التنظيم القانوني للترقيات العلمية لمراكز البحث العلمي في العراق

م.م. حسين خليل مطر
مركز دراسات البصرة والخليج العربي / جامعة البصرة
Email : huenkh7@gmail.com

الملخص

تعتبر الترقية العلمية استحقاق يناله الباحث من اجل أن يصبح في مرتبة علمية أعلى من المرتبة التي يحتلها كما إنها تدفع الباحث ليقوم بكل ما تتطلبه المرتبة العلمية الجديدة من التزامات ، فضلاً عن كونها تُشكل حجر الأساس للإبداع في مجال البحث العلمي والعمل الأكاديمي ،وعلى هذا الأساس ينبغي مراعاة النظام القانوني للترقيات العلمية العناصر المكونة للمؤسسات الجامعية وهما تدريسيي الكليات وتدريسيي مراكز البحث العلمي على حد سواء وذلك من خلال وضع نصوص قانونية تتناسب مع طبيعة عمل كلاً منهما، وقد لاحظنا إن هناك تفاوت في هذا الإطار من حيث الشروط والإجراءات القانونية .

كلمات مفتاحية: الترقية العلمية ، مراكز البحث العلمي، لجان الترقيات ، البحوث العلمية .

Legal Regulation of Scientific Promotions for Scientific Research Centers in Iraq

Assist. Lect. Hussein Khalil Muter
Basrah and Arabian Gulf Studies Center/ University of Basrah
Email : huenkh7@gmail.com

Abstract

Academic promotion is an entitlement that the researcher obtains in order to become at a higher scientific rank. As well as enhance researchers to be the cornerstone of creativities in the field of scientific research and academic work. Accordingly, the legal system for scientific promotions should be taken into consideration the constituent elements of university institutions, namely the professors of colleges and professors of scientific research centers must be treated alike, through the development of legal texts commensurate with the nature of their work legal procedures.

Key words: Scientific Promotion, Scientific Research Centers, Academic Promotion Committees, Scientific Research.

المقدمة

أولا : أهمية البحث

إن نظام الترقيات العلمية من أهم الدعامات الأساسية التي تقوم عليها المؤسسات الأكاديمية، إذ إنها تعتبر مسألة تشغل ذهن التدريسيين لأن كل آمالهم تنحصر في وظائفهم ، وعليها يتوقف مستقبلهم ، فالتدريسي منذ أول تعيينه في أدنى المراتب العلمية يضع نصب عينيه من أول الأمر احتمال تدرجه في المراتب العلمية ووصوله إلى درجاته العليا ، فلا يمكن التصور أن يعين في مرتبة علمية ويبقى بها مدة خدمته الجامعية، فالترقية العلمية تعد من المؤثرات المهمة في الحياة المهنية للتدريسيين وفي مقدمة الحوافز القوية لزيادة انتاجهم العلمي ، ولذلك لا بد ان يقوم نظام الترقيات العلمية على أسس صالحة نظراً لما للترقية العلمية من أهمية قصوى وعليها يتوقف ضمان حسن سير العمل.

ثانياً : مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في كون بعض النصوص القانونية الخاصة بالترقيات العلمية يكتنفها الكثير من اللبس ولا تنسجم مع طبيعة عمل المكون الثاني للجامعات (باحثو مراكز البحوث العلمية) وهذا بدوره يؤدي الى سوء فهم منطوق ومفهوم تلك النصوص مما ينعكس بالسلب على طبيعة عمل مراكز البحوث العلمية ، وهذا ما يستدعي بالضرورة الى معالجة الإشكاليات التي تشوب تعليمات الترقيات العلمية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (١٦٧) لسنة (٢٠١٧) من اجل الخروج برؤية قانونية واضحة لها .

ثالثاً : منهجية البحث

سنتناول في هذا البحث التنظيم القانوني للترقيات العلمية لمراكز البحوث العلمية في العراق مستندين في ذلك الى عرض وتحليل النصوص القانونية المتعلقة بهذا الموضوع مع التطرق للواقع العملي لها.

رابعاً : خطة البحث

يقتضي إيفاء هذا الموضوع حقه تقسيمه إلى ثلاثة مطالب ، إذ سيكون عنوان المطلب الأول (مفهوم الترقيات) والذي يتضمن فرعين سيخصص الفرع الأول لبيان مفهوم الترقيات بشكل عام فقهاً وقانوناً ، بينما سيتم تخصيص الفرع الثاني لبيان المقصود بالترقيات العلمية ، أما المطلب الثاني سيتم الحديث فيه عن أهداف الترقيات ، بينما سيكرس المطلب الثالث للأحكام القانونية للترقيات العلمية لمراكز البحوث العلمية والذي يقسم الى الشروط القانونية للترقيات العلمية وذلك في فرع اول ، اما الفرع الثاني سيكون خاص بالاجراءات القانونية لها .

المطلب الأول/ مفهوم الترقيات

سنتعرف في بداية الأمر على معنى الترقية بشكل عام فقهاً وقانوناً ومن ثم نتطرق إلى تحديد المقصود بالترقية العلمية .

