



كلية القانون
College of Law

Tikrit University Journal for Rights

Journal Homepage : <http://tujr.tu.edu.iq/index.php/t>

Professional Conduct of University Professors in Private Higher Education Institutions In Light of Rights and Duties

Lecturer. Azad Mohammed Sedeeq

Shaqlawa Technical College, RBIL POLYTECHNIC UNIVERSITY, - RBIL, *Iraq*

Azad.mohammed@epu.edu.iq

Article info.

Article history:

- Received 21 August 2022
- Accepted 28 August 2022
- Available online 1 September 2025

Keywords:

- Professional Conduct
- University Professor
- Private Higher Education Institutions
- Rights and Duties

Abstract : The behavior of university faculty members has a direct impact on the quality of the educational process and the credibility of the academic institution. The importance of our study lies in shedding light on the legal framework that governs the relationship between faculty members and their private universities, and in uncovering the legal and administrative challenges that hinder the regulation of such behavior, with the aim of proposing recommendations that enhance the effectiveness of academic performance.

The legal framework of professional conduct was

examined by clarifying its concept and the institutional organization of private universities, followed by an analysis of the legal nature of the employment relationship between faculty members and private universities. The study then focused on the duties of faculty members and the challenges in fulfilling them, reviewing the main professional and behavioral obligations of faculty in private education, and discussing the legal and administrative obstacles to regulating such conduct, while suggesting ways to address these issues.

The study concluded that the absence of clear and detailed provisions in some regulations leads to discrepancies in faculty obligations, and that the weakness of internal oversight bodies exacerbates this problem. The research emphasized that strengthening institutional culture, establishing independent oversight bodies, and developing behavioral guidelines are essential for achieving a balance between the rights and duties of faculty members and ensuring adherence to sound professional conduct.

السلوك الوظيفي للاستاذ الجامعي في مؤسسات التعليم العالي الاهلي

في ضوء الحقوق والواجبات

م. آزاد محمد صديق مولود

كلية شقلاوة التقنية ، رئاسة جامعة أربيل التقنية، أربيل، العراق

Azad.mohammed@epu.edu.iq

معلومات البحث :

تواريخ البحث:

- الاستلام : ٢١ / آب / ٢٠٢٢

- القبول : ٢٨ / آب / ٢٠٢٢

- النشر المباشر: ١ / أيلول / ٢٠٢٥

الكلمات المفتاحية :

- السلوك الوظيفي

- الاستاذ الجامعي

- مؤسسات التعليم العالي الاهلي

- الحقوق والواجبات

الخلاصة: إن سلوك الأستاذ الجامعي له تأثير مباشر في جودة العملية التعليمية ومصادقية المؤسسة الأكاديمية، و تتجلى أهمية بحثنا في تسليط الضوء على الإطار القانوني الذي ينظم علاقة الأستاذ الجامعي بمؤسسته الأهلية، والكشف عن التحديات القانونية والإدارية التي تعترض ضبط هذا السلوك، بهدف صياغة مقترحات تعزز من فاعلية الأداء الأكاديمي.

إذ تم بحث الإطار القانوني للسلوك الوظيفي من خلال بيان مفهومه والتنظيم المؤسسي الأهلي، ثم الطبيعة القانونية للعلاقة الوظيفية بين الأستاذ الجامعي والجامعة الأهلية، ومن ثم تم التركيز على واجبات الأستاذ الجامعي وتحديات تنفيذها، فاستعرض أبرز الواجبات الوظيفية والسلوكية للأستاذ في التعليم الأهلي، وناقش العقوبات القانونية والإدارية أمام ضبط السلوك الوظيفي، مع اقتراح سبل معالجتها.

وتم التوصل الى أن غياب نصوص تفصيلية واضحة في بعض الأنظمة يؤدي إلى تباين التزامات الأستاذ الجامعي، كما أن ضعف الهيئات الرقابية الداخلية يعمق من هذه الإشكالية. وأكد البحث أن تعزيز الثقافة المؤسسية، وإنشاء هيئات مستقلة للرقابة، وتطوير الأدلة السلوكية، كفيل بتحقيق توازن بين حقوق الأستاذ

الجامعي وواجباته وضمان الالتزام بالسلوك المهني الرصين

© ٢٠٢٣, كلية القانون، جامعة تكريت

المقدمة: على الرغم من وجود أطر قانونية وتنظيمية تحكم العلاقة الوظيفية بين الأستاذ الجامعي ومؤسسات التعليم العالي الأهلي، إلا أن الواقع العملي يشهد تبايناً واضحاً في الالتزام بالسلوك الوظيفي، مما يثير تساؤلات حول مدى كفاية هذه الأطر في ضمان التوازن بين حقوق الأستاذ الجامعي وواجباته، ومدى تأثير ذلك على جودة التعليم، واستقلالية الأستاذ، والحوكمة داخل هذه المؤسسات.

أولاً: أهمية البحث

يتمتع الأستاذ الجامعي بأهمية بوصفه حجر الزاوية في العملية التعليمية، مما يجعل تقويم سلوكه الوظيفي أمراً أساسياً لضمان جودة التعليم العالي، وبالرغم من أهمية الدور الذي يقوم به الأستاذ الجامعي، و تزايد عدد هذه المؤسسات وأثرها في البيئة التعليمية، إلا أنه هناك تحولات في أنماط التوظيف الأكاديمي في المؤسسات الأهلية، والتي غالباً ما تتسم بالهشاشة وعدم الاستقرار، مما قد يؤدي إلى اختلال التوازن بين الحقوق والواجبات.

ثانياً. هدف البحث: إن الهدف من البحث هو تحليل الإطار القانوني والإداري الذي ينظم السلوك الوظيفي للأستاذ الجامعي في مؤسسات التعليم العالي الأهلي، وتحديد حقوق الأستاذ الجامعي المنصوص عليها في التشريعات واللوائح، وبيان مدى تمتع الأستاذ في المؤسسات الأهلية بهذه الحقوق، مع رصد التحديات القانونية والإدارية التي تواجه تطبيق السلوك الوظيفي، سواء من جانب المؤسسات أو من جانب الأستاذ.

كما نهدف الى اقتراح حلول قانونية وإدارية عملية لتعزيز الالتزام بالسلوك الوظيفي، وتحقيق التوازن المنشود بين الحقوق والواجبات.

ثالثاً. منهجية البحث: لقد اعتمدنا من خلال هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي، من خلال دراسة النصوص القانونية واللوائح المنظمة للسلوك الوظيفي وتحليلها، مع الاستعانة بمقارنة تطبيقية لرصد التحديات واقتراح الحلول الكفيلة بضبط هذا السلوك وتحقيق التوازن بين الحقوق والواجبات.

رابعاً. إشكالية البحث: تتضمن إشكالية البحث من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

١. إلى أي مدى يسهم الإطار القانوني الناظم للسلوك الوظيفي للأستاذ الجامعي في مؤسسات التعليم العالي الأهلي في تحقيق التوازن بين حقوقه وواجباته؟
٢. ماهو القانون الذي يحكم العلاقة القانونية بين الأستاذ الجامعي ومؤسسة التعليم الأهلي؟
٣. ما هي التحديات القانونية والإدارية التي تعيق الالتزام بهذا السلوك؟
٤. ماهو تأثير التحديات على العملية التعليمية وجودتها؟
٥. ماهي الآليات او الحلول التي تساهم في إزالة العراقيل امام السلوك الوظيفي للأستاذ الجامعي؟

خامساً. هيكلية البحث : في ضوء الحقوق والواجبات تضمنت الخطة مبحثين كل مبحث فيه مطلبين بينت في المبحث الاول الإطار القانوني للسلوك الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الأهلي واحتوى مطلبين هما مفهوم السلوك الوظيفي والتنظيم المؤسسي الأهلي ، و الثاني الطبيعة القانونية للعلاقة الوظيفية بين الأستاذ الجامعي والجامعة الأهلية اما المبحث الثاني عنوانه واجبات الأستاذ الجامعي وتحديات تنفيذها تضمن مطلبين الاول أبرز الواجبات الوظيفية والسلوكية للأستاذ الجامعي في التعليم الأهلي والثاني تضمن التحديات القانونية والإدارية في ضبط السلوك الوظيفي وسبل مواجهتها.

المبحث الاول

الإطار القانوني للسلوك الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الأهلي

يعتبر الأستاذ الجامعي ركيزة أساسية في منظومة التعليم العالي، حيث يتولى مهام التدريس، والإشراف الأكاديمي، والبحث العلمي، والمساهمة في خدمة المجتمع. يُطلق على الأستاذ الجامعي أحياناً لقب "بروفيسور"، وهو أعلى مرتبة علمية في الجامعة.

إن السلوك الوظيفي في البيئة الأكاديمية يُعد أساساً لتحقيق جودة التعليم وتعزيز سمعة المؤسسة التعليمية، فالأستاذ الجامعي الملتزم بالقيم المهنية والأخلاقية يساهم في خلق بيئة تعليمية محفزة، ويؤثر إيجابياً على تطوير شخصية الطلاب، ويعزز من روح التعاون والاحترام المتبادل داخل المجتمع الأكاديمي.

وعليه سنقسم هذا المبحث الى مطلبين؛ نبين في الأول مفهوم السلوك الوظيفي والتنظيم المؤسسي الأهلي، والمطلب الثاني سيكون مضمونه الطبيعة القانونية للعلاقة الوظيفية بين الأستاذ الجامعي والمؤسسة الأهلية..

المطلب الاول

مفهوم السلوك الوظيفي والتنظيم المؤسسي الأهلي

يُشير "السلوك الوظيفي" إلى مجموعة التصرفات والممارسات التي يقوم بها الأستاذ الجامعي في بيئة العمل والتي تعكس التزامه بالمعايير المهنية والأخلاقية المعتمدة في البيئة الأكاديمية، ويتضح هذا السلوك من خلال تعامل الأستاذ الجامعي مع طلابه، زملائه، والإدارة، بالإضافة إلى أدائه للمهام التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع، وسيتم تخصيص هذا المطلب لبحث مفهوم السلوك الأكاديمي وأهميته في الفرع الأول، والفرع الثاني سيتم بيان المقصود بمؤسسات التعليم العالي الأهلي.

الفرع الاول

مفهوم السلوك الوظيفي وأهميته

سيتم بيان المقصود بالسلوك الوظيفي ومن ثم من يُطلق عليه وصف الأستاذ الجامعي، ومن ثم بيان أهمية إلزام الأستاذ الجامعي بمعايير تمتعه بهذه المكانة، من خلال الفقرات التالية:

اولاً. مفهوم السلوك الوظيفي بشكل عام: يُعرّف على أنه مجموعة من التصرفات والأفعال التي يقوم بها الموظف في بيئة العمل، والتي تعكس مستوى التزامه وأدائه واحترافيه، ويشمل هذا السلوك كيفية تعامل الموظف مع زملائه، ومدى التزامه بسياسات وإجراءات المؤسسة، واستجابته للتحديات والمشكلات التي يواجهها أثناء أداء مهامه^١.

