



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الجامعة التقنية الشمالية
كلية البوليتكنك/ الموصل



الحقيبة التعليمية

معلومات عامة

تقنيات صناعة الاطراف والمساند

القسم العلمي:

اخلاقيات المهنة

اسم المقرر:

الثاني

المرحلة / المستوى:

الاول

الفصل الدراسي:

2027-2026

السنة الدراسية:



اخلاقيات المهنة				اسم المقرر:	
تقنيات صناعة الاطراف والمساند				القسم:	
كلية البوليتكنك/ الموصل				الكلية:	
الثاني				المرحلة / المستوى	
الاول				الفصل الدراسي:	
0	عملي	2	نظري	عدد الساعات الاسبوعية:	
2				عدد الوحدات الدراسية:	
NTU 204				الرمز:	
	كليهما	عملي	✓ نظري	نوع المادة	
كلا			هل يتوفر نظير للمقرر في الاقسام الاخرى		
				اسم المقرر النظير	
				القسم	
				رمز المقرر النظير	
معلومات تدريسي المادة					
د. ثائر فائز احمد				اسم مدرس 1 (مدرسي) المقرر:	
استاذ مساعد				اللقب العلمي:	
2025				سنة الحصول على اللقب	
دكتوراه				الشهادة :	
2024				سنة الحصول على الشهادة	
18 سنة				عدد سنوات الخبرة (تدريس)	

أخلاقيات المهنة

المستوى الثاني - قسم تقنيات صناعة الأطراف والمساند

الفصل الدراسي الأول | 2026 / 2027 | 15 محاضرة

هوية الحقيبة

حقيبة تدريسية علمية تطبيقية تجمع المتن المفاهيمي، المواقف الواقعية، الأنشطة الصفية، دراسات الحالة، وأسئلة التفكير الناقد، مع تكييف واضح للممارسة المهنية في تقنيات صناعة الأطراف والمساند.

كلية البوليتكنك - الموصل | قسم تقنيات صناعة الأطراف والمساند

صفحة

أخلاقيات المهنة | تقنيات صناعة الأطراف والمساند | 2026 / 2027

أولاً: التوصيف العلمي للمقرر

يتناول مقرر أخلاقيات المهنة المبادئ والقيم التي تضبط السلوك المهني وتوجه الممارسات والقرارات نحو المسؤولية والنزاهة والعدالة واحترام حقوق الآخرين. ويركز المقرر على تنمية قدرة الطالب على التمييز بين السلوك المهني السليم وغير السليم، ومعالجة المواقف الأخلاقية في بيئة العمل، مع تطبيقها على الممارسة الصحية في مجال تقنيات صناعة الأطراف والمساند، بما يعزز جودة الأداء وسلامة المستفيد والالتزام بالمسؤولية المهنية.

ثانياً: الأهداف العامة

- ترسيخ الوعي بمفهوم الأخلاق وأهميتها في بناء السلوك الفردي والمهني.
- تنمية القدرة على تحليل المواقف المهنية التي تتضمن تعارضاً بين قيم أو واجبات.
- ربط أخلاقيات المهنة بجودة العمل وسلامة المستفيد والثقة بالمؤسسة.

- تطوير السلوك المهني في القياس والتصميم واختيار المواد والتصنيع والتركيب والتسليم والمتابعة.
- تعزيز احترام حقوق المستفيد وخصوصيته وسرية معلوماته وحقه في الفهم والمشاركة والرفض.
- تنمية مهارات التعاون والاتصال المهني وطلب المشورة والتبليغ عن الممارسات التي قد تضر بالمستفيد أو المؤسسة.
- إكساب الطالب القدرة على تحويل القيمة الأخلاقية من قناعة ذهنية إلى سلوك مهني ثابت.

ثالثاً: مخرجات التعلم المتخصصة

- يوظف مبادئ الأمانة والصدق والدقة عند جمع القياسات والبيانات المهنية وتوثيقها.
- يميز بين القرار التقني والقرار الأخلاقي عندما يؤثر ضغط الوقت أو الكلفة في جودة الخدمة.
- يطبق مبادئ العدالة والمساواة في التعامل مع المستفيدين ومواعيد الخدمة وترتيب الأولويات.
- يشرح للمستفيد خصائص المنتج وحدوده ومتطلبات الاستخدام والمتابعة بصورة صادقة ومفهومة.
- يحافظ على خصوصية المستفيد وكرامته أثناء الفحص والقياس والتركيب والتجربة والتعليمات النهائية.
- يتعامل بمهنية مع الزملاء والتخصصات الصحية المساندة ويطلب المشورة عند وجود مشكلة تتجاوز خبرته.
- يطبق متطلبات السلامة والنظافة وضبط الجودة وعدم تسليم منتج غير ملائم أو غير آمن.
- يمارس السلوك المهني في التعليم والتدريب العملي على المرضى دون تعريضهم لضرر أو انتهاك لحقوقهم.

رابعاً: خريطة المحاضرات

العنوان	الوحدة	المحاضرة
الأخلاق: المفهوم والمنشأ	الوحدة 1	01
القواعد العامة للأخلاق ومصادرها وأهميتها	الوحدة 1	02
العمل وسلوكيات العمل	الوحدة 2	03

04	الوحدة 2	المهنة والفرق بين العمل والمهنة والحرفة ومعايير المهنة
05	الوحدة 3	ماهية أخلاقيات المهنة ومردودات الالتزام بها
06	الوحدة 3	خصائص أخلاقيات العمل وصفات المهنة والمستوى المقبول
07	الوحدة 4	الأمانة والصدق والنصح في العمل
08	الوحدة 4	العدل وحسن التعامل وإتقان العمل
09	الوحدة 5	السلوك غير الأخلاقي والفساد الإداري
10	الوحدة 5	الرشوة والغش في العمل
11	الوحدة 6	ترسيخ الأخلاق ومستويات بناء القيم
12	الوحدة 6	وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة والميثاق والتقييم
13	الوحدة 10	خصائص وواجبات عضو الكادر الصحي
14	الوحدة 11	حقوق المريض
15	الوحدات 12-14	المجتمع والبيئة والعلاقات المهنية والتعلم على المرضى

خامساً: منهجية البناء التدريسي

البنية الموحدة لكل محاضرة

(1) سؤال/موقف افتتاحي → (2) صورة أو مشهد واقعي → (3) المفهوم العلمي → (4) مثال تخصصي → (5) مثال مضاد → (6) نشاط جماعي أو لعب أدوار → (7) دراسة حالة → (8) تفكير ناقد → (9) قاعدة مهنية → (10) تقويم سريع.

تمت صياغة التطبيق التخصصي بوصفه طبقة تعليمية مرتبطة بواقع تقنيات صناعة الأطراف والمساند، مثل القياس والتصميم والتصنيع والتركيب والتسليم والمتابعة، مع الفصل الواضح بين المفاهيم الأساسية وبين الأمثلة التطبيقية التي يستخدمها المدرس لإدارة الحوار.

المحاضرة 01

الأخلاق: المفهوم والمنشأ

الإطار العلمي للمحاضرة

الوحدة الأولى | المستوى الثاني | قسم تقنيات صناعة الأطراف والمساند | الفصل الدراسي الأول

أ. نواتج التعلم المستهدفة

- يعرّف الأخلاق بوصفها منظومة من المبادئ والقيم والواجبات المنظمة للسلوك.
- يميز بين الجانب الداخلي والجانب السلوكي للأخلاق.
- يفسر أثر الصفات الفطرية والمكتسبة في تكوين السلوك.
- يربط المفهوم الأخلاقي بقرار مهني في ممارسة الأطراف والمساند.

1. سؤال / موقف افتتحي

ابدأ به قبل التعريفات

أثناء أخذ قياس لطرف صناعي، يلاحظ الطالب أن قيمة أحد القياسات غير مؤكدة. إعادة القياس ستؤخر العمل، لكن اعتماد القياس الحالي قد يؤدي إلى مشكلة في الملاءمة. أي قرار يعكس أخلاقاً مهنية حقيقية؟

2. صورة أو مشهد واقعي

المشهد البصري المقترح

مشهد مقترح: لقطة لعملية أخذ قياسات لمستفيد داخل عيادة أو ورشة، يظهر فيها جهاز قياس وورقة تسجيل. يسأل المدرس: أين يمكن أن يظهر الجانب الأخلاقي في إجراء يبدو تقنياً بحتاً؟

3. المفهوم العلمي

الأخلاق هيئة راسخة في النفس تنعكس على الأفعال بسهولة، وهي منظومة من المبادئ والقيم والواجبات التي تحكم تصرفات الفرد والجماعة. ويتضح فيها جانبان متلازمان: جانب نفسي داخلي يمثل القناعة والنية والإرادة، وجانب سلوكي ظاهر يمثل ما يراه الآخرون في صورة أفعال وعادات ومعاملات. ولهذا لا يكفي أن يعرف الإنسان الفرق بين الصواب والخطأ؛ فالمعيار الأخلاقي يكتمل عندما يختار ما يراه صحيحاً ويترجمه إلى فعل. كما يمكن أن تتداخل الصفات الطبيعية مع الصفات المكتسبة، إذ تتشكل الشخصية الأخلاقية عبر التربية والخبرة والبيئة وما يعتاده الفرد من سلوك.

ملاحظة للمحاضر

قدّم المفهوم أولاً بصورته العامة، ثم اطلب من الطلبة إعادة شرحه بجملة واحدة من واقع تخصصهم.

4. مثال من صناعة الأطراف والمساند

- تطبيق تعليمي تخصصي: الأمانة تبدأ من تسجيل القياس كما تم الحصول عليه، لا كما نتمنى أن يكون.
- الدقة الأخلاقية تظهر عند نقل المعلومات من الفحص إلى التصميم ثم إلى التصنيع دون تغيير أو إخفاء.
- في اختيار مادة أو مكوّن، يجب أن ينعكس احترام حاجة المستفيد على القرار المهني، لا على رغبة العامل في إنهاء العمل بسرعة.
- في المتابعة، الاعتراف بوجود مشكلة في الملاءمة أكثر أخلاقية من إخفائها حفاظاً على صورة الأداء.

