



The Legal System for The Promotion of University Faculty Members in Libya: A Critical Analytical Look

Saad khalifa Alabbar

*Corresponding author:

Saadkhhh@yahoo.fr

Islamic Sharia, Benghazi
University, Benghazi, Libya.

Received:

25 March 2025

Accepted:

26 April 2025

Publish online:

30 June 2025

Abstract: This is a critical analytical study of the legal system for the promotion of faculty members in Libyan universities. It examines both the texts and the practical reality, by presenting the general foundations of their promotion system, according to a research plan based on three chapters. The first presents the nature and characteristics of the promotion of university faculty members. The second is devoted to examining the procedural processing of promotion requests. The third addresses the conditions and requirements for applying for promotion and processing them. The research concludes that the entire legal system for the promotion of university faculty members must be reviewed. It must also adopt an electronic submission system when requesting promotion. It must also reconsider the composition of the Faculty Affairs Committee, encourage publication in university journals, adopt a points system in evaluating research, and create a suitable research environment in Libyan universities.

Keywords: Promotion - University Faculty Members - Faculty Affairs Committee - Promotion Application - Promotion Procedures.

النظام القانوني لترقية أعضاء هيئة التدريس الجامعي في ليبيا نظرة تحليلية نقدية
المستخلص: هذه دراسة تحليلية نقدية للنظام القانوني لترقية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية، تنظر للنصوص وللواقع العملي في الوقت نفسه، من خلال عرض الأسس العامة لنظام ترقيتهم، وفق خطة بحثية قامت على مطالب ثلاثة، عرض في أولها لماهية ترقية أعضاء هيئة التدريس الجامعي وخصائصها، وخصص الثاني للنظر في المعالجة الإجرائية لطلب الترقية، وثالثها لشروط ومتطلبات التقدم للترقية ومعالجتها، وقد خلص البحث إلى وجوب إعادة النظر في كل النظام القانوني لترقية أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وإصدار لائحة خاصة تنظم شؤونهم الوظيفية، مع اتباع نظام التقديم الإلكتروني عند طلب الترقية، وإعادة النظر في تركيبة لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس، وتشجيع النشر في مجلات الجامعة، واتباع نظام النقاط في تقييم البحوث، مع تطبيق إجراءات رادعة ضد من ترفض ترقيته لأسباب علمية، وتهيئة بيئة بحثية مناسبة بالجامعات الليبية.

الكلمات المفتاحية: ترقية - أعضاء هيئة التدريس الجامعي - لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس - طلب الترقية - إجراءات الترقية.



المقدمة:

يبدو نظام الترقيات لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات والمعاهد العليا في ليبيا متميزاً⁽¹⁾، ليس فقط عن أنظمة ترقية موظفي الدولة الليبية من مدنيين وعسكريين، بل أيضاً عن كثير من أنظمة ترقية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية، ويبدو أن أساسه قانون تنظيم الجامعة الليبية رقم 20 لسنة 1968م⁽²⁾، الذي حل محله القانون رقم 85 لسنة 1972م بتنظيم الجامعة، الصادر في أول يونيو من سنة 1972م⁽³⁾، وبدوره حل محله القانون رقم 37 لسنة 1977م بتنظيم الجامعات⁽⁴⁾، ثم ألغي، بعد أن ظل في التطبيق سنوات، وحلت محله لوائح ضببطت كل شئون أعضاء هيئة التدريس الوظيفية، بما فيها الترقية، وهذه اللوائح عابها في عمومها عدم الاستقرار التشريعي، حيث توالى عليها الإلغاء مرات عدة، وكانت كلها تصدر عن جهات إدارية عليا في الدولة، خاصة اللجنة الشعبية العامة، والتي كانت بمثابة رئاسة الوزراء، دون أن يرفق أي منها بمذكرات إيضاحية، ولا يسبق إصدارها عرض مشاريعها على الجامعات وكوادرها العلمية، وإنما عكفت عليها لجان، انغلقت على صياغة نصوصها، والتأق في اختيار ألفاظها، والعمل على سد ثغرات ما سبقها من لوائح أظهرها التطبيق، ولم يظهر فيها أي دور لنقابات أعضاء هيئة التدريس الجامعي في صياغة نصوصها، ولا الاعتراض، من خلال تعبيرها عن الطائفة التي تمثلها، على ما ورد بها من أحكام، ولا ما مسته من حقوقها.

ويجب بداية تقرير أن نظام ترقيات أعضاء هيئة التدريس الجامعي في ليبيا يعيبه كثير من الهنات، سيجري عرض بعض تفاصيلها في حينه لاحقاً، ولن يجدي في تقويمه عرض شيء من تجارب الغير في هذا المضمار والمقارنة بينه وبين نظامنا القانوني، لبيان أفضلها لنعمته، فنتخذ نموذجاً نتبعه، وننسخه في تشريعنا، ونصدره على أنه من بنات أفكارنا وجهد مفكرينا، فهذا المنهج في الصياغة القانونية ليس فقط غير محبذ، بل هو أسوأها، وهو دليل دامغ على الضحالة القانونية والعجز عن الإبداع، بل حتى عن مواجهة مشاكلنا، فكأننا بهذا نجعل من أنفسنا عالة على الغير، مع أنه قد لا يعنيه ما يحل بنا، في مواجهة ما يعرض لنا من إشكالات قانونية، لا هو يعلمها، ولا حتى خطر بباله وضع نصوص تعالجها، فقد وضع نصوصه لنفسه، ولعلاج ما يواجهه من إشكالات في بلده، وبما يتناسب ويتناغم مع نظامه القانوني وقواعده ومقاصده، ولا شيء من هذا يتوافق تماماً مع في منظومتنا القانونية.

ولأن هذه الدراسة تحليلية لا مقارنة، فإنها لن تطل برأسها على النظم المعاصرة لترقية أعضاء هيئة التدريس في غير ليبيا، ليس لأن هذا لا فائدة منه، ولكن لأن تحديد منهج المقارنة في ذاته يشكل صعوبة بالغة، إذ سنقارن مع أي تلك النظم، وقد ابتعد عنها النظام الليبي كلها، وتقرّد بانغلاقه على نفسه، وتشكيله للجان تضع مشاريع لوائح لأعضاء هيئة التدريس، ما أصدرته تالياً هو مجرد تعديل لسابقه وتحوير له، دون أن يرفق ذلك بمذكرات

¹ - ويجدر التنبيه هنا إلى أن التميز لا يعني الجودة، ولا تتراد به، هو فقط يقصد به الاختلاف وعدم التماثل لا غير، بعيداً عن تقييمه بأنه الأفضل أو الأسوأ.

² - منشور في الجريدة الرسمية، السنة السادسة، العدد 14.

³ - منشور في الجريدة الرسمية، السنة العاشرة، العدد 38.

⁴ - منشور في الجريدة الرسمية، السنة الخامسة عشرة، العدد 39.

إيضاحية، ولا عرض للأعمال التحضيرية.

وعلى هذا فالعرض هنا سيكون للأسس العامة لنظام ترقية أعضاء هيئة التدريس، دونة تتبع تطورها التاريخي، ولا الجري وراء التفاصيل الجزئية والتطبيقات الواقعية، مع النظر دائما بعين الواقع لا حرفية النص، وهذا اقتضى منها تقسيم هذا البحث إلى مطالب، عرض في أولها بالبيان لماهية ترقية أعضاء هيئة التدريس وخصائصها، وخصص ثانيها للنظر في المعالجة الإجرائية لطلب الترقية عبر استعراض التنظيم التشريعي لإجراءات الترقية، وثالثها لعرض متطلبات التقدم للترقية وتقييمها، وذلك كما يلي:

المطلب الأول

ماهية ترقية أعضاء هيئة التدريس الجامعي وخصائصها

أولاً- ماهية الترقية:

الترقية لغة⁽¹⁾ تعني الصعود والارتقاء، واستعمالها بمعنى رفع شخص من مرتبة وظيفية إلى مرتبة أعلى منها هو استعمال معاصر للفظ، ولفظ الترقية في الأصل مشتق من الفعل رَقِيَ، مشدد العين، ويعني صعد، ومنه قولهم: رَقِيَ فلان ترقية، إذا صعدَه ورُقِعَ درجته الوظيفية، وترقى في العلم إذا رَقِيَ فيه درجة درجة، وترقى فلان إذا ارتفع من درجة إلى درجة وظيفية أعلى، والترقية بهذا تعني التنقل من حال إلى حال، ومن هذا المعنى قوله تعالى: ﴿فَلْيَرْتَقُوا فِي الْأَسْبَابِ﴾⁽²⁾، أي "فليصعدوا في أبواب السماء وطرقها"⁽³⁾، وقوله تعالى: ﴿وَقِيلَ مَنْ رَاقٍ﴾⁽⁴⁾، قال ابن عباس رضي الله عنهما: "قيل من يرقى بروحه، أملائكة الرحمة أم ملائكة العذاب"، وعلى هذا فقول من راق يكون من كلام الملائكة⁽⁵⁾.

وفي الاصطلاح عرفت الترقية بتعريفات كثيرة، حاصلها أنها تتمثل في إسناد وظيفة للموظف أعلى من وظيفته، وهي تنطوي على زيادة في واجباته ومرتبه عادة⁽⁶⁾، وبعرض بعض تعريفاتها نتبين أن غايتها جمع خصائصها وبيان آثارها، لا تبين جوهرها وكنهها، ومن هذا تعريف البعض لها بأنها "شغل العامل وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية، ويترتب على الترقية زيادة في المزايا المادية والمعنوية للعامل، وزيادة في اختصاصاته الوظيفية"⁽⁷⁾، وعرفها آخر مع كثير من التفصيل والحشو والتزيد بأنها "رفع درجة الموظف إلى الدرجة التالية لدرجته مباشرة في الوحدة الإدارية التي يتبعها، وفي ذات المجموعة التي تدرج فيها وظيفته، وذلك بانتقال الموظف من درجته الوظيفية التي يشغلها إلى درجة وظيفية أعلى في السلم الوظيفي، وما يستتبع ذلك من تمتعه باختصاصات وصلاحيات أوسع، ومن ثم حصوله على درجة مالية أكبر"⁽⁸⁾.

¹ - لتبين معنى الترقية لغة يمكن النظر إلى الجوهري، إسماعيل بن حماد: الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، تحقيق: أحمد عبد الغفور عطار، ط4، دار العلم للملايين، بيروت، 1407هـ-1987م، ج6، ص2361، ابن منظور، محمد بن مكرم: لسان العرب، ط3، دار صادر، بيروت، 1414هـ، ج14، ص332، عمر، أحمد مختار عبد الحميد: معجم اللغة العربية المعاصرة، ط1، عالم الكتب، 1429هـ-2008م، ج2، ص931، المعجم الوسيط: أصدره مجمع اللغة العربية، ونشرته المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ج1، ص367، مرتضي الزبيدي، محمد بن محمد بن عبد الرزاق: تاج العروس من جواهر القاموس، تحقيق: مجموعة من المحققين، دار الهداية، الكويت، ج38، ص175.

² - سورة ص: الآية 10.

³ - ابن جرير الطبري، محمد: جامع البيان في تأويل القرآن، تحقيق: أحمد محمد شاكر، ط1، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1420هـ-2000م، ج21، ص156.

⁴ - سورة القيامة: الآية 27.

⁵ - ابن أبي حاتم، عبد الرحمن بن محمد التميمي: تفسير القرآن العظيم، تحقيق: أسعد محمد الطيب، ط3، مكتبة نزار مصطفى الباز، السعودية، 1419هـ، ج10، ص3388.

⁶ - عمر، أحمد مختار عبد الحميد: ج2، ص931.

⁷ - الطماوي، سليمان محمد: الوجيز في القضاء الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1973م، ص503.

⁸ - الحراري، محمد عبد الله: أصول القانون الإداري، ط6، المكتبة الجامعة، الزاوية، 2010م، ص433.

وعرفها البعض بأنها "منح من يستوفي الشروط من الموظفين الدرجة الأعلى من درجته مباشرة بقرار من السلطة المختصة، استنادا إلى الأقدمية أو الاختبار أو الاختيار"⁽¹⁾، وعرفت أيضا بحسب أثرها بأنها "الصعود في المركز القانوني للموظف من وظيفته إلى وظيفة أعلى درجة"⁽²⁾.

والترقية على صنوف وأنواع، بحسب ما تضاف إليه، فمنها مثلا الترقية العادية، أي ترقية الموظف وفق النمط العام، نظرا لكفاءته في عمله، والترقية بالاختيار أو الترقية الاستثنائية، وفيها يقع إعفاء الموظف من بعض شروطها أو اختصار مدتها، والترقية الشرفية، وذلك إذا جرى ترقية ضابط عسكري إلى رتبة أعلى بلا زيادة في الراتب⁽³⁾.

ومن هذا نتبين أن الترقية تجمع الخصائص الآتية:

- أنها لا تكون إلا لمن يشغل وظيفة عامة، فلا ترقية للعاملين لحساب أنفسهم أو في القطاع الخاص، وإن كان هذا لا يحول دون زيادة مزاياهم المالية، وفق العقود التي تحكم علاقتهم برب العمل، أو تبرعا منه إليهم.
 - جوهر الترقية هو الانتقال من درجة وظيفية إلى الدرجة الأعلى منها مباشرة.
 - يترتب على الترقية زيادة في المسؤوليات والاختصاصات⁽⁴⁾.
 - يترتب عليها أيضا زيادة في العائد المالي للموظف، ممثلا في المرتب وما يلحق به من مزايا مالية⁽⁵⁾.
- وهذا النظام يهدف إلى تحقيق جملة من الأغراض والآثار، تعود على الموظف، وقبله على الجهاز الإداري في الدولة، يمكن حصرها في:

- تشجيع الموظف وتحفيزه على بذل المزيد من العطاء والجهد، للفوز بالترقية، والوصول إلى أعلى درجات السلم الوظيفي، عبر مضاعفة أدائه، والسعي للرفع من كفاءته، مما ينعكس إيجابا على مستوى الأداء الوظيفي، ويضمن حسن سير المرفق العام، وتحقيق المصلحة العامة⁽⁶⁾.
- عدم إتاحة الفرصة للوصول إلى درجات وظيفية أعلى لغير أكفأ وأفضل الموظفين.
- تحسين المراكز والأوضاع الوظيفية والشخصية والاجتماعية للموظفين⁽⁷⁾، عبر تحقيق الموظف لمكاسب مالية نظير تربيته، مما يؤدي إلى تحسين مستواه المعيشي، ويكسبه مكانة اجتماعية، وأثرا طيبا في نفسه وبين أسرته، ويبعده عن استغلال وظيفته في تحقيق مآرب شخصية أو غير مشروعة⁽⁸⁾.
- تشجيع الموظف على الاستمرار في خدمته الوظيفية، واحتفاظ الجهاز الإداري بالخبرات والكفاءات، والتي أسهمت الدولة في إعدادها وتأهيلها وتدريبها، والحيلولة دون تسربها إلى القطاع الخاص، أو دفعها للهجرة خارج البلد، سعيا منها للحصول على مزايا مالية أفضل⁽⁹⁾.

