



## وثيقة أخلاقيات المهنة

### للموظفين والإداريين



كلية الطب - جامعة طنطا  
وحدة ضمان الجودة



تاريخ إعتماد مجلس الكلية ٢٠٢٤-١-١٧

[Quality.assuranceunit@med.tanta.edu.eg](mailto:Quality.assuranceunit@med.tanta.edu.eg)

نموذج رقم TP0MED00Q00F110215

إصدار 2020/11/25 (0/1)

## الإعداد

اد/ رباب الكيلاني

## المراجعة

أد/ أمل حشيش



## وثيقة أخلاقيات المهنة للموظفين والإداريين

بكلية طب طنطا

الركيزة الأولى:

## الاطار النظري لأخلاقيات العمل

## ١- مفهوم أخلاقيات العمل :-

تمثل مفهوم الأخلاق أو الأخلاقيات ( Ethics ) مجموعة من القيم والمعايير التي يعتمد عليها أفراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد وما هو سيء، بين ما هو صواب وما هو خطأ، وعلى ما هو مقبول أو غير مقبول اجتماعيا ( نجم، ٢٠٠٠ م، ص ١٨ ) .

وأخلاقيات الإدارة هي مجموعة القواعد والأسس التي يجب على أي موظف التمسك بها والعمل بمقتضاهما ، ليكون ناجحا في تعامله مع الناس وعلى اكتساب ثقة والمعاملين معه من رؤساء ومرؤوسين وناجحا في مهنته ( ياغي، ١٩٩٥ م، ص ٢٧ )

أخلاقيات العمل هي تطبيق المبادئ الأخلاقية على سلوك الأفراد في المنظمات ، وبالتالي فإن القيم هي التي تصوغ أخلاق العمل لكل فرد ومن ثم يتولد من تلك الأخلاقيات ، نمط سلوكي إداري يكون أخلاقيا أو لا أخلاقيا " ( العمر ، ١٩٩٦ م، ص ٨٣ )

## ٢- أسس نظام أخلاقيات العمل :-

" إن مسببات السلوك الإنساني يمكن أن تتوزع على كفتين متوازدين إداهما تسمى بنظام القيم الذاتية ، حيث تلعب المعتقدات الشخصية دورا أساسيا ، أما الكفة الثانية فتتسمى بنظام القيم الاجتماعية حيث تلعب البيئة الخارجية ( اجتماعية ، سياسية ، اقتصادية ) دورا أساسيا فيه " ( ياغي ، ١٩٩٥ م ، ص ١٤٥ )

ويمكن عرضها كالتالي :-

## ١- نظام القيم الذاتية :

حيث يتأثر سلوك الفرد بمجموعة القيم والمعتقدات السلوكية التي تدفعه لسلوك مفضل ولكي يمكن فهم طبيعة السلوك البشري ودوافعه لابد من اكتشاف مجموعة القيم والقواعد التي تؤثر في السلوك وبالتالي تدفع الفرد إلى مسلك معين دون الآخر إذ يعبر الفرد عن قيمه الذاتية بقوله لشريعة أو صحة وجهة نظر معينة تجاه مجموعة من الحقائق .

## ٢- نظام القيم الاجتماعية :

حيث يتتأثر سلوك الفرد بنظام القيم الاجتماعية لدى الفرد نفسه والذي تتفاعل عدة عوامل في تكوينه وهذه العوامل منها ما يتعلق بثقافة الفرد أو البيئة الاجتماعية أو الحضارية أو جماعة العمل فمن طريقها يكتسب الخبرة وتظهر لديه قابلية التعليم ومن ثم الانصهار في إطار نظام القيم الاجتماعية للجماعة والذي ينعكس في الأطر العامة لأخلاقيات العمل التي عن طريقها تتم عملية اغناء روح الانتماء للجماعة .

