



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



تصور مقترح لتنمية الوعي القانوني لأعضاء  
هيئة التدريس بجامعة المنيا "دراسة حالة"

إعداد

هاشم فتح الله عبد الرحمن عبد العزيز

أستاذ أصول التربية المساعد - كلية التربية - جامعة المنيا

الملخص

هدفت هذه الدراسة الميدانية الى تعرف واقع الوعي القانوني لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا وتعرف اهم المعوقات التي تقف عائقا امام تحقيق الوعي القانوني، والتوصل الى تصور مقترح لتنمية الوعي القانوني لدى اعضاء هيئة التدريس.

استخدم الباحث المنهج الوصفي قوامه دراسة الحالة، كما استخدمت الاستبانة اداة للبحث وتضمنت جزءا معرفيا تحصيليا يكشف عن واقع الالمام المعرفي لاحد جوانب الوعي القانوني.

طبقت الاستبانة على عينة من اعضاء هيئة التدريس (٢١٠) عضوا منها ١٢٥ من ذوي الخبرة التدريسية أكثر من ١٠ سنوات، ٨٥ من ذوي الخبرة اقل من ١٠ سنوات، وقد تم تحليل البيانات احصائيا.

كشفت النتائج عن:

- المعرفة القانونية مهمة لاعضاء هيئة التدريس.
- ضعف الالمام المعرفي لدى اعضاء هيئة التدريس كاحد جوانب الوعي القانوني.
- رغم ضعف الالمام المعرفي لدى اعضاء هيئة التدريس الا ان النتائج كشفت ان لديهم رغبة وميولا واهتمامات واتجاهات ايجابية نحو الوعي القانوني كما ظهر ذلك في المكون الوجداني، وكذلك هناك ممارسات قانونية تتحقق في الوسط الجامعي كما ظهر ذلك في المقوم السلوكي.
- هناك معوقات تحول دون تحقيق الوعي القانوني منها ما يتعلق باعضاء هيئة التدريس ومنها ما يتعلق بالمؤسسة الجامعية.
- اوصت الدراسة بضرورة انشاء وحدة خاصة بالتوعية القانونية بكليات الجامعة، وكذلك تفعيل مهام المركز الاعلامي بالجامعة فيما يخص الجانب القانوني، وضرورة عقد اختبار تحريري للذين



يتقلدون مناصب قيادية بالكليات، وضرورة تدريس مقرر التربية القانونية كمقرر ثقافي بالجامعة.  
وقدمت الدراسة تصورا مقترحا في صورة برنامج تدريبي حول الجوانب القانونية لاجتماع هيئة  
التدريس والهيئة المعاونة.

## **Proposed explanation for the development of legal awareness of members Faculty Teaching at Minia University Case Study**

### **Summary**

The objective of this study was to identify the reality of the legal awareness among faculty members at Minia University, to identify the most important obstacles to achieving legal awareness, and to reach a proposed vision for the development of legal awareness among faculty members.

The researcher used the descriptive approach of the case study. The questionnaire was used as a research tool and included a cognitive part that reveals the reality of cognitive knowledge of an aspect of legal awareness. The questionnaire was applied to a sample of 210 faculty members of which 125 experienced with more than 10 years, 85 experienced with less than 10 years, the data were analyzed statistically.

### **Results revealed:**

- Legal knowledge is important for faculty members.
- Lack of cognitive knowledge among faculty members as one aspect of legal awareness.
- Despite the weakness of cognitive knowledge among faculty members, the results revealed that they have a desire, tendencies, interests and positive attitudes towards legal awareness as demonstrated in the emotional component, as well as there are legal practices achieved in the university, as shown in the behavioral index.
- There are obstacles that prevent the achievement of legal awareness, including the faculty members, including the university institution.



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



- The study recommended the establishment of a special unit for legal awareness in university faculties, as well as activating the functions of the media center in the university regarding the legal aspect, and the necessity of holding a written test for those holding leadership positions in faculties and The necessity of teaching the course of legal education as a cultural course in the university.

The study presented a proposed scenario in the form of a training program on the legal aspects of faculty members and the supporting body.

المقدمة :

تُعد التربية عملية اجتماعية يضطلع بها المجتمع من أجل بناء أفراده على نحو يمكنهم من مواصلة الحياة وتطويرها انطلاقاً من كونها (التربية) عملية موجهة توجيهاً كاملاً قائماً على الإدراك الواعي لإحداث تغييرات مرغوب فيها في سلوك الأفراد، لأن موضوع التربية في الأساس هو الإنسان. وإذا كان التعليم جزءاً من التربية، فإنه مسئول عن تنمية وعي الأفراد اجتماعياً بصفة عامة، لكونه يمثل الأساس للبناء الاجتماعي للأفراد حيث يقودهم نحو التقدم في شتى مجالات الحياة. والتعليم الجامعي على وجه الخصوص يمثل العمود الفقري للنهضة العلمية والثقافية في أي بلد من البلدان، فهو الإطار العام والمتخصص الذي تنبع منه الأبحاث العلمية والتقنية التي تقود المجتمع إلى التنمية والازدهار في كافة الميادين، وهو – أي التعليم الجامعي – في تنوعه وتعدد أنشطته يغطي كافة نواحي الحياة العلمية والثقافية في الدولة سواء في العلوم النظرية أم المجالات الأكاديمية البحثية.. وجميع هذه الأنشطة تتكاتف في الوصول إلى هدف واحد وهو تحقيق التنمية الشاملة فكرياً وثقافياً واجتماعياً وعلمياً... الخ (٧ : ٩٨)\*، لأن الجامعة تعد منبع التفكير الواعي المستنير ومكاناً للحوار الموضوعي الناقد، كما أنها أحد أهم التنظيمات الاجتماعية التي يتحدد مفهومها في كونها – الجامعة – لها فلسفة وفكر وسياسة وأهداف، بالإضافة إلى القوانين والتشريعات التي تنظم العلاقات الاجتماعية، وكذلك الأكاديمية بين أعضائها حتى يتحقق الضبط الاجتماعي في هذه المؤسسة، لأنه – الضبط

\* ( يشير الرقم الأول إلى رقم المرجع في قائمة المراجع، بينما يشير الرقم الثاني إلى رقم الصفحة في ذات المرجع

تصدرها كلية التربية جامعة المنيا

[gamel\\_abdo59@yahoo.com](mailto:gamel_abdo59@yahoo.com)

<http://ms.minia.edu.eg/edu/journal.aspx>



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



الاجتماعى- من الأمور الضرورية التى تأخذ بها المجتمعات البشرية من أجل المحافظة على سلامة البنيان الاجتماعى ومساندته ، فالاجتماع البشرى ضرورى وهو معنى العمران ، ولأنه لابد للأفراد فى الاجتماع من وزع حاكم يرجعون إليه – وهو الضمير- ، كما أن العمران البشرى لابد له من سياسة بتنظيم بها أفراد ( ٢٠ : ٢١ )

وعليه ، فالمجتمع الجامعى يسعى إلى خلق وإيجاد وعى قانونى Legal Awareness لدى أعضائه ليكونوا قادرين على تشكيل الطالب ليكون مواطناً صالحاً ، ولن يتحقق ذلك إلا إذا كان أعضاؤه على وعى بالقوانين التى تحكم العملية التعليمية ، لأنه أصبح من الضرورى السعى باتجاه تنمية معارفهم ( أعضاء هيئة التدريس فى المجتمع الجامعى ) ومهاراتهم واتجاهاتهم على النحو الذى يمكنهم من الأضطلاع بمسئولياتهم التى تنسجم مع متطلبات العصر ، وقد أشار محمد محمود حسنى ( ٣٩ : ٨٣ ) إلى أن المعنيين والمهتمين بشئون التعليم يتفقون على أن معرفة القوانين المنظمة لعملية التعليم ، والضوابط التى تحكم العلاقات بين أفراد من جهة ، والمؤسسات القائمة على شئون التعليم من جهة أخرى تمثل أهمية كبرى لا يمكن إغفالها لكل من الأفراد والهيئات فى عالمنا المعاصر ، وقد أكد Jerome ( 11-2 : 56 ) أن الإلمام المعرفى بالقوانين التعليمية يسهم فى فهم الإجراءات القانونية وتلبية الاحتياجات القانونية لأساتذة الجامعات التى تساعدهم فى صياغة القرارات المهمة ، كما أن هذه المعرفة القانونية تسهم فى تعزيز الوعى القانونى وتفعيل الممارسات القانونية ( 54 : 1522 ) انطلاقاً من أن ذوى الوعى القانونى من أساتذة الجامعات أكثر استجابة بمعرفة الإجراءات القانونية عند مواجهة أية مشكلة ، كما أشار إلى ذلك Jomy Jose ( 58 : 23 ) ، لهذا أصبحت المعرفة القانونية مهمة وضرورة ملحة للقائمين على شئون التعليم وبخاصة التعليم الجامعى فتؤدى –المعرفة الى القانونية- إلى الامتثال للقانون والإلمام بمختلف جوانب العملية التأديبية الأكاديمية ، كما أشار إلى ذلك Edward William ( 71 : 2 ) لأن القانون أصبح ضرورة ملحة ولازمة وحتمية لحماية احتياجات المؤسسات التعليمية فى نطاق السلطة المشروعة والمستمدة من القوانين واللوائح المنظمة للعمل بداخلها .