5. مثال مضاد: ماذا يحدث إذا غاب المبدأ؟

إذا عوملت الأخلاق على أنها كلام نظري فقط، فقد يعرف الطالب أن الصدق قيمة جيدة لكنه يغير القياس أو يخفي ملاحظة مهمة عندما يكون تحت ضغط الوقت. عندها ينفصل الجانب الداخلي عن السلوك الظاهر، ويصبح الخلل الأخلاقي مؤثراً في الجودة والثقة والسلامة.

6. نشاط جماعي أو لعب أدوار

نشاط Think–Pair–Share: يكتب كل طالب قراراً أولاً للموقف الافتتاحي خلال دقيقة، ثم يناقشه مع زميل، ثم تعرض كل مجموعة قيمة أخلاقية واحدة دعمت قرارها. يدوّن المدرس القيم المتكررة على السبورة: الصدق، المسؤولية، الإتقان، احترام المستفيد.

7. دراسة حالة

حالة تطبيقية للنقاش

حالة: بعد الانتهاء من قياسات مستفيد، يكتشف التقني أن قياساً واحداً تم تدوينه من قراءة سابقة بالخطأ. موعد التسليم قريب، والمستفيد يعتمد على الطرف في نشاط مهم. المطلوب: تحديد المشكلة الأخلاقية، والقيمة المتعارضة، والقرار المهني المبرر.

8. سؤال تفكير ناقد

ناقش ولا تكتفِ بالإجابة نعم / لا

هل الخطأ في القياس مشكلة تقنية فقط، أم يصبح مشكلة أخلاقية عندما يعرف العامل بوجوده ويختار تجاهله؟ وضح الفرق بين حدوث الخطأ وبين طريقة التعامل معه.

9. قاعدة مهنية يخرج بها الطالب

قاعدة المحاضرة

القاعدة المهنية: الأمانة الأخلاقية تبدأ قبل أن يراه الآخرون؛ فلا تُنبت معلومة مهنية إلا بعد التأكد منها، ولا تُخفي معلومة قد تؤثر في سلامة المستفيد أو جودة خدمته.

10. تقويم سريع

- ما المقصود بالأخلاق؟
- ما الفرق بين الجانب الداخلي والجانب السلوكي؟
- اذكر مثلاً واحداً يتحول فيه مبدأ أخلاقي إلى سلوك في القياس أو التوثيق.

المحاضرة 02

القواعد العامة للأخلاق ومصادرها وأهميتها

الإطار العلمي للمحاضرة

الوحدة الأولى | المستوى الثاني | قسم تقنيات صناعة الأطراف والمساند | الفصل الدراسي الأول

أ. نواتج التعلم المستهدفة

- يعدد القواعد العامة للأخلاق.
- يميز بين النظام القيمي الاجتماعي والنظام القيمي الذاتي.
- يفسر كيفية نشوء السلوك الأخلاقي من تفاعل القناعة والبيئة والخبرة.
- يشرح أهمية الأخلاق للفرد والمجتمع وفي بيئة العمل الصحية.

1. سؤال / موقف افتتحي

ابدأ به قبل التعريفات

موظف يعرف أن أحد المراجعين لديه معرفة شخصية بمسؤول في المؤسسة، ويطلب تجاوز الدور. هل الاستجابة له مجرد مجاملة أم قرار أخلاقي يجب تحليله؟

2. صورة أو مشهد واقعي

المشهد البصري المقترح

مشهد مقترح: شاشة انتظار أو سجل مواعيد يظهر فيه أكثر من مستفيد، مع شخص يطلب تقديم مواعده. يسأل المدرس: ما القاعدة التي يجب أن تحكم القرار؟

3. المفهوم العلمي

تقوم القواعد العامة للأخلاق على القيام بالعمل الصالح وتعزيزه، وقدرة الإنسان على ضبط نفسه وإرادته، والتعامل مع الآخرين بالعدل والمساواة، واحترام حقوقهم وكرامتهم. وتنبع الأخلاق من ركنين متداخلين: نظام القيم الاجتماعية وما يسود في الأسرة والجماعة والعمل والمجتمع، والنظام القيمي الذاتي المتصل بالشخصية والمعتقدات والخبرة السابقة والتعليم. وتكتسب الأخلاق أهميتها لأنها تساعد الفرد على اختيار سلوكه وضبط رغباته وتمنحه قدراً من الثبات أمام الضغوط، كما تسهم للمجتمع في الاستقرار والتماسك وتحديد المبادئ التي تضبط العلاقات.

ملاحظة للمحاضر

قدّم المفهوم أولاً بصورته العامة، ثم اطلب من الطلبة إعادة شرحه بجملة واحدة من واقع تخصصهم.

4. مثال من صناعة الأطراف والمساند

- تطبيق تعليمي تخصصي: عند ترتيب مواعيد المستفيدين، يكون الأصل تطبيق قاعدة واضحة على الجميع.
- في تسليم الأطراف أو المساند، لا ينبغي تقديم مستفيد على آخر لمجرد صداقة أو قرابة إذا كان ذلك يخالف النظام المعتمد.
- احترام الكرامة يظهر في طريقة الحديث عن الحاجة الوظيفية للمستفيد وفي التعامل مع حالته دون سخرية أو تقليل.

5. مثال مضاد: ماذا يحدث إذا غاب المبدأ؟

عندما يصبح السلوك الشائع هو معيار الصحة الأخلاقية، فقد يبرر الشخص الخطأ بعبارته: "الجميع يفعل ذلك". لكن شيوع الممارسة لا يجعلها صحيحة، ولا يعفي الفرد من مسؤوليته عن قراره.

6. نشاط جماعي أو لعب أدوار

عصف ذهني: يعرض المدرس أربعة مصادر للسلوك: الأسرة، المؤسسة التعليمية، بيئة العمل، الخبرة الشخصية. يطلب من المجموعات وضع مثال واحد لكل مصدر ينعكس في سلوك تقني الأطراف والمساند.

7. دراسة حالة

حالة تطبيقية للنقاش

حالة: يواجه تقني جديد ضغطاً من زميل أقدم لتجاوز ترتيب المواعيد لصالح شخص معروف. المطلوب تحديد القاعدة الأخلاقية ذات الصلة، والآثار على العدالة والثقة، وصياغة رد مهني يحفظ الاحترام دون مخالفة المبدأ.

8. سؤال تفكير ناقد

ناقش ولا تكتفِ بالإجابة نعم / لا

هل يمكن أن يكون الشخص حسن النية لكنه يتخذ قراراً غير عادل؟ كيف تؤثر النية والقواعد والسلوك الظاهر معاً في الحكم على الموقف؟

9. قاعدة مهنية يخرج بها الطالب

قاعدة المحاضرة

القاعدة المهنية: لا تُعاسر العدالة بما نسمح به لأنفسنا، بل بما نقبله قاعدةً يمكن تطبيقها على الجميع في الظروف نفسها.

10. تقويم سريع

- اذكر قاعدتين من القواعد العامة للأخلاق.
- ما الركبان الرئيسان لمصادر الأخلاق؟ اذكر أثراً واحداً للأخلاق في الفرد وأثراً واحداً في المجتمع.

المحاضرة 03

العمل وسلوكيات العمل

الإطار العلمي للمحاضرة

الوحدة الثانية | المستوى الثاني | قسم تقنيات صناعة الأطراف والمساند | الفصل الدراسي الأول

أ. نواتج التعلم المستهدفة

- يبين أهمية العمل في حياة الإنسان.
- يشرح معنى سلوكيات العمل وعناصرها الأساسية.
- يميز بين أثر ثقافة المؤسسة وأخلاق الموظف والأنظمة والجمهور الخارجي.
- يطبق سلوكيات العمل على بيئة الورشة أو المختبر الصحي.

1. سؤال / موقف افتتحي

ابدأ به قبل التعريفات

هل يكفي أن ينجز العامل المهمة المطلوبة منه؟ أم أن طريقة الإنجاز واحترام الوقت والسلامة والزملاء جزء من معنى العمل المهني؟

2. صورة أو مشهد واقعي

المشهد البصري المقترح

مشهد مقترح: ورشة فيها عامل ينجز مهمة بسرعة وآخر يتوقف للتحقق من القياسات واشتراطات السلامة. يسأل المدرس: أي السلوكين يخدم جودة العمل على المدى البعيد؟

3. المفهوم العلمي

العمل جزء أساسي من حياة الإنسان، ولا تستقيم ثماره من دون ضوابط أخلاقية توجه مساره. وسلوكيات العمل هي مجموعة من المعايير والقيم التي تساعد الأفراد على التمييز بين السلوك الصحيح والخطئ داخل بيئة العمل. وتتأثر هذه السلوكيات بثقافة المؤسسة وما تسوده من قيم وأعراف، وبأخلاق الموظف نفسه، وبالأنظمة والسياسات الداخلية، وبالجمهور الخارجي وعوامل السوق والتغير التقني. لذلك فإن السلوك المهني لا يتشكل من شخصية الفرد وحدها، بل من تفاعل الشخص مع البيئة التنظيمية التي يعمل فيها.

ملاحظة للمحاضر

قدّم المفهوم أولاً بصورته العامة، ثم اطلب من الطلبة إعادة شرحه بجملة واحدة من واقع تخصصهم.

4. مثال من صناعة الأطراف والمساند

- تطبيق تعليمي تخصصي: الالتزام بوقت الورشة، ترتيب الأدوات، تحديث سجلات العمل، واحترام تعليمات السلامة كلها سلوكيات مهنية وليست تفاصيل ثانوية.
- التواصل بين الفحص والتصميم والتصنيع والتركيب يحتاج إلى نقل واضح للمعلومات لتجنب الأخطاء.
- عند استخدام الأجهزة أو المواد، يجب الالتزام بالإجراءات المؤسسية وعدم التعامل مع موارد العمل على أنها ملك شخصي.

5. مثال مضاد: ماذا يحدث إذا غاب المبدأ؟

في بيئة لا توجد فيها ثقافة تنظيمية واضحة، قد يصبح السلوك الشخصي هو القاعدة. وإذا لم توجد متابعة أو تعليمات مفهومة، يمكن أن تنتشر ممارسات مثل إهمال التوثيق أو تأخير الأعمال أو استخدام الموارد بشكل غير منضبط.