كما يُعرف بأنه؛ كيفية تعامل الموظف مع الأفراد والأشياء في بيئة العمل، ويتضمن جوانب مرئية مثل التصرفات والحركات الجسدية ولغة الجسد، وأخرى غير مرئية كالأفكار والمشاعر التي تنعكس على الأداء بطرق متعددة. لا يوجد تعريف موحد للسلوك الوظيفي، إذ يختلف باختلاف أنماطه^٢.

ومن الضروري الإشارة الى انه لا يوجد نمط واحد للسلوك الوظيفي، وإنما يوجد عدة أنماط (سلوك القيادة، السلوك العدواني، سلوك الارضاء، سلوك المفكر المبدع، السلوك المنعزل، السلوك المرح، السلوك الحازم، سلوك التواصل السلبي، وأخيراً السلوك العدواني السلبي)^٣.

ثانياً. وصف الأستاذ الجامعي: يُطلق وصف الأستاذ الجامعي على التدريسي الذي يُعتبر ركيزة أساسية في منظومة التعليم العالي، حيث يتولى مهام التدريس، والإشراف الأكاديمي، والبحث العلمي، والمساهمة في خدمة المجتمع، فالأستاذ الجامعي هو الشخص الذي يقوم بتدريس المقررات الأكاديمية في الجامعات أو الكليات، ويشرف على الأبحاث العلمية، ويوجه الطلاب

^١ . عبد الواحد حميد الكبيسي، راضي محمد الكبيسي و حمود حسن الفلاح ، أخلاقيات ومتطلبات التأهيل التربوي للأستاذ الجامعي، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن: ، ٢٠١٤، ص٣٧.

^٢ . يُنظر غدير الخدام، مفهوم السلوك الوظيفي، على الموقع: <https://mawdoo3.com>

^٣ . "Behavior" ، Edited. ، Retrieved 24-10-2018. www.healthline.com

في مساراتهم التعليمية والبحثية^١، ويتطلب هذا الدور إمتلاك مؤهلات علمية متقدمة تؤهل الأستاذ الجامعي مثل درجة الماجستير والدكتوراه، بالإضافة إلى خبرة في مجال التخصص.

وهناك صفات يجب أن يتصف بها الأستاذ الجامعي الناجح وتتمثل بمجموعة من الخصائص المهنية والشخصية والمتعلقة بالجانب الشخصي له عند مزاوله مهنة التدريس في المؤسسة الجامعية، وأهمها؛

١. الصفات المهنية: وهي قدرته على إيصال المعلومات إلى طلبته، مع القدرة على التحليل والنقد، والسعي إلى مواكبة المستجدات في مجال تخصصه، بالإضافة إلى الإلمام بأكثر من أسلوب من أساليب التدريس.

٢. الصفات الشخصية: وتتمثل في ضرورة أن يكون ذكياً مفكراً ممتلكاً لقدرات لفظية كافية، ويمتلك صوتاً واضحاً ونطقاً سليماً، بالإضافة إلى تمتعه بالأمانة والخلق القويم والسلوك الجيد، كما يجب أن يتوافر فيه القدرة على تقبل آراء وانتقادات الغير، واستعمال أسلوب الحوار في النقاش، وأن يكون نشيطاً وباعثاً لروح الحماس خاصة في صفوف الطلبة، والقدرة على التعاون مع زملائه داخل المؤسسة ومع أفراد المجتمع خارجها، ويجب عليه استخدام اللغة والمصطلحات سهلة الفهم^٢.

هذا وتتعدد الأدوار التي يقوم بها الأستاذ الجامعي من تدريس وإجراء البحوث العلمية وهذا كله يصب في خدمة المجتمع.

ثانياً. أهمية أخلاقيات مهنة التدريس: يُقصد بمفهوم أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي بأنها مجموعة من "المبادئ والمعايير" التي تحكم سلوك الأستاذ الجامعي، وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ أو ما هو صواب في موقف معين^٣، كما تُعرف بأنها "مجموعة من المبادئ

^١ عبد الواحد الكبيسي، صبري الحياتي، سعادة سويدان، طارق الجنابي، أخلاقيات وآداب مهنة التدريس الجامعي، مركز ديمونو لتعليم التفكير الأكاديمي، عمان، الأردن، ٢٠١٢، ص ١٢.

^٢ بن نظير صدر الدين، الأستاذ الجامعي بين الحقوق والالتزامات من وجهة نظر أساتذة التعليم العالي، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، عدد ٣، الجزائر، ٢٠١٩، ص ١٥٩.

^٣ محمد عبد المفتاح باغي، الأخلاقيات في الإدارة، المجلد ١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠١٢، ص ٧.

والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب في مهنة التدريس، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً^١.

بالإضافة الى ماتم ذكره وصف أحد الكتاب أخلاقيات التدريس الجامعي بأنها " مجموعة من القواعد والآداب والمبادئ والمعايير السلوكية والأخلاقية التي يجب أن تصاحب مهنة التدريس، ويتعهد من خلالها الأستاذ الجامعي بالالتزام بها في مهنته تجاه كل من يتعامل معهم".

من خلال ماتم طرحه من تعاريف نرى ان ما يحمله الأستاذ الجامعي من صفات ومهارات وأخلاقيات تُعد الأساس في الارتقاء بمهنة التدريس، وتكتسب أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي أهمية كبيرة، لأنها تعمل على تعزيز الممارسات الأخلاقية التي ينبغي أن تنعكس بشكل أكثر إيجابية في منهجية التدريس، وفي العلاقات بين مختلف مكونات الوسط الجامعي، وتتجلى هذه الاخلاقيات من خلال النقاط التالية:

١. تكوين اتجاهات إيجابية للأستاذ الجامعي نحو المهنة، إذ تبصره بالتزاماته الأخلاقية وتوعيته بمجالات الرسالة التعليمية التي يتحملها تجاه الفرد والمجتمع.
٢. تنظيم العلاقة الإدارية والاجتماعية للأستاذ الجامعي.
٣. التدريب على أساليب التعامل اللائق مع مختلف مكونات المجتمع المحلي والوطني.
٤. تعريفه بقواعد الانضباط الأخلاقية، والقُدوة الحسنة، والتحلي بالضمير المهني.
٥. وعلى صعيد العمل الأكاديمي من تدريس وإشراف وبحث، فسلوك الأستاذ الجامعي النابع من الصفات والقيم الأخلاقية يؤثر بالإيجاب على أدائه الوظيفي العام، وعلى علاقته بمن حوله من زملاء، والطلبة وجميع من يعمل في الجامعة^٢.

١ . بلال خلف السكرانة، أخلاقيات العمل، مجلد ١، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٩، ص ٤٣.

٢ . بلال خلف السكرانة، مصدر سابق، ص ٤٥.

الفرع الثاني

الطبيعة القانونية لمؤسسات التعليم العالي الاهلي

قبل البدء ببيان الطبيعة القانونية لمؤسسات التعليم العالي الاهلي لابد من بيان المقصود بمؤسسات التعليم الاهلي وفقاً لما يأتي:

أولاً. مفهوم مؤسسات التعليم العالي الاهلي: جاء في معجم مصطلحات علم الاجتماع أن التعليم هو كل ما يطرأ على سلوك الكائن الحي من تغيير، وتعديل، يرجع إلى الخبرة، والممارسة، أو إلى العلاقة المتبادلة بينه وبين العالم الخارجي بصفة أساسية^١، وفي تعريف آخر للتعليم هو: مجموعة من الاستراتيجيات، والأساليب، التي يتم من خلالها تنمية المعلومات، والمهارات والاتجاهات عند الفرد، أو مجموعة من الأفراد، سواء كان بشكل مقصود، أم غير مقصود، بواسطة الفرد نفسه، أو غيره^٢.

والتعليم العالي الاهلي يُعرف بأنه؛ مجموع الجامعات والكليات والمعاهد غير المرتبطة بجامعة أو معهد أهلي، يؤسس على وفق القانون، وذلك بناء على ما نص عليه قانون التعليم العالي الاهلي العراقي رقم (٢٥) لسنة (٢٠١٦) فقد تم تعريف الجامعة الأهلية أو الكلية الأهلية، أو المعهد الأهلي، على أنه أي جامعة أهلية، أو كلية أهلية غير مرتبطة بجامعة أو معهد أهلي يؤسس وفق أحكام هذا القانون^٣.

ولقد عملت دول العالم كافة على الاهتمام ب نظام التعليم الاهلي، وتم احتواء هذا التعليم، وتطويره، وصياغة المواد القانونية الحاكمة والضابطة له في ضوء تشريع القوانين المنظمة لهذا النوع من التعليم، كما شهد النصف الثاني من القرن العشرين اهتماما كبيرا بالتعليم العالي في معظم الدول والذي عد عاملاً مهماً من العوامل التي تسعى إلى تقدمها.

^١ مجدي عزيز ابراهيم، موسوعة العلوم التربوية، المكتبة الانكلو امريكية، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ٥.

^٢ Bloom, B, (1 & Mandas, E and Hasting, Evaluation to Improve Learning. New York,

MacGraw Hill, 1981, p. 19.

^٣. يُنظر المادة الاولى من قانون التعليم العالي الاهلي العراقي رقم (٢٥) لسنة (٢٠١٦).

ومن الضروري الإشارة الى انه ؛ يتم تشجيع هذا النوع من التعليم استنادا الى فلسفة تنطلق من مبدأ التكامل بين التعليم الحكومي والتعليم الاهلي واعتبار الأخير أحد الروافد المتممة أو المكملة للتعليم الجامعي الحكومي، وتتضمن مبررات التعليم الجامعي الأهلي:

١. توسيع قاعدة التعليم العالي.

٢. تتمتع الجامعة الاهلية بحرية التصرف في شؤونها العلمية والادارية مقارنة بالجامعة الحكومية^١.

٣- توسيع خيارات الطلاب: اذ يتيح التعليم الاهلي للطلاب حرية اكبر باختيار الكليات والتخصصات العلمية طبقاً لرغبات الطلبة المتقدمين للدراسة في الجامعات الاهلية وعلى ضوء احتياجاتها.

٤. إن الجامعات الأهلية في الغالب ليس لديها مشكلة البطالة المقنعة، أذ إنها تعتمد في الغالب على هياكل إدارية مرنة تؤمن كفاءة أداء عالية لجميع منتسبيها، وبخلافه تتخذ جميع الاجراءات اللازمة بحق الافراد الذين لا يرتقي أدائهم إلى المستوى المطلوب من الناحية الادارية والعلمية ، كما انها تساعد على التقليل من البطالة عبر طلبها على الكوادر الادارية والفنية والتدريسية كموظفين لديها.

