

ספטמבר 2019

קוד אתי –

המכללה האקדמית בוינגייט

עמוד	תוכן עניינים
2	<p>א. מבוא – רקע תיאורטי</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ אתיקה ▪ אתיקה מקצועית ▪ קוד אתי מקצועי ותרומתו ▪ קוד אתי כמצפן ולא כמסמך משפטי ▪ הטמעת הקוד האתי ושמירתו
4	<p>ב. מאפייני הקוד האתי של המכללה האקדמית בוינגייט</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ערכי המכללה כביטוי לחזון שלה ▪ סגל המכללה – מאפיינים
	<p>ג. הקוד האתי – פרוט</p>
5	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מחויבויות יסוד של הסגל האקדמי
6	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מחויבויות ביחסי מרצה/סטודנט
8	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מחויבויות אנשי סגל לעמיתי הוראה ומחקר
8	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מחויבויות הסטודנטים
9	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מחויבויות הסגל האקדמי לסגל המנהלי
9	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מחויבויות ההנהלה
10	<p>ד. הוועדה לאתיקה במכללה</p> <ul style="list-style-type: none"> • מינוי הוועדה • תפקידי הוועדה • נוהל הגשת תלונה • סמכויות הוועדה
12	<p>ה. רשימת מקורות</p>

א. מבוא – רקע תיאורטי

הצעת החוק לטיפול אתיקה בארגונים הונחה לראשונה על שולחן הכנסת ב-2003 על ידי חבר הכנסת יוסי שריד ופעם נוספת ב-2004 על ידי חברת הכנסת אתי לבני. ההצעה נועדה לעודד ארגונים, קהילות וחברות (כולל מוסדות חינוך ואקדמיות) לפתח ולאמץ קוד אתי, במטרה לכוון את העומדים בראש הארגונים ואת עמיתיהם לצוות, להתנהלות הנשענת על כללי התנהגות אתיים, מקובלים ומוסכמים.

כללים אלו מתייחסים לרוב, לתחומים כמו: אחריות, אמינות, יושר ויושרה, כבוד האדם ואיכות מקצועית. קוד אתי, הוא לאמיתו של דבר, נגזר מהחזון שגובש על ידי חברי הארגון ולדברי פרופ' זמיר, עם הטמעתו, הוא אף הופך להיות כרטיס הביקור של אותו ארגון. ממחקרים שערך הארגון האמריקאי Center Ethics Resource ב-1994 וב-2000 עולה, כי אימוץ קוד אתי תורם לאווירה חיובית בארגון וכי העובדים מביעים נכונות רבה יותר לפעול באופן אתי ולשתף פעולה עם עמיתיהם ועם הבכירים בארגון. עוד נמצא במחקרים אלו, כי ככל שהנהלה, העובדים הבכירים והעמיתים מתנהגים באורח אתי יותר, כך גוברת שביעות הרצון של העובדים ממקום עבודתם, ונכונותם להשקיע גוברת.

• אתיקה

המילה אתיקה מקורה במילה היוונית Ethos שפרושה המילולי התנהגות. לעניינינו, אתיקה הוא מושג בפילוסופיה, המתאר את תורת המוסר (תורת המידות הטובות) וכן את העיון והדיון בשאלות של מוסר. אתיקה, אם כן, היא ענף העוסק בשאלות כמו 'מה ראוי?' ומהי 'המידה הנכונה'?

לאתיקה יש עניין מיוחד ברמת המוסר שמתקיימת במערכות יחסים בין אנשים. היא מנמקת מדוע על האדם לבחור בקווי התנהגות חיוביים ביחס לזולתו ומנגד מדוע רצוי לו להוקיע ולשרש דרכי התנהגות שליליים, גם אם הם אינם מעוגנים בחוק ואינם נידונים בבית משפט. בעוד שמרחב הפעילות של המשפט נקבע על ידי גבולות החוק, לפיהם, מה שלא נאסר - מותר, האתיקה, מגבילה את ההתנהגות האנושית לא רק למה שחוקי אלא גם ובעיקר למה שראוי ולמה שמכבד את הזולת. על פי משנתו של פרופ' כשר, מרחב הפעולה של האתיקה מתקיים בין הרף המסמן את הראוי והרצוי, לבין הרף המסמן את גבולות האסור והלא חוקי. כלומר בין הרף לסף יכולות להתקיים התנהגויות שלא חל עליהן איסור משפטי אך הן לא בהכרח ראויות מהבחינה האתית. בעולם המשפט עומדים לדיון, בעוד שבעולם האתיקה נקראים לסדר, מתחנכים ולומדים להימנע, אך גם מתנצלים, סולחים ומגשרים על פערים.