6. نشاط جماعي أو لعب أدوار

نشاط مجموعات: أعط كل مجموعة موقفاً: التأخر، عدم تحديث السجل، استخدام الهاتف أثناء العمل، ترك الأدوات دون ترتيب. تحدد المجموعة ما إذا كان السلوك يؤثر في الإنتاجية أو السلامة أو الثقة، ثم تقترح بديلاً مهنيًا.

7. دراسة حالة

حالة تطبيقية للنقاش

حالة: حدث تأخير في تسليم جهاز بسبب عدم تسجيل مرحلة من مراحل التصنيع، وكل عضو في الفريق يعتقد أن مسؤولية التسجيل تقع على زميله. المطلوب: تحديد عناصر سلوك العمل التي غابت، واقتراح طريقة تنظيم تمنع تكرار المشكلة.

8. سؤال تفكير ناقد

ناقش ولا تكتفِ بالإجابة نعم / لا

عندما تكون القواعد واضحة، ما الذي يبقى مسؤولية الفرد؟ وهل يمكن للنظام الجيد أن يعوض غياب الضمير المهني؟

9. قاعدة مهنية يخرج بها الطالب

قاعدة المحاضرة

القاعدة المهنية: السلوك المهني هو الطريقة التي ننجز بها العمل، لا مجرد إنجاز المهمة في نهايتها.

10. تقويم سريع

- عرّف سلوكيات العمل.
- اذكر أربعة عناصر تؤثر فيها.
- أعط مثالاً على سلوك مهني غير مرتبط مباشرة بمهارة التصنيع لكنه يؤثر في جودة العمل.

المحاضرة 04

المهنة والفرق بين العمل والمهنة والحرفة ومعايير المهنة

الإطار العلمي للمحاضرة

الوحدة الثانية | المستوى الثاني | قسم تقنيات صناعة الأطراف والمساند | الفصل الدراسي الأول

أ. نواتج التعلم المستهدفة

- يعرف المهنة ويشرح خصائصها الأساسية.
- يميز بين العمل والمهنة والحرفة.
- يعدد المعايير التي تقوم عليها المهنة.
- يربط المعرفة والتكوين والاستقلالية وخدمة المجتمع بممارسة تقنيات الأطراف والمساند.

1. سؤال / موقف افتتحي

ابدأ به قبل التعريفات

طالب تعلم مهارة تصنيع قطعة بسيطة خلال أيام من التدريب، بينما احتاج تخصص الأطراف والمساند إلى دراسة أكاديمية وتدريب عملي مستمر. ما الذي يجعل الممارسة المهنية مختلفة عن مجرد أداء عمل يدوي؟

2. صورة أو مشهد واقعي

المشهد البصري المقترح

مشهد مقترح: صورتان متجاورتان؛ ورشة عامة للعمل اليدوي، ومختبر أطراف ومساند يتضمن قياساً وتصميماً وتصنيعاً وفحص جودة. يسأل المدرس: ما المعارف والمسؤوليات التي تفصل بينهما؟

3. المفهوم العلمي

المهنة عمل منظم يحتاج إلى معرفة متخصصة ومهارة وإعداد أكاديمي وتدريب عملي، وتتميز عن العمل العام بارتباطها بمعايير واضحة في المعرفة والأداء والمسؤوليات. والحرفة في معناها العام عمل يدوي يمكن اكتساب مهاراته بالتدريب، بينما لا يكون كل عمل مهنة؛ فالمهنة تتطلب إتقاناً ومعرفة دقيقة. وتقوم المهنة على ثقافة عامة ومتخصصة، وتكوين مهني مستمر، واحتراف منظم، وأخلاقيات مهنية تحدد الحقوق والواجبات، وقدر من الاستقلالية، واتجاه نحو خدمة المجتمع وعدم تحويل المهنة إلى وسيلة للاستغلال.

ملاحظة للمحاضر

قدّم المفهوم أولاً بصورته العامة، ثم اطلب من الطلبة إعادة شرحه بجملة واحدة من واقع تخصصهم.

4. مثال من صناعة الأطراف والمساند

- تطبيق تعليمي تخصصي: تقنيات الأطراف والمساند تتطلب فهم التشريح والقياسات والمواد والتصميم والتصنيع والملاءمة والتقييم والمتابعة، لذلك لا تختزل في مهارة يدوية واحدة.
- التكوين المهني يستمر بعد التخرج من خلال متابعة المستجدات في المواد والأجهزة وتقنيات التصنيع.
- الاستقلالية المهنية لا تعني العمل بلا نظام، بل اتخاذ القرار ضمن المعرفة والأنظمة والمسؤولية.

5. مثال مضاد: ماذا يحدث إذا غاب المبدأ؟

عندما تختزل المهنة في سرعة الإنجاز أو المهارة اليدوية فقط، يمكن أن يُهمل الجانب المعرفي أو الأخلاقي أو مسؤولية الخدمة، وقد يؤدي ذلك إلى قرارات لا تراعي حاجة المستفيد.

6. نشاط جماعي أو لعب أدوار

نشاط تصنيف: توزع على المجموعات بطاقات تحمل: "عمل عام - مهنة - حرفة" مع أمثلة مختلفة. المطلوب تصنيفها وتبرير الاختيار وفق المعرفة والإعداد والمسؤولية وليس وفق قيمة العمل الاجتماعية.

7. دراسة حالة

حالة تطبيقية للنقاش

حالة: تقني ماهر في التصنيع لكنه لم يتابع أي تدريب حديث منذ تخرجه ويستمر في استخدام إجراء أصبح غير مناسب للحالات التي يتعامل معها. ناقش أي معيار من معايير المهنة لم يتحقق، وكيف يمكن معالجته.

8. سؤال تفكير ناقد

ناقش ولا تكتفِ بالإجابة نعم / لا

هل يمكن لشخص أن يكون ماهراً في العمل اليدوي لكنه غير مستوفٍ لمتطلبات المهنة؟ وما أثر ذلك على سلامة المستفيد؟

9. قاعدة مهنية يخرج بها الطالب

قاعدة المحاضرة

القاعدة المهنية: المهنة معرفة وتكوين وإتقان وأخلاق وخدمة للمجتمع، وليست مهارة يدوية منفردة.

10. تقويم سريع

- ما الفرق بين العمل والمهنة؟
- كيف تختلف الحرفة عن المهنة؟
- اذكر ثلاثة معايير يجب أن تقوم عليها المهنة.

المحاضرة 05

ماهية أخلاقيات المهنة ومردودات الالتزام بها

الإطار العلمي للمحاضرة

الوحدة الثالثة | المستوى الثاني | قسم تقنيات صناعة الأطراف والمساند | الفصل الدراسي الأول

أ. نواتج التعلم المستهدفة

- يعرّف أخلاقيات المهنة.
- يفسر علاقتها بأداء العمل والتعامل مع المستفيدين.
- يعدد أبرز المردودات الإيجابية للالتزام بها.
- يربط الأخلاقيات بالثقة والجودة والعمل الجماعي.

1. سؤال / موقف افتتحي

ابدأ به قبل التعريفات

طرف صناعي ممتاز من الناحية الهندسية، لكن صاحبه لم يشرح للمستفيد حدوده ولم يستمع إلى شكواه. هل يمكن وصف الخدمة بأنها مهنية بالكامل؟

2. صورة أو مشهد واقعي

المشهد البصري المقترح

مشهد مقترح: مستفيد يحاول استخدام جهاز تم تسليمه له، ويبدو أنه يحتاج إلى شرح أو تعديل. يسأل المدرس: أين تبدأ أخلاقيات المهنة وأين تنتهي الجوانب الفنية؟

3. المفهوم العلمي

أخلاقيات المهنة هي مجموعة المعايير السلوكية والقيم والنظم التي يلتزم بها صاحب المهنة أثناء أداء العمل والتعامل داخل بيئة العمل ومع المستفيدين، مع مراعاة صحة الإنسان وسلامة البيئة. وهي لا تتعلق بالجانب الفني وحده، بل بكيفية استعمال المعرفة والمهارة في إطار من المسؤولية والصدق والاحترام. ويحقق الالتزام بها مردودات متعددة، منها الحد من الممارسات غير العادلة، توجيه العمل إلى الأكفأ، دعم روح الفريق والإنتاجية، زيادة الثقة بالمؤسسة والعاملين فيها، وتقليل المخالفات والمنازعات، وتوفير مرجع يساعد على تحديد السلوك الواجب.

ملاحظة للمحاضر

قدّم المفهوم أولاً بصورته العامة، ثم اطلب من الطلبة إعادة شرحه بجملة واحدة من واقع تخصصهم.

4. مثال من صناعة الأطراف والمساند

- تطبيق تعليمي تخصصي: جودة الطرف لا تعني دقة التصنيع فقط؛ بل تشمل صدق المعلومات، واحترام المستفيد، وسلامة الاستخدام، ووضوح تعليمات المتابعة.
- عند وجود عيب في المنتج، يكون التعامل الشفاف معه جزءاً من الأخلاق المهنية مهما كانت تكلفة المعالجة.
- احترام أدوار الفريق يساهم في منع تناقض التعليمات بين أعضاء الفريق الصحي.

5. مثال مضاد: ماذا يحدث إذا غاب المبدأ؟

إذا فهم النجاح المهني على أنه نتيجة تقنية فقط، فقد يلجأ العامل إلى إخفاء المعلومة التي قد تضر بصورة المؤسسة. وهذا يحقق مصلحة قصيرة الأجل على حساب الثقة والاستدامة.

6. نشاط جماعي أو لعب أدوار

لعب أدوار: مستفيد، تقني، مسؤول إشراف. السيناريو: ظهرت مشكلة بسيطة في الملاءمة بعد التسليم. على كل دور أن يوضح كيف يتعامل مع المشكلة وفق أخلاقيات المهنة.

