

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة البصرة

كلية القانون

الوسائل التشريعية للنهوض بالمؤسسة الجامعية

م. ارتقاء محمد باقر

أ.م انسام فالح حسن

المقدمة

اهمية البحث :-

تعد المؤسسة الجامعية صانعة الكوادر الوطنية التي تخطط للتنمية الوطنية وهي العقل المفكر والمكتب الاستشاري الذي لا يبخل على بلده في تقديم الخبرات وحل المشكلات، كما وتعتبر الجامعات ولا تزال مركز اشعاع فكري اوجدت عدة مؤسسات لخدمته، فكان من المنطقي ان يتسم هذا الصرح العظيم بالتطور المستمر وتحقيق مستوى جودة عالية عن طريق تحسين اداء هذه المؤسسة والذي بدوره يحصل عن طريق رفع كفاءة عمله بما يملكة من قدرات وطاقات متمثلة بالعاملين فيها وبالاخص الجهات الادارية، وبما ان المؤسسة الجامعية تقوم اساساً على عنصرين هما الاستاذ الجامعي والطالب الجامعي فكان لابد من تسليط الضوء على كل ما يتعلق بمفهوم الاستاذ الجامعي والطالب الجامعي وبيان المعايير والاسباب التي تساهم في تطوير الاداء التدريسي للاستاذ الجامعيين من اجل العمل بكفاءة مع مخرجات هذا العصر والتكيف مع نتائجه .

تتمتع المؤسسة الجامعية بخصوصية تميزها عن بقية مؤسسات الدولة الاخرى ،بسبب العناصر التي تحتويها هذه المؤسسة، بالاضافة الى الى الدور البارز والمهام الاساسية التي تقوم بها في تطوير وتنمية القدرات الذهنية لرائديها وتاهيلهم ليكونوا قادة المجتمع في جميع مجالات الحياة. وبما ان المؤسسة الجامعية تقوم اساساً على عنصرين هما الاستاذ الجامعي والطالب الجامعي فكان لابد من تسليط الضوء على كل ما يتعلق بمفهوم الاستاذ الجامعي والطالب الجامعي وبيان المعايير والاسباب التي تساهم في تطوير الاداء التدريسي للاستاذ الجامعيين من اجل العمل بكفاءة مع مخرجات هذا العصر والتكيف مع نتائجه .

مشكلة البحث:-

- افتقار النصوص القانونية المتضمنة الحفاظ على حقوق العناصر الاكاديمية و عدم ابراز دور القضاء في الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة بحق العناصر الاكاديمية .
- ان الجمود والتعقيد والميل نحو المحافظة على صيغ تشريعية ثابتة لاسيما فيما يتعلق بالتشريعات الادارية والمالية .
- اهمال معايير تنمية العناصر الاكاديمية
- اتجاه التعليم نحو تثقيف الطلبة دون اعدادهم للعمل الامر الذي يؤدي الى عدم امكانية ممارسة العمل ميدانياً الا بعد تلقي تدريب وافٍ .
- النظرة المادية للمركز الوظيفي على انه مركز لتحقيق منافع خاصة وليس هو دور للبناء والتطوير.
- سيطرة الادارات العليا وعدم اشتراك الادارات المحلية والوحدات الصغيرة في عملية اتخاذ القرار التربوي ،يعتبر من اهم معوقات تطوير المؤسسة الجامعية .

خطة البحث :-

المبحث الاول العناصر الاكاديمية لتكوين المؤسسة الجامعية
المطلب الاول: مفهوم الاستاذ والطالب الجامعي
المطلب الثاني:ليات تنمية الاداء التدريسي الجامعي
المطلب الثالث:حقوق وواجبات العناصر الاكاديمية

المبحث الثاني: النظام القانوني للمؤسسة الجامعية
المطلب الاول: دور القضاء في الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة بحق الاستاذ الجامعي
المطلب الثاني: دور القضاء في الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة بحق الطالب الجامعي
المطلب الثالث: تفعيل اللامركزية الجامعية ومدى نجاحها.

المبحث الاول

العناصر الاكاديمية لتكوين المؤسسة الجامعية

يتطرق هذا المبحث الى التعرف على العناصر الاكاديمية لتكوين المؤسسة الجامعية من خلال تعريف الاستاذ والطالب الجامعي فضلاً عن تحديد الاليات والمعايير التي تسهم في تطوير الاداء التدريسي للاستاذة الجامعيين من اجل العمل بكفاءة مع مخرجات هذا العصر والتكيف مع نتائجه ، مع بيان حقوق وواجبات كل من الاستاذ والطالب الجامعي، وعليه تم تقسيم هذا المبحث الى عدة مطالب وكالاتي:

المطلب الاول

مفهوم الاستاذ والطالب الجامعي

سنتناول في هذا المطلب تعريف كل من الاستاذ والطالب الجامعي في ما يلي:

الفرع الاول

تعريف الاستاذ الجامعي

هناك عدة مصطلحات تستخدم لوصف من يقوم بعملية التدريس في الجامعة ، فمن الشائع استخدام مصطلح استاذ، ومعلم، وعضو هيئة التدريس ك مترادفات .

فالمقصود بالاستاذ الجامعي من يباشر اعمال التدريس والبحث العلمي بداية من درجة مدرس الى درجة استاذ⁽¹⁾، فهو العنصر الرئيسي الفاعل في تحقيق اهداف وشعارات الجامعة من النواحي الاكاديمية وعملية التعلم والتعليم اضافة الى البحث العلمي وخدمة المجتمع.⁽¹⁾

¹ - فلوح احمد، مواصفات اساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة ، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، الجزائر، 2013، ص46.

وهناك من ذهب في تعريف الاستاذ الجامعي بانه محور الارتكاز في منظومة التعليم الجامعي بحثاً وتعليماً وخدمة للمجتمع وهو اساس تقدم الجامعة وعلى كفاءته ونتاجه يتوقف نجاح الجامعة⁽²⁾.

وعند الاطلاع على قانون الخدمة الجامعية العراقي رقم (23) لسنة 2008 المعدل نجد انه اطلق على الاستاذ الجامعي مصطلح موظف الخدمة الجامعية وعرفه بانه "كل موظف يقوم بممارسة التدريس الجامعي والبحث العلمي والاستشارة العلمية والفنية او العمل في وزارة التعليم العالي او مؤسساتها ممن تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية المنصوص عليها في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم 40 لسنة 1988"⁽³⁾.

نجد ان النص المذكور قد عرف موظف الخدمة الجامعية دون ان يعرف او يحدد مفهوم الخدمة الجامعية ذاتها ، كما انه اشترط لاضفاء صفة موظف الخدمة الجامعية ان يكون الموظف ممن تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية، وعند الرجوع الى قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لسنة 1988 نجد انه اشار ان الهيئة التدريسية في الجامعة تتألف من الاساتذة والاساتذة المساعدين والمدرسين والمدرسين المساعدين وهم من حملة الشهادات العليا ماجستير ودكتوراه ويعينون في الجامعة ويتم ترقيتهم وفق شروط محددة⁽⁴⁾، وبهذا يعد موظف الخدمة الجامعية شخصاً يعهد اليه بوظيفه عامة في مرفق عام وهو مرفق التعليم ويتقاضى عنه مرتباً ويكون في مركز تنظيمي يخضع للقوانين والأنظمة والتعليمات التي تنظم شؤونته سواء ماتعلق منها بالتعيين والترفيه والعلاوة والنقل والتقاعد مع وجود اختلاف وهذا الاختلاف تبرره خصوصية عمل هذه الفئة التي تحتاج الى تحصيل علمي عالي ودرجة علمية معينة وغيرها من المؤهلات التي يجب ان تتوافر لممارسة واجبات اعضاء هيئة التدريس ،لذا من الافضل وضع مصطلح عضو الهيئة التدريسية لتمييزه عن موظف الخدمة الجامعية كما ورد في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

1 - د. حسين محمد كشاش، وآخرون، اداء الطالب الجامعي واثره في تحديد كفاءة مؤسسات التعليم العالي، بحث منشور في مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، كلية الهندسة، جامعة الكوفة، العدد الثامن عشر، ص 223.

2 - صالح عبد العزيز، التربية وطرق التدريس، الجزء الثالث، دار المعارض، مصر، ص 76.

3 - الفقرة (ثالثاً) من المادة الثانية من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 المعدل.

4 - انظر المواد 24-30 من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (40) لسنة 1988 المعدل.

مما تقدم يتضح ان الأستاذ الجامعي يمثل احدى البنى الارتكازية المهمة في بناء منظومة جامعية محكمة متميزة الاداء ، ذات قدرة على تحقيق الاهداف ، فالأستاذ الجامعي اداة الجامعة الاساس في تنفيذ مهماتها وتحقيق اغراضها ومقاصدها فهو عنصر جوهري فعال في العملية التعليمية ، وهو الشخص المنوط به اعداد الكوادر البشرية المؤهلة والمدرّبة وهم الطلبة وهذا لن يتم الا باداء تدريسي فعال نابع من امتلاك مهارات وقدرات ابداعية عالية.

الفرع الثاني

تعريف الطالب الجامعي

يعد الطالب العنصر الثاني من عناصر المؤسسة الجامعية ، حيث يمثل حلقة الوصل بين الجامعة والمجتمع فهو يشكل الصورة المستقبلية للمجتمع القادم ومدى تكوينه الفكري والثقافي ، ويتمثل بكونه العنصر المهم في العملية التعليمية ومركزها الأساسي حيث يكون المدخل لها من جهة والمخرج (الخريج) من الجهة الاخرى.⁽¹⁾

ولتحديد ما المقصود بالطالب الجامعي هناك من عرفه ، بانه السبب المباشر في وجود التعليم فهو بمثابة العنصر الانتاجي الجوهري في العملية التعليمية التي تقوم على اساس اكتسابه مهارات وسلوكيات معينة فضلاً عن توسيع مداركه وبناء القدرات المطلوبة فيه التي تؤهله للعمل ، واكتسابه ثقافة متنوعة وتزويده بمعلومات ومعارف متعددة تنمي قدراته الفكرية.⁽²⁾

فهو المسجل فعلاً في سجلات الجامعة ومستمراً في دراسته ويحضر امتحاناته بصورة دورية ومشتركاً في أنشطة الجامعة ، ولا تشمل الطالب المنقطع عن الدوام والمفصول.⁽³⁾

وهناك من ذهب الى ان الطالب الجامعي هو الذي يمتلك العقلية العلمية التي تساعده على مواكبة التطور العلمي والتقني والادبي والثقافي في هذا العصر الذي يتميز بالتطور السريع وبامتلاكه لهذه القدرات سيتمكن من اللحاق بالتطور وادراك اهمية ذلك.⁽⁴⁾

فالاختيار السليم للطالب الجامعي يقتضي تحديد واعتماد اساليب يقرر على اساسها اختيار الطالب المناسب لكل دراسة معينة بحسب ما يتصف به من قابليات معينة⁽⁵⁾ ، وهذا لن يتم الا باعادة النظر بسياسات القبول في الجامعات اذ اصبحت نوعية الطلبة متدنية في العديد من المجالات وذلك

¹ - د. حسين محمد كشاش وآخرون، مصدر سبق ذكره، ص 226.

² - سالم سليمان، د. صلاح الحديثي، التعليم العالي في العراق (دراسة تحليلية)، ص 12.

³ - د. عدنان احمد مسلم ، امال صالح عبد الرحيم، دليل الباحث في البحث الاجتماعي، الطبعة الاولى، الناشر مكتبة العبيكان، الرياض، ص 68.

⁴ - عاهر حسين الصفدي، دقات على الباب العتيق (مقالات اجتماعية)، عمان ، الاردن، 2011، ص 14.

⁵ - د. سالم سليمان، د. صلاح الحديثي ، مصدر سبق ذكره، ص 13.

راجع الى انخفاض مستوى الإعداد ما قبل الجامعة، لذا أصبح من الضروري الاهتمام بواقع الدراسة في المراحل السابقة للجامعة ومعالجته عن طريق تقسيم الدراسة في الجامعة الى مجالات تضم مجاميع من الكليات ويكون القبول على اساس هذه المجالات بعد المرور بسنة تحضيرية يتم فيها بناء وتكوين الطالب ، وسد العجز في قدراته المعرفية فضلاً عن الخضوع الى اختبار كشف القدرات العقلية واعتماد نتائجها بالإضافة الى نتائج السنة التحضيرية لتحديد التخصص الدراسي الذي يصلح له ويحقق نجاحاً فيه مستقبلاً⁽¹⁾

مما تقدم يتضح ان تكوين الطالب الجامعي كهدف اساسي في التعليم لا يتحقق الا بامتلاكه التفكير العلمي المنهجي السليم وتعلمه تصنيف وتوظيف المعلومات وانتاج المعارف لكي يستطيع مواجه المشكلات والصعوبات التي تعترضه.

المطلب الثاني

اليات تنمية الاداء التدريسي الجامعي

ان نجاح المؤسسة الجامعية مقروناً بما تصله من مستويات في جودة عملياتها وبما يمتلكه التدريسي من مهارات وقدرات واساليب تدريسية حديثه ومتطورة مرتبطة بعناصر العملية التعليمية، وهو مانسعى الى تسليط الضوء عليه من خلال تحديد مفهوم الاداء التدريسي ومعايير تنميته .

الفرع الاول

تعريف الاداء التدريسي

من الامور المهمة التي لها الاثر الكبير في تحسين نوعية وجودة مخرجات التدريس الجامعي هي جودة اداء الاستاذ الجامعي .

اذ يعرف بانه العلاقة بين الانشطة التعليمية التي يقوم بها الاساتذة الجامعيون والتغيير التعليمي الحاصل والذي يظهر على سلوك الطلبة كمظهر لنتائج التدريسي.⁽²⁾

1 - د.سالم السلطان، د.صلاح الحديثي، مصدر سبق ذكره، ص25.

2 - د.حاتم جاسم عزيز، تقويم اداء اعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة (دراسة ميدانية في جامعة ديالى)، بحث منشور في مجلة الفتح، كلية التربية الاساسية، جامعة ديالى، العدد خمسون، 2012، ص108.

وايضاً قيل في الأداء التدريسي بانه كل مايقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطة وعمليات واجراءات ، وسلوكيات تعليمية تتعلق بعملية التدريس داخل الصف الدراسي وخارجه.(1)

فالاداء التدريسي مجموعة الخصائص التي تتعلق بتمكين عضو الهيئة التدريسية من المادة العلمية والاعتماد على المنهج العلمي في نقل افكاره الى طلابه والمتابعة للتطورات العلمية الجديدة في مجال تخصصه .(2)

وفي اعتقادنا بان الإداء التدريسي يتمثل بالمهام والمسؤوليات التي يقوم بها الاستاذ الجامعي داخل قاعات المحاضرات او في اي نشاط تعليمي اخر يستهدف احداث تغيرات مرغوبة في شخصية طلابه على ضوء اهداف وتوقعات جامعته ومجتمعه.

لذا فان النهوض بعملية التعليم الجامعي لالتحقق الا من خلال النهوض بعملية الاداء التدريسي الجامعي لما له من دور مهم واساسي حيث يتوقف عليه نجاح التدريسيين في المهام الموكلة لهم اكااديمياً وبحثياً ومهنياً، فقد اصبح ضمان الجودة للاداء التدريسي ضرورة ملحة حيث اهتمت الدول في كيفية تطوير وتحسين الاداء التدريسي من خلال تقديم برامج اكاديمية تستند على معايير جودة حقيقية لغرض اكتساب عضو التدريس المهارات والكفايات.(3)

الفرع الثاني

المعايير التي تساهم في تنمية الإداء التدريسي

يقصد بتنمية الإداء التدريسي ،العملية التي تهدف الى اضافة معرفة جديدة وتنمية المهارات المهنية الداعمة للسلوك وتمكن الاستاذ الجامعي من تحقيق تربية فعالة لطلابه،لذلك فان مهنة التدريس الجامعي تتطلب ضرورة تطوير مهارات اعضاء هيئة التدريس كونهم المسؤولون عن تحقيق جودة التعليم العالي نظرا للمسؤوليات الملقة على عاتقهم اتجاه التطورات التي تحدث في مجال العلم والمعرفة اضافة الى مستوى التعليم ونوعيته ونجاح المؤسسة الجامعية .(4)

¹ - ايتسام حسين الجفري، اراء طالبات الدراسات العليا في الاداء التدريسي لاعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى ،المجلة التربوية،العدد 64،الكويت،2002،ص115.

² - د.علاء حاكم ناصر، واخرون، تطوير الكفايات التدريسية للاستاذ الجامعي في ضوء معايير دورة ديمنغ للجودة (bcd)،مجلة البحوث التربوية النفسية،العدد 50،2016،ص66.

³ - د.علاء حاكم ناصر، واخرون،مصدر سبق ذكره،ص73.