٥. ان وجود الجامعات الاهلية يحد من هجرة الكفاءات العلمية واساتذة الجامعات الى خارج العراق بسبب التوسع في سوق العمل وازدياد فرص العمل .

٦. رفع جودة التعليم: تمتلك الجامعات الاهلية من اموال تساعد في تقديم برامج تعليمية عالية الجودة ذات تخصصات حديثة تواكب احتياجات سوق العمل^٢.

ومن خلال ماسبق نصل بالقول الى ان؛ التعليم العالي الأهلي مؤسسات غير حكومية تُدار باستقلال مالي وإداري، ويتم تأسيسها وفق قوانين خاصة، مثل قانون التعليم العالي الأهلي رقم (٢٥) لسنة ٢٠١٦ في العراق، وتخضع هذه المؤسسات لإشراف مجلس التعليم العالي الأهلي، الذي يضمن التزامها

^١. احمد باهض تقي، هدى زوير الدعي ، الاستثمار في التعليم مدخل لدعم عملية التنمية الشاملة المستدامة مع اشارة خاصة للعراق، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، مجلد ٢ ، ٢٠٠٧ ، ص٧٦.

^٢. نوال نمور، كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، ٢٠١٢، ص ١٨.

بالمعايير الأكاديمية. بينما يعتمد التعليم الحكومي على التمويل والإدارة الحكومية المباشرة، مما يجعله يخضع لسياسات مركزية محددة.

ثانياً. الطبيعة القانونية لمؤسسات التعليم الأهلي: اختلفت الآراء في تحديد الطبيعة القانونية لمؤسسات التعليم العالي الأهلي، إذ أورد فقهاء القانون الإداري عدة آراء، فجانبا يرى أنها تعد في الأصل مرافق عامة رغم إدارتها من أشخاص القانون الخاص (١)، أما الجانب الآخر فيرى بأنها مؤسسات خاصة ذات نفع عام يكون أقرب للدقة بالرغم من إنها تحقق الربح إلا إنها تستهدف خدمة الجمهور (٢)، وسنبين هذه الآراء بشئ من التفصيل فيما يأتي:

١. مؤسسات التعليم العالي الأهلي هي مرافق عامة: يرى جانب من الفقه أن مؤسسات التعليم العالي الأهلي تُعد مرافق عامة، استناداً إلى الطبيعة الموضوعية للنشاط الذي تمارسه، كونه يهدف إلى إشباع حاجة عامة، ويتم تحت إشراف الدولة، وهو ما يتفق مع التعريف التقليدي للمرفق العام بوصفه نشاطاً تتولاه الدولة أو شخص من أشخاص القانون العام، بشكل مباشر أو غير مباشر، لتحقيق النفع العام وبإشرافها ورقابتها المستمرة^٣.

إلا أن هذا الرأي محل نظر؛ إذ أن من أهم أركان المرفق العام أن يُنشأ من قبل الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، لا من قبل الأفراد أو الجهات الخاصة، كما هو الحال في مؤسسات التعليم العالي الأهلي^٤. فالإشراف والتنظيم وحدهما لا يكفيان لتوصيف المؤسسة كمرفق عام، ما لم تكن خاضعة لإنشاء الدولة وإدارتها وتنظيمها وإمكانية إلغائها كذلك^٥.

وعلى الرغم من خضوع مؤسسات التعليم العالي الأهلي في العراق لقانون التعليم العالي الأهلي رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٦، وقانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ (المعدل)، فضلاً عن الأنظمة والتعليمات الصادرة عن الوزارة، إلا أن إنشائها من قبل أفراد أو جهات خاصة، لا يحقق الركن الجوهري في تكوين المرفق العام^٦.

١. غسان كاظم حمادي، التنظيم القانوني للنظام الجامعي الأهلي في العراق، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بابل، ٢٠٠١، ص ٦٣.

٢. د. مازن ليلو راضي، د. علي نجيب حمزة الحسيني، الجوانب القانونية والإدارية للتعليم الجامعي الأهلي في العراق، بحوث المؤتمر العلمي الثاني للجامعة اهل البيت، العدد الثاني، ٢٠٠٥، ص ١٨.

٣. عبد الغني بسبوني عبد الله، *الوجيز في القانون الإداري*، دار المعارف، ١٩٩٧، ص ١٢٠.

٤. عبد الحميد أحمد حمدان، *النظرية العامة للمرافق العامة*، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٥، ص ٧٧.

٥. سليمان الطماوي، *الوسيط في القانون الإداري*، دار الفكر العربي، القاهرة، الجزء الأول، ص ٣٠٣.

٦. قانون التعليم العالي الأهلي رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٦، الجريدة الرسمية العراقية.

أما المبادئ التي تحكم سير المرافق العامة، مثل مبدأ الاستمرارية، والتطور لمواكبة التغيرات، والمساواة في الانتفاع، فقد تنطبق جزئياً على مؤسسات التعليم العالي الأهلي، إلا أن ذلك لا يكفي لاعتبارها مرافق عامة بالمعنى الفني الدقيق، في ظل غياب عنصر التبعية الكاملة للسلطة العامة^١.

٢. مؤسسات التعليم العالي الأهلي مؤسسات خاصة ذات نفع عام: من جانب آخر هناك رأي يذهب الى ان لمؤسسات التعليم العالي الأهلي وضع خاص، إذ تم تكييفها على أنها مؤسسات خاصة ذات نفع عام، مستدلاً بالنصوص القانونية التي اعترفت بذلك^٢، ففي أول تأسيس للكلية الأهلية في العراق وذلك بموجب قرار مجلس قيادة الثورة المنحل (الملغي) المرقم (٨١٤) لسنة ١٩٨٧ وفقاً لنص في المادة الثالثة منه^٣.

إذ نظم المشرع العراقي أحكام المؤسسات الخاصة ذات النفع العام في القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ (المعدل) في المواد (٥٠-٦٠) منه إذ عرف في المادة (٥٠) منه الجمعية بأنها (جماعة ذات صفة دائمة مكونة من عدة أشخاص طبيعية أو معنوية لغرض غير الربح) ، ونصت المادة (٥٦/فقرة) أيضاً على أن (المؤسسات التي يقصد بها تحقيق مصلحة عامة يجوز بناء على طلبها أن تُعد من المنافع العامة بمرسوم يصدر بالموافقة على أنظمتها) (٤).

وصدرت بعد هذا القانون تشريعات عدة تنظم أحكام هذه المؤسسات (٥)، ومنها قانون المنظمات غير الحكومية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٠ إذ نص في المادة (١/أولاً على انه (المنظمة غير الحكومية هي مجموعة من الأشخاص الطبيعية أو المعنوية سجلت واكتسبت الشخصية المعنوية وفقاً لأحكام هذا القانون، تسعى التحقيق أغراض غير ربحية).

١. د. سليمان الطماوي، المصدر السابق، ص ٣١٠

٢. البرت سرحان والقاضي يوسف الجميل وزياد أيوب، القانون الإداري الخاص، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٠، ص ١٥٤.

٣. نصت المادة الثالثة من قرار مجلس قيادة الثورة على " تكون الجامعة أو الكلية الأهلية المؤسسة وفق هذا القرار مؤسسة خاصة ذات نفع عام تشرف عليها الدولة "

٤. نبيل عبد الرحمن حياوي، القانون المدني العراقي، المكتبة القانونية، بغداد ٢٠١٠، ص ٢١-٢٢.

٥. هذه التشريعات هي قانون الجمعيات رقم (١) لسنة ١٩٦٠، وقانون الجمعيات ذات العلاقة بالأجانب رقم (٣٤) السنة ١٩٩٢، وقانون الجمعيات رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٠، وقانون المنظمات غير الحكومية رقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٤. ينظر في ذلك ، اسامة طه حسين العاني، النظام القانوني للمرافق الاقتصادية في العراق (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ،كلية القانون ، جامعة بغداد، ٢٠١٢ ص ٤٦.

وكما نص في المادة (١٧) منه على أن (أولاً: تعفي المنظمة ذات النفع العام من ضريبة الدخل وضريبة القيمة المضافة والتعريفات والرسوم الكمركية وضرائب المبيعات، ثانياً: يشترط في المنظمة ذات النفع العام أن تهدف إلى تحقيق مصلحة عامة. ثالثاً: تمنح صفة النفع العام إلى المنظمة وتسحب منها بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح من الأمين العام لمجلس الوزراء، وكذلك نصت المادة (٢١/ ثالث) من ذات القانون على أنه لا يجوز أن تندمج منظمة ذات نفع عام إلا مع منظمة ذات نفع عام) ، وأخيراً نصت المادة (٣٣/ ثالثة) على أنه (لا تسري أحكام هذا القانون على الأحزاب السياسية وال نقابات المهنية والاتحادات والجمعيات المؤسسة بموجب قوانين خاصة)^(١).

إن الطبيعة القانونية للمؤسسة ذات النفع العام هي من أشخاص القانون الخاص وليست من أشخاص القانون العام ، وإن خلع هدف النفع العام عليها هو لتمكينها من مباشرة أغراضها في هذا النطاق، ومن ثم فإن تمتعها بامتيازات السلطة العامة لا يجعلها جزءاً من تنظيماتها، وعليه فإنه يبقى الأصل لهذه الهيئات أنها تباشر نشاطها بوصفها شخص من أشخاص القانون الخاص^(٢).

وبعد تعريف المؤسسات الخاصة ذات النفع العام وتحديد طبيعتها القانونية نستطيع أن نقول إنها مؤسسات من صنع النشاط الخاص سواء كانوا أفراداً أم أشخاص معنوية، تستهدف تحقيق النفع العام بالدرجة الأولى، لذلك تكون محط اهتمام الدولة التي تمنحها هدف النفع العام و مزايا كثيرة مقابل إخضاعها للرقابة، وإن تخصيصها للمنفعة العامة وإعطاءها مزايا السلطة العامة لا يخرجها عن إطار النشاط الخاص ومن ثم تبقى خاضعة للقانون الخاص والقضاء العادي.

