



وثيقة أخلاقيات المهنة

للموظفين والإداريين



كلية الطب – جامعه طنطا
وحدة ضمان الجودة



تاريخ إعتماء مجلس الكلية ١٧-١-٢٠٢٤

Quality.assuranceunit@med.tanta.edu.eg

نموذج رقم TPOMED00Q00F110215

إصدار 2020/11/25 (0/1)

الاعداد

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, ٢٠٠٠م , ص١٨) .

وأخلاقيات الإدارة هي مجموعة القواعد والأسس التي يجب على أي موظف التمسك بها والعمل بمقتضاها , ليكون ناجحا في تعامله مع الناس وعلى اكتساب ثقة والمتعاملين معه من رؤساء ومرؤسين وناجحا في مهنته (ياغي, ١٩٩٥م, ص٢٧)

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 , ٩٦م, ص٨٣)

٢- أسس نظام أخلاقيات العمل :-

" إن مسببات السلوك الإنساني يمكن أن تتوزع على كفتين متعادلتين إحداها تسمى بنظام القيم الذاتية , حيث تلعب المعتقدات الشخصية دورا أساسيا , أما الكفة الثانية فتسمى بنظام القيم الاجتماعية حيث تلعب البيئة الخارجية (اجتماعية , سياسية , اقتصادية) دورا أساسيا فيه " (ياغي , ١٩٩٥م , ص١٤٥)

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 بقبوله لشرعية أو صحة وجهة نظر معينة تجاه مجموعة من الحقائق .

٢- نظام القيم الاجتماعية :

حيث يتأثر 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 لأخلاق العمل التي عن طريقها تتم عملية اغناء روح الانتماء للجماعة .

٣- مصادر الأخلاقيات في الإدارة :-

أولا : المصدر الدينى :-

" تأمر الأديان السماوية الإنسان بالتقوى 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 يأمرهم بالمعروف وينهون عن المنكر , وهذا ينعكس بطبيعة الحال على أخلاقيات أي موظف في مجال عمله وإخلاصه فيه واستقامته مع أفراد مجتمعه " (غوشه , ١٩٨٣م , ص ٤٦)

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

ثانيا : البيئة الاجتماعية :-

تعتبر البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها المرء بما فيها من عادات وتقاليد واعر ف 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 بيئة المجتمع قيم سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متناغمة لابد وان ينقل أفراد هذه القيم إلى المنظمات التي يعملون بها , كما تنعكس عليهم في ممارستهم لوظائفهم (ياغي , ١٩٩٥م , ص ٤٣)

ثالثا : تشريعات الخدمة المدنية :-

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

وتعتبر التشريعات من أهم المصادر التي تتحكم في تسيير الإدارة 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 مثلا , والتقيد بقواعد الجدارة والاستحقاق , وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة وعدم قبول الرشوة ونحوها (غوشه , 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 كبير في تشكيل سلوك الفرد وتكوين اتجاهاته , إذ تنمو هذه الاتجاهات والممارسات السلوكية وتتطور 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 دورا كبيرا في تكوين أخلاقيات الوظيفة من مبادئ واتجاهات وسلوك . كما أنها تؤدي إلى نشوء طبقات اقتصادية متعددة داخل المجتمع الواحد الأمر الذي يؤدي بأن تعتنق كل جماعة مجموعة من المبادئ والاتجاهات حول الجماعة الأخرى ونوع السلوك الذي يجب اتخاذه حيال كل طبقة .

٣- البيئة السياسية : لا شك في أن البيئة السياسية التي يعيش الموظف العام في ظلها تلعب دورا مهما في تكوين اتجاهاته وأنماط سلوكياته . إذ أن نمط سلوكه أخلاقيا أو لا أخلاقيا يتأثر بدون شك بطبيعة وخصائص تلك البيئة السياسية السائدة ومدى فعالية