¹ - الحلو، ماجد راغب: القانون الإداري الكويتي وقانون الخدمة المدنية الجديد، ط1، مطبعة ذات السلاسل، الكويت، 1980م، ص237-238.

² - عبد الوهاب، محمد رفعت: النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012م، ص418.

³ - عمر، أحمد مختار عبد الحميد: ج2، ص931.

⁴ - ولهذا أخذوا بهذا الاعتبار عرفها البعض بأنها "انتقال الموظف وصعوده سلم التدرج الإداري الوظيفي من درجته إلى درجة أعلى، وترتبط بمزايا مادية ومعنوية، وتتضمن سلطات واختصاصات أكثر أهمية". عفيفي، أيمن فتحي: الوجيز في قانون الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2016م، ص136.

⁵ - الذيب، جمال علي سالم: النظام القانوني لترقية الموظف العام في القانون الليبي، مجلة العلوم القانونية والشرعية، تصدر عن كلية القانون بجامعة المرقب، العدد 19، ديسمبر 2021م، ص130.

⁶ - طلبة، عبدالله، والأحمد، نجم: القانون الإداري، ط1، منشورات جامعة دمشق، ص110.

⁷ - الذيب: ص128.

⁸ - أبو جابر، جلوريا منير: النظام القانوني للترقية في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، قدمت لكلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، 2001م، ص35.

⁹ - الطببائي، عادل: الوسيط في قانون الخدمة المدنية الكويتي، كلية الحقوق، جامعة الكويت، ط3، ص216.

- تغطية العجز في العناصر البشرية في الوحدة الإدارية بعناصر من داخلها، محل من غادرها بالنقل أو الندب أو الوفاة أو التقاعد أو الاستقالة أو العجز، أو غير ذلك، مما يقلل من نفقات إعداد وتأهيل عناصر بديلة⁽¹⁾.
- تحقيق الاستقرار النفسي والوظيفي للموظف، مما يدفعه لتنمية قدراته وتطوير كفاءته، عبر انخراطه في برامج التدريب الذاتي والوظيفي، والتي تؤهله للتقدم إلى درجات وظيفية أعلى⁽²⁾.
- العمل على وضع الموظف المناسب فيما يناسبه من محل في الجهاز الإداري، بحيث يكون تولي الوظائف بحسب الخبرة والكفاءة والمهارة⁽³⁾.

ثانياً- خصائص ترقية أعضاء هيئة التدريس الجامعي:

إسقاطاً لما ظهر من مفهوم للترقية على النظام القانوني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، يمكن تقرير أن ترقية يراد بها نقل عضو هيئة التدريس من درجته العلمية وما يعادلها من درجة وظيفية إلى الدرجة التي تعلوها مباشرة، بناء على طلبه، بقرار من مجلس الجامعة، بعد موافقة لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس، ووفائه بمتطلبات الترقية من أعمال بحثية، ومضي الحد الأدنى للترقي.

ومن هذا يظهر أن ترقية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية تتميز عن كل أنظمة الترقية في القطاع العام بعدة خصائص، تتمثل في:

- 1- أنها لا تمنح إلا بناء على طلب من عضو هيئة التدريس، أي الموظف، مع أن هذا لا يشترط لكل موظفي الدولة، حتى من يعمل منهم في الجامعة في غير وظيفة التدريس الجامعي، وعلى هذا فعوضو هيئة التدريس هو من يحدد تاريخ استحقاقه للترقية، بعد استنفاد المدة الدنيا المحددة قانوناً للحصول على الترقية، ولهذا قد يظل سنوات مستكفاً عن التقدم للترقية، فيتقدم عليه في السلم الوظيفي من هو بعده فيه.
- 2- أنه يتوجب تقديم إنتاج علمي بمواصفات معينة يرفق بطلب للحصول عليها.
- 3- أنها يترتب عليها غيرها من الترقيات زيادة في الدخل، ولكنها بخلافها يترتب عليها بالضرورة تقليص في حجم العمل، مع أن الأصل في الترقيات في الدولة أنها تؤدي إلى زيادة المسؤوليات والسلطات، وبالتالي حجم العمل، لا تخفيضه، بالنظر لترقي الحاصل عليها في السلم الوظيفي، وصعوده لدرجة أعلى في مراتبه.
- 4- أنها لا تمنح من يحصل عليها أي مزايا من حيث تقلد المناصب الإدارية، فلا يحق له المطالبة بمنصب ما، لأن أساس تولي تلك المناصب ليس الدرجة العلمية، إلا من حيث كون بعض الأعمال يشترط في من يباشرها شرط عام، وهو بلوغ درجة علمية معينة، هي غالباً أستاذ مساعد فما فوق، لتولي رئاسة القسم العلمي، أو نيل عضوية لجنة الدراسات العليا، أو لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس، أو التدريس بمرحلة الماجستير، وبالتالي الإشراف على رسائلها ومناقشتها، أو درجة أستاذ مشارك للتدريس بمرحلة الدكتوراه والإشراف على أطروحاتها ومناقشتها، ومع هذا، فهذا كله شرط أهلية، وليس شرط استحقاق، فمن بلغ الدرجة المطلوبة صار أهلاً للقيام بذلك العمل، لكنه لا حق له فيه ليطالب به.
- 5- أنها وإن كانت لا تمنح المترقي مزايا إدارية، فإنها تفتح المجال أمامه للقيام بأعمال تدريسية معينة، وشغل مناصب بعينها، كالتدريس بالدراسات العليا والإشراف على الرسائل والأطروحات العلمية ومناقشتها، مما يترتب عليه ضمناً زيادة في الدخل، مع التأكيد على أنها تمنحه فقط أهلية للقيام بهذه الأعمال، ولكنها رغم هذا لا تراعي التراتبية في توليها، ولا تجعل منها حقاً للمترقي.

¹ - الذيب: ص 131.

² - نقلاً، ليلي: الترقيات في نظام الموظفين في لبنان، بيروت، 2005م، ص 54.

³ - الذيب: ص 131.

6- الترقية منفصلة تماما عن المهام الإدارية، حيث يحق للأدنى درجة رئاسة الأعلى درجة، ولو كان أستاذه، أو من أشرف على رسالته العلمية، دون أن يكون للأعلى أي حق في الاعتراض على هذا الوضع الغريب، والمخالف ليس فقط للنظم الإدارية الليبية، بل أيضا لنظم جامعات العالم، الذي يتأسس فيه الأدنى درجة والأقل خبرة الأعلى درجة والأكثر خبرة، ومثال هذا أن من حصل على درجة أستاذ مساعد يمكنه القفز لمنصب رئاسة القسم العلمي الذي ينتمي إليه، مع أن بعض أعضائه هم من تولوا التدريس عليه منذ سنوات في المرحلة الجامعية، وهم من تولوا الإشراف ومناقشة رسالته للمجستير، بل إن أحدهم هو أستاذه المشرف على تلك الرسالة، وهو بالتأكيد أعلى درجة منه، وقد تجاوز درجة الأستاذ المساعد عندما كان رئيس القسم هذا طالبا في دراسته العليا.

7- أنها محدودة الدرجات، حيث يمكن العبور إلى أعلاها، والتربع على قمته في زمن وجيز، فمن حصل على الدكتوراه يمكنه الوصول لدرجة الأستاذية في أحد عشر سنة، وربما أقل، إن حصل على درجة استثنائية، ثم يجلس بعد هذا بقية عمره الوظيفي منتظرا التقاعد، ولو احتسبنا هذا على الحد الأدنى لظهر لنا، أن هذا قد تخرج من المرحلة الجامعية، إن كانت كليته من كليات العلوم الإنسانية، وقد بلغ الثانية والعشرين من عمره، ليقضي بعد ذلك على الأكثر ثلاث سنوات في مرحلة الماجستير، ومثلها في الدكتوراه أو أزيد منها بقليل، ليترقى من درجة محاضر إلى أستاذ في أحد عشر عاما، وبهذا يكون قد بلغ درجة الأستاذية وهو لم يتجاوز الأربعين من عمره، ليقضي ثمان وعشرين سنة بعد ذلك دون أي تغيير في درجته العلمية، لأنه سيتقاعد في سن الثامنة والستين، وهذا الوضع لا يشجع على الرفع من الكفاءة التدريسية، بل إنه سيصيب عضو هيئة التدريس الجامعي بالإحباط، وهو يرى من هم قد ولجوا سلك التدريس الجامعي بعده بسنوات قد تساوا معه، بل ربما صاروا رؤساء إداريين له.

8- أنها لا علاقة لها بالنظام التقاعدي، فكل أعضاء هيئة التدريس، مع ملاحظة اختلاف السن رجالا وسنا، يتقاعدون على السن ذاتها، في حين أنه في كل الأنظمة المقارنة والأنظمة الليبية للتقاعد في الأعمال الضبطية، والتي تقوم على أسلوب القيادة، كالجيش والشرطة وكل ذوي الرتب، كلما ارتفعت الدرجة الوظيفية كلما ارتفعت سن التقاعد، لتتأغم ذلك مع الخبرة والمسؤوليات الإدارية، فالحاجة لقائد فرقة عسكرية ليست كالحاجة لجندي في الفرقة ذاتها، لا من حيث أهمية الوظيفة، ولا من حيث الخبرة العسكرية، ولا من حيث ما أنفق في إعداده للتأهل لهذا العمل، ولهذا فالقائد العسكري يظل فترة أطول في الخدمة من الجندي، وقد كان ينبغي تطبيق القاعدة نفسها على أعضاء هيئة التدريس، بحيث ترفع سن الخروج للتقاعد كلما ارتفعت الدرجة العلمية.

9- أنها ليست مبنية على تقدير كفاءة سنوي، كغيرها من الترقيات لكل موظفي الدولة، بحيث يجري تقييم أداء هذا المستخدم، وبيان مدى استحقاقه للترقية، أو حرمانه منها، إن كان تقدير كفاءته الوظيفية متدنيا، إذ لا تعرف الجامعات الليبية أي نظام لتقييم مدى الكفاءة التدريسية وغيرها من الأعمال الوظيفية المنوطة بعضو هيئة التدريس، إلا ما يعرف بالنظام التأديبي، والذي لا يلجأ إليه إلا نادرا، وعند ارتكاب مخالفة جنائية أو إدارية، وحتى هذا هو في الحقيقة نظام محدود الأثر، ومقيد بضوابط تبعده عن أن يصلح وسيلة لتقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، ويبدو لنا أن إغفال نظام التقييم الوظيفي مبرر، مع ما فيه من خلل، لأنه جاء متوافقا مع خلل أكبر منه، وهو جواز رئاسة الأدنى درجة لمن هو متربع على أعلاها.

ثالثا- تكييف ترقية أعضاء هيئة التدريس الجامعي:

الترقية تمر بإجراءات ومراحل متعددة، تستغرق بعضا من الوقت، يطول في أحيان، ويقصر في بعضها، وتتطلب من عضو هيئة التدريس نفسه التقدم لها بطلبها كتابة، فهل ذلك واجب عليه، أم أن الترقية حق له، يمكنه النكوص عن طلبه، ويتصرف

فيه بحسب ما يراه مناسباً له ولأحواله؟ وهل تكييف ترقية أعضاء هيئة التدريس الجامعي هو ذاته تكييف ترقية كل موظفي الدولة، أم أن لها تكييفاً تتميز به، لما تميزت به من خصائص تجعلها لا تتماثل مع ترقية بقية موظفي الدولة؟ أما ترقية موظفي الدولة، فقد رأى بعض رجال القانون الإداري، عند بيان أحقية الإدارة في ترقية موظفيها، ومدى اعتبار ذلك حقاً لهم، أن للإدارة سلطة تقديرية في ذلك، تتصرف فيها بحسب مقتضيات المصلحة العامة، وأنه ليس للموظف من حق فيها تجاه الإدارة، يلزمها بمنحها ترقية له كلما توافرت شروط استحقاقها، وحقه فقط ينحصر في التزام الإدارة بترقيته في حدود ما يقتضيه القانون، في حين رأى أغلبهم أنها حق للموظف، ولكنها ليست حقاً مكتسباً، إذ لا ينالها بمجرد مضي حدها الأدنى، وإنما بصور قرار من السلطة المختصة بذلك⁽¹⁾، وهذا التكييف روي أنه أقرب لتحقيق العدالة والإنصاف، وأكثر فائدة للموظف وجهة الإدارة معاً، لأن اعتبار الترقية حقاً له يجعله يشعر بالاستقرار والطمأنينة بحصوله على المزايا المالية الناتجة عنها، وأيضاً الشعور بالرغبة في الاستمرار في عمله، مما يبعث في نفسه وأسرته السكينة، ويؤدي إلى تزايد ولائه لجهة عمله⁽²⁾.

وبالعودة للتشريعات الليبية، فإن المادة 137 من قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م⁽³⁾، تواجهنا بما يفيد أن الترقية ليست حقاً للموظف، بنصها على أنه "لا تجوز ترقية الموظف إلا إلى وظيفة شاغرة، تلي الوظيفة التي كان يشغلها في ملاك الوحدة الإدارية التابع لها"، ولما كان شغل الوظائف الشاغرة مسألة جوازية، وكذلك أسلوب شغلها، إذ يمكن للإدارة شغلها بالترقية أو الندب أو الإعارة⁽⁴⁾، فهذا ينبغي عليه تقرير أنه لا حق للموظف في الترقية إلا إذا منحتها له الإدارة، وهذا الفهم لتكييف الترقية يؤازره الفقرة الأولى من المادة 138 من القانون ذاته بنصها على أنه "يشترط لترقية الموظف أن يكون قد أمضى المدة المقررة كحد أدنى للترقية، ولا يترتب على انقضاء الحد الأدنى أي التزام بالترقية"، وهذا يفيد أنه لا التزام على الإدارة بترقية الموظف، ولو أمضى المدة المقررة كحد أدنى للحصول عليها، ويفيد بمجموع النصين أن المشرع لم يلزم الإدارة بترقية الموظف، ولو توافرت شروط استحقاقه لها، وأن عليها فقط الالتزام بعدم مخالفة شروط وقواعد وإجراءات منح الترقية، كلما عَن لها ترقية أحد موظفيها، وأنه ليس له من حق في الاعتراض عليها إلا إذا أثبت تعسفها في ذلك أو إساءة استعمالها لسلطتها⁽⁵⁾.