• אתיקה מקצועית

אתיקה מקצועית הוא תחום מיוחד שהתפתח מתוך האתיקה. זהו מונח יישומי שמתייחס לאורחות התנהגות ולהתנהלות של קבוצות בעלות עניין מקצועי משותף. פרופ' אסא כשר (2003) הגדיר אתיקה "כתפיסה סדורה של התנהגות אנושית ראויה" ואת האתיקה המקצועית "כהתנהגות אנושית בתוך מסגרת מקצועית מיוחדת".

אתיקה מקצועית מתייחדת קודם כל בדרישה למקצועיות. המקצועיות מתבטאת בציות לכללים מסוימים, המבטאים אידיאל מעשי של ארגון, מקצוע או עיסוק. הפעילות המקצועית נעשית על בסיס של גוף ידע שיטתי ומעודכן, שנרכש על ידי למידה בסיסית, מכוונת ולא אקראית והיא מתנהלת באמצעות "ארגז כלים" ייעודי, המשתכלל בהתמדה.

פעילות זו כרוכה בלמידה, שמתבססת על הניסיון של האדם עצמו או של זולתו, כמו גם על המתחדש בשדה המחקר ועל ההתפתחות של כלי עבודה חדשים.

בזכות היותה מערכת של מיומנויות מושכלות ומושכללות, הפעילות המקצועית אמורה לתת את הפתרון הנכון ביותר לבעיות ייחודיות, שארגז הכלים השגרתי והכללי אינו יכול לפתור.

אתיקה מקצועית אם כך היא "תפיסה סדורה ולא אוסף אקראי של כללים והנחיות. היא מציעה גישה מקצועית לפתרון בעיות בעלות זיקה ישירה לתחום המקצועי הייחודי" (כשר 2005) אוסף זה מקובץ יחד לקוד אתי מקצועי.

• קוד אתי מקצועי ותרומתו

קוד אתי מקצועי הוא ביטוי להסכמה מקצועית רחבה של בעלי זהות מקצועית מסוימת, על ערכיהם המקצועיים ועל תרגומם לכללי התנהגות.

הקוד האתי המקצועי, אמור לעלות בקנה אחד עם החזון של הארגון או הקהילה שמאמצת אותו והוא בעצם נגזרת שלו. הוא מבטא את רוח הארגון ואת "האידיאל" המקצועי שמנחה את איש המקצוע בפעולתו. הביטוי "אידיאל" אינו בא להציב את ההתנהגות הראויה, בקו האופק. תחת זאת, הוא מסמן התנהגות רצויה וישימה, שאם חותרים אליה בדרך הנכונה, ניתן להגשימה.

הוא מתייחס, בדרך כלל, אל שני היבטים מקצועיים: האחד הוא הידע ואוסף המיומנויות הנדרשים מחברי הקהילה המקצועית והשני הוא אוסף אמות המידה שאמורות להנחות את חברי הקהילה המקצועית בבחירה בין חלופות אפשריות.

מחויבות לקוד אתי, המתבטאת בנקיטת צעדים להטמעתו ולאכיפתו, הוכחה כמסייעת לעשייה מיטבית ולעמידה ביעדי הקהילה המקצועית "היא מהווה שלב בתהליך ההתבגרות של כל תחום עיסוק, בדרך להפיכתו לפרופסיה מוכרת והיא מצביעה על עליית מדרגה בסולם העיסוק באתיקה מקצועית" (פרופ' אסא כשר).