⁴ - صيفور سليم،التنمية المهنية لاساتذة التعليم الجامعي بالجزائر بين حقائق الواقع ومتطلبات الاداء الوظيفي ،بحث منشور في مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية،الجزائر،العدد الثالث،2013،ص76.

ولاهمية الدور الذي يلعبه عضو هيئة التدريس في العملية التعليمية في الجامعة ولكي يتمكن من القيام بدوره التربوي والتعليمي بشكل فعال يقتضي توفر عدة معايير لرفع من مستوى اداء الاساتذة الجامعيين في مؤسسات التعليم الجامعي والمتمثلة مايلى:

1-التقليل من المهام الادارية: اشار قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 الى ان من ضمن واجبات موظف الخدمة الجامعية اداء الواجبات الادارية التي تكلفه الوزارة بها او المؤسسة التعليمية التي يعمل بها ⁽¹⁾ ان تكليف الاستاذ بالمهام الادارية من شأنها ان تثقل كاهله وتأخذ منه الوقت والجهد الكبيرين مما يترك له الاثر السلبي في الانشغال والتكليف الزائد عن قدرته خاصة ان الاستاذ الجامعي يتولى مهام صعبة وضخمة متمثلة بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع الامر الذي يتطلب منه التفرغ للقيام بها وادائها .

2-تحسين اداء عضو هيئة التدريس بوصفه باحثا:لابد من التنويه الى ان البحث العلمي شرط اساسي من دونه يبقى عضو هيئة التدريس معلم فقط ولايستقيم وصفه بانه استاذ جامعي،ومن هنا فعلى الجامعات ان تحرص على تطوير اداء عضو هيئة التدريس في مجال الدراسات والابحاث وان توفر الظروف الموضوعية اللازمة للاستمرار في البحث العلمي من خلال مايلى:.

- تشجيع اعضاء هيئة التدريس داخل القسم الاكاديمي على القيام بتنفيذ مشاريع علمية مشتركة بين استاذين او اكثر ،مماينتج ابحاث متميزة ،ومما يشجع على توظيف التداخل بين التخصصات الدقيقة في خدمة بعضها البعض.

- نشر وتوزيع الابحاث المتميزة على نفقة الجامعة ودعم تلك الابحاث ماديا .

- ان تقيم كليات الجامعة معارض دائمة لاعمال هيئة التدريس يضاف اليها مايصدر باستمرار من اكتشافات واختراعات وابحاث ومؤلفات جديدة.

- تشجيع اعضاء هيئة التدريس للاستمرار في التأليف واجراء الابحاث وعدم الانقطاع عنها وذلك من خلال مكافاتهم ماديا ومعنويا .⁽²⁾

كل الاقتراحات السابقة الذكر كفيله بتحسين وتطوير اداء الاساتذة والانتقال بالاستاذ الجامعي الى وضعية مهنية ومكانة علمية لائقة لو تم تنفيذها بصورة سليمة .

¹ -انظر الفقرة(11)من المادة(2) من قانون الخدمة الجامعية رقم 23 لسنة 2008.

² -فلوح احمد، مصدر سبق ذكره،ص126.

3- اعتماد مبدأ التدرج العلمي: ويقصد به ان يأخذ كل استاذ مكانه المناسب ضمن الهيكل الجامعي، يوازي ما يتمتع به من مكانة علمية توفرها درجته في سلم التدرج العلمي مما يحفز ذلك على الجد والمثابرة وتطوير الذات والبحث العلمي للوصول الى مثل هذه المكانة في سلم التدرج العلمي، وفي هذا الصدد نص قانون الخدمة الجامعية على انه "اولاً: لايجوز للمدرس المساعد تدريس طلبة الدراسات العليا والاشراف على بحوثهم ورسائلهم ثانياً: يجوز بقرار من مجلس الكلية عند الضرورة تكليف المدرس بالتدريس والاشراف على طلبة الماجستير فقط ثالثاً: يجوز بقرار من مجلس الكلية وعند الضرورة تكليف المدرس المساعد بالتدريس النظري في الدراسات الاولى الجامعية"⁽¹⁾

4- تأهيل عضو هيئة التدريس: ينبغي على الأستاذ الجامعي ان يكون ملماً ومدركاً بالمقرر الدراسي للمادة التعليمية التي يقوم بتدريسها، وطرق التدريس المناسبة لمجال التخصص وان تكون على مستوى البرامج الاكاديمية، وكيفية استخدام تكنولوجيا التعليم المناسبة للمقرر الدراسي، فضلاً عن تطبيق الجودة الشاملة وتحسين الممارسة المهنية ⁽²⁾، وهو ما يتطلب تأهيل عضو هيئة التدريس في مجالات التطور التدريسي وطرق التدريس، والتطوير المعلوماتي والتقني، وتصميم الأنشطة المختلفة .⁽³⁾

ولتحقيق ماسبق ذكره نرى من الضروري انشاء مركز متخصص تحت اشراف وزارة التعليم العالي لتأهيل اعضاء هيئة التدريس بمختلف درجاتهم وفي جميع المجالات، بالإضافة الى توفير الدعم المالي والمعنوي، وتذليل العقبات امام عضو هيئة التدريس الراغب في تأهيله المهني وتطوير المقررات الجامعية، عن طريق تشريع مادة قانونية بتوفير فرصة سنة دراسية واحدة على الاقل في احدى الجامعات الاجنبية الرصينة للاستاذة من خريجي الجامعات العراقية للاطلاع على التطور العلمي والنظم التعليمية الحديثة فضلاً عن تطوير مهاراتهم اللغوية.

5- اعادة النظر في شروط تعليمات الترقية العلمية: التي تعكس التطور النوعي للاستاذ، فضلاً عن المقدرة الذهنية، اذ تشترط التعليمات شروطاً خاصة لكل ترقية والتي تشترك في قضاء مدة محددة في مرتبة معينة اساساً لاستحقاق الترقية للمرتبة العلمية التالية، اذ نصت المادة الاولى /الفقرة ثانياً من تعليمات الترقيات العلمية رقم (167) لسنة 2017 "يشترط فيمن يمنح مرتبة مدرس ان يكون شغل

1 - نص المادة(4) من قانون الخدمة الجامعية رقم 23 لسنة 2008.

2 - صيفور سليم، مصدر سبق ذكره، ص74.

3 - د. الحسني، تأهيل اعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، بحث منشور على الموقع الالكتروني www.academia.edu/35181197/

مرتبة مدرس مساعد في مركز الوزارة او في احدى الجامعات او الهيئات العراقية او المجلس العراقي للاختصاصات الطبية مدة لاتقل عن (3) سنوات.... " كما نصت المادة الثانية "يشترط فيمن يرقى الى مرتبة استاذ مساعد ان تتوافر فيه الشروط الاتية .اولا- ان يكون شغل مرتبة مدرس..... مدة لاتقل عن (4) سنوات " كما نصت المادة ثالثا "يشترط فيمن يرتقي الى مرتبة الاستاذية .اولا- ان يكون قد شغل مرتبة استاذ مساعدمدة لاتقل عن (6) سنوات " فضلاً عن اشتراط عدد من البحوث والتي يجب ان تحصل على تقييمات معينة ولما كان البحث مخاضاً فكرياً وعملية ذهنية ،اذ يبين مقدرة التدريسي وامكاناته ولما كانت الترقية العلمية هي دالة على القدرات العقلية والفكرية لذا يجب النظر بمايلي:

عدم اشتراط قضاء مدة محددة في مرتبة علمية معينة اساساً للترقية الى المرتبة التالية،وجواز الانتقال من ادنى مرتبة علمية الى اعلى مرتبة علمية في سلم الترقيات العلمية دون اشتراط المرور بالمرتبات السابقة طالما ان الترقية ماهي الامقياس للقدرات العلمية والعقلية للاستاذ اي انها مقياس نوعي، وعدم اشتراط نشر البحوث اساساً للتقديم للترقية والاكتفاء قبول النشر وذلك لان نشر البحوث لا يخضع لارادة الباحث وانما لارادة هيئة التحرير ،وان الاستحقاق يكون بانجاز البحث وقبوله واخيراً أن يذكر في استمارة الترقية ماهي الدرجة التي يستحقها الباحث بدلا من عبارة هل يصلح للترقية الى درجة التالية، فالترقية هنا تكون اشبه بالامتحان الذي يحدد على اساسه استحقاق الممتحن.⁽¹⁾

المطلب الثالث

حقوق وواجبات الاستاذ والطالب الجامعي

سنتناول في هذا المطلب حقوق وواجبات كل من الاستاذ والطالب الجامعي وكالاتي:

الفرع الاول

حقوق وواجبات الاستاذ الجامعي

اولاً:حقوق الاستاذ الجامعي :وتتمثل بالحقوق الاكاديمية والحقوق المالية وغير الماليه

الواردة في قانون الخدمة الجامعية رقم (23)لسنة 2008.

¹ - انظر المادة(اولا/ فقرة ثانيا) والمادة(ثانيا/فقرة ثانيا) والمادة(ثالثا/ فقرة ثانيا) من تعليمات الترقيات العلمية رقم (167) لسنة 2017.

1-الحقوق الاكاديمية: تتمثل الحقوق الاكاديمية في الحقوق المقررة لاعضاء هيئة التدريس في الجامعات لممارسة عملهم الاكاديمي وهو ماستتناوله فيما يلي:

اولا-الحق في التفرغ العلمي: يقصد بالتفرغ العلمي الفترة يتفرغ فيها عضو هيئة التدريس لاجراء ابحاث ودراسات علمية بناء على طلبه وموافقة الجهة المختصة من اجل رفع الاداء العلمي والمهني لاعضاء هيئة التدريس وتدعيم الروابط العلمية والاكاديمية بين الهيئات التدريسية وغيرها من الجهات الاخرى⁽¹⁾، وقد اناط المشرع في قانون الخدمة الجامعية صلاحية منح التفرغ العلمي بوزير التعليم العالي وهي صلاحية جوازية ومقيدة بشروط وهذه الشروط تتمثل بصدر توصية من مجلس الجامعة أو الهيئة أو المركز، وإن مدة التفرغ محددة بمدة زمنية وهي سنة دراسية واحدة أو فصل دراسي واحد، وإن التفرغ يمنح مرة واحدة كل خمس سنوات، كما أن التفرغ يشمل جميع أعضاء هيئة التدريس باستثناء المدرسين المساعدين⁽²⁾ ولا بد من التمييز بين التفرغ العلمي داخل العراق والتفرغ العلمي خارج العراق والتي تتمثل شروطه بما يأتي، تعذر التفرغ داخل العراق بناءً على توصية من مجلس الجامعة أو الهيئة أو المركز، على ان يمنح التفرغ خارج العراق لأعضاء هيئة التدريس لمن هم برتبة أستاذ أو أستاذ مساعد فقط، وأن يمضي سنتين في خدمة فعلية بعد تفرغه داخل العراق مع مراعاة الحاجة الفعلية لخدماته داخل العراق⁽³⁾.

ثانيا-الحق في الترقية العلمية: يمكن تعريف الترقية العلمية بأنها انتقال عضو الهيئة التدريسية من المرتبة العلمية التي يشغلها إلى مرتبة علمية أعلى بعد إستيفائه شروط ومتطلبات شغل المرتبة العلمية الأعلى والتي يحددها المشرع بنص القانون⁽⁴⁾، اذ نصت (الفقرة خامسا /المادة 5) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 المعدل "يتولى وزير التعليم العالي والبحث العلمي او من يخوله ترفيع او ترقية موظف الخدمة الجامعية المعين في مركز الوزارة وفق القانون" كما نصت (الفقرة ثالثا/المادة 6) "يتولى مجلس الجامعة او الهيئة او المركز ترقية موظف الخدمة الجامعية وفق القانون" وقد نظم

¹ - بتول عبد الجبار حسين، الاجازة الدراسية للموظف في العراق، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهرين، 2007، ص 23.

² - انظر الفقرة (ثانيا) من المادة (9) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 المعدل.

³ - انظر الفقرة (ثالثا) من المادة (9) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008، وللמיד من المعلومات حول احكام التفرغ العلمي راجع تعليمات التفرغ العلمي رقم 162 لسنة 2009.

⁴ - سرى حارث عبد الكريم، النظام القانوني لخدمة موظفي الخدمة الجامعية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهرين، 2012، ص 54.

المشرع العراقي أحكام الترقية العلمية في الجامعات بموجب التعليمات رقم (167) لسنة (2017).

ثالثاً-الحق في الاجازة الدراسية: وهي المدة الزمنية التي تمنح للموظف المثبت على الملاك الدائم لإحدى الوظائف العامة في الدولة والذي قضى خدمة فعلية لمدة من الزمن تحددها القوانين التي تنظم أحكام هذه الإجازة لغرض الحصول على شهادة دراسية أعلى من الشهادة الدراسية التي يحملها وبنفس الاختصاص شريطة أن تكون هذه الشهادة معترف بها، ويجوز منح الإجازة الدراسية داخل البلد أو خارجه⁽¹⁾، وقد نظمت المادة (50) من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة (1960) المعدل أحكام وشروط منح الإجازة الدراسية .

رابعاً-الحق في البعثة والزمالة الدراسية: عرفت الفقرة(خامساً) من المادة(1) من نظام البعثات والمساعدات المالية والزمالات رقم (46) لسنة (1971) البعثة الدراسية بأنها "إرسال المؤهل لها بموجب هذا النظام إلى خارج العراق للحصول على شهادة أكاديمية أو فنية أو مهنية أو للتدريب أو لكليهما معاً أو القيام ببحوث في البلد أو المكان الذي أرسل إليه، قيامه فعلاً بكل ما يقتضي لتحقيق هذا الهدف خلال

المدة المحددة لذلك" أما الزمالة الدراسية فإنها لا تختلف عن البعثة الدراسية كمفهوم عام إلا أن الفرق يتبدى في كون مصاريف الدراسة فيها تكون على حساب الدولة الأجنبية أو العربية مانحة الزمالة ،في حين أن الدولة تتكفل كافة مصاريف البعثة من أجور الدراسة والتجوال والإقامة وحضور المؤتمرات العلمية واثمان اللوازم والكتب الدراسية وتكاليف طبع الأطروحة ومخصصات شهرية مقطوعة للسكن والإعاشة والملابس والمعالجة الطبية والتأمين الصحي والولادة وشحن اللوازم الدراسية عند انتهاء الدراسة المقررة.⁽²⁾

2-الحقوق المالية

أولاً- الحق في تقاضي الراتب الشهري والعلاوة السنوية: يعرف الراتب بأنه المقابل المالي الذي يتقاضاه الموظف العام نظير الخدمة التي يؤديها تمكيناً له في مواجهة الحياة وخاصة أن كثيراً من الموظفين يعتمدون على رواتبهم في تحمل نفقات المعيشة⁽³⁾، وقد أحال قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة (2008) المعدل موضوع تحديد الرواتب والعلاوات السنوية إلى قوانين الخدمة المدنية في كل ما لم يرد به نص خاص في هذا القانون

¹ - سرى حارث عبد الكريم، مصدر سبق ذكره، ص60.

² -المادة (8) من نظام البعثات والمساعدات المالية والزمالات رقم (46) لسنة (1971).

³ - د.السيد محمد المدني، القانون الإداري الليبي، دار النهضة العربية، 1965، ص252.

وبالتالي فإن تحديد رواتب موظفي الخدمة الجامعية سواء كانوا من ذوي الدرجات الخاصة أم من التدريسيين يحدد وفقاً لقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (22) لسنة (2008) استناداً للمادة (18) من قانون الخدمة الجامعية آنف الذكر التي نصت على سريان قوانين الخدمة المدنية على موظف الخدمة الجامعية في كل ما لم يرد به نص خاص في هذا القانون.

ثانياً- الحق في تقاضي المخصصات والتي تشمل مخصصات المنصب الاستثنائية ومخصصات الخدمة الجامعية ومخصصات اللقب العلمي والمخصصات المقررة بموجب قوانين الخدمة المدنية (كالمخصصات الثابتة وهي مخصصات الشهادة والمخصصات العائلية كمخصصات الزوجة والاولاد) ومخصصات المنصب ومخصصات الموقع جغرافي ومخصصات الخطورة المهنية ومخصصات الايفاد والسفرومخصصات السكن⁽¹⁾

ثالثاً- الحق في تقاضي الاجور والمكافآت: يستحق موظف الخدمة الجامعية إلى جانب مخصصات الخدمة الجامعية إذا كان متفرغاً أو غير متفرغ أجور المحاضرات لما زاد عن نصابه التدريسي المقرر ويلتزم بالتعليمات المنظمة لهيكل عمله على أن تراعى في ذلك المرتبة العلمية⁽²⁾، كما يستحق بعض التدريسيين أو الباحثين في مؤسسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي نسبة (80%) من الأجور المستحقة جراء قيام هؤلاء بإجراء البحوث والتجارب والقيام بنشاطات ذات علاقة باختصاص الوزارة والجهات غير المرتبطة بوزارة بهدف تطوير الجوانب الإنتاجية والخدمية لهذه الوزارات وبناءً على اتفاق أو عقد يبرم بين هذه المؤسسات والوزارات وبين هؤلاء التدريسيين والباحثين.⁽³⁾

١ - الحقوق غير المالية الواردة في قانون الخدمة الجامعية

1- الحق في الاجازة الاعتيادية

2- الحق في اجازة العطلة السنوية

3- الحق في الرعايا الصحية⁽⁴⁾

ثانياً: واجبات الاستاذ الجامعي

¹ - سري حارث عبد الكريم، مصدر سبق ذكره، ص 73-83
² - انظر الفقرة (اولا) من المادة (7) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة (2008) (المعدل).
³ - انظر الفقرة (اولا) من المادة (16) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة (2008) (المعدل).
⁴ - سري حارث عبد الكريم، مصدر سبق ذكره، ص 89-90.