وهذا التكييف للترقية بأنها ليست حقاً للموظف تتأغم فيه موقف المحكمة العليا مع موقف المشرع، فتواترت أحكامها على تقريره، منها ما قضت فيه بأن: "الأصل في الترقية أنها لا تعتبر حقاً للموظف، لأن القانون لا يوجب الترقية على الإدارة بطريقة الإلزام، وإنما ترك لها الترخّص في تعيين الوقت الذي تجريها فيه، حسبما تقتضيه المصلحة العامة، لأن ملاءمة الوقت الذي تُجرى فيه الترقية متروك لتقدير الإدارة، بما لا يعقب عليها فيه، مادام مسلكها خالياً من إساءة استعمال السلطة"⁽⁶⁾.

وقضت أيضاً في الاتجاه نفسه بأن "الترقية مما تترخص به جهة الإدارة، وليس للموظف إجبارها على ترقّيته، وليس له إلا المطالبة بالتعويض، إذا ما ثبت أن جهة الإدارة أساءت استعمال سلطتها في تخطيه وترقية من يليه في القدمة"⁽⁷⁾، وأنه

¹ - الشيخ، عصمت عبد الله: الطبعة القانونية لترقية الموظف العام بين الحق والواجب، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999م، ص 25.

² - الطماوي، سليمان محمد: الأسس العامة لنظم الترقية والترقية، مجلة العلوم الإدارية، تصدر عن المعهد الدولي للعلوم الإدارية، السنة السابعة، العدد الثالث، 1965م، ص 179.

³ - منشور في مدونة التشريعات: العدد السابع، السنة العاشرة، الصادر في 2010/05/18م.

⁴ - الذيب: ص 133.

⁵ - المصدر السابق: الموضع نفسه.

⁶ - طعن إداري رقم ق 8/7، 1964/6/5م، مجلة المحكمة العليا، السنة الأولى، العدد الأول، ص 23.

⁷ - طعن إداري رقم ق 10/5، صدر في 1964/5/4م، مجلة المحكمة العليا، السنة الأولى، العدد الأول، ص 12.

من المقرر أن الترقية ليست حقا، ولا فرضا لازما على جهة الإدارة أن تجربها لمجرد قضاء الحد الأدنى للترقية، وإنما هي سلطة تستعملها عندما ترى موجبا لذلك، وليس للقضاء الإداري غير الرقابة على ما تصدره السلطة الإدارية من قرارات في هذا الخصوص، عندما يطلب صاحب الشأن إلغائها، للانحراف في استعمال السلطة أو مخالفة القانون⁽¹⁾، وقضت أيضا "أن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أنه من المسلم به قانونا أن الترقية ليست حقا للموظف، وإنما هي مما تترخص فيه جهة الإدارة، وفقا لسلطتها التقديرية في اختيار وقت إجرائها ومقتضيات الصالح العام وحاجة العمل إلى ذلك، وليس للموظف إجبارها على ترقيته، وإن كان من حقه الطعن في قرارات الترقية التي تتم بالمخالفة للقانون، إذا كان من شأنها أن تُلحق به ضررا"⁽²⁾.

ورغم كل هذه الأحكام، فإنها لا يمكن إسقاطها على ترقية أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وتكييفها على أنها من سلطات الإدارة التقديرية، تترخص فيها متى ما رغبت في ذلك، فهذا فهم يدحضه جملة من الحجج، توجب القول بأن الترقية حق للموظف، الذي يشغل وظيفة عضو هيئة تدريس، وليست واجبا عليه، ولا هي من إطلاقا الإدارة وسلطتها التقديرية، وهذا التكييف سينعكس على مجمل إجراءات الترقية، وتتمثل هذه الحجج في:

1- الترقية حق لعضو هيئة التدريس، وليست واجبة عليه، فله أن يتصرف فيها كما يشاء، فيطلبها أو يغض طرفه عن طلبها، لأن حجة المحكمة العليا في تقرير أنها ليست حقا للموظف أن جهة الإدارة هي من تحدد وقتها، يناقضها أن عضو هيئة التدريس الجامعي هو من يحدد وقت ترقيته، بعد توافر شروط استحقاقه لها.

2- أن ترقية الموظف العام كأصل، ليست واجبة على الإدارة، لاشتراط توافر وظيفة شاغرة في الملاك الوظيفي للوحدة التابع لها من ستجري ترقيته، والإدارة يمكنها شغلها بطريق النذب والنقل وما شابه، ولهذا لا ترقية إلا إلى وظيفة شاغرة، لأن مخالفة هذا سيصبح معه على رأس وظيفة واحدة موظفان أو أكثر، وهذا سيحدث خلا في تنظيم الوحدة الإدارية، وتداخل في السلطات والمسؤوليات ممن يشغلون الوظيفة ذاتها⁽³⁾، وهذا كله لا وجود له بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، لأنه لا سُلّم وظيفي ولا ملاك في وحدتهم الإدارية، حتى يتم اشتراط شغور الوظيفة لاستحقاق الترقية، كما أن ترقية أحدهم لن يترتب عليها تخطي غيره أو تقدمه عليه، طالما روعيت الشروط القانونية لاستحقاق الترقية فيه.

3- أنها لا تجري معالجتها، ولا يُشرع في أي من إجراءاتها، ولا يُنظر فيها إلا بعد تقديم عضو هيئة التدريس طلبا، يعلن فيه رغبته في نيلها، وعلى هذا فعدم تقديمه للطلب يعد إسقاطا منه ضمنا لحقه في الترقية، أو على الأقل تأجيلا له، رغم حلول موعد استحقاق الترقية، وتوافر شروط نيلها، وهذا يؤكد أن الترقية حق له لا للإدارة، إذ لو كانت حقا للإدارة ما أوقف نيله على طلب المستخدم.

4- أنها يترتب عليها مزايا لطالبيها -أو لنقل بصورة أدق أهلية- من تدريس في برامج الدراسات العليا وتخفيض في العبء الدراسي الأسبوعي، مع زيادة في المرتب نظير الترقية، وهذه كلها حقوق أو سلطات، والأصل أنه لا يجوز إجبار أحد على نيل حقه، ولا تملكه له، أو التمتع بالسلطة، أو حتى التقدم لطلب ذلك دون رضاه بذلك، ولا وقف ذلك على سلطة الإدارة التقديرية، وخاصة أن الجامعة التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس لن تضار من إحجامه عن طلب الترقية، لأنه سيستمر -إن لم يتقدم طالبا ترقيته- في عمله ذاته، ولساعات تدريسية أسبوعية أكثر، ولكن براتب شهري أقل.

¹- طعن إداري رقم ق86/42، حكم غير منشور، صدر في 10/01/1999م.

²- طعن إداري رقم ق96/41، حكم غير منشور، صدر في 21/09/1997م.

وفي نفس المعنى أنظر طعن إداري رقم ق45/42، حكم غير منشور، صدر في 22/03/1998م، وطعن إداري رقم ق7/9، صدر في 9/5/1964م، مجلة المحكمة العليا، السنة الأولى، العدد الثالث، ص7، وطعن إداري رقم ق13/32، صدر في 21/06/1987م، مجلة المحكمة العليا، السنة 25، العددان 1-2، ص49، وطعن إداري رقم ق9/29، صدر في 21/04/1985م، مجلة المحكمة العليا، السنة 22، العددان 3-4، ص38.

³- الذيب: ص136.

- وهذا التكيف للترقية بأنها حق لعضو هيئة التدريس وليست واجبا عليه، أو حقا لجهة الإدارة، يرتب نتائج أربعة، هي:
- 1- تعذر إجباره على طلبها، إذ لا يجوز قانونا عقابه على نكوصه عن طلبها، ولا مساءلته عن ذلك، ولا حتى اعتبار ذلك تقصيرا منه أو إهمالا منه في تأدية واجباته الوظيفية، ولا مؤشرا على تدني كفاءته التدريسية والوظيفية، فهذه مخالفات يستدعي العقاب عنها بوقف الترقية، التحقيق فيها وإثبات وقائع بعينها، ليس من ضمنها عدم تقديم طلب للترقية.
 - 2- لأنها حق شخصي، فإن عضو هيئة التدريس هو من يتحمل تكاليف الترقية، كما في رسوم نشر البحوث في مجلات علمية متخصصة، دون أن يحق له مطالبة الجامعة بدفعها بدلا عنه، ولا مطالبتها بترجيع ما أنفقه منها، وينسحب الأمر نفسه على رسوم المشاركة في المؤتمرات العلمية، ما لم يسبق ذلك بعلم الجامعة، وبتحملها لتلك النفقات، إن جرت المشاركة فيها باسمها، لا على أن الغاية منها التقدم ببحث فيها لاستثماره بعد ذلك في نيل الترقية، وإن كان لا تثريب على عضو هيئة التدريس في تقديمه لعمل علمي للترقية سبق أن شارك به في مؤتمر علمي، جرت تغطية تكاليفه المالية من الجامعة.
 - 3- لا إلزام على الجامعة ولا وزارة التعليم العالي بتقديم أي عون مالي أو إداري لعضو هيئة التدريس ليحصل به على الترقية، كعقد مؤتمرات أو ندوات علمية، يفسح له فيها المجال لتقديم أعمال بحثية، يتقدم بها لاحقا لنيل الترقية، أو توفير منافذ للنشر، من مجلات علمية، تنشر فيها تلك البحوث، فهذا وإن كان من واجبات الجامعات، كونها القيم على نشر العلم والمعرفة في الدولة، بل إنه من أهم مهامها تجاه العلم والمجتمع، إلا أنه لا وسيلة قانونية لإجبارها على القيام بذلك، إن قصرت فيه، أو امتنعت عنه، مما يعني أنها لا تفعله إلا تطوعا منها، وتبرعا منها لمستخدميها.
 - 4- لا يعني نشر الأعمال البحثية في مجلات علمية محكمة، أنها لن تخضع للتحكيم بعد التقدم بها لنيل الترقية، لا للشك في مصداقية التحكيم، وإنما لأن ذلك عمل جرى قبل التقدم بطلب الترقية، ولأنه لا تقييم للبحوث إلا وفق الإجراءات التي حددت في نظام الترقية الذي ينبغي على الجامعة السير على هده.

المطلب الثاني

التنظيم التشريعي لإجراءات الترقية

أولاً- نظم معالجة إجراءات الترقية:

نظمٌ ثلاثة اتبعت في هذا الصدد، وكانت معالجتها لمسألة الترقية إجرائيا تبعا لا أصلا، حيث جاءت ضمن إطار عام، تناول الشئون الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي كافة، ولم يتجه أي منها قصدا إلى الاقتصار على معالجة الترقية إجرائيا دون غيرها من شئونهم الوظيفية، وهذه النظم تمثلت في:

أولاً- إصدار لائحة خاصة بالشئون الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بكل وحدة إدارية أو بعضها: أي لائحة بكل كلية من كليات الجامعة، أو بعضها، تُسرد فيها إجراءات التقدم للترقية، وترسم فيها خطوات سيرها بدقة، وفي كل مراحل معالجتها، وبكل تفصيل، وهذا النهج سارت عليه بعض كليات جامعات طرابلس⁽¹⁾ وغريان⁽²⁾ والزاوية⁽³⁾.

ثانياً- إصدار لائحة عامة لكل جامعة بكل كلياتها: وهذا النهج سارت عليه جامعة سرت، وهي أقدم جامعة ليبية تصدر لائحة لشئون أعضاء هيئة التدريس الوظيفية، أسمتها "دليل إجراءات الأعمال الإدارية لأعضاء هيئة التدريس"، وذلك سنة

¹- ومنها مثلا دليل الإجراءات الإدارية لكلية الطب البشري، الصادر سنة 2021م.

https://uot.edu.ly/med/local/files/documents/1641320112_doc.pdf

²- ومنها مثلا دليل أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة لكلية المحاسبة بهذه الجامعة، الصادر سنة 2022م.

<https://gu.edu.ly/storage/media/cb80719c-7e0f-4862-b408-ec0ce06d01/> pdf/ دليل -أعضاء-هيئة-التدريس.

³- ومنها مثلا دليل أعضاء هيئة التدريس لكلية الآداب بهذه الجامعة، الصادر سنة 2020-2021م.

<https://zu.edu.ly/upload/image-1631479798059.pdf>

2012م⁽¹⁾، حددت في هذا الدليل كل الإجراءات المتطلبة للمعاملات المالية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس بها، وأرفق به نماذج لكل الإجراءات التي ينبغي التزمها عند القيام بإجراء إداري ما، من مباشرة للعمل وطلب للإجازة وترقية وغير ذلك، وعلى غرار جامعة سرت سارت جامعة الخمس في لائحة أسمتها "دليل إجراءات أعضاء هيئة التدريس"⁽²⁾، وجامعة سبها في دليلها الذي أصدرته لبيان إجراءات ترقية عضو هيئة التدريس، الذي صدر سنة 2018م⁽³⁾، وجامعة نالوت في دليل إجراءات أعضاء هيئة التدريس بها⁽⁴⁾.

ثالثاً- ترك الأمر دون لائحة تفصيلية والاكتفاء بالتشريع العام: وهذا الأسلوب اتبعته كثير من الجامعات الحديثة النشأة، مثل جامعات درنة وطبرق ومصراتة واجدابيا والزنتان، كما سارت عليه الأكاديمية الليبية وفروعها، وهو النهج الذي جرى العمل عليه في جامعة بنغازي منذ إنشائها، إلا محاولة لإصدار لائحة سنة 2018م، سرعان ما جرى وأدها، ففشلت، ويبدو أنها بعد ذلك نُسيبت.