وعليه ، فتمثل معرفة القوانين أداة تنظيمية وإدارية ونموذجاً تعليمياً يمكن من خلالها الوعى بالقوانين التى تنظم العمل داخل الجامعة بما يؤدي إلى تنمية ثقافة احترام القانون والامتثال لأحكامه ،



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



وبالتالى تتحقق الحرية كما قال سقراط أنا حر مادمت احترم القانون ، لأن القانون يحفظ للمجتمع أمنه واستقراره. (٢٢ : ١٨٦)

كما أن المعرفة القانونية تمثل البناء الفكرى الرصين لأعضاء هيئة التدريس بالمجتمع الجامعى بما يتوافق مع القيم والاتجاهات الإيجابية والسلوك العقلى لكونها أحد مصادر تشكيل الوعي القانونى ، لأن هذا الوعي القانونى يمثل جوهر العمل الاكاديمى لعضو هيئة التدريس ، فكل قرار يتخذه عضو هيئة التدريس أثناء الموقف التعليمى أو ما يخص العملية التعليمية على وجه العموم فى الحياة الجامعية لا بد أن يكون مرجعة الالتزام بتنفيذ القوانين واللوائح المنظمة للعمل الاكاديمى داخل الجامعة .

ولما كان الوعي القانونى يمثل البنية الفوقية Super Structure للمجتمع الجامعى ونواتجا من نواتج التربية القانونية ، فإنه يسهم فى تشكيل بناء الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس ، فوعيهم بالتشريعات والقوانين مهم لأنه اذا حدث خطأ أثناء العمل من الممكن أن يعرض عضو هيئة التدريس للمساءلة القانونية Legal Accountability ، كما أشار الى ذلك أروى خالد ومحمود حسنى (١١) : (٢٣٢) ، فاحترام القائمين على العملية التعليمية القانون وحرصهم الدؤوب على أن تكون تصرفاتهم الإدارية والتعليمية ، وفقاً لصحيح القانون من شأنه أن تتحول المواد القانونية النظرية إلى سلوك عملى يحكم ويضبط العلاقات الأكاديمية داخل المجتمع الجامعى سواء مع الطلاب من ناحية أو الزملاء من ناحية أخرى ، لأن القانون يعبر عن احتياج إنسانى واجتماعى لضمان سير الحياة البشرية فى انتظام ولاسيما داخل المجتمع الجامعى .

وعليه ، فالوعي القانونى أحد الأهداف التربوية التى تسعى التربية إلى تنميته وتحقيقه لدى المدخلات البشرية وبخاصة فى الجامعة ، إذ لم تعد الجامعة مكاناً لتنمية المهارات الذهنية فحسب ، بل امتدت لتشمل جوانب قانونية لتنمية الوعي القانونى لكون القانون يدخل فى شتى مجالات الحياة .  
مشكلة البحث :

انطلاقاً من أن القانون أصبح يدخل فى أدق حياتنا لكونه يلعب/يؤدى دوراً مهماً فى المجتمعات البشرية ، لأنه الذى ينظم حياة هذه المجتمعات ، ويحدد الحقوق والواجبات لأعضائها ، ويحفظ لهم الاستقرار والنظام والأمن والسلامة ، فالقانون يوجد فى كل مكان ، وإنما توجد حياة إنسانية ، ولكل شكل



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



من أشكال الحياة قانونها الذي يحكمها لتضمن بقاءها واستمرارها، فبدون القانون لا يقوم أى نظام، وبدون النظام يضل الناس طريقهم ويضربون فى الأرض دون وعى أو ادراك لطبيعة الأهداف والأعمال التى تحقق مصالحهم (٣: ٦٣).

ولما كان العاملون بالتعليم، والتعليم العالى (ومنه الجامعى) على وجه الخصوص بحكم مكانتهم فى المجتمع، وأنهم يمثلون القمة فى الجامعة، فهم فى ميسس الحاجة إلى القانون وإلى الخبرة القانونية حتى يمكنهم ممارسة حقوقهم الأكاديمية وأداء واجباتهم الفنية والإدارية وعدم الإخلال بها حتى لا يقعوا فى المحظورات لأن نقص الخبرة القانونية كما أشار Jerome (5:56) قد يجعلهم يتقاعسون عن أداء واجباتهم مما ينعكس على أدائهم المهنى لأن الحياة الجامعية اليومية تحمل مواقف حياتية يعيشها أعضاء هيئة التدريس سواء تلك التى تكون متعلقة بالتدريس أو البحث العلمى أو خدمة المجتمع... فما يتعلق بهذه الوظائف يتطلب معرفة بالقانون، واتخاذ الإجراءات القانونية التى تساعد على القيام بها على أكمل وجه وتفعيلها وقد أكد ذلك Jomy Jose (24:58) على أن تعميق الوعى بالقانون وتعزيزه لدى الهيئة الأكاديمية الجامعية يساعدهم على أن يكونوا أكثر استجابة بمعرفة الإجراءات القانونية عند مواجهة أية مشكلة.

إن الإلمام المعرفى بالقوانين من الناحية التنظيمية والفنية والإدارية يضىف قيمة تربوية تعود على تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسة التعليمية (الجامعة)، فتفعيل هذه القوانين داخل الجامعة يساعد على تعزيز الوعى القانونى لأعضائها، ويكون مصدراً من مصادر تربية الأعضاء قانونياً.

وعليه، فتحقيق الوعى القانونى ينطلق من التربية القانونية أى الإلمام المعرفى بهذه القوانين حتى يمكن تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس بما يدعم الحياة الأكاديمية فى المجتمع الجامعى، فالمجتمع الجامعى الواعى يسعى إلى تحقيق الوعى القانونى لدى أعضائه وتنميته لكونه يمثل احتياجاً مهماً لهم بهدف تحقيق الضبط الأكاديمى وتحقيق نتائج مرضية والالتزام بأداء الواجبات الفنية والإدارية والتغلب على المشكلات التى يمكن أن تظهر فى المجتمع الجامعى.

ومما هو جدير بالذكر، أن هناك مجموعة من المبررات ساعدت الباحث على دراسة هذه المشكلة منها:

أولاً- ما يتعلق بتوصيات بعض الدراسات السابقة، حيث أكدت دراسة Philip H Wagner (66):



3) على ضرورة إجراء البحوث ذات العلاقة بالتربية القانونية، وإدخال تعديلات وتغييرات على برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والاستفادة من الخطط الدراسية حتى تتضمن موضوعات أكثر تفصيلاً عن الوعى القانونى.

أشارت ماجدة صالح وآخرون (٢٦٥: ٣٣ - ٢٧٢) إلى ندرة الكتابات العربية فى مجال التربية القانونية لكونها قضية جديدة ومهمة للقائمين على العملية التعليمية من حيث كونها تهدف إلى تربية المتعلمين على احترام القانون الذى يمثل الأداة الأكثر فعالية فى عملية الضبط الاجتماعى.

وأكدت دراسة (Jerome 11: 56) على أنه بالرغم من ندرة البحوث والدراسات فى مجال الوعى القانونى إلا أن هذا لا يمنع من ضرورة إمعان النظر فى مختلف المسائل القانونية لكونها تمثل قيمة كبرى فى الحياة الجامعية حتى يكون عضو هيئة التدريس قادراً على ممارسة وتفعيل مسؤولياته المتعددة من الناحية العملية وفقاً لما يخوله له القانون مما يجعله أقل عرضه للعثرات عند القيام بواجباته المهنية، فتجاهل الوعى القانونى فى الجامعات يمثل مشكلة خطيرة ينتج عنها ضعف اهتمامات الطلاب بحقوقهم وبالواجبات القانونية فى الجامعة، وندرة تبصير الأعضاء بواجباتهم كما أشارت الى ذلك دراسة (Guangtang Yu He 1522: 54).