للاستاذ الجامعي واجبات عديدة باعتباره موظف خدمة جامعية توازي الحقوق الممنوحة له من اجل خلق نوع من التوازن بين الحقوق والواجبات، وتتنوع هذه الواجبات مابين واجبات ذات طبيعة علمية وبحثية ومنها ذات طبيعة تربوية ومنها ذات طبيعة ادارية تتمثل بما يأتي:

١- الالتزام بالقوانين والانظمة والتعليمات وبما تقتضيه الاعراف والتقاليد الجامعية: يعد هذا الواجب اساس التزام موظف الخدمة الجامعية كما يجب على موظف الخدمة الجامعية ان يتجنب كل مامن شأنه الاخلال بواجبات وظيفته العلمية والتربوية والادارية المنصوص عليها في قانون الخدمة الجامعية.^(١)

٢- الاهتمام بالجوانب التربوية للطلبة: وذلك من خلال رعاية الطلبة فكرياً وتربوياً، بما يحقق مصلحة الوطن والامة في ارساء دعائم المجتمع العراقي الديمقراطي نحو بناء حضارة انسانية راقية متخذة من الاسلوب العلمي في التفكير والممارسة اداة لتحقيق تلك الاهداف.^(٢)

٣- القيام بالواجبات العلمية والاكاديمية: وتشمل القيام بالتدريسيات النظرية والعلمية والتطبيقية والميدانية والتدريب والمختبرات والمعامل والحقول التجريبية، والمحافظة على موجوداتها ومراقبة حسن استعمالها والقاء المحاضرات النظرية والعملية، وحل التمارين وتدقيق تقارير الطلبة والاشراف على البحوث والرسائل.^(٣)

٤- القيام بواجبات البحث العلمي: وتشمل اجراء البحوث العلمية في مختلف المجالات مع تقديم الدراسات والبحوث والتقارير والخطط والمناهج الدراسية لاغراض تطوير الاقسام فكرياً وتربوياً وعلمياً، اضافة الى القيام باعداد الدراسات والبحوث التي تقترحها دوائر الدولة والقطاع العام في مجال التعاون بين المؤسسة العلمية التي ينتمي اليها موظف الخدمة الجامعية وتلك الجهات.^(٤)

٥- الاسهام في الانشطة الجامعية: من خلال الاشتراك في الندوات والمؤتمرات والحلقات الدراسية داخل العراق وخارجه والاسهام في المواسم الثقافية ويوم الجامعة ومعارض الكلية وحفلات التخرج والفعليات الطلابية وما يطلب منه القيام به من فعاليات علمية وتعليمية^(٥) والانشطة الجامعية لاتقتصر على الانشطة العلمية فحسب وانما يمتد الى

¹ -انظر المادة (13) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008.

² -انظر الفقرة(اولا) من المادة (2) من قانون الخدمة الجامعية رقم(23) لسنة 2008.

³ انظر الفقرة(ثانيا) من المادة (2) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008.

⁴ - انظر الفقرة(ثالثا) والفقرة(سابعا) والفقرة(عاثرا) من المادة (2) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008.

⁵ -انظر الفقرة(رابعا) والفقرة(تاسعا) من المادة (2) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008.

- الاسهام في الانشطة الجامعية الادارية والقيام بالواجبات الادارية التي تكلفه بها الوزارة
او المؤسسة التعليمية التي يعمل فيها.⁽¹⁾
- ٦- الاسهام في التأليف والترجمة والنشر.
- ٧- الاسهام في المجالس واللجان الدائمة والمؤقتة داخل الوزارة وخارجها.⁽²⁾
- ٨- تنظيم امتحانات الطلبة واجرائها ومراقبة حسن سيرها.⁽³⁾
- ٩- العمل في المراكز او المكاتب الاستشارية المتخصصة التابعة للوزارة او مؤسساتها التعليمية:⁽⁴⁾ وباعتقادنا ان العمل في المراكز والمكاتب الاستشارية لا يعد واجباً على موظف الخدمة الجامعية بل هو امتياز له لان العمل فيها ليس اجباريا هذا من جانب ومن جانب اخر ان العمل فيها من شأنه زيادة خبرات اعضاء هيئة التدريس في المجالات المهنية والتطبيقية فضلا عن المردود المادي المتأتي لعضو الهيئة التدريسية.
- ١٠- التواجد العلمي في المؤسسة الجامعية: يجب على موظف الخدمة الجامعية التواجد العلمي في المؤسسة الجامعية بما لا يقل عن (30) ساعة اسبوعياً لتحقيق واجباته المنصوص عليها في قانون الخدمة الجامعية⁽⁵⁾.

الفرع الثاني

حقوق وواجبات الطالب الجامعي

- اولاً: حقوق الطالب الجامعي: هي تلك الحقوق التي تكفلها انظمة الجامعة لتوفير بيئة تعليمية وتربوية داعمة له تضمن له حياة جامعية مستقرة وفقاً لامكانياتها، بهدف خلق جيل يتميز بالثقة بالنفس والشجاعة والتحلي بالاخلاق الكريمة⁽⁶⁾.
- ويتمتع الطالب الجامعي بصورة عامة بمجموعة من الحقوق تتمثل بما يأتي:
- ١- يتمتع الطلبة بقانون مجانية التعليم.
 - ٢- يحق للطلبة الحصول على الاجازة المرضية من الجهات الصحية الرسمية على ان لا تتجاوز الثلاثين يوماً وبخلاف ذلك يتم تاجيل الطالب للسنة الدراسية القادمة.

١- انظر الفقرة (الحادية عشرة) من المادة (2) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008.

٢- انظر الفقرة (خامسا) والفقرة (سادسا) من المادة (2) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008.

٣- انظر الفقرة (ثامنا) من المادة (2) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008.

٤- انظر الفقرة (الثانية عشر) من المادة (2) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008.

٥- انظر نص المادة (2) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 المعدل.

٦- عبد المقصود معوض سلامة، ميثاق الطالب الجامعي، الحقوق والواجبات، الطبعة الاولى، جامعة المجمعة، ص 6.

- ٣- للطلبة حق العارة للكتب والمجلات والرسائل والاطاريح من مكتبة الكلية.
- ٤- يحق للطلبة تاجيل السنة الدراسية بسبب الظروف القاهرة بقرار من مجلس الكلية.^(١)
- ٥- تسهيل الحصول على كامل حقوقه داخل الجامعة من قبل الجهات الادارية او الاكاديمية وفقا لانظمة ولوائح الجامعة .
- ٦- ضمان سرية الشكوى المقدمة من الطالب ضد عضو هيئة التدريس.
- ٧- التزام اعضاء هيئة التدريس بمواعيد وواوقات المحاضرات وعدم الغاء المحاضرات او تغيير اوقاتها الا في حالة الضرورة وبعد الاعلان عن ذلك على ان يتم تعويضها بمحاضرات بديلة بما لايتعارض مع وقت الطالب او قدرته على الاستيعاب
- ٨- حرية التعبير عن الراي والمناقشة في الامور التعليمية والتربوية التي تخصه على ان يكون ذلك في حدود السلوكيات اللائقة ووفقا لانظمة ولوائح الجامعة.
- ٩- احاطته بما يصدر في حقه من اذار ولقت نظر او فصل او حرمان من دخول الاختبار النهائي واحاطته بسبب الحرمان وذلك قبل موعد الاختبار النهائي بوقت كافي.
- ١٠- ان تكون اسئلة الاختبارات ضمن المقرر الدراسي، ومحتوياته، ويحق للطالب معرفة نتائجه وطلب مراجعة اجابته في الاخبار النهائي وفقا لانظمة المتبعة^(٢)
- ثانياً: واجبات الطالب الجامعي: هي تلك الواجبات التي يجب على الطالب الالتزام بها تجاه الجامعة للارتقاء بجودة العمل الاكاديمي، وغرس روح الانتماء، والمواطنة لدى الطالب والعمل على توثيق العلاقة بين الطالب من جهة، واعضاء هيئة التدريس من جهة اخرى.^(٣)
- يلتزم الطالب الجامعي بمايلي:

- ١- التقيد بالقوانين والانظمة والانظمة الداخلية والتعليمات والوامر التي تصدرها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ومؤسساتها (الجامعة، الهيئة، الكلية، المعهد)
- ٢- عدم المساس بالمعتقدات الدينية او الوحدة الوطنية او المشاعر القومية بسوء او تعمد اثاره الفتن الطائفية او العرقية او الدينية فعلا او قولاً.
- ٣- عدم الاساءة الى سمعة الوزارة او مؤسساتها بالقول او الفعل داخلها او خارجها.

^١ - د. خليفة ابراهيم عودة، دليل الطالب الارشادي، كلية القانون، جامعة ديالى، 2016-2017، ص15.

^٢ - د. عبد المقصود معوض سلامة، مصدر سبق ذكره، ص8-9.

^٣ - د. عبد المقصود موضح سلامة، المصدر السابق، ص6.

- ٤- تجنب كل مايتنافى مع السلوك الجامعي من انضباط عال واحترام للادارة وهيئة التدريس والموظفين وعلاقات الزمالة والتعاون بين الطلبة.
- ٥- السلوك المنضبط القويم الذي سيؤثر ايجابيا عليه عند التعيين والترشيح للبعثات والزمالات الدراسية.
- ٦- الامتناع عن اي عمل من شأنه الاخلال بالنظام والطمأنينة والسكينة داخل الحرم الجامعي(الكلية او المعهد)او المشاركة فيه والتحريض عليه او التستر على القائمين به.
- ٧- المحافظة على المستلزمات الدراسية وممتلكات الجامعة او الهيئة او الكلية او المعهد.
- ٨- عدم الاخلال بحسن سير الدراسة والمحافظة على الانضباط الذي يقتضيه سير المحاضرات او الندوات او الانشطة التي تقام داخل الحرم الجامعي(الكلية او المعهد)
- ٩- التقيد بالزي الموحد المقرر للطلبة على ان تراعى خصوصية كل جامعة او هيئة على حدى.
- ١٠- تجنب الدعوة الى قيام تنظيمات من شأنها تعميق التفرقة او ممارسة اي صنف من صنوف الاضطهاد السياسي او الديني او الاجتماعي.
- ١١- تجنب الدعاية لاي حزب او تنظيم سياسي او مجموعة عرقية او قومية او طائفية سواء كان ذلك في تعليق الصور واللافتات والملصقات او اقامة الندوات.
- ١٢- عدم دعوة شخصيات حزبية لالقاء محاضرات او اقامة ندوات حزبية او دينية دعائية داخل الحرم الجامعي حفاظاً على الوحدة الوطنية.
- ١٣- عدم استعمال الهاتف النقال او جهاز الحاسوب الشخصي او الاجهزة الاخرى بشكل يسيء لعلاقات الزمالة والاداب العامة داخل الحرم الجامعي.
- ١٤- عدم الحضور الى الكلية او المعهد في حالة سكر او تحت تأثير مخدر.⁽¹⁾

المبحث الثاني

النظام القانوني للمؤسسة الجامعية

ان الاستاذ الجامعي موظف عام يخضع لنظام وظيفي خاص مقرر بموجب نصوص قانونية تعطيه مركزاً قانونياً يميزه عن اقرانه من الموظفين العموميين نظراً الى طبيعة المهام والواجبات الموكلة اليه ،ذلك ان التعليم الجامعي يساهم في خدمة المجتمع والارتقاء به حضارياً ،كما يساهم في رقي الفكر وتقدم العلم وتنمية القيم الانسانية ورفد المجتمع بالمختصين في كافة المجالات ،ولذلك فان الجامعات تعتبر معقلاً للفكر الانساني وصانعها الاستاذ الجامعي .

¹ - انظر نص المادة(1) من تعليمات انضباط الطلبة في مؤسسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (160) لسنة 2007 المعدل.

ولذا يجب ان يحاط كل ما يتعلق بالاستاذ الجامعي بعناية وتركيز خاص من حيث جسامه الخطا المرتكب من قبله فهو يجب ان يعامل معاملة مختلفة عن اي موظف عادي فالخطا الصادر من الاستاذ الجامعي يعتبر اخطر فيما لو صدر نفس الخطا من موظف اخر .

وعليه لابد من بيان الالية المتبعة في فرض العقوبة على الاستاذ الجامعي ودور القضاء في الرقابة عليها ،بناءاً على ما تقدم تقسم الدراسة في هذا المبحث على النحو التالي:-

المطلب الاول :- دور القضاء في الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة بحق الاستاذ الجامعي

المطلب الثاني:- دور القضاء في الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة بحق الطالب الجامعي

المطلب الثالث :- تفعيل اللامركزية الجامعية ومدى نجاحها

المطلب الاول :- دور القضاء في الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة بحق الاستاذ الجامعي.

في محاولات عديدة لنشر المفاهيم والخطوات القانونية اللازمة لحماية حقوق اعضاء هيئة التدريس وجذب انتباه المجتمع الاكاديمي الى شكل المخالفات القانونية التي ترتكب في مجال تأديب اعضاء هيئة التدريس،وتاتي هذه المحاولات في فترة تتزايد فيها الانتهاكات التي يتعرض لها اعضاء هيئة التدريس وتتوسع فيها ادارات الجامعات في استخدام التحقيق ومجالس التأديب ان وجدت تارة لتقييد حرية التعبير داخل الجامعات وتارة اخرى لمحاسبة الاساتذة بسبب خلافات شخصية،لقد رصدت حرية الفكر والتعبير المصرية وخلال تقديمها للمساعدة القانونية لأعضاء هيئة التدريس يشير الى تكرار المخالفات للقواعد القانونية السليمة نتيجة اساءة استعمال السلطة من جهة الادارة من ناحية وعدم المام المحالين الى التحقيق بحقوقهم من ناحية اخرى ولذا قامت هذه المؤسسة بتقديم العديد من الادلة لسد هذه الفجوة الموجودة داخل المجتمع الاكاديمي فيما يتعلق بالحقوق والضمانات اللازمة اثناء التحقيق والتأديب⁽¹⁾

يعتبر اعضاء الهيئة التدريسية اعضاء غير عاديين بسبب الدور البارز الهام الذي يقومون به وبالمقابل فان خطأ الاستاذ الجامعي وان كان خطأ بسيطاً بالنسبة للموظفين الاخرين الا انه يعتبر كبير بالنسبة لأرتكابه من قبل الاستاذ الجامعي الذي يعد الاجيال ،وعليه فان حصل الخطأ الذي يستوجب بالتالي التحقيق مع عضو هيئة التدريس فلا بد من معرفة من هي الجهة المختصة بأحالة الاستاذ الجامعي الى التحقيق واجراءات التحقيق وكيفية فرض العقوبة وهل منحه المشرع ميزة خاصة في هذا المجال،كما فعل المشرع المصري الذي ميز اعضاء هيئة التدريس كما مبين في قانون تنظيم الجامعات المصري الذي حدد الاجراءات والتنظيم القانوني لكيفية تأديب اعضاء هيئة التدريس .