ولتقييم هذه الأنظمة يبدو أن أسوأها في العمل وأقلها فائدة هو أولها، لأسباب أربعة، يمكن حصرها فيما يلي:

1- سيؤدي انتهاج هذا الأسلوب إلى كثرة اللوائح، إذ ينبغي أن يكون عددها بعدد كليات كل جامعة، وكلما استحدثت كلية كلما أطلت معها لائحة خاصة بأعضاء هيئة التدريس بها برأسها، وهذه الكثرة، وما سينتج عنها من إسهال تشريعي سيوقع - لا محالة- في تناقض واختلاف في الأحكام، ليس بين اللوائح في كليات الجامعة نفسها في التعامل مع أعضاء هيئة تدريس يُفترض أن يلقوا ذات القدر من المساواة في التعامل، بل إن التناقض والتعارض سيقع بين أحاد تلك اللوائح أو كلها والقانون أو اللائحة الأم، الذي ينظم مجمل مسائل التعليم العالي في ليبيا، بما فيها الشؤون الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، الساري حالياً أو ما سيصدر مستقبلاً، وهذا التعارض أو التناقض لن يكون فيما نص عليه فقط، بل فيما لم ينص عليه أيضاً، فهل ستعد تلك اللوائح الأدنى درجة مكملية للتشريع الأم؟ أم أنه سيؤخذ بعموم ألفاظ اللائحة الأم؟ وهل سيحمل هذا التعارض أو التناقض على محمل تفسير النصوص العامة، أم غير ذلك؟ ومن سيحدد وجوده من عدمه؟

2- ليس هناك من حاجة لإصدار هذا العدد الكبير من اللوائح، لأنها لا تعالج مسائل موضوعية، وإنما مسائل إجرائية، مصيرها الانتهاء إلى الجهة نفسها، أي إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس، أو لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس، أو وكيل الجامعة، أو رئيسها، أو مجلسها، وبهذا فالواجب إتباع الإجراءات ذاتها، دون أن يؤثر تبدل الكلية أو التخصص العلمي في تبدلها، إلا ما اقتضته طبيعة التخصص العلمي.

3- صدور هذه اللوائح الأدنى درجة لن يقلل باب العودة كل مرة للتشريع الأم، لأنه لا إلزام على الكليات بالتقدم بمشاريع لوائح، تخص كل منها على حدة، ولا إلزام من باب أولى على الجامعة باعتماد تلك اللوائح كلها، وعلى هذا فسيكون التطبيق بالنسبة للكليات التي لا لوائح خاصة لها للتشريع العام، كما أن العودة إليه سيكون واجباً في حالتين، أولهما عدم النص على المسألة في اللائحة الأدنى، وثانيهما النص عليها في التشريع العام، لتبين عدم تعارض نص اللائحة الأدنى مع التشريع الأعلى درجة، مما يفتح باباً آخر للخلاف، وهو مطالبة من في لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس، ممن لا لائحة خاصة

¹ - <https://su.edu.ly/en/images/icon/staff/facultymembers.pdf>

² - pdf. 16 20% نموذج 20% طلب 20% ترقية <https://elmergib.edu.ly/images/university/Doc/forms/20% ترقية>

ومع هذا وجود لائحة لكل الجامعة لم يمنع بعضه كلياتها من إصدار لوائح خاصة بأعضاء هيئة التدريس بها، ومنها مثلاً دليل الإجراءات الإدارية، الذي أصدرته كلية الهندسة بهذه الجامعة، وتضمن بياناً للإجراءات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس والطلاب والشؤون الإدارية والمالية بالكلية.

<https://kfe.elmergib.edu.ly/images/university/Doc/PDF/Faculty-guide-2.pdf>

³ - pdf دليل ترقية عضو هيئة التدريس بجامعة سبها. <https://sebhau.edu.ly/elec/theme/upload/clues/>

⁴ - pdf دليل 20% إجراءات 20% أعضاء 20% هيئة 20% تدريس. <https://www.nu.edu.ly/docs/teach/>

لهم، بتطبيق الأحكام العامة بدعوى المساواة مرة، وبدعوى عدم وجود خصوصية للكليات التي لها لوائح تخصها مرة أخرى، ليقابلهم من لهم لوائح تخصهم بتطبيقها واستبعاد النصوص العامة.

4- عند التدقيق يتبين أن أغلب تلك اللوائح -حسب ما أطلعت عليه منها- أعدها أعضاء هيئة تدريس في الكلية نفسها، أو موظفون يعملون في مكتب الجودة أو إدارة أعضاء هيئة التدريس بها، كانوا من أهل البصر بالقانون ودقائقه أم لا، بل إن أغلبهم -في الحقيقة- ليسوا من أهل القانون أصلاً، كما كشف عن ذلك تخصصاتهم العلمية، ولهذا جاءت لوائحهم مجرد تكرار لنصوص وردت في التشريع العام، وتحديدًا اللائحة رقم 501 لسنة 2010م، بل هي في أحيان كثيرة نسخ حرفي لكامل نصوصها، كما أن بعضها ما هو إلا نقل عن لوائح مناظرة لكليات أخرى، فكان اللاحق يستنسخ السابق، بعد إدخال تعديلات طفيفة عليها اقتضاها السياق والحال، مما أوقع في شيء من المخالفة مع نصوص التشريع العام، وتعارض مع مقاصده التشريعية، وكان فيه إسهال تشريعي لا معنى له، ولا فائدة ترتجى منه.

أما عدم إصدار لائحة تنظم الترقّيات، بل كل الشؤون الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، لا لكل كلية على حدة، ولا لائحة لكل الجامعة، فهو أيضاً لا يبدو خياراً موفقاً، لأنه سيترك الباب مفتوحاً لأقصى مدى للاجتهاد من بعض غير أهله، ممن هم أعضاء في لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس، أو إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس، أو مجلس الجامعة، وحتى رؤساء الأقسام العلمية وعمداء الكليات ومجالسها العلمية، فغموض النصوص أو قصورها عن معالجة الواقعة فرصة لن يفوتها هؤلاء لإبراز قدراتهم الاجتهادية في تفسير النصوص القانونية، وتلمس المصلحة من ورائها، وذلك تحت دعوى سد الثغرات الإجرائية التي غفل عنها التشريع العام، أو تفسير شيء من نصوصه، وبالذات ما تُرك للتفصيل في تشريعات أدنى لم تصدر، أو حتى لي أعناق النصوص لتحقيق مزاياهم أنفسهم أو بعضهم سيفادون منها لا حقاً، وبالتالي سيجري تفصيل حكم على حالة جزئية آنية، ليتم سحبه لاحقاً على حالات مماثلة، وستتغير هذه الاجتهادات، وربما تنقلب إلى ضدها، كلما تبدل الحال أو المعنى بالمسألة، أو من صدر عنه ذلك الاجتهاد من مسئول إداري أو عضو لجنة، وربما سيكون الاجتهاد تحت ذريعة تطوير العمل وإجراءاته، والمعيّار في هذا غالباً المقارنة مع تلك الجامعة التي درس بها من صدر عنه ذلك الاجتهاد، إن كان هو مدعي الاجتهاد، رغم إغفاله اختلاف الظروف والأحوال.

وعلى هذا، فيبدو أن الخيار الأقرب للصواب هو إصدار لائحة عامة لكل جامعة على حدة بكل كلياتها، لتنظيم الإجراءات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس بها، بما فيها ما يتعلق بترقياتهم، على أن تصدر تلك اللائحة عن مجلس الجامعة، وتعتمد من وزارة التعليم العالي، لضمان عدم تعارضها مع التشريعات المتعلقة بالشؤون الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وسبب تفصيل هذا النهج في إصدار اللوائح، أنني كنت معاصراً لمشروع قانون أعضاء هيئة التدريس، وذلك في نهاية سنة 2009م وبداية سنة 2010م، والذي انتهى بأن صدر في صورة لائحة، بالقرار رقم 510 لسنة 2010م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي، بعد كثير من التعديلات عليه، وقد أخذ على هذه اللائحة ما يلي:

1- أنها صدرت في صورة لائحة لا قانون، وبهذا فهي أدنى قيمة تشريعية منه، وبالتالي فإن تعديلها أو حتى إلغائها سيجري وفق آلية أكثر يسراً من تعديل القانون.

2- محتوى هذه اللائحة العام في أغلبه أحكام موضوعية، وهذه محل تنظيمها القانون لا اللوائح، بحيث تبين الأحكام الموضوعية للمسألة أولاً في القانون، ثم تبني عليها لائحة تُفصّل فيها الأحكام الإجرائية للأحكام الموضوعية لذلك القانون، أي تبين كيفية تطبيق تلك الأحكام الموضوعية، وآلية ذلك، ولكن اللائحة الصادرة بالقرار رقم 501 لسنة 2010م جاءت - في الحقيقة - في شقها المتعلق بشؤون أعضاء هيئة التدريس كقانون أليس شكل لائحة، وهذا ما لا يبدو مقبولاً، إذ كيف نأتي بأحكام موضوعية نصوغها في لائحة، أو أن تصدر لائحة تتضمن أحكاماً موضوعية لا تستند إلى أي قانون قبلها؟

3- ما يخص أعضاء هيئة التدريس من أحكام وضع بعد الأحكام التي تناولت شئون الطلاب في المرحلة الجامعية، ثم ما يتعلق بشئون طلاب الدراسات العليا وأحكامها، دونما سبب أو تعليل واضح يقتضي هذا الجمع بين أحكام تتعلق بفئات ثلاثة، هي طلاب المرحلة الجامعية، وشئون الدراسات العليا، وأعضاء هيئة التدريس في المرحلتين معاً، وهذا جمع لا نظير له في كل جامعات الدنيا والتشريعات المنظمة لها، هذا أولاً، وثانياً أن الإشكال ليس في وضع أعضاء هيئة التدريس وأحكامهم بعد الفراغ من تناول أحكام طلابهم، فهذا لا يبدو له قدر من أهمية ليذكر فيعترض عليه، ولكن في أن ما يخص أعضاء هيئة التدريس ليس محله أصلاً هذه اللائحة، لأنه أحكام موضوعية، في حين أن ما يتعلق بالدراسات العليا والمرحلة الجامعية أحكام إجرائية، فالأولى محلها القانون، والثانية والثالثة محلها اللائحة.

ومع أن القانون رقم 2 لسنة 2018م بشأن الجامعات، الصادر في 15 أبريل 2018م⁽¹⁾، والقانون المعدل له رقم 4 لسنة 2020م، الصادر في 21 يوليو 2020م⁽²⁾، قد ارتقيا درجة في التنظيم القانوني لمعاملة أعضاء هيئة التدريس الجامعي، فنصا على الأحكام المتعلقة بشئونهم، ولكنهما رغم هذا ظلاً محتفظين بكثير من مثالب ما سبقهما من تشريعات، لأنهما أوغلا في بيان الإجراءات، فجاء، بعكس ما سبقهما من تشريعات منظمة لأحكام أعضاء هيئة التدريس الجامعي، في غالبهما في صورة لائحة، أُلْبِست شكل قانون.

والحقيقة أن التنظيم التشريعي لمهنة أعضاء هيئة التدريس الجامعي وأحكامها في كل ما اطلعت عليه من تشريعات مقارنة كان بقانون لا بقرار أو لائحة، إلا في ليبيا، فقد كان بقرار بإصدار لائحة، وهذا يؤكد أن التنظيم لأحكام هذه الحرفة في ليبيا هو تنظيم فريد متميز عن ككل أنظمة العالم، بل حتى عن أنظمة غيرهم من مستخدمي الدولة من شرطة وجيش وجوازات وكل موظفي القطاع العام.

وبالعودة تاريخياً للوراء، نتبين أنه لم يكن هناك أصلاً نظام خاص بأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الليبية منذ إنشائها بالمرسوم الملكي بقانون، الصادر في 15 ديسمبر سنة 1955م⁽³⁾، ولم يكن ذلك إلا بقانون تنظيم الجامعة الليبية رقم 20 لسنة 1968م، الذي ألغي واستبدل في نهاية المطاف بلوائح، توالى في الصدور بعد تعديلات عليها، وذلك في فترة ثمانينيات وتسعينيات القرن الماضي، إلى أن انتهى الأمر بإصدار لائحة التعليم العالي بقرار اللجنة الشعبية العامة رقم 501 لسنة 2010م، ولم يعرف هذا التنظيم قانوناً إلا بالقانون رقم 2 لسنة 2018م بشأن الجامعات، الصادر سنة 2018م، والقانون المعدل له رقم 4 لسنة 2020م،

وعموماً الأهمية ليست للتسمية، أي قانون أم لائحة أم قرار، وإنما للمضمون، ولأن مجال القانون غير مجال اللائحة والقرار، كونه يرسى الأحكام الموضوعية للمسألة، واللائحة تختص ببيان الأحكام الإجرائية والتطبيقية لذات المسألة، بحيث تأتي اللائحة تنفيذاً لما ورد في القانون من أحكام، وتقصيلاً لها، وعلى هذا فيبدو أننا بعد صدور القانون رقم 4 لسنة 2020م، صرنا بحاجة للائحة خاصة لكل جامعة ليبية على حدة، تضبط المعاملة الإجرائية لشئون أعضاء هيئة التدريس الجامعي في كل جامعة، بما يتناسب مع جهازها الإداري، وتخصصات أعضاء هيئة التدريس العلمية بها، بما في ذلك إجراءات الترقية، وليس لكل كلية على حدة، وقبل هذا نحن بحاجة إلى قانون محكم الصياغة لشئون أعضاء هيئة التدريس وحدهم، أسوة بنظرائهم من موظفي القطاع العام في الدولة.

ثانياً - المعالجة الإجرائية لترقية أعضاء هيئة التدريس:

¹ - منشور في الجريدة الرسمية: السنة الأولى، العدد 6، 2023م.

² - منشور في الجريدة الرسمية: السنة الأولى، العدد 7، 2023م.

³ - منشور في الجريدة الرسمية: السنة السادسة، العدد 1، 1956م.

هذه المعالجة تبدأ بتقديم طلب من عضو هيئة التدريس، مفاده تقدمه لإدارة الجامعة بما يكشف عن رغبته في الترقية لدرجة علمية أعلى، وهذا إجراء نصت عليه كل التشريعات المنظمة لأحكام الترقية في كل الجامعات الليبية وغير الليبية، ولكن لماذا يجب تقديم هذا الطلب؟ ولمن يقدم؟ ومتى؟ وما مضمونه؟ ومن سيتولى معالجته؟ هذه جملة تساؤلات الإجابة عليها تباعا على النحو الآتي:

1- لماذا تقديم طلب؟:

لا ترقية إلا بعد طلبها، هذه هي القاعدة الضابطة لهذه المسألة، ولذا يتوجب تقديم الطلب قبل الشروع في أي من إجراءاتها، لأن الترقية حق شخصي، يسقط بالإسقاط صراحة أو ضمنا، ويكون الإسقاط صريحا، لو تصورنا هذا، بأن يعلن عضو هيئة التدريس عن رغبته في عدم الترقية، بطلب يقدمه للجامعة، أو بما يفيد ذلك كتابة أو شفاهة، ويكون الإسقاط ضمنا إذا لم يتقدم بطلب للترقية.