7. دراسة حالة

حالة تطبيقية للنقاش

حالة: مستفيد يشكو من عدم الراحة، والفني يرى أن الجهاز مطابق للتصميم. هل يكفي الدفاع عن سلامة التصميم؟ أم يجب إعادة تقييم التجربة والبحث عن حل؟ صغ قراراً يحافظ على الكفاءة وحقوق المستفيد معاً.

8. سؤال تفكير ناقد

ناقش ولا تكتفِ بالإجابة نعم / لا

كيف يمكن لأخلاقيات المهنة أن تكون مرجعاً عندما لا توجد تعليمات تفصيلية لكل موقف؟

9. قاعدة مهنية يخرج بها الطالب

قاعدة المحاضرة

القاعدة المهنية: الممارسة المهنية الجيدة لا تُقاس بما صنعت فقط، بل بكيفية اتخاذ القرار وكيفية التعامل مع أثره في المستفيد والمؤسسة.

10. تقويم سريع

- عرّف أخلاقيات المهنة.
- اذكر ثلاثة مردودات إيجابية للالتزام بها.
- ما العلاقة بين أخلاقيات المهنة والثقة بالمؤسسة؟

المحاضرة 06

خصائص أخلاقيات العمل وصفات المهنة والمستوى المقبول

الإطار العلمي للمحاضرة

الوحدة الثالثة | المستوى الثاني | قسم تقنيات صناعة الأطراف والمساند | الفصل الدراسي الأول

أ. نواتج التعلم المستهدفة

- يشرح خصائص أخلاقيات العمل مثل الموثوقية والتفاني والسلوك المهني.
- يعدد الصفات الأخلاقية للمهنة.
- يشرح الخطوات المؤدية إلى مستوى مقبول من الأخلاقيات المهنية.
- يترجم الانضباط والتنظيم والاتصال والتعاون إلى سلوك تخصصي.

1. سؤال / موقف افتتحي

ابدأ به قبل التعريفات

تقتي يصل في الوقت، ينفذ ما وعد به، لكنه لا يحسن التواصل مع الفريق ويترك السجلات ناقصة. هل نستطيع وصف أدائه بأنه مهني؟

2. صورة أو مشهد واقعي

المشهد البصري المقترح

مشهد مقترح: لوحة مهام أسبوعية فيها مواعيد ومراحل، يقابلها سجل غير مكتمل. يسأل المدرس: هل الانضباط وحده يكفي لبناء أخلاقيات العمل؟

3. المفهوم العلمي

من خصائص أخلاقيات العمل الموثوقية والصدق والتفاني والسلوك المهني. ومن الصفات الجامعة للمهنة: حسن السيرة وجودة الأداء، الاستقامة، التعاون، الأمانة، والمحبة التي تتجسد في الإحسان والإيثار. ويصل العامل إلى مستوى مقبول من الأخلاقيات من خلال مجموعة مترابطة من الممارسات تبدأ بالانضباط ومعرفة الواجبات وإدارة الوقت، وتمتد إلى صفات الموظف، والعمل ضمن الفريق، والمظهر المناسب، والمواقف الإيجابية، والإنتاجية، والمهارات التنظيمية، والاتصال، والتعاون، والاحترام.

ملاحظة للمحاضر

قدّم المفهوم أولاً بصورته العامة، ثم اطلب من الطلبة إعادة شرحه بجملة واحدة من واقع تخصصهم.

4. مثال من صناعة الأطراف والمساند

- تطبيق تعليمي تخصصي: الانضباط يعني معرفة تسلسل العمل من أخذ القياس إلى التسليم، وتوثيق كل مرحلة في وقتها.
- التعاون يظهر عندما ينقل التقني ملاحظة مهمة إلى زميله أو يطلب المشورة بدلاً من إخفاء المشكلة.
- الاحترام يشمل احترام المستفيد والزملاء والموارد والوقت وإجراءات السلامة.

5. مثال مضاد: ماذا يحدث إذا غاب المبدأ؟

إهمال خطوة صغيرة مثل تحديث القياس أو توثيق التعديل قد لا يسبب مشكلة فوراً، لكنه يضعف موثوقية الفريق ويجعل تتبع سبب الخطأ أكثر صعوبة.

6. نشاط جماعي أو لعب أدوار

نشاط تقييم ذاتي: يختار كل طالب ثلاث مهارات سلوكية يراها قوية لديه وثلاثاً تحتاج إلى تطوير. ثم تصمم المجموعة "بطاقة مهنية أسبوعية" تحتوي على الانضباط، التوثيق، الاتصال، التعاون والاحترام.

7. دراسة حالة

حالة تطبيقية للنقاش

حالة: في فريق تصنيع، ينجز أحد الأعضاء الجزء الفني بكفاءة لكنه يرفض مشاركة المعلومات مع الزملاء، فيضطر الفريق إلى إعادة بعض العمل. المطلوب تحديد الصفات الغائبة وتأثيرها في الإنتاجية والوقت.

8. سؤال تفكير ناقد

ناقش ولا تكتفِ بالإجابة نعم / لا

أيهما أخطر على جودة الفريق: نقص المهارة الفنية أم ضعف التعاون عند وجود المهارة؟ استند إلى طبيعة العمل التشاركي.

9. قاعدة مهنية يخرج بها الطالب

قاعدة المحاضرة

القاعدة المهنية: الأخلاق المهنية نظام من السلوكيات اليومية؛ لا يكفي أن تكون كفواً إذا كان عملك غير منضبط أو غير موثق أو غير تعاوني.

10. تقويم سريع

- اذكر ثلاث خصائص لأخلاقيات العمل. ما دور الاتصال والتعاون في العمل المهني؟
- ما الخطوات التي تصل بالموظف إلى مستوى مقبول من الأخلاقيات؟

المحاضرة 07

الأمانة والصدق والنصح في العمل

الإطار العلمي للمحاضرة

الوحدة الرابعة | المستوى الثاني | قسم تقنيات صناعة الأطراف والمساند | الفصل الدراسي الأول

أ. نواتج التعلم المستهدفة

- يشرح الأمانة في العمل ومظاهرها.
- يميز بين الصدق والادعاء في عرض المعلومات المهنية.
- يبين أسلوب النصح المهني.
- يطبق القيم الثلاث في إجراءات العمل التخصصية.

1. سؤال / موقف افتتحي

ابدأ به قبل التعريفات

إذا كان تعديل بسيط في القياس سيجعل النتيجة تبدو أفضل على الورق، هل يجوز تسجيله بهذه الصورة؟ ولماذا؟

2. صورة أو مشهد واقعي

المشهد البصري المقترح

مشهد مقترح: ورقة قياسات أمام فني مع رقم تم تصحيحه بالقلم. يسأل المدرس: ما الفرق بين تصحيح خطأ موثق وبين تغيير معلومة لتجميل النتيجة؟

3. المفهوم العلمي

الأمانة تعني المحافظة على ما أوُتمن عليه الإنسان، وأداء الأعمال الموكلة إليه بمسؤولية وعلى أحسن وجه. وتظهر في الامتناع عما ليس للمرء بحق، وأداء الحقوق، وحفظ ما تم الائتمان عليه. أما الصدق فهو مطابقة القول والفعل للحقيقة أو الواقع، ولذلك يشمل عرض المعلومات كما هي وعدم إخفاء ما يؤثر في القرار. والنصح خلق مهني يقوم على الرغبة في الإصلاح والمصلحة، ويكون بروح المودة ومن دون تعنيف أو تشهير، ويفضل أن يقدم بصورة تحفظ كرامة الشخص وتحقق الغرض المهني.

ملاحظة للمحاضر

قدّم المفهوم أولاً بصورته العامة، ثم اطلب من الطلبة إعادة شرحه بجملة واحدة من واقع تخصصهم.

4. مثال من صناعة الأطراف والمساند

- تطبيق تعليمي تخصصي: الأمانة في القياس تعني عدم تعديل الرقم لمجرد الوصول إلى شكل تصميمي مرغوب.
- الصدق في تسليم المنتج يعني توضيح ما يمكن للجهاز أن يحققه وما يحتاج إلى متابعة أو تكييف.
- النصيحة في الورشة يعني تنبيه الزميل إلى الخطأ بطريقة مهنية تحفظ علاقته بالفريق وتمنع تكراره.

5. مثال مضاد: ماذا يحدث إذا غاب المبدأ؟

غياب الأمانة يجعل السجل المهني غير موثوق، وغياب الصدق يجعل المستفيد يتخذ قراراً على معلومات ناقصة، وتحول النصيحة إلى تشهير قد يخلق مقاومة ويزيد المشكلة بدلاً من حلها.

6. نشاط جماعي أو لعب أدوار

لعب أدوار ثنائي: طالب يلاحظ خطأً في تسجيل القياس، وزميله هو من قام بالتسجيل. يجب على الأول تقديم النصيحة، وعلى الثاني الاستجابة دون دفاع شخصي، ثم تناقش المجموعة عناصر النصيحة الجيدة.

7. دراسة حالة

حالة تطبيقية للنقاش

حالة: اكتشف فني قبل التصنيع أن البيانات الواردة في نموذج العمل غير متسقة مع القياس المباشر. صاحب العمل يطلب منه متابعة التصنيع دون إعادة التحقق. المطلوب اختيار موقف مهني وتقديم صياغة تحفظ الاحترام وتمنع استمرار الخطأ.

8. سؤال تفكير ناقد

ناقش ولا تكتفِ بالإجابة نعم / لا

هل يمكن أن يكون الشخص صادقاً لكنه غير أمين مهني؟ أعط مثلاً يبين الفرق بين القيمة والسلوك المركب.

9. قاعدة مهنية يخرج بها الطالب

قاعدة المحاضرة

القاعدة المهنية: لا تجعل ضغط الوقت أو الخوف من اللوم سبباً لتغيير الحقيقة أو إخفائها؛ وصحح الخطأ بالحوار المهني المبكر.