• הטמעת הקוד האתי ושמירתו

לא די בקיומו של קוד אתי ובוודאי לא "כמוצר מדף". כדי שתהיה לו השפעה על התרבות הארגונית של החברה אותה הוא מייצג, יש ליצור, עוד בתהליך גיבושו, מעגלי שיתוף והסכמה בקרב חברי הארגון. ככל שהשיתוף רחב יותר כך גדל הסיכוי שחברי הארגון יכירו אותו, יפנימו את תוכנו ויטמיעו אותו לתוך עבודתם היומיומית.

• קוד אתי כ"מצפן" ולא כמסמך משפטי

קוד אתי משול למצפן. כללי ה"עשה" כמו גם כללי ה"לא תעשה" המופיעים בו כקווים מנחים, נועדו להתוות דרך ולא דווקא כדי להשית עונשים במקרים של חריגה. הוא אינו מסמך משפטי ולכן אינו יכול לשמש כבסיס להליכים משפטיים. עם זאת, חריגה שיטתית ומשמעותית מרוח הקוד האתי וכלליו, עשויה להוות בסיס לנקיטת צעדים משמעותיים המושגים על מפר הכללים (לדוגמה: דיווח לסמכות נוספת, שיחת אזהרה, דיווח לתיק האישי). הטיפול בהפרת כללים מתוך הקוד האתי מחייב טיפול, שמכבד את עמדת כל המעורבים. הטיפול אמור לשאת אופי של גישור (חתימה להסכמה שמקובלת על שני הצדדים המעורבים).

ב. מאפייני הקוד האתי של המכללה ומאפייני הסגל

• ערכי המכללה – ביטוי לחזון שלה

המכללה האקדמית בוינגייט הינה שותפה לקהילה האקדמית הרחבה, במיוחד זו שעניינה חינוך, הוראה ולמידה. היא מכבדת ומטפחת נכסי תרבות, ערכים יהודיים ולאומיים, כמו גם ערכים כלל אנושיים כדוגמת יושר ויושרה, צדק ושוויון, המכונסים כולם תחת כיפה, שכותרתה כבוד האדם וחירותו.

בד בבד ומתוקף תחומי העניין המיוחדים לה, המכללה בוינגייט מכשירה מורים, מדריכים, מאמנים ומנהלי ספורט, בעלי השכלה חינוכית ומדעית רחבה. השכלה זו מהווה בסיס לרכישת מיומנויות מקצועיות בתחומי התנועה והספורט לענפיהם השונים, כמו גם בתחומים משיקים כמו שיקום תנועתי, פנאי ונופש, תזונה ואורח חיים פעיל ובריא.

המכללה רואה את עצמה מובילה בתחומי העניין שלה והיא שמה לה למטרה, לבסס מצוינות אקדמית בהוראה ולמידה, ביוזמה ויצירתיות כמו גם בחקירה מדעית במגוון התחומים שצוינו, זאת תוך כיבוד העקרונות הבאים:

העקרונות המנחים את הקוד

- ✓ קידום הנגישות להשכלה אקדמית, חינוכית, מקצועית ומדעית
- ✓ יושרה בלתי מתפשרת בהוראה במחקר ובפרסום מקצועי
- ✓ שמירה על רף גבוה בהוראה, למידה והערכה
- ✓ הקפדה על חופש אקדמי (בגבולות המקובלים על פי התקנון)
- ✓ מניעת כל סוג של אפליה
- ✓ סובלנות כלפי השונה והחריג
- ✓ כיבוד הזולת וכיבוד תקנון המכללה לפרטיו.

• סגל המכללה - מאפיינים

- ✓ אנשי חינוך והוראה, שנושאים בתארים אקדמיים מתקדמים קרי, תואר שני ושלישי. מדובר בצוות מקצועי ששם לו למטרה להקים דורות חדשים של מורים ומחנכים, המייעדים עצמם להוראת חינוך גופני, ספורט ותנועה מבוססי מדע.
- ✓ אנשי אקדמיה בעלי תארים שני ושלישי, החותרים, להקנות לסטודנטים, באמצעות מחקר לסוגיו, את מיטב הידע שהצטבר במהלך שנים של פעילות מדעית ומחקרית ולהנחות אותם בניהול מחקרים באופן עצמאי.