وفائدة الطلب أنه يكشف عن الرغبة في الترقية لدرجة علمية أعلى، وأنه من تاريخه يبدأ احتساب مدة الدرجة التالية، إذا جرى تقديم الطلب بعد استنفاد الحد الأدنى للترقية، وهنا يجدر أن نلاحظ نصا غريبا، لا نظير له في التشريعات المقارنة، ولا حتى في التشريعات الليبية السابقة للقانون رقم 4 لسنة 2020م، وهو نص المادة 51 منه، عندما اشترطت للترقية أن تكون باقتراح من القسم العلمي، وهذا نص فوق عدم تناغمه مع التكييف السابق بيانه للترقية، يجعل منها حقا عاما، يتبسط القسم العلمي في المطالبة به، والنكوص عن ذلك، وهو فوق غرابته لا يبدو أنه قابل للتطبيق، لأنه يعارضه القانون نفسه في بقية نصوصه، كونها كلها تُجمع على تكييف الترقية بأنها حق شخصي.

كما يجدر أيضا التنبيه لمشكلة تعرض هنا، أطلت برأسها حديثا، وهي أن بعض أعضاء هيئة التدريس يستكفون عن تقديم طلباتهم للترقية، ويظلون على هذا الحال سنوات، فيتقدمهم في السلك الوظيفي من هو أحدث منهم تعيينا، بل ربما من جلس أمامهم على مقاعد الدراسة، فكان من تلاميذهم، فهل تصرفهم هذا مخالف للقانون؟

هذه مسألة لم تعرض لها كل التشريعات المقارنة، كونها نادرة الحدوث، ولأن حكمها مفهوم ضمنا، إذ لما كانت الترقية حقا شخصيا، فمآل التقدم للحصول عليها والمصلحة من وراء ذلك أمر ينفرد عضو هيئة التدريس بتقديره، ولا معقب عليه في ذلك، طالما لم يترتب على نكوصه عن تقديم الطلب مخالفة لنص قانوني أو ضرر لحق بالغير، ويعتبر تقديره للمسألة صحيحا في غير ذلك، لأن الأصل أنه لا أحد يؤذي نفسه، أو يماطل في تحصيل حقوقه، إلا لسبب أو علة رآها، أو لمصلحة خاصة به قدر أنها أولى بالرعاية، ولهذا فقد تجنبت كل التشريعات الليبية بيان حكم لهذه المسألة، إلا القانون رقم 4 لسنة 2020م بتعديل القانون رقم 2 لسنة 2018م بشأن الجامعات، حيث نصت المادة 55 منه على عقاب من يتأخر في التقدم بطلب للترقية، بوقف استحقاقه للعلاوة السنوية، وذلك إذا لم يرقى عضو هيئة التدريس إلى الدرجة التالية بعد مضي ست سنوات من تاريخ حصوله على الدرجة السابقة لحين الترقية، سواء لم يتقدم أصلا بطلب للترقية، أو تقدم به ولم يحصل على ترقية، مهما كان السبب.

وهذا النص لا نظير له في التجارب التشريعية للغير، ولا حتى في التشريعات السابقة للقانون رقم 4 لسنة 2020م، ويبدو لنا هذا النص وما تضمنه من حكم منتقدا للأسباب الآتية:

- تعارضه مع تكييف الترقية، كونها في أصلها حق شخصي، وهي كذلك في مجمل نصوص هذا القانون، مما لا يجيز الإكراه على المطالبة بها، أو الإكراه على نيلها، فهذا ما لا مصلحة توجبه ولا فائدة تستدعيه، وخاصة أن هذا الأصل يعارضه ما ورد في هذا النص من عقاب من لم يتقدم لطلب ترقيته، أو لم يوفر ما يتوجب عليه من متطلبات ليحصل عليها.

- هذا نص خال من المضمون، ولا محل له من التطبيق، فالعلاوات التي تمنح لعضو هيئة التدريس في كل درجة هي أصلاً ستة، والنص يقضي بوقف ما بعد العلوّة السادسة، أي السابعة وما بعدها، ولا أحد يستحق علاوة بعد السادسة إلا من هو في درجة أستاذ، ومن نال هذه الدرجة لن تجرى ترقّيته، ولن يتقدم من باب أولى لطلبها، لأنه استنفذ درجات سلم الترقّيات.

- وقف العلاوة عقوبة، والعقوبة تقتضي ارتكاب مخالفة قبلها، وارتكاب المخالفة يستوجب ثبوتها في حق من سيدان بعقوبتها وفق إجراءات تأديبية منصوص عليها، وهذا كله لا محل له في هذه الحالة، فكأن العقاب بل هو بالتأكيد - قد أوقع دون مخالفة ولا تحقيق، وهذا يخالف أبسط قواعد القانون، ويهدر ضمانات من أوقع عليه العقاب.

2- لمن يقدم الطلب؟

وسائل عدة اتبعت في التقديم في الواقع العملي من حيث الجهة التي ينبغي تقديم طلب الترقية إليها، يمكن حصرها في التقديم إلى:

- لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس مباشرة.

- عميد الكلية

- القسم العلمي

- رئيس القسم العلمي

- التقديم الآلي

وكل من هذه الجهات لها مبرراتها، في الاختصاص بتقديم الطلب إليها، أو بالأحرى طلبها تقديم طلب الترقية إليها، والذي ينعكس على معالجة الطلب بعد ذلك إجرائياً، فالجهة المختصة بمعالجة الطلب هي في الأغلب من ينبغي تقديمه إليها، إلا في التشريعات التي اشترطت تقديمه إلى رئيس القسم العلمي، كلائحة جامعة سرت وجامعة نالوت، والتي نصت على تقديمه لرئيس القسم العلمي، مصحوباً بملف كامل عن الأنشطة العلمية التي باشرها المتقدم للترقية.

3- مضمون الطلب:

قانوناً يجب تقديم الطلب وفق نموذج معد لهذا الغرض، ويلاحظ هنا صيغة البناء للمجهول للنص، والتي لا يتضح منها الجهة التي أعدت صيغة النموذج، ولا جزء تقصيرها في ذلك، ولا متى تصبح البيانات التي تحذفها أو تعدلها أو تضيفها لمضمون الطلب ملزمة، وعموماً رغم عدم بيان كل التشريعات الليبية للجهة التي يقع عليها واجب إعداد نموذج الطلب، فإنها أوجبت أن يتضمن البيانات الآتية:

- الدرجة العلمية للمتقدم للترقية، والتي يشغلها حين تقديمه للطلب.

- تاريخ حصوله على هذه الدرجة، باليوم والشهر والسنة.

- تخصصه الدقيق.

- تاريخ تقديمه للطلب.

على أن يرفق هذا النموذج بالإنتاج العلمي للمتقدم للترقية.

والسؤال هنا: ما فائدة ذكر هذه البيانات، وهي معلومة أصلاً لإدارة الجامعة، وتحديد الجهة التي ستتولى النظر في هذا الطلب، إذ عليها تدقيقها، وتبين مدى مصداقيتها من حيث توافقها مع ما تحوزه من بيانات عن الطالب للترقية.

وعموماً القسم العلمي أو رئيسه لا دور لهم في هذه المسألة، إلا التحقق من صحة هذه البيانات، وليس فحص الطلب أو دراسته، أو اقتراح محكمين، مع العلم أنه لا قاعدة بيانات عند القسم يمكنه عبرها التأكيد على صحة أو عدم صحة ما قدمه طالب الترقية من بيانات عن نفسه، وبالذات تخصصه الدقيق، والذي فائدته قانوناً تنحصر في وجوب توافقه مع التخصص الدقيق للمحكمين للإنتاج العلمي، ولما لم يكن هناك تنظيم قانوني أصلاً لهذه المسألة، فكل ما يذكره طالب الترقية سيعتبر

صحيحاً، فهو من سيحدد تخصصه الدقيق، ووفق المعيار الموافق لرغباته، فهل سيحدده بناء على القسم الذي ينتمي إليه، وهذا فيه كثير من العمومية بالنظر لتشعب مواد الدراسة، أم بناء على رسالته للماجستير، والتي تناولت موضوعاً محدداً، قد يدخل في أكثر من فرع علمي بالكلية ذاتها، أم تلك التي حصل بها على الدكتوراه، وخاصة أن كثيراً من أعضاء هيئة التدريس درسوا في جامعات خارج الوطن، وتلك اختصاصاتها العلمية قد لا تتوافق وإن كانت قد تتداخل - مع نظيراتها في الجامعات الليبية، فما هو الحل في هذه الحالة الواجب اتباعه، ومن سيراقب الأمر ليثبت وجود مخالفة، ومن سيتدخل لتصحيحها، ووفق أي معيار سيعتمده لهذا كله؟

4- متى يقدم الطلب؟:

أغلب النظم القانونية الليبية لم تذكر لذلك موعداً، وأن كان يفهم بداهة أن تقديمه يجب أن يكون قبل الشروع في معالجة إجراءات الترقية بوقت مناسب، وأن التأخر في ذلك أو تضيق الوقت سيكون وزره على عاتق عضو هيئة التدريس طالب الترقية، ولكن العمل جرى في بعض الجامعات على أن هذه المدة شهرين لا أكثر، وهذا يبدو لنا أنه اجتهاد في غير محله، لأن أساسه أن المدة شهر لموافاة المحكمين للجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس بتقاريرهم عن الإنتاج العلمي، وشهر آخر لاجتماع لجنة أعضاء هيئة التدريس، إذ ينبغي عقد اجتماعات شهرية لهذه اللجنة في أثناء العام الجامعي، مع أن ما يصدر من مراسلات بالخصوص يناقض هذا، فالمحكمين يطلب منهم موافاة لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس بتقاريرهم في مدة لا تجاوز شهرين، فإن تأخروا كلهم أو بعضهم، أضيف لهذه المدة شهر آخر، ولجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس تجتمع مرة في الشهر على الأقل، ولكن هذا خلال العام الدراسي، إذ لا اجتماعات لها تعقد أثناء العطلة الصيفية، وعلى هذا فيبدو أن الشهرين احتساب للمدة في حدها الأدنى، دون أن يؤخذ عند احتسابها الفترة الزمنية التي ستخضع فيها بقية الإجراءات للنظر في الترقية، لاشك أن هذا كله سيؤدي إلى إضرار بالمتقدم للترقية، ليس له أساس قانوني ولا مصلحة تقتضيه، وهو في كل الأحوال سيؤدي إلى تأخر نيل الترقية عن موعد استحقاقها الفعلي، وقبل هذا وبعده ما الضير الذي سيحقق بالجامعة إن تقدم عضو هيئة التدريس بطلبه قبل استحقاقه للترقية بأشهر، قد تصل إلى الستة.

والحق أنني لم أجد من حدد مدة أطول من الشهرين، والتي جرى في ليبيا تحديدها وفق اجتهادات بعض الموظفين أو لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس اجتهاداً منهم، وتكرس ذلك ليصبح عرفاً سارياً، رآه البعض ملزماً، لأن بعض الجامعات لم تعرض في نظمها للترقية لهذه المسألة، كونها إجراء تنظيمياً بحتاً، لا يشترط فيه إلا كون المدة مناسبة لا غير، لا هي بالطويلة جداً، ولا بالقصيرة جداً، والحق أيضاً أن الأولى تحديد مدة لا ينبغي تقديم الطلب قبلها، ضبطاً للأمر، والحق كذلك أنه لا بد أن تكون هذه المدة كافية لاستكمال إجراءات الترقية، بحيث لا يتأخر قرار منحها عنها، فلا يتضرر عضو هيئة التدريس من ذلك، فيفوت عليه ما سترتب على ترقيته من تدريس بالدراسات العليا ومناقشة رسائل وتخفيض في ساعات العبء الدراسي الأسبوعي، ولا يمكن هنا التحجج بأن تأخر قرار الحصول على الترقية في الصدور لن يضار من ورائه طالب الترقية، لأن حقه فيها محفوظ، والقرار، ولو صدر في تاريخ لاحق، فإن استحقاق الترقية سيكون بتاريخ رجعي، أي منذ تاريخ تقديم الطلب، وذلك لأن هذا التأخر قد يفوت على عضو هيئة التدريس شيئاً من مزايا الترقية، كتوزيع العبء الدراسي للدراسات العليا وكل ما يتعلق بها من شؤون، إن كانت الترقية لدرجة أستاذ مساعد، والذي يكون في بداية العام الجامعي.

5- النظر في طلب الترقية:

أغلب التشريعات الليبية، سواء اللائحة 501 لسنة 2010م، أو ما قبلها من لوائح وقوانين، أو لوائح الكليات والجامعات، نصت على اتباع جملة من الخطوات المتوالية لمعالجة طلب الترقية، يتجول فيها ذلك الطلب ومرفقاته بين أعضاء القسم العلمي الذي ينتمي إليه طالب الترقية، للتأكد من توافر الشروط والالتزام بالإجراءات، ليحال بعدها لوكيل الكلية أو عميدها، حسب الأحوال، بعد أن يمر على رئيس قسم الجودة بالكلية أحياناً، وقد يعرض الطلب على مجلس الكلية -حسب الأحوال-

للاعتماده، أو على الأقل لاعتماد محضر القسم الذي ورد فيه، ليحال في نهاية الأمر إلى مدير إدارة أعضاء هيئة التدريس، لتقوم إدارته بتعبئة البيانات الخاصة بالعضو طالب الترقية في النماذج المعدة من لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس، والتي يفرغ فيها -في الحقيقة- ما ورد في نموذج طلب الترقية من بيانات، الذي تقدم به طالب الترقية، ليحيله مدير هذه الإدارة إلى لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس، ليحال من طرفها إلى التحكيم، وفي أحيان يحال من قبله هو على التحكيم، وأحياناً يعرض الطلب على كامل لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس لتعيين محكمين، وبعد ورود تقارير المحكمين يعرض الأمر في اجتماع لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس لتقييم تقارير التحكيم، واستخلاص نتائج منها، وذلك فيما يشبه تقييم التحكيم ذاته، فإن أوصت اللجنة بالترقية أحيل الأمر في أحيان وكيل الجامعة للاطلاع، ومنه إلى رئيس الجامعة، أو إلى الرئيس مباشرة، وفي حالات إلى مجلس الجامعة لاعتماد محضر اجتماع لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس، فمدير الإدارة القانونية بها، لصياغة قرار الترقية، ليوقعه رئيس الجامعة أحياناً باسمه، وأحياناً باسم مجلس الجامعة.