10. تقويم سريع

- ما المقصود بالأمانة؟
- ما المقصود بالصدق؟
- كيف تقدم نصيحة مهنية دون إهانة الزميل؟

المحاضرة 08

العدل وحسن التعامل وإتقان العمل

الإطار العلمي للمحاضرة

الوحدة الرابعة | المستوى الثاني | قسم تقنيات صناعة الأطراف والمساند | الفصل الدراسي الأول

أ. نواتج التعلم المستهدفة

- يشرح العدل في أداء الوظيفة.
- يطبق حسن التعامل في المواقف المهنية.
- يفسر معنى إتقان العمل وأسباب ضعفه.
- يحلل أثر المحسوبية وسوء التواصل وضعف الإتقان في خدمة المستفيد.

1. سؤال / موقف افتتحي

ابدأ به قبل التعريفات

مستفيدان يحتاجان إلى الخدمة نفسها، لكن أحدهما قريب من أحد العاملين. هل يجوز تغيير الدور؟ وما علاقة ذلك بالعدل؟

2. صورة أو مشهد واقعي

المشهد البصري المقترح

مشهد مقترح: لوحة مواعيد أو قائمة انتظار واضحة، مع طلب استثناء غير مبرر. يسأل المدرس: كيف نعرف أن النظام عادل؟

3. المفهوم العلمي

العدل هو إعطاء كل ذي حق حقه، ويظهر في علاقة المسؤول بالموظفين، والموظف برئيسه، والزلاء بعضهم ببعض، والموظف بالمستفيدين. ومن مظاهره تجنب الانحياز والمحسوبية وعدم تقديم القريب أو الصديق على غيره دون أساس مهني. وحسن التعامل يقوم على التيسير والسماحة وطلاقة الوجه وحسن الأدب والتغاضي عن الهفوات. أما إتقان العمل فهو الأداء المتكامل للعمل من شخص محترف، ويضعف الإتقان بسبب الجهل بمتطلبات العمل، أو عدم تقدير قيمة المهمة، أو إسناد العمل إلى غير أهله، أو ضعف الدافعية للمراقبة الذاتية.

ملاحظة للمحاضر

قدّم المفهوم أولاً بصورته العامة، ثم اطلب من الطلبة إعادة شرحه بجملة واحدة من واقع تخصصهم.

4. مثال من صناعة الأطراف والمساند

- تطبيق تعليمي تخصصي: العدل في مواعيد الخدمة وفي إتاحة الموارد والأجهزة، وحسن التعامل في شرح مراحل القياس والتجربة والتسليم، والإتقان في ضبط الأبعاد والملاءمة وجودة التشطيب.
- عند وجود اختلاف بين ما يريده المستفيد وما يتطلبه الأمان، يجب شرح السبب المهني باحترام وعدم تقديم وعود غير واقعية.

5. مثال مضاد: ماذا يحدث إذا غاب المبدأ؟

عندما يختفي العدل، تظهر المحسوبية والتمييز. وعندما يختفي الإتقان، قد يحصل المستفيد على منتج يبدو مكتملاً لكنه يحمل خطأً يؤثر في الاستخدام أو الراحة أو السلامة.

6. نشاط جماعي أو لعب أدوار

تقييم زملائي: كل مجموعة تبني مثلاً واحداً على العدل ومثلاً على المحسوبية ومثلاً على إتقان العمل ومثلاً على ضعف الإتقان، ثم تحدد أثر كل سلوك في المستفيد.

7. دراسة حالة

حالة تطبيقية للنقاش

حالة: جهاز أنجز بسرعة لتلبية موعد عاجل، وبعد التسليم ظهر أن بعض خطوات التشطيب والفحص لم تكتمل. المطلوب تحديد القيمة التي كان ينبغي أن تضبط القرار، واقتراح خطة تصحيح تحفظ حق المستفيد وتمنع تكرار الحالة.

8. سؤال تفكير ناقد

ناقش ولا تكتفِ بالإجابة نعم / لا

هل تكون العدالة دائماً مساواة حسابية بين الجميع، أم قد تتطلب مراعاة الحاجة ضمن قاعدة واضحة؟ ناقش ضمن الإطار المهني.

9. قاعدة مهنية يخرج بها الطالب

قاعدة المحاضرة

القاعدة المهنية: العدل يضبط طريقة التعامل، وحسن التعامل يحفظ إنسانية العلاقة، والإتقان يحفظ جودة النتيجة؛ والاجتماع بينها هو أساس الخدمة المهنية السليمة.

10. تقويم سريع

- اذكر جانبين من جوانب العدل في العمل.
- اذكر ثلاث صور لحسن التعامل.
- ما أبرز أسباب ضعف الإتقان؟

المحاضرة 09

السلوك غير الأخلاقي والفساد الإداري

الإطار العلمي للمحاضرة

الوحدة الخامسة | المستوى الثاني | قسم تقنيات صناعة الأطراف والمساند | الفصل الدراسي الأول

أ. نواتج التعلم المستهدفة

- يعرف السلوك الإداري غير الأخلاقي.
- يفسر مفهوم الفساد الإداري.
- يميز بين الانحرافات التنظيمية والسلوكية والمالية والجنائية.
- يربط أنماط الفساد بمخاطر العمل الصحي والخدمة المهنية.

1. سؤال / موقف افتتحي

ابدأ به قبل التعريفات

موظف يتغيب عن العمل ويطلب من زميله إثبات حضوره، وآخر يطلب خدمة خاصة لقريب. هل نتحدث عن مخالفات فردية أم عن أنماط سلوكية يجب فهمها بصورة منظمة؟

2. صورة أو مشهد واقعي

المشهد البصري المقترح

مشهد مقترح: أربع صور صغيرة تمثل التأخر والتقصير، استغلال السلطة، استخدام الموارد العامة لأغراض شخصية، والتزوير. يسأل المدرس: ما القاسم المشترك بينها؟

3. المفهوم العلمي

السلوك الإداري غير الأخلاقي هو الانحراف عن النظام العام للوظيفة والإخلال بالواجبات والقواعد المنظمة والتقصير في الأداء أو الإخلال بالثقة المرتبطة بالوظيفة. أما الفساد الإداري فيرتبط بإساءة استخدام السلطة أو المنصب لتحقيق منفعة خاصة. ويمكن النظر إلى صورته ضمن أربع مجموعات: انحرافات تنظيمية مثل الامتناع عن العمل والتراخي وإفشاء الأسرار، وانحرافات سلوكية مثل سوء استعمال السلطة والمحسوبية والوساطة، وانحرافات مالية مثل مخالفة القواعد المالية واستغلال الموارد، وانحرافات جنائية مثل الرشوة والاختلاس والتزوير.

ملاحظة للمحاضر

قدّم المفهوم أولاً بصورته العامة، ثم اطلب من الطلبة إعادة شرحه بجملة واحدة من واقع تخصصهم.

4. مثال من صناعة الأطراف والمساند

- تطبيق تعليمي تخصصي: إفشاء معلومات المستفيدين، أو إهمال سجل مهم، أو استخدام موارد المؤسسة لأغراض شخصية، يمكن أن يتحول من سلوك فردي إلى خطر مؤسسي إذا لم تتم معالجته.
- المحسوبية في توزيع المواعيد أو تكليف الأعمال تؤثر في العدالة والكفاءة.
- التزوير في سجلات القياس أو تقارير العمل قد يقود إلى قرار فني مبني على معلومات غير صحيحة.

5. مثال مضاد: ماذا يحدث إذا غاب المبدأ؟

إذا تم التعامل مع المخالفة على أنها "أمر بسيط" في كل مرة، فقد تتحول إلى ثقافة تسمح بتراكم الأخطاء، بينما وجود نظام واضح للمتابعة والمساءلة يحد من انتشارها.

6. نشاط جماعي أو لعب أدوار

نشاط فرز: توزع على المجموعات بطاقات سلوكية، ويطلب تصنيف كل بطاقة إلى تنظيمية أو سلوكية أو مالية أو جنائية، مع ذكر الضرر المحتمل على المستفيد أو المؤسسة.

7. دراسة حالة

حالة تطبيقية للنقاش

حالة: اكتشف مسؤول أن موظفاً يسمح لبعض المراجعين بالحصول على خدمة أسرع مقابل منفعة شخصية. طُلب من الطلبة تحديد نوع السلوك، الجهات المتأثرة، والإجراءات المؤسسية الوقائية التي تقلل احتمال تكراره.

8. سؤال تفكير ناقد

ناقش ولا تكتفِ بالإجابة نعم / لا

لماذا يمثل الفساد مشكلة أخلاقية حتى لو لم يحدث ضرر تقني مباشر في اللحظة نفسها؟ ناقش أثره في الثقة والكفاءة والعدالة.

9. قاعدة مهنية يخرج بها الطالب

قاعدة المحاضرة

القاعدة المهنية: حماية أخلاقيات المهنة تتطلب رفض الانحراف الصغير قبل أن يتحول إلى ممارسة معتادة أو نظام غير معلن.

10. تقويم سريع

- ما المقصود بالسلوك الإداري غير الأخلاقي؟
- اذكر مجموعات الفساد الإداري الأربع.
- أعط مثالاً تخصصياً واحداً لانحراف تنظيمي أو سلوكي.

المحاضرة 10

الرشوة والغش في العمل

الإطار العلمي للمحاضرة

الوحدة الخامسة | المستوى الثاني | قسم تقنيات صناعة الأطراف والمساند | الفصل الدراسي الأول

أ. نواتج التعلم المستهدفة

- يعرف الرشوة والغش في العمل.
- يميز بين الهدية والرشوة وفق الغرض وأثرها في القرار المهني.
- يعدد صور الغش في الأداء الوظيفي.
- يحلل دوافع السلوك غير النزيه وآثاره.