ג. הקוד האתי – פרוט

מחויבויות יסוד של הסגל האקדמי

1. לשמור על כבוד המוסד, על כבוד המקצוע ועל מוסר עבודה גבוה, כמתבקש מהמהות המקצועית ובכפוף לתקנון המכללה וערכיה
 - ✓ לתת דוגמה אישית, בנאמנות לערכי המכללה ולערכיה המקצועיים ובתרגומם לשפת המעשה
 - ✓ לכבד אמונות והשקפות עולם של סטודנטים, עמיתים ויתר חברי הקהילה האקדמית
 - ✓ לכבד איש את זולתו גם כאשר יש חילוקי דעות מקצועיים או אחרים
 - ✓ לייצג בכבוד את תחום העניין המקצועי, בעת השתתפות בכנסים מקצועיים במכללה ומחוצה לה

2. להתמיד בפיתוח הכשרים המקצועיים האישיים ואת אלו של הסטודנט
- ✓ ליישם ידע עדכני; בגיבוש תפיסות חינוכיות, בפיתוח דרכי הוראה, בהובלת פרויקטים ובהנחיית סטודנטים: ללמידה עצמאית, לקריאה ביקורתית, למחקר ולפיתוח כלי עבודה חדשים
 - ✓ לחתור להפצת מידע עדכני מבוסס ומבוקר, בקהילת המכללה ומחוצה לה.
3. להימנע מניצול מעמדו וסמכותו להשגת טובות הנאה אישיות החורגות מתחום מקצועיותו – כולל, כמובן, הימנעות מהטרדה על רקע מיני
4. להימנע מקידום השקפותיו הפוליטיות, במסגרת ההוראה שהוא מקיים במכללה אף שאין כל מחויבות להסתירן

מחויבויות ביחסי מרצה/ סטודנט

לחתור לפיתוח היכולות והכישורים של הסטודנט לקראת מימוש ייעודו המקצועי

1. לנהוג בהגינות ובכבוד כלפי הסטודנט, ללא משוא פנים או העדפה כלשהי, תוך שמירה על מסגרת יחסים שהולמת קשרים מקובלים, בין מרצה לסטודנט:
- ✓ לגלות ערנות ורגישות למצוקות התלמיד ולפעול לפתרון בשיתוף חבר וועדת אתיקה, ראש בית ספר, ראש מנהל לומדים ובכפוף לתקנון המכללה
 - ✓ להימנע ממתן עזרה לימודית, כמו גם כל טיפול שהוא, לסטודנט, שלומד בכיתת המרצה תמורת שכר
 - ✓ להימנע מיחסי קירבה וידידות, שעשויים להתפרש כחתיירה לאינטימיות
2. להקפיד על הגינות ועל יושר אינטלקטואלי במגעיו עם הסטודנטים, מה שאומר כיבוד התחייבויותיו המוסכמות כלפיהם:
- ✓ להקפיד על דיוק רהיטות וקפדנות בהעברת חומר הלימוד
 - ✓ לראות בדפי ההנחיה לקורסים שלו, הצהרת כוונות שהוא מחויב לה
 - ✓ לוודא כי קיימת הלימה בין תכני ההוראה כפי שהם מופיעים בדפי ההנחיה לבין יישומם בתהליכי הלמידה
 - ✓ לנצל את זכאותו לעשות, במהלך הלימודים, התאמה של חומרי הלמידה ודרכי ההוראה וההערכה, לרמת התלמידים בקורס או לנסיבות משתנות אחרות
 - ✓ לעמוד בלוחות הזמנים שנקבעו: בהחזרת עבודות, הגשת ציונים פגישות אישיות וכיוצא באלו
 - ✓ להודות בטעות כאשר זו נעשתה ולהביע התנצלות בפני הסטודנט