ثانياً- أكدت نتائج دراسات عديدة تناولت أهمية الوعى القانونى لأعضاء هيئة التدريس واحتياجهم له عند ممارستهم العمل الجامعى، فمثلاً ربطت دراسة (Khalmakshinova & Fandaogan 185: 62) بين الوعى القانونى وتنميته لدى أعضاء هيئة التدريس بما يسهم فى تحسين جودة العملية التعليمية وتنمية القدرة التنافسية وإيجاد بيئة جامعية جيدة، وأكدت نتائج دراسة (Guangtang Yu He 1523: 54) على أن الإلمام المعرفى بالقوانين الجامعية لأساتذة الجامعات ينتج عنه التغلب على المشكلات الجامعية الأمر الذى يؤدي إلى تحقيق جودة التعليم الجامعى باعتبار أن أساتذة الجامعة هم القوة الرئيسة المؤثرة فى البناء الاجتماعى والمعرفى للمجتمع الجامعى، فنقص الوعى القانونى لديهم من شأنه أن يؤدي إلى عدم الاهتمام بتفعيل حقوق الطلاب وعدم تلبية مطالبهم الأمر الذى يؤدي إلى عدم تحقيق نتائج مرضية مما يؤثر على جودة العملية التعليمية، وهذا أكدته دراسة (Peng Guo 2: 65) وكما أشار كل من Ranjana Bhatia



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



Jomy Jose (24 : 58) & Bandy (3 : 67) إلى أن وعى معلمى الجامعة بالقوانين واللوائح التى تنظم عملهم فى الجامعة يعينهم على الاستجابة الفعالة لطلابهم واتخاذ الإجراءات القانونية نحو أية قضية أو مشكلة لهم ، فتعميق مستوى الفهم والإدراك المعرفى القانونى لدى أستاذ الجامعة أحد متطلبات الإجراءات القانونية فى العمل الجامعى .  
ومن ناحية أخرى ، فإن نقص المعرفة القانونية – كأحد جوانب الوعى القانونى لدى أستاذ الجامعة – المتعلقة بالمهام بمختلف جوانب العملية التأديبية أو الجزاءات التأديبية للطلاب يمكن أن يؤدي إلى عدم تحقيق الانضباط الأكاديمى لهم ، لهذا أوصت دراسة (William Edward 2: 71) بضرورة تفعيل القوانين وتعزيز الوعى القانونى وكيفية الامتثال للقانون حتى يمكن ممارسة الجوانب القانونية ، لأن الوعى القانونى يسهم فى تنمية قيم الالتزام التنظيمى لدى أستاذ الجامعة لغرس شرعية السلوك القانونى فى المؤسسة الجامعية كما أشارت إلى ذلك دراسة (Jolanta & Vytautes 149 : 57) حتى يمكن بناء علاقة أكاديمية قوية مع الطلاب تسهم فى تعديل سلوكهم وتمتعهم بحقوقهم الأكاديمية بما يؤدي فى النهاية الى تحقيق نوع من الضبط الأكاديمى والنجاح الطلابى كما انتهت إلى ذلك دراسة (Li Jun Du 2: 64) لأن عدم تمتع الطلاب بحقوقهم فى المؤسسة التعليمية بسبب نقص الوعى القانونى لدى أستاذ الجامعة يمكن أن يؤدي إلى حدوث أخطاء فى العملية التعليمية ، فوعى أستاذ الجامعة باللوائح والقوانين يحقق التوازن بين المسئوليات الفنية والإدارية ويحقق الاحتياجات المهنية لهم بما يؤدي إلى تنميتهم مهنيًا وتطوير ممارساتهم داخل قاعات التدريس ، وعليه ، فالوعى القانونى يؤدي إلى تطوير الممارسات المهنية التدريسية ، وبالتالي يتحقق إنجاز الطلاب كما أشارت إلى ذلك دراسة كل من (Philip H. Wagner 10 : 66) ، (Jennifer Wagner 14 : 55) على أن معلمى الجامعة فى حاجة إلى فهم الإطار القانونى المتعلق بعملهم ، وضرورة إدخال التربية القانونية ضمن برامج تكوين وإعداد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .

ومن ناحية أخرى ، فقد أرجعت دراسة أمانى السيد غبور (١٢ : ٢٤٧) ضعف الوعى القانونى لدى أعضاء هيئة التدريس إلى ضعف برامج التنمية المهنية وبخاصة دورة الجوانب القانونية والمالية حيث جاءت فى الترتيب الثامن عشر (١٨) من حيث استفادة أعضاء هيئة التدريس بمحتواها ، وطالبت دراسة



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



أروى خالد عماوى ومحمود حسن بنى خلف ( ١١ : ٢٣٢ ) بضرورة رفع مستويات التوعية والتثقيف القانونى بجوانبه المختلفه من خلال تجويد برامج التنمية المهنية ، وقد أهتمت دراسة نها حامد عبد الكريم ( ٤٦ : ٥٠٧ ) بضرورة عقد دورات تدريبية لتنمية وعى أعضاء هيئة التدريس بحقوقهم القانونية وواجباتهم الوظيفية ، وكذلك تنمية وعيهم بإجراءات التأديب التى تتبع عن وقوع المخالفات التى تستوجب المساءلة ، لهذا أوصت تلك الدراسة بضرورة توعيتهم بقواعد المساءلة بالجامعة .

وبناءً على ما سبق وفى ضوء نتائج بعض الدراسات الأجنبية والعربية وما أوصت به ، وما لمسه الباحث من وجود حاجة ماسة لدراسة واقع الوعى القانونى وتنميته لدى أعضاء هيئة التدريس وضرورة تبصيرهم بأهم القضايا الجامعية قانونياً التى هم فى مسيس الحاجة إليها فى الحياة الجامعية . ومن خلال اللقاءات والمقابلات والمناقشات مع بعض أعضاء هيئة التدريس بكليات عينة البحث بجامعة المنيا ، ومنهم من كانوا ذوى مناصب قيادية بدءاً من نائب رئيس جامعة حتى رؤساء الأقسام ، وبعضهم حديثو خبرة بالعمل الجامعى ، وقد أتضح من خلال تلك المقابلات أنه ينقص نسبة كبيرة جداً منهم الإلمام المعرفى بالقوانين واللوائح والتشريعات الجامعية لدرجة أن منهم من اقترح عقد ورش عمل لتوعيتهم بأهم تلك القضايا الجامعية من الناحية القانونية .

ندرة الدراسات والبحوث فى مجال الوعى القانونى بالتعليم الجامعى ، وتتعلق هذه القضية ( الوعى القانونى ) بتكوين وإعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ، لأنها من القضايا المهمة فى ظل التطورات الحادثة فى المجتمع التى تتطلب أن يكون الأعضاء على وعى تام بها انطلاقاً من أدوارهم المهمة فى الجامعة . ارتباط الوعى القانونى بقضايا تجويد التعليم وتحقيق الانضباط الأكاديمى للطلاب وتبصير كل من أعضاء هيئة التدريس والطلاب بحقوقهم وواجباتهم ، كما أسفرت عن ذلك نتائج الدراسات السابقة .

استناداً إلى ما سبق يمكن تحديد مشكلة البحث فى التساؤل الرئيس :

ما واقع الوعى القانونى لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية :

١- ما مدى إدراك عينة البحث أهمية المعرفة القانونية فى حياتهم الجامعية ، وهل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين عينتى البحث من أعضاء هيئة التدريس ذوى الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



من ١٠ سنوات؟

٢- ما واقع الإلمام المعرفى لأعضاء هيئة التدريس – عينة البحث - حول بعض القضايا الجامعية الواردة بقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢ من خلال تطبيق الجزء المخصص لذلك فى الاستبانة وهو الجانب المعرفى كأحد جوانب الوعى القانونى؟ وهل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينتى البحث من أعضاء هيئة التدريس ذوى الخبرة الأكثر من ١٠ سنوات والأقل من ١٠ سنوات حول الإلمام المعرفى ببعض القضايا الجامعية الواردة بقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢؟

٣- ما مدى وعى أعضاء هيئة التدريس بالقضايا الجامعية الواردة بقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢ من خلال المكون الوجدانى للوعى القانونى؟ وهل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عينتى البحث من أعضاء هيئة التدريس ذوى الخبرة الأكثر من ١٠ سنوات والأقل من ١٠ سنوات حول المكون الوجدانى ببعض القضايا القانونية الواردة بقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢؟

٤- ما مدى وعى أعضاء هيئة التدريس بالقضايا الجامعية الواردة بقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢ من خلال المكون السلوكى؟ وهل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عينتى البحث من أعضاء هيئة التدريس ذوى الخبرة الأكثر من ١٠ سنوات والأقل من ١٠ سنوات حول المكون السلوكى ببعض القضايا الجامعية الواردة بقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢؟

٥- ما أهم المعوقات التى تحول دون تحقيق الوعى القانونى لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا؟ وهل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عينتى البحث الأكثر من ١٠ سنوات خبرة والأقل من ١٠ سنوات خبرة حول المعوقات التى تحول دون تحقيق الوعى القانونى لدى أعضاء هيئة التدريس

٦- ما التصور المقترح لتفعيل دور جامعة المنيا فى تعزيز وتنمية الوعى القانونى لدى أعضاء هيئة التدريس بها؟

أهداف البحث:

١- هدف هذا البحث إلى بحث وتحليل أهمية المعرفة القانونية لأعضاء هيئة التدريس فى الحياة الجامعية سواء ممن هم ذوو خبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات فى العمل الجامعى ، مع دراسة