1. سؤال / موقف افتتحي

ابدأ به قبل التعريفات

قدم مورد أو مستفيد هدية للعامل بعد أن طلب منه تسريع معاملة أو اختيار مادة معينة. هل تبقى الهدية هدية؟

2. صورة أو مشهد واقعي

المشهد البصري المقترح

مشهد مقترح: طرد هدية موضوع بجانب ملف معاملة، مع ورقة تطلب إنجازاً استثنائياً. يسأل المدرس: ما الذي يغير طبيعة الموقف؟

3. المفهوم العلمي

الرشوة هي تقديم أو الوعد أو الإعطاء أو القبول بمقابل يقصد التأثير في قرار أو الحصول على منفعة غير مشروعة، وقد تتخذ صورة مال أو هدية أو ضيافة أو خدمة. ويكمن الفرق المهم بين الهدية والرشوة في الغرض وأثر المقابل في القرار الرسمي؛ فإذا ارتبطت الهدية بطلب منفعة أو تغيير في السلوك المهني فقد تتحول إلى وسيلة ضغط أو تأثير غير مشروع. أما الغش في العمل فيقوم على المراوغة والخداع والإهمال أو إظهار عمل غير حقيقي على أنه منجز أو صحيح، ومن مظاهره التلاعب بالوثائق أو السجلات أو التقارير أو اختزال ساعات العمل أو تزوير نتائج لا تمثل الواقع.

ملاحظة للمحاضر

قدم المفهوم أولاً بصورته العامة، ثم اطلب من الطلبة إعادة شرحه بجملة واحدة من واقع تخصصهم.

4. مثال من صناعة الأطراف والمساند

- تطبيق تعليمي تخصصي: قبول منفعة مقابل تجاوز ترتيب الخدمة أو اختيار مادة بعينها يمس النزاهة المهنية ويشوّه القرار الفني.
- الغش يمكن أن يظهر في تسجيل مرحلة تصنيع لم تنجز، أو إظهار فحص جودة لم يتم، أو استخدام مواصفة مختلفة عما هو موثق.

5. مثال مضاد: ماذا يحدث إذا غاب المبدأ؟

قد يرى البعض أن الهدية الصغيرة لا تأثير لها، أو أن تغيير رقم بسيط لا يضر. لكن الخطر يبدأ عندما يصبح المقابل سبباً لتغيير القرار أو عندما تمثل الوثيقة واقعاً غير حقيقي.

6. نشاط جماعي أو لعب أدوار

لعب أدوار: موظف، مستفيد، مراقب أخلاقي. السيناريو: هدية تُعرض مقابل تسريع المعاملة. المطلوب إظهار رد مهني يحفظ كرامة الطرفين ويمنع التأثير في القرار.

7. دراسة حالة

حالة تطبيقية للنقاش

حالة: أثناء التسليم اكتشف التقني أن مادة مستخدمة ليست المادة المسجلة في النموذج، والفرق قد يؤثر في خصائص الجهاز. يقترح أحد الزملاء ترك الأمر دون تعديل حتى لا تتأخر معاملة التسليم. المطلوب تحديد ما إذا كان الموقف غشاً، وكيف يعالج.

8. سؤال تفكير ناقد

ناقش ولا تكتفِ بالإجابة نعم / لا

أين يبدأ الغش: عند الخطأ غير المقصود، أم عند معرفة الحقيقة ثم تقديم معلومات غير مطابقة لها؟ وضح.

9. قاعدة مهنية يخرج بها الطالب

قاعدة المحاضرة

القاعدة المهنية: لا تقبل مقابلاً يغير استقلال قرارك، ولا توثق إنجازاً لم يحدث، ولا تقدم معلومة تعرف أنها لا تطابق الواقع.

10. تقويم سريع

- عرّف الرشوة.
- ما الفرق الجوهرى بين الهدية والرشوة؟
- اذكر مثالين للغش في العمل.

المحاضرة 11

ترسيخ الأخلاق ومستويات بناء القيم

الإطار العلمي للمحاضرة

الوحدة السادسة | المستوى الثاني | قسم تقنيات صناعة الأطراف والمساند | الفصل الدراسي الأول

أ. نواتج التعلم المستهدفة

- يشرح ثقافة التنفيذ ودورها في تحويل القيم إلى ممارسة.
- يميز بين المستويات المعرفية والوجدانية والسلوكية لبناء القيم.
- يشرح كيف تتحول القيمة من معرفة إلى عادة مهنية مستقرة.
- يصمم نشاطاً بسيطاً لترسيخ قيمة مهنية.

1. سؤال / موقف افتتحي

ابدأ به قبل التعريفات

يعرف الطالب أن الدقة قيمة مهمة، لكن هل تصبح هذه القيمة جزءاً من شخصيته المهنية إذا لم تظهر في سلوكه اليومي؟

2. صورة أو مشهد واقعي

المشهد البصري المقترح

مشهد مقترح: ثلاث مراحل متتابعة: طالب يقرأ عن الدقة، ثم يشرح لماذا هي مهمة، ثم يطبقها باستمرار في القياس والتوثيق. يسأل المدرس: في أي مرحلة أصبحت القيمة سلوكاً؟

3. المفهوم العلمي

ترسيخ أخلاقيات المهنة يحتاج إلى انتقال القيم من حيز التنظير إلى حيز التطبيق عبر ما يمكن تسميته ثقافة التنفيذ؛ أي تحويل المبادئ والخطط والقيم إلى نتائج وممارسات ملموسة. وتبنى القيم عبر ثلاثة مستويات مترابطة: المستوى العقلي المعرفي، وفيه يعرف الفرد القيمة ويفهم مزاياها ويستكشف البدائل ويختارها عن اقتناع؛ والمستوى الوجداني الانفعالي، وفيه يقدر القيمة ويعتز بها ويشعر بالارتباط بها؛ والمستوى الأدائي السلوكي، وفيه يترجم القناعة إلى ممارسة متكررة حتى تصبح جزءاً من نسقه القيمي وسلوكه المستدام.

ملاحظة للمحاضر

قدّم المفهوم أولاً بصورته العامة، ثم اطلب من الطلبة إعادة شرحه بجملة واحدة من واقع تخصصهم.

4. مثال من صناعة الأطراف والمساند

- تطبيق تعليمي تخصصي: قيمة الدقة تبدأ بفهم أثر الخطأ، ثم الاقتناع بأهميتها، ثم الالتزام بها في كل عملية قياس وتوثيق وفحص.
- يمكن تحويل قيمة الأمانة إلى عادة من خلال نموذج موحد للتوثيق ومراجعة البيانات قبل اعتمادها.

5. مثال مضاد: ماذا يحدث إذا غاب المبدأ؟

إذا بقيت القيم في مستوى المعرفة فقط، فقد يجيب الطالب إجابة صحيحة في الامتحان بينما لا يطبقها في الورشة. وإذا تحولت إلى سلوك عابر دون اقتناع، فقد تختفي عند تغير الظروف أو غياب الرقابة.

6. نشاط جماعي أو لعب أدوار

نشاط سلم القيم: تختار كل مجموعة قيمة واحدة: الدقة، الأمانة، التعاون، احترام الخصوصية. ثم تكتب: ماذا أعرف عنها؟ لماذا أؤمن بها؟ كيف أمارسها غداً في المختبر أو الورشة؟

7. دراسة حالة

حالة تطبيقية للنقاش

حالة: يطبق طالب إجراءات السلامة فقط عندما يكون المدرس قريباً منه، بينما يهملها عند العمل منفرداً. المطلوب تحديد المستوى الذي لم يترسخ، واقتراح خطوتين لنقل القيمة إلى سلوك ثابت.

8. سؤال تفكير ناقد

ناقش ولا تكتفِ بالإجابة نعم / لا

كيف نميز بين السلوك الأخلاقي الناتج عن قناعة وبين السلوك الناتج عن الخوف من العقوبة؟ وهل يكفي أحدهما لبناء مهنية مستقرة؟

9. قاعدة مهنية يخرج بها الطالب

قاعدة المحاضرة

القاعدة المهنية: القيمة الأخلاقية لا تترسخ بالمعرفة وحدها؛ ترسخها القناعة ثم الممارسة المتكررة حتى تصبح عادة مهنية.

10. تقويم سريع

- ما المقصود بثقافة التنفيذ؟
- اذكر مستويات بناء القيم الثلاثة.
- أعط مثالاً يوضح انتقال قيمة من المعرفة إلى السلوك.

المحاضرة 12

وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة والميثاق والتقييم

الإطار العلمي للمحاضرة

الوحدة السادسة | المستوى الثاني | قسم تقنيات صناعة الأطراف والمساند | الفصل الدراسي الأول

أ. نواتج التعلم المستهدفة

- يعدد الوسائل المؤسسية والفردية لترسيخ الأخلاق.
- يشرح أهمية القدوة والرقابة الذاتية والتدريب المستمر.
- يبين خصائص الميثاق الأخلاقي الجيد.
- يفسر دور التقييم والمساءلة والرضا الوظيفي وتطوير المهارات.

1. سؤال / موقف افتتحي

ابدأ به قبل التعريفات

هل يمكن لقسم علمي أن يكتب ميثاقاً أخلاقياً ممتازاً، ثم يفشل في تطبيقه؟ ما الذي يحول النص إلى ثقافة عمل؟

2. صورة أو مشهد واقعي

المشهد البصري المقترح

مشهد مقترح: لوحة أخلاقيات معلقة على جدار وبجانبها سجل متابعة وتقييم. يسأل المدرس: أيهما أكثر تأثيراً: العبارة المكتوبة أم السلوك الذي يراه الطالب يومياً؟

3. المفهوم العلمي

من وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة: القدوة الحسنة، وتنمية الرقابة الذاتية، وتصحيح الفهم المهني والقيمي للمهنة، وإعداد دليل أو ميثاق أخلاقي، والتقييم المستمر والمحاسبة العادلة، وتحقيق الرضا الوظيفي، وتطوير مهارات العاملين، واستعمال الوسائل التثقيفية والإعلامية. ويزداد أثر هذه الوسائل عندما تكون مرتبطة ببيئة عمل واضحة ومسؤوليات محددة ومعايير يمكن متابعتها. ويجب أن يكون الميثاق الأخلاقي مركزاً على أولويات المهنة، مكتوباً بعبارات واضحة ومختصرة، ومجزأً إلى مطالب بسيطة، ومرتبطة بمواقف واقعية ومعضلات مهنية. كما يدعم السلوك الأخلاقي نموذج القدوة، والمراقبة، والتدريب، والمدونات، ونظم المكافآت المناسبة.

ملاحظة للمحاضر

قدّم المفهوم أولاً بصورته العامة، ثم اطلب من الطلبة إعادة شرحه بجملة واحدة من واقع تخصصهم.

