الإنتاج.
- **الوساطة** : يستعمل بعض الموظفين الوساطة شكلا من أشكال تبادل المصالح.

ج. **الانحرافات المالية** : هي الانحرافات التي تتصل بسير العمل المنوط بالموظف، وتتمثل بما يلي:

- **مخالفة القواعد** والأحكام المالية المنصوص عليها داخل المؤسسة.
- **فرض المغارم** : تعني استغلال الوظيفة للانتفاع من الأعمال الموكلة إليه في فرض الإتاوة على بعض الأشخاص، أو استخدام الموظفين في الأمور الشخصية في غير الأعمال الرسمية المخصصة لهم.
- **الإسراف في استخدام المال العام** : تبديد المال العام في الإنفاق على الأبنية والأثاث، والمبالغة في استخدام المقتنيات العامة في الأمور الشخصية، وإقامة الحفلات والدعايات ببذخ.

د. **الانحرافات الجنائية** : وتتمثل بالرشوة ، اختلاس المال العام، والتزوير.

علاج الفساد الاداري:

هناك العديد من وسائل والوقاية والعلاج للفساد الاداري منها ما يأتي(الصقال،٢٠١٠،ص١٣) (قسم الدراسات الاسلامية،٢٠١٥، ص١٠٤) :

١. التأكيد على قيمة تعظيم الله سبحانه وتعالى ، واستحضار مراقبته بمدى الالتزام باخلاق ، والتوعية بفضل هذه الاخلاق وعظيم أجرها ، كونها سعادة الفرد في الدينا والاخرة.

٢. تنمية وبناء الوعي العام لدى افراد المجتمع ضد ممارسات الفساد الإداري ، من خلال خطة إعلامية وتثقيفية شاملة وهادفة وفي ضوء تشخيصات ميدانية لاسباب حالات الفساد.
٣. أيجاد تشريعات قضائية ووضع الأنظمة واللوائح والاساليب الواضحة لمجال المراقبة والمحاسبة ، والمساءلة ، ونشر الشفافية والنزاهة ، مع تحديد العقوبات للمخالفين وتطبيقها بكل حزم وعدل.
٤. ترسيخ أخلاقيات المهنة من خلال الاساليب والوسائل التي سيتم طرحها في هذا الكتاب.
٥. تفعيل دور هيئة النزاهة ومكافحة الفساد .
٦. تفعيل وتقوية أدوار الأجهزة الرقابية.

سابعاً. نشاط تدريبي : حول بيان النقاط التالية:

١. مفهوم السلوك الاداري غير الأخلاقي.
٢. أنواع الفساد الإداري.

الواجب : كتابة صفحة واحدة لانماط الفساد الاداري التالية في مجال التخصص العلمي ، لمناقشتها من قبل الطلبة:

- افشاء اسرار العمل وما يتعلق به.
- الوساطة المذمومة.

٢. الرشوة

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا على أن:

١. ماهي الرشوة
٢. عرف مفهوم الرشوة.
٣. عدد انواع الرشوة.
٤. بين الفرق بين الهدية والرشوة.
٥. اشرح الاسباب والدوافع التي تقف وراء الرشوة.

اولاً. مفهوم الرشوة:

تشترك جميع تعريفات مفهوم الرشوة بمضمون واحد وهو(**أن شخصاً يشغل منصباً معيناً ويتصرف بطواعيته للحصول على ثقة الآخرين من أجل تحقيق مكاسب معينة ليست بالضرورة أن تكون مكاسب مالية، فقد تأخذ أشكالاً متعددة كالهدايا والضيافة وتقديم مساعدات للمعارف والأصدقاء)**. وتعرفه منظمة الشفافية العالمية بانه : **(تقديم، الوعد بـ ، إعطاء ، القبول بـ) بإقناع أطراف أخرى للقيام بعمل غير شرعي وغير أخلاقي يستغل ثقة الآخرين لتكون على شكل نقود أو قروض أو هدايا أو رسم وضرائب). ومن الأمثلة على ذلك** ، تقديم رشوة لمسؤول من أجل الحصول على عقد معين أو ترخيص لعمل(ربحي ، ٢٠١٨، موقع الانترنيت).