✓ להעריך את הישגי הסטודנט בצורה הוגנת ותוך התאמה לרמה המצופה ממכללה אקדמית, מהקורס הספציפי ובהתאמה לתבחיני ההערכה המופיעים בדף ההנחיה שלו

הערה: ציונים בקורס אינם נושא למקח וממכר בין המרצה לבין הסטודנט. נסיבות חיים

קשות של הסטודנט מהוות נימוק הולם להתחשבות ולרגישות אך אינן בבחינת נימוק הולם

למתן ציון שאינו משקף את הישגי הסטודנט

3. ליצור תנאים אופטימאליים להצלחת הסטודנט בעת הנחיתו בעבודה סמינריונית או בתזה כמפורט להלן:

- ✓ ללוות את הסטודנט עד להשלמת תהליך הכתיבה
- ✓ לתרום את מיטב שיקול הדעת בקביעת נושא העבודה והמתודולוגיה שלה
- ✓ למנוע מהסטודנט לקחת על עצמו משימה מחקרית שאינה תואמת את כישוריו או כאשר נושא העבודה איננו בתחום מומחיותו (של המרצה)
 - להנחות את הסטודנט בבחירת נושא אחר, שיעלה בקנה אחד עם כישוריו, עם החומר הנלמד ועם הבקיאיות של המרצה
- ✓ לוודא שההנחיות לכתיבת עבודה/ מטלה/ וכיו"ב הן ברורות, מקיפות וחד משמעיות
- ✓ להיות מעורב בכל שלבי העבודה, ולהיפגש עם הסטודנט בתדירות מוסכמת, כדי לתת לו סיוע, משוב וביקורת מעצבת
- ✓ לא לכפות את דעתו המוקדמת על תוצאות מחקרו של הסטודנט
 - לא להכתיב לו את תוצאות המחקר או את פרשנותו
 - לא להטות את ממצאיו בדרך כלשהי
- ✓ לא לפרסם ממצאים מעבודות סטודנטים המונחים על ידו, ללא הסכמתם וללא שיתופם בפרסום

4. להימנע מניצול סטודנט, המשמש כעוזר הוראה, עוזר מחקר וכו' מעבר למוגדר בדרישות התפקיד שהסטודנט לקח על עצמו

5. לדקדק בשמירת תקנות החוק למניעת הטרדה מינית והנחיות תקנון המכללה לעניין זה

- ✓ במהלך שיעור (עיוני או מעשי), אין להדגים על סטודנט/ית ולא לצלם מבלי לקבל את הסכמתו(תה) המפורשת לכך
 - בתחילת קורס, מומלץ להציג בפני הכיתה, את הצורך בהנחיה ידנית, או הדגמה ובמקביל לקבל בקשה של סטודנטים לא להיחשף לפני הכיתה
- ✓ לחדד נהלים הנוגעים ללבוש הולם, להתנהגות בעבודה בזוגות וכו' - בתחילת כל קורס מעשי ו/או מעשי/שיקומי

6. לשמור על סודיות המידע אודות הסטודנט ומשפחתו, אלא אם כן, הסטודנט נתן את הסכמתו לכך או שהוא נדרש לעשות זאת מתוקף חוקי מדינה או נוהלי המכללה

מחויבויות אנשי הסגל לעמיתיהם במכללה (בהוראה ובמחקר)

1. להקפיד בכבודם של עמיתים למקצוע, העובדים במכללה או מחוצה לה
 - ✓ לשתף פעולה עם עמיתים למקצוע, למניעת פגיעה בכבודם, ובמעמדם המקצועי, מצד כל גוף שהוא
 - ✓ אין לבטל, תוך הבעת נימה מזלזלת: דעה, תפיסה, נקודת מבט שהובעה על ידי מרצה אחר
 - ✓ להתייחס אל דעה שונה, בצורה עניינית ולנתחה במונחים אקדמיים ומקצועיים, כך שכבוד המקצוע וכבוד המרצים העמיתים יישמר
2. לטפח תרבות של שיתוף פעולה עם עמיתים בתחומים אקדמיים ופדגוגיים, ולסייע בקליטת חברי סגל חדשים
3. אין לנכס, הרצאות כתובות או מוקלטות, כמו גם מצגות של עמית למקצוע, שעובד במכללה או מחוצה לה, מבלי לקבל את אישורו לכך ומשנעשה בהן שימוש יש לתת לו את הקרדיט ההולם
4. לא למסור לזולת, מידע העלול לפגוע בעמית למקצוע