الفرع الاول:- السلطة المختصة بفرض العقوبة

⁽¹⁾ مهاب سعيد ،محامي الحرية الاكاديمية والحقوق الطلابية، الدليل القانوني في تأديب اعضاء هيئة التدريس ،مؤسسة حرية الفكر والتعبير ،مصر ، 2016. <https://aftegypt.org>

ان العلاقة التي تربط الاستاذ الجامعي بالدولة علاقة تنظيمية لائحية، وهي التي تحدد مركز الاستاذ الجامعي وتحدد السلطة المختصة بفرض الجزاء التأديبي عليه في حال ارتكابه مخالفة تستوجب العقوبة التأديبية^(١). وفيما يتعلق بمسألة التأديب فان المشرع العراقي اخذ بالنظام الرئاسي في التأديب، ذلك ان الرئيس الاداري الاعلى هو المسؤول عن ادامة حسن سير مرافق التعليم باعتباره من المرافق العامة وان المخالفات التأديبية التي يرتكبها الاستاذ الجامعي من شأنها ان تعرقل سير هذا المرفق، كما وان المخالفة او الخطأ المرتكب من قبل الاستاذ الجامعي يجب ان لا يعامل نفس معاملة الخطأ او المخالفة المرتكبة من قبل اي موظف اخر العامل في نفس المرفق، اذ ان خطأ الاستاذ الجامعي يكون اشد وقعاً وتأثيراً على مرفق التعليم من خطأ الموظف العادي العامل في نفس المرفق. وبالمقارنة بين نصوص قانون الخدمة الجامعية السابق رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٩ الملغي والقانون النافذ رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ نجد ان الاول اوجد نصوص تشريعية توضح السلطة المختصة التي تفرض العقوبة التأديبية على الاستاذ الجامعي، بينما جاء القانون الثاني خالياً من نص يحدد السلطة المختصة بالتأديب وكل ما يتعلق بالية التأديب، وعليه يتم الرجوع الى قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ونجد ان الاستاذ الجامعي يعامل من ناحية التأديب (اجراءات فرض العقوبة، اثرها، محوها، الطعن فيها) كما يعامل الموظفين الاخرين.

اما المشرع المصري فقد اناط سلطة التأديب الخاصة بالاستاذ الجامعي الى رئيس الجامعة^(٢)، وفقاً لنص المادة (٢٦) من قانون تنظيم الجامعات حددت اختصاص رئيس الجامعة في ادارة شؤون الجامعة العلمية والادارية والمالية وتمثيلها امام الهيئات الاخرى ورئيس الجامعة هو المسؤول عن تنفيذ اللوائح الجامعية وقرارات مجلس الجامعة والمجلس الاعلى للجامعات في حدود هذه القوانين واللوائح، ولذا اذا نسب الى عضو الهيئة التدريسية بالجامعة انه ارتكب عملاً من قبيل الاخلال بواجباته الوظيفية او خروجاً على مقتضياتها، فان الاختصاص بأحالاته الى التحقيق ينعقد لرئيس الجامعة وحده^(٣)، فيتم اجراء التحقيق بعد ان يكلف رئيس الجامعة احد اعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق بالجامعة وفي حالة عدم وجود كلية للحقوق يتم انتداب استاذ من كلية الحقوق بجامعة اخرى لمباشرة التحقيق فيما ينسب الى عضو هيئة التدريس ويجب ان لا تقل درجة من يكلف بالتحقيق عن درجة من يجري التحقيق معه مما يستوجب اثباته في المحضر بعد الانتهاء من التحقيق، ولرئيس الجامعة بعد الاطلاع على التقرير ان يحفظ التحقيق او ان يأمر بأحالة العضو المحقق معه الى مجلس التأديب اذا رأى محلاً لذلك او ان يكتفي بفرض عقوبة عليه في حدود ما تقرره المادة (١١٢)^(٤)، كما ويوقف عضو هيئة التدريس عن العمل بقوة القانون بمجرد صدور قرار احالته للتحقيق حال اتهامه بأقتراف اي من الافعال المشار اليها في البنود (١، ٢، ٣) من المادة (١١٢) من قانون تنظيم الجامعات المصري لمدة لا تتجاوز ستة اشهر او لحين صدور قرار من مجلس التأديب في شأن محاكمته تأديبياً اي التاريخين اقرب، كما ويمنع من دخول الجامعة عدا الايام المحددة لنظر طلبات التحقيق والمحاكمة التأديبية.

^(١) المادة (١٣) من قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨ المعدل (التزام الاستاذ الجامعي بالقوانين والانظمة والتعليمات).

^(٢) المستشار الدكتور عبد الفتاح مراد، التعليق على قوانين تنظيم الجامعات، بدون سنة طبع، ص ٦٢.

^(٣) المادة (٢٦) من قانون تنظيم الجامعات المصري رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢، منشور في الانترنت <https://ar.servibd.com>,

^(٤) المادة (١٠٥) من قانون تنظيم الجامعات المصري رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢.

اما المشرع العراقي فانه لا يوجد نص خاص يحدد شكل قرار احالة الموظف بشكل عام وعضو هيئة التدريس بشكل خاص، ولكن لضرورة تقتضي صدور قرار احالة الموظف الى التحقيق الاداري تحريرياً ليمت تثبيت تاريخ هذا الاجراء، فضلاً عن امكانية تبليغ الموظف المنسوب اليه المخالفة وتوقيعه على التبليغ، كما وان الكتابة تساهم في تحديد التهم الموجهة للموظف بشكل دقيق، كما ويجب ان يستكمل امر الاحالة على كافة المتطلبات الرسمية كرقم وتاريخ صدور الامر والختم وتوقيع الشخص المسؤول صاحب الاختصاص في الاحالة، كما ان من الضروري ان يرد السبب او الحالة الواقعية او القانونية التي دعت الى احالة الموظف الى التحقيق.

ولكن بالنسبة الى السلطة المختصة بأحالة الاستاذ الجامعي الى التحقيق فانه لا يوجد نص خاص في قانون الخدمة الجامعية يشير الى تمييز الاستاذ الجامعي عن الموظفين الاخرين وعليه يتم الرجوع الى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل نجد بوضوح الى ان تشكيل اللجنة التحقيقية من صلاحيات الوزير او رئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة، وعليه فالتشكيل الاداري الذي لا ينطبق عليه وصف الدائرة الحكومية لا يجوز له تشكيل لجنة تحقيقية كأحد اقسام مؤسسة معينة كالقسم المالي في (مديرية ري محافظة معينة)^(١) بناءً عليه فان رئيس الدائرة بالنسبة لعضو هيئة التدريس هو (العميد).

الفرع الثاني:- ضمانات عضو الهيئة التدريسية المحال الى التحقيق

تبليغ الموظف بأحالته الى التحقيق أي باعلام الموظف بوجوب حضوره امام هيئة التحقيق بشأن مخالفة انضباطية منسوبة اليه ، اما بالنسبة للمشرع المصري فان رئيس الجامعة يعلم عضو هيئة التدريس المحال الى مجلس التأديب ببيان التهمة المنسوبة اليه مع صورة للتحقيق وذلك بكتاب موصى عليه بعلم وصول الجلسة بعشرين يوماً على الاقل^(٢)، المعنبة للمحاكم موضعاً هذا التبليغ التهمة المنسوبة الى الموظف وما يؤيد ثبوت هذا الاتهام، مع تحديد مكان التحقيق وزمانه، وفي كل هذا يخضع الامر الى القواعد العامة في البلاغات القانونية والتي يفترض ان تكون تحريرياً، ومن المهم ان يقوم الموظف المحال الى التحقيق بالتوقيع على ورقة التبليغ، كما ومن الضروري ان يكون التبليغ قبل فترة كافية ومناسبة بين تبليغ الموظف بموعد التحقيق وبين اجراء التحقيق فعلاً ليتمكن من اعداد دفاعه وتهيئة شهود النفي وكل ما ينفي عنه التهمة.

ان تكون اللجنة التحقيقية مشكلة وفقاً للقانون^(٣)، حدد المشرع العراقي النصاب القانوني للجنة التحقيقية بان تتكون من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على ان يكون احدهم حاصلاً على شهادة جامعية اولية في القانون وبشكل صريح فان النصاب القانوني لهذه اللجنة واضح اذ لا بد ان تتكون من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على ان يكون احدهم حاصلاً على شهادة جامعية اولية في القانون وهذا امر لا بد منه باعتبار ان هذا الشخص على علم ودراية بالاجراءات القانونية الواجب اتباعها اثناء سير التحقيق مع الموظف. الا ان ما يؤخذ على المشرع العراقي لم يلزم الجهة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية عند تأليف اللجنة التحقيقية ان يكون اعضائها اشخاص اعلى مرتبة وظيفية من الشخص المحال الى التحقيق فمن غير الممكن اذا ما احيل مدير قسم معين الى التحقيق ان يحقق معه موظف عادي لمجرد اكمال النصاب القانوني للجنة. ان هذه الشكلية المتعلقة بعدد اعضاء

^(١) القرار المرقم (٥٧/ج/٢٠٠٨) في ٢٠٠٩/٣/٣١، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لسنة ٢٠٠٩ ص ٣٨٢-٣٨٣ نقلاً عن الدكتور عمار عباس الحسيني، دليل الموظف والادارة الى التحقيق الاداري، بغداد، مكتبة السنهوري، ٢٠١٤، ص ٦٣.

^(٢) المادة (١٠٧) من قانون تنظيم الجامعات المصري رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٩.

^(٣) المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

اللجنة التحقيقية تعتبر من النظام العام لا يجوز مخالفتها ويترتب على مخالفتها بطلان العقوبة المفروضة.

تنظيم محضر بأجراءات اللجنة، يجب تحرير محضر يثبت فيه ما اتخذته الإدارة من اجراءات وما سمعته من اقوال وتثبتت اسماء الشهود سواء كانوا شهود اثبات ام شهود نفي، وتثبت ما اطلعت عليه من اوراق ومستندات بالاضافة الى اقوال الموظف المتهم، على ان يتضمن المحضر خلاصة باقوال الموظف والشهود وما تضمنته المستندات من معلومات مؤكدة او نافية للتهمة المنسوبة للموظف .

اطلاع الموظف على ملف التهمة الانضباطية، يحق للموظف المتهم الاطلاع على كافة الوثائق والاوراق والمستندات والادلة التي احيل للتحقيق بموجبها والتي ستستخدم في التحقيق الاداري، كما وله اخذ صور مستنسخة منها، فهذا الامر يمكن الموظف او وكيله من اعداد دفوعة بشأنها، هذا الحق يعتبر من الحقوق الاصلية المقررة للموظف المحال الى التحقيق .

الا ان البعض يرى ونحن نؤيدهم بان لا ضرورة لمنح الموظف حق الاطلاع على ملف الاوراق التحقيقية حتى وان تقدم الى اللجنة بمثل هذا الطلب ذلك ان التحقيق الاداري في الوزارات والجهات الادارية الاخرى يجري بصورة سرية وان من شأن اطلاع الموظف عليه ان يتعرف على الاشخاص الذين ادلوا بشهاداتهم ضده ولا يمكن قياس ذلك بما ورد بقانون اصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ من حيث حق المتهم في الاطلاع على اوراق التحقيق الذي جرى بغيابة .

اطلاع الموظف على اضبارته الشخصية، ان كان هناك حاجة للموظف من ملفه الشخصي كاوراق او مستندات او وثائق ضرورية اثناء التحقيق فالموظف الحق بالاطلاع على هذه الملفة.

نرى ان المشرع المصري لا يعطي سلطة الايحاء بالعقوبة التأديبية الى اللجنة التحقيقية التي تتولى التحقيق مع عضو هيئة التدريس وانما يجري التحقيق من قبل هذه اللجنة وتكون مهمتها فقط التحقيق واذا ما وجد رئيس الجامعة ان عضو هيئة التدريس يستحق عقوبة فانه يحيله الى مجلس التأديب والذي يقوم بفرض العقوبة وعليه يملك عضو هيئة التدريس المحال الى مجلس التأديب الاطلاع على التحقيقات التي اجريت وذلك في الايام التي يعينها رئيس الجامعة^(١) .

الفرع الثالث :- المقصود بمجالس التأديب الخاصة بأعضاء هيئة التدريس

اوجد المشرع المصري ما يسمى بمجالس تأديب اعضاء هيئة التدريس، ويعتبرها مرحلة من مراحل اصدار قرار العقوبة التأديبية الخاصة باعضاء الهيئة التدريسية، وتعتبر بمثابة محاكم تأديبية تطبق القواعد الخاصة بالمحاكمة امام المحاكم التأديبية المنصوص عليها في قانون مجلس الدولة، ونص كذلك على تشكيل هذه المجالس وعلى النحو التالي :-

- (١) احد نواب رئيس الجامعة يعينه مجلس الجامعة سنوياً (رئيساً)
 - (٢) استاذ كلية الحقوق او احد اساتذة كليات الحقوق في الجامعات التي ليس بها كلية للحقوق يعينه مجلس الجامعة سنوياً (عضوين)
 - (٣) مستشار من مجلس الدولة ينتدب سنوياً .
- عند غياب رئيس الجامعة او قيام المانع فانه يحل محله العمداء ثم من يليه في الاقدمية^(٢) .

اما عن مجلس التأديب الخاص بالمعيدين والمدرسين المساعدين فانه يتكون من :-

- (١) نائب رئيس الجامعة لشؤون الدراسات العليا والبحوث (رئيساً)

^(١) المادة (108) من قانون تنظيم الجامعات المصري رقم (49) لسنة 1979 .

^(٢) المادة (109) من قانون تنظيم الجامعات المصري رقم (49) لسنة 1979 .

- (٢) احد اعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق يختاره رئيس الجامعة سنوياً (عضوين)
(٣) مستشار مساعد بمجلس الدولة ينتدب سنوياً^(١).
نأمل ان يحدوا المشرع العراقي حذو المشرع المصري في تشكيل مثل هذه المجالس .

الفرع الرابع :- الجزاءات التي تفرض على عضو هيئة التدريس

ميز المشرع المصري اعضاء الهيئة التدريسية من ناحية العقوبات التي تفرض عليهم حال ارتكابهم مخالفة تستحق العقوبة وهي :-

- (١) التنبيه
 - (٢) اللوم
 - (٣) العزل مع تاخير العلاوة المستحقة لفترة واحدة او تاخير التعيين في الوظيفة الاعلى او ما في حكمها لمدة سنتين على الاكثر .
 - (٤) العزل مع الاحتفاظ بالمعاش او المكافأة.
 - (٥) العزل مع الحرمان من المعاش او المكافأة في حدود الربع^(٢) .
- وقد حدد المشرع على سبيل الحصر الحالات التي يجوز فيها فرض عقوبة العزل وهي :-

- (١) الاشتراك او التحريض او المساعدة على العنف او احداث الشغب داخل الجامعات او اي من منشاتها .
 - (٢) ممارسة الاعمال الحزبية داخل الجامعة .
 - (٣) ادخال السلاح من اي نوع كان للجامعة او مفرقات او العاب نارية او اي مواد حارقة او غير ذلك من الادوات او المواد التي تعرض الافراد او المنشآت او الممتلكات للضرر او الخطر.
 - (٤) كل فعل يزرى بشرف عضو هيئة التدريس او من شأنه ان يمس نزاهته او كرامته وكرامة الوظيفة او فيه مخالفة لنص المادة (١٠٣) من قانون تنظيم الجامعات^(٣) .
- اما العقوبات التي تفرض على اعضاء الهيئة التدريسية وفقاً للمشرع العراقي فهي :-

- (١) لفت النظر: ويكون بإشعار الموظف تحريريا بالمخالفة التي ارتكبها وتوجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة ثلاثة أشهر.
 - (٢) الإنذار :ويكون بإشعار الموظف تحريريا بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الإخلال بواجبات وظيفته مستقبلا ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع او الزيادة مدة ستة أشهر .
 - (٣) قطع الراتب : ويكون بحسم القسط اليومي من راتب الموظف لمدة لا تتجاوز عشرة أيام بأمر تحريري تذكر فيه المخالفة التي ارتكبها الموظف واستوجبت فرض العقوبة ويترتب عليها تأخير الترفيع او الزيادة وفقاً لما يأتي :
1. خمسة أشهر في حالة قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام.
 2. شهر واحد عن كل يوم من أيام قطع الراتب في حالة تجاوز مدة العقوبة خمسة أيام .

¹ المادة (154) من قانون تنظيم الجامعات المصري رقم (49) لسنة 1979

² المادة (110) من قانون تنظيم الجامعات المصري رقم (49) لسنة 1979.

³ المادة (112) من قانون تنظيم الجامعات المصري رقم (49) لسنة 1979.

٤) التوبيخ : ويكون بإشعار الموظف تحريريا بالمخالفة التي ارتكبها والأسباب التي جعلت سلوكه غير مرض ويطلب إليه وجوب اجتناب تكرار المخالفة وتحسين سلوكه الوظيفي ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة سنة واحدة .

٥) إنقاص الراتب : ويكون بقطع مبلغ من راتب الموظف بنسبة لا تتجاوز (10%) من راتبه الشهري لمدة لا تقل عن ستة أشهر ولأزيد على سنتين ويتم ذلك بأمر تحريري يشعر الموظف بالفعل الذي ارتكبه ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة سنتين .

٦) تنزيل الدرجة : ويكون بأمر تحريري يشعر فيه الموظف بالفعل الذي ارتكبه ويترتب على هذه العقوبة :

١. بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الدرجات المالية والترفيع تنزيل راتب الموظف إلى الحد الأدنى للدرجة التي دون درجته مباشرة مع منحه العلاوات التي نالها في الدرجة المنزل منها) بقياس العلاوة المقرر في الدرجة المنزل إليها (ويعاد إلى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضائه ثلاث سنوات من تاريخ فرض العقوبة مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة .

٢. بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الزيادة كل سنتين تخفيض زيادتين من راتب الموظف ويعاد إلى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضاءه ثلاث سنوات من تاريخ فرض العقوبة مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة .

٣. بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الزيادة السنوية تخفيض ثلاث زيادات سنوية من راتب الموظف مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة .

٧) الفصل : ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الأسباب التي استوجبت فرض العقوبة عليه على النحو الآتي:

١) مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات إذا عوقب الموظف باثنتين من العقوبات التالية أو بإحداها لمرتين وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الأولى فعلا يستوجب معاقبته بإحداها:- (التوبيخ، إنقاص الراتب، تنزيل الدرجة).

٢) مدة بقاءه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتبارا من تاريخ صدور الحكم عليه وتعتبر مدة موقوفته من ضمن مدة الفصل ولا تسترد منه أنصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد .

٨) العزل : ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة نهائيا ولا تجوز إعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع العام وذلك بقرار مسبب من الوزير في إحدى الحالات الآتية :

١. إذا ثبت ارتكابه فعلا خطيرا يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضرا بالمصلحة العامة .
٢. إذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية
٣. إذا عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه فارتكب فعلا يستوجب الفصل مرة أخرى^(١) .

^١ المادة (8) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل .

الفرع الخامس :- الطعن بقرار العقوبة التأديبية الصادرة بحق عضو هيئة التدريس

يتم الطعن بقرارات مجالس التأديب في مصر امام المحكمة الادارية العليا حيث يعتبر قرار مجلس التأديب بمثابة حكم اول درجة، ويتم الطعن خلال ٦٠ يوماً من تاريخ العلم بالعقوبة علماً يقينياً^(١) .

اما المشرع العراقي فان التوصية التي تصدرها اللجنة التحقيقية ترفع الى الجهة التي احالت التدريسي الى التحقيق ثم تصدر الاخيرة قرار بفرض العقوبة، أشتراط المشرع العراقي قبل تقديم الطعن بقرار فرض العقوبة الانضباطية الى مجلس الانضباط العام ان يتم التظلم لدى الجهة التي اصدرته وذلك خلال (٣٠) يوماً من تاريخ تبليغ الموظف بقرار فرض العقوبة ،وعلى الادارة ان تجيب المتظلم خلال (٣٠) يوماً من تاريخ تقديم التظلم وعند عدم البت فيه رغم انتهاء المدة يعد ذلك رفضاً للتظلم.

بعد ان يتم تبليغ الموظف المعاقب برفض التظلم حقيقةً او حكماً يبدأ حساب مدة الطعن من هذا التاريخ اذ للموظف ان يقدم طعنه لدى محاكم قضاء الموظفين خلال (٣٠) يوماً من تاريخ هذا التبليغ .

اذا لم يتم الطعن بقرار فرض العقوبة الانضباطية وفقاً لما اشرنا له سابقاً فإن قرار فرض العقوبة الانضباطية يعد باتاً . وأخيراً محاكم قضاء الموظفين عندما تنظر في الطعن المقدم له فهو يطبق قانون اصول المحاكمات الجزائية بما يتلائم وأحكام هذا القانون وتكون جلساته سرية . ويجوز الطعن بحكم محكمة قضاء الموظفين لدى المحكمة الادارية العليا خلال (٣٠) يوماً من تاريخ التبليغ به او اعتباره مبلغاً ويكون قرار المحكمة الادارية العليا نتيجة الطعن باتاً وملزماً .

عند النظر بقرار فرض العقوبة الانضباطية المطعون فيه امام محاكم قضاء الموظفين فان المحكمة تصدر احد الاحكام التالية:-

- (١) رد الطعن من الناحية الشكلية مثل عدم التظلم من القرار لدى الجهة الادارية التي اصدرته او فوات مدة الطعن.
- (٢) المصادقة على القرار المطعون فيه اذا وجدت المحكمة ان القرار موافق للقانون.
- (٣) تخفيض العقوبة اذا كانت لا تتناسب مع جسامة الخطأ.
- (٤) الغاء العقوبة اذا وجدت ان القرار المطعون فيه معيب بأحد عيوب المشروعية.

المطلب الثاني :- دور القضاء في الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة بحق الطالب الجامعي.

يعتبر الطالب الجامعي العنصر الثاني من العناصر الاكاديمية للمؤسسة الجامعية ،واحد الاعمدة الاساسية لها ،وهو محور الاهتمام الذي اوجدت المؤسسة الجامعية لتكوينه واعداده بشكل يؤهله ليكون في المكان المناسب ،ونتيجة منطقية لتواجد الطالب الجامعي داخل المؤسسة الجامعية قد يحدث خرق من قبله باي شكل من الاشكال ويستحق بالمقابل الجزاء المناسب لهذا العمل ،يحكم سلوك

¹ (مقال صادر من مؤسسة حرية الفكر والتعبير ,الدليل القانوني في تأديب اعضاء هيئة التدريس .

الطلبة الجامعيين في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي تعليمات انضباط الطلبة التي تحدد الواجبات التي تقع على الطالب الجامعي الالتزام بها ويعتبر خرقها مخالفة تستحق فرض عقوبة، وعليه وجدنا ضرورة تسليط الضوء على كيفية معاقبة الطالب الجامعي وبيان فيما اذا كان هناك دور للقضاء في الرقابة على مثل هذه القرارات.

الفرع الاول :- التحقيق مع الطالب الجامعي

لقد ادخلت عدة تعديلات على تعليمات انضباط الطلبة في مؤسسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في مجال التحقيق يتم اتباع الالية التالية :-

أولاً: أ. يشكل عميد الكلية او المعهد لجنة انضباط الطلبة برئاسة معاون العميد وعضوية اثنين من اعضاء الهيئة التدريسية على ان يكون احد اعضاء اللجنة قانونياً ، ويكلف احد الموظفين الاداريين مقررًا للجنة.

ب. لعميد الكلية او المعهد الاستعانة بأحد اعضاء الهيئة التدريسية من القانونيين من خارج الكلية او المعهد لعضوية اللجنة المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذا البند.

ثانياً: اذا رأت اللجنة ان فعل الطالب المحال عليها يشكل جريمة بموجب القوانين العقابية فعليها ان توصي بإحالتها الى المحكمة المختصة ^(١).

يجب اتباع الاجراءات التحقيقية بشكل سليم من حيث تبليغ الطالب المحال الى التحقيق والاستماع الى افادته، وللجنة ايضاً استدعاء الشهود للوصول الى حقيقة الامر والاطلاع على جميع الاوراق والمستندات فهنا تطبق القواعد العامة المتعلقة بالاجراءات التحقيقية، ولا يجوز ان تفرض أي عقوبة انضباطية مالم توصي بها لجنة انضباط الطلبة ^(٢)، تفرض العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في هذه التعليمات بقرار من مجلس الكلية او المعهد ، و للمجلس تخويل صلاحياته الى عميد الكلية او المعهد ^(٣).

الفرع الثاني :- الجزاءات التي تفرض على الطالب الجامعي

أولاً:- يعاقب الطالب بالتنبيه اذا ارتكب احدى المخالفات الاتية :

- (١) عدم التقيد بالزّي الموحد المقرر في الجامعة او الهيئة.
- (٢) الاساءة الى علاقات الزمالة بين الطلبة او تجاوزه بالقول على احد الطلبة ^(٤).

^١ المادة (٨) من تعليمات انضباط الطلبة في مؤسسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (١٦٠) لسنة ٢٠٠٧ والمعدلة بموجب التعليمات رقم (١٦٩) لسنة ٢٠١٨، الوقائع العراقية العدد (٤٤٨٣) في ٢٠١٨/٣/١٢.

^٢ المادة (٩) من تعليمات انضباط الطلبة، مصدر سابق.

^٣ المادة (١٠) من تعليمات انضباط الطلبة، مصدر سابق.

^٤ المادة (٢) من تعليمات انضباط الطلبة، مصدر سابق.

ثانياً:- يعاقب الطالب بالانذار اذا ارتكب احدى المخالفات الآتية :

- (١) فعلاً" يستوجب المعاقبة بالتنبيه مع سبق معاقبته بعقوبة التنبيه .
- (٢) اخلاله بالنظام والطمأنينة والسكينة في الجامعة او الهيئة او الكلية او المعهد (١).

ثالثاً: يعاقب الطالب بالفصل لمدة (٣٠) يوماً" اذا ارتكب احدى المخالفات الآتية :

- (١) فعلاً" يستوجب المعاقبة بالانذار مع سبق معاقبته عقوبة الانذار.
- (٢) تجاوزه بالقول على احد منتسبي الجامعة من غير اعضاء الهيئة التدريسية.
- (٣) قيامه بالتشهير بأحد اعضاء الهيئة التدريسية بما يسئ اليه داخل الكلية او المعهد او خارجهما.
- (٤) قيامه بوضع الملصقات – داخل الحرم الجامعي – التي تخل بالنظام العام والاداب (٢).

رابعاً :- يعاقب الطالب بالفصل المؤقت من الجامعة لمدة لا تزيد على سنة دراسية واحدة

اذا ارتكب احدى المخالفات الآتية :

- (١) اذا تكرر ارتكابه احد الافعال المنصوص عليها في المادة (٤) من هذه التعليمات.
- (٢) مارس او حرض على التكتلات الطائفية او العرقية او التجمعات السياسية الحزبية داخل الحرم الجامعي.
- (٣) إعتدائه بالفعل على أحد منتسبي الجامعة من غير أعضاء الهيئة التدريسية.
- (٤) إستعماله العنف ضد زملائه من الطلبة،او تهديدهم او محاولة ابتزازهم بصور او تسجيلات او أي وسيلة أخرى .
- (٥) التهديد بالقيام بأعمال عنف مسلحة.
- (٦) حمله السلاح بأنواعه بإجازة او بدون إجازة او حملة الادوات الجارحة او الرضاة او المواد المؤذية بمختلف انواعها داخل الحرم الجامعي او مرافقه.
- (٧) إحداثه عمداً" أو بأهماله الجسيم اضراراً" في ممتلكات الجامعة او الهيئة او الكلية او المعهد.
- (٨) إساءته الى الوحدة الوطنية أو المعتقدات الدينية.
- (٩) تجاوزه بالقول على أحد أعضاء الهيئة التدريسية في داخل الكلية او المعهد او خارجهما.

(١٠) الاساءة الى سمعة الجامعة او الهيئة بالقول او الفعل .

(١١) إخلاله المتعمد بحسن سير الدراسة.

(١٢) ثبوت إرتكابه النصب والاحتيال على زملائه الطلبة ومنتسبي الكلية او المعهد (٣).

خامساً:- يعاقب الطالب بالفصل النهائي من الكلية او المعهد وبقرار من مجلس الجامعة

^(١) المادة (٣) من تعليمات انضباط الطلبة ,مصدر سابق.

^(٢) المادة (٤) من تعليمات انضباط الطلبة ,مصدر سابق.

^(٣) المادة (٥) من تعليمات انضباط الطلبة ,مصدر سابق.

ويرقن قيده اذا ارتكب احدى المخالفات الاتية :

(١) تكراره احدى المخالفات المنصوص عليها في المادة (٥) من هذه التعليمات.
(٢) اعتدائه بالفعل على احد اعضاء الهيئة التدريسية او المحاضرين في الجامعة او الهيئة او الكلية او المعهد.

(٣) اتيانه فعل مشين ومناف للاخلاق والاداب العامة.
(٤) تقديمه اية مستندات او كتب او وثائق مزورة مع علمه بكونها مزورة او كونه من المحرضين على التزوير.

(٥) ثبوت ارتكابه عملاً " يخل بالامن والطمأنينة داخل الحرم الجامعي او اشتراكه فيها او المساعدة عليه.

(٦) عند الحكم عليه بجناية او جنحة مخلة بالشرف تزيد مدة محكوميته فيها لاكثر من سنة^(١).

لا يمنع فرض العقوبات المنصوص عليها في المواد (٢) و (٣) و (٤) و (٥) و (٦) من هذه التعليمات على الطالب المخالف ، من فرض العقوبات الاخرى اذا وقعت المخالفة تحت طائلة القوانين العقابية، وفي حالة تحريك دعوى جزائية ضد الطالب عن فعل نسب اليه خارج الجامعة او المعهد فسيؤخر النظر في معاقبته انضباطياً الى حين البت في الدعوى الجزائية وصدور الحكم النهائي فيها^(٢).

الفرع الثالث :- الطعن بقرار العقوبة الانضباطية الصادرة بحق الطالب الجامعي

يتم تبليغ الطالب الجامعي بقرار العقوبة الانضباطية عن طريق تعليق قرار العقوبة في لوحة الاعلانات في الكلية او المعهد مدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً، كما ويبلغ بها ولي امر الطالب تحريرياً^(٣).

وفقاً للتعليمات رقم (١٦٠) لسنة ٢٠٠٧ فان المادة (١١) اعتبرت عقوبة التنبيه والانذار قطعية ، كما اشارت المادة (١٢) ايضاً الى اليه الطعن بقرار العقوبة الانضباطية ، الا ان التعليمات الجديدة رقم (١٦٩) لسنة ٢٠١٨ الغت هذا النص وحل محله الاتي:-

أولاً: للطلاب المفصول من الكلية او المعهد الاعتراض على قرار الفصل لدى محكمة القضاء الاداري وفقاً للقانون.

ثانياً: لا تحتسب مدد الفصل المنصوص عليها في هذه التعليمات من مدد الغياب المنصوص عليها في المادة (٩) من التعليمات الامتحانية رقم (١٣٤) لسنة ٢٠٠٠.

^١ المادة (6) من تعليمات انضباط الطلبة ,مصدر سابق.

^٢ المادة (7) من تعليمات انضباط الطلبة ,مصدر سابق.

^٣ المادة (13) من تعليمات انضباط الطلبة ,مصدر سابق.

المطلب الثالث :- تفعيل اللامركزية الجامعية ومدى نجاحها

تعني اللامركزية في مفهومها الشامل نقل المسؤوليات من السلطة المركزية الى وحدات مسؤولة مسؤولية كاملة عن تخطيط وتنفيذ هذه المسؤوليات في ظل رؤية عامة واهداف متفق عليها ،كما ويشمل المفهوم نقل السلطة الى مشاركين في المجتمع المدني والافراد المعنيين، كما ويجب ان يواكب اللامركزية جهد لتدعيم الشفافية والمسؤولية والمحاسبة حتى لا يستغل البعض السلطات المخولة اليه .

ففي ظل التطور التكنولوجي والمعرفي فانه يجب ان يكون الهدف الاساسي للمؤسسات الادارية بشكل عام والمؤسسة الجامعية بشكل خاص ايجاد وسائل واساليب تساهم في رفع مستوى ادائها والذي بدوره يدفعها الى ان تكون في المقدمة في طريق المنافسة المستمر بين المؤسسات الادارية .

فحسب ما جاء في تقرير استراتيجية تطوير التربية العربية بأنتقاده لواقع التربية في الوطن العربي ،الذي تعتمده صيغ تشريعية ثابتة وخصوصاً التشريعات الادارية والمالية، ان اهم المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الجامعية وبدوره يجعلها متاخرة عن التطور الحاصل هو بقاء هذه المؤسسات اسيره المركزية الشديدة وسيطرة الادارات العليا وعدم اشراك الادارات المحلية في اتخاذ القرار التربوي فسعى هذا التقرير الى تطبيق مبدأ (لا مركزية التخطيط ولا مركزية التنفيذ) ⁽¹⁾ .نهدف في الدراسة في هذا المبحث الى التعرف على اهمية المتطلبات اللازمة لتحقيق اللامركزية في الجامعات في العراق ومدى امكانية تحقيق تلك المتطلبات على ارض الواقع.

تعتبر اللامركزية سيف ذو حدين فهو صورة حية للديمقراطية والتطور الحضاري وعدم حصر السلطة في يد جهة واحدة بل توزيع السلطات على جهات متعددة وتحت رقابة جهة سياسية واحدة وبالمقابل فان هذا يؤدي الى اضعاف السلطة المركزية الامر الذي يؤدي الى اضعاف التنسيق بين مركز الوزارة والمؤسسات التابعة لها والتي هي من مسؤولية الادارة المركزية.

الفرع الاول :- تعريف اللامركزية الجامعية

تعرف اللامركزية بشكل عام انها نقل السلطة أياً كان نوعها من مستويات حكومية عامة الى مستويات ادنى .

فاللامركزية الجامعية تعني نقل السلطة ومسؤولية صنع القرار التربوي والتخطيط وتوزيع الموارد من الحكومة المركزية (وزارة التعليم العالي) الى الوحدات المحلية (الجامعات) ⁽²⁾ .

كما وتعرف ايضاً نظام للادارة يمنح الجامعات سلطة اتخاذ القرارات التربوية المتعلقة بعمليات التخطيط والتنظيم والتمويل والرقابة بما يتفق مع الظروف والبيئة المحلية وفقاً لمتطلبات معرفية وبشرية وتشريعية ومادية ⁽³⁾ .