ثانياً. أنواع الرشوة:

ارتبط مفهوم الرشوة في بداياتها بمجال القضاء ، ثم امتدت لتشمل مجالات الحياة المختلفة ، وبالتالي فان انواع الرشوة تنوعت حسب كل مجال ومن ابرزها الرشوة في مجال(ربحي، ٢٠١٨، موقع الانترنيت):

- الأعمال بين الموظفين والمدراء وموظفي المبيعات.
- القطاع الحكومي بين السياسيين وموظفي الحكومة.
- النظام القضائي والقانوني بين المحامين والقضاة.
- القطاع الطبي بين الصيادلة والأطباء لتسيير بيع الأدوية من خلال الوصفات الطبية المتكررة.
- القطاع الفني الموسيقي بين شركات إنتاج الفن ومؤسسات الإذاعة والتلفزيون.

- القطاع الرياضي بين حكام المباريات وأصحاب الأندية.

ثالثاً. الفرق بين الهدية والرشوة:

الهدية : هي ما يقدمه الأصدقاء والأهل من التحف والألطاف، ويعد تبادل الهدايا من خصائص الثقافة البشرية ، وتشكّل أساس الاقتصاد لدى بعض السلطات ، ووفقاً للمنظور الديني فإن تقديم الهدايا تأخذ جوانب متعددة ، فقد تكون الهدية من باب العطاءات والمنح التي تنظم السلوكيات الاجتماعية. تتبع الفكرة الإسلامية من تقديم الهدايا أو العطاءات في كونها امتداد للمفهوم الأساسي للصدقات ، والتي يعبر عنها بمفهوم الزكاة والصدقة ، وتعد هذه بمثابة نفوذ أخلاقي ، حيث إن القرآن الكريم وهدي النبي محمد صلى الله عليه وسلم وضح للمؤمن كيفية تقديم جزء معين من أمواله كهدية وصدقة إلى الفقراء.

أما الرشوة : هي ما يقدم من أجل إحقاق باطل، أو إبطال حق ما ، ولذلك من الضروري ترك الرشوة والبعد عنها ، وذلك لقول الرسول صلى الله عليه وسلم: (لعَن اللهُ الرَّاشيَ والمُرتشيَ في الحُكمِ)، و بالتالي يحرم أخذ الهدية إن كان هدفها الحصول على مقابل، وتقبل الهدية و لا حرج في أخذها إن كانت مقدمة عن طيب خاطر، وليس من ورائها غرض ولا مقصد. والأمر الذي **يفرق بين الهدية والرشوة** يكمن في كون النية من تقديم الهدية لا يؤثر على السلوك والأخلاقيات الرسمية للمتلقي(محمد، ٢٠١٨، موقع الانترنيت).

رابعاً. أسباب الرشوة : وتقف وراء الرشوة جملة من الاسباب والدوافع ومن ابرزها (نجيب ،٢٠١٦،موقع الانترنيت) :

- ضعف الشعور الديني لدى الراشي والمرتشي.
- انخفاض مستوى المعيشة.
- الجشع والأنانية وضعف الشعور الاجتماعي.

خامساً. نشاط تدريبي :

القيام بممارسات طلابية ، حول انواع الرشوة من خلال طريقة لعب الادوار.

٣. الغش في العمل

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا على أن:

١. يعرف مفهوم الغش.
٢. يبين طبيعة الغش في العمل.
٣. يعدد مظاهر الغش في أداء الوظيفة.

اولاً. مفهوم الغش: الغش نقيض النصح، وهو مأخوذ من الغشش وهو المَشرَبُ الكدِر. فالشيء المغشوش هو المكدّر الذي لا صفاء فيه ولا نقاء. و الغش ما يخلط من الرديء بالجيد(عماري ،٢٠١٦، موقع الانترنيت).

ثانياً. طبيعة الغش في العمل: هناك من العمال والموظفين من يغش في عمله ووظيفته ، فانه لا يتقي الله في وظيفته ، يراوغ ، يخادع ، يهمل ، يضيع ، يماطل ، يقصر، لا يتقن العمل ، لا ينجزه في وقته ، يخون الأمانة ، يضيع حقوق العباد ، يختزل ساعات العمل ، بل قد يطلب من زملائه التوقيع له بالحضور وهو غائب... فيحصل على مقابل أو راتب يشوبه الكثير من الحرام ، يظن أنها شطارة وذكاء ، وما هو إلا خسران وهلاك (عماري ،٢٠١٦، موقع الانترنيت).