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

وقد حث الكثير من المفكرين على 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 تنعكس عليه عند ارتكابه المخالفات أو تقصيره في العمل , حيث سيختار بلا شك النزوع إلى الخير والفضيلة ويتجنب ارتكاب المخالفات التي تؤدي به إلى العقوبة (غوشة , ١٩٨٣م , 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 والاجتماعات إلا ما يضر الصالح العام في المنظمة " (الأشعري , ٢٠٠٨م , 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 محكوما عليه بالسجن في جريمة مخلة بالشرف والأمانة وان يكون غير مفصول من خدمة الدولة لأسباب تأديبية . ويشترط فيمن يتولى الوظيفة العامة أن يكون صالحا من الناحية الأخلاقية أو الأدبية للقيام بأعبائها وممارسة سلطاتها , فالأخلاق الحميدة وحسن السمعة شرط ضروري وهام لسلامة ممارسة السلطة العامة وتحقيق الصالح العام (رسلان , ١٩٩٠م , ص ٢١٦)

ثانيا : الصفات الذميمة في أخلاقيات الموظف :

أ- عدم المحافظة على سرية العمل :

يقصد بها الحرص على عدم إفشاء الأسرار الوظيفية وما تتضمنها من معلومات وبيانات ووثائق , أتيحت للموظف بحكم منصبه ووظيفته الاطلاع عليها , والتي ليس بمقدوره الاطلاع 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 , ١٩٩٣م , ص ١٠٦)

ب- الرشوة :

تعتبر الرشوة من اهم عناصر الفساد الإداري ومن أعظم الجرائم المتفشية في العالم وبخاصة في مجتمعات العالم الثالث , وتزداد خطورتها كلما احتل المرتشي منصبا قياديا كبيرا , لأنه بفساده يفسد من تحته من المرءوسين ومن يليهم أيضا (الأشعري , ٢٠٠٨م , ص ٢٠٢)

وتعتبر الرشوة من اخطر الجرائم ومن أسوأ الانحرافات الإدارية التي يجب محاربتها بكل قوة والقضاء عليها وذلك لما يترتب من أضرار وأخطار تهدد المجتمعات , وعن طريقها تقسد ذمم الناس وضمايرهم , ويضيع الحق وينتشر الظلم والفساد (العثيمين , ٩٣م , ص ١٣٨)

ج- المحسوبية :

تعد المحسوبية 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 , ١٩٩٣م , 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 :

- 1- عدم احترام العمل .
- 2- امتناع الموظف عن أداء العمل المطلوب منه .
- 3- التراخي
- 4- عدم الالتزام بالأوامر .
- 5- السلبية .
- 6- عدم تحمل المسؤولية .
- 7- إفشاء أسرار العمل .

٢- الانحرافات السلوكية:

- 1- عدم المحافظة على كرامة الوظيفة .
- 2- سوء استعمال السلطة .
- 3- المحسوبية .
- 4- الوساطة .

٣- الانحرافات المالية :

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

٤- الانحرافات الجنائية:

- 1- الرشوة
- 2- اختلاس المال العام
- 3- التزوير

الركيزة الثالثة :

آلية تطبيق نموذج أخلاقيات العمل على موظفي كلية طب طنطا :

١١ وضع وثيقة أخلاقية لسلوكيات الموظف , ويلتزم بها الموظفون داخل الكلية , حتى يتسنى 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 "أخلاقيا" وكذلك التحقيق في شكاوى العملاء والمستفيدين.

١٣\ عقد دورات تدريبية للموظفين في الكلية هدفها هو توجيه وتعليم الموظفين والعاملين نحو تطوير أنفسهم أخلاقيا 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 او 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 ومحاولة تحويلها إلى سلوكيات أخلاقية مقبولة .

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

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

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

١١٠\ 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 .

١١١\ خلق مناخ تنظيمي ايجابي في الكلية يحث على الاجتهاد والفعالية لدى الموظفين , ويكون بذلك عن طريق : السلامة في البناء التنظيمي , المشاركة الفعالة من قبل الموظفين في اتخاذ القرارات , تحديث نظام الحوافز والمكافآت

١١٢\ اهتمام من قبل الكلية على قيام دراسات مستمرة عن طريق ادارة متخصصه في ذلك عن العوامل التي تؤثر ايجابيا اوسلبيا على الموظف من الناحية الاخلاقية, وذلك لمحاولة استخراج النتائج لتلك الدراسة والعمل على صياغة قرارات تجعلها حافز للموظف بشكل فعال وإيجابي بما تعود لمصلحة الموظف ومحاولة 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:

- ١- يتم رصد أي مخالفة من أي موظف في كل إدارة من مديرتها وتصعيدها للسيد أمين الكلية للتحقيق فيها واتخاذ الإجراءات المناسبة طبقاً للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بنظام العاملين المدنيين 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 .