¹ (رحمة انطوان ,الادارة التربوية الاستراتيجية ,تطوير التربية العربية ,المؤتمر التربوي الاول ,مجلد ثاني,1997,ص5.

² (حسن سلامة ,الادارة الذاتية ولا مركزية التعليم ,الاسكندرية ,دار الوفاء للطباعة ,2006,ص119.

كما عرفها اخرون بانها اسلوب من اساليب تنظيم العمل حيث تمنح الوحدات المختلفة قدراً كبيراً من الادارة الذاتية، وهذا يعني ان تمنح الصلاحيات والمسؤوليات الى المستويات الادنى في التنظيم^(١).

تتعدد الاسباب الكامنة وراء ضرورة الاخذ بنظام اللامركزية الجامعية، كإنتشار الدعوة الى الديمقراطية وضرورة المشاركة في صنع القرار، وتحسين التعليم، وإنتشار مفاهيم جودة التعليم، إضافة الى الرغبة في السرعة باتخاذ القرارات وتنفيذها نتيجة الاتساع الجغرافي وتجنب البيروقراطية الادارية وتنوع مصادر التمويل، كما وتساهم اللامركزية في التخفيف من العبء الاداري الواقع على الادارة المركزية، كما ويساهم في نشر روح المشاركة الحقيقية في تحقيق التنمية^(٢).

ان ازمة التعليم في الوطن العربي عموماً والعراق خصوصاً، لم تات بسبب الفقر او نقص الموارد فقط وانما تنبع في اساسها من ازمة ادارة التعليم، وتعد الادارة الناجحة من الركائز الاساسية في عملية التطوير فهي المسؤولة عن تخطيط السياسات التعليمية ورسمها واتخاذ القرارات الكفيلة بتحقيق تلك السياسات وتنفيذ الاهداف وتنظيم العمل ومتابعة عمليات التنفيذ وتقييمها، وتتأثر العمليات الادارية بالبيئة الاجتماعية والسياسية التي تعمل في اطارها وعليه قد تم توزيع تلك المسؤوليات على اساس مركزي بالصورة المطلقة او النسبية وتسمى في ذلك الوقت التنظيم الاداري المركزي او تفويض سلطات محلية بادارة تلك العمليات تفويضاً كاملاً او جزئياً متبعة نظام التنظيم اللامركزي في الادارة، ونتيجة التطور الحاصل والتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والسياسية التي يشهدها العالم ازاء الاهتمام بمفهوم اللامركزية كأحد انماط الادارة على اساس ان اللامركزية ادارة تنموية تمكن في عملية صنع القرار بما يعود بالفائدة على المجتمع^(٣).

ان واقع الادارة بالنسبة للجامعات في العراق بعيدة عن اللامركزية في العمل الاداري والسبب يعود الى ان المؤسسات بشكل عام والجامعات بشكل خاص كانت تعاني لفترة طويلة من المركزية الشديدة تواجباً مع ما كان يعيشه العراق من خضوعه لنظام مركزي بحت وانتقاله في مرحلة لاحقة الى نظام اتحادي فدرالي مبني على اللامركزية الا انه لتدهور الوضع الامني والصراعات السياسية كان عاملاً أساسياً في الحد من اتباع نظام لامركزي وخاصة في ادارة الكليات^(٤).

الفرع الثاني :- التنظيم الاداري للجامعات ومدى تفعيل اللامركزية

عرفت الجامعة :- على انها حرم امن ومركز اشعاع حضاري فكري وعلمي وتقني في المجتمع يزدهر في رحابها العقل وتعلو فيها قدرة الابداع والابتكار لصياغة الحياة، وتقع عليها المسؤولية

¹ (د. محمد احمد حلاق، المتطلبات اللازمة لتحقيق اللامركزية، مجلة جامعة دمشق، مجلد 28، العدد الثاني، 2012، ص 168.

² (محمد علاوي جلاوي، مصطلحات ادارية مختارة، ط4، دار المعارف للطباعة، القاهرة، 1998، ص 306.

³ (carpenter educational research and school ladership . journal of education . Kuwait, 1997, p21.

⁴ (سيد اسامة، الادارة التعليمية بين المركزية واللامركزية، القاهرة، دار العلم والايمان، 2008، ص 74.

⁵ (م.د يوسف يعقوب شحادة، واقع الادارة اللامركزية لعمداء كليات جامعة بغداد، مجلة الاستاذ، العدد 309، المجلد الثاني، 2014، ص 359.

المباشرة في تحقيق الاهداف المنشودة^(١)، وعليه منحت الجامعة والكلية ومركز البحث العلمي والمعاهد العليا المرتبطة بالجامعة الشخصية المعنوية والاستقلال الاداري والمالي والاهلية القانونية اللازمة لتحقيق اهدافها ويدير شؤون كل منها مجلس^(٢).

أن استقلال الجامعات في إدارة شؤونها وتحديد مواد البحث العلمي من الأمور الأساسية لتطور المؤسسات العلمية في العراق. لذلك يدعو إلى منح الجامعات العراقية نوعاً من استقلالية الجامعة والحرية الأكاديمية هي من الأساسات الهامة للغاية لبناء الجامعة في العصر الحديث. واستقلالية الجامعة مفهوم محدود يعني به حرية الجامعات وعدم خضوعها إلى السيطرة الخارجية في المسائل المتعلقة بالفعاليات الأكاديمية وفي صياغة وتنفيذ السياسات والبرامج الجامعية. ويفترض أن تدار الجامعة المستقلة من قبل إدارة معينة أو منتخبة من قبلها بالكامل وينبغي ألا يكون هناك إملاء من خارج الجامعة إلى ما ينبغي أن تكون معاييرها الأكاديمية والعلمية ما عدا تلك الشروط التي تضعها سلطات التمويل لترشيد ومراقبة صرف الأموال الممنوحة من قبلها.

استقلال الجامعة يحمل طابع متعدد الأبعاد. ولكن معظم الكتاب يتفق على ثلاثة أبعاد، هي الاستقلالية المؤسسية، والاستقلال المالي، والاستقلال الأكاديمي. يشير الحكم الذاتي المؤسسي إلى قدرة وسلطة مؤسسات التعليم العالي في تحديد أهدافها الخاصة، وتعيين مجلس إدارتها، واختيار وتوظيف الموظفين والأكاديميين. ويشير الاستقلال المالي إلى قدرة مؤسسات التعليم العالي على الحصول على التمويل، وتحديد الرسوم الدراسية، وامتلاك وإدارة المباني. بعض الكتاب ميز بين الحرية الأكاديمية والاستقلال الأكاديمي. فالحرية الأكاديمية تخص عمل الأكاديميين وهو مفهوم يختلف عن الحكم الذاتي الموضوعي الذي يدل على قوة المؤسسة لتحديد أهدافها وبرامجها. وهناك طابع آخر للاستقلالية وهي الاستقلالية الإجرائية ونعني به توافر الحكم الذاتي الإداري/ التنظيمي الذي يؤكد على قوة وقدرة المؤسسة في تحديد وسائل تحقيق أهدافها وبرامجها والقدرة على تقديم برامج دراسية وتحديد هيكليتها ومحتوياتها وطول الدراسة^(٣).

وعليه لا بد من التعرف على التنظيم الإداري الخاص بهذه المؤسسات اعلاه لبيان مدى تمتعها بالاستقلالية ومن ثم امكانية تطبيق اللامركزية.

أولاً:- تشكيلات الجامعة واختصاصاتها

تتفق المجتمعات الدولية المتطورة على كون الجامعة كمجتمع للعلماء حرة في السعي وراء المعرفة دون تدخل لا مبرر له من أية جهة، وضرورة أن يكون لكل جامعة لديها قوانينها الخاصة وتعليماتها التي تنص على تحديد وظائف الأجهزة المختلفة في مؤسساتها مثل المجلس الإداري والمجلس الأكاديمي ولجان الكليات والأقسام... الخ.

¹ المادة (9) من قانون التعديل الثامن لقانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (2) لسنة 2014، منشور في الوقائع العراقية العدد (4308) في 3/شباط/2014.

² المادة (10) من قانون وزارة التعليم العالي رقم 40 لسنة 1988 منشور في الوقائع العراقية العدد (٣١٩٦) في ١٩٨٨/٤/٤.

³ الدكتور محمد الربيعي، عودة أخرى لموضوع استقلالية الجامعة والحرية الأكاديمية، مقال منشور في الانترنت في ١٣/٩/٢٠١٣، إيسترمان ونيقولا، ٢٠٠٧، دراسة لمنظمة الجامعة الأوروبية في بروكسل).

ان فكرة الحكم الذاتي او الاستقلالية موجودة منذ عام ٢٠٠٣ عندما بدأت شخصيا بطرحها في اروقة الحكم والتعليم العالي الا انها بقيت 'محدودة' ، وعلى الرغم من أن فكرة الاستقلالية في الجامعات مقبولة من قبل الهيئات الاكاديمية للجامعات وقد يدعو لها ويتمناها كل رؤساء الجامعات الا انها لم تطرح بصورة مشروع ممكن التحقيق عن طريق التشريع، ويبدو أن الموضوع لا يتعدى رغبات تطرح في كواليس الجامعات والوزارة والبرلمان الا انها سرعان ما تصطدم بجدران النظام الاداري المركزي البيروقراطي والروتيني العراقي وبصعوبة اجراء الاصلاحات والتعديلات الدستورية مثلها مثل أكثر القضايا الملحة المعاصرة مثل محاربة الارهاب والفساد بكل أشكاله، وتحسين الاقتصاد والنهوض بالخدمات الصحية والاجتماعية للبلاد. كما ان الشعور العام باحتمالات نشر الفوضى بانتشار اللامركزية الادارية، وعدم الايمان بان الاختلاف والمنافسة يمكنها ان تدفع الجامعات نحو التطور والرقى بصورة افضل من معاملتها من قبل جهة مركزية واحدة وبصورة متساوية كأسنان المشط يساهم في ترسيخ الطريقة المركزية في توجيه وادارة الجامعات ومعالجة مشاكلها. هناك مسؤولين داخل الجهاز الاداري للدولة يرغبون في تشغيل الجامعات بحكم تعريفها كدائرة حكومية مثلها مثل "امانة العاصمة" وضمن شروط عمل الاكاديمي كموظف دولة، الا انه في الجانب الآخر عندما ندعو للاستقلالية لا نعني اعتبار الجامعة كشركة تجارية.

فلم تكن الجامعات مستقلة او حرة أكاديمياً، بل عليها ايضاً ان تدور في عجلة الدولة وأهدافها الاستراتيجية، وأن تضع أو تخطط أهدافها على وفق أهداف الدولة الاستراتيجية، ولكن حكومات تلك الدول وهي الممول الأساس للجامعات التي أسستها بواسطة موازنتها السنوية منحت تلك الجامعات الصلاحيات العلمية والمالية والادارية التامة لتنفيذ أنشطتها بالاستقلالية والحرية اللازمة لتحقيق تلك الاهداف.

وفي قراءة للنصوص القانونية التالية يتبين لنا مستوى استقلالية الجامعات العراقية .

جاء في المادة (١٠) فقرة (١) الآتي :- ((للجامعة والكلية ومركز البحث العلمي والمعاهد العليا المرتبطة بالجامعة الشخصية والمعنوية والاستقلال الاداري والمالي والاهلية القانونية اللازمة لتحقيق أهدافها ويدير شؤون كل منها مجلس)) .

أما الفقرة (٢) من المادة (١٢) فقد ورد فيها الآتي :- ((تكون المؤسسات التعليمية (الجامعات، الهيئات، المراكز) مستقلة مالياً وتنفذ موازنتها السنوية بموجب القوانين والانظمة والتعليمات النافذة وبما لايتعارض معها ويكون لرئيس المؤسسة التعليمية صلاحية وزير المالية في تنفيذها ولمجلس المؤسسة التعليمية صلاحية مجلس الوزراء في ذلك)) .

أما القانون الجديد المقترح والمعروض على مجلس شوري الدولة فقد ورد في المادة (١١) منه ((للمؤسسة التعليمية شخصية معنوية مستقلة علمياً وادارياً ومالياً) .

وبطبيعة الحال لم تغفل جميع القوانين السابقة ولا القانون النافذ الحالي ولا القانون المقترح في التأكيد على خضوع حسابات جميع الجامعات والهيئات من رقابة ديوان الرقابة المالية فقد جاء في القانون المقترح المادة (١٣-٢) الآتي :- ((تخضع حسابات المؤسسة التعليمية لتدقيق ديوان الرقابة المالية)) .

وبالتالي لتحديد مدى استقلال الجامعة من الجوانب سالفة الذكر لابد من بيان التشكيلات التي تتألف منها الجامعة :-

١- مجلس الجامعة : هو الهيئة العلمية والادارية العليا في الجامعة ويتالف من :

(أ) رئيس الجامعة

(ب) مساعدي رئيس الجامعة

(ج) مساعدي رئيس الجامعة

(د) عضوين من الهيئة التدريسية ينتخبان من قبل رئيس واعضاء مجلس الجامعة المشار اليهم في الفقرات (أ،ب،ج) من هذه المادة لمدة سنتين قابلة للتجديد لمرة واحدة .

(هـ) ممثل نقابة المعلمين من اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة ترشحه النقابة او أي جهة تحل محلها في تمثيل الهيئة التدريسية لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد.

(و) ممثل عن الطلبة في الجامعة يتم اختياره وفق تعليمات يصدرها الوزير لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد في المسائل الخاصة بالطلبة

كما وان لمجلس الجامعة ان يختار عضوين من خارج الجامعة من ذوي الخبرة والاختصاص ويضمهما الى المجلس لمدة سنتين قابلة للتجديد ^(١) .

ينعقد مجلس الجامعة في اجتماع دوري مرة واحدة في الاقل في كل شهر ولرئيس الجامعة ان يدعو الى اجتماع استثنائي عند الضرورة او بناء على طلب خطي من ثلث عدد اعضائه، ويتم نصاب المجلس بحضور اغلبية اعضائه وتتخذ القرارات والاقتراحات والتوصيات باغلبية عدد الحاضرين وعند تساوي الاصوات يرجح الجانب الذي صوت معه رئيس المجلس ^(٢) .

ترفع الجامعة صورة من توصيات مجلسها التي تقع خارج صلاحياته الى الوزير خلال خمسة عشر يوما من تاريخ صدورها، وللوزير المصادقة على التوصيات حال دراستها او اعادتها الى مجلس الجامعة الذي اصدرها خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تسجيلها في سجل الواردة لاعادة النظر فيها، فاذا اصر المجلس المذكور على التوصيات فللوزير البت فيها ويكون قراره قطعيا. وتبلغ الجامعة صورة من قرارات مجلسها التي تقع ضمن صلاحياته الى الوزير والجامعات الاخرى لغرض الاطلاع عليها ^(٣) .

اما عن الاختصاصات التي يمارسها مجلس الجامعة فهي :-

(أ) الاختصاصات العلمية

(٢) التوصية بخطط القبول للدراسات الاولى والعليا في الكليات والمعاهد العالية.

(٣) اقرار خطط البحث العلمي للكليات والمعاهد العالية.

(٤) اقرار خطة التعريب للعلوم والتاليف والترجمة،

(٥) اقرار خطة لتوفير مستلزمات التعليم.

^١ المادة (١٠) من قانون التعديل الثامن لقانون وزارة التعليم العالي رقم (٢) لسنة ٢٠١٤ التي عدلت المادة (١٣) من قانون التعليم العالي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨.

^٢ المادة (١٤) من قانون التعليم العالي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨، مصدر سابق.

^٣ المادة (١٥) من قانون التعليم العالي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨، مصدر سابق.

- ٦) اقرار خطة لفتح الاقسام العلمية والفروع والمراكز العلمية.
- ٧) اقرار المواضيع الدراسية وتوزيعها على السنوات الدراسية للكليات والمعاهد العالية.
- ٨) اقرا خطة لتوفير اعضاء الهيئة التدريسية.
- ٩) منح مرتبة الاستاذية لاعضاء الهيئة التدريسية.
- ١٠) تنفيذ خطة القبول في الدراسات العليا.
- ١١) متابعة نتائج تقويم عضو الهيئة التدريسية.
- ١٢) اقتراح المناهج الدراسية واحداث التغيير فيها بهدف الترصين المستمر للحالة العلمية.
- ١٣) الترشيح للجوائز العلمية والثقافية.
- ب) الاختصاصات الادارية وتشمل :-
- ١) اقتراح خطة العلاقات الثقافية الثنائية مع الجامعات والمؤسسات العلمية في الدول الاخرى وتنفيذها بعد اقرارها من قبل الوزارة.
- ٢) التعاقد مع اعضاء الهيئة التدريسية والفنيين من غير العراقيين.
- ٣) تعيين التدريسيين من حملة شهادة الماجستير او ما يعادلها.
- ٤) التوصية بالايادات والاعازات والاجازات الدراسية خارج القطر.
- ٥) اقرار وتنفيذ خطة لتاهيل وتدريب الكوادر العلمية والادارية.
- ٦) اقرار وتنفيذ التدريب الصيفي للطلبة والممارسة الميدانية للتدريسيين.
- ٧) الموافقة على منح الاجازات الدراسية داخل القطر بعد اقرارها من الوزارة.
- ٨) اقرار وتنفيذ الملاك العلمي والاداري للكليات والمعاهد والمراكز.
- ج) الاختصاصات المالية وتشمل :-
- ١) اقرار وتنفيذ خطة الموازنة السنوية والمناهج الاستيرادي والخطة الاستثمارية مباشرة بالتنسيق مع الجهات المختصة.
- ٢) اقرار الحسابات الختامية.
- يمتلك المجلس ان يخل بضع اختصاصاته الى رئيس الجامعة ^(١).