١ - حددت المادة (١٢) من تعليمات رقم (١) لسنة ٢٠١٠، الخاصة بتسهيل تنفيذ قانون المنظمات غير الحكومية ، شروط منح المنظمة غير الحكومية صفة النفع العام بما يأتي ((أولاً- أن يتضمن نظامها الداخلي أهدافها وبرامج تحقق مصلحة عامة وواضحة. ثانياً - أن تتسم بوحدة وانسجام الأهداف مع البرامج التي تنفذها المنظمة واستمراريتها. ثالثاً - أن تقدم تأييد من الجهة القطاعية الحكومية ذات العلاقة يؤكد أن المنظمة تنفذ برامجها وفقاً للقانون. رابعاً- أن تكون المنظمة ملكيتها للأبنية محددة بالقدر الذي يمكنها من إدارة المرفق المخصص للمنفعة العامة. خامساً - أن يكون قد مضى على ممارسة نشاطها (٣) سنوات فعلية دون انقطاع بعد تسجيلها وفقاً للقانون وأن يرتبط نشاطها بالمنفعة العامة التي تهدف لها. سادسة - أن يكون سجل المنظمة خالية من المخالفات والتجاوزات. سابعة - أن يكون القائمون على هذه المنظمة من الكفاءات ومن ذوي الخبرة الإدارة الجمعية وفقاً لإغراضها)) ، ينظر :- اسامة طه حسين العاني ، المصدر نفسه ، ص ٤٧.

المطلب الثاني

الطبيعة القانونية للعلاقة الوظيفية بين الأستاذ الجامعي والجامعة الأهلية

يعد موضوع العلاقة الوظيفية بين الأستاذ الجامعي والجامعة الأهلية من المواضيع ذات الأهمية البالغة في مجال القانون الإداري، إذ تعكس هذه العلاقة نوعاً من التفاعل بين القطاعين العام والخاص في مجال التعليم العالي، وتستمد هذه العلاقة أهميتها من أن الجامعات الأهلية، رغم كونها مؤسسات غير حكومية، إلا أن لها دوراً محورياً في النظام التعليمي في العراق.

ويتعين في هذا السياق تحديد الطبيعة القانونية لهذه العلاقة، بما يضمن توافقها مع أحكام القانون العراقي وتوجهات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، كما وسيتم بيان الحقوق المترتبة عن هذه العلاقة وفقاً للفرعين التاليين.

الفرع الأول

علاقة الأستاذ الجامعي بالجامعة الاهلية

تُعد العلاقة القانونية التي تربط الأستاذ الجامعي بالمؤسسة التعليمية التي يعمل فيها من العلاقات القانونية ذات الطبيعة الخاصة، وهناك جدل فقهي تم اثارته، حول ما إذا كانت هذه العلاقة تخضع لأحكام قانون العمل أم أنها تندرج ضمن نطاق القانون الإداري، أي تُنظم بموجب قواعد الوظيفة العامة، أم تخضع لأحكام القانون المدني، أم علاقة من نوع خاص؟

وإن السبب الرئيسي في هذا الجدل هو ضمور حرية الإرادة وحلول محلها نصوص تشريعية آمرة تتحكم في العقد سواء في الانعقاد أو الآثار أو الانتهاء، وحسبنا أن نبين آراء الفقه مع بيان ماسيتم التوصل اليه نتوصل اليه من رأي.

أولاً. القوانين المطبقة ضمن الإطار القانوني للعلاقة الوظيفية: إن العلاقة بين الأستاذ الجامعي والجامعة الأهلية في العراق إختلف الرأي في طبيعتها، على أساس انها تخضع لمجموعة من القوانين والأنظمة، أهمها:

١. قانون التعليم العالي والبحث العلمي رقم ٦٧ لسنة ٢٠١٧: يشمل أحكامًا تتعلق بالجامعات الأهلية ودورها في التعليم العالي، وتدقيق شروط التسجيل والقبول.

٢. قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥: يحدد الحقوق والواجبات التي تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وينطبق على الأفراد العاملين في الجامعات الأهلية التي تصنف كمؤسسات خاصة.

٣. التعليمات الخاصة بالجامعات الأهلية: التي تصدرها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وتنظم هذه التعليمات شروط تأسيس الجامعات الأهلية، والعلاقة مع هيئة التدريس^١.

ثانياً. **الآراء الفقهية:** اختلف الفقه الإداري في تحديد الطبيعة القانونية للعلاقة التي تربط الأستاذ الجامعي بالمؤسسة التعليمية الأهلية، وذلك نظرًا لخصوصية هذا النوع من المؤسسات، والذي يقع في منطقة وسطى بين المرفق العام التقليدي والنشاط الخاص المنظم بقواعد القانون المدني.

١. **الرأي الأول:** يرى أنصار هذا الرأي الى ان العلاقة التي تجمع الأستاذ الجامعي بالجامعة الأهلية تُعد علاقة تعاقدية خاصة، تنظمها أحكام عقد العمل الخاص الخاضع للقانون المدني، كون الجامعة الأهلية لا تُعد جهة إدارية عامة، وإنما شخصية معنوية خاصة ذات نفع عام، وبالتالي لا تسري عليها القواعد التقليدية للوظيفة العامة، ويستند أنصار هذا الاتجاه إلى أن الأستاذ يُعين بموجب عقد يخضع لمبدأ سلطان الإرادة، ويخلو من الضوابط الإدارية التي تنظم الوظيفة العامة في الدولة^٢.

٢. **الرأي الثاني:** يذهب أنصار هذا الرأي انه في ضوء التشريعات العراقية، ولا سيما قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ (المعدل)، يتضح أن علاقة الأستاذ الجامعي بالجامعة تُعد علاقة وظيفية عامة تحكمها قواعد القانون العام، على أساس أن الأستاذ الجامعي يُعين بقرار إداري صادر عن جهة مختصة (مجلس الجامعة أو الوزارة)، ويتقاضى راتبًا من الميزانية العامة للدولة، ويخضع في أداء وظيفته إلى التوجيه والرقابة الإدارية، وهي كلها مؤشرات تقود إلى اعتبار هذه العلاقة علاقة لائحية لا تعاقدية، وبالتالي فإنها تخضع للقانون الإداري من حيث التنظيم والطبيعة القانونية، وقد أكدت محكمة

(١) . يُنظر التعليمات الخاصة بالجامعات الأهلية، الصادرة عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لعام ٢٠٠٤ في العراق، حيث تم إصدارها وفقًا لقرار من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وهي جزء من الجهود التي تبذلها الوزارة لتنظيم التعليم العالي الأهلي في العراق وتحديد آليات عمل الجامعات الخاصة.

(٢) عبد الحميد مصطفى عبد الحميد، القانون الإداري: التنظيم الإداري والوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٨، ص ١٥٢.

قضاء الموظفين في العراق هذا الاتجاه في العديد من قراراتها، عندما قررت أن النزاعات الناشئة عن علاقة الأستاذ الجامعي بالجامعة تُعد منازعات وظيفية تخضع لاختصاص القضاء الإداري، وليست منازعات عمالية^١.

٣. **الرأي الثالث:** يؤكد هذا الرأي على أن العلاقة لها طبيعة مزدوجة، فهي من جهة تقوم على أساس تعاقدية، لكنها من جهة أخرى تخضع لبعض الضوابط الإدارية ذات الطابع العام، خاصة تلك المتعلقة بأخلاقيات المهنة التعليمية، والرقابة الأكاديمية، وضرورة الالتزام بالمناهج والتشريعات التي تفرضها وزارة التعليم العالي، وبذلك فإن الأستاذ الجامعي في المؤسسات الأهلية يُعد في منزلة وسطى بين الموظف العام والعامل الخاص، وهو ما يُبرر إخضاعه لنظام تأديبي خاص يراعي خصوصية المؤسسة وأهدافها الأكاديمية^٢.

رابعاً. الرأي الاصبوب: نرى بأن هذا النوع من العلاقة "ذات طابع مزدوج" أي انها تعد من "العقود البينية"، فالعقد المبرم لا يخضع لأحكام عقد العمل الخاص الخاضع للقانون المدني، لان العلاقة في جزء منها وهو ما يخص ضمانات الأستاذ الجامعي تخضع للقوانين والتعليمات التي تضعها وزارة التعليم كما ان الأستاذ في الجامعة الاهلية يلتزم بما يلتزم به من هو في الملاك الحكومي، فيما يخص خضوعه للنظام التأديبي مع مراعاة خصوصية المؤسسة وأهدافها الأكاديمية.

كما ان العلاقة لاتخضع بشكل كامل للقانون العام من حيث انها تخضع لقانون الخدمة الجامعية، لان قانون الخدمة الجامعية قد نص صراحة في المادة (١/أولاً) على أن "تسري أحكام هذا القانون على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات وهيئة التعليم التقني والكليات والمعاهد التابعة للوزارات كافة"، مما

١ . قرار محكمة قضاء الموظفين، العدد ١٢٩/موظفين/٢٠١٩ في ٢٠١٩/٣/١٢ (غير منشور رسميًا – محفوظ ضمن سجلات المحكمة العليا الإدارية).

يعني أن المشرّع قد خصّ هذه الفئة بتنظيم قانوني مستقل عن قانون العمل، ينظم التعيين، الترقية، النقل، الحقوق، والواجبات، وحتى العقوبات التأديبية، وهو ما يُعد من خصائص الوظيفة العامة^١.

لذا فإن التوجه الحديث يميل إلى تبني نظرية الطبيعة القانونية المزدوجة، التي تراعي خصوصية الأستاذ الجامعي في المؤسسات الأهلية، وتوازن بين حق المؤسسة في التنظيم الذاتي وحق الأستاذ في الضمانات القانونية.

الفرع الثاني

حقوق الأستاذ الجامعي في ضوء طبيعة العقد المزدوجة

أن الأستاذ الجامعي الناجح هو الذي يجمع بين ماسبق ذكره من الصفات والمهارات، مما يساهم في تحقيق بيئة تعليمية وبحثية متميزة تعود بالنفع على الطلاب والمجتمع الأكاديمي ككل، ويعد الأستاذ الجامعي حجر الأساس في العملية التعليمية والأكاديمية، حيث يلعب دوراً رئيسياً في نشر المعرفة وتطوير البحث العلمي.

والأستاذ الجامعي في العراق هو ركيزة أساسية في نظام التعليم العالي، إذ تمثل العلاقة القانونية التي تنشأ بين الأستاذ الجامعي والمؤسسة الجامعية الأهلية إطاراً تعاقدياً خاصاً يجمع بين الطبيعة المدنية للطرف المؤسس بوصفه شخصاً معنوياً من أشخاص القانون الخاص، والطبيعة شبه الإدارية للوظيفة التعليمية التي يؤديها التدريسي داخل الحرم الجامعي.

وعلى هذا الأساس، تنبثق مجموعة من الحقوق التي يجب أن تُكفل للأستاذ الجامعي، سواء انطلاقاً من النصوص القانونية الوطنية المنظمة للتعليم العالي الأهلي، أو من المبادئ العامة التي تقتضيها العدالة التعاقدية ومكانة الأستاذ، وسنبينها وفقاً لما يأتي:

أولاً: الحق في الأجر العادل والمنتظم: حيث يعد الأجر حقاً أصيلاً للتدريسي، وهو يمثل المقابل المالي للعمل العلمي والأكاديمي الذي يؤديه داخل المؤسسة، ويشمل - فضلاً عن الراتب الأساسي - المخصصات المرتبطة بالجهد الإضافي، والإشراف على الرسائل والأطاريح، والبحث العلمي، وفق ما تنص عليه لوائح التعليم الأهلي والتعليم العالي في العراق، حيث تنص

^١. يُنظر قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ (المعدل)، المادة (١/أولاً) .