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



- وتعرف إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين كلتا العينتين حول أهمية المعرفة القانونية.
- ٢- كما هدف البحث أيضاً إلى تعرف واقع الإلمام المعرفى لأعضاء هيئة التدريس حول القضايا الجامعية الواردة بقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢، وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة الواردة فى هذا المكون المعرفى المخصص لذلك فى الاستبانة ( أداة البحث ).
- ٣- كما هدف إلى تعرف إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عينتى البحث ( أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات ) حول الإلمام المعرفى بمفردات القضايا الجامعية موضوع البحث.
- ٤- كما هدف البحث إلى إدراك مدى وعى أعضاء هيئة التدريس بالقضايا القانونية الواردة بقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢ من خلال المكون الوجدانى للوعى القانونى.
- ٥- كما هدف البحث أيضاً إلى تعرف إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عينتى البحث ( أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات ) حول المكون الوجدانى للوعى القانونى فيما يخص القضايا الجامعية.
- ٦- كما هدف البحث أيضاً إلى إدراك مدى وعى أعضاء هيئة التدريس بالقضايا الجامعية الواردة بقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢ من خلال الممارسات العملية كأحد جوانب الوعى القانونى. ( المكون السلوكى )
- ٧- كما هدف البحث إلى تعرف إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عينتى البحث ( أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات ) حول المكون السلوكى للوعى القانونى فيما يخص القضايا الجامعية.
- ٨- كما هدف البحث الى تحليل المعوقات التى تحول دون تنمية الوعى القانونى لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة
- ٩- كما هدف البحث إلى تعرف إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عينتى البحث ( أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات ) حول تلك المعوقات.
- ١٠- وأخيراً هدف البحث إلى وضع تصور مقترح لكيفية تنمية الوعى القانونى لدى أعضاء هيئة التدريس حول القضايا الجامعية الواردة بقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢ من خلال برنامج تدريبي اقترحه الباحث.
- أهمية البحث:



لهذا البحث أهمية نظرية وأخرى تطبيقية/عملية ، ويمكن عرض ذلك على النحو التالي :

– الأهمية النظرية :

- فقد نبعث أهمية هذا البحث من أهمية المجال يندرج ضمنه وهو مجال التربية القانونية ، باعتبارها مصدراً من مصادر تكوين الوعى القانونى وروافده المهمة لدى أعضاء هيئة التدريس على وجه الخصوص نظراً للاحتياجات الملحة للثقافة القانونية لهم ، فيما يواجهونه من قضايا ومشكلات تتطلب إلماماً معرفياً ( حفظاً وفهماً وإدراكاً واستيعاباً ) بالقوانين .
- تكوين إطار مفاهيمى حول الوعى القانونى وآليات تعزيزه داخل الجامعة .
- يُعد هذا البحث إضافة للمكتبة العربية التربوية لندرة الدراسات والكتابات المتعلقة بالوعى القانونى فى التعليم الجامعى مما يثرى مستقبل التعليم الجامعى من خلال تحليل بعض القضايا الجامعية ذات الأهمية فى الحياة الجامعية والاكثر ممارسة من قبل أعضاء هيئة التدريس داخل الوسط الجامعى ، وبخاصة أن هذا البحث يساير التوجه السائد فى نشر ثقافة الوعى بالقانون واحترام القانون ، وتحقيق التكامل بين التعليم الجامعى والقانونى فى المؤسسة التعليمية .
- تُعد دراسة أبعاد وجوانب الوعى القانونى وبخاصة الإلمام المعرفى منطلقاً حيويّاً لتكون الجامعة معقلاً للفكر الواعى المستنير ، وتحقيقاً لتكامل أهداف التربية بما فيها الجانب القانونى .
- يمد هذا البحث القائمين على العملية التعليمية برصيد فكرى عن الوعى القانونى ولاسيما ان هناك ندرة فى مجال الدراسات المتعلقة بالوعى القانونى على المستوى الجامعى .
- يمكن أن تكشف نتائج هذا البحث السبل التى من خلالها يمكن تهيئة البيئة الجامعية لتبصير أعضاء هيئة التدريس بالوعى القانونى وكيفية الإلمام المعرفى بالقوانين واللوائح
- توجيه أنظار المسؤولين عن التعليم الجامعى الى المعوقات التى تقف حائلاً دون تنمية الوعى القانونى لدى أعضائه



- الأهمية التطبيقية / العملية :

- يتبوأ هذا الموضوع أهمية تطبيقية على المستوى الفردي لعضو هيئة التدريس لكونه أصبح من الأمور الحياتية المهمة فى الجامعة لارتباطه بالواجبات والمسئوليات الملقاة على عاتقه لأن الجهل بالقانون ليس عذراً Ignorance of Law is no Excuse لا يعفى من المسئولية، مما يشير إلى ضرورة الإلمام المعرفى بالقوانين إذ أن أعضاء هيئة التدريس يقومون فى اليوم الواحد بأعمال وإجراءات تتطلب أن يكون لها أطر قانونية حتى لا تكون هناك مخالافات.
- بحث ودراسة الوعى القانونى لأعضاء هيئة التدريس يساهم فى تبصيرهم بحقوقهم وواجباتهم فى المجتمع الجامعى، وامتثالهم للقانون حيث يمكن أن ينجم عن ذلك توظيف الجوانب المعرفية لهذه القوانين فى الحياة الجامعية حتى يمكن تجنب الوقوع فى الأخطاء والمحظورات التى تستوجب المساءلة القانونية
- يسد هذا البحث الثغرة القانونية المتمثلة فى احتياجات أعضاء هيئة التدريس التى قد تكون متعلقة بنقص فى الإلمام المعرفى بالقوانين أو قصور فى حل المشكلات الجامعية أو ضعف فى الأداء الجامعى، لأن نقص الاحتياجات القانونية يمكن أن يؤدي إلى حالة من الاغتراب Allination داخل المجتمع الجامعى.
- يمكن توظيف المواد القانونية المرتبطة بالقضايا القانونية محل البحث فى أهم القرارات التى تصنع وتتخذ داخل المؤسسة الجامعية حتى تكون لها مرجعية قانونية وإطار قانونى سواء للطالب أم لعضو هيئة التدريس، لذا فهى محاولة متواضعة من الباحث قد يعقبها مساهمات من قبل الجامعة لنشر الوعى القانونى من خلال المركز الإعلامى بالجامعة.
- يترتب على نشر الوعى القانونى بالعمل الجامعى تفعيل مبدأ المساءلة والمحاسبية باعتباره مدخلاً لتحقيق جودة التعليم الجامعى، كما يؤدي إلى تمكين الأعضاء من المطالبة بتفعيل مبدأ العدالة فى علاج المشكلات بطريقة فعالة.
- لم يلق الجانب القانونى أهمية كبرى من قبل الباحثين فى التعليم الجامعى إلا نادراً، وهو لا يقل أهمية عن الوعى السياسى والدينى والاقتصادى والعلمى والبيئى، فجميع أشكال الوعى تندرج



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



- تحت ما يسمى بالوعى الاجتماعى ، لذا يمكن ان تسهم نتائج هذا البحث فى تحفيز أعضاء هيئة التدريس على الاهتمام بالجانب القانونى الذى ينظم عملهم الأكاديمى والبحثى والمجتمعى .
- المستفيدون من البحث:
- يمكن أن تفيد نتائج هذا البحث فى محاولة تطوير برامج الدراسات العليا على مستوى الجامعة ، وبخاصة برامج الماجستير والدكتوراه بكليات التربية والتربية النوعية والتربية الفنية والتربية للطفولة المبكرة، ويمكن إضافة مقرر التربية القانونية أو الثقافة القانونية لأن مقررات الماجستير والدكتوراه على سبيل المثال لا تزال تقليدية وغير مواكبة التطورات الحادثة فى المجتمع فأغلبها إما سبق تدريسه فى مرحلة الليسانس أو يمكن أن تكون مقررات جديدة فى ثوبها التقليدى القديم.
  - يمكن للمركز الإعلامى بالجامعة نشر كتيبات تحمل عنوان الثقافة القانونية متضمنه الوعى القانونى تمهيداً للإلمام المعرفى بالقضايا الجامعية الواردة بقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .
  - يمكن لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ان يطور فى الدورات التدريبية التى تقدم لأعضاء هيئة التدريس ( حذفاً وإضافة واستبدالاً ) إذ يجب أن تكون دوره الجوانب القانونية والمالية لجميع فئات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بشرط عدم ربط هذه الدورة بأية ترقية وظيفية حتى يرغب فى حضورها الجميع وتحقق الفائدة المرجوة منها
  - يمكن أن يستفيد من نتائج هذا البحث عينة البحث ذاتها فى محاولة إلمامهم بالقضايا الجامعية ونبصرهم بها وبحقوقهم القانونية وتوعيتهم بما يفيدهم فى مجالات عملهم بما فيها الممارسات الحياتية الجامعية اليومية .
  - يمكن أن تفيد نتائج البحث فى جزئية خطيرة –لسها الباحث من خلال التطبيق لأداة البحث على العينة بمختلف الكليات عينة البحث- ولكنها مهمة مفادها أن من يقع عليهم الاختيار فى التعيين فى مناصب قيادية بالجامعة ، يعد استيفاء الشروط القانونية بدءاً من رئيس القسم حتى أعلى المناصب القيادية بالجامعة (رئيس الجامعة) أن يجرى لهم مقابلات شخصية واختبار تحريرى يدور حول إلمامهم المعرفى بالقضايا الواردة بقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



ولأئحته التنفيذية بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ وفقاً لآخر تعديل لها بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٢١ لسنة ٢٠١٦، وكذلك اللوائح الداخلية للكليات المختلفة، بالإضافة إلى قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولأئحته التنفيذية رقم ٢١٦ لسنة ٢٠١٧، هذا بجانب محتوى دورة الجوانب القانونية والمالية حتى وإن كان هناك مستشار قانوني لرئيس الجامعة.