٢- رئيس الجامعة :-

أن استقلالية الجامعات والهيئات الاكاديمية والعلمية التابعة لوزارة التعليم العالي وتحقيق استقلاليتها العلمية والقانونية والادارية والمالية والتمتع بشخصيتها المعنوية مرهونة بدرجة كبيرة جداً برئاسات وقيادات تلك الجامعات فحين اشترطت جميع قوانين التعليم العالي والبحث العلمي أن تناط بأستاذة متخصصين يتم اختيارهم بترشيح من وزير التعليم العالي ومرسوم جمهوري فشلت تلك القوانين في تحديد درجة ومؤهلات رئيس الجامعة وما ينبغي أن يكون عليه من خبرة قانونية وأدارية ومالية فضلاً عما يتمتع به من مؤهلات علمية، الا أن قانون التعليم العالي والبحث العلمي المقترح أوكل مهمة الترشيح لهذا المنصب بانتخاب أعضاء مجلس الجامعة ومن بينهم وليس غريباً عنهم وفي تقديري أن هذا المبدء الجديد – القديم – يحقق ديمقراطية الترشيح وكفاءته لأن أعضاء مجلس الجامعة سيكونون أفضل من يستطيع اختيار قيادتهم وتولي رئاسة زمام إدارة أمورهم وشؤون الجامعة بخبرته الطويلة في جميع شؤون الجامعة ولاغربة في ذلك لأنهم جميعاً منتخبون وليس

^١ المادة (16) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨، مصدر سابق.

منصبون كما هو الحال غالباً منذ عدة عقود فيما عدا انتخابات ما بعد انهيار النظام غير الموفقة في أغلبها وغير المكتملة لشرعيتها عموماً .

إن انتخاب مثل هذه الشخصية المتميزة والكفاءة سيكون أفضل مَنْ يستطيع أن يعرف ما هي استقلالية جامعته وماهي حدودها وما لها وما عليها تجاه الوزارة والجهات الحكومية العليا والدولة الممولة لها، وإن المسؤول عن زمام جامعته لابد أن من أن يكون حكيماً في اختيار مساعديه ومدراء الاقسام والدوائر التابعة له في ديوان الجامعة أو رئاستها بأفضل المتخصصين الاكفاء الجديرين باستلام هذه المواقع ومن ذوي المؤهلات العلمية وبعبكسه فهم سوف لن يعرفوا ماهي طبيعة مهماتهم الاساسية وليس فقط مبدء الاستقلالية^(١)

شروط التعيين لمنصب رئيس الجامعة :-

- ١ - يعين رئيس الجامعة بدرجة خاصة وبمرسوم جمهوري .
- ٢ - يشترط في من يعين رئيساً للجامعة ان يكون عراقياً من ابوين عراقيين بالولادة ومن اصول غير اجنبية ومن حملة شهادة الدكتوراه او ما يعادلها وبمرتبة استاذ .
- ٣ - يرتبط رئيس الجامعة بالوزير وتحدد مدة اشغاله لهذا الموقع بـ ٥ خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، ويجوز تكليفه باشغال موقع مماثل في جامعة او هيئة اخرى لمدة مماثلة^(٢)

اما عن صلاحيات واختصاصات رئيس الجامعة :-

(١) رئاسة مجلس الجامعة ودعوته الى الاجتماعات العادية والاستثنائية وتنفيذ قراراته وله تمثيل الجامعة امام الجهات كافة

(٢) ادارة شؤون الجامعة العلمية والادارية والمالية وفق احكام القانون والنظام وقرارات مجلس الجامعة.

- (٣) اهداء الاموال المنقولة وغير المنقولة وفقاً للقوانين والانظمة والتعليمات النافذة.
- (٤) توزيع ارباح المكاتب والعيادات الاستشارية تخصيص ٢٠% منها للجامعة توضع في صندوق خاص وتصرف في تطوير انشطتها العلمية والخدمية وكذلك توزيع نسبة ٨٠% منها على العاملين فيها استثناء من المادة العاشرة من قانون المكاتب الاستشارية الهندسية رقم ٦٤ لسنة ١٩٧٩، كما ان لرئيس الجامعة ان يعهد ببعض صلاحياته للعمداء ولمساعديه او لمن يراه مناسباً^(٣) .

٣- مجلس الكلية:-

مجلس الكلية : هو الهيئة العلمية والادارية العليا في الكلية ويتألف من :

أ) عميد الكلية رئيساً

ب) رؤساء الاقسام العلمية او رؤساء الفروع العلمية في الكليات التي لا توجد فيها اقسام علمية
اعضاء

(١) أ.د. ماهر موسى العبيدي، أكاديمي عراقي، استقلالية الجامعات العراقية بين الواقع والطموح، مقال منشور في الانترنت

(٢) المادة (17) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (40) لسنة 1988.

(٣) المادة (18) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (40) لسنة 1988.

- (ج) معاون العميد عضوا
- (د) ممثل عن نقابة المعلمين او أي جهة تحل محلها بتمثيل التدريسيين من اعضاء الهياك التدريسية في الجامعة ترشحه النقابة او الجهة التي تحل محلها
- (هـ) رئيس عن الطلبة في الكلية يتم اختياره وفق تعليمات يصدرها الوزير في المسائل التي تخص الطلبة^(١).
- (و) مديري مراكز البحوث المرتبطة بالكلية اعضاء
- لمجلس الكلية اختيار اثنين من ذوي الخبرة والاختصاص من خارج الكلية لمدة سنتين قابلة للتجديد^(٢).
- اما عن الاختصاصات التي يمارسها مجلس الكلية الاختصاصات فهي :
- (١) الاختصاصات العلمية وتشمل :-
- (أ) وضع خطة القبول للدراسات الاولى والعليا حسب القسم او الفرع العلمي والشروط الخاصة بها ومتابعة تنفيذها.
- (ب) وضع الخطط الخاصة بالبحث العلمي والتأليف والترجمة وتوفير مستلزمات التعليم وتوفير اعضاء الهيئة التدريسية وخدمة المجتمع.
- (ج) وضع الخطط لفتح الاقسام والفروع العلمية والمراكز واقتراح استحداث ادمج او الغاء الاقسام او الفروع العلمية وتوزيع المناهج على السنوات الدراسية.
- (د) اقرار خطط الاقسام العلمية بشأن دعوة الاساتذة الزائرين.
- (هـ) اقرار عناوين الرسائل الجامعية وتسمية لجان الامتحان الشامل والمشرف والمشارك ونتائج المناقشة واطافة او حذف مواضيع دراسية للدراسات العليا.
- (و) التوصية باستحداث الدراسات العليا ومناهجها وخططها السنوية والخمسية وغيرها من الامور التي لم يرد ذكرها في الفقرة هـ من هذه المادة.
- (٢) الاختصاصات الادارية وتشمل :-
- (أ) الموافقة على نقل وتنسيب الافراد العاملين من التدريسيين والفنيين والاداريين ضمن كليات ودوائر الجامعة بالتنسيق بين طرفي المناقشة.
- (ب) الاشراف على شؤون الكلية والاهتمام بمختلف اوجه نشاطاتها العلمية والثقافية والتربوية والرياضية.
- (ج) اعداد ملاك الكلية قبل نهاية السنة الدراسية للسنة اللاحقة في ضوء ما يقدمه العميد ومجالس الاقسام.
- (د) اقتراح الاجازات الدراسية داخل القطر لمنسوبي الكلية بناء على اقتراح القسم او الفرع العلمي المختص.
- (هـ) اقتراح اعارة خدمات التدريسيين او منحهم الاجازات والزمالات الدراسية خارج القطر بناء على اقتراح القسم او الفرع العلمي المختص.
- (و) الموافقة على تفرغ عضو الهيئة التدريسية داخل وخارج القطر وفق الضوابط.
- (ز) الموافقة على تغيير عناوين الفنيين والاداريين ضمن ملاك الكلية المصدق ذاتها وطبقا لاحكام

^١ عدلت الفقرتين (د،هـ) بموجب نص المادة (١١) من قانون التعديل الثامن (٢) لسنة ٢٠١٤.

^٢ المادة (١٩) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨

القوانين والانظمة والتعليمات ح - للمجلس تشكيل لجان تساعد على اداء مهامه العلمية والادارية والمالية والتربوية.

ط) فرض العقوبات الانضباطية على الطلبة حسب الانظمة المرعية.

ي) النظر في جميع الشؤون الاخرى في الكلية التي يحيلها اليه العميد.

ك) الاشراف على تنفيذ الانظمة والتعليمات فيما يتعلق بالامور العلمية والادارية والانشطة الطلابية في الكلية.

ل) التوصية بانتداب اعضاء الهيئة التدريسية والمحاضرين للدراسات العليا حسب المدد والحاجة التي تحددها او الفروع.

م) ابدا التوصية بشأن الامور المحالة من الوزير او رئيس الجامعة.

ن) اقتراح خطة لتاهيل الكوادر العلمية والادارية.

س) اقتراح خطة للعلاقات الثقافية الثنائية.

٣) الاختصاصات المالية تشمل :-

أ) اقتراح خطة الموازنة السنوية والمنهاج الاستيرادي السنوي والخطة الاستثمارية السنوية.

ب) التوصية باقرار الحسابات الختامية للكلية.

ج) الموافقة على اهداء الاموال المنقولة وغير المنقولة بحدود ٥٠% من صلاحية رئيس الجامعة حسب القوانين والتعليمات النافذة.

د) المصادقة على قرارات اللجان الخاصة بالشطب والتثمين والايجار البيع لاموال الدولة المنقولة وغير المنقولة وفقا لاحكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٨٦.

هـ) الموافقة على اعداد التصاميم والخرائط وجداول الكميات للاعمال والمشاريع الخاصة بها والواردة في الموازنة الاعتيادية او الاستثمارية واحالتها والتعاقد على تنفيذها وفقا لاحكام القانون والنظام والشروط الخاصة بها، كما ان للمجلس تخويل بعض صلاحياته الى عمد الكلية^(١).

٤- العمداء:-

إن اسلوب الاختيار الديمقراطي لعمادات الكليات من قبل رؤساء الاقسام العلمية وأعضاء مجلس الكلية يحقق اختياراً مناسباً لشخصية علمية متميزة ذي مؤهلات علمية وخبرة قانونية وادارية ومالية مناسبة جداً لتولي زمام أمور هذا الصرح العلمي ومما لاشك فيه إن الكلية التي يتسنىها عميد ورؤساء أقسام منتخوبون وليس منصبين على وفق أسس وشروط جامعية تتميز بالديمقراطية والشفافية والنزاهة اللازمة تحقق أفضل إدارة لكلية تحقق الالتزام التام بالقوانين والانظمة والتعليمات الجامعية التي توضح ما لها من واجبات والتزامات سيساعد كثيراً على ضمان الالتزام بمبدأ الاستقلالية الجامعية الصحيحة التي توضح مستوى التعامل ما بين رئاسات الجامعات والوزارة كجهات عليا ورئاسات الاقسام العلمية كوحدات تابعة لها (دنيا) وهذا ماتضمنه قانون التعليم العالي والبحث العلمي المقترح الذي تميز بالتأكيد على مبدء الانتخاب ودقة الاختيار لعمداء الكليات^(٢).

^(١) المادة (٢٠) - صحت الفقرة (١ - و) من هذه المادة بحيث حلت كلمة (التوصية) محل كلمة (التوجيه) بموجب المادة (٢) من بيان تصحيح نصوص واردة في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، رقمه ٤٠ صادر بتاريخ ١٩٨٨/٠١/٠١.

^(٢) أ.د. ماهر موسى العبيدي، أكاديمي عراقي، استقلالية الجامعات العراقية بين الواقع والطموح، مقال منشور في الانترنت

يرأس كل كلية او معهد عال في الجامعة عميد يشترط فيه ان يكون عراقيا من ابوين عراقيين بالولادة ومن اصول غير اجنبية وبمرتبة استاذ مساعد في الاقل ويكون بدرجة مدير عام يرتبط برئيس الجامعة، وتحدد مدة اشغاله لهذا الموقع بـ ٥ خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، ويجوز تكليفه باشغال موقع مماثل في كلية او معهد عال اخر لمدة مماثلة، ويتولى الاختصاصات الاتية :

(١) الاختصاصات العلمية وتشمل:-

(أ) متابعة سير الدراسات الاولى والعليا لتحقيق الاهداف الواردة في هذا القانون والترصين المستمر للحالة الفكرية والتربوية والعلمية.

(ب) المصادقة على توصيات مجالس الاقسام والفروع.

(ج) الموافقة على توزيع المواد الدراسية والوحدات الفصلية على اعضاء هيئة التدريس والمحاضرين وتشكيل لجان مناقشة الرسائل وتحديد مواعيدها.

(د) تطبيق جميع التعليمات والانظمة الصادرة بشأن تنظيم الشؤون العلمية والتربوية والقرارات الصادرة من مجلس الكلية.

(٢) الاختصاصات الادارية والمالية وتشمل :-

(أ) تطبيق التعليمات والانظمة والقوانين المتعلقة بجميع الشؤون الادارية والمالية.

(ب) الموافقة على توصيات اللجان المشكلة في الكلية.

(ج) الموافقة على تسجيل الطلبة للدراسات.

(د) الموافقة على شراء واستيراد الوسائل المختبرية والمستلزمات الاخرى والمجلات والكتب حسب التشريعات المعمول بها.

(هـ) الموافقة على صرف مكافآت لمن هم من خارج الجامعة عن التدريب والتدريس داخل الكلية والاشراف على الرسائل والاشتراك في لجان الامتحان الشامل ولجان المناقشة حسب التشريعات النافذة^(١).

الخاتمة

الاستنتاجات:-

(١) اطلق المشرع العراقي على الاستاذ الجامعي (عضو الهيئة التدريسية) مصطلح موظف الخدمة الجامعية بموجب قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 على اعتبار ان عضو الهيئة التدريسية يعد من فئات الموظفين العموميين باعتباره شخص يعهد اليه بوظيفه عامه ويتقاضى عنها مرتباً ويخضع للقوانين والانظمة والتعليمات سواء ماتعلق منها بالتعيين او الترفيع او العلاوة الا انه في نفس الوقت يتمتع بخصوصيه تبررها طبيعة عمل هذه الفئة كونها تحتاج الى العديد من المؤهلات لممارسة واجباتها في مجال التدريس، منها الحصول

1) المادة (٢٢) الغي صدر هذه المادة بموجب المادة (٣) من قانون التعديل الرابع لقانون لوزارة التعليم العالي، رقمه ٨١ لسنة ٢٠٠١، واستبدلت بالنص اعلاه.

على الالقاب العلمية فضلا عن الترقية العلمية والحصول على تحصيل علمي عال وغيرها من المؤهلات التي يجب ان تتوفر لممارسة واجبات اعضاء هيئة التدريس.

(٢) من الاسباب التي من شأنها ان تحد من عملية تنمية الاستاذ الجامعي سعة الأعباء الادارية وذلك بتكليفه بمهام ادارية عديدة من شأنها ان تثقل كاهله وتأخذ منه الجهد والوقت الامر الذي ينعكس سلبياً على تاديه واجباته الاخرى والمتمثلة بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع .

(٣) ان تطبيق اختبارات معيارية نوعيه خاصة بكل كلية وفقاً لتخصصاتها العلمية ،لتحديد قدرات الطلاب وتحصيلهم العلمي تعد من اهم الاساليب للاختيار السليم للطلاب الجامعي بحسب مايتصف به من قابليات معينه.