المادة (٨) من تعليمات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بشأن التعليم الأهلي رقم (٤٥٦) لسنة ٢٠٢٠ على أن "للتدريسي الحق في نقاضي الأجور والمخصصات التي تحددها عقوده، ولا يجوز تأخيرها أو اقتطاعها دون سند قانوني^١.

ثانياً: الحق في الاستقلال الأكاديمي والحرية الفكرية: يتمتع الأستاذ الجامعي، حتى في المؤسسات الأهلية، بحرية الفكر والتعبير الأكاديمي، ما دام ملتزماً بالضوابط الأخلاقية والمهنية، إذ أن المؤسسة، رغم خصوصية ملكيتها، تبقى ملزمة باحترام المبادئ العامة للتعليم العالي، وعلى رأسها استقلال الهيئة التدريسية، إذ تنص المادة (٣) من قانون التعليم العالي الأهلي العراقي رقم (٢٥) لسنة ٢٠١٦ على أن "الجامعات والكليات الأهلية مؤسسات علمية غير ربحية، تلتزم بالمعايير الوطنية للتعليم العالي، وتكفل حرية التدريس والبحث ضمن إطار القيم والتقاليد الجامعية^٢.

ثالثاً: الحق في المشاركة الإدارية والعلمية: يُعد حق التدريسي في المشاركة في المجالس العلمية (مجلس القسم، لجنة الامتحانات، لجنة الترقّيات) جزءاً من تكريسه كعضو فعّال في إدارة المؤسسة، ويستند هذا الحق إلى مفهوم الشراكة العلمية في العمل الأكاديمي، وليس مجرد التوظيف التبعية، إذ تشير تعليمات هيئة التعليم الأهلي لسنة ٢٠٢٠ إلى ضرورة "إشراك أعضاء الهيئة التدريسية في المجالس العلمية والإدارية ذات الصلة بطبيعة اختصاصهم، وتمثيلهم في هيكلية صنع القرار الأكاديمي^٣.

رابعاً: الحق في التفرغ العلمي والإجازات: يستحق الأستاذ الجامعي في التعليم الأهلي، وفقاً لضوابط وزارة التعليم، الاستفادة من إجازات سنوية، ومَرَضية، وكذلك التفرغ العلمي (sabbatical leave) وفق شروط معتمدة، شريطة تحقق المدة اللازمة للخدمة والجدارة العلمية، وهذا ما بينه دليل التعليم الأهلي المعتمد على أنه "يحق للتدريسي التمتع بإجازات مدفوعة الأجر وفق القانون، ويمكن النظر في منحه تفرغاً علمياً بما لا يتعارض مع مصلحة المؤسسة وبعد موافقة الوزارة^٤.

(١) يُنظر؛ تعليمات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٥٦) لسنة ٢٠٢٠ بشأن تنظيم شؤون الكادر التدريسي في الجامعات الأهلية، المادة ٨.

(٢) يُنظر قانون التعليم العالي الأهلي رقم (٢٥) لسنة ٢٠١٦، المادة ٣.

(٣) يُنظر دليل هيئة التعليم الأهلي، التعليمات العامة ٢٠٢٠، الفقرة الخاصة بالمجالس العلمية.

(٤) المصدر السابق، تعليمات الإجازات والتفرغ العلمي.

خامساً: يُعد احترام الضمانات القانونية في مواجهة الإجراءات التأديبية بحق الأستاذ الجامعي من مقومات حماية حقوقه الوظيفية والمهنية. فلا يجوز، بأي حال، فصل الأستاذ أو إنهاء خدماته إلا بعد استنفاد الإجراءات القانونية المقررة، والتي تبدأ عادة بتوجيه إنذارات خطية مناسبة، مروراً بتشكيل لجنة تحقيق لتتقيد بالأصول القانونية، وانتهاءً بضمان حق الدفاع الكامل للأستاذ أمام اللجنة. كما يُكفل له حق الاعتراض والتظلم من القرار الصادر بحقه، سواء أمام وزارة التعليم العالي أو أمام القضاء المختص، بما يعزز مبدأ المشروعية ويحول دون التعسف في استعمال السلطة. ويستند هذا الحق إلى نص المادة (١٥) من نظام الكليات الأهلية العراقي المعدل، التي نصت صراحة على أنه: «لا يجوز اتخاذ إجراء تأديبي أو إنهاء عقد تدريسي إلا بعد تشكيل لجنة تحقيقية وضمان حق الدفاع، ويجوز للتدريسي الاعتراض أمام الجهة المختصة»^١.

سادساً: الحق في الأمن الوظيفي والتدرج العلمي: ينبغي أن تلتزم المؤسسة بعدم تحويل العلاقة مع الأستاذ إلى نمط تعاقدية هش أو مؤقت دائماً، إذ أن الاستقرار الوظيفي من متطلبات جودة التعليم، كما يُعد التدرج العلمي (من مدرس مساعد إلى أستاذ) حقاً مكتسباً مشروطاً بالبحث والعطاء، وفقاً لنص الفقرة (هـ) من دليل ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي العراقي إلى أن "من مؤشرات الجودة احترام مسارات الترقية والتدرج العلمي، وضمان حقوق الكادر الأكاديمي في تطوير مسيرتهم"^٢.

(١) يُنظر المادة (١٥) من نظام الكليات والجامعات الأهلية المعدل لسنة ٢٠١٧.

(٢) يُنظر دليل ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في العراق، وزارة التعليم العالي، ٢٠٢٢، القسم الثاني.

المبحث الثاني

واجبات الأستاذ الجامعي وتحديات تنفيذها

تُعد العلاقة القانونية التي تربط الأستاذ الجامعي بالمؤسسة الأهلية ذات طابع مزدوج، إذ تستند من جهة إلى عقد خاص، لكنها من جهة أخرى تُخضع الأستاذ إلى منظومة من الالتزامات الأكاديمية والإدارية، تقترب في جوهرها من الواجبات ذات الطابع العام، لا سيما في ضوء خضوع الجامعات الأهلية لإشراف وزارة التعليم العالي، وتستمد هذه الواجبات قوتها من طبيعة الوظيفة التعليمية ذاتها، كونها تمس المصلحة العامة في قطاع حيوي هو التعليم العالي، إلا أنه قد تقف في طريق تنفيذ الأستاذ الجامعي لمهامه والالتزاماته، عدد من التحديات، والتي سنبينها في المطلب الثاني مع بيان سبل مواجهتها.

المطلب الأول

الواجبات الوظيفية والسلوكية للأستاذ الجامعي في التعليم الأهلي

يُعد الأستاذ الجامعي حجر الزاوية في العملية التعليمية الجامعية، خصوصاً في مؤسسات التعليم الأهلي التي تزداد فيها الحاجة إلى ضبط الممارسات الأكاديمية وفقاً لأسس قانونية وأخلاقية واضحة، ويتحمل الأستاذ الجامعي في هذا الإطار مجموعة من الواجبات الوظيفية المرتبطة بأدائه المهني، إلى جانب التزامات سلوكية تُعبّر عن مستوى الانضباط الأكاديمي والأخلاقي الذي يُفترض به أن يلتزم به داخل الحرم الجامعي وخارجه. ويمكن تصنيف هذه الواجبات إلى نوعين منها الواجبات الوظيفية، والأخرى الواجبات السلوكية، والتي سيتم تناولها من خلال الفرعين التاليين.

الفرع الأول

الواجبات الوظيفية للأستاذ الجامعي في التعليم الأهلي

لا يقتصر دور الأستاذ الجامعي على مجرد نقل المعارف والحقائق العلمية للطلبة، بل يمتد إلى غرس القيم الأكاديمية السامية وترسيخ أخلاقيات المهنة داخل المجتمع الجامعي. وفي مؤسسات التعليم الأهلي على وجه الخصوص، تتضاعف أهمية هذا الدور بحكم الطبيعة الخاصة للعلاقات التي تنشأ بين الكادر التدريسي والإدارة من جهة، وبين الأستاذ والطلبة من جهة أخرى، حيث تختلط الأدوار الوظيفية

بالممارسات التربوية في بيئة يغلب عليها الطابع التفاعلي. ومن هنا، فإن تحديد الواجبات الوظيفية والسلوكية للأستاذ الجامعي لا يعد مجرد التزام تنظيمي شكلي، بل يمثل ضرورة أساسية لضمان جودة التعليم وتحقيق الانسجام بين الأداء الأكاديمي والممارسات الأخلاقية. ويهدف هذا الفرع إلى بيان أبرز هذه الواجبات، في إطار يوازن بين الالتزام المهني والمسؤولية المجتمعية الملقاة على عاتق الأستاذ الجامعي.

إذ تُعد الواجبات الوظيفية من الأسس التنظيمية التي تضبط علاقة الأستاذ الجامعي بالمؤسسة التعليمية، وتُحدد بموجبها المهام التي يتعين عليه القيام بها لضمان سير العملية التعليمية وفقاً للمعايير الأكاديمية والإدارية المقررة.

وفي العراق، يستند تحديد هذه الواجبات إلى مجموعة من التشريعات واللوائح الصادرة عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ولا سيما قانون التعليم العالي الأهلي رقم (٢٥) لسنة ٢٠١٦، وتعليمات ضوابط عمل الملاكات التدريسية في الجامعات والكليات الأهلية رقم (٥٥٥) لسنة ٢٠٢٠، ومن أبرز هذه الواجبات:

أولاً. القيام بالتدريس المنتظم وفق الجدول الدراسي المقرر، بما يحقق الأهداف التعليمية المقررة في المناهج المعتمدة، ويلتزم الأستاذ الجامعي بالتحضير المسبق للمحاضرات وتحديث المادة العلمية بما يتناسب مع التطورات الحديثة في مجال تخصصه؛ إذ تنص المادة (٦/أولاً) من القانون المذكور على "وجوب التزام أعضاء الهيئة التدريسية بالمهام التعليمية والبحثية والإدارية المحددة من الكلية ووفق العقود المبرمة معهم".^١

ثانياً. الاشتراك في إعداد ومراجعة المناهج الدراسية، وتقديم المقترحات العلمية لتطويرها، بما يسهم في تحقيق الجودة الأكاديمية، انسجاماً مع متطلبات الاعتماد المؤسسي والبرامجي، كما تقضي بذلك تعليمات ضمان الجودة والاعتماد الصادرة عن جهاز الإشراف والتقويم العلمي.^٢

^١ . قانون التعليم العالي الأهلي رقم ٢٥ لسنة ٢٠١٦، منشور في الوقائع العراقية، العدد ٤٤٢٠.