الفرع الأول/ الترقية بمفهومها العام

سنبين في هذا الجانب المقصود بالترقية من الناحية الفقهية والقانونية على النحو الآتي :

أولاً : التعريف الفقهي للترقية : تعد الترقية من أهم المزايا الوظيفية التي يسعى إليها الموظف العام، ويُقصد بها أن يشغل الموظف وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي يشغلها قبل الترقية، إن اصطلاح الترقية ينصرف إلى كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني ، يكون من شأنه تقديمه وتمييزه على أقرانه، ولذلك فالترقية تتحقق في كل حالة يتقلد فيها الموظف وظيفة تعلو وظيفته في مدارج السلم الاداري، حتى لو لم يُصاحب هذا التقليد تحقيق أي نفع مادي للموظف المُرقى(١).

وتُعرف الترقية أيضاً على إنها انتقال الموظف العام من فئة وظيفته إلى فئة وظيفة أعلى منها،أو انتقاله من درجة أعلى داخل ذات الفئة الوظيفية ، وتستهدف الترقية خلق روح الأمل والتفاؤل لدى العاملين في المرفق العام في الارتقاء والصعود داخل الهرم الاداري وتولي مهام جديدة ذات مسؤوليات جديدة وافساح المجال أمامهم للوصول إلى المراتب العليا(٢).

ومن الفقهاء من عرفها على انها إسناد وظيفة أعلى من الوظيفة التي يشغلها الموظف في السلم الاداري، وذات مسؤوليات وصلاحيات أكثر من التي كان مكلف بها، بغض النظر عن الزيادة في راتب الموظف نتيجة هذه الترقية الوظيفية(٣).

وعلى هذا الأساس لابد من وجود نظام للترقيات يقوم على أسس موضوعية عادلة يطمئن إليها العاملون في الدولة من الموظفين ويُرسي القواعد لفكرة الحماية والضمان في المسلك الوظيفي لهم، فإذا تسربت عناصر الفساد إلى نظام الترقية الوظيفية، فإن اليأس يتسرب إلى نفوس الموظفين ويُفسد كل شيء، فلن يعمل الموظف المهمل المُحابى ، ولن يعمل الموظف المتميز المغبون، لأن كلاهما يعلم إن التفاني في العمل ليس هو الطريق للوصول إلى الترقية .

ثانياً: التعريف القانوني للترقية : أما بالنسبة لموقف المشرع فقد كان دوره إيجابي في هذا الإطار ، فعند البحث في منظومة التشريعات ذات الصلة بموضوع البحث نجد إن قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٣٨٠) لسنة (١٩٨٧) قد عرف الترقية وذلك في البند أولاً على إنها (هو انتقال الموظف إلى وظيفة أعلى من الوظيفة التي كان يشغلها).

الفرع الثاني/ الترقية بمفهومها الخاص(الترقية العلمية)

يُقصد بالترقية العلمية هو شغل التدريسيين إحدى الوظائف ذات المسؤوليات الصعبة بشرط أن يُصاحب توفر المهارات والخبرات الإضافية في المتقدم على الترقية، ويُصاحب الترقية عادةَ زيادة في الامتيازات الوظيفية، إذ تنطوي الترقيات العلمية على تغيير في طبيعة الأعمال ودرجة المسؤولية ومجال السلطة وزيادة في الأجر(٤).

بمعنى هو نقل التدريسي من موضع وظيفي ذي مسؤوليات ومهام اقل الى موضع وظيفي ذي مسؤوليات وواجبات أكبر وذي مركز اجتماعي ورسمي أهم وبهذا تكون الترقية العلمية مرحلة انتقالية من وظيفة بمسؤوليات أقل الى وظيفة بمسؤوليات ثانية تزيد فيها الالتزامات ويكون بذلك مصحوباً بمردود مالي يتوازن مع حجم المسؤوليات الجديدة ، وان العامل المحدد لأثر الترقية العلمية في الرضا الوظيفي للتدريسي متوقف على طموحه وتوقعاته عن فرص الترقية ، فكلما كان الطموح أو توقعات الترقية لديه اكبر مما هو متوفر فعلاً ، فكلما قل رضاه عن العمل ، وكلما كان طموح الترقية لديه اقل مما هو متاح فعلاً كلما زاد رضاه الوظيفي ، والرضا الوظيفي هو السمة المهمة التي يجب ان تكون في كثير من الأحيان لتقاس بها المؤسسات (٥).

المطلب الثاني/ أهداف الترقية

إن العنصر الوظيفي الكفء يعد من المردودات الايجابية للإدارة ، ولهذا لابد من ارساء نظام للترقيات يحقق الكثير من المزايا المادية والمعنوية لصاحب الترقية وبما يحقق التوازن بين المصلحة العامة والخاصة وذلك لكون الترقية تعد وسيلة مشروعة لتحقيق المكاسب المادية لصاحب الترقية على أساس ما يتوقعه من زيادة في الدخل نتيجة حصوله على الترقية ، فضلاً عن كون الترقية حافزا أساسيا يشجع على العمل ويؤمن الاستقرار والاطمئنان ، إذا تسهم الترقية في أشعار صاحب الترقية في أهميته في العمل لما تحمله من تقدير وتكريم له ، وكل هذا يؤدي الى الرضا الذاتي في مضمار العمل ويزيد من ثقته في نفسه وثقة رؤسائه فيه ، كما ان الترقية تهدف الى الاستقرار الوظيفي فأن أي خلل أو عرقلة سيؤدي إلى الإحساس في عدم التقدم في الوظيفة ومن ثم فأن ذلك قد يضطر طالب الترقية إلى ترك عمله بحثاً عن عمل أفضل ، بالإضافة الى ذلك ان تطبيق نظام الترقيات بشكل سليم ، يعمل على احتفاظ المؤسسة العلمية بالعقول والخبرات التي ساهمت الدولة في تأسيسها ومنعها من التسرب الى القطاع الخاص أو خارج الدولة بحثاً عن الحوافز الوظيفية التي تقدر الإبداع ، علاوة على ذلك ان نظام الترقيات يعمل على تغطية احتياجات المؤسسة العلمية بداخله بعناصر بشرية ، فعندما يكون تطبيق الترقيات بشكل موضوعي