### ٣- مصادر الأخلاقيات في الإدارة :-

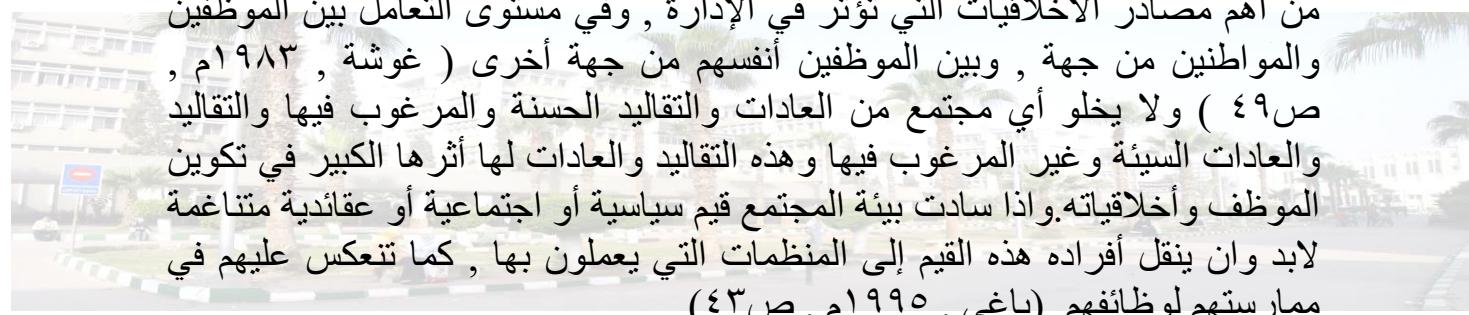
#### أولاً : المصدر الديني :-

" تأمر الأديان السماوية الإنسان بالتقى وطاعة الله وحسن المعاملة والاستقامة في التعامل بين المسؤول وأفراد المجتمع ، ومعاملة الجميع معاملة حسنة لأنهم يقفون أمام القانون المستمد من الشريعة السماوية سواء ، وعليهم الانصياع لأوامر الله يأمرنون بالمعروف وينهون عن المنكر ، وهذا ينعكس بطبيعة الحال على أخلاقيات أي موظف في مجال عمله وإخلاصه فيه واستقامته مع أفراد مجتمعه " ( غوشة، ١٩٨٣م، ص ٦٤ )

وتعتبر الأديان السماوية أهم مصادر الأخلاق للإنسان حيث يستقي منها جميع تصرفاته وسلوكيه ومنهجه في الحياة ، وفي العالم الإسلامي نجد أن الشريعة الإسلامية السمحاء وما تحمله من سمو في المبادئ والقيم مصدر أساسى مهم للأخلاق يستمد منه الإداري المسلم جميع تصرفاته ولسلوكياته في العمل المناط به ، ويعتبر القرآن الكريم ، السنة الشريفة أهم مصادر الأخلاق للإداري والموظف المسلم

#### ثانياً : البيئة الاجتماعية :-

تعتبر البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها المرء بما فيها من عادات وتقاليد واعرف وقيم من أهم مصادر الأخلاقيات التي تؤثر في الإدارة ، وفي مستوى التعامل بين الموظفين والمواطنين من جهة ، وبين الموظفين أنفسهم من جهة أخرى ( غوشة ، ١٩٨٣م ، ص ٤٩ ) ولا يخلو أي مجتمع من العادات والتقاليد الحسنة والمرغوب فيها والتقاليد والعادات السيئة وغير المرغوب فيها وهذه التقاليد والعادات لها أثرها الكبير في تكوين الموظف وأخلاقياته . وإذا سادت بيئه المجتمع قيم سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متاغمة لابد وان ينفل أفراده هذه القيم إلى المنظمات التي يعملون بها ، كما تتعكس عليهم في ممارساتهم لوظائفهم ( ياغي ، ١٩٩٥م ، ص ٤٣ )



### ثالثاً : تشریعات الخدمة المدنیة :-

تشكل اللوائح والأنظمة والقوانين التي تصدرها إدارات الخدمة المدنية ومكاتب العمل في دول العالم مصدراً مهماً من مصادر الأخلاق في العمل الوظيفي وذلك من خلال الضوابط الأخلاقية والقوانين التي تحدد عمل الموظف وسلوكه وحثه على التمسك بالأخلاقيات الفاضلة والعمل على الارتقاء بالعمل الوظيفي وتقديم خدمات للمواطنين (العثيمين ، ١٩٩٣ م ، ص ٦٠).