- حدود البحث:

تحدد البحث في الحدود الآتية:

- الحد المكاني: جامعة المنيا – بعض الكليات (التربية والتربية الفنية والتربية النوعية والتربية لطفولة المبكرة والعلوم والزراعة والآداب).

- حدود الموضوع: حيث اقتصر البحث على تناول بعض القضايا الجامعية المتضمنة في قانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢، وقام الباحث بتحليلها وتضمينها في الاستبانة أداة البحث وهي:

○ الإشراف والمناقشة والفحص والتعيين والترقى

○ المجالس الجامعية (على مستوى القسم والكلية) واللجان المنبثقة

○ الاجازات بأنواعها المختلفة.

○ التدريس والامتحانات

○ الجزاءات/العقوبات – النظام التأديبي

○ بعض الجوانب المالية.

ولعل اختيار مثل هذه القضايا لأن الباحث رأى أنها تمس أعضاء هيئة التدريس في الحياة

الجامعية بأشكالها المختلفة.

- الحد البشري: بعض أعضاء هيئة التدريس بالكليات عينة البحث.

- الحد الزماني: حيث تم تطبيق أداة البحث بدءاً من النصف الثاني من شهر أكتوبر وبالتحديد

٢٢/١٠/٢٠١٧ حتى ٢٤/٢/٢٠١٨ حيث استغرق تطبيق أداة البحث أربعة أشهر، حيث قام الباحث

بتوزيع الاستبانة بنفسه على أعضاء هيئة التدريس بالكليات عينة البحث إما في أماكنهم

بكلياتهم أو أثناء تواجدهم بكلية التربية (عمل الباحث) أو أثناء تسليم وتسليم الامتحانات



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



الخاصة بالفصل الدراسي الأول (يناير ٢٠١٨) أو أثناء تواجدهم بالمحاضرات أو أثناء انعقاد  
السمينار بكلياتهم، وكان يجمعها أيضاً بنفسه.  
وعلى ضوء ذلك انقسم البحث إلى:

- أ- إطار نظري يشمل: جانب تربوي، وجانب قانوني
  - ب- إطار ميداني ويشمل: تطبيق أداة البحث، وتحليل النتائج وتفسيرها كيفياً
  - ت- إطار مستقبلي ويشمل: التصور المقترح
- منهج البحث:

تساقاً مع أهداف البحث التي سعى إلى تحقيقها، فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره  
أنسب المناهج وأكثرها ملاءمة لطبيعة هذا البحث من خلال جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها، واستخدمت  
دراسة الحالة Case Study كأحد مقومات هذا المنهج، وبهذا فتتحدد دراسة الحالة كطريقة في جمع  
المعلومات حول مشكلة أو قضية معينة، وبحكم طبيعة دراسة الحالة كطريقة استقرائية Induction  
تركز على موضوع أو قضية تسترعى الانتباه وغالباً تكون مفتوحة النهاية وترمى إلى الوصول إلى  
تعميمات صادقة (٢٩: ١٢٠ - ١٢١)

وأهم خطوات دراسة الحالة على النحو التالي:

- جمع المعلومات عن القضية أو الموضوع
  - تحديد الموضوعات والقضايا الجامعية المتعلقة بموضوع الدراسة
  - إجراء مناقشات تدور حول تلك القضايا الجامعية محل البحث
  - فحص ما أسفرت عنه المناقشات من نتائج.  
وعليه، اتبع الباحث الخطوات الآتية عند دراسة الحالة:
- ١- تحليل الوثائق الجامعية المتمثلة في قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته  
التنفيذية بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥، واللوائح الداخلية لبعض الكليات  
تحليلاً كيفياً Qualitative Analysis
  - ٢- تحليل المكاتبات الواردة من المجلس الأعلى للجامعات ووزارة التعليم العالي المرتبطة بإجراء



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



- بعض التعديلات على قانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢.
- ٣- الإطلاع على بعض محاضر مجالس الجامعة ومجلس الدراسات العليا فيما يخص بعض القرارات المرتبطة بالإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه وغيرها.
- ٤- الإطلاع على بعض الخطابات الواردة من المجلس الأعلى للجامعات المتعلقة ببعض الأمور التي تخص التقدم للترقية
- ٥- تحليل المضمون المتعلق بالجانب المعرفي من الوعى القانوني الذي يعكس الإلمام المعرفي المتعلق بالمعلومات.
- ٦- مقابلات مفتوحة مع بعض الخبراء<sup>(\*)</sup> سواء الذين تقلدوا مناصب قيادية بكلياتهم أم مع ذوى الخبرات العريقة بالجامعة حيث تم مراجعة المعلومات القانونية الواردة فى أداة البحث وبخاصة فى الجزء المعرفي معهم
- ٧- مقابلات مع خبراء القانون بكلية الحقوق بالجامعة
- ٨- وأخيراً استخدم الباحث التحليل الكيفي لأنه أكثر الطرق كفاءة فى الكشف عن مؤشرات الوعى القانوني لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال الجوانب المعرفية والوجدانية والسلوكية ولما كان أحد أهداف البحث تعرف وإدراك عينة البحث الإلمام المعرفي كأحد جوانب الوعى القانوني، فإنه من المفضل استخدام الطرق الكيفية، كما أن هذا التحليل الكيفي يترجم الأرقام الإحصائية الناتجة عن التحليل الإحصائي إلى جوانب كيفية (59: 19)
- مصطلحات البحث: الوعى القانوني:  
عرفه الباحث إجرائياً على النحو التالي:
- يقصد بالوعى القانوني نتاج معرفة وإدراك وفهم واستيعاب أعضاء هيئة التدريس القضايا الجامعية الواردة بقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بمفرداتها المتكاملة وفق كل قضية من القضايا التي تنظم عملهم فى البيئة الجامعية ورؤيتهم وتصوراتهم وردود أفعالهم نحوها من خلال تكوين اتجاهات وقيم وصولاً إلى الممارسات العملية فى البيئة الجامعية.

\* ( أ.د/ أحمد السيد عبدالحميد، أ.د/ أحمد شوقي زهران، أ.د/ أنور رياض عبدالرحيم، أ.د/ فاروق بدران، أ.د/ سيف الإسلام جاد الحق، أ.د/ فتحى كامل زيادى



عضو هيئة التدريس :

- وفقاً لنص المادة ٦٤ من قانون تنظيم الجامعات التي تنص على: أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاضعة للقانون هم الأساتذة والأساتذة المساعدون والمدرسون. (٢٩:١٩)
- أهم الصعوبات التي واجهت الباحث:
- ١- أثناء التطبيق على عينة البحث، تمثلت أهم الصعوبات في عدم الحصول على الاستبانة بسهولة ويسر، وعدم اهتمام البعض بحجة ندرة معرفتهم بالقوانين والمهام بها، بالإضافة إلى مسؤولياتهم التدريسية والإدارية.
  - ٢- حساسية النقاط المتضمنة في الاستبانة
  - ٣- حذر العاملين في إدارة الشؤون القانونية بهيئة التدريس من الإدلاء بأية معلومات خشية الإطلاع عليها أو تقشي معلومات تضر بهم وبالجامعة.
  - ٤- أن عضو هيئة التدريس أثناء الاستجابة كان يتصور أن عدم معرفته ببعض الإجابات – وخصوصاً ما يتعلق بالجانب المعرفي المتعلق بالإلمام بالمعلومات حول القضايا الجامعية - يعنى حصوله على درجة ضعيفة، الأمر الذي جعله ينظر إلى الاستبانة كامتحان له
  - ٥- موضوع الوعى القانونى يجعل بعض المسئولين يتخوفون من تناوله بحثاً ودراسة
  - ٦- تمثلت الصعوبة الأساسية التي واجهت الباحث في عدم تمكن الباحث من الحصول على بعض المخالفات التي ارتكبها بعض أعضاء هيئة التدريس، ولكن بعد نقاش طويل بإدارة الشؤون القانونية مع المسئولين والتردد عليهم مرات عديدة، استطاع أن يحصل على بعضها بطريقة غير مباشرة، وكانت تتسم بالعمومية بدلاً من معرفة أسماء مرتكبيها وقد تمثلت في سرقات بحثية، ومخالفات مالية كالاستيلاء على مكافآت بعض الطلاب مثلاً، ومن يأخذ اجازة مرضية وتقاضى بدل حافز الجودة والساعات الزيادة، ومنها ما يتعلق بعدم الالتزام بالعودة إلى العمل بعد انتهاء الاجازات التي رخصت لهم وهكذا. كما استعان الباحث ببعض محاضر مجالس الجامعة بدءاً من ٢٠١١ حتى تاريخ إجراء نهاية البحث



خطوات السير فى البحث:

اتساقاً مع الأهداف التى سعى البحث إلى تحقيقها، فقد انتظمت خطوات السير فى البحث على

النحو التالى:

١- الإطلاع على الأدبيات والدراسات المتعلقة بالجوانب القانونية وبخاصة فى مجال الوعى القانونى بمختلف المراحل التعليمية وتحليلها لتحقيق الاستفادة منها فى البحث الحالى.