وعادل وسليم فأنه يخلق نوعاً من الاحترام بين الرئيس والمرؤوس مما ينتج بيئة وظيفية صحية ، وان الترقية تساهم في وضع الشخص المناسب بشكل متوافق مع كفاءاته ومؤهلاته العلمية .[٦]

المطلب الثالث/ الأحكام القانونية للترقيات العلمية لمراكز البحث العلمي

نصت المادة (٩) الفقرة (أ) من نظام مراكز البحث العلمي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (١) لسنة (١٩٩٥) : (يمنح الباحث في المركز ممن تتوافر فيه شروط الهيئة التدريسية في الجامعة اللقب العلمي على وفق القانون ويخضع لقواعد الترقية العلمية المعتمدة في الجامعة ويسري ذلك على عضو الهيئة التدريسية المنسب او المتفرغ أو المنقول الى المركز)، وهذا يعني ان هذا النص قد أحالنا الى تعليمات الترقيات العلمية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (١٦٧) لسنة (٢٠١٧) ، فيما يتعلق بكافة القواعد القانونية الخاصة بالترقيات العلمية وفيما يأتي بيان للأحكام القانونية اللازمة للترقيات في مراكز البحث العلمي :

الفرع الأول/ الشروط القانونية للترقيات العلمية لمراكز البحوث العلمية

يشترط للترقية العلمية توفر ثلاث مستلزمات رئيسة وهي (البحوث العلمية والمدة القانونية وتحقق نصاب الدرجات) وسنأتي على بيانها في النقاط الآتية :

أولا : البحوث العلمية : أن البحث العلمي يحتل مكانة بارزة في النهضة العلمية لأي بلد ، وتعد المؤسسات الأكاديمية في العراق في المراكز الرئيسية لهذا النشاط الحيوي لما لها من وظيفة أساسية في تشجيع البحث العلمي وتغطية وإثارة الحوافز العلمية لكوادر البحث ، وهذا ما أكد عليه الدستور العراقي لعام (٢٠٠٥) في البند (ثالثاً) من المادة (٣٤) (تشجع الدولة البحث العلمي للأغراض السلمية بما يخدم الإنسانية).

يهدف البحث العلمي المستمدة أهدافه من المنطلقات الفلسفية والأهداف التربوية للتعليم العالي إلى محاربة الفقر، محاربة الأمراض ، خلق صناعات جديدة والعمل على رقي الإنسان ، ويعد البحث العلمي وسيلة من وسائل تقدم المجتمعات ومنها المجتمع العراقي [٧].

لم يتفق العلماء والباحثون على تعريف موحد لمصطلح (البحث العلمي) فكلمة (بحث) غير محددة ، متعددة الوجوه ، تتسم بالمرونة ، تستخدم لوصف كثير من الأنشطة التي يبدو للوهلة الأولى ان لها روابط ظاهرية قليلة وغير ظاهرية فيما بينها وبين العلم .

وقد تعددت معاني البحث العلمي فهو (تقرير وافٍ يقدمه الباحث عن عمل أتمه وأنجزه بحيث يشمل هذا التقرير كل مراحل الدراسة منذ كانت فكرة حتى صارت نتائج معروفة مدعومة بالحجج والأسانيد) [٨].

ويعرف أيضاً بأنه (إجراء دراسة منظمة أو تجارب في أحد حقول المعرفة ، دقةً وتسلسلاً ومثابرة لغرض اكتشاف الحقائق وتفسيرها والوصول إلى مبادئ وقوانين جديدة وتأسيسها او إعادة النظر في النظريات والقوانين المعروفة على وفق حقائق جديدة)[٩].

كما يمكن تعريفه على إنه (أداة تحليل المعلومات والمعارف بهدف الوصول الى حقائق معينة ويفيد البحث العلمي الباحث في الحصول على حقائق جديدة وتنمية معلوماته العلمية ، كما انه وسيلة لتكوين وتطوير ملكة التحليل والاستنتاج والابتكار لدى الباحث ، وهي ملكة عقلية تحتاج الى القراءة ، والتأمل ، والتفكير المستمر وذلك بهدف تكوين نظريات وأساليب تفكير ثم تطبيق ذلك في العملية البحثية) [١٠].

فالبحث العلمي إذاً هو (عملية فكرية منظمة يقوم بها الباحث من اجل تقصي الحقائق في شأن مسألة او مشكلة معينة تسمى موضوع البحث ، بأتباع طريقة علمية منظمة تسمى منهج البحث ، بغية الوصول الى حلول ملائمة للعلاج او الى نتائج صالحة للتعميم على المسائل او المشكلات المماثلة تسمى نتائج البحث) [١١].