وتعتبر التشریعات من أهم المصادر التي تتحكم في تسيير الإداره في الوظيفة العامة وتصريف المعاملات وتنفيذ الأوامر ، والمقصود بالتشريعات دستور الدولة وكافة القوانين المنبثقة عنه ، والأنظمة واللوائح الأخرى على مختلف أنواعها ، التي تبحث في أخلاقيات العمل من حيث الانتظام بالعمل مثلاً ، والقيود بقواعد الجدارة والاستحقاق ، وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة وعدم قبول الرشوة ونحوها (غوشة ، ١٩٨٣ ، ص ٥٩).

### **٤- العوامل التي تؤثر على أخلاقيات العمل :-**

وهناك العديد من العوامل والمتغيرات التي قد تؤثر على الأخلاقيات لدى الفرد في العمل، ويمكن عرضها كالتالي :

**١- البيئة الاجتماعية :** يمكن تعريف البيئة الاجتماعية بأنها البيئة التي تجمع بين المنزل والحي والعمل والمجتمع الذي يعيش فيه الفرد ، وما يسودها من تقاليد وعادات ومعتقدات وأحوال اقتصادية واجتماعية وسياسية ، والتي تساهم مساهمة كبيرة في تشكيل سلوك الفرد وتقوين اتجاهاته ، إذ تنمو هذه الاتجاهات والممارسات السلوكية وتطور بتطور مراحل النمو التي يمر بها الفرد .

**٢- البيئة الاقتصادية :** تلعب الأوضاع الاقتصادية في المجتمع الذي يعيش فيه الموظف من غنى وفقر وارتفاع مستوى المعيشة مقابل تدني مستوى الرواتب والأجور دوراً كبيراً في تكوين أخلاقيات الوظيفة من مبادئ واتجاهات وسلوك . كما أنها تؤدي إلى نشوء طبقات اقتصادية متعددة داخل المجتمع الواحد الأمر الذي يؤدي بأن تعتقد كل جماعة مجموعة من المبادئ والاتجاهات حول الجماعة الأخرى ونوع السلوك الذي يجب اتخاذة حيال كل طبقة .

**٣- البيئة السياسية :** لا شك في أن البيئة السياسية التي يعيش الموظف العام في ظلها تلعب دوراً مهماً في تكوين اتجاهاته وأنماط سلوكياته . إذ أن نمط سلوكه أخلاقياً أو لا أخلاقياً يتأثر بدون شك بطبيعة وخصائص تلك البيئة السياسية السائدة ومدى فعاليتها

الرقابة على أنماط السلوك الإداري للموظف العام بحيث تحفز السلوك الإداري الأخلاقي وتردع أو تعاقب السلوك الإداري الأخلاقي .

وقد حث الكثير من المفكرين علي ضرورة ان يعلم الموظف ماله من حقوق وما عليه من واجبات ، حيث يمكن للموظف ان يطلع على مزايا السلوك الايجابي والانضباط في العمل ، وحسن المعاملة لزملائه ولأفراد الجمهور ، وعلى النتائج السلبية التي تتعكس عليه عند ارتكابه المخالفات أو تقصيره في العمل ، حيث سيختار بلا شك التزوع إلى الخير والفضيلة ويتجنب ارتكاب المخالفات التي تؤدي به إلى العقوبة ( غوشة ، ١٩٨٣ م ، ص ١٠١ ).