ثانياً. مظاهر الغش في أداء الوظيفة(قسم الدراسات الاسلامية،٢٠١٥، ص١٠٧):

١. **كتابة التقارير الطبية** : حين يكتب الطبيب تقريرا طبيا غير متفق مع الواقع.
٢. **المخططات الإنشائية أو الصناعية:** حين يصدق المهندس على مخطط غير مستوف للشروط.
٣. **الإجازات العادية أو المرضية** : حين يقدم الموظف شهادة طبية مزورة تثبت أنه مريض، وهو ليس كذلك.
٤. **استخراج شهادات مزورة** : لأي جهة من الجهات، أو تزوير أوراق أو مستندات أو وثائق رسمية، أو الحصول على شهادات علمية غير حقيقية.

٥. **الغش في الاختبارات** : فيحصل على شهادة لا يستحقها، وقد يتبوأ ا منصبا وهو ليس أهلا له.

ثالثاً. نشاط تدريبي :

القيام بممارسات طلابية ، حول انواع الغش من خلال طريقة لعب الادوار.

رقم المحاضرة:	٦
عنوان المحاضرة:	وسائل وأساليب ترسيخ قيم اخلاقيات المهنة
اســـم المدرس:	حسن محمد حسن
الفئة المستهدفة :	الطلاب
الهدف العام من المحاضرة :	تعزيز السلوك الأخلاقي وترسيخ اخلاقيات المهنة
الأهداف السلوكية او مخرجات التعلم:	١-وسائل واساليب اخلاقيات المهنة ٢-الأمور التي يجب مراعاتها في صياغة الميثاق الاخلاقي
استراتيجيات التيسير المستخدمة	الشرح والاسئلة والاجوبة القصيرة
المهارات المكتسبة	تعزيز دور الاخلاقيات
طرق القياس المعتمدة	الأسئلة والاجوبة القصيرة

الفصل السادس

٤ - الاسئلة القبلية

١. ماهو اسلوب ترسيخ اخلاقيات المهنة

٢. ماهي وسائل واساليب ترسيخ أخلاقيات المهنة.

الوحدة (٦) – وسائل واساليب ترسيخ قيم اخلاقيات المهنة

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا على أن:

٣. يبين اسلوب ترسيخ اخلاقيات المهنة.
٤. يعدد مستويات بناء وترسيخ أخلاقيات المهنة.
٥. وسائل واساليب ترسيخ أخلاقيات المهنة.
٦. يشرح الامور التي يجب مراعاتها في صياغة الميثاق الاخلاقي للمهنة .
٧. يناقش الكيفية التي يتم بها تعزيز السلوك الاخلاقي في العمل وفق ل(كريتنر وكينيكي).

اولاً. اسلوب ترسيخ اخلاقيات المهنة: ان اخلاقيات المهنة تتأكد من وسائل واساليب وممارسات تصب في حقل التطبيق وتخرج من حيز التنظير ، اي من خلال ما يعرف باسم (ثقافة التنفيذ) والتي هي مبدأ إداري ، يهتم بالكيفية التي تمت فيها تحويل المفاهيم والمبادىء القيم والاخلاقيات والخطط والاستراتيجيات الى نتائج وانجازات ملموسة، وهذا المبدأ يعرف ايضاً في الاسلام بالاستقامة ، كما في قول الله سبحانه تعالى **{ إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ } (سورة فصلت ،الاية ٣٠)**. ومن ما تقدم يتضح اسلوب ترسيخ اخلاقيات المهنة ، والذي يتمثل في استقامة الفرد وثقافة تنفيذه لمهنته، التي من خلالها يتمكن من مواجه العقبات التي تواجهه خلال الالتزام بأخلاقيات المهنة ، ومن اهم هذه العقبات: (ضعف الحس الديني والوطني ، غياب القدوة الحسنة ، فقدان روح التعاون والتفاهم في بيئة العمل ، ضعف تطبيق القانون ، إعطاء قيمة عالية للربح هدفا ولو على حساب الأخلاق ، ضعف الوعيب نظام أخلاقيات المهنة وبالتالي التصرفات غير الأخلاقية(قسم الدراسات الاسلامية،٢٠١٥، ص٩٤).