وقد اشترطت تعليمات الترقية العلمية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في البحوث المقدمة مجموعة من الشروط تتمثل بما يأتي :

١- أن تكون البحوث في مجال التخصص العام أو الدقيق للترقية الى مرتبة مدرس واثنان منها في مجال التخصص الدقيق للترقية الى مرتبة أستاذ المساعد وجميعها في مجال التخصص الدقيق للترقية الى مرتبة أستاذ.

٢- أن تكون البحوث منشورة أو مقبولة للنشر، وممكن أن يكون احداها مقبول للنشر .

٣- أن تكون غير مقدمة في ترقية علمية سابقة .

٤- أن تكون غير مستلة من رسائل الدبلوم العالي او الماجستير او اطاريح الدكتوراه لطالب الترقية او المشاركين له .

٥- أن تكون منشورة في مجال اختصاص المجلة العلمية نفسها اذا كان البحث منشوراً .

٦- أن تكون البحوث منجزة خلال المدة الزمنية للمرتبة العلمية الحالية لطالب الترقية .[١٢]

وقد تطلبت التعليمات عددًا خاصا من البحوث العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية (الباحثون) العاملون في مراكز البحوث العلمية المرتبطة بالجامعة اذا اشترطت أن يقدموا بحثين إضافيين على ما هو مطلوب من اقرانهم التدريسيين في الكليات لكل مرتبة وحسب متطلبات تلك الترقية ، بمعنى إذا كان المطلوب ممن يترقى الى مرتبة مدرس هو بحثين قيمين على الأقل فيكون المطلوب من الباحث في مراكز البحث العلمي هو اربعة بحوث واذا كان المطلوب ممن يترقى الى مرتبة أستاذ

مساعد هو ثلاثة بحوث قيمة فيكون المطلوب من الباحث في مراكز البحث العلمي هو خمسة بحوث، واذا كان المطلوب ممن يترقى الى مرتبة الاستاذ هو ثلاثة بحوث علمية اصيلة بأغلبية التقييمات فيكون المطلوب من الباحث في المراكز المذكورة هو خمسة بحوث بالضوابط نفسها[١٣].

والعلة من اشتراط عدد خاص من البحوث العلمية المقدمة للترقية من قبل الباحثين في مراكز البحوث العلمية هو لتحقيق التوازن بين المكونين في كل جامعة وهما التدريسيون في الكليات والتدريسيون (الباحثون) في مراكز البحوث العلمية لأن كل منهما له دوره والتزاماته التي يجب عليه القيام بها ، وكذلك طبيعة العمل تحتم ذلك الأمر ، غير ان تعليمات الترقيات العلمية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في ديباجة المادة (٢٧) قد اشترطت من الباحث في مراكز البحوث العلمية ان يمارس التدريس خلال مدة لا تقل عن سنة وبما لا تقل عن ست ساعات أسبوعيا ، ويعد هذا محل نظر لكونه يتنافى مع الغاية المقصودة من اشتراط عدد خاص من البحوث المقدمة للترقية العلمية من الباحثين العاملين في مراكز البحوث العلمية ،فأذا كان القصد من اشتراط العدد هو لتحقيق الموائمة بين مكوني الجامعة فيكون من الإجحاف هو اشتراط ممارسة التدريس من قبل باحثي المراكز وتأسيساً على هذا يكون من الأفضل إلغاء هذه الفقرة وهي اشتراط التدريس من نص المادة (٢٧) الواردة في تعليمات الترقيات العلمية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .

ثانيا : المدة القانونية اللازمة :

فيما يخص المدة القانونية اللازمة للترقية العلمية فهذه المدة تختلف حسب الترقية العلمية المراد الحصول عليها ، فبالنسبة للمدرس المساعد الذي يرقى الى مرتبة مدرس فيجب ان يكون قد شغل مرتبة مدرس مساعد في إحدى الجامعات العراقية مدة لا تقل عن ٣ سنوات وحصل خلال هذه المدة معدل (٧٠%)(٤٦نقطة من الجدول الأول و٢٤نقطة من الجدول الثاني) على الأقل . كما إن المدرس الذي يريد الترقية الى مرتبة أستاذ مساعد فيجب ان يكون قد شغل مرتبة مدرس في إحدى الجامعات مدة (٤) سنوات في الأقل وقد حصل على معدل (٨٠%) (٥٢ نقطة في الجدول الأول و٢٨ نقطة من الجدول الثاني) .

أما التدريسي الذي يروم الترقية من مرتبة أستاذ مساعد الى أستاذ فيجب أن يكون قد أمضى (٦) سنوات في الأقل بمرتبة أستاذ مساعد وكان قد حصل على معدل (٩٠%) (٥٩ نقطة من الجدول الأول و ٣١ نقطة من الجدول الثاني).

وللتدريسي التقديم على الترقية العلمية الى مرتبة أستاذ مساعد أو أستاذ قبل سنة من تاريخ استيفاء شرط المدد القانونية .[١٥]

والهدف من وضع هذه المدة القانونية هو لاكتساب التدريسي المزيد من الخبرة وان يكون مؤهلاً للمرتبة العلمية الجديدة .