### الركيزة الثانية :

#### **أ- الصفات الحميدة والذميمة في أخلاقيات الموظف :-**

##### **أولاً : الصفات الحميدة في أخلاقيات الموظف :-**

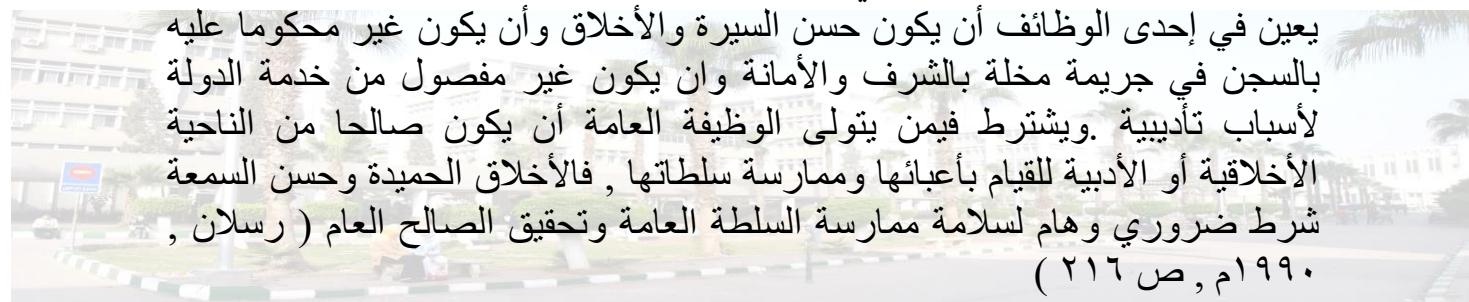
###### **أ- أخلاقيات وظيفية :**

إن العمل وأداء الواجبات الوظيفية بكل دقة وإخلاص أمانة في عنق الموظف ، وعلى جميع المستويات الإدارية ومثال للإخلاص والأمانة في المعاملات في المنظمة : إسناد الوظائف العامة إلى الأكفاء ، الموضوعية في القرار ، حفظ المال العام ، حفظ الحواس والجوارح ، حفظ الودائع ، حفظ أسرار المجالس والمجتمعات إلا ما يضر الصالح العام في المنظمة " ( الأشعري ، ٢٠٠٨ م ، ص ١٨٢ )

###### **ب- أخلاقيات سلوكية :**

تعتبر الأخلاق وحسن السيرة والسلوك من أهم الأمور التي أكد عليها نظام الخدمة المدنية كشرط لتعيين الموظفين في الدولة . وتنص مواد القانون على انه يشترط فيمن

يعين في إحدى الوظائف أن يكون حسن السيرة والأخلاق وأن يكون غير محكما عليه بالسجن في جريمة مخلة بالشرف والأمانة وان يكون غير مقصول من خدمة الدولة لأسباب تأديبية . ويشترط فيمن يتولى الوظيفة العامة أن يكون صالحًا من الناحية الأخلاقية أو الأدبية للقيام بأعبائها وممارسة سلطاتها ، فالأخلاق الحميدة وحسن السمعة شرط ضروري وهام لسلامة ممارسة السلطة العامة وتحقيق الصالح العام ( رسنان ، ١٩٩٠ م ، ص ٢١٦ )



## ثانياً : الصفات الذميمة في أخلاقيات الموظف :

### أ- عدم المحافظة على سرية العمل :

يقصد بها الحرث على عدم إفشاء الإسرار الوظيفية وما تتضمنها من معلومات وبيانات ووثائق ، أتيحت للموظف بحكم منصبه ووظيفته الإطلاع عليها ، والتي ليس بمقدوره الإطلاع عليها لولا مركزه الوظيفي الذي يشغله ، وضرورة المحافظة على سرية العمل لا تقتصر فقط أثناء تأدية الخدمة ، بل تتعداها إلى ما بعد تركه العمل ( العثيمين ، ١٩٩٣ م ، ص ١٠٦ )

### ب- الرشوة :

تعتبر الرشوة من اهم عناصر الفساد الإداري ومن اعظم الجرائم المتقدمة في العالم وبخاصة في المجتمعات العالم الثالث ، وترتاد خطورتها كلما احتل المرتشي منصبا قياديا كبيرا ، لأنها بفساده يفسد من تحته من المرءوسين ومن يليهم أيضا ( الأشعري ، ٢٠٠٨ م ، ص ٢٠٢ )