^٢ . يُنظر وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جهاز الإشراف والتقويم العلمي، تعليمات ضمان الجودة في الكليات الأهلية، ٢٠٢١.

ثالثاً. القيام بالأعمال الإدارية والأكاديمية الأخرى التي تكلفه بها إدارة القسم أو الكلية، كالإشراف على البحوث، وإدارة الامتحانات، وتقييم أداء الطلبة، وهو ما نصت عليه المادة (٨) من تعليمات الملاكات التدريسية^١.

رابعاً. الانخراط في الأنشطة البحثية ونشر البحوث العلمية المحكمة ضمن تخصصه، كجزء من الالتزام بترقية المستوى العلمي للكلية وللأستاذ نفسه، وهو التزام يرتبط أيضاً بمسارات الترقية العلمية التي حددها قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨^٢.

خامساً. الإشراف على الطلبة ومتابعتهم أكاديمياً وتربوياً، وهو جانب لا يقل أهمية عن الجانب العلمي، ويُعد من معايير التقييم الأخلاقي والأكاديمي للأداء التدريسي.

وفي مقارنة مع بعض النظم التعليمية الدولية، يُلاحظ أن هذه الواجبات تتقاطع مع ما هو معمول به في ألمانيا، حيث يُلزم قانون التعليم العالي الألماني *Hochschulrahmengesetz* الأساتذة الجامعيين بالجمع بين التدريس، والبحث العلمي، والخدمة الجامعية العامة^٣.

كما ينص المرسوم ذي الرقم (٨٤-٤٣١) في فرنسا الصادر بتاريخ ٦ يونيو ١٩٨٤ على أن الأساتذة في الجامعات ملزمون بأداء عدد معين من الساعات التعليمية سنوياً، بالإضافة إلى مشاركتهم في اللجان العلمية والتربوية^٤.

أما في الأردن، فتحدد المادة (١٧) من نظام الجامعات الأردنية رقم ٤٤ لسنة ٢٠٠١، أن عضو هيئة التدريس في الجامعة ملزم "بالقيام بمهام التدريس، والإشراف على مشاريع التخرج والرسائل، والمشاركة في النشاطات العلمية للجامعة"^٥.

^١ . يُنظر المادة (٨) من تعليمات الملاكات التدريسية رقم ٥٥٥ لسنة ٢٠٢٠.

^٢ . قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨، المعدل.

^٣ Hochschulrahmengesetz, Federal Law Gazette I, No. 5, 2005.

^٤ . Décret n.84-431 du 6 juin 1984 relatif aux statuts des enseignants-chercheurs, Journal Officiel de la République Française.

وتُظهر هذه المقارنة أن العراق لا يشذ عن المعايير الدولية في تحديد الواجبات الوظيفية للأستاذ الجامعي، رغم وجود تحديات تطبيقية خاصة بمؤسسات التعليم الأهلي، منها ما يرتبط بطبيعة العقود، أو ضعف الرقابة المؤسسية، أو تعدد مصادر القرار داخل الكليات.

الفرع الثاني

الواجبات السلوكية للأستاذ الجامعي في مؤسسات التعليم الأهلي

لا يقتصر التزام الأستاذ الجامعي على أداء مهامه الأكاديمية والإدارية، بل يمتد ليشمل جملة من الواجبات السلوكية التي تشكل جوهر العلاقة التربوية والأخلاقية داخل مؤسسات التعليم، ولا سيما في التعليم الأهلي الذي يتطلب تعزيز الثقة بين المؤسسة والمجتمع، وتشكل هذه الواجبات أحد أعمدة النزاهة والقدوة في الوسط الجامعي، ويستند تنظيمها في العراق إلى ميثاق السلوك الجامعي الصادر عن وزارة التعليم العالي، فضلاً عن الأحكام العامة في قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨، وتوجيهات جهاز الإشراف والتقويم العلمي، ومن أبرز هذه الواجبات:

أولاً. التحلي بالنزاهة الأكاديمية والمهنية، ويشمل ذلك الامتناع عن ممارسة أي شكل من أشكال التحيز، أو التمييز، أو الاستغلال الوظيفي للطلبة أو الزملاء، وهو ما تؤكد المادة (٤) من ميثاق السلوك الجامعي الذي يلزم الأستاذ بـ"العدالة في تقييم الطلبة والتجرد من الميول الشخصية.

ثانياً. احترام البيئة التعليمية والأنظمة الداخلية للمؤسسة، بما في ذلك الالتزام بالتقاليد الجامعية واللوائح المنظمة لعمل الهيئة التدريسية، ويُعد الإخلال بذلك سبباً للمساءلة التأديبية وفقاً لقانون التعليم العالي الأهلي رقم (٢٥) لسنة ٢٠١٦، لاسيما إذا تعلق الأمر بالإضرار بسمعة المؤسسة أو مخالفة التراتبية الإدارية^١.

٥. نظام الجامعات الأردنية رقم ٤٤ لسنة ٢٠٠١، منشورات الجريدة الرسمية الأردنية.

١. قانون التعليم العالي الأهلي رقم ٢٥ لسنة ٢٠١٦، المادة ١٢.

ثالثا. المحافظة على العلاقة التربوية السليمة مع الطلبة، من خلال التعامل الأخلاقي الذي يعزز الاحترام المتبادل، ويمنع أي سلوك قد يفضي إلى الإهانة أو الاستغلال أو التأثير غير المشروع، وهو ما تؤكد عليه توصيات لجان النزاهة الأكاديمية العراقية^١.

رابعا. الامتناع عن ممارسة أي نشاط تجاري أو سياسي داخل المؤسسة التعليمية، ما لم يكن ذلك بإذن مسبق أو ضمن الأطر التي تقرها القوانين والتعليمات، انسجامًا مع مبدأ الحيادية والاستقلالية في العمل الأكاديمي^٢.

خامسا. الالتزام بمظهر لائق وسلوك مهني عام، وهو جانب ذو بعد ثقافي ومؤسسي، يندرج ضمن ما يُعرف بأخلاقيات المهنة الأكاديمية، ويخضع للرقابة الداخلية التي تمارسها إدارات الكليات من خلال المجالس العلمية والانضباطية.

وعلى المستوى المقارن، تُعنى دولٌ عديدة بتنظيم هذه الواجبات بشكل صارم، ففي كندا، تضع جمعية أساتذة الجامعات الكندية (CAUT) ميثاقًا أخلاقيًا يتضمن احترام حرية الفكر، وحظر التحرش، والالتزام بالتنوع الثقافي واللغوي داخل الجامعات^٣.

أما في فرنسا، فيُفرض على الأساتذة الجامعيين الالتزام بما يُعرف بـ *Code de déontologie*، الذي يشمل احترام حرية التعبير ضمن حدود النظام العام الجامعي، وعدم استغلال الوظيفة في خدمة أهداف شخصية^٤.

^١ . وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ميثاق السلوك الجامعي، ٢٠١٨، المادة (4).

^٢ قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨، المواد من (10-15).

^٣ . Canadian Association of University Teachers (CAUT), Policy Statement on Academic Freedom and Responsibility, 2019.

^٤ . Code de déontologie des enseignants-chercheurs, République Française, version consolidée 2022.

وفي مصر، نص قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ في المادة (١٠٤) على ضرورة "حسن الخلق والاحترام المتبادل كأساس للعلاقة بين الأستاذ والطالب".^١

ومن خلال هذه المقارنة، يظهر أن العراق قد تبنى إطاراً قانونياً وأخلاقياً متقدماً نسبياً، إلا أن التحدي يكمن في آليات تطبيق هذه الواجبات في بعض مؤسسات التعليم الأهلي، التي قد تعاني من ضعف الرقابة الداخلية أو من تضارب في مرجعيات التقييم.

المطلب الثاني

التحديات القانونية والإدارية في ضبط السلوك الوظيفي وسبل مواجهتها

يُعدّ السلوك الوظيفي أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها المنظومة الإدارية في مؤسسات التعليم العالي، لما له من أثر مباشر في تحقيق الانضباط المؤسسي وترسيخ القيم الأكاديمية، إلا أنّ ضبط هذا السلوك، لا سيّما في الجامعات الأهلية، يواجه جملة من التحديات القانونية والإدارية التي تتفاوت في طبيعتها وحدّتها، بدءاً من غياب الأطر التشريعية الموحدة، مروراً بتضارب المصالح وضعف آليات الرقابة، وانتهاءً بالتأثيرات الثقافية والإدارية على تنفيذ القواعد السلوكية.

وعليه، يتناول هذا المطلب بيان أبرز الإشكاليات التي تعيق فرض الانضباط السلوكي، مع الوقوف على النواقص التي تشوب البيئة القانونية والتنظيمية، ثم يُختتم باستعراض أبرز السبل والإجراءات التي يمكن اعتمادها لتعزيز الحوكمة السلوكية وضمان التزام الكادر الأكاديمي بالمعايير الأخلاقية والمهنية

^١. يُنظر قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢، الجريدة الرسمية المصرية، العدد ١٧١.

الفرع الأول

التحديات القانونية والإدارية في ضبط سلوك الأستاذ الجامعي

رغم وضوح النصوص الناظمة لهذه الواجبات، إلا أن الواقع العملي يكشف عن عدد من التحديات البنيوية والتنظيمية التي تحول دون التطبيق السليم لها، ومنها:

يُعدّ ضبط سلوك الأستاذ الجامعي من المقومات الأساسية لترسيخ بيئة أكاديمية تتسم بالانضباط والشفافية والاحترام المتبادل، غير أنّ هذا الهدف كثيرًا ما يصطدم بجملة من التحديات القانونية والإدارية، لاسيما في مؤسسات التعليم الأهلي، فغياب الأطر التشريعية الواضحة، وضعف آليات الرقابة والمساءلة، وتضارب المصالح، كلها عوامل تُضعف من فعالية الإجراءات التأديبية وتُعيق فرض معايير السلوك المهني.

من هنا تبرز الحاجة إلى تحليل هذه التحديات بغية وضع حلول متكاملة تسهم في بناء منظومة جامعية قائمة على الحوكمة الرشيدة والمساءلة الأكاديمية، وسنبين من خلال الفقرات التالية أهم هذه التحديات:

أولا غموض الأطر التنظيمية: يُعدّ غياب الأطر القانونية الموحدة والمفصلة التي تحكم السلوك المهني والأخلاقي للأساتذة في الجامعات الأهلية من أبرز التحديات، فالجامعات الحكومية تخضع عادة لقوانين الخدمة المدنية الوطنية أو لأنظمة الجامعات العامة، بينما تعتمد الجامعات الأهلية على لوائح داخلية مرنة أو غير مكتملة، ويؤدي هذا إلى تفاوت في تعريف المخالفات السلوكية، وفي آليات المساءلة، وفي معالجة الانتهاكات، الأمر الذي يحد من قدرة المؤسسة على فرض معايير مهنية ثابتة^١.