4. مثال من صناعة الأطراف والمساند

- تطبيق تعليمي تخصصي: يمكن للقسم أن يحول قيمة السرية إلى تعليمات واضحة بشأن حفظ ملفات المستفيدين وعدم تداول صورهم أو بياناتهم خارج الحاجة المهنية.
- يمكن تحويل الإتقان إلى معيار متابعة عبر فحص مراحل محددة من القياس والتصميم والتصنيع والتسليم.
- التقييم المستمر لا يعني العقوبة فقط؛ بل يساعد على اكتشاف الأخطاء مبكراً وتعزيز السلوك الإيجابي.

5. مثال مضاد: ماذا يحدث إذا غاب المبدأ؟

إذا كان المسؤول يطلب الالتزام بالسرية بينما يتحدث عن معلومات المستفيدين أمام الآخرين، فإن القدوة المؤسسية تناقض التعليمات. هذا التناقض يضعف الالتزام حتى لو كانت الوثائق مكتوبة بصورة ممتازة.

6. نشاط جماعي أو لعب أدوار

ورشة تصميم ميثاق: كل مجموعة تصوغ خمس قواعد أخلاقية خاصة بعمل تقني الأطراف والمساند، على أن تكون قصيرة وواضحة ومرتبطة بموقف واقعي.

7. دراسة حالة

حالة تطبيقية للنقاش

حالة: يلاحظ القسم تكرار مشكلة في سرية البيانات رغم وجود تعليمات مكتوبة. المطلوب تحديد أين يوجد الخل: في وضوح التعليمات، أم التدريب، أم المتابعة، أم القدوة، ثم اقتراح خطة تدخل من ثلاثة إجراءات.

8. سؤال تفكير ناقد

ناقش ولا تكتفِ بالإجابة نعم / لا

ما الذي يجعل الميثاق الأخلاقي فعالاً فعلاً؟ وهل كثرة البنود تزيد الالتزام أم أن وضوح الأولويات أهم؟

9. قاعدة مهنية يخرج بها الطالب

قاعدة المحاضرة

القاعدة المهنية: الأخلاق المؤسسية تصبح قوية عندما تتطابق القاعدة المكتوبة مع القدوة والتدريب والمتابعة والمساءلة.

10. تقويم سريع

- اذكر ثلاث وسائل لترسيخ الأخلاق. ما دور التقييم المستمر في الوقاية من الأخطاء؟
- ما خصائص الميثاق الأخلاقي الجيد؟

المحاضرة 13

خصائص وواجبات عضو الكادر الصحي

الإطار العلمي للمحاضرة

الوحدة العاشرة | المستوى الثاني | قسم تقنيات صناعة الأطراف والمساند | الفصل الدراسي الأول

أ. نواتج التعلم المستهدفة

- يوضح الصفات المهنية الواجب توافرها في عضو الكادر الصحي.
- يعدد واجباته تجاه المهنة والمريض والمجتمع.
- يطبق متطلبات الكفاءة والنظافة والالتزام بالأنظمة والتعلم المستمر.
- يربط واجبات عضو الكادر الصحي بدور تقني الأطراف والمساند.

1. سؤال / موقف افتتحي

ابدأ به قبل التعريفات

هل يكفي أن يكون التقني ماهراً في التصنيع إذا أهمل النظافة أو التوثيق أو متابعة المستجندات أو حقوق المستفيد؟

2. صورة أو مشهد واقعي

المشهد البصري المقترح

مشهد مقترح: تقني يرتدي الزي المهني ويعمل داخل بيئة منظمة، مع سجلات وأدوات نظيفة. يسأل المدرس: ما الذي يعكس المهنية غير المهارة الفنية؟

3. المفهوم العلمي

تتقدم الكفاءة والمعرفة صفات عضو الكادر الصحي، ويضاف إليهما الالتزام بالزي المهني، والعناية بالمظهر والنظافة، واحترام الأنظمة والقوانين والمعايير الأخلاقية، ومعرفة التعليمات المنظمة للمهنة، والحرص على التطوير المستمر من خلال التعلم الذاتي والدورات والندوات ومتابعة المستجندات. وتشمل واجباته تجاه المهنة النزاهة والأمانة، الالتزام بنظام الممارسة، تطوير الذات، أداء المهام الموكلة كما ينبغي، الإبلاغ عن المخاطر أو الخروقات، تحديث السجلات، احترام سياسات المؤسسة، وتجنب الممارسات التي تتعارض مع حقوق الإنسان. وتجاه المريض تبرز الكفاءة وعدم التمييز وحسن الاستقبال والاستماع والتواضع والحفاظ على الكرامة وتقليل المخاوف. وتجاه المجتمع تظهر المسؤولية عن السلامة وجودة الخدمة وترشيد الموارد ونشر الوعي والمساهمة في تحسين الخدمات.

قدّم المفهوم أولاً بصورته العامة، ثم اطلب من الطلبة إعادة شرحه بجملة واحدة من واقع تخصصهم.

4. مثال من صناعة الأطراف والمساند

- تطبيق تعليمي تخصصي: الكفاءة تشمل القدرة على القياس والتصميم والتصنيع والتركيب والتقييم، مع معرفة حدود الاختصاص وطلب المشورة عند الحاجة.
- الزي والنظافة وترتيب الأدوات جزء من بيئة العمل الآمنة، وليس مجرد مظهر.
- تحديث السجلات بعد التعديل أو التسليم ضروري لاستمرارية المتابعة وتجنب فقدان المعلومات.
- عدم تسليم جهاز غير آمن أو غير ملائم هو جزء من واجب حماية المستفيد.

5. مثال مضاد: ماذا يحدث إذا غاب المبدأ؟

قد يملك العامل خبرة فنية جيدة، لكنه إذا أهمل السجل أو تجاهل التعليمات أو لم يتعامل باحترام مع المستفيد، فإن الكفاءة الفنية وحدها لا تغطي بقية الواجبات المهنية.

6. نشاط جماعي أو لعب أدوار

نشاط "ثلاث دوائر": ترسم ثلاث دوائر: واجبات تجاه المهنة، تجاه المريض، تجاه المجتمع. تضع كل مجموعة أمثلة من واقع تقنيات الأطراف والمساند داخل الدوائر ثم تناقش مناطق التقاطع بينها.

7. دراسة حالة

حالة تطبيقية للنقاش

حالة: اكتشف تقني أن أحد الأجهزة يحتاج إلى متابعة لكنه لم يحدث السجل، وبعد أسابيع عاد المستفيد وتغير فريق العمل. المطلوب تحديد المسؤوليات التي لم تؤد، والإجراء الذي كان ينبغي اتخاذه منذ البداية.

8. سؤال تفكير ناقد

ناقش ولا تكتفِ بالإجابة نعم / لا

هل تحديث السجل إجراء إداري فقط، أم واجب مهني مرتبط باستمرارية الرعاية وسلامة المستفيد؟ وضح.

9. قاعدة مهنية يخرج بها الطالب

قاعدة المحاضرة

القاعدة المهنية: العضو الصحي المسؤول لا يكتفي بإنجاز المهمة؛ بل يوثقها، ويتابع أثرها، ويحافظ على السلامة، ويطور كفاءته باستمرار.

10. تقييم سريع

- اذكر ثلاث صفات لعضو الكادر الصحي.
- اذكر مثالين على واجباته تجاه المريض.
- اذكر مثالين على واجباته تجاه المجتمع.

المحاضرة 14

حقوق المريض

الإطار العلمي للمحاضرة

الوحدة الحادية عشرة | المستوى الثاني | قسم تقنيات صناعة الأطراف والمساند | الفصل الدراسي الأول

أ. نواتج التعلم المستهدفة

- يعرّف حقوق المريض ويشرح أهميتها.
- يعدد الحقوق الأساسية المرتبطة بالخدمة الصحية.
- يفسر الموافقة المستنيرة والسرية والخصوصية.
- يطبق حقوق المريض على الفحص والقياس والتركيب والتسليم والمتابعة.

1. سؤال / موقف افتتحي

ابدأ به قبل التعريفات

قبل أخذ القياسات، بدأ الطالب العمل مباشرة دون تعريف نفسه أو شرح الإجراء. ما الحق الذي يجب التفكير فيه قبل لمس المستفيد أو بدء الإجراء؟

2. صورة أو مشهد واقعي

المشهد البصري المقترح

مشهد مقترح: تقني يقدم نفسه لمستفيد ويشرح له الإجراء قبل بدء القياس، مقابل مشهد يبدأ فيه العمل دون شرح. يسأل المدرس: ما الفرق الأخلاقي بين المشهدين؟

3. المفهوم العلمي

حقوق المريض واجبات مهنية واجتماعية يجب احترامها في جميع الأحوال، وتشمل المساواة والعدالة في الحصول على الخدمة، والموافقة المسبقة أو المستنيرة، وسرية المعلومات، وخصوصية المريض، وحق الاطلاع على السجلات، والرعاية الشاملة، ووضع مصلحة المريض في مقدمة الاعتبار، والتواصل الفعال. والموافقة المستنيرة ليست مجرد توقيع؛ بل

تسبق الإجراء وتقوم على شرح طبيعته وهدفه والمعلومات ذات الصلة والمنافع والمخاطر، مع احترام حق المريض في القبول أو الرفض ضمن الأطر المنظمة. كما تشمل السرية حفظ معلومات المريض ونتائج فحوصه وسجلاته، بينما تعني الخصوصية تقديم الخدمة في مكان وطريقة يحفظان الكرامة والستر. ويُعد التواصل الفعال جزءاً من الرعاية، لأنه يساعد على فهم احتياجات المريض وتقليل سوء الفهم.

ملاحظة للمحاضر

قدّم المفهوم أولاً بصورته العامة، ثم اطلب من الطلبة إعادة شرحه بجملة واحدة من واقع تخصصهم.