מחויבויות הסטודנטים

1. להתייחס בכבוד אל אוכלוסיית הסטודנטים, סגל ההוראה ויתר חברי הקהילה האקדמית ולהימנע ממצבים העשויים להביך או לגרום לאי נוחות
2. ללמוד ולהפנים את תקנון המכללה ולנהוג על פיו גם אם חלקים ממנו אינם מקובלים על הסטודנט
3. להקפיד על לוחות זמנים מחייבים על פי התקנון או על פי סיכום מראש עם עמיתים ללימודים, עם מרצה או איש מנהל
4. לצלם שקפים והדגמות המוצגות בשיעור או להקליט את דברי המרצה אך ורק לאחר קבלת הסכמתו של המרצה
5. להגיש עבודות שהוכנו באופן עצמאי, או עם חבר ללימודים באישור המרצה
6. להציג את כל מקורות המידע שנעשה בהם שימוש, לצטט ולהציג דברים בשם אומרם
7. להציג נתוני אמת, בכלל זה נתונים אישיים, רישום נוכחות ונתונים שנאספו בשדה מחקר מעבדה וכו'

8. להתייחס בכבוד אל אוכלוסיית הילדים, המורים, והמנהלים, כמו גם אל הנהלים הנהוגים

במקום ההתנסות

9. להקפיד על תלבושת הולמת ומכבדת, בכול השיעורים במכללה ובמסגרות ההתנסות

מחוצה לה (סעיף זה נכון גם לסגל האקדמי)

מחויבות חברי הסגל האקדמי לסגל המנהלי

נכון לראות בכלל עובדי המכללה עמיתים לעבודה, המשתפים פעולה בקידום מטרות המכללה ויש, על כן, להקפיד על כל כללי "העשה" ו"אל תעשה" שנוגעים לשמירה על כבודם כבני אדם וכאנשי מקצוע בתחומם.

הערה: קוד זה מכוון לחברי הסגל האקדמי אך ברור שאת כללי האתיקה הכלליים והבינאישיים

יש להשית גם על צוות עובדי המנהל ולייחס אותם להתנהגות העובדים האחד כלפי השני

זכמובן גם למערכות היחסים שלהם עם הסגל האקדמי ועם הסגל הניהולי.

מחויבות ההנהלה

1. מוסדות הניהול האקדמי ייבחרו על פי המפורט בתקנון המכללה

2. תפקידי הניהול המוטלים על חברים מתוך הסגל האקדמי ייקבעו על פי בחירות

דמוקרטיות או אחר, בכפוף לנהלים המופיעים בתקנון.

הערה: המציאות מצביעה על כך שישנם חברי סגל, שנושאים בתפקידי הוראה

בתחום התמחותם ובמקביל ממלאים גם תפקידי ניהול

3. חבר סגל הנבחר או ממונה לתפקיד ניהולי, ינהג בתפקידו זה מתוך ראיית כלל צרכי

המכללה ולא רק מתוך רגישותו המיוחדת לבית הספר, מגמה, או קורס שבמסגרתם

הוא פועל.

4. בעלי תפקידים ניהוליים ידאגו ליצירת סביבת עבודה ולמידה שוויונית המעניקה לסגל

ולסטודנטים תחושת ביטחון אמון ושקיפות

5. בתפקידיו הניהוליים יקפיד חבר הסגל האקדמי על כיבוד העקרונות המנחים שפורטו

לעיל ועל הדברים הבאים:

✓ הבהרת המבנה הניהולי והגדרת הסמכויות

✓ הקפדה על מידה סבירה של שקיפות, על דיווחי אמת ועל כיבוד החוק ותקנון

המכללה

✓ שמירה על האיזון בין קיום חופש אקדמי המכבד את האוטונומיה המקצועית

של המרצים לבין תקנות המכללה

- ✓ עידוד תרבות של שיתוף פעולה בין עמיתים מקרב חברי הסגל הכפופים לו בתחומים אקדמיים, דידקטיים ומנהליים
 - ✓ טיפוח גישה של שיתוף סגל ההוראה בגיבוש מדיניות, שקשורה בנושאים אקדמיים (כמו, גיבוש חזון המכללה, מדיניות הציונים, חובת נוכחות בקורסים גיבוש קוד אתי וכדומה)
 - ✓ קבלת החלטות מחייבות - במסגרת וועדות מתאימות ותחת כిפת ההנהלה
 - ✓ הימנעות ממשוא פנים ושיקולים זרים בתהליכים של קבלת החלטות
 - ✓ גילוי פתיחות לביקורת בתנאי שהיא מובעת באופן מכבד ומנומק
 - ✓ הודאה בטעות והבעת התנצלות אם היא מתבקשת
6. חבר סגל הנקלע, בפעילותו הניהולית, למצב של ניגוד עניינים, יצהיר על כך (גילוי נאות) ויבקש לשחררו מהשתתפות בהליך שמייצר את הניגוד
7. בתפקידו הניהולי, יימנע חבר הסגל מלחשוף מידע מדיוני ועדות בהם הוא משתתף, בהתאם למה שסוכם בוועדה. כך גם, מחובתו להקפיד על חיסיון בנוגע לעניינים אישיים של חברי סגל וסטודנטים
8. חילוקי דעות בין חברי הסגל האקדמי הניהולי הם לגיטימיים, אך הם לא אמורים לפגוע בכיבוד הזולת ואינם סיבה להתנהלות לא עניינית מכל סוג שהוא
9. הבהרת נהלים בטיפול בקונפליקטים המתעוררים בין סטודנט למרצה, בין מרצה למרצה, בין מרצה לבעל תפקיד
10. מתן גיבוי למרצים (ולוועדות השונות – משמעת, אתיקה, מניעת הטרדה בכלל והטרדה מינית בפרט) בעת טיפול בקונפליקטים ובלבד שכללי התקנון נשמרים
11. עידוד מצוינות של מרצים במגוון התחומים במכללה – וגיבוש דרכים לציון הצטיינות בהוראה והערכתה

ד. הוועדה לאתיקה במכללה בוינגייט

מינוי הוועדה

- ✓ הוועדה לענייני אתיקה נבחרת על ידי הנהלת המכללה
- ✓ הוועדה תמנה בין 3 ל-5 חברים, אחד החברים ימונה כיו"ר הוועדה (יש המלצה בספרות, שאחד או יותר מחברי הוועדה יהיה חבר סגל בגמלאות ו/או אישיות מערכת שאיננה נמנית על סגל המכללה)
- ✓ משך זמן כהונתה של הוועדה ייקבע על פי שיקול דעת ההנהלה

תפקידי הוועדה

בהתייחס לקוד האתי:

- ✓ לגבש קוד אתי ולעדכנו מידי שש שנים או בהתאם לנסיבות מיוחדות

- ✓ לשתף את חברי הסגל בתהליך העדכון של הקוד האתי
- ✓ להעביר את הקוד לאישורה של ההנהלה והוועדה האקדמית
- ✓ לפרסם את הקוד באתר המכללה, במנהל לומדים, בחדר המורים, בספרייה
- ✓ להמליץ בפני ממלאי תפקידים מרכזיים במכללה, להגביר מודעות בקרב מורים וסטודנטים, לקיומו של קוד אתי מחייב

בהתייחס לטיפול בתלונות:

- ✓ לטפל בתלונות על הפרה או פגיעה בעקרונות והמלצות הקוד האתי
- ✓ לתעד בכתב את אופן הטיפול והשתלשלותו באירועי חריגה מהקוד האתי
- ✓ לדווח להנהלה בסוף כל סמסטר על אירועים הקשורים בנושאי אתיקה ועל אופן הטיפול בהם
 - לדווח להנהלה, תוך כדי טיפול באירוע אתי, אם על פי שיקול הדעת של יו"ר הוועדה וחבריה, מעורבות ההנהלה מתחייבת ממהות המקרה – המשך הטיפול יהיה בתיאום עם ההנהלה
- ✓ ליזום פעילות שמטרתה הגברת המודעות להתנהלות אתית במרחב המכללתי