٢- الإطلاع على أدبيات علم الاجتماع القانونى لتكوين خلفية نظرية عن الجزء ( الجانب) النظرى المتعلق بدراسة وتحليل الوعى القانونى وجوانبه.

٣- الإطلاع على قانون تنظيم الجامعات رقم ١٩٧٢/٤٩ ولائحته التنفيذية وفق آخر تعديلات رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٢١ لسنة ٢٠١٦، وبعض التعديلات التى أجريت عليه وكذلك اللوائح الداخلية لبعض الكليات سواء لمرحلتى الليسانس أو الدراسات العليا

٤- أفرد الباحث جزءاً خاصاً فى البحث حول القضايا الجامعية موضوع البحث وبعض المواد القانونية المرتبطة بها حتى تكون مرجعية قانونية لبعض التساؤلات وكذلك لبعض مفردات تلك القضايا

٥- للإجابة على السؤال الأول المتعلق بمدى إدراك عينة البحث أهمية المعرفة القانونية فى حياتهم الجامعية، فقد طبق الباحث الاستبانة وحصل على الاستجابات المتعلقة بهذا الجزء وقام بتحليلها كميّاً وتعرف إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً أو غير دالة بين عينتى البحث (ذوو الخبرة أكثر من ١٠ سنوات، وذوو الخبرة أقل من ١٠ سنوات) قام الباحث بحساب قيمة (ز) لتعرف ذلك، وعليه، فإذا جاءت قيمة (ز) أقل من القيمة الحرجة للدلالة التى تساوى (١.٩٦)، فهى قيمة غير دالة عند مستوى (٠.٠٥)، مما يؤكد اتفاق عينتى البحث. وإذا جاءت قيمة (ز) أكبر من القيمة الحرجة للدلالة التى تساوى (١.٩٦) فهى قيمة دالة عن مستوى (٠.٠٥) لصالح احدى العينتين

٦- وللإجابة على السؤال الثانى المتعلق بواقع الإلمام المعرفى لأعضاء هيئة التدريس حول بعض القضايا الجامعية الواردة بقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢، فقد تم ذلك من خلال



تطبيق الاستبانة في الجزء الثاني – المتعلق بجوانب الوعى القانونى، وبالتحديد فى المكون الأول (الجانب المعرفى) حيث صاغ الباحث هذا الجزء فى صورة اختبار معرفى تضمن (٤٤) أربعة وأربعين سؤالاً، وبعد الحصول على الاستجابة ثم معالجتها إحصائياً، وإجراء التحليل الكيفى لهذه النتائج، واتضحت النتائج فى جداول، وتعرف الفروق الإحصائية بين عينتى البحث (ذوو الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات) حول هذا الإلمام المعرفى، قام الباحث بحساب قيمة (ز) واتضحت النتائج فى ذات الجداول الموضحة فى البحث.

٧- وللإجابة على السؤال الثالث المتعلق بوعى أعضاء هيئة التدريس قانونياً بالقضايا الجامعية الواردة بقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢، من خلال المكون الوجدانى للوعى القانونى (القيم والاتجاهات والاهتمامات والميول نحو هذه القضايا القانونية) فقد تم ذلك من خلال تطبيق الاستبانة فى الجانب الوجدانى الذى تضمن (٤٠) أربعين عبارة فى ستة محاور، والحصول على النتائج وتحليلها كميياً، وظهرت النتائج فى جداول، وتعرف الفروق بين عينتى البحث (أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات)، فقد تم حساب قيمة (ز) واتضحت النتائج فى ذات الجداول الموضحة فى البحث.

٨- وللإجابة على السؤال الرابع المتعلق بوعى أعضاء هيئة التدريس قانونياً بالقضايا الجامعية الواردة بقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢، من خلال المكون السلوكى للوعى القانونى (الممارسات العملية) فقد تم ذلك من خلال تطبيق الاستبانة فى الجانب السلوكى الذى تضمن (٤٢) اثنين وأربعين عبارة فى ستة محاور، والحصول على النتائج وتحليلها إحصائياً وظهرت فى جداول، وتعرف الفروق بين عينتى البحث (أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات) فقد تم حساب قيمة (ز) واتضحت النتائج فى ذات الجداول الموضحة فى البحث.

٩- وللإجابة على السؤال الخامس المتعلق بأهم المعوقات التى تحول دون تنمية الوعى القانونى لدى أعضاء هيئة التدريس، فقد تم تطبيق أداة البحث فى الجزء المتعلق بهذه المعوقات، وأسفر التحليل عن نتائج تمت فى الجدول رقم (٢٢)، وتم تحليل هذه النتائج وتفسيرها كميياً، وتعرف الفروق بين استجابات عينتى البحث (أكثر من ١٠ سنوات خبرة وأقل من ١٠ سنوات خبرة)



تم حساب قيمة (ز) وجاءت النتائج في نفس الجدول  
١٠- وأخيراً للإجابة على السؤال السادس المتعلق بوضع تصور مقترح لبيان دور الجامعة في تعزيز وتنمية الوعي القانوني لدى أعضاء هيئة التدريس بها، فقد قام الباحث بناءً على نتائج البحث والإطار النظري والدراسات السابقة باقتراح تصور مقترح موضوعاً فلسفته وأهدافه ومتطلباته ومتطلباته وتفعيله وإجراءات التنفيذ، وذلك في صورة برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الراغبين في تعزيز وتنمية الوعي القانوني لديهم.

الدراسات السابقة:

إن الإطلاع على أدبيات البحوث والدراسات السابقة من الخطوات المنهجية المهمة، وذلك للاستفادة منها أو من نتائجها والبناء عليها، فالدراسات السابقة تمكننا من معرفة موقع الدراسة الحالية من نتائج وتضمينات الدراسات السابقة، فضلاً عن الإحاطة بجوانب المشكلة من جميع أبعادها وما يرتبط بها.

لا تقتصر هذه الدراسات على البحوث المرتبطة من قريب بموضوع الدراسة، بل تشمل دراسات في مجال الجانب القانوني لكونها قد تمد الباحث بأفكار جديدة لها قيمتها العلمية والقانونية، وهذا مما يعمق فهم الباحث لموضوع بحثه حتى يمكن تحقيق وتحديد الأبعاد الحقيقية للوعي القانوني.

وتأسيساً على ما سبق، فيمكن تناول مجموعة من الدراسات السابقة على النحو التالي:

أولاً- الدراسات الأجنبية:

١- دراسة (Philip H. Wagner, 2007: 1-27: 66)

**بعنوان: An Evaluation of The Legal Literacy of Educators and The Implications for Teacher Preparation Programs**

بحثت هذه الدراسة قضية في غاية الأهمية وهي الأمية القانونية للمعلمين، ودراسة تأثير الإلمام بالقضايا القانونية على الممارسات التربوية للمعلمين ومديري المدارس وأساتذة الجامعات.

واستخدمت الدراسة المنهج الاستقصائي، وتم تطبيق أداة الدراسة على عينة قوامها (٢٧٦) من المعلمين وأساتذة الجامعات ومديري المدارس أظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين لديهم الرغبة في الإلمام المعرفي بالقضايا القانونية وتحديد المسؤوليات، كما خلصت الدراسة إلى أن هناك مسائل قانونية ينبغي



إدراجها في برامج إعداد المعلمين كالانضباط داخل المؤسسات التعليمية وتبصير الطلاب بحقوقهم وإدخال المعرفة القانونية ضمن برامج إعداد المعلمين.

وأوصت الدراسة بضرورة التركيز على إجراء البحوث التي تناول التشريعات ذات الصلة ببرامج إعداد المعلمين حتى تكون القرارات التي يتخذها المعلمون قانونية، وضرورة إدخال التربية القانونية ضمن برامج إعداد المعلمين، حتى يمكن تلبية الاحتياجات القانونية للقائمين على العملية التعليمية وإزالة القلق والخوف لديهم نحو صناعة القرار التربوي في الحياة اليومية أثناء أداء المسئوليات في المؤسسات التعليمية.

٢- دراسة (Bernard Moswela, 2008, 51 : 93-105)

#### بنوان: Knowledge of Educational Law An Imperative to The Teachers Practice

وقد سعت هذه الدراسة إلى تعرف مدى وعى معلمى المدارس الثانوية فى بونسوانا بقانون التعليم، وذلك بهدف تحديد مستوى وعيهم بقانون التعليم، وأمتلاك المعرفة القانونية، وتعرف آراء المعلمين حول إمكانية تدريس القانون التعليمى فى مؤسسات وإعداد المعلمين فى بونسوانا، هذا، وطبقت أداة الدراسة (الاستبانة) على عينة قوامها (١٧١) مائة وواحد وسبعين مدرساً تم اختيارهم عشوائياً، وخلصت النتائج إلى أنه ليس هناك سوى عدد قليل من المعلمين على معرفة قليلة بقانون التعليم. وأوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية أثناء الخدمة تتناول القضايا القانونية التي يتضمنها قانون التعليم وذلك تلبية لاحتياجات المعلمين وتحقيق فاعلية التعليم مدى الحياة



٣- دراسة (64: 1-2) (2008) Li. Jun Du

### بعنوان: On Legal Relationship Between Teachers and Students in Universities.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الحق والواجب من أجل بناء علاقة قوية قانونية بين الطلاب وأساتذة الجامعة لتحقيق الانضباط الطلابي الذي يسهم في تحقيق مطالب الطلاب واحتياجاتهم القانونية من قبل أساتذة الجامعة، حتى يمكن التغلب على اية شقاكات يمكن أن تنشأ داخل المؤسسة الجامعية، لأن عدم التغلب على تلك الشقاكات لا يؤثر فقط على نوعية تلك العلاقة بين الطلاب والأساتذة، بل تؤثر في تفعيل الأنشطة الإدارية بالجامعة.