ومن خلال هذه الاحتفالية لجمع التوقعات والإعلان عن تقدم عضو هيئة التدريس للترقية، يمكن أن نلاحظ على هذه الإجراءات طولها المبالغ فيه، وتدخل من لا يعنيه أمر الترقية فيها، لأنه لا دور له ولا رأي في معالجتها، وليس له بها أدنى علاقة، كمكتب الجودة بالكلية مثلاً، وهي كلها تأتي على النقيض مما يقتضيه الأمر من سرية، وحفظ لكرامة عضو هيئة التدريس إن لم يقع ترقيته، كما يلاحظ أن دور القسم العلمي صار رويدا رويدا يتسع بل يتضخم، بخلاف ما عليه حاله في الجامعات الأجنبية والعربية، والتي تتجه إلى تقليص الإجراءات، عبر تقليص عدد من يتداول الطلب، حيث صار القسم في بلادنا هو من يقترح المحكمين، وهو من يجري التقييم المبدئي للبحوث، وهو من عليه بيان ما إذا كانت ضمن تخصص طالب الترقية العلمي أم لا، وربما يقوم القسم برئيسه أو بكل أعضائه بتفحص الأعمال البحثية المقدمة لتبين مدى التزام مقدمها بالأمانة العلمية فيها، وعدم نسخه لها من رسالته للماجستير أو أطروحته للدكتوراه، مع أن هذه المهام -في الحقيقة- من اختصاص لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس، لا القسم العلمي، تلك اللجنة التي صارت تتخلص رويدا رويدا من مهامها، وتلقي بها على غيرها، ولو أضفنا لهذا أن بعض أعضاء القسم من ذوي الدرجة الأدنى من درجة طالب الترقية، لبان لنا مقدار الخلل والخلل، إذ كيف يجلس مساعد محاضر حديث التعيين، أو حتى محاضر، لتقييم مدى توافق الأعمال البحثية مع تخصص المتقدم للترقية، وهو أعلى منه درجة بكثير، وربما هو أستاذه في مرحلة الماجستير؟ لا شك أنه لا مصلحة ولا منطق يبرر هذا.

ولأن هذه السلسلة من الإجراءات لا مبرر لها غير الروتين الإداري، فالواجب أن تختصر، ليختصر بالتعبية زمن معالجة طلب الترقية، ويتوافر أكبر قدر من السرية، فيقتصر فيها فقط على:

- تقديم الطلب آلياً عبر منظومة إلكترونية أعدت لهذا الغرض.
- توفير بيانات خاصة بكل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة مما تقتضيه معاملات ترقية في منظومة إلكترونية.
- فحص الإنتاج العلمي المقدم للترقية آلياً، للتأكد من توافر الأمانة العلمية لدى مقدمه عند إعداده له، وذلك قبل عرضه على التحكيم.
- إعداد قوائم مسبقة بالمحكمين في كل تخصص علمي.

المطلب الثالث

متطلبات التقدم للترقية وتقييمها

أولاً- متطلبات الترقية:

بالإضافة لمضي الحد الأدنى لمدة في العمل بالتدريس الجامعي بعد الحصول على الدرجة السابقة، تختلف من درجة لأخرى، لا بد أن تتوفر جملة من المتطلبات للترقية، ويراد بها في الأصل الإنتاج العلمي، والذي اقتصر في ليبيا لمدة طويلة على المكتوب منه، وبالذات البحوث، كانت منشورة أو أُلقيت في مؤتمرات وندوات علمية، وإن كانت النصوص تجيز تقديم غير ذلك من براءات اختراع ومنحوتات، ولكن ذلك نادر الحدوث في الواقع، بل إنه لا يتوافق مع فروع علمية عديدة. ولم يشترط في البحوث سوى كونها منشورة في مجلات علمية محكمة، محلية أو خارجية، دون وجود آلية للتأكد من كونها مجلات يجري تحكيم البحوث فيها فعلاً، وممن، إلا ما دون على غلافها أنها كذلك، ودون تبين هل تتوفر في المحكم والتحكيم ضوابط مقبولة للجامعة محل عمل العضو المتقدم للترقية، وهل تتوافق هذه الضوابط مع ما عليه الحال في مجلات الجامعة؟ أم أنها تختلف ضوابط التحكيم والنشر من مجلة علمية لأخرى؟ وهل تتحقق العدالة والمساواة في كل تلك المجلات، ولو اختلفت وتعددت بحسب الفروع العلمية، وهل تتساوى في هذا المجلات المحلية مع المجلات غير الليبية؟ هذا كله يصعب تبينه، ويصعب قبله التأكد من مصداقيته.

وأيضاً لا بد أن تكون البحوث قد نشرت بعد نيل الدرجة العلمية التي يحوزها المتقدم للترقية، ونظراً لأن في الأمر سعة، لأن النصوص تحتل معاني عدة، فإن عموميتها تسمح بتطويعها في اتجاهات عديدة، فقد اتجه البعض إلى الاجتهاد في كل ما يتعلق بمتطلبات الترقية وشروطها، فاشترط البعض، والذين هم غالباً أعضاء في لجنة شئون أعضاء هيئة التدريس، أو مدير إدارة أعضاء هيئة التدريس، أو وكيل الجامعة، تعدد منافذ نشر تلك الأعمال البحثية، بحيث تتعدد المجلات بتعدد البحوث، فلا يقبل نشر أكثر من بحث في عدد المجلة ذاته، واشتط البعض فاشترط عدم قبول أكثر من بحث منشور في المجلة ذاتها، ولو اختلفت الأعداد التي نشر فيها، واشترط البعض عدم قبول إلا بحث واحد سبق تقديمه في مؤتمر، واشترط البعض ثبوت إلقاء ذلك البحث من مقدم الترقية نفسه أثناء عقد المؤتمر لجلساته، واشترط غيرهم كونه عملاً فردياً، وغير ذلك من الضوابط مما لم ينص عليه صراحة في التشريعات المنظمة في جانب منها لترقية أعضاء هيئة التدريس. ولأن هذه النظرة لتقييم الأعمال المقدمة للترقية قديمة ومعيقة لنيلها، ويغلب عليها الهوى، والانحراف بالنصوص عن معانيها الصريحة، ويعتورها كثير من المجاملة أو التعسف، فإنها لم تعد مقبولة في أي من جامعات العالم المتحضر، ومنذ سنين، ولهذا فقد اتجهت إلى وضع نظام أكثر دقة وشفافية، ومعها اتجه أخيراً القانون رقم 4 لسنة 2020م إلى مواكبة تطورها، وتوزيع مصادر الإنتاج العلمي، بحيث صارت كما يلي:

1- البحوث:

حيث اشترط تقديم عدد معين منها لنيل كل درجة علمية، تراوحت بين واحد لدرجة محاضر، وخمسة لدرجة الأستاذية، ولا ضوابط لقبولها غير نشرها في مجلة علمية محكمة، أما عند الغير فقد تعددت الشروط، وكلها غايتها الرفع من القيمة العلمية لما ينشر، وقد اختلفت هذه الشروط ما بين نظام وآخر، وهي في مجملها لا تخرج عن:

- وجوب النشر في مجلات ذات مواصفات منضبطة، بحيث تكون ذات مكانة علمية رفيعة، من حيث شروط النشر وعمر المجلة ومعامل تأثيرها وإجراءات النشر بها، ومواعيد ذلك وانتظامها، والمدد التي تستغرقها إجراءات الإحالة على التحكيم والنشر، وهذا يقتضي إعداد قائمة مسبقاً من الجامعة بهذه المجلات، تُعتمد من لجنة شئون أعضاء هيئة التدريس، ولا يقبل النشر في غيرها، ما لم يكن متمتعاً بذات مواصفاتها، ويحوز الدرجة نفسها من مكانتها العلمية، وهذه الشروط للنشر تزداد صرامة كلما ارتفعت الدرجة المطلوب الترقية إليها، بل إن بعض النظم -كما في بعض الجامعات السعودية- اشترط نشر بحث واحد على الأقل كل سنة جامعية، ولم يعد يقبل ما ينشر منها، ولو في تلك المجلات جملة في سنة واحدة، إذ ينبغي توزيع نشرها على سنوات الترقية، لا نشرها دفعة واحدة، في عام واحد.

2- التدريس:

إذ لم يعد يكفي قضاء سنوات محددة في التدريس الجامعي لنيل الترقية، بل صار يؤخذ في الاعتبار عند الترقية المقررات الدراسية التي جرى تدريسها من قبل طالب الترقية، وتنوعها، ومدى استخدامه طرقاً حديثة في التدريس، ومدى تمكنه من المادة العلمية وحداثتها، ودقة الامتحانات، وتنوع أساليب التقويم والتدريس، والالتزام بالحضور، وأداء الساعات المكتبية، والإشراف على الرسائل العلمية مناقشتها⁽¹⁾.

ويكون تقييم هذا كله وفق ضوابط صارمة معدة مسبقاً، وتقارير دورية يعدها القسم العلمي، ويعتمدها مجلس الكلية، وتخضع لرقابة لجنة مركزية تابعة للجنة أعضاء هيئة التدريس، وهذا كله ما يجري تطبيقه في عمومها في الجامعات غير الليبية، أما عندنا فلا تخضع هذه المعايير إلا للتقييم من قبل لجنة يشكلها عميد الكلية، وفق ضوابط متساهل فيها، لتقدم تقريراً عن كل ترقية للجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس عن نشاطات طالب الترقية وأعماله، وهذا فيه من الإجحاف وانعدام مراعاة التقاليد والأعراف الجامعية ما فيه، إذ كيف يقبل أن يتولى هذا التقييم من هو أدنى درجة لمن هو أعلى منه درجة، فهذا ليس فيه فقط إخلال بمعايير التحكيم فيه أيضاً تطاول على جانب الأهلية والخبرة والمصادقية في التقييم.

3- خدمة المجتمع:

وذلك بالقيام بالأعمال الآتية أو بعضها:

- عضوية أو رئاسة لجان أو مجالس اجتماعية أو فنية أو في منظمات المجتمع المدني، على المستوى المحلي أو الجامعة.
- النشر في الصحف والمجلات السيارة.
- الدراسات التي تقدم لمؤسسات الدولة.
- الإشراف على الرسائل العلمية في الجامعات الأخرى.
- تنظيم أنشطة لاكتشاف قدرات المنتسبين إلى الجامعة وتنميتها.
- رئاسة مجالات علمية أو ثقافية أو عضويتها.
- المشاركة في مؤتمرات وندوات، وإلقاء محاضرات عامة، والمساهمة في ورش العمل.
- المشاركة في أنشطة جمعيات مهنية و ثقافية أو اجتماعية
- تقديم مشورات علمية أو فنية ذات طابع خدمي اجتماعي.
- أي نشاطات إعلامية تتصل بالتخصص العلمي.
- تمثيل الجامعة أو الدولة في محافل عالمية⁽²⁾.

وسيختلف التقييم بين طلب ترقية وآخر وموضوعه، لعدم وجود ضوابط للتقييم، في كل هذه الأعمال، يكفي مجرد المشاركة فيها، أم أن المشاركة ذاتها ستخضع للتقييم من حيث جدواها، أي كان موضوع العمل أو المشاركة فيه، وأياً كانت الجهة المنظمة له، ثم قبل هذا أيتوجب تنوع الأعمال بحسب البنود السابقة وتعددتها أم أن تقديم أكثر من عمل من البند الواحد يكفي للترقية؟ وقبل هذا كله ما الحل إذا لم تتوافق هذه الأعمال أو أغلبها مع فرع علمي بعينه، أليس في هذا إخلال بالمساواة بين أعضاء هيئة التدريس، حيث يلاحظ اتساع النطاق في شأن مجال خدمة المجتمع فيما يخص العلوم الإنسانية وضيقه إلى درجة الانعدام في بعض فروع العلوم التطبيقية.

4- خدمة الجامعة:

وتشمل:

- الأعمال والوظائف الإدارية، ويكون تقييمها من قبل الإدارة العليا بالجامعة.

¹- أنظر المادة 48 من القانون رقم 4 لسنة 2020م.

²- أنظر المادة 49 من القانون رقم 4 لسنة 2020م.

- الدراسات المقدمة لخدمة الجامعة.
 - المشاركة في هيئات تحرير مجلات الجامعة.
 - المشاركة في لجان المؤتمرات وعضوية اللجان بالكلية.
 - المشاركة في تقييم الأبحاث العلمية المقدمة للترقية وللنشر في المجلات.
- ورغم أهمية هذه الأعمال فإن العلة في اعتبارها من ضمن عناصر تقييم أداء عضو هيئة التدريس ومدى استحقاقه للترقية، تكمن في أن جانباً منها يخضع في تقييمه وقبل هذا وجوده للجامعة نفسها، بحسب ما توفره منها، من مؤتمرات وندوات تعقدتها، ومجلات تقرر هي من يتولى رئاسة وعضوية هيئة تحريرها، وتقييم أبحاث هي من تقرر من يقوم به، مما قد يلحق الحيف ببعض أعضاء هيئة التدريس، ويقدم عليهم غيرهم، وخاصة أن بعضها له علاقة بمن سيجري تقييم عمله، إذ كلما تدنت درجة المتقدم للترقية تضاءلت أمامه فرص حصوله على حصة من تقييم هذه الأعمال.
- وعلى العموم يبدو الوضع الجديد، الذي تقرر بالقانون رقم 4 لسنة 2020م، أفضل حالاً مما سبقه من تشريعات لائحية، من حيث مواكبة التطور في شأن إجراءات الترقية، وإن كان لا يخلو من هنات، حيث اشترط هذا القانون تعدد صور الإنتاج العلمي، ولم يعد يقصرها على البحوث والكتب وما شابه، والجديد فيه أنه:
- اشترط تقديم خدمات للجامعة والمجتمع في مجالات تتعلق بتخصص عضو هيئة التدريس المتقدم بطلبه للترقية، مع ثبوت كفاءته في التدريس.
 - لم يعد يقبل الأوراق المقدمة للمؤتمرات والندوات إلا بعد تحكيمها ونشرها.
 - حدد نسبة من الدرجة للبحوث، وترك لمجلس الجامعة شيئاً من السلطة التقديرية في ذلك.
 - وضع ضوابط لقياس الكفاءة التدريسية، ورصد لها نسبة من نقاط التقييم.
 - حدد مجالات خدمة المجتمع وبين صورها، ورصد لها نسبة من مجمل عناصر التقييم.
 - اشترط للترقية الحصول على 65% على الأقل من إجمالي محاور التقييم، و50% من نقاط كل محور منها على الأقل.
- وبهذا أصبح التقييم يسير وفق نظام النقاط، كما هو معمول به في الجامعات الأخرى، ويتوزع بين جهات عدة، فلا ينفرده جهة واحدة، قد تتعسف فيه أو تتهاون، أو يكون التقييم من طرفها من زاوية واحدة للجهد الذي يبذله عضو هيئة التدريس، أو يجب عليه بذله، ولكنه - مع هذا - لا يزال الأمر بعيداً عن الضبط، لأنه لم تبين فيه نقاط كل عنصر من عناصر التقييم تفصيلاً، ولا يوجد به تقييم للقيمة العلمية للمؤتمرات والندوات وغيرها من عناصر التقييم.
- وهذا النظام للترقية بما اشترطه من تنوع في متطلبات التقدم لها، هو - بالتأكيد - أفضل بكثير من سابقه، ولكنه يوجب علينا، لجعله أكثر انضباطاً، أن نبدي عدة ملاحظات عليه، علماً - إن أخذت في الاعتبار - تسهم في جعل التقييم أكثر دقة، وتتمثل هذه الملاحظات في:
- العمل على اعتماد أسلوب النقاط في تقييم الأبحاث المشتركة، بحيث يأخذ الباحث جزء من الدرجة الكاملة في البحث المشترك، فيحسب له نصفها إن كان البحث مشتركاً بينه وبين الباحث الأول، وتوزع الدرجة بنسب مختلفة على من تلاه⁽¹⁾.