ثانياً. مستويات بناء وترسيخ أخلاقيات المهنة:

تتم عملية بناء وترسيخ الاخلاق عبر مستويات ثلاثة مترابطة ذات علاقات تكاملية وتفاعلية ، حيث تعتمد هذه المستويات على التأمل الفكري بالفهم والتحليل والترتيب حتى تترسخ في الذهن وتتطبع

بالسلوك ، بغض النظر على المؤثرات والضغوط الخارجية التي تعرض لها الفرد. وقد بين نموذج سيمون Simon عام (١٩٧٧) **أن هناك ثلاثة مستويات لبناء وتكوين القيم، وهي:**

١. **المستوى العقلي المعرفي** :ويتضمن اختيار القيمة الأخلاقية بناء على معرفة المزايا واستكشاف البدائل، ثم الاقتناع العقلي بهذه القيمة واختيارها اختيارا حرًا دون إكراه.
٢. **المستوى الوجداني الانفعالي** : ويتضمن تقدير القيمة والاعتزاز بها، والشعور بالسعادة لاختيارها عنها او الدفاع التمسك وإعلان.
٣. **المستوى الأدائي السلوكي** : ويتضمن ترجمة القيمة كمعتقد وقناعة إلى ممارسة وأداء وسلوك يتسق ومضمون القيمة، ومع تكرار هذه الممارسة في كل المواقف تصبح ذاتية مستدامة في النسق القيمي للفرد ، فتصبح هاديا له في كل تصرفاته ، وتصير إحدى مكونات ضمير الفرد ، لا مجرد سلوكيات عارضة في الحياة(قسم الدراسات الاسلامية،٢٠١٥، ص٩٣).

ثالثاً. وسائل واساليب ترسيخ أخلاقيات المهنة: نبين ادناه بعض الوسائل التي تساهم في تعزيز اخلاقيات المهنة من خلال ما اشارت اليها المصادر والبحوث العلمية ، والتي نأمل ان تحفز الطالب وتدفعه الى التمسك والوعي بأخلاقيات عمله بعد تخرجه، والتي تنبع من وعيه بدينه، واقتداءه بنبيه وتحليه بمكارم الاخلاق التي كان الرسول (ص) يتخلق بها في سائر اموره وتعاملاته **وهي** (قسم الدراسات الاسلامية،٢٠١٥،ص٩٣)(محمد، ٢٠١٨،ص١٧):

١. **القدوة الحسنة:** وخير قدوة هو معلم البشرية نبينا محمد(ص)، بامتثال أوامره والتأسي بأخلاقه. أن الأسوة والقدوة في العمل المهني وأداء الوظيفة عنصر مهم في مجال الأخلاق المهنية، فتأسي الافراد ب رسولنا الكريم والاقتداء به في الأعمال المهنية المنوطة بهم مطلب لا خيار فيه. أن صاحب المهنة هو المطالب الأول بأن يكون قدوة لجميع العاملين معه، وأن يكون المثل الأعلى لمرؤسيه، خاليا من الخدوش الأخلاقية التي تتعلق بشخصه أو بعمله، وعليه التحلي بأرقى أخلاقيات العمل الذي يقوم به ، من حيث الكفاءة الوظيفية، والمقدرة الإنتاجية، والسلوك القويم، والخلق الكريم، والتزامه بواجباته، واحترامه للوقت، فلا يضيعه فيما لا يفيد العمل، كما أن عليه أن يبرز ولاء كبيرا لمؤسسته، وأن يزرع حب العمل والانتماء في نفوس مرؤسيه).

٢. **تنمية الرقابة الذاتية:** بتنمية الوازع الديني في ذات الإنسان، وأن العمل عبادة وطاعة لله تعالى والاستشعار في كل عمل يؤديه الفرد بأن الله مطلع عليه، فعليه بذل جهده بغية الرقي إلى درجة الإحسان . **وقال النبي محمد (ص)** حينما سُئل عن الإحسان:" **أَنْ تَعْبُدَ اللَّهَ كَأَنَّكَ تَرَاهُ فَإِنْ لَمْ تَكُنْ**

تَرَاهُ فَإِنَّهُ يَرَاكَ"، ويراقب الله سبحانه وتعالى اعمالنا واقوالنا على الدوام ، وسيجازينا على ذلك ، قال تعالى **{ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا }**(سورة النساء، الاية ١) وقوله { يَعْلَمُ ***خَائِنَةَ الْأَعْيُنِ وَمَا تُخْفِي الصُّدُورُ***} **(سورة غافر، الاية١٩)**.