استخدمت الدراسة المقابلة المفتوحة مع الطلاب لتعرف احتياجاتهم من قبل أساتذة الجامعة، وقد توصلت الدراسة بعد تحليل تلك المقابلات إلى مجموعة من تلك الاحتياجات (الحقوق) متمثلة في الحق في التعليم والمعرفة والمشاركة والتدريس بجدية واحترام شخصية الطلاب أشارت الدراسة إلى أن الوعي القانوني يسهم في إرساء مبادئ قوية للعلاقة القانونية بين الطلاب ومعلمي الجامعة، وان هذه العلاقة القانونية يمكن ان تتم من خلال:

- إرساء مبدأ سيادة القانون والوعي بالحقوق القانونية.
- خلق جو من الديمقراطية في تكوين العلاقة بين الطلاب والأساتذة
- تنمية قواعد الالتزام التنظيمي لدى الطلاب وتعزيز بناء القواعد القانونية.

٤- دراسة (65: 1-2) (2011) Peng Guo

### بعنوان: On Strengthening Legal Awareness of University Counselor in Working

انطلقت هذه الدراسة من مسلمة مفادها أن تعزيز الوعي القانوني لدى معلمي الجامعات من خلال الإلمام المعرفي بالقوانين والالتزام بها وباللوائح التي تنظم العملية التعليمية يمكن أن تحقق تقدماً ملحوظاً في التعليم الجامعي يتعلق بجودة التعليم وذلك من خلال الالتزام بتفعيل الإجراءات القانونية داخل الجامعة،



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



وللتحقق من صحة هذه الفرضية، ثم تطبيق أداة الدراسة وهي الاستبانة، وتحليل نتائج الطلاب الأكاديمية، وقد أسفر التحليل عن أن التعليم الجامعي لم يحقق نتائج مرضية وجيدة، ولعل ذلك مرده إلى تجاهل حقوق الطلاب المتمثلة في تقديم تدريس وتعليم جيد، الأمر الذي دفعهم إلى الاحتجاج السلبي الذي مرده ضعف الوعي القانوني الناتج عن نقص المعرفة القانونية لدى أستاذ الجامعة كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن الالتزام باللوائح والقوانين الجامعية، ومدى وعي المعلم الجامعي بها أحد الآليات الأساسية لإدارة التعليم العالي، لذلك أوصت الدراسة بضرورة الالتزام والعمل وفق اللوائح القانونية حتى يتمتع الطلاب بحقوقهم مما يؤدي إلى تلبية مطالب الطلاب واهتماماتهم وتلبية احتياجاتهم الحقوقية.

كما أشارت الدراسة إلى أن الوعي بالقانون لمعلمي الجامعة يحقق نوعاً من التكامل بين أدواره ومسئولياته، وتقديمه الخدمات التعليمية بما يعود على الطلاب بالثقة والقانون الذي ينتج عنه احترام وحماية حقوق الطلاب، وإيجاد بيئة جيدة للمساعدة في إحداث تنمية شاملة للطلاب.

هـ- دراسة (Salha Abdullah Issan & Others (2014) (69: 168-209)

بمعنوان: **Legal Awareness and Attitude Towards Law Among Teachers in The Sultanate of Oman**

هدفت إلى معرفة مستوى الوعي القانوني ومستوى الاتجاه نحو القانون لدى المعلمين في سلطنة عمان، ومعرفة تأثيرهما بمتغيري النوع وعدد سنوات الخبرة، وكذلك معرفة العلاقة بين الوعي القانوني والاتجاه نحو القانون، ولتحقيق هذه الأهداف، استخدم الباحثون اختيار الوعي القانوني وتصميم مقياس للاتجاه نحو القانون، ثم تطبيقهما على عينة بلغت (172) مائة واثنين وسبعين معلماً ومعلمة بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي منهجاً بحثياً، وأسفر التحليل الإحصائي إلى نتائج منها: أن مستوى الوعي القانوني لدى المعلمين منخفض، لكن الاتجاه نحو القانون إيجابي، وكانت العلاقة بين الوعي والاتجاه نحو القانون غير دالة ماعدا العلاقة بين الوعي القانوني والاتجاه نحو القانون على تنفيذ القانون فكان الارتباط سالباً، وبناءً على هذه النتائج، فقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتطوير المعارف القانونية للمعلمين في مختلف القوانين ذات الصلة بعمل



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



المعلمين ، وضرورة نشر الوعى القانونى من قبل لجنة من التربويين والقانونيين بالوزارة ، وتسهيل الأضواء على الممارسات غير السليمة للمعلمين والعاملين فى الحقل التربوى من أجل تعزيز الاتجاه نحو القانون ، وضرورة تصميم حقائب تدريبية قانونية للمعلمين .

٦- دراسة ( 58: 22-26 ) (Jomy Jose (2014)

**Legal Awareness of Academic Professionals: A Case Study of U G G Net June 2012 Case** بعنوان :

انطلقت هذه الدراسة من مسلمة مفادها ضرورة تعميق مستوى الفهم والإدراك ( الجانب المعرفى ) كأحد جوانب الوعى القانونى – التى تتطلبها الإجراءات القانونية التى يقوم باتخاذها الأكاديميون ( أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ) عند مواجهتهم أية مشكلة تتعلق بالحياة الجامعية ، لذا فقد هدفت هذه الدراسة إلى تعرف مستوى الوعى القانونى لدى الهيئة الأكاديمية بالجامعة ، وتعرف مصادر المعلومات القانونية وكيفية قياس الوعى القانونى لديهم ، وآليات تحسينه وتنميته لديهم ، استخدمت الدراسة الاستبانة والمقابلة الشخصية اللتين طبقتا على عينة من مكونة من ( ٦٥٠ ) عضواً أكاديمياً بالتمريض ( الهيئة الأكاديمية بالتمريض ) لتقييم مستوى الوعى القانونى لديهم وكيف يمكن تحسينه أسفرت النتائج بعد التحليل الإحصائى عن : أن الذكور من أعضاء الهيئة الأكاديمية بالتمريض أفضل من الإناث فى مستوى الوعى القانونى ، وأن الأمية القانونية تحول دون فهم وإدراك الحقوق والواجبات والممارسات القانونية داخل الحرم الجامعى ، لهذا أوصت الدراسة بضرورة تعميق الوعى القانونى وتعزيزه لدى الهيئة الأكاديمية بما يساهم على أن يكونوا أكثر استجابة بمعرفة الإجراءات القانونية عند مواجهة أية مشكلة ، كما يكونون أكثر فعالية للتعامل مع النظام القانونى ، وأكدت الدراسة أن المحاكم ليس من حقها التدخل فى القضايا التعليمية إلا فى حالة انتهاك الأحكام القانونية .

٧- دراسة ( 55: 13-17 ) (Jennifer Boman & Others (2015)

**Support for News Faculty Members: What Do They Perceive They Need?** بعنوان :

هدفت هذه المقالة إلى تقييم احتياجات أعضاء هيئة التدريس الجدد فيما يتعلق بتطويرهم



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



المهني المتعلق بالتدريس والبحث العلمي في المؤسسات الجامعية التي يعملون فيها انطلاقاً من كونهم في حاجة إلى دعمهم الفردي والجماعي فيما يتعلق بتنمية وظيفتهم القانونية لتحقيق التوازن بين المسؤوليات المهنية والمسئوليات الشخصية، وذلك من خلال برامج توجيهية رسمية وغير رسمية لبناء علاقات بينهم وبين الطلاب في المجتمع الجامعي وفق إطار قانوني يفيدهم في مجال التدريس والبحث، لأن احتياجاتهم القانونية أحد مكونات التطوير المهني التي تعمل على تطوير وتجويد الممارسات المهنية داخل القاعات التدريسية بسبب قضائهم أغلب الوقت في الإعداد للتدريس وفي نهاية المقالة، أوصى الباحثون بضرورة تقديم دورات مكثفة لتطوير أعضاء هيئة التدريس مهنيًا لكونهم في حاجة إلى ذلك الدعم المهني في حياتهم العلمية والبحثية.

٨- دراسة (Jerome G. Delancy (2015) (56: 1-23)

**بمعنوان: The Value of Educational Law to Teachers in The K-12 School Systems**

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف أهمية الإلمام المعرفي بقوانين التعليم لكل من المعلمين وأساتذة الجامعات، ودوره في فهم الإجراءات القانونية وتلبية الاحتياجات القانونية التي تساعد في صياغة القرارات المهمة وأثرها على السياسة التعليمية سواء في الجامعة أم المدارس، كما هدفت أيضاً إلى ضرورة تعزيز الكفاءة المهنية والحفاظ على السلوك المهني والحفاظ على السلوك المهني والطابع المهني عند معالجة مختلف القضايا التعليمية سواء في الجامعة أم المدارس، وأخيراً هدفت الدراسة أيضاً إلى تعرف أثر الخبرة بالقانون لدى المعلمين الجدد فيما يتعلق بإداء واجباتهم.