وتعتبر الرشوة من اخطر الجرائم ومن اسوأ الانحرافات الإدارية التي يجب محاربتها بكل قوة والقضاء عليها وذلك لما يترتب من أضرار وأخطار تهدد المجتمعات ، وعن طريقها تفسد ذم الناس وضمائرهم ، ويضيع الحق وينتشر الظلم والفساد ( العثيمين ، ١٣٨٣ م ، ص ٩٣ )

### ج- المسوبيه :

تعد المسوبيه من الأسباب التي تؤدي إلى انخفاض مستوى الكفاءة في الإدارة الحكومية حيث ان كثيرا من القرارات الإدارية ، أو الإجراءات تقوم على الواسطات ، تعتبر بمثابة اعتداء وانتهاكا لحقوق الآخرين ، فالواسطة تخل بمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين في الحصول على الخدمات الحكومية كما تعد انحرافا في السلطة تجب المساءلة والعقاب " ( العثيمين ، ١٩٩٣ م ، ص ١٦٠ )

### ب- الانحراف الوظيفي :

الانحراف الوظيفي هو كل سلوك يترتب عليه انتهاك للقيم والمعايير التي تحكم سير المجتمع ( الشميري ، ٢٠٠٦ ).

### أنواع الانحراف الوظيفي:

#### ١- الانحرافات التنظيمية :

- ١- عدم احترام العمل .
- ٢- امتناع الموظف عن أداء العمل المطلوب منه .
- ٣- التراخي
- ٤- عدم الالتزام بالأوامر .
- ٥- السلبية .
- ٦- عدم تحمل المسؤولية .
- ٧- إفشاء أسرار العمل .

## ٢- الانحرافات السلوكية:

- ١- عدم المحافظة على كرامة الوظيفة .
- ٢- سوء استعمال السلطة .
- ٣- المحسوبية .
- ٤- الوساطة .

## ٣- الانحرافات المالية:

- ١- مخالفة القواعد والأحكام المالية للمنظمة .
- ٢- الإسراف
- ٣- مخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية .

## ٤- الانحرافات الجنائية:

- ١- الرشوة
- ٢- اختلاس المال العام
- ٣- التزوير

## الركيزة الثالثة :

### آلية تطبيق نموذج أخلاقيات العمل على موظفى كلية طب طنطا :

١١ وضع وثيقة أخلاقية لسلوكيات الموظف ، ويلتزم بها الموظفين داخل الكلية ، حتى يتسمى للموظف فهم أسس أخلاق العمل في المؤسسة ويحاول تطبيقها على نفسه.

١٢ وضع ما يسمى بـ ( الاستشارة الأخلاقية ) في الكلية، ويكون جل إهتمامه تطوير الموظفين "أخلاقياً" وكذلك التحقيق في شكاوى العملاء والمستفيدين.

١٣ عقد دورات تدريبية للموظفين في الكلية هدفها هو توجيه وتعليم الموظفين والعاملين نحو تطوير أنفسهم أخلاقياً وكذلك محاولة إحساس الموظفين بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم .

١٤ تحسين الجانب أو البعد البيئي في العمل الإداري في الكلية وذلك بهدف تطوير كفاءة الموظف والتقليل من السلوكيات غير الأخلاقية في الموظف .

١٥ وجود أو تفعيل المنافسة الشريفة بين الوحدات الإدارية في الكلية، وذلك بهدف أنها تساعد على حماس الموظفين والانتماء للكلية .

١٦ الاستماع إلى الموظفين من خلال عقد جلسة معهم لمعرفة مشاكلهم التي قد تؤدي إلى ظهور السلوكيات غير الأخلاقية ومحاولتها تحوليها إلى سلوكيات أخلاقية مقبولة .

١٧ وضع وسائل أو آليات للضبط الإداري في الكلية ومحاولتها للبعد أو الصد عن السلوكيات الغير الأخلاقية .

١٨ وضع حواجز مادية ومعنوية للموظفين الذين يؤدون عملهم بكل أمانة وإخلاص حتى لا يميل الموظفين إلى استخدام أساليب غير شرعية .