ثالثا: تحقق نصاب الدرجات

(نقاط الجداول الأول والثاني الملحقة بتعليمات الترقيات العلمية)

كما بينا سالفا بأن التعليمات قد اشترطت عدد من الشروط ومن ضمن هذه الشروط هو أن يحقق التدريسي نصاب النقاط المدرجة في الجدول الأول والثاني الملحقة بتعليمات الترقيات العلمية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (١٦٧) لسنة ٢٠١٧ فقد تطلبت ممن يرغب في الترقية من مرتبة مدرس مساعد الى مدرس تجميع (٤٦ نقطة من الجدول الأول و٢٤ نقطة من الجدول الثاني) أما بالنسبة للترقية من مدرس الى أستاذ مساعد فقد اشترطت استحصال (٥٢ نقطة من الجدول الأول و٢٨ نقطة من الجدول الثاني) .

وفيما يخص الترقية من أستاذ مساعد الى أستاذ فقد اشترطت التعليمات تحقيق (٥٩نقطة من الجدول الاول و ٣١ نقطة من الجدول الثاني) .

ويلاحظ انه لا توجد أي مشكلة بالنسبة لتحقيق نصاب الدرجات أو النقاط في الجدول الأول لدى الباحثين في مراكز البحوث العلمية لكون التعليمات قد أضافت بحثين لكل مرتبة علمية وحسب كل ما هو مطلوب من أقرانهم التدريسيين في الكليات ، إذن هذا العدد أي عدد البحوث العلمية يكفي لتحقيق نصاب النقاط المدرجة في الجدول الأول بالنسبة للباحثين في مراكز البحوث العلمية . أما الجدول الثاني عند تطبيقه على الباحثين في مراكز البحوث العلمية فتوجد عليه عدة مآخذ فمثلا قد أدرجت التعليمات نقاط في مقابل العضوية في اللجان الامتحانية في كونها مقتصرة على الكليات فقط ، ومن ثم ستضيق دائرة تحقيق النقاط المطلوبة في الجدول .

كذلك المشاركة في الأشراف على طلبة الماجستير أو الدكتوراه خارج العراق ، فيكون من الأفضل الغاء شرط خارج العراق لكي يتمكن الجميع من الاستفادة من هذه الفقرة والحصول على النقاط الموضوعة في مقابلها ، ومن أهم المستفيدين سيكون هم الباحثون في مراكز البحوث العلمية لكون موضوع الأشراف على الرسائل والأطاريح الجامعية ذي ارتباط وثيق بالبحث العلمي والذي يشكل جوهر عمل الباحثين في مراكز البحوث العلمية، والمسألة الأخيرة التي يجب مناقشتها في هذا الإطار هي فقرة (بحث منشور في مؤتمر علمي) والتي وضعت التعليمات مقابلها عدداً من النقاط ، فهذه المسألة غالباً ما تكون محل اجتهاد على الرغم من وضوح النص الذي لا يقبل التفسير أو الاجتهاد الشخصي، بالإضافة الى ذلك قد أردفت التعليمات في نص سابق على الجدول توضيحاً للمقصود ببحث منشور في مؤتمر علمي ، فقد نصت المادة (٧١) من البند رابعاً على (يجوز قبول بحث واحد ملقى في مؤتمر علمي دوري لأغراض الترقية العلمية إذا كان منشوراً بأكمله ضمن وقائع المؤتمر او في المجلات العلمية المعتمدة ولا تقبل خلاصته لأغراض الترقية)،

فالنص هنا واضح لكونه اشترط ان يكون البحث منشوراً بشكل كامل سواء أكان ذلك ضمن وقائع المؤتمر أو أفرد عدداً خاصاً من مجلة علمية معينة لغرض نشر بحوث ذلك المؤتمر، ولم تشترط التعليمات ان يكون المؤتمر ذو علاقة بتخصص الباحث أو البحث المشارك ، واذا كان هناك تفسير فيجب ان يكون هذا التفسير دائماً لصالح طالب الترقية وليس ضده ، بمعنى يجب ان يكون التفسير لجلاء الغموض وليس لتقييد النص لأن أي تقييد ليس له أساس في النص يكون باطلاً ، فالتعليمات تفسرها جهتين اما الدائرة التي أصدرتها او الجهة الرئاسية الأعلى منها ، وعلى هذا الأساس لا يقبل أي تفسير آخر كبعض التفسيرات او الاجتهادات الشخصية وكذلك يجوز الاخذ بتفسير القضاء عندما تعرض عليه خصومه وتفسير التعليمات وقتها يكون عند اصدار قراره .