٣. **تصحيح الفهم الديني والوطني للمهنة:** باستحضار الفرد عبودية الله تعالى في كل عمل يقوم به (تعبدي ، معاشي ، سلوكي) . حيث قال الله سبحانه وتعالى{ **قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ } (سورة الأنعام ، الاية ١٦٣). اي يجب ان يتقنع الفرد بأن العمل عبادة يؤدي الى تحسين مستوى الدخل ، كما ان العمل يعد وسيلة للتنمية** الوطنية وازدهار الوطن ، وبالتالي سوف يزداد التزامه بأخلاق المهنة.

٤. **اعداد دليل او ميثاق لأخلاقيات المهنة :** من اجل توعيه جميع العاملين بها ، بحيث تكون دليلاً ومرجعاً لهم للالتزام بالقيم الخاصة بمهنتهم ، وذلك لوجود بعض السلوكيات غير الأخلاقية تنتج عن ضعف في معرفة و فهم ضوابط وقيم المهنة ، وبالتالي يتطلب اليوم من جميع الاقسام العلمية بمختلف اختصاصاتها بتكليف لجنة من ذوي الخبرة والاختصاص باعداد ميثاق اخلاقي ، لكل تخصص علمي يبين فيه الجوانب الاخلاقية لممارسة هذا الاختصاص، على أن تكون هذه الأخلاقيات معتمدة على قواعد الشريعة الإسلامية كقاعدة يتم الانطلاق منها، وترسيخ الجانب الإيجابي من ممارساتهم وتصرفاتهم ، ومساعدتهم على التخلص من الجانب السلبي من سلوكهم.

ومن الامور التي يجب مراعاتها في صياغة الميثاق الاخلاقي للمهنة هي :

١٨. تحديد الاوليات الأخلاقية للمهنة وترتيبها حسب الاهمية.
١٩. كتابة التعليمات الاخلاقية بشكل نقاط مختصرة لتسهيل فهمها وتثبيتها.
٢٠. ان تكون في صميم الجوهر الاخلاقي ، بحيث تتضمن عبارات قصيرة و واضحة ذات معان كثيرة.
٢١. تحديد المطلب الاخلاقي وتجزئته الى عناصره بشكل مبسط غير معقد او مبهم.
٢٢. صياغة اخلاقيات المهنة بطريقة ملموسة ومن الواقع معززه بامثلة (معضلات اخلاقية).

ومن التجارب العالمية في هذا المجال ، هو نجاح الحكومة السنغافورية في تشجيعها لموظفيها في تشجيعهم على التحلي بمجموعة من اخلاقيات المهنة مثل:

(الأمانة والنزاهة ، الانضباط ، الشفافية ، الاستعداد للمساءلة عن أي تصرفات يقومون بها، تحمل المسئولية، الإتقان ، المشاركة ، التقويم المستمر، النقد الهادف ، مواكبة التقدم التكنولوجي) ، وبعد ذلك تتاكد الحكومة السنغافورية من حسن تطبيق هذه القيم ، من خلال دائرة التغذية المرتدة التي أنشأتها لتقيس أداء العاملين وتقويمهم على ضوء هذه القيم ، كما عهدت الى عدد من الجهات المعنية القيام بالتوعية المستمر باخلاقيات المهنة وتنميتها وغرسها لدى الافراد .

٥. **التقييم المستمر والمحاسبة العادلة للعاملين:** ويتم من خلال نظام متكامل ، تحدد فيه المسؤوليات بدقة ، وان يتم تقييم الفرد العامل عن كمية العمل وجودته ، اضافةً الى ادائه من حيث مدى التزامه ب: **(أخلاقيات وقيم المهنة ، تطبيق المعايير المؤسسة ، الواجبات المهنية أو اللجوء إلى الخداع والتضليل، مراعاة حقوق الزمالة، الصدق والشفافية في عرض المعلومات، المحافظة على السرية، تجنب استغلال المعلومات الخاصة بالمؤسسة من أجل نفع شخصي أو املة الآخرين...إلخ)**. وتكمن اهمية هذا التقييم المستمر في الوقاية وتدارك الاخطاء بصورة مناسبة وسريعة ، افضل من عدم المحاسبة وتراكم الاخطاء دون الشعور بها. واضافة الى ذلك فالتقييم يعين المسؤول بالتعرف على مستويات العاملين وكفائتهم وابداعهم. ويراعى في التقييم مكافأة الموظف الملتزم باخلاقيات مهنته ، وتحفيز ادائه معنوياً ومادياً،والحرص على خلق روح التنافس بين العاملين في الالتزام بقيم المهنة واخلاقياتها ، مع الاهتمام بسلوكيات العاملين الايجابية وتعزيزها.