١٩ محاولة تنمية الرقابة الذاتية للموظفين في الكلية من خلال المحاضرات والبرامج المختلفة .

١٠ محاولة اهتمام الكلية بالقيم الاجتماعية الايجابية وعدم فصلها من الموظف داخل الكلية حتى لا يحاول الموظف استخدام الأساليب الغير أخلاقية نتيجة إهمال القيم الاجتماعية والنفسية .

١١ خلق مناخ تنظيمي ايجابي في الكلية يحث على الاجتهد والفعالية لدى الموظفين ، ويكون بذلك عن طريق : السلامة في البناء التنظيمي ، المشاركة الفعالة من قبل الموظفين في اتخاذ القرارات، تحديث نظام الحواجز والمكافآت

١٢ اهتمام من قبل الكلية على قيام دراسات مستمرة عن طريق ادارة متخصصه في ذلك عن العوامل التي تؤثرا إيجابياً أو سلبياً على الموظف من الناحية الأخلاقية، وذلك لمحاولة استخراج النتائج لتلك الدراسة والعمل على صياغة قرارات تجعلها حافزاً للموظف بشكل فعال وإيجابي بما تعود لمصلحة الموظف ومحاوله ظهور السلوكيات الأخلاقية لدى الموظف والبعد عن السلوكيات الغير مقبولة .

**الركيزة الرابعة :**

الإجراءات التصحيحية المقترحة على مجلس الكلية تجاه قيام أي من الموظفين بأحد الانحرافات الوظيفية السابق ذكرها في الوثيقة:

- 1- يتم رصد أي مخالفة من أي موظف في كل إدارة من مديريها وتصعيدها للسيد أمين الكلية للتحقيق فيها واتخاذ الإجراءات المناسبة طبقاً للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بنظام العاملين المنين بالدولة الفصل العاشر والحادي عشر



## ملاحظة:

تم عمل هذه الوثيقة بناء على ورشة عمل ضمت عددا من الموظفين بالكلية

## المراجع :

- ١١ العثيمين , فهد سعود . أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية . مكتبة التوبة . الرياض ١٩٩٣ م .
- ١٢ الأشعري , أحمد داود الوجيز في أخلاقيات العمل . خوارزم العلمية للنشر والتوزيع . الرياض ٢٠٠٨ م .
- ١٣ ياغي , محمد عبد الفتاح . لأخلاقيات في الإدارة جميع الحقوق محفوظة للمؤلف . الأردن . ١٩٩٥ م
- ١٤ العمر , فؤاد عبد الله الإعداد الأخلاقي وأهميته في الإدارة الحكومية في الكويت ودول الخليج العربية . مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية . العدد : ٨٣ الكويت ١٩٩٦ م .
- ١٥ رسلان , أنور احمد الصلاحية الأخلاقية "شرط تولي الوظيفة العامة بمصر ودول مجلس التعاون الخليجي" : دراسة مقارنة , الإدارية العامة . العدد : ٦٥ الرياض ١٤١٠ هـ
- ١٦ نجم , عبود نجم . أخلاقيات الإدارة في عالم متغير المنظمة العربية للتنمية الإدارية . لقاهرة ٢٠٠٠ م
- ٧ الفاخرى، مؤيد الفاخرى. أخلاقيات العمل والإدارة " الجندي المجهول في الصد للمخالفات والسلوكيات غير الأخلاقية" الرياض. ٢ م.
- ٨ الشميري، أحمد بن عبد الرحمن. أخلاقيات الموظف. بريدة السعودية. ٢٠٠٦ م.
- ٩ غوشة، زكي راتب. أخلاقيات الوظيفة في الادارة العامة. الأردن. ١٩٨٣ .