الفرع الثاني/ الإجراءات القانونية للترقية العلمية

تبدأ الإجراءات القانونية للترقية العلمية من خلال تقديم عضو الهيئة التدريسية طلباً تحريرياً للترقية العلمية الى رئيس القسم المختص او رئيس الفرع في الكلية التي لا يوجد فيها أقسام وذلك من تاريخ إكماله المدة المطلوبة للترقية العلمية ، مرفقاً به نسخة من كل بحث من بحوثه او مؤلفاته العلمية وقرص مدمج يحتوي على البحوث والمؤلفات بصيغة (bdf) مع نسخة واحدة من نشاطاته المصادق عليها من اللجنة العلمية في القسم العلمي وبعدها يحيل رئيس القسم او الفرع الطلب مرفقاً معه البحوث او المؤلفات واقرار اللجنة العلمية بخصوص الاقتباس والتخصص العام والدقيق الى لجنة الترقيات في الكلية او المعهد خلال سبعة ايام من تاريخ تقديم الطلب بعدها يتم تدقيق طلب الترقية من قبل لجنة الترقيات العلمية في الكلية فإن وجدته غير مستوفً للشروط يبلغ رئيس القسم او الفرع بذلك خلال مدة لا تزيد عن سبعة ايام من تاريخ احالة الطلب اليها ، اما اذا وجدته مستوفياً للشروط فتحيل خلال تلك المدة البحوث والمؤلفات بكتب بسرية الى ثلاثة خبراء باختصاص طالب الترقية ومن ذوي الخبرة وبمرتبة علمية اعلى من مرتبة طالب الترقية في حالة اذا كانت الترقية الى مرتبة مدرس او استاذ مساعد على ان لا يكون بينهم من أشرف على طالب الترقية ويتم الاستعانة بخبراء من الجامعات العراقية الاخرى في حالة عدم توافر اختصاص طالب الترقية في جامعته ، على ان يقدم الخبراء تقييمهم العلمي خلال ٣٠ يوم من تاريخ وصول البحوث او المؤلفات اليهم ، فإذا انقضت المدة المذكورة دون ورود الاجابة ترسل البحوث والمؤلفات الى خبراء آخرين بالمواصفات ذاتها والمدة ذاتها ، باستثناء الترقية الى مرتبة الاستاذية يتم ارسال البحوث والمؤلفات من قبل لجنة الترقيات المركزية في جامعته الى ثلاثة خبراء يكون احدهم من خارج العراق وعند استكمال عملية التدقيق تحيل لجنة الترقيات معاملة الترقية الى مجلس الكلية وخلال سبعة ايام مشفوعة بتوصياتها في الترقية ويقدم مقرر اللجنة ملخصاً عن معاملة الترقية الى

رئيس اللجنة ويقوم مجلس الكلية برفع التوصية بالترقية في مدة أقصاها ١٥ يوم الى لجنة الترقيات المركزية في الجامعة .[١٦]

والملاحظ في ما سبق ذكره إن تعليمات الترقيات العلمية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي قد نصت على تشكيل لجان ترقيات وقصرتها على الكليات فقط ، بمعنى ان اي تدريسي في اي تشكيل من تشكيلات الجامعة يرغب في ترويج معاملة الترقية العلمية يتم من خلال لجنة الترقيات الموجودة في الكلية ، فالباحثين في مراكز البحوث العلمية سيتم ترويج معاملة ترقياتهم من قبل هذه اللجان وذلك لعدم وجود لجان للترقيات في مراكز البحوث العلمية ، بينما نجد ان قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة (١٩٨٨) قد نص في الفقرة (١) من المادة (١٠) على ما يلي : (للجامعة والكلية ومراكز البحث العلمي والمعاهد العليا المرتبطة بالجامعة الشخصية المعنوية والاستقلال الإداري والمالي والأهلية القانونية اللازمة لتحقيق أهدافها)

وهذا يعني ان هذا القانون قد منح لمراكز البحث العلمي الشخصية المعنوية [١٧] ، ومن ثم لابد من توافر جميع العناصر المكونة للشخصية المعنوية بها ، لكن المتمعن بواقع المراكز يلاحظ توفر بعض عناصر الشخصية المعنوية دون غيرها بمعنى ان شخصيتها المعنوية الممنوحة لها بنص القانون منقوصة غير متكاملة الأركان ، ومن مقدمة هذه العناصر التي تفتقر لها هي (استقلالها في ذاتها ، استقلالها المالي والإداري) .

وبناء على ما سبق ندعو الى ضرورة توفير العناصر اللازمة لاستكمال جميع ملامح الشخصية المعنوية لمراكز البحث العلمي لكي تظهر بالصورة الكاملة التي رسمتها النصوص القانونية ، ومن اهم الثمار التي ستجنى من وجود شخصية معنوية لمراكز البحث العلمي على ارض الواقع هي وجود لجنة ترقيات علمية مستقلة تختص ترويج ومتابعة معاملات الترقية الخاصة بالباحثين في مراكز البحث العلمي ، فضلاً عن ما تقدم نلاحظ ان بعض لجان الترقيات تقوم بأرسال بحوث ومؤلفات طالب الترقية الى خبراء من جامعات اخرى غير جامعته على الرغم من توفر تخصص طالب الترقية داخل جامعته ويعد هذا خلافاً لنص البند اولاً من المادة (١٣) من تعليمات الترقيات العلمية .

الخاتمة

١- لابد من وجود نظام للترقيات يقوم على أسس موضوعية عادلة يطمئن إليها التدريسيون في الجامعات ويُرسي القواعد لفكرة الحماية والضمان في المسلك الوظيفي لهم .

٢- إن العامل المحدد لأثر الترقية العلمية في الرضا الوظيفي للتدريسي متوقف على طموحه وتوقعاته عن فرص الترقية ، فكلما كان الطموح أو توقعات الترقية لديه اكبر مما هو متوفر فعلاً ، فكلما قل رضاه عن العمل ، وكلما كان طموح الترقية لديه اقل مما هو متاح فعلاً كلما زاد رضاه الوظيفي .