٦. **تحقيق الرضا الوظيفي :** ويقصد به تقبل الفرد لعمله، وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته، ومما ينعكس ذلك على أدائه وحياته الشخصية ، وذلك من خلال : (ارتياح الفرد لمهنته ، اشباع المؤسسة حاجات الفرد الانسانية ، وضع ضوابط العدل بين العاملين بعيداً عن المحسوبية ... الخ) ، ولهذه العوامل اهمية كبيرة لدفع الافراد للالتزام باخلاقيات مهنهم.

٧. **تطوير مهارات العاملين:** تطوير المهارات وتنميتها لدى العاملين عامل رئيسي باستمرار الفرد بالالتزام باخلاقه وقيمه ، كونها تعزز لديه الثقة بالنفس ، بعيداً عن الشعور بالاحباط او التعب ، الذي يؤدي الى حالة من الكسل و ضعف الابداع. ويتم هذا التطوير من خلال عمل دورات تعزز قيم الاخلاق في العمل ونشر الوعي الأخلاقي.

٨. **استعمال الوسائل التثقيفية والإعلامية في تنمية أخلاقيات المهنة وبيان ثمرة الالتزام بها:** لابد من بناء ثقافة أخلاقيات المهنة وبثها وتعظيمها ، وذلك بالاستفادة من جميع الوسائل المتوفرة والممكنة ، لتحقيق ذلك في المجتمع وبيان نتائج هذا الالتزام .

و يشير كل من كريتنر وكينيكي(Kreitner & Kinicki): عام (٢٠٠٧) في كتابهم السلوك التنظيمي الى الكيفية التي يتم بها تعزيز السلوك الاخلاقي في العمل ، وذلك من خلال الجوانب التالية:

- التصرف الأخلاقي لصاحب المهنة ، بان يكون نموذجاً في ممارسته لمهارات مهنته، بالتالي يعطي رسالة للعاملين معه على الاهتمام بالتصرف اخلاقياً في ممارسة مهنتهم .
- مراقبة اداء العاملين ومعاقبة من يبتعد عن السلوكيات الأخلاقية.
- اعداد مدونات أخلاقية قيمة.
- اهتمام ب التدريب الأخلاقي.
- توفير نظام مكافئات يعزز السلوك الأخلاقي(Kreitner & Kinicki, 2007, 41).

نشاط تدريبي : يدور حول :

١. الاسلوب العلمي لبناء القيم الاخلاقية.

٢. مناقشة الامور الواجب مراعاتها في صياغة الميثاق الاخلاقي للمهنة حسب التخصص.

٣. مناقشة سبل تعزيز وتنمية القيم الاخلاقية.

رقم المحاضرة:	7
عنوان المحاضرة:	اخلاقيات ممارسة المهن الهندسية
اســـم المدرس:	حسن محمد حسن
الفئة المستهدفة :	الطلاب
الهدف العام من المحاضرة :	أهمية وسمات التقني (الفني) في المجتمع.
الأهداف السلوكية او مخرجات التعلم:	١. الاخلاق الفنية والتكنولوجية . ٢. يذكر شروط التقني (الفني) المحترف. ٣ يوضح سمات التقني (الفني) المحترف
استراتيجيات التيسير المستخدمة	الشرح والاسئلة والاجوبة القصيرة
المهارات المكتسبة	تعزيز دور الاخلاقيات
طرق القياس المعتمدة	الأسئلة والاجوبة القصيرة

الفصل السابع

١. - الاسئلة القبلية

٢. **ماهي الاخلاق الفنية والتكنولوجية .**

٣. **ماهي شروط التقني (الفني) المحترف.**

٣ **ماهي سمات التقني (الفني) المحترف**

٥- المحتوى العلمي **اخلاقيات ممارسة المهن الهندسية**

(خاصة بالمعاهد والاقسام التقنية الهندسية)

الوحدة (٧) – اخلاقيات مهنة الهندسة

الاهداف المحددة: سيكون الطالب بعد نهاية المحاضرة قادرا على أن:

٣. يبين اهمية التقني (الفني) في المجتمع.