(٤) خص المشرع موظف الخدمة الجامعية بجملة من الحقوق التي تتلائم وجوهر هذه الوظيفة فمنها حقوق اكاديمية تتصل بجوهر المهام التي يؤديها وما تتطلبه مقتضيات الكفاءة والمؤهل العلمي وهي الحق في الترقية العلمية ،والاجازة الدراسية والحق في البعثة والزمالة الدراسية والحق في ممارسة البحث العلمي والاكاديمي ،اضافة الى الحقوق المالية التي تعد اثر من اثار اشغال هذه الوظيفة ومنها مخصصات الخدمة الجامعية والتفرغ العلمي ومخصصات اللقب العلمي اضافة الى المخصصات يستحقها بموجب قوانين الخدمة المدنية وكما يتمتع موظف الخدمة الجامعية بحقوق غير مالية ذات صلة بطبيعة عمله مثل الحق بالعطلة السنوية والاجازة الاعتيادية والرعاية الصحية.

(٥) أما فيما يتعلق بالواجبات فإن المشرع خص موظف الخدمة الجامعية بواجبات تختلف عن الواجبات المقررة لموظفي الخدمة المدنية وهي الالتزام بالقوانين والأنظمة والتعليمات والأعراف الجامعية والقيام بالتدريسات النظرية والعملية والقيام بواجبات البحث العلمي والإسهام في التأليف والترجمة والنشر والأحكام والاهتمام بالجوانب التربوية للطلبة وإعداد التقارير الفصلية عن سير العملية التدريسية والمناهج التي أكملها وما اعترضته من مشاكل وما يقترحه من توصيات وانتاجه من البحوث والمقالات، كما يجب عليه أن يتمتع عن إعطاء الدروس الخصوصية والعمل خارج مرفق التعليم بدون إذن من مرجعه.

(٦) من اهم المعايير التي تساهم في تنمية الاداء التدريسي للاستاذ الجامعي هي التقليل من المهام الادارية وتحسين الاداء البحثي لعضو هيئة التدريس مع اعتماد مبدأ التدرج العلمي اي ان يأخذ الاستاذ الجامعي مكانه ضمن الهيكل الجامعي يوازي ما يتمتع به من مكانه علميه،واخيرا تاهيل عضو هيئة التدريس في مجالات التطور التدريسي وطرق التدريس والتطوير المعلوماتي والتقني .

(٧) عدم ابراز دور القضاء في الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة بحق العناصر الاكاديمية .

(٨) ان الجمود والتعقيد والميل نحو المحافظة على صيغ تشريعية ثابتة لاسيما فيما يتعلق بالتشريعات الادارية والمالية .

(٩) ان من اهم معوقات التطوير في الوطن العربي سيطرة الادارات العليا وعدم اشتراك الادارات المحلية والوحدات الصغيرة في عملية اتخاذ القرار التربوي، والمتمثل باتباع التنظيم العمودي والمركزي، والمتسبب بانعدام مرونة القوانين، وعدم مواكبتها للتغيرات

السريعة في القطاعات التعليمية الدولية يشكل عائقا اساسيا امام عمل الجامعات واستقلاليتها. وتؤكد الإستراتيجية على وجود تداخل وتضارب وعدم وضوح كبير في الصلاحيات الخاصة بكل مستوى من المستويات الادارية. ولحل هذا المشكل توصي الإستراتيجية بتسريع قانون جديد يضمن القضاء على التداخل، وزيادة مستوى اللامركزية، ودعم استقلالية الجامعات والمديريات العامة للتربية.

(١٠) اتجاه التعليم نحو تثقيف الطلبة دون اعدادهم للعمل الامر الذي يؤدي الى عدم امكانية ممارسة العمل ميدانياً الا بعد تلقي تدريب وافٍ .

(١١) النظرة المادية للمركز الوظيفي على انه مركز لتحقيق منافع خاصة وليس هو دور البناء والتطوير.

(١٢) ان هذا الأسلوب الاداري في التعامل مع الجامعات لن يدوم طويلا طالما ان هدف الوزارة والجامعات والدولة هو تحسين وتطوير التعليم العالي ليصل الى مصاف الدول المتطورة. كما اني ايضا على ثقة بأن استقلالية الجامعة لهو طريق طويل يتخلله عقبات كثيرة تحول دون تحقيقه، ويتضمن برنامج طويل المدى تمنح فيه الجامعات صلاحيات واسعة في التعيين وفتح او اغلاق الاقسام ومنح الشهادات ووضع المناهج والامتحانات وطرق الصرف المالي.

التوصيات :-

(١) إن قانون الخدمة الجامعية رقم(23) لسنة (2008) قد عرف في (الفقرة ثالثا /من المادة 1) منه الخدمة الجامعية ولم يعرف مضمون الخدمة الجامعية، ونرى أنه كان من الأوفق لو أورد تعريفاً للخدمة الجامعية يتضمن المبادئ الأساسية التي تقوم عليها هذه الخدمة.

(٢) نقترح اعادة النظر بسياسة قبول الطلبة في الجامعات وذلك عن طريق تقسيم الدراسة في الجامعات الى مجالات تضم مجاميع من الكليات ويكون القبول فيها بعد المرور بسنة تحضيرية يتم فيها بناء وتكوين الطالب وسد العجز في قدراته المعرفية فضلا عن الخضوع الى اختبارات لكشف القدرات العلمية للطلبة واعتماد نتائجها .

(٣) لتحسين وتطوير اداء اعضاء الهيئة التدريسية في المجال البحثي وللانتقال بهم الى وضعية مهنية ومكانه علمية لائقة نقترح بتنفيذ مشاريع علمية مشتركة لماينتج عنها من ابحاث متميزة فضلا عن كونها وسيلة تشجيع اعضاء هيئة التدريس داخل القسم الاكاديمي،بالأضافة الى نشر وتوزيع هذه الابحاث على نفقة الجامعة عن طريق دعمها ماديا،ومكافأة اعضاء هيئة التدريس مادياً ومعنوياً للاستمرار في التأليف واجراء الابحاث وعدم الانقطاع عنها،واخيراً اقامة معارض دائمية داخل الكليات لعرض مختلف اعمال هيئة التدريس من اكتشافات واختراعات وابحاث ومؤلفات جديدة.

(٤) اعادة النظر في شروط تعليمات الترقية العلمية، وذلك بعدم اشتراط قضاء مدة محددة في مرتبة علمية اساساً للترقية الى المرتبة التالية ،فضلاً عن امكانية الانتقال من المرتبة الأدنى الى الأعلى دون اشتراط المرور بالمرتبات السابقة،لان الترقية هي قياس القدرات العلمية والعقلية للاستاذ فهي عبارة عن مقياس نوعي ، وعدم اشتراط نشر البحوث اساساً للتقديم للترقية والاكتفاء بقبول النشر وذلك لان نشر البحوث لا يخضع لارادة الباحث وانما لارادة هيئة التحرير ،وان الاستحقاق يكون بانجاز البحث وقبوله.

- (٥) تحديد المتطلبات اللازمة للارتقاء بمستوى المؤسسة الجامعية من خلال توفير الوسائل المادية والبشرية لتحقيق ذلك.
- (٦) تسليط الضوء على المؤسسة الجامعية كصرح علمي هام من شأنه تعريف اصحاب القرار والمجتمع ككل بالدور الذي يجب ان تلعبه الجامعة والمساهمة في تفعيله وتحقيق التنمية المستدامة.
- (٧) اعدا المناهج على اساس بناء القدرات المطلوبة في الطالب لا لأجل تكديس المعارف والمعلومات لديه.
- (٨) السعي الى توأمة الجامعات مع جامعات عالمية رصينة

(٩) السعي لتحقيق استقلالية الشؤون الادارية والاكاديمية للجامعات، بحيث يحكم الوزارة وزيرها وجهازها الاداري بالإضافة الى وجود مجلس استشاري يضم ممثلين عن جميع اصحاب المصالح المتعلقة والفئات صاحبة المصلحة من رؤساء الجامعات والاساتذة والطلبة والخريجين والوزارات القطاعية، خصوصا وزارة التربية والقطاع الخاص وعلماء وخبراء تربويين من داخل وخارج العراق. وبحسب هذا الاقتراح تتضمن مسؤوليات الوزارة التخطيط، ووضع الاطار العام للسياسات لتطوير التعليم الجامعي واعداد الدراسات التربوية، ومشاريع القوانين والترخيص والمراقبة والاشراف ومعادلة وتصديق الشهادات والتمويل وارسال البعثات الدراسية الى خارج العراق والاشراف على المكاتب الثقافية في الخارج، بينما تحكم الجامعات نفسها بنفسها وذلك بتشكيل مجلس أمناء لكل جامعة لغرض الاشراف على ادارة اعمالها، وان تدار الشؤون الادارية والاكاديمية والمالية من قبل مجلس اداري/أكاديمي حسب نظام داخلي خاص بالجامعة.

(١٠) بما ان الهدف هو تحسين التعليم العالي في العراق عن طريق وضع التشريعات والتعليمات الملزمة والتي تضمن سلامة العملية التربوية بما تخدم مصلحة البلاد، لذا نرى ضرورة اعتماد ما تمليه على الوزارة من وجود جامعات تختلف احجامها وبرامجها ومواقعها ومستويات اساتذتها العلمية واهتماماتهم البحثية والتدريسية وظروف مجتمعاتهم، بالإضافة إلى ما يمليه وجود وزارتين للتعليم العالي ووجود سلطات كبيرة لمجالس المحافظات تستطيع لدرجة ما فرض بعض الاحكام على جامعاتها المحلية ان تبدأ عملية صناعة القرار من الجامعات كل على حدة، بحيث تعامل الوزارة كل جامعة باعتبارها مؤسسة ذات اعتبار ذاتي، ويتعلق هذا بالتشريعات الخاصة بالقبول والبرامج والمناهج والامتحانات والبحث العلمي. وبهذا ستكون الوزارة مؤسسة ادارية وتنظيمية واشرافية تستجيب مباشرة لمشاريع وطموحات ورغبات الجامعات وسوقها المحلي بدلا من ان تملي عليهم ما ترى صحته، ولربما هذا الطريق هو الاسلم نحو تحقيق استقلالية الجامعة، ويدفع نحو استقرار العمل الاكاديمي عن طريق تقنين وتحجيم التعليمات الهائلة التي تصل الجامعات وتلك الناتجة عن اراء سريعة غير مجربة قد يملئها الوضع السياسي غير المستقر والذي تمزقه النزعات الداخلية.

(١١) اذا يتم إعطاء الحرية الأكاديمية مكانتها اللازمة داخل الجامعة، فاننا لن نستطيع من تحسين جودة المؤسسة التعليمية بدرجة عالية ولا يمكننا من ترقيتها إلى مستوى التميز. في الجامعات ذات المستوى العالمي، يعامل الأكاديميون كمواطنين أحرار داخل المجتمع وكخبراء في مجالات عملهم لتقديم الخبرة من دون رقابة او محاسبة. في حين انه في البلدان التي تتواجد فيها قيود ادارية ووظيفية يتقلص دور الأكاديميين ويسكنهم التنظيم الاداري عن التعبير عن ارائهم وهمومهم، في حين تمثل هذه الفئة نخبة المجتمع.

المصادر

الكتب

- ١- د. السيد محمد المدني، القانون الاداري الليبي، دار النهضة العربية، 1965.
- ٢- صالح عبد العزيز، التربية وطرق التدريس، الجزء الثالث، دار المعارض، مصر، بدون سنة نشر.
- ٣- د. خليفة ابراهيم عودة، دليل الطالب الارشادي، كلية القانون، جامعة ديالى، 2016-2017.
- ٤- د. عدنان احمد مسلم، امال صالح عبد الرحيم، دليل الباحث في البحث الاجتماعي، الطبعة الاولى، الناشر مكتبة العبيكان، الرياض، بدون سنة نشر.
- ٥- د. عبد المقصود معوض سلامة، ميثاق الطالب الجامعي، الحقوق والواجبات، الطبعة الاولى، جامعة المجمع.
- ٦- دكتور عمار عباس الحسيني، دليل الموظف والادارة الى التحقيق الاداري، بغداد، مكتبة السنهوري، 2014.

البحوث والدراسات والمقالات

- 1- ابتسام حسين الجفري، اراء طالبات الدراسات العليا في الاداء التدريسي لاعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القري، المجلة التربوية، العدد 64، الكويت، 2002.
- 2- د.حاتم جاسم عزيز، تقويم اداء اعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة (دراسة ميدانية في جامعة ديالى)، بحث منشور في مجلة الفتح، كلية التربية الاساسية، جامعة ديالى، العدد خمسون، 2012.
- 3- د.حسين محمد كشاش، وآخرون، اداء الطالب الجامعي واثره في تحديد كفاءة مؤسسات التعليم العالي، بحث منشور في مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، كلية الهندسة، جامعة الكوفة، العدد الثامن عشر.
- ٧- د.سالم سليمان، د.صلاح الحديثي، التعليم العالي في العراق (دراسة تحليلية).
- ٨- صيفور سليم، التنمية المهنية لاساتذة التعليم الجامعي بالجزائر بين حقائق الواقع ومتطلبات الاداء الوظيفي، بحث منشور في مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، الجزائر، العدد الثالث، 2013.
- 6- عاهر حسين الصفدي، دقات على الباب العتيق (مقالات اجتماعية)، عمان، الاردن، 2011.
- ٩- د.علاء حاكم ناصر، وآخرون، تطوير الكفايات التدريسية للاستاذ الجامعي في ضوء معايير دورة ديمنغ للجودة (bcda)، مجلة البحوث التربوية النفسية، العدد الاول، 2016.
- ١٠- المستشار الدكتور عبد الفتاح مراد، التعليق على قوانين تنظيم الجامعات، بدون سنة طبع.
- ١١- رحمة انطوان، الادارة التربوية الاستراتيجية، تطوير التربية العربية، المؤتمر التربوي الاول، مجلد ثاني، 1997.
- ١٢- حسن سلامة، الادارة الذاتية ولا مركزية التعليم، الاسكندرية، دار الوفاء للطباعة، 2006، ص119.
- ١٣- د. محمد احمد حلاق، المتطلبات اللازمة لتحقيق اللامركزية، مجلة جامعة دمشق، مجلد 28، العدد الثاني، 2012.
- ١٤- محمد علاوي جلاوي، مصطلحات ادارية مختارة، ط4، دار المعارف للطباعة، القاهرة، 1998.

- ١٥- carpenter educational research and school ladership . journal of education . Kuwait,1997,p21.
- ١٦- سيد اسامة ,الادارة التعليمية بين المركزية واللامركزية ,القاهرة,دار العلم والايمان,2008,ص74.
- ١٧- م.د يوسف يعقوب شحادة ,واقع الادارة اللامركزية لعمداء كليات جامعة بغداد ,مجلة الاستاذ,العدد 309,المجلد الثاني,2014,ص359
- ١٨-

الاطاريح والرسائل

- ١- بتول عبد الجبار حسين,الاجازة الدراسية للموظف في العراق,دراسة مقارنة,رسالة ماجستير,كلية الحقوق,جامعة النهرين,2007.
- ٢- سري حارث عبد الكريم,النظام القانوني لخدمة موظفي الخدمة الجامعية(دراسة مقارنة),رسالة ماجستير,كلية الحقوق,جامعة النهرين,2012.
- ٣- فلوح احمد,مواصفات اساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة ,اطروحة دكتوراه,كلية العلوم الاجتماعية,الجزائر,2013.

المواقع الالكترونية

- ١- د.الحسني,تاهيل اعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية,بحث منشور على الموقع الالكتروني
www.academia.edu/35181197
- ٢- مهتاب سعيد ,محامي الحرية الاكاديمية والحقوق الطلابية ,الدليل القانوني في تاديب اعضاء هيئة التدريس ,مؤسسة حرية الفكر والتعبير ,مصر ,2016.
<https://afteeypt.org>
- ٣- مقال صادر من مؤسسة حرية الفكر والتعبير ,الدليل القانوني في تاديب اعضاء هيئة التدريس.
- ٤- الدكتور محمد الربيعي , عودة أخرى لموضوع استقلالية الجامعة والحرية الاكاديمية ,مقال منشور في الانترنت في ١٣/٩/٢٠١٣ , ايسترمان ونيقولا , ٢٠٠٧, دراسة لمنظمة الجامعة الاوربية في بروكسل.
- ٥- أ.د. ماهر موسى العبيدي, أكاديمي عراقي,استقلالية الجامعات العراقية بين الواقع والطموح ,مقال منشور في الانترنت
- ٦-

القوانين والانظمة والتعليمات

- ١- قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 المعدل .
- ٢- قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة (1960) المعدل .
- ٣- قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم(40) لسنة 1988 المعدل .
- ٤- قانون التعديل الثامن لقانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٢) لسنة ٢٠١٤.
- ٥- نظام البعثات والمساعدات المالية والزمالات رقم (46) لسنة (1971).

٦- تعليمات انضباط الطلبة في مؤسسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (160) لسنة 2007 المعدل.

٧- تعديل تعليمات انضباط الطلبة رقم (١٦٩) لسنة ٢٠١٨.

٨- تعليمات الترقيات العلمية رقم (167) لسنة 2017.

٩- قانون تنظيم الجامعات المصري رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢.

قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.