¹ - صلاحية الأبحاث المشتركة لترقية كل من أسهم فيها، مهما كان عددهم، وأياً كانت اختصاصاتهم، توافقت مع تخصص الباحث الأول (الرئيس) أم اختلفت عنه، لا يبدو مقبولاً، لأنه لا يبين الجهد الذي قام به كل منهم، ولا يبدو منه إلا هيمنة الأعلى درجة على البحث، ومعاملة من هم أدنى درجة منه كتلاميذ يشرف على أعمالهم البحثية، مما يوجب وضع ضوابط لقبول هذا النمط من الأبحاث، بقصر مقديهما على ثلاثة، بشرط اختلاف تخصصهم الدقيق مع الباحث الأول، واتباع نظام النقاط في تقييم جهد كل من اشترك فيها.

- لأن الجهد في إعداد الكتب أكبر مما يبذل في إعداد البحوث، فالأولى اعتبار الكتاب غير المدرسي بحثين عند التقدم للترقية، وقبول ما نشر منها بواسطة الجامعة، وجرى تحكيمه من قبل لجانها، دون إعادة تقييمه إن قُدم للترقية، والاكتفاء بقبول كتاب واحد للترقية، دون إعادة تحكيمه، إن حصل مؤلفه على جائزة للنشر من جهة يعتد بها، في خارج البلاد أو داخلها، أو في مسابقة أجريت لهذا الغرض، وهذا يوجب العدول عن الوضع الحالي الذي لا يقبل فيه الكتاب للترقية إلا بعد تحكيمه من قبل لجنة للقسم العلمي الذي ينتمي إليه طالب الترقية دور فيها، واعتبار الكتاب عملاً واحداً لا غير في صدد أغراض الترقية.

- تحديد التخصص الدقيق مسبقاً للمتقدم للترقية، ولمن يقيم أعماله، وفق قوائم في كل الجامعات وكلياتها تعد لها منظومة مركزية خاصة، والعدول عن الوضع الحالي الذي يُكتفى فيه بإسناد ذلك للقسم العلمي، ليحدد للعضو تخصصه، والأسوأ منه الاكتفاء بما يدونه عضو هيئة التدريس في نموذج تقدمه للترقية من تخصص ينسبه لنفسه.

- وجوب التمييز بين الأعمال البحثية وحاجتها للتقييم، واستبعاد بعضها منه، كبراءات الاختراع، أو التي نالت جوائز ذات قيمة علمية عالية، وهذا يوجب تصنيف الأبحاث من حيث قابليتها للتحكيم، كما يلي:

أ- أبحاث تُقبل للترقية دون حاجة لإعادة تقييمها، لنشرها في مجلات خارج الجامعة ذات مستوى رفيع.

ب- أبحاث تقبل دون حاجة لتقييمها، لنشرها في مجلات تصدر عن الجامعة، ذات معدل تأثير عال.

ج- ما ينشر في مجلات الجامعة غير ما سبق يتوجب إعادة تقييمه، ولا يقبل للترقية إلا بعد إنجاز التعديلات التي طلبتها لجنة تحكيم العمل للترقية، ورغم سبق نشره يتوجب سحبه من المجلة وتعديله، ومن ثم إعادة نشره.

مع وجوب إخطار المتقدم للترقية بنتيجة التحكيم الواردة من لجنة التحكيم تفصيلاً، ليستفيد من ذلك لاحقاً، وإخطاره بالرفض وأسبابه، إن لم تقع ترقيته، ليتمكن من تلافيها مستقبلاً، أو الطعن فيها، والعدول عن الوضع الحالي، والذي يُخطر فيه المتقدم للترقية بعدم حصوله عليها، وفق عبارات عامة، لا تنتج شيئاً في شأن تبينه أسباب عدم القبول لها، والتي عرضت لها تفصيلاً لجنة التحكيم لأبحاثه، وعدم تبليغه بما أبدته تلك اللجنة من ملاحظات في حال قبولها لأعماله البحثية.

ثانياً- تقييم متطلبات الترقية:

وهذا التقييم يمر بمراحل، ويتطلب إجراءات تتمثل في:

1- اقتراح وتعيين المحكمين:

يقصد باقتراحهم وضع قائمة بهم، ويراد بتعيينهم هنا تحديد المحكمين على وجه الدقة، سواء باختيارهم مباشرة، أو من بين قائمة معدة مسبقاً، وردت من القسم العلمي، أو من لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس، وفي هذا الصدد تعددت نظم الاقتراح في الجامعات الليبية، من بين أن يقترحهم القسم العلمي مباشرة، فيقترح ثلاثة هم ذاتهم من سيكلفون بالتحكيم، أو يقترح عدداً منهم (خمسة أو أكثر)، ويحيل ذلك لعميد الكلية أو لمجلسها، فمدير إدارة أعضاء هيئة التدريس، لتختار اللجنة بمجملها، لا رئيسها لوحده، ثلاثة منهم، وبين أن يقترحهم رئيس لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس وحده، ويجري تكليفهم من وكيل الجامعة أو رئيسها، وبين أن يجري تكليفهم مباشرة من رئيس الجامعة، بناءً على اقتراح رئيس لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس، وبين أن يجري تكليفهم مباشرة من رئيس الجامعة، بناءً على اقتراح رئيس لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس، كما هو الحال في جامعة نالوت⁽¹⁾.

وهذا النظم تتداخل غالباً، ويكون لكل من تدخل في عملية الاقتراح شيء من الدور في تحديد من سيسند لهم عملية تحكيم الأبحاث، سواء بالإضافة أو الاعتراض والاستبعاد.

¹ - وهذا ما نصت عليه المادة 19 من لائحة أعضاء هيئة التدريس بجامعة نالوت.

والمشكلة في هذا كله تتمثل في تضخم عدد المتدخلين في عملية الاقتراح للمحكمين، وفي عدم انضباط آلية الاقتراح، ومن ثم عملية التكليف، فمن حيث العدد هؤلاء المتدخلون -كما هو ظاهر- من الكثرة بحيث ينعقد معها أي قدر من السرية، ويوقع المحكمين في أقصى درجات الحرج، كما أنه لا يبين من كل هذا أسس أي آلية سيجري بناء عليها الاقتراح، إلا العشوائية وعدم الانضباط، والتعسف والكيد في أحوال، والمجاملة في غيرها، ومن حيث التكليف بعضوية لجنة التحكيم لا تظهر من هذا أي آلية منضبطة، يتم بناء عليها اختيارهم، هل سيجري تكليفهم مباشرة، أو من خلال القائمة المقترحة، وفوق هذا هل من سكلف لجنة التقييم له حق الاعتراض على بعض من اقترحوا عليه كأعضاء في تلك اللجنة، وقبل هذا أيقن لطالب الترقية الاعتراض على بعض من اقترحوا، وربما كلفوا كأعضاء لتقييم إنتاجه العلمي، ووفق أي آلية سيتم ذلك، وهل ينبغي إخطارهم بهم ليمارس حقه في التظلم، هذه الأسئلة كلها لا محل لعرضها في النظم الحديثة، لمعالجتها لها قبل نشوئها، ولا جواب عنها في المنظومة الليبية، لترك أمر معالجتها لاجتهاد لجنة وإدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، لتتظن كل حالة منها على حدة.

أما القانون رقم 4 لسنة 2020م فقد نص على تشكيل لجنة التحكيم بقرار من رئيس الجامعة أو من يقوم مقامه، من ثلاثة أعضاء، بناء على اقتراح لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس، وليس رئيسها لوحده، بعد توصية القسم العلمي بذلك، ولكنه لم يذكر عددا للمقترحين للتحكيم، هل هم ثلاثة فقط، وهنا يكون من كلفهم -في واقع الأمر- هو القسم العلمي، أم هم أكثر من ذلك، ولم يبين أيضا دور الجهات التي تلت القسم في الاعتراض على من اقترحوا.

2- تشكيل لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس:

النظام الغالب في الجامعات العربية أنها تشكل من عدد محدود من أعضاء هيئة التدريس، ممن حازوا درجة الأستاذية، لا يزيد عددهم عن سبعة وغالبا خمسة، بعد ثبوت عملهم في لجان التقييم لسنوات عديدة، وثبت أيضا كفاءتهم العلمية، ولهذا فإن بعض الجامعات، والمصرية منها بالذات، اتبعت نظام التقديم لهذه اللجنة، وفق مسابقة تعقد للمفاضلة بين المتقدمين لهذا الغرض، على أن تكون هناك لجنة واحدة على مستوى كل جامعة، وهذا ما سارت عليه كل الجامعات، إلا في مصر، فهناك لجنة مركزية على مستوى الدولة، تتفرع عنها لجان بحسب التخصص العلمي، لا الجامعات، وهذه اللجنة هي من يختار المحكمين من بين قوائم معدة مسبقا بحسب كل تخصص علمي.

وعادة هذه اللجنة الأم عملها إداري إجرائي صرف، إذ لا تتدخل في تقييم الإنتاج العلمي لطالب الترقية، وعلى هذا فهي التي تتلقى طلبات الترقية وتفحصها من حيث الشكل، وتبين مدى توافر البيانات المطلوبة فيها، وتفحص الإنتاج العلمي من حيث توافر الشروط الشكلية فيه، كما تختار من يتولى تحكيمه من بين القوائم المعدة سلفا، دون أن يكون لإدارة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة أدنى دور في هذا⁽¹⁾.

وبحسب اللائحة 501 لسنة 2010م وما قبلها من نظم تشريعية، تناولت أحكام ترقية أعضاء هيئة التدريس، اللجنة تشكل من عضو عن كل كلية، بدرجة أستاذ مساعد على الأقل، وهذا وضع لا نظير له في كل جامعات الدنيا، وقد أدى إلى تضخم حجم اللجنة، وتحديد في جامعتي بنغازي وطرابلس، لكثرة كليات هاتين الجامعتين، وهذا تشكيل معيق جدا لعمل اللجنة، وقد يؤدي إلى تعطيل عملها، وكثرة الاجتهادات فيها، وغلبة مصالح لأعضائها على ما يصدر عنها من اجتهادات، فيكونون كأنهم يجتهدون لأنفسهم قبل غيرهم، يضاف لهذا أن بعض الكليات الحديثة الإنشاء ليس بها من هو بدرجة أستاذ مساعد، مما اضطر إلى الاستعانة بمن هو في كلية مناظرة، وهذا خلل إجرائي، يعصف بشرعية تشكيل اللجنة، ويشكك في توافق ما يصدر عنها من أعمال مع صحيح القانون، وفوق هذا أدت هذه التركيبة للجنة إلى تساوي الكليات، من حيث الأحقية في

¹ - لجان-ترقيات-أعضاء-هيئة-التدريس/https://scu.eg

عضوية اللجنة، رغم عدم تساويها واقعا من حيث عدد أعضاء هيئة التدريس بها، فكلية عريقة مثل كلية الاقتصاد في جامعة بنغازي مثلا، تجاوز عدد أعضاء هيئة التدريس بها المائة والخمسين، تتساوى مع كلية حديثة الإنشاء، ليس بها سوى عشرين عضو هيئة تدريس، وربما أقل.

بل إن تشكيل لجنة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من أعضاء بعضهم بدرجة أستاذ مساعد خلق وضعاً غريباً جداً، لأنه ينطوي على خلل من جهتين، أولهما أنه صاحب مصلحة في تفسير النصوص وتطبيقها بما يتوافق معه، ثانيهما أنه سيتولى النظر في ترقيات من هم أعلى منه درجة، فطالما أنه لا أهلية له في تحكيم أبحاثهم، فلا أهلية له في تقييم النتائج الصادرة عن المحكمين من باب أولى.

لكن هذا الوضع ألغي في القانون رقم 4 لسنة 2020م، دون أن يعني هذا سيره نحو الأفضل، حيث لم يرد في هذا القانون، ولا في لائحته التنفيذية الصادرة في 21 نوفمبر 2023م، أي نص ينظم تشكيل هذه اللجنة، ولا تحديد اختصاصاتها، والغريب أن هذين التشريعين نصا على تشكيل لجنة شئون أعضاء هيئة التدريس للجنة لتقييم الأبحاث المقدمة للترقية، مع أن لجنة شئون أعضاء هيئة التدريس لا ذكر لها فيهما، ويبدو الأمر هنا غريباً، إذ كيف ينص على شيء من اختصاصات لجنة شئون أعضاء هيئة التدريس دون بيان مهامها ودون بيان كيفية تشكيلها، ويبدو أيضاً أن هذه فرصة مواتية لمجلس كل جامعة لإعادة تنظيم هذه اللجنة، بما يتوافق مع معايير النزاهة والشفافية، وما عليه الحال في الجامعات العريقة.