## وثيقة الإعتماد

### مجلس الكلية

٢٢٢٢/١  
٣٣  
٢٠٢٤/١٢/١

جامعة طنطا  
كلية الطب  
قسم أمانة مجلس الكلية

٦٦  
٦٨  
٢٠٢٤/١٢/٢

#### محضر اجتماع مجلس الكلية

٢٠٢٤/١٢/١٧

اجتمع مجلس كلية طب طنطا بجلسته المنعقدة يوم الاربعاء الموافق ٢٠٢٤/١٢/١٧ السادسة العاشرة عشر صباحاً بقاعة مجلس الكلية برئاسة السيد الاستاذ الدكتور / احمد محمد خليه استاذ طب وجراحة العين، عميد الكلية ورئيس مجلس إدارة المستشفيات الجامعية وبحضور كل من:

١. / أ.د/ أحمد محمد غنيم	عميد كلية الطب ورئيس مجلس إدارة المستشفيات الجامعية
٢. / أ.د/ محمد عبد الرحمن سيد حنفيه	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
٣. / أ.د/ محمد عبد الشهبي	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
٤. / أ.د/ هوريدا إسماعيل حسين إسماعيل	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
٥. / أ.د/ هشام أحمد توفيق جبر	أستاذ ورئيس قسم علاج الارام بالاشعاع
٦. / أ.د/ اماني عبد الرحيم عابدين	أستاذ وقائم بتسهيل اعمال مجلس قسم الفارماكولوجيا الطبية
٧. / أ.د/ فريال صلاح الدين القلا	أستاذ ورئيس قسم طب المناطق الحارة والحميات
٨. / أ.د/ لؤي محمد مبروك الأحول	أستاذ ورئيس قسم الامراض الباطنة
٩. / أ.د/ حسام الدين فتح الله الصاوي	أستاذ ورئيس قسم الامراض العصبية والنفسية
١٠. / أ.د/ نبيلين احمد حسن ابو صبيحة	أستاذ ورئيس قسم الطب الشرعي والسموم
١١. / أ.د/ هشاد يوسف فهمي البرادعي	أستاذ ورئيس قسم الفسيولوجيا الطبية
١٢. / أ.د/ علي عبد عبد الدايب	أستاذ وقائم بتسهيل اعمال مجلس قسم الروماتيزم والتاهيل وطب الطبيعى
١٣. / أ.د/ خليل محمد عباس عياد	أستاذ وقائم بتسهيل اعمال قسم الصحة العامة وطب المجتمع
١٤. / أ.د/ ضياء منير عجلان	أستاذ ورئيس قسم التوليد وامراض النساء
١٥. / أ.د/ محمد رمضان عبد الرحيم الشنشوري	أستاذ ورئيس قسم طب الاطفال
١٦. / أ.د/ اسامه السعيد صالح شلبي	أستاذ ورئيس قسم طب وجراحة العيون
١٧. / أ.د/ عبد الحميد محمود البهنسى	أستاذ ورئيس قسم المسالك البولية
١٨. / أ.د/ مجدى عيسى محب سعفان	أستاذ ورئيس قسم الانف والاذن والحنجرة
١٩. / أ.د/ ايمان احمد حسين عيسى	أستاذ وقائم بتسهيل اعمال مجلس قسم الميكروبىولوجيا الطبية والمناعة
٢٠. / أ.د/ منى عبدالحق عبد العظيم	أستاذ ورئيس قسم الباثولوجيا
٢١. / أ.د/ طارق السيد أمين	أستاذ ورئيس قسم الامراض الجلدية والتالاسية
٢٢. / أ.د/ منال محمد على البطش	أستاذ ورئيس الكيمياء الحيوية الطبية
٢٣. / أ.د/ لؤي أسامة إبراهيم أنور منصور	أستاذ بقسم طب المناطق الحارة والحميات
٢٤. / أ.د/ محمد مصطفى حسني	أستاذ ورئيس قسم جراحة العظام
٢٥. / أ.د/ هبة محمد محمد مراد	أستاذ وقائم بتسهيل اعمال رئيس مجلس قسم الباثولوجيا الاكلينيكية
٢٦. / أ.د/ مجدى عبدالعزف سبع	أستاذ متفرغ بقسم جراحة المسالك البولية ورئيس جامعة الأسيق
٢٧. / أ.د/ هشاد خليفة هراس	أستاذ متفرغ بقسم الامراض الباطنة ورئيس الجامعة الأسيق
٢٨. / أ.د/ ايمان محمد السعيد عبدالوهاب	أستاذ بقسم طب القلب والأوعية الدموية وعميد كلية سابق