٣- قد تتطلب التعليمات عددا خاصا من البحوث العلمية من الباحثين العاملين في مراكز البحوث العلمية المرتبطة بالجامعة اذا اشترطت ان يقدموا بحثين إضافيين على ما هو مطلوب من اقرانهم التدريسيين في الكليات لكل مرتبة وحسب متطلبات تلك الترقية والعلة من اشتراط عدد خاص من البحوث العلمية المقدمة للترقية من قبل الباحثين في مراكز البحوث العلمية هو لتحقيق التوازن بين المكونين في كل جامعة وهما التدريسيون في الكليات والتدريسيون الباحثون في مراكز البحوث العلمية.

٤- إن تعليمات الترقيات العلمية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في ديباجة المادة (٢٧) قد اشترطت من الباحث في مراكز البحوث العلمية أن يمارس التدريس خلال مدة لا تقل عن سنة وبما لا تقل عن ست ساعات إسبوعيا ، ويعد هذا محل نظر لكونه يتنافى مع الغاية المقصودة من اشتراط عدد خاص من البحوث المقدمة للترقية العلمية من الباحثين العاملين في مراكز البحوث العلمية وتأسيساً على هذا يكون من الأفضل إلغاء هذه الفقرة وهي (اشتراط التدريس من نص المادة (٢٧) الواردة في تعليمات الترقيات العلمية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .

٥- الهدف من وضع هذه المدد القانونية هو لاكتساب التدريسي المزيد من الخبرة وان يكون مؤهلاً للمرتبة العلمية الجديدة .

٦- في إطار تحقيق نصاب الدرجات لاحظنا انه لا توجد أي مشكلة بالنسبة لتحقيق نصاب الدرجات أو النقاط في الجدول الأول لدى الباحثين في مراكز البحوث العلمية لكون التعليمات قد أضافت بحثين لكل مرتبة علمية وحسب كل ما هو مطلوب من اقرانهم التدريسيين في الكليات .

٧- أما الجدول الثاني عند تطبيقه على الباحثين في مراكز البحوث العلمية فتوجد عليه عدة مآخذ :

أ- فمثلا قد أدرجت التعليمات نقاط في مقابل العضوية في اللجان الامتحانية في كونها مقتصرة على الكليات فقط ، ومن ثم ستضيق دائرة تحقيق النقاط المطلوبة في الجدول .

ب- كذلك المشاركة في الأشراف على طلبة الماجستير أو الدكتوراه خارج العراق ، فيكون من الأفضل إلغاء شرط خارج العراق لكي يتمكن الجميع من الاستفادة من هذه الفقرة والحصول على النقاط الموضوعة في مقابلها

ومن أهم المستفيدين سيكون هم الباحثون في مراكز البحوث العلمية لكون موضوع الأشراف على الرسائل والأطاريح الجامعية ذي ارتباط وثيق بالبحث العلمي والذي يشكل جوهر عمل الباحثين في مراكز البحوث العلمية.

ج- والمسألة الأخيرة التي يجب مناقشتها في هذا الإطار هي فقرة (بحث منشور في مؤتمر علمي) والتي وضعت التعليمات مقابلها عدداً من النقاط ، فهذه المسألة غالباً ما تكون محل اجتهاد على الرغم من وضوح النص الذي لا يقبل التفسير أو الاجتهاد الشخصي وعلى ذلك فأن اي اجتهاد يكون في مقابل النص يعد باطلاً.

٨- ان تعليمات الترقيات العلمية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي قد نصت على تشكيل لجان ترقيات وقصرها على الكليات فقط ، بمعنى ان اي تدريسي في اي تشكيل من تشكيلات الجامعة يرغب في ترويج معاملة الترقية العلمية يتم من خلال لجنة الترقيات الموجودة في الكلية.

٩- لابد من تخصيص لجان ترقيات خاصة بمراكز البحوث العلمية شأنها شأن الكليات لكون الأساس القانوني لذلك متوفر وهو اعتراف القانون بالشخصية المعنوية لمراكز البحوث العلمية بيد أن ذلك يتطلب استكمال ملامح تلك الشخصية ومن ثم قطف ثمار ذلك.

الهوامش

(١) شريف يوسف خاطر ، الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، الطبعة الثانية ، ٢٠٠٩ ، ص ١٤٧.

(٢)علي خطار شطناوي ، دراسات في الوظيفة العامة ، مطبعة الجامعة الاردنية ، عمان ، ١٩٩٨ ، ص ١٢٧.

(٣) علي محمد بدير ، عصام عبد الوهاب البرزنجي ، مهدي ياسين السلامي ، مبادئ واحكام القانون الأداري ، شركة العاتك لصناعة الكتاب ، القاهرة ، الطبعة الرابعة ، ٢٠٠٩ ، ص ٣٣٧.

(٤) بوديسة وردية ، الترقية وعلاقتها بالرضا المهني لدى الاساتذة ، مجلة مجتمع تربية عمل ، العدد ٢ ، ٢٠١٦ ،ص ٣٩ .

(٥) شنكار جمال تاج الدين ، كاوه علي خورشيد ، أثر العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية لأساتذة جامعة صلاح الدين ، مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية ، العدد الاول ،٢٠١٣ ، ص١١٠.

(٦) بلعرابي عبد الكريم ، نظام الترقية في الوظيفة العمومية ، مجلة دراسات في الوظيفة العامة ص ٣٣ و ص ٣٤.