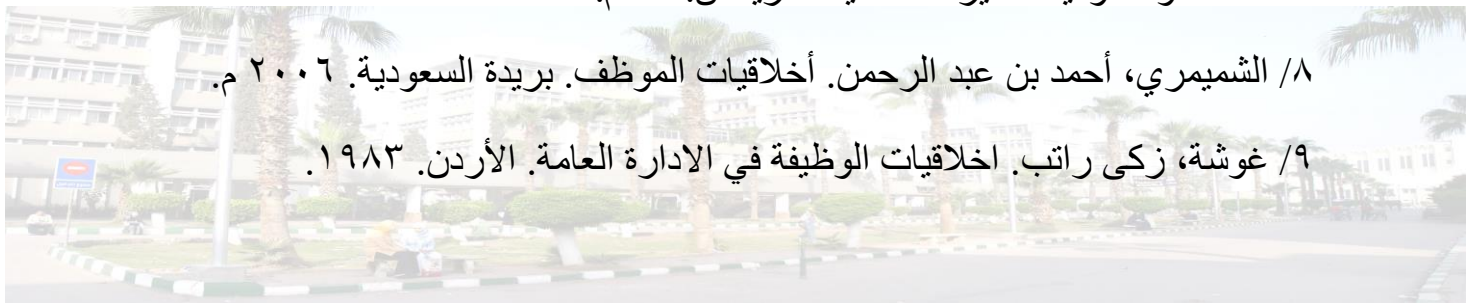
١٥ رسلان , أنور احمد الصلاحية الأخلاقية " شرط تولي الوظيفة العامة بمصر ودول مجلس التعاون الخليجي " : دراسة مقارنة , الإدارة العامة . العدد : ٦٥ الرياض ١٤١٠ هـ

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. ٢٠٠٢ م.

٨/ الشميمري، أحمد بن عبد الرحمن. أخلاقيات الموظف. بريدة السعودية. ٢٠٠٦ م.

٩/ غوشة، زكى راتب. اخلاقيات الوظيفة في الادارة العامة. الأردن. ١٩٨٣.



وثيقة الاعتماد مجلس الكلية

٢٣
٢٠٢٤/١/١٧

جامعة طنطا
كلية الطب
قسم إدارة مجلس الكلية

١١٧
١٨
٢٠٢٤/١/١٧

محضر اجتماع مجلس الكلية

بجلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠٢٤/١/١٧

اجتمع مجلس كلية - طب طنطا بجلسته المنعقدة يوم الاربعاء الموافق ٢٠٢٤/ ١/ ١٧ الساعة الحادية عشر صباحاً بقاعة مجلس الكلية برئاسة السيد الأستاذ الدكتور / أحمد محمد غنيم استاذ طب وجراحة العين، عميد الكلية ورئيس مجلس إدارة المستشفيات الجامعية وبحضور كل من:

١. د/ أحمد محمد غنيم	عميد كلية الطب ورئيس مجلس إدارة المستشفيات الجامعية
٢. د/ محمد عبد الرحمن سيد حنتيرة	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
٣. د/ محمد محمد عبده الشيبيني	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
٤. د/ هويدا إسماعيل حسين إسماعيل	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
٥. د/ هشام أحمد توفيق جبر	استاذ ورئيس قسم علاج الاورام بالأشعاع
٦. د/ أماني عبد الرحيم عابدين	استاذ وقائم بتسيير أعمال مجلس قسم الفارماكولوجيا الطبية
٧. د/ فريال صلاح الدين القلا	استاذ ورئيس قسم طب المناطق الحارة والحميات
٨. د/ لؤي محمد مبروك الأحول	استاذ ورئيس قسم الامراض الباطنة
٩. د/ حسام الدين فتح الله الصاوي	استاذ ورئيس قسم الامراض العصبية والنفسية
١٠. د/ نيفين أحمد حسن ابو صبيحة	استاذ ورئيس قسم الطب الشرعي والسموم
١١. د/ هالة فؤاد يوسف فهمي البرادعي	استاذ ورئيس قسم الفسيولوجيا الطبية
١٢. د/ علي عيد عبد الديب	استاذ وقائم بتسيير أعمال مجلس قسم الروماتيزم والتأهيل والطب الطبيعي
١٣. د/ خليل محمد عباس عياد	استاذ وقائم بتسيير أعمال قسم الصحة العامة وطب المجتمع
١٤. د/ ضياء منير عجلان	استاذ ورئيس قسم التوليد وامراض النساء
١٥. د/ محمد رمضان عبد الرحيم الشنشوري	استاذ ورئيس قسم طب الاطفال
١٦. د/ اسامة السعيد صالح شلبي	استاذ ورئيس قسم طب وجراحة العيون
١٧. د/ عبد الحميد محمود البهنسي	استاذ ورئيس قسم المسالك البولية
١٨. د/ مجدي عيسى محب سفيان	استاذ ورئيس قسم الانف والاذن والحنجرة
١٩. د/ ايمان احمد حسين عيسى	استاذ وقائم بتسيير أعمال مجلس قسم الميكروبيولوجيا الطبية والمناعة
٢٠. د/ منى عبدالحق عبد العظيم	استاذ ورئيس قسم الباثولوجيا
٢١. د/ طارق السيد أمين	استاذ ورئيس قسم الامراض الجلدية والتناسلية
٢٢. د/ منال محمد علي البطش	استاذ ورئيس الكيمياء الحيوية الطبية
٢٣. د/ لؤي أسامة إبراهيم أنور منصور	استاذ بقسم طب المناطق الحارة والحميات
٢٤. د/ محمد مصطفى حسني	استاذ ورئيس قسم جراحة العظام
٢٥. د/ هبه احمد محمد مراد	استاذ وقائم بتسيير أعمال رئيس مجلس قسم الباثولوجيا الاكلينيكية
٢٦. د/ مجدي عبدالرؤف سبع	استاذ متفرغ بقسم جراحة المسالك البولية ورئيس جامعة الأسبق
٢٧. د/ فؤاد خليفة هراس	استاذ متفرغ بقسم الامراض الباطنة ورئيس الجامعة الأسبق
٢٨. د/ ايمن محمد السعيد عبدالوهاب	استاذ بقسم طب القلب والأوعية الدموية وعميد كلية سابق

جامعة طنطا
كلية الطب
قسم إدارة مجلس الكلية

- ٩- تحديث واعتماد دليل ادارة الامتحانات والتقويم ٢٠٢٣-٢٠٢٤
- ١٠- اعادة اعتماد استمارة تقييم فعالية برنامج تدريبي
- ١١- اعادة اعتماد model of blue print لائحة ٢٠٠٥
- ١٢- تحديث واعتماد model of blue print لائحة النقاط المعتمدة ٢٠١٨ والمحدثه-٢٠٢٣
- ١٣- اعادة اعتماد وثيقة أنماط التعلم المختلفه لائحة ٢٠٠٥
- ١٤- تحديث واعتماد وثيقة أنماط التعلم المختلفه لائحة النقاط المعتمدة (٢٠٠٥)
- ١٥- تحديث واعتماد وثيقة نشرات مشكلات التدريس والتعلم
- ١٦- تحديث 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 الاداريه
- ١٩- اعادة اعتماد وثيقة معايير القيادات الاكاديميه
- ٢٠- اعادة اعتماد وثيقة اخلاقيات المهنة
- ٢١- اعادة اعتماد وثيقة اخلاقيات المهنة "تمريض"
- ٢٢- اعادة اعتماد وثيقة اخلاقيات المهنة "موظفين واداريين"
- خامسا : اعتماد الوثائق الخاصه بمعيار البرامج والمقرارت :
- ١- اعادة تبني المعايير الاكاديميه المرجعيه "NARS" 2017
- ٢- تحديث واعتماد وثيقة توافق الاهداف الاستراتيجيه كلية الطب - جامعة طنطا مع المعايير الاكاديميه المرجعيه المتبناة في كلية الطب جامعة طنطا
- ٣- تحديث واعتماد وثيقة توافق رسالت كلية الطب - جامعة طنطا مع المعايير الاكاديميه المرجعيه المتبناة في كلية الطب جامعة طنطا
- سادسا : اعتماد الوثائق الخاصه بمعيار الطلاب والخريجين :



- 31 -