ويبدو لنا هنا أن النظام المصري هو الأقرب للقبول، حيث نُص فيه على تشكيل لجنة مركزية للترقيات على مستوى الدولة، تشكل بقرار وزاري سنوي، يعمل تحت إشرافها لجان بحسب التخصصات العلمية، ويتفرع عن هذه اللجان لجان لتقييم الأبحاث، مع مراعاة التدرج، بحيث لا ينال عضوية لجنة أعلى إلا من قضى ثلاث أو خمس سنوات بحسب الأحوال - في اللجنة الأدنى، وعلى أن يكون ولوجه للعمل بلجان الترقيات بعد حصوله على درجة الأستاذية⁽¹⁾.

ولهذا النظام من المزايا ما ليس لغيره، والتي نراها تتمثل في:

- تمكنه من وضع معايير إجرائية موحدة للترقية، تضمن العدالة والنزاهة، بعيداً عن التعسف والتهاون والمجاملة، لأن العمومية والتجريد ستكون هي الأساس في عمل اللجنة عند وضعها لهذه المعايير لا الحالات الفردية.
- إتاحة المجال أمامها للطعن في أعمال لجانها، بحيث يطعن في أعمال كل لجنة أمام اللجنة الأعلى منها.
- توحيد تفسير النصوص، والقدرة على الاجتهاد، نظراً لمتنوع أعضائها بقدر وافر من الخبرة.
- البعد بأعمال هذه اللجان وما ينتج عنها من تفسير لنصوصها عن أي مصلحة شخصية لأعضائها، كونهم جميعاً قد تخطوا كل مراحل سلم الترقيات.

وهذا كله لا محل له في التشريعات الليبية، إذ لا مجال للطعن في أي من إجراءات الترقية إلا أمام لجنة شئون أعضاء هيئة التدريس ذاتها، والتي صدر عنها الإجراء، وإلا فلا مناص من اللجوء للقضاء، وما سيستهلكه ذلك من وقت وجهد ومال.

3- استخلاص نتيجة التقييم:

وهذا إجراء لا وجود له إلا في التشريعات الليبية، وهو ناتج عن تركيبة اللجنة ذاتها، لأن لكل كلية عضواً يمثلها فيها، يطرح أعمال زملائه ويستعرضها أمام اللجنة، ويبيدي رأيه ضمناً فيها من خلال ما يصدر عنه من عرض لخلاصة أعمال لجنة التحكيم، حيث يقوم العضو الممثل للكلية بعرض نتيجة التحكيم في عجلة، نظراً لكثرة ما يطرح من أعمال على اللجنة، وبحسب صياغته للعبارات تتكون قناعة لجنة شئون أعضاء هيئة التدريس، ممن لم يطلعوا، أو لم يُطْلَعُوا على تقارير المقيمين، إلا من خلال ما سمعوه من زميلهم باللجنة شفاهة، وهو في عرضه هذا كأنه يقوم بتقييم التحكيم، وما يصدر عنه يكون

¹ - لجان - ترقيات - أعضاء - هيئة - التدريس / <https://scu.eg/>

بحسب فهمه وقناعته، وربما علاقته بمقدم طلب الترقية، وقناعته هو الشخصية، وقدرته على استخلاص النتائج، وحالته النفسية عند عرضه لها، وغير ذلك من أمور، يهيمن عليها العلاقة بمقدم طلب الترقية، وغالبا الجانب العاطفي والنفسي والشخصي لمن يعرض النتيجة، وبهذا يظهر أن هذا العرض هو باب واسع يُفتح للتعسف وعدم المصادقية، وحتى الهوى. أما في الجامعات غير الليبية، فلا عرض أصلا لخلاصة التحكيم، لأنه يكون بحسب نقاط محدد سلفا كيفية الحصول عليها، ودور لجنة أعضاء هيئة التدريس ينحصر في تجميعها، والنظر في مراعاة الإجراءات لا غير، وعلى هذا فدورها إجرائي وليس موضوعي، كما هو حاله في بلادنا، وهي بهذا أقرب بكثير من النظام الليبي للترقية إلى النزاهة والمصادقية.

توصيات

بعد الفراغ من مناقشة مسائل هذا البحث وتحليلها بنظرة نقدية، نأتي على جملة من الثمار والتوصيات المستفادة منها، تتمثل في:

أولا-النتائج:

1- الترقية من أهم حقوق عضو هيئة التدريس، ولأهميتها الكبرى لا ينبغي ترك تنظيم أحكامها لغير السلطة التشريعية، بقانون تصدره ينظم كل الشؤون الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، أسوة ببقية موظفي الدولة، ولا يترك ذلك للوائح عرضة للتغيير والتبدل من حين لآخر، لأن الترقية أهم حافز على الأداء الجيد للعمل، وفيها تشجيع على التحلي بأكبر قدر من الكفاءة والمهارة، وهي تخلق روحا للتنافس بين أعضاء هيئة التدريس، وتزرع في نفوسهم الأمل بالتقدم لأعلى الدرجات في السلم الوظيفي.

2- التنظيم التشريعي الساري لشئون أعضاء هيئة التدريس، وخاصة الترقية، يعتوره كثير من الخلل، وتبدو نصوصه غير منضبطة، مما يسمح بكثير من الاجتهاد في سد ثغراتها، وقد يكون هذا من غير أهل للاجتهاد، مما يوجب العمل على إصدار قانون محكم الصياغة، يحسم هذه المسائل.

ثانيا- التوصيات:

نأتي إلى التوصية بجملة من الأمور بعد هذه الدراسة لأحكام الترقية، علها تغيد في تحسين وتطوير نظامنا القانوني وتطبيقه فيما يتعلق بترقيات أعضاء هيئة التدريس، تتمثل في:

1- العمل على إصدار لائحة تنظم شئون أعضاء هيئة التدريس الوظيفية في كل جامعة، بداية من التعيين فالترقية فالتعاون للتدريس فالعمل في اللجان بمختلف مسمياتها واختصاصاتها، وغير ذلك مما يتعلق بعملهم، على أن تصدر اللائحة عن مجلس الجامعة، ويعتمدها وزير التعليم العالي، لأن إصدارها يحقق ثلاثة أغراض: أولهما تحرير أعضاء هيئة التدريس من اجتهادات الجهات الإدارية بالجامعة وإداراتها ووزارة التعليم العالي ومراتبها الإدارية، وثانيهما إعلام أعضاء هيئة التدريس بحقوقهم وواجباتهم، بما يكفل توحيد التفسير للنصوص ويضمن العلم الكافي بها، وثالثها وضع نظام واضح المعالم ومحدد ومنضبط الإجراءات يكفل السرعة والنزاهة في إتمام الإجراءات الإدارية والمالية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.

2- اتباع نظام التقديم الإلكتروني عند طلب الترقية، وفق منظومة خاصة لهذا الغرض، منفصلة تماما عن إدارة أعضاء هيئة التدريس، تعمل تحت إشراف لجنة شئون أعضاء هيئة التدريس، تكفل السرعة في القيام بإجراءات الترقية، وتحول دون تدخل أطراف لا علاقة لها بها، كل ما تفعله هو الهيمنة على الإجراءات وتعطيلها أو مباطلتها، أو تسيرها وفق رغبات معينة، تعسفا أو تهاونا.

3- إعادة النظر في تركيبة لجنة شئون أعضاء هيئة التدريس، وقصرها على عدد محدود ممن يحملون درجة الأستاذية، وضبط اختصاصاتها، وقصرها على العمل الإجرائي لا الموضوعي، وإبعاد الدرجات الدنيا عنها، كذلك العدول عن تكليف عضو عن كل كلية بها.

- 4- ضبط أحكام المحكمين من حيث التقدم والاختيار وفق منظومة إلكترونية، يكون التقدم لها آليا من داخل وخارج الجامعة، بل حتى من خارج البلاد، مع الضبط الدقيق للتخصصات العلمية.
- 5- تشجيع النشر في مجلات الجامعة، والمجلات ذات المستوى الرفيع خارجها، وفق قائمة محددة من المجالات، تعدها لجنة شئون أعضاء هيئة التدريس، وفق كل تخصص علمي، مع النص بوضوح على عدم إخضاع الأبحاث لتحكيم لاحق إن نشرت في مجلات ذات معامل تأثير عال.
- 6- تغيير النظرة للترقية على أنها حق شخصي إلى اعتبارها إجراء يهدف إلى الرفع من مستوى الجامعة والعملية التعليمية ككل في البلاد، وينشئ بيئة تنافسية بين أعضاء هيئة التدريس، مما يكون أثره حسنا على العملية التدريسية، وذلك بإلزام الجامعة بخلق مناخ علمي عبر منظومة بحثية مدروسة الخطوات والإعداد.
- 7- الربط بين تولي المناصب الإدارية بالجامعة فيما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس بالمراتب العلمية، على أن يتم ذلك من خلال تقديم الأعلى درجة والأكثر خبرة.
- 8- اتباع نظام النقاط في تقييم الأبحاث، وفق معايير محددة مسبقا في نموذج التقييم، ونظام الفحص الآلي المسبق للبحوث من حيث الالتزام بالأمانة العلمية قبل إحالتها للتقييم، مع النص في اللائحة على اتخاذ إجراءات عقابية رادعة وسريعة حيال المخالفين.
- 9- إلزام الجامعة بتوفير عدد كاف من الأنشطة العلمية من مؤتمرات وندوات وورش عمل وما شابه، يتناسب مع المتقدمين للترقية في كل قسم علمي، وذلك وفق خطة سنوية ومواعيد زمنية محددة، تتلاءم مع العملية التدريسية وحاجات المجتمع.
- 10- اتخاذ إجراءات عقابية ضد من ترفض ترقيته لأسباب منهجية، مع أنه يتولى التدريس في الدراسات العليا، ويشرف على رسائلها، ويعمل في لجان تتعلق بها، وذلك لثبوت عدم قدرته العلمية على إعداد بحوث منضبطة علميا.
- 11- استغلال الدراسات العليا في توفير بيئة بحثية عبر إلزام ن يتولى التدريس بها بتقديم بحث واحد عن كل مقرر يدرسه، وآخر عن كل طالب يتولى الإشراف عليه، وكذلك إلزام معد رسالة الماجستير بنشر بحث في تخصصه قبل مناقشة رسالته، ومعد أطروحة الدكتوراه بنشر بحثين.

ثبت المصادر

أولاً- الكتب:

- أبو جابر، جلوريا منير: النظام القانوني للترقية في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، قدمت لكلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، 2001م.
- ابن جرير الطبري، محمد: جامع البيان في تأويل القرآن، تحقيق: أحمد محمد شاكر، ط1، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1420هـ-2000م.
- الجوهري، إسماعيل بن حماد: الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، تحقيق: أحمد عبد الغفور عطار، ط4، دار العلم للملايين، بيروت، 1407هـ-1987م.
- ابن أبي حاتم، عبد الرحمن بن محمد التميمي: تفسير القرآن العظيم، تحقيق: أسعد محمد الطيب، ط3، مكتبة نزار مصطفى الباز، السعودية، 1419هـ.
- الحراري، محمد عبد الله: أصول القانون الإداري، ط6، المكتبة الجامعة، الزاوية، 2010م.
- الحلو، ماجد راغب: القانون الإداري الكويتي وقانون الخدمة المدنية الجديد، ط1، مطبعة ذات السلاسل، الكويت، 1980م.
- الذيب، جمال علي سالم: النظام القانوني لترقية الموظف العام في القانون الليبي، مجلة العلوم القانونية والشرعية، تصدر عن كلية القانون بجامعة المرقب، العدد 19، ديسمبر 2021م.

- الشيخ، عصمت عبد الله: الطبعة القانونية لترقية الموظف العام بين الحق والواجب، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999م.
- الطبطبائي، عادل: الوسيط في قانون الخدمة المدنية الكويتي، كلية الحقوق، جامعة الكويت، ط3.
- طلبة، عبدالله، والأحمد، نجم: القانون الإداري، ط1، منشورات جامعة دمشق.
- الطماوي، سليمان محمد: الأسس العامة لنظم الترقية والترقية، مجلة العلوم الإدارية، تصدر عن المعهد الدولي للعلوم الإدارية، السنة السابعة، العدد الثالث، 1965م.
- الطماوي، سليمان محمد: الوجيز في القضاء الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1973م.
- عبد الوهاب، محمد رفعت: النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012م.
- عفيفي، أيمن فتحي: الوجيز في قانون الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2016م.
- عمر، أحمد مختار عبد الحميد: معجم اللغة العربية المعاصرة، ط1، عالم الكتب، 1429هـ-2008م.
- مرتضي الزبيدي، محمد بن محمد بن عبد الرزاق: تاج العروس من جواهر القاموس، تحقيق: مجموعة من المحققين، دار الهداية، الكويت.
- المعجم الوسيط: أصدره مجمع اللغة العربية، ونشرته المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- ابن منظور، محمد بن مكرم: لسان العرب، ط3، دار صادر، بيروت، 1414هـ.
- نقلا، ليلي: الترقيات في نظام الموظفين في لبنان، بيروت، 2005م.
- ثانيا- الروابط الإلكترونية:
- https://uot.edu.ly/med/local/files/documents/1641320112_doc.pdf
- دليل-أعضاء هيئة-التدريس. pdf / <https://gu.edu.ly/storage/media/cb80719c-7e0f-4862-b408-ece0cec06d01/>
- <https://zu.edu.ly/upload/image-1631479798059.pdf>
- <https://su.edu.ly/en/images/icon/staff/facultymembers.pdf>
- . 16% نموذج 20% طلب 20% ترقية- <https://elmergib.edu.ly/images/university/Doc/forms-20%طلب-20%ترقية-20%نموذج-16.pdf>
- <https://kfe.elmergib.edu.ly/images/university/Doc/PDF/Faculty-guide-2.pdf>
- pdf دليل ترقية عضو هيئة التدريس بجامعة سبها. / <https://sebha.edu.ly/elec/theme/upload/clues/>
- pdf دليل 20% اجراءات 20% أعضاء 20% هيئة 20% تدريس. / <https://www.nu.edu.ly/docs/teach/>
- pdf دليل 20% اجراءات 20% أعضاء 20% هيئة 20% تدريس. / <https://www.nu.edu.ly/docs/teach/>
- لجان-ترقيات-أعضاء-هيئة-التدريس- <https://scu.eg/>