(٧) حسين خليل مطر ، التنظيم القانوني لمراكز البحث العلمي في العراق ، مجلة دراسات البصرة، مركزدراسات البصرة والخليج العربي والخليج العربي، جامعة البصرة ، العدد (٣٦) ،٢٠٢٠ ، ص ٣١٥.

(٨) رجاء وحيد دويدري ، البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته الفعلية ، دار الفكر ، دمشق ، ط ١، ٢٠٠٠، ص ٦٨.

(٩) دليل المكاتب الاستشارية والمراكز والوحدات البحثية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، دائرة البحث والتطوير ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، ٢٠١١، ص ١٩ .

(١٠) عبد القادر الشيخلي ، قواعد البحث القانوني ، دار الثقافة ، الأردن ، ٢٠١٠ ، ص ١٨ .

(١١) عبد الفتاح خضر ، أزمة البحث العلمي في العالم العربي ، سلسلة دراسات تصدر عن مكتب الحجيلان للمحاماة والاستشارات القانونية ، الرياض ، ط ٣ ، ١٩٩٢ ، ص ١٧.

(١٢) المادة (٥) من تعليمات الترقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (١٦٧) لسنة (٢٠١٧) .

(١٣) المادة (١) و(٢) و(٣) و(٢٧) من تعليمات الترقيات العلمية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .

(١٤)انظر المواد (١) الفقرة (ثانياً) والمادة (٢٢) اولاً والمادة (٣) اولاً من تعليمات الترقيات العلمية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .

(١٥) انظر المادة (٤) من تعليمات الترقيات العلمية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .

(١٦) انظر المادة (١٢) (١٣) من تعليمات الترقيات العلمية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .

(١٧) تعرف الشخصية المعنوية بأنها مجموعة من الاشخاص تستهدف تحقيق غرض مشترك ، او مجموعة من الاموال تخصص لغرض معين ، ويعترف القانون لهذه المجموعة القانونية المقررة للأفراد فتصبح أهلاً لاكتساب الحقوق والالتزامات وينظر اليها ككتلة مجردة عن الاشخاص الطبيعيين و العناصر المالية المكونة لها ، ويترتب على هذا الاعتراف بالشخصية المعنوية هو وجود شخص قانوني جديد واستقلال الشخص المعنوي في ذاته واستقلاله المالي ومسؤولياته ومشاركة للدولة في جزء من نشاطها واستقلال موظفيه عن موظفي الدولة من خلال نظام خاص بهم ،انظر : مازن راضي ليلو ، القانون الاداري ، منشورات الاكاديمية العربية في الدنمارك ،٢٠٠٨ ، ص٢٦ ، علي محمد بدير ، عصام عبد الوهاب البرزنجي ، مهدي ياسين السلامي ،مصدر سابق ص ٩١ و ص ٩٢ .

المصادر

أولا: الكتب

١. رجاء وحيد دويدري ، البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته الفعلية ، دار الفكر ، دمشق ، ط ١،٢٠٠٠

٢. شريف يوسف خاطر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة ، الطبعة الثانية ، ٢٠٠٩ .

٣. عبد الفتاح خضر، أزمة البحث العلمي في العالم العربي ، سلسلة دراسات تصدر عن مكتب الحجيلان للمحاماة والاستشارات القانونية ، الرياض ، ط ٣ ، ١٩٩٢ .

٤. القادر الشيخلي ، قواعد البحث القانوني ، دار الثقافة ، الأردن ، ٢٠١٠ .

٥. علي خطار شطناوي، دراسات في الوظيفة العامة، مطبعة الجامعة الاردنية،عمان ، ١٩٩٨ .

٦. علي محمد بدير ، عصام عبد الوهاب البرزنجي ، مهدي ياسين السلامي ، مبادئ واحكام القانون الأداري ، شركة العاتك لصناعة الكتاب ، القاهرة ، الطبعة الرابعة ، ٢٠٠٩ .

٧. مازن راضي ليلو ، القانون الاداري ، منشورات الاكاديمية العربية في الدنمارك ،٢٠٠٨ .

ثانيا : البحوث والدراسات

١. بلعرابي عبد الكريم ، نظام الترقية في الوظيفة العمومية ، مجلة دراسات في الوظيفة العامة .

٢. بوديسة وردية ،الترقية وعلاقتها بالرضا المهني لدى الاساتذة ، مجلة مجتمع تربية عمل، العدد ٢، ٢٠١٦ .

٣. حسين خليل مطر ، التنظيم القانوني لمراكز البحث العلمي في العراق ، مجلة دراسات البصرة، مركز دراسات البصرة والخليج العربي والخليج العربي، جامعة البصرة ، العدد (٣٦) ، ٢٠٢٠ .

٤. دليل المكاتب الاستشارية والمراكز والوحدات البحثية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، دائرة البحث والتطوير ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، ٢٠١١ .

٥. شنكار جمال تاج الدين ، كاوه علي خورشيد ، أثر العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية لأساتذة جامعة صلاح الدين ، مجلة جامعة كركوك للعلوم الأدارية والاقتصادية ، ٢٠١٩.

ثالثا : الدساتير والقوانين

١. قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة (١٩٨٨).

٢. نظام مراكز البحث العلمي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (١) لسنة (١٩٩٥) .

٣. دستور العراق لسنة (٢٠٠٥) .

٤. تعليمات الترقيات العلمية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (١٦٧) لسنة (٢٠١٧) .