جامعة طنطا  
كلية الطب  
قسم أمانة مجلس الكلية

- ٩- تحديث واعتماد دليل ادارة الامتحانات والتقويم ٢٠٢٤-٢٠٢٢
- ١٠- اعادة اعتماد استماره تقييم فعالية برنامج تدريبي
- ١١- اعادة اعتماد ٢٠٠٥ model of blue print لائحة
- ١٢- تديث واعتماد model of blue print لائحة النقاط المعتمدة ٢٠١٨ (٢٠٢٢-٢٠٢٣)
- ١٣- اعادة اعتماد وثيقة أنماط التعلم المختلفة لائحة ٢٠٠٥
- ١٤- تديث واعتماد وثيقة أنماط التعلم المختلفة لائحة النقاط المعتمدة (٢٠٠٥)
- ١٥- تديث واعتماد وثيقة نشرات مشكلات التدريس والتعلم
- ١٦- تديث واعتماد نموذج تقييم عرض للطلاب لائحة النقاط المعتمدة (٢٠٠٥)
- ١٧- اعادة اعتماد نموذج تقييم عروض للطلاب لائحة ٢٠٠٥
- ١٨- اعادة اعتماد وثيقة معايير اختيار القيادات الادارية
- ١٩- اعادة اعتماد وثيقة معايير القيادات الاكاديمية
- ٢٠- اعادة اعتماد وثيقة اخلاقيات المهنة
- ٢١- اعادة اعتماد وثيقة اخلاقيات المهنة "تمريض"
- ٢٢- اعادة اعتماد وثيقة اخلاقيات المهنة "موظفين وإداريين"
- خامساً : اعتماد الوثائق الخاصة بمعايير البرنامج والمقررات :
- ١- اعادة تبني المعايير الاكاديمية المرجعية "NARS" ٢٠١٧
- ٢- تديث واعتماد وثيقة تواافق الاهداف الاستراتيجية كلية الطب - جامعة طنطا مع المعايير الاكاديمية المرجعية المتبناة في كلية الطب جامعة طنطا
- ٣- تديث واعتماد وثيقة تواافق رسالت كلية الطب - جامعة طنطا مع المعايير الاكاديمية المرجعية المتبناة في كلية الطب جامعة طنطا
- سادساً : اعتماد الوثائق الخاصة بمعايير الطلاب والخريجين :

جامعة طنطا  
كلية الطب  
قسم امانة مجلس الكلية

١- اعادة اعتماد القواعد المنظمة للقبول لبرامج البكالوريوس للطلاب "المصريين - الماليزيين - الوافدين"  
سابعاً : اعتماد الوثائق الخاصة بمعايير الموارد المالية :

١- اعادة اعتماد الـ NORMS "التقييم الكمي للمساحات والتجهيزات"

٢- اعادة اعتماد وثيقة ادارة الازمات

ثامناً : اعتماد الوثائق الخاصة بمعايير التخطيط الاستراتيجي :

١- اعتماد التقرير السنوي للخطة الاستراتيجية ل الكلية للعام ٢٠٢٣

تاسعاً : اعتماد الوثائق الخمسة بمعايير ادارة الجودة

١- اعادة تشكيل واعتماد مجلس ادارة الجودة بالكلية

٢- اعتماد نسب استيفاء معيار ادارة الجودة بالاقسام

وذلك على النحو الموضح بالذكرة.

القرار: احيط مجلس علماء وهم اطلاعه .

رئيس المجلس

٣

(أ.د/ أحمد محمد غنيم)

٢٠٢٤-٢-٣

أمين المجلس

(أ.د/ محمد جابر بسطوسي)

طبعه لجامعة وقوعه على ملاحظات  
جعفر

٢٠٢٤-٢-٣  
د. زكي جعفر