وفي العراق لا توجد حتى الآن تشريعات موحدة تنظم علاقة الأستاذ الجامعي بالجامعة الأهلية من حيث الالتزامات السلوكية والانضباطية، وفي الغالب تُترك المسألة للوائح الداخلية تصدرها الجامعات نفسها، وهي تختلف من مؤسسة إلى أخرى، وهذا يقود إلى تباين في المعايير التأديبية، ويُضعف من القدرة على فرض الانضباط الوظيفي بشكل عادل وفعال، كما أن غياب النصوص الصريحة التي تُحدّد المخالفات والجزاءات يجعل التطبيق رهناً بتقدير الإدارة، ما يفتح الباب أمام التفسير الواسع والتأويل الشخصي^٢.

^١ . محمد حسين الحسني، الثغرات التنظيمية في حوكمة التعليم العالي في العالم العربي، مجلة الدراسات القانونية والإدارية، العدد ١٥، كربلاء، ٢٠٢١، ص ٢٣٣

^٢ . علي حسين عبد الله، الإطار القانوني المنظم للعلاقة بين الأستاذ الجامعي والمؤسسة التعليمية في العراق، مجلة العلوم القانونية، كلية القانون – جامعة بغداد، المجلد ٣٨، العدد ٢، ٢٠٢٣، ص ١١٢.

ثانياً. تضارب المصالح والسلطة التقديرية للإدارة: تدار العديد من الجامعات الأهلية من قبل مجالس أمناء أو مالكين يمتلكون مصالح مالية مباشرة في المؤسسة، وهذا يقود إلى تضارب في المصالح عند اتخاذ قرارات تأديبية بحق الأساتذة، ولا سيما أولئك الذين يحققون إيرادات عالية أو يتمتعون بسمعة عامة مرموقة، وغالباً ما تُبنى القرارات الإدارية في هذه الحالات على اعتبارات ربحية بدلاً من الاعتبارات المتعلقة بالنزاهة الأكاديمية أو الأخلاقيات المؤسسية^١.

ولقد واجهت الجامعات الأهلية في العراق إشكالية كبيرة، خاصة في ظل هيمنة الطابع الاستثماري والربحي على توجهات العديد من المؤسسات التعليمية الخاصة، إذ غالباً ما يشغل أصحاب رأس المال أو ممثلوهم مناصب إدارية عليا، ما ينعكس على عملية اتخاذ القرارات الانضباطية بحق الأساتذة.

لذا وكنتيجة لمثل هذه السياقات، تصبح السلطة التقديرية أداة غير منضبطة، حيث يُغلب الاعتبار المالي أو السمعة التسويقية على مبدأ العدالة الوظيفية، وقد أظهرت بعض الحالات أن الأساتذة المتميزين في استقطاب الطلبة، حتى وإن ارتكبوا مخالفات سلوكية واضحة، يُستثنون من المحاسبة أو تُطبق بحقهم إجراءات شكلية دون مضمون^٢.

ثالثاً. غياب الهيئات الرقابية المستقلة: يمثل غياب هيئات رقابية أو لجان تأديبية مستقلة تمتلك صلاحيات قانونية ملزمة عائناً خطيراً آخر، إذ ماتم ملاحظته في اليات عمل الجامعات الحكومية، هو قيام الوزارات أو مجالس الجامعات بدور إشرافي مباشر؛ بينما قد تقتقر الجامعات الأهلية إلى آليات مساءلة خارجية، مما يؤدي إلى تطبيق إجراءات تأديبية غير متسقة أو متحيزة، ويحدّ من الشفافية في التعامل مع الشكاوى الموجهة ضد الأساتذة^٣.

ويُعدّ غياب الهيئات الرقابية المستقلة من أبرز العوائق المؤسسية التي تُضعف من فعالية الرقابة على السلوك الوظيفي في مؤسسات التعليم الأهلي في العراق، فحتى الآن، لا توجد جهة وطنية مستقلة تتولى

١. سعاد أحمد محفوظ، الأخلاقيات والحوكمة في التعليم العالي الأهلي: تحليل نقدي، مجلة مراجعات التعليم في الشرق الأوسط، العدد ٧، ٢٠٢٠، ص ١١٨.

٢. مصطفى عبد الكريم، تحديات الحوكمة في التعليم العالي الأهلي في العراق: دراسة تحليلية، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة كربلاء، المجلد ١٩، العدد ٧٤، ٢٠٢٣، ص ٨٥.

٣. اليونسكو، الحوكمة وضمن الجودة في التعليم العالي الأهلي: الاتجاهات العالمية والتوصيات السياسية، باريس، ٢٠١٩.

الإشراف على التزام الجامعات الأهلية بالمعايير الأكاديمية والأخلاقية في ما يخص الكادر التدريسي، كما لا توجد مجالس تأديبية مركزية تُعنى بمراجعة الانتهاكات أو النظر في التظلمات الناشئة عن قرارات إدارية داخل تلك المؤسسات، وغالبًا ما يتم ممارسة الرقابة داخليًا من قبل إدارات تمتلك صلاحيات مطلقة وغير خاضعة لرقابة خارجية فعالة، وهذا يُضعف الثقة بإجراءات المساءلة ويزيد من احتمالية الانحراف في استخدام السلطة^١.

رابعاً. **هشاشة التوظيف وضعف التمثيل النقابي:** يعمل عدد كبير من أساتذة الجامعات الأهلية وفق عقود مؤقتة أو بدوام جزئي، مما يخلق لديهم حالة من (اللااستقرار المهني)، وهذا قد يمنعهم من الإبلاغ عن التجاوزات أو المخالفات الأخلاقية خشية التعرض للعقوبات أو عدم تجديد عقودهم، كما أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية يُستثنون غالبًا من الانتماء إلى النقابات الأكاديمية الوطنية، وهو ما يُضعف قدرتهم على المطالبة بإصلاحات تنظيمية جماعية^٢.

وفي العراق تعاني العلاقة من هشاشة واضحة في الإطار التعاقدى والمهني، حيث تعتمد أغلب الجامعات الأهلية على نظام العقود السنوية أو الفصلية، بل في بعض الأحيان على أساس المحاضرة الواحدة، مما يُفقد الأستاذ الشعور بالاستقرار الوظيفي ويُضعف موقفه في مواجهة أي تجاوزات إدارية.

إن هذه الهشاشة تترك أثارها السلبية على منظومة السلوك المهني، إذ يتردد الكثير من الأساتذة في الإبلاغ عن المخالفات أو مقاومة الانحرافات الإدارية خشية عدم تجديد عقودهم أو تعرضهم للتهميش، يُضاف إلى ذلك أن أساتذة الجامعات الأهلية في العراق لا يتمتعون غالبًا بتمثيل نقابي فعال، نتيجة غياب إطار قانوني يُنظم حقهم في التنظيم النقابي المستقل أو في الانضمام إلى نقابات التعليم العالي العامة، الأمر الذي يُضعف من قدرتهم على الدفاع الجماعي عن حقوقهم أو المطالبة بإصلاحات تنظيمية عادلة^٣.

١. سنان عبد الأمير الموسوي، محددات ضمان الجودة في التعليم العالي الأهلي في العراق: دراسة في الحوكمة والرقابة، مجلة كلية المستقبل الجامعة للدراسات القانونية والإدارية، العدد ٦، ٢٠٢٢، ص ١٣٧.

٢. سعاد أحمد محفوظ، مصدر سابق، ص ١٢١.

٣. أثير طارق حمودي، البيئة الوظيفية في الجامعات الأهلية العراقية: تحليل في ضوء معايير العدالة المهنية، مجلة جامعة الكوفة للعلوم الإدارية والقانونية، المجلد ١٣، العدد ٢، ٢٠٢٢، ص ٩٤.

خامساً. التساهل الثقافي والمؤسسي مع الطابع غير الرسمي: في بعض الأنظمة، لا سيما في الدول النامية، تهيمن الممارسات غير الرسمية والعلاقات الشخصية على إدارة المؤسسات الأكاديمية، وهذا التسامح الثقافي مع الطابع غير الرسمي يجعل من الصعب فرض قواعد سلوك رسمية، إذ يتم حل المخالفات غالباً بطرق غير رسمية أو يتم التغاضي عنها للحفاظ على الانسجام الداخلي أو تجنب الفضائح^١.

الفرع الثاني

آليات معالجة التحديات

بينما في الفرع السابق التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم الأهلي في العراق والخاصة في ضبط السلوك الوظيفي للأستاذ الجامعي، وذلك بسبب تداخل عوامل قانونية وإدارية تؤثر على جودة الأداء وتماسك البيئة الأكاديمية، لذا فإن مواجهة تحديات ضبط السلوك الوظيفي داخل الجامعات الأهلية تقتضي اتخاذ حزمة من التدابير التشريعية والتنظيمية والثقافية، وتتضح أبرز هذه الآليات من خلال الفقرات التالية:

أولاً. سنّ تشريعات وتنظيمات داخلية واضحة: من الضروري سن تشريعات تتضمن توصيفاً وظيفياً دقيقاً، وآليات رقابة شفافة، وعقوبات عادلة تتوافق مع قوانين العمل والخدمة الجامعية^٢، فعلى المستوى التشريعي، هناك حاجة ملحة إلى سن قانون خاص ينظم الوظيفة الأكاديمية في التعليم الأهلي، يتضمن هذا القانون نصوصاً صريحة تتعلق بالسلوك الوظيفي، والجزاءات، وضمانات التحقيق، وطرق الطعن فيما يصدر من قرارات.

وعلى المستوى التنظيمي، من الضروري إنشاء (مجالس تأديبية مستقلة) في كل جامعة، تخضع لإشراف وزارة التعليم العالي، وتتمتع باستقلالية وظيفية وإجرائية.

^١ . Altbach, P. G., & Salmi, J. (2011). *The Road to Academic Excellence: The Making of World-Class Research Universities*. The World Bank, p. 138.

^٢ . خالد عبد الفتاح، حوكمة الجامعات: مدخل لتعزيز الشفافية والمساءلة، مجلة البحوث الإدارية، العدد ٢١، ٢٠٢٢، ص

وما يحصل في السنوات الأخيرة من الية (التوأمة) من خلالها يتم إدماج الجامعات الأهلية في (نظام وطني موحد للرقابة والجودة) من أجل ضمان وحدة المعايير والشفافية في المساءلة.