٤. يعرف الاخلاق الفنية والتكنولوجية .

٥. يذكر شروط التقني (الفني) المحترف.

٦. يوضح سمات التقني (الفني) المحترف.

٧. يشرح مثال لبعض بنود لائحة مزاولة المهنة لنقابة العمال.

٨. يناقش النظرة الاسلامية للاخلاقيات المهنة ، مقارنة بالنظرة الغربية والامريكية.

مقدمة:

يتمتع الفنيون او التقنيون بقدرة تتيح لهم تعديل وتطوير التقنيات التي يستخدمها المجتمع مما يسهم في تشكيله والتأثير المباشر على البيئة المحيطة. وبسبب ذلك تقع مسؤولية أخلاقية على عاتق هذه الفئة تجاه المجتمع كله. ويواجه المهندسون والفنيون (التقنيون) الكثير من المعضلات الأخلاقية في شتى النواحي. مثال:

- صناعة الأسلحة مع إمكانية استخدامها لقتل الأبرياء .
- إنتاج السيارات كبيرة ذات استهلاك أكبر للوقود بما يمثله ذلك من ضرر للبيئة .

وتعرف **الأخلاق الفنية (Technical Ethics)** بأنها " **دراسة اللأمور الفنية والقرارات الأخلاقية التي تواجه الأفراد والهيئات في مجال التطوير الهندسي والتقني بما في ذلك صياغة التقنية ذاتها وسياسات بنيتها التحتية**" (رشاد بتصرف ،٢٠٠٦،ص٤).

وتشير احدى المقولات الى "**إن التقني الذي يسعى لكي يكون أخلاقياً وينال رضا الله سبحانه وتعالى ، فانه سيصبح تقني او فني ناجحاً وسعيداً**". ولقد ظهرت عدة تعريفات للمهني ، والتي امتازت بالبعد الأخلاقي وهي (رشاد ،٢٠٠٦،ص٤):

أ. **المهني او المحترف (Professional)هو الشخص الذي :**

- يمتلك معرفة أو مهارة متخصصة.
- يتقيد بمعايير المجتمع وينتمي إليها.
- يخدم وجهاً هاماً من المصالح العامة.

ب. **الفني المحترف PT(Professional Technologist) هو الذي تتوافر فيه الشروط الآتية:**

- حاصل على دبلوم فني (تقني) من معهد معترف به.
- يؤدي عملاً تقني.
- مسجل كفني محترف.
- يتصرف بشكل أخلاقي عند ممارسته لعمله التقني.

ج. **يضيف البعض سمات اضافي للفني المحترف ، تلزم الفني ان:**

- يكون مستقلاً.
- يفيد صاحب العمل.
- **يحقق المعيارين الإتيين:**

١. يصل المستويات عالية من التعلم والأداء والإبداع.

٢. يقبل المسؤوليات الاخلاقية تجاه مجتمعه وأصحاب عمله وزملائه ومرؤسيه.

كما تضمنت لوائح الهيئات والنقابات بنود تلزم الفنيين بالنواحي الأخلاقية، **حيث نصت على البنود التالية :**

- يجب على الفني العمل على رفعة شأن المهنة وأن يتصرف كمستشار مخلص لصاحب العمل مع مراعاة الصالح العام وسلامة المجتمع.
- يجب يمتنع الفني من أن يحل محل زميل له في عمله ، بأساليب غير لائقة بتقاليد وكرامة المهنة ، ولا ينسب لنفسه أعمالاً أو مؤلفات الغير.
- على الفني قبل بدء في أي عمل يوكل له أن يحصل من صاحب العمل على تقرير كتابي بأنه لم يسبق له عرض نفس العمل على فني آخر.
- لا يجوز للفني أن يقوم بأي إجراء من شأنه الإضرار بطريق مباشر أو غير مباشر بزملائه كما يجب أن يكون نقده لأعمالهم نقداً بناءً.