נוהל הגשת תלונה

- ✓ יש להפנות ליו"ר הוועדה או לאחד מחבריה תלונות ו/או סוגיות אתיות העולות מתוך ההתנהלות המכללתית
- ✓ הפניות יכולות להגיע ישירות, מכל פרט במכללה או באמצעות ראש בית ספר, מנהל לומדים או חבר הנהלה
 - מומלץ לשתף את יו"ר הוועדה בתלונות שטופלו על ידי בעלי תפקידים מרכזיים ובוודאי לדווח עליהן בסוף הטיפול
- ✓ הגשת תלונה יכולה להתחיל בשיחת טלפון, בפגישה עם אחד מחברי הוועדה או גורם אחר – תנאי הכרחי לטיפול הוא הגשת התלונה, כשהיא כתובה וחתומה על ידי מגיש התלונה
- ✓ על הוועדה להתכנס פעם בסמסטר או יותר, באם תזומן לישיבה מיוחדת

מכויות הוועדה

- ✓ לקיים שיחת ברור עם כל אחד מהמעורבים בפניה (בפגישה יכול להיות נוכח אדם נוסף לפי בקשת המתלונן(נת) או הנילו(נה))
- ✓ לברר את העניין באופן אישי עם שני הפונים (באם ישנה היענות מצד הצדדים), תוך התייחסות לקוד האתי ולבעיה הספציפית
- ✓ להמליץ על התנצלות בכתב או בע"פ של אחד הצדדים, במקרה שיש פוגע ונפגע
- ✓ לקיים דיון בוועדה לצורך נקיטת צעדים נוספים

✓ להמליץ על העברת המקרה לטיפול ההנהלה או גורם מרכזי אחר (ראש בית ספר, ראש מגמה וכו')

הוועדה לאתיקה במכללה איננה סמכות שופטת, מכאן שהיא איננה גוזרת עונשים. עיקר פעילותה בעידוד התנהלות אתית של חברי הסגל והגברת הערנות והמודעות לחשיבות ההתנהלות האתית לתפקודנו המקצועי והאקדמי. הטיפול בכל תלונה נעשה בחיסיון, בקשב מרבי וכיבוד כל המעורבים ובדרך שמגשרת בין גרסאות מנוגדות. חומרת המקרה קובעת את אופי הטיפול.

רשימת מקורות

1. אגסי יוסף (2011) דמותו של הרופא בפילוסופיה ודין באתיקה מקצועית
2. אלוני נמרוד (2004) אתיקה מקצועית בשליחותם החברתית של אנשי חינוך - כינוס מורים וחוקרים באורנים
3. וסרשטיין – פסברג, ס (2003) אתיקה וחוק - מתוך הספר סוגיות אתיות במקצועות הייעוץ והטיפול הנפשי בעריכת: גבי שפיר, יהודית אכמון וגבריאל וייל
4. זמיר יצחק (2010) – הסמכות המנהלית/ממשל ומשפט
5. כשר אסא (1993) "אתיקה מקצועית", מתוך הספר "סוגיות אתיות במקצועות הייעוץ והטיפול הנפשי" עורכים גבי שפיר, יהודית אכמון, גבריאל וייל, י"ל מגנס
6. שפיר גבי (2006) "מהי אתיקה מקצועית?" מתוך כנס במרכז לאתיקה משכנות שאננים ירושלים
7. קודים אתיים כדלהלן:
 - ❖ קוד אתיקה אקדמית – אוניברסיטת בן גוריון
 - ❖ קוד אתי – מכללת ספיר
 - ❖ קוד אתי - מכללת אורנים
 - ❖ תקנון אתיקה לסגל האקדמי – מכללת לוינסקי לחינוך