بالإضافة الى ماسبق، فإن ترسيخ ثقافة النزاهة المهنية في الوسط الجامعي، عبر تنظيم ورش عمل تدريبية وإعداد أدلة سلوكية مكتوبة، يسهم بفاعلية في الحد من التجاوزات الناجمة عن التسبب أو المحاباة، وعلى نحو متقدم، فإن إتاحة الفرصة للأساتذة لممارسة حقهم في التمثيل النقابي أو تأسيس جمعيات يعد خطوة جوهرية لتحقيق توازن مؤسسي يكفل في الوقت ذاته العدالة والانضباط^١.

ثانياً. تعديل الأطر القانونية المتعلقة بعقود التدريسيين: إن عملية إدراج نصوص صريحة في قانون التعليم العالي الأهلي رقم ٢٥ لسنة ٢٠١٦ تضمن الاستقرار الوظيفي والحقوق النقابية والتأمينية للأساتذة، أحد أبرز الحلول لمواجهة هشاشة العقود، كما يمكن اعتماد نموذج العقود الموحدة التي تحدد بدقة الحقوق والواجبات لكلا الطرفين^٢.

ثالثاً. إصدار تعليمات موحدة لترقية وتقييم الكادر التدريسي: يتوجب على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي اعتماد آلية معيارية لتقييم أداء التدريسيين في التعليم الأهلي، تستند الى مؤشرات واضحة تشمل البحث العلمي، المشاركة المجتمعية، والالتزام الأكاديمي، أسوة بما هو معمول به في الجامعات الحكومية^٣.

رابعاً. إنشاء هيئات رقابية مستقلة داخل الجامعات الأهلية تضمن المتابعة المستمرة والشفافية: يهدف هذا الاجراء إلى ضمان المتابعة المستمرة والشفافية في الأداء الإداري والأكاديمي، من خلال مراقبة مدى التزام هذه الجامعات بالقوانين واللوائح، ومراقبة حسن استخدام الموارد، والوقوف على أوجه القصور ومعالجتها^٤.

١ . طارق نجم عباس، إصلاح الحوكمة في مؤسسات التعليم الأهلي في العراق، دراسة في التشريع والممارسة، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة بغداد، العدد ٢٨، ٢٠٢٣، ص ١٧٣.

٢ . مقترحات تعديل قانون التعليم العالي الأهلي رقم ٢٥ لسنة ٢٠١٦، دائرة التعليم الأهلي، وزارة التعليم العالي، ٢٠٢٣.

٣ . تعليمات التوصيف الوظيفي في التعليم الأهلي، وزارة التعليم العالي، ٢٠١٩.

إن وجود هذه الهيئات ؛ هو إجراء ضروري لتعزيز الثقة بين المجتمع والجامعات الأهلية، ومنع تضارب المصالح، وتحقيق جودة التعليم العالي، وتعمل هذه الهيئات عادة على رفع تقارير دورية إلى مجلس الأمناء أو الجهة المشرفة، وتضم خبراء مستقلين ذوي كفاءة لضمان الحيادية والمهنية^١.

ونظرًا لأهمية وجود جهة مستقلة تعنى بضمان النزاهة والشفافية في الجامعات الأهلية، فإننا نرى أن من الضروري إنشاء هيئة رقابية مستقلة داخل هذه الجامعات، ويأتي هذا المقترح استجابةً للحاجة الماسة إلى تنظيم العمل الأكاديمي والإداري وفق معايير واضحة، وتحقيق التوازن المؤسسي وضبط جودة الأداء. وفيما يلي نبين مبررات إنشاء هذه الهيئة، وتشكيلها، ومهامها، وآليات عملها:

١. مبررات إنشاء الهيئة: تتمثل الأسباب الرئيسية في إنشاء هيئة رقابية مستقلة في الجامعات

الأهلية بما يأتي:

أ. ضرورة تحقيق معايير النزاهة والشفافية والمساءلة في العمل الأكاديمي والإداري.

ب. ضمان الالتزام بالقوانين واللوائح.

ت. مراقبة جودة الأداء والخدمات التعليمية المقدمة.

ث. وجود هذه الهيئات يعزز الثقة المجتمعية في مؤسسات التعليم العالي الأهلي ويحد من

الفساد الإداري والمالي^٢.

٢. تشكيل الهيئة: تتألف الهيئة من ذوي الخبرة والكفاءة في مجالات الإدارة، والرقابة، والتعليم

العالي، يصل عددهم إلى (٥-٧) أعضاء، ويراعى أن يكون الأعضاء مستقلين عن الإدارة

التفذية للجامعة، ويتم اختيارهم من قبل مجلس الأمناء أو الجهة الإشرافية الحكومية، كما

ينبغي أن يكون من ضمن تشكيلات الهيئة ممثلًا عن وزارة التعليم العالي، وخبيرًا قانونيًا،

وخبيرًا أكاديميًا، وممثلًا عن المجتمع المدني^٣.

٣. مهام الهيئة: تتولى الهيئة المهام التالية:

^١ . علي القيسي، إدارة الجامعات الأهلية بين التحديات ومتطلبات الإصلاح، دار الثقافة للنشر، عمان، ٢٠٢٠، ص ١٤٣.

^٢ . خالد عبد الفتاح، مصدر سابق، ص ٨٧.

^٣ . OECD, *Integrity and Accountability in Education: Strategies for Transparency and Good Governance*, Paris, 2018, p. 45.

- أ. متابعة تطبيق الأنظمة والتعليمات الجامعية ورصد مدى الالتزام بها.
- ب. مراقبة الأداء المالي وضمان حسن استخدام الموارد.
- ت. فحص الشكاوى المقدمة من الطلبة أو الموظفين والتحقيق فيها.
- ث. تقييم جودة البرامج الأكاديمية والمخرجات التعليمية.
- ج. إعداد تقارير دورية ترفع إلى مجلس الأمناء والجهة الحكومية المشرفة.
- ح. اقتراح التوصيات لمعالجة أوجه القصور وتحسين الأداء^١.
٤. آليات عمل الهيئة: تتمثل اليات عمل الهيئة ب:
 - أ. عقد اجتماعات دورية (شهرياً أو ربع سنوياً) لمراجعة التقارير والبيانات.
 - ب. القيام بزيارات ميدانية للكلليات والأقسام المختلفة.
 - ت. إنشاء نظام إلكتروني لتلقي الشكاوى والملاحظات بسرية.
 - ث. التعاون مع وحدات ضمان الجودة في الجامعة ومع الأجهزة الرقابية الحكومية ذات العلاقة^٢.

^١ علي القيسي، إدارة الجامعات الأهلية بين التحديات ومتطلبات الإصلاح، دار الثقافة للنشر، عمان، ٢٠٢٠، ص ١٤٣.

^٢ UNESCO, *Internal Quality Assurance in Higher Education: Guidelines and Practices*, Paris, 2017, p. 12.

الخاتمة

بيننا من خلال صفحات بحثنا السابقة السلوك الوظيفي للأستاذ الجامعي في مؤسسات التعليم العالي الأهلي في ضوء الحقوق والواجبات بالدراسة والتحليل، وقد خلص البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات، وبعضاً من المقترحات التي سنبينها تباعاً:

أولاً. الاستنتاجات

١. أن السلوك الوظيفي يمثل محوراً أساسياً في تحقيق رسالة التعليم العالي، كما ويشكل حجر الزاوية في ضمان العملية التعليمية وتعزيز مصداقية المؤسسة الأكاديمية.
٢. أن غياب أو غموض النصوص القانونية بشكل عام يسهم في نشوء تجاوزات أو إخلال بالواجبات، فهذا السلوك يتأثر بدرجة كبيرة بوضوح الإطار القانوني الذي ينظم العلاقة الوظيفية بينه وبين الجامعة الأهلية.
٣. إن التنظيم المؤسسي للجامعات الأهلية، يعاني من ضعف نسبي لا سيما فيما يتعلق بآليات الرقابة على السلوك الوظيفي، والاعتماد غالباً على المعالجات الإدارية التقليدية دون وجود سياسات واضحة ومكتوبة.
٤. إن ضعف أو صورية التمثيل النقابي والمهني يحرم الأساتذة من أدوات التفاوض الجماعي والدفاع عن حقوقهم، ويزيد من الفجوة بين الإدارة والكادر التدريسي.
٥. أن الالتزام بالسلوك الوظيفي لا يقتصر على الامتثال للقوانين والأنظمة، بل يتطلب أيضاً وعياً عميقاً بالدور الأخلاقي والاجتماعي للأستاذ الجامعي بوصفه قدوة ومربياً وصانعاً للمعرفة.
٦. يواجه السلوك الوظيفي للأستاذ الجامعي العديد من التحديات منها ما هو قانوني والآخر إداري، تكاد تتراوح ما بين غموض الأطر التشريعية، وتضارب المصالح، مع غياب الهيئات الرقابية المستقلة، وقد كشفت التجربة العراقية عن خصوصية هذه التحديات في ظل هشاشة التنظيم القانوني للتعليم الأكاديمي الأهلي وغياب قواعد الحوكمة الرشيدة.

ثانياً. المقترحات

١. إعداد تشريع موحد خاص بالوظيفة الأكاديمية في مؤسسات التعليم الأهلي، يتضمن نصوصاً واضحة تُنظّم السلوك الوظيفي، وتُحدد آليات المساءلة والجزاءات وضمانات التحقيق، بما يحقق التوازن بين الحقوق والواجبات ويحفظ كرامة المهنة ضرورة صياغة سياسات واضحة ومحدثة للسلوك الوظيفي.
٢. تعزيز الاستقرار المهني للكادر التدريسي من خلال مراجعة أنماط التعاقد، وضمان الحد الأدنى من الحماية القانونية للأستاذة، بما يقلل من الضغوط الإدارية غير المشروعة.
٣. تفعيل دور وزارة التعليم العالي في الرقابة على أداء الجامعات الأهلية، عبر استحداث هيئة مركزية مختصة بمتابعة الشكاوى المتعلقة بالسلوك الوظيفي والتجاوزات الإدارية.
٤. الزامية توفير برامج توعية وتدريب للأستاذة الجامعيين، بما يساهم في الارتقاء بمستوى الأداء الأكاديمي وتحقيق الأهداف التعليمية والبحثية للمؤسسات الجامعية.
٥. فصل السلطات التأديبية عن الإدارة المالية أو المالكين في الجامعات الأهلية، من خلال إنشاء مجالس سلوك مستقلة تضم ممثلين أكاديميين وقانونيين من خارج الهيكل الإداري المباشر.
٦. إنشاء هيئات رقابية مستقلة داخل الجامعات الأهلية لضمان المتابعة المستمرة والشفافية في السلوك الوظيفي،
وبذلك، يساهم البحث في تقديم رؤية متكاملة لتحسين السلوك الوظيفي للأستاذ الجامعي بما يعزز جودة التعليم العالي الأهلي ويرسخ قيم العدالة والانضباط المؤسسي.