4. مثال من صناعة الأطراف والمساند

- تطبيق تعليمي تخصصي: قبل القياس أو التركيب، يتعين التعريف بالهوية والوظيفة وشرح ما سيحدث بلغة يفهمها المستفيد.
- لا يجوز تداول صور أو قياسات المستفيد إلا في حدود الحاجة المهنية المسموح بها.
- في التجربة أو التعديل، ينبغي شرح ما سيتم فعله، وما قد يشعر به المستفيد، ومتى يجب إبلاغ التقني عن الألم أو عدم الراحة.
- حق المريض في المشاركة يعني الاستماع إلى ملاحظاته وعدم التعامل معه كمتلقي سلبي فقط.

5. مثال مضاد: ماذا يحدث إذا غاب المبدأ؟

انتهاك الحقوق قد يحدث دون سوء نية، مثل الحديث عن بيانات المستفيد أمام الآخرين أو البدء بالإجراء دون شرح أو استخدام صورة لأغراض تعليمية دون ضوابط. النتيجة هي فقدان الثقة وانتهاك الخصوصية.

6. نشاط جماعي أو لعب أدوار

لعب أدوار: تقني ومستفيد وملاحظ. يجب على التقني طلب الموافقة قبل إجراء قياس محدد، وشرح الإجراء، ثم يستمع للملاحظ إلى عناصر التواصل والخصوصية والمشاركة.

7. دراسة حالة

حالة تطبيقية للنقاش

حالة: رفض مستفيد إجراء تعديل مقترح رغم اعتقاد التقني أنه مفيد. المطلوب تحديد حق المستفيد، وما الذي ينبغي شرحه، وما الذي يجب توثيقه، مع احترام القرار ضمن الأطر المهنية.

8. سؤال تفكير ناقد

ناقش ولا تكتفِ بالإجابة نعم / لا

هل الحصول على توقيع في نموذج جاهز يعني بالضرورة أن الموافقة كانت مستنيرة؟ ما الذي يجعل الموافقة ذات معنى؟

9. قاعدة مهنية يخرج بها الطالب

قاعدة المحاضرة

القاعدة المهنية: المريض صاحب حق وشريك في القرار؛ عَرَف نفسك، اشرح، استمع، احترم الخصوصية، ووثق ما يلزم مهنيًا.

10. تقويم سريع

- اذكر أربعة من حقوق المريض.
- ما المقصود بالموافقة المستنيرة؟
- ما الفرق بين السرية والخصوصية؟

المحاضرة 15

المجتمع والبيئة والعلاقات المهنية والتعلم على المرضى

الإطار العلمي للمحاضرة

الوحدات 12-14 | المستوى الثاني | قسم تقنيات صناعة الأطراف والمساند | الفصل الدراسي الأول

أ. نواتج التعلم المستهدفة

- يبين مسؤولية عضو الكادر الصحي تجاه المجتمع والبيئة والسلامة العامة.
- يشرح أهمية العلاقات المهنية السليمة مع الزملاء.
- يطبق مبادئ التعليم والتعلم على المرضى دون إلحاق الضرر بهم.
- يوازن بين هدف التدريب وحقوق المستفيد وكرامته.

1. سؤال / موقف افتتحي

ابدأ به قبل التعريفات

طالب يتعلم مهارة سريرية جديدة ويرغب في تجربتها مباشرة على مستفيد، بينما لم يكتمل تدريبه النظري والعملية. هل أولوية التعلم تبرر البدء؟

2. صورة أو مشهد واقعي

المشهد البصري المقترح

مشهد مقترح: مساحة تدريب تحوي أدوات محاكاة قبل الانتقال إلى مستفيد، ثم فريق صحي يتعاون أمام المريض. يسأل المدرس: لماذا نستخدم المحاكاة أولاً؟ وكيف نحافظ على كرامة المريض أثناء التدريب؟

3. المفهوم العلمي

يمتد واجب عضو الكادر الصحي إلى المجتمع من خلال تعزيز الصحة، والمساهمة في الوقاية من الأمراض، ورفع مستوى الخدمات، والحفاظ على البيئة، وترشيد استخدام الموارد، ودعم التنمية الصحية المستدامة. كما تقوم العلاقات المهنية السليمة على الاحترام المتبادل، وتجنب نقد الزملاء أمام المرضى، وتقديم المصلحة المهنية للمريض عند تقييم الأداء، ونقل الخبرات، وعدم التمييز، وطلب المشورة، والإبلاغ عن الممارسات التي قد تضر بالمريض أو المؤسسة. وفي التعليم والتعلم على المرضى يجب أن يسبق التدريب السريري إتمام الجانب النظري وإتقان المهارات الأساسية، وأن تستخدم المحاكاة حيثما أمكن، وألا يسبب التدريب ضرراً للمريض. ويجب موازنة هدف التدريب مع الرعاية، وإبلاغ المريض بأنه في مؤسسة تعليمية، والحصول على موافقته، وتعريف المتدرب بنفسه وبما سيقوم به، وحفظ الخصوصية والكرامة والسرية، وإيقاف التدريب عند وقوع خطأ قد يضر بالمريض، مع حفظ كرامة المتدرب أيضاً.

ملاحظة للمحاضر

قدّم المفهوم أولاً بصورته العامة، ثم اطلب من الطلبة إعادة شرحه بجملة واحدة من واقع تخصصهم.

4. مثال من صناعة الأطراف والمساند

- تطبيق تعليمي تخصصي: التخلص السليم من المخلفات ومواد الورشة واستخدام الموارد بكفاءة جزء من المسؤولية تجاه البيئة.
- في العمل الجماعي، إذا لاحظ التقني ممارسة قد تؤثر في ملاءمة الجهاز أو سلامة المستفيد، يجب تنبيه الزميل مهنيًا وطلب المشورة أو الإبلاغ وفق النظام.
- في التدريب العملي على المرضى، يعرّف الطالب نفسه ويشرح دوره ولا يبدأ إجراءً خارج مهارته أو دون إشراف مناسب.

5. مثال مضاد: ماذا يحدث إذا غاب المبدأ؟

إذا أصبح المريض وسيلة للتجربة، تضيع الغاية الأساسية للرعاية. وإذا انتقد أحد أفراد الفريق زميله أمام المريض، يمكن أن تتراجع الثقة بالفريق كله حتى لو كان النقد في أصله مهنيًا.

6. نشاط جماعي أو لعب أدوار

نشاط جماعي: ثلاث مجموعات تتعامل مع ثلاث مواقف: مشكلة بيئية في الورشة، خطأ زميل أمام مريض، طالب يريد ممارسة مهارة لم يتقنها بعد. كل مجموعة تحدد المبدأ الأخلاقي، والقرار، وطريقة التواصل.

7. دراسة حالة

حالة تطبيقية للنقاش

حالة: في جلسة تدريبية، طلب الطالب إجراء تعديل أمام المستفيد، ثم ظهر أن الإجراء يتجاوز قدرته. المطلوب: متى يجب إيقاف التدريب؟ من المسؤول عن حماية المستفيد؟ وكيف يصحح المدرس الموقف دون إهانة الطالب أمامه؟

8. سؤال تفكير ناقد

ناقش ولا تكتفِ بالإجابة نعم / لا

كيف نحقق التوازن بين حق المجتمع في إعداد كوادر مؤهلة وحق المريض في عدم التعرض للضرر أو انتهاك الخصوصية؟

9. قاعدة مهنية يخرج بها الطالب

قاعدة المحاضرة

القاعدة المهنية: المجتمع والمريض والفريق التعليمي أطراف في مسؤولية واحدة؛ التعلم المهني لا يسبق السلامة، ولا تتحقق الجودة على حساب الكرامة والخصوصية.

10. تقويم سريع

- اذكر جانبين من مسؤولية الكادر الصحي تجاه البيئة والمجتمع.
- اذكر ثلاثة من ركائز العلاقة المهنية مع الزملاء.
- ما الشرطان الأخلاقيان الأهم قبل التعلم العملي على المريض؟

ملاحظة تنظيمية.

هذه المحاضرة تجمع ثلاثة محاور مترابطة؛ يبدأ المتن بمسؤولية الكادر الصحي تجاه المجتمع، ثم ينتقل إلى العلاقات المهنية، ثم يختتم بأخلاقيات التعليم والتعلم على المرضى باعتبارها امتداداً مباشراً لسلامة المستفيد وجودة إعداد الكادر.

سادساً: أساليب التدريس والتقويم

- المحاضرة التفاعلية: شرح المفهوم العلمي مع أسئلة قصيرة متدرجة.
- التعلم القائم على الحالة: تحويل الموقف الأخلاقي إلى قرار قابل للنقاش والتبرير.
- Think–Pair–Share: التفكير الفردي ثم الحوار الثنائي ثم المشاركة الصفية.
- العصف الذهني: توليد تطبيقات تخصصية على القيمة الأخلاقية نفسها.
- لعب الأدوار: تمثيل العلاقة بين التقني والمستفيد والزميل والمسؤول.
- التعلم بالملاحظة: استخدام مشاهد وصور مرتبطة بالقياس والتصنيع والتسليم والخدمة الصحية.
- التقويم السريع: أسئلة ختامية قصيرة تقيس الفهم والتطبيق وليس الحفظ فقط.

سابعاً: ضوابط التكييف التخصصي

- تستخدم الأمثلة التخصصية لشرح المفهوم وتدريب الطالب على اتخاذ القرار المهني.
- يبقى المفهوم العلمي مستقراً، بينما تتغير الأمثلة بحسب موقف القياس أو التصنيع أو التركيب أو المتابعة.
- لا يُبنى المثال التخصصي على ادعاء قاعدة فنية غير موثقة؛ بل يصاغ بوصفه موقفاً تعليمياً للنقاش الأخلاقي.
- يُراعى دائماً أن سلامة المستفيد وكرامته وخصوصيته وجودة الخدمة هي محاور مشتركة عبر مراحل العمل.

ثامناً: المراجع العلمية المساندة

- World Health Organization. مبادئ الصحة والتنمية المستدامة والرعاية الصحية.
- World Medical Association. المبادئ الأخلاقية في الممارسة الصحية والبحث على البشر.
- The Joint Commission. Patient safety and health-care quality principles
- Kreitner, R. Organizational Behavior. McGraw-Hill & Kinicki, A
- Lynoe, N. et al. Informed consent in clinical training
- Ziv, A. et al. Simulation-based medical education: ethical considerations