الى جانب ذلك اصدرت بعض الهيئات الهندسية **ميثاق أخلاقي (Code of ethics)** يمثل مجموعة من القواعد التي يجب أن يلتزم بها جميع من يعمل بالتخصصات الفنية والهندسية في جميع الاوقات ، ومن بين هذه المواثيق (رشاد ،٢٠٠٦،ص٥):

- الميثاق الاخلاقي لاتحاد المهندسين المحترفين / مقاطعة أونتاريو الكندية (APEO).
  Association of Professional Engineers of Ontario
- الميثاق الأخلاقي لمعهد مهندسي الكهرباء والالكترونيات (IEEE).
  Institute of Electrical and Electronic Engineers
- الميثاق الأخلاق للجمعية الوطنية للمهندسين المحترفين بالولايات المتحدة الامريكية (NSPE).
  National Society for Professional Engineers

و بالمقابل اخذت نسبة مقررات الأخلاق في الخطط الدراسية في تزايد ، كنتيجة لاعتبارات عديدة من اهمها ، الفساد الحكومي والاهتمام المتزايد بأخطار البيئة. كما دعت العديد من البحوث العلمية على تضمين مقرر الاخلاقيات الهندسية عدد من المعضلات الهندسية الاخلاقية المتنوعة من اجل

مناقشتها خلال تدريس هذا المقرر. كما تم استخدام اساليب ووسائل تعليم خاصة بالأخلاقيات الهندسية ، واستخدام التقنيات الحديثة في تدريسها.

تؤكد المصادر العلمية بانه يجب ان لا نغفل التعاليم الاسلامية التي تحثنا على العمل المفيد والالتزام فيه بأخلاق القويمة ، ويجب ان نؤمن بأن الالتزام بالأخلاق المهنية ليس أمر دنيوياً فحسب كما في النظرة الغربية او الامريكية والتي تهدف الى تجنب الأضرار وتحقيق المنافع المادية فقط ، بل ان النظرة الاسلامية يتعدى ذلك وتسعى رضاء الله سبحانه وتعالى.

- **نشاط تدريبي** : يدور حول :

- اعداد ميثاق اخلاقي وبالتعاون مع استاذ المادة في تخصصك العلمي.
- تشخيص عدد من المعضلات التقنية الاخلاقية في تخصصك العلمي .
- مناقشة المعضلات التقنية (الفنية) الاخلاقية التي يتم تشخيصها.

٦- الاسئلة البعدية

في نهاية الحقيبة

محاضرات هذا المقرر الدراسي ذات **طبيعة خاصة**

لاتعتمد على **اعطاء المعلومات فحسب** ، وانما يقوم على **تنمية فرص الحوار والمناقشة حول المفاهيم الاخلاقية** ، **فالهدف** ليس في حفظ القواعد الاخلاقية ، وتذكرها عند الحاجة ، **انما الهدف هو تطوير قناعة حقيقية لدى الطلبة ، بأهمية الالتزام الخلقي ، وتنمية مهارة الحكم الأخلاقي لديهم واستعدادهم للالتزام الأخلاقي في العمل بعد التخرج.**

وان اسلوب تدريس هذا المقرر الدراسي (اخلاقيات المهنة) يجب ان يتبع الآتي:

- طريقة **المحاضرة الفاعلة** لتأصيل المفاهيم والقواعد الاخلاقية الأساسية.
- **طرائق التدريس الفعالة** كالحوار والمناقشة و العصف الذهني وتمثيل الادوار.

- تضمين **المحاضرات انشطة تعليمية** كحل التمارين والتجارب المستمدة من واقع الحياة المهنية.
- تحقيق **الهدف الاسمى** هو(إجراء البحث الفعلي لإعداد ميثاق أخلاقي لكل تخصص علمي).

- **المصادر** الاساسية :
- (يجب ان تكون المصادر حديثة ورصينة وتجنب استخدام المواقع للتواصل الاجتماعي او Wikipedia او المصادر غير الموثوقة).
-
- **المصادر المقترحة:**
- **(يذكر هنا بعض المصادر المقترحة التي لم تدخل ضمن مصادر بناء الحقيبة لإعطاء الفرصة للمتعلم لإغناء المعلومات و للمزيد من المعرفة)**
-
- **روابط مقترحة ذات صلة:**
- يذكر هنا بعض الروابط ذات الصلة بالمواضيع الخاصة بالمحتوى لزيادة المعرفة او المهارة كان يذر بعض روابط اليوتيوب لمحاضرات ضمن نفس المواضيع او تقدم شرح مفصل لبعض. الفقرات التي لم يتم تغطيتها في المحاضرة ويفضل. ان تكون بصيغة رمز الاستجابة السريع QRC

-