استخدم الباحث استطلاعاً للرأي في صورة اختبار معرفي لقياس الإلمام المعرفي بقوانين التعليم قُدم لأساتذة الجامعات وأخيراً قُدم للمعلمين، كما أجرى الباحث مقابلات شخصية مع أفراد العينة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي

أسفرت الدراسة عن نتائج منها:

– نقص الخبرة بالقانون سواء لدى المعلمين أم أساتذة الجامعات قد يجعلهم يتقاعسون عن أداء واجباتهم، مما ينعكس بدوره على أدائهم المهني وتنميتهم مهنيًا



- هناك تأثير ايجابي للوعى القانونى لدى المعلمين وأساتذة الجامعات فيما يتعلق بالتنمية المهنية حيث يتاح لهم تعرف معلومات جديدة تلقى الضوء على مختلف الموضوعات والقضايا التعليمية
- يحقق الوعى القانونى نوعاً من الضبط الاكاديمى ، حيث يفيد فى التغلب على مشكلات الانضباط داخل المؤسسات التعليمية ، فالمعرفة بالقوانين تنعكس على كيفية التعامل مع حالات الشغب ، هذا وقد أوصت الدراسة بالآتى :
- ضرورة فهم واستيعاب القوانين المتعلقة بالتعليم العام والتعليم الجامعى
- ضرورة إدخال التعليم القانونى ضمن برامج الإعداد والتكوين سواء لمرحلة الليسانس أو الدراسات العليا حتى الدكتوراه ، على أن يكون هذا التعليم القانونى إلزامياً ضمن البرامج التعليمية بالجامعة
- ضرورة إدراج دورة حول قانون التعليم فى برامج أساتذة الجامعات وذلك حتى يكون لديهم استعداد أفضل لقيام بعملهم من منظور قانونى حتى يكونوا أقل عرضه للعثرات عند القيام بواجباتهم المهنية وممارسة سلطاتهم من الناحية العملية وفقاً لما يخوله لهم القانون ، وفهم حدود أدوارهم وصلاحياتهم عند التعامل مع أولياء أمور الطلاب

٩- دراسة (Jolanta Bicliauskaile & Vytaules (57: 148-155

Slapauskas (2015)

**The Content of The Education of Legal Consciousness** بعنوان :  
**in a Comprehensive School Lithuania's Experience**

والأهمية الوعى القانونى لكونه عاملاً مهماً فى تحقيق التنمية وفى عمليات الإصلاح الجذرية فى اى مجتمع لتحقيق نقله نوعية من الاستبداد إلى الديمقراطية من خلال تغير منظومة القيم السائدة فى تلك المجتمعات ، فقد أجريت هذه الدراسة لتحقيق هذا الهدف وقد غلب عليها الجانب النظرى حيث حلت الظروف السائدة فى المجتمع ، وتعرف معوقات عدم تحقيق الوعى القانونى لأفراد المجتمع فى (لرفانيا) وكيفية تشكيله لدى الأفراد ، وكان من ضمن تلك المعوقات الضغوط الاجتماعية والارتباك الاجتماعى بالإضافة إلى نقص المعرفة القانونية لدى الغالبية العظمى ، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث باستطلاع آراء العاملين فى



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



المدرسة الشاملة وبعض أساتذة الجامعات، وأسفرت الدراسة عن نتائج منها: ضعف الثقافة القانونية لدى جميع أفراد المجتمع بما فيهم المعلمين وأساتذة الجامعة كأحد روافد الوعي القانوني، وعليه، فقد أوصت الدراسة بضرورة توفير حد أدنى من الثقافة القانونية وذلك لتنمية قيم الالتزام لدى الأفراد للعمل بشكل قانوني داخل المؤسسات التعليمية حتى يمكن تطوير وتنمية شخصية الفرد اجتماعياً وقانونياً، لذا يمكن تحقيق ذلك—كما اقترحت الدراسة— بنشر تعليم الوعي القانوني من خلال برنامج تدريبي يتضمن معرفة قانونية تشمل علم النفس القانوني، التربية الأخلاقية، الأيديولوجيا القانونية.

١٠- دراسة (71:1-2) (2016) William Edward Kelleher

بمعنوان: **Canadian Laws Relevant to University Student Academic Discipline**

ولأهمية تعرف القائمين على العملية التعليمية في الجامعات الكندية مختلف جوانب العملية التأديبية حتى لا يكون هناك فوضى وعدم انضباط وفشل أكاديمي داخل الجامعات بسبب سلوك الطلاب الأكاديمي في هذه الجامعات الذي أصبح مصدر قلق وتوتر لها، فقد هدفت الدراسة إلى فحص أسباب سوء هذا السلوك الصادر من الطلاب في الجامعات الكندية انطلاقاً من الحاجة الماسة لتوعية الطلاب الكنديين بالانضباط الأكاديمي من أجل تطبيق القواعد القانونية على الطلاب غير المنضبطين أكاديمياً.

استخدم الباحث الاستبانة لجمع المعلومات حول أسباب هذه الظاهرة، وبعد تحليل المعلومات، تبين أن من أهم العوامل وراء سوء سلوك الطلاب الأكاديمي في الجامعات الكندية راجع إلى:

- ١- الفشل الجامعي في إدارة الانضباط الأكاديمي بفعالية
  - ٢- عدم وجود وعي قانوني ونقص المعرفة القانونية لدى القائمين على العملية التعليمية بالجامعات الكندية.
  - ٣- إخفاق السياسات التأديبية في الامتثال للقانون الكندي
- وقد أوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لإعلامهم بجوانب العملية التأديبية، وضرورة تقييم السياسات الجامعية للامتثال للقانون، وكذلك نشر ثقافة احترام القانون وثقافة العلم بالقانون



١١- دراسة (54: 1520-1525) (2016) **Guangtang Dan Yu He**

**بنوان: 'Study on The Path of Enhancing Students' Awareness and Faith in Ideological and Political Theory Courses**

ركزت هذه الدراسة على تنمية المعرفة القانونية لدى طلاب الجامعات انطلاقاً من تجاهل الوعى القانونى فى الكليات فى الوقت الحالى، وبخاصة قضية المعتقدات القانونية، لذا هدفت هذه الدراسة إلى تعرف دور أعضاء هيئة التدريس فى تعزيز الوعى القانونى لدى الطلاب، ونعرف أسباب المشكلات الطلابية فى الجامعات، وكيفية تحسين وتعزيز الوعى القانونى لدى طلاب الجامعات من خلال تصور مقترح لتحقيق ذلك الهدف.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفى لتحليل المعلومات المرتبطة بالموضوع، وكذلك مقابلات شخصية مع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس أسفر التحليل إلى نتائج حققت أهداف الدراسة وهى:

بالنسبة لدور أعضاء هيئة التدريس فى تعزيز الوعى القانونى لدى طلاب الجامعات، فيتمثل ذلك فى التركيز على التعليم الايديولوجى والسياسى الذى يمكن أن يؤدي إلى تطوير وتحسين الأفكار التى تحكم البيئة الجامعية، وتضمن مقررات التربية الأخلاقية مفاهيم ايديولوجية حتى يمكن تعميم التعليم القانونى وتحقيق جودة التعليم، وربط الجانب النظرى بالجانب العملى التطبيقى، وكذلك تضمن الدورات التدريبية موضوعات ايديولوجية لتعميق الجوانب القانونية لدى الدارسين.

وبالنسبة لأسباب مشكلات طلاب الجامعة، فقد أرجعتها الدراسة على ضعف اهتمامات الطلاب بالجوانب القانونية، وافتقارهم إلى المعرفة القانونية، وضعف ممارسة القواعد القانونية وضعف ثقافة احترام القانون والعلم بالقانون.

وعليه، فقد اقترحت الدراسة لتعزيز الوعى القانونى أنه يمكن أن يتم من خلال: اعتبار التعليم القانونى جزءاً من التعليم الوطنى، وتحقيق التكامل بين التربية الأخلاقية والتعليم القانونى، إيجاد مناخ جيد لتطوير أساليب التفكير القانونية حتى يمكن للطلاب فهم القوانين واللوائح والوثائق المعيارية



فى الإدارة، والتنسيق بين الهيئة التدريسية داخل الحرم الجامعى والهيئة القضائية، وأساتذة كلية الحقوق لإلقاء محاضرات لتحسين وتجويد قدرة الطلاب على بناء المعرفة القانونية، والقيام بأنشطة تعليمية قانونية على مستوى عال من الجودة بجانب الدراسات الأكاديمية الرسمية.

١٢- دراسة (62:183-187) **Khalmakshinova Svetiana &**

**Fandaoyan (2016)**

**The Theory of Legal Education of Non-Legal Profession in Colleges and Universities** بعنوان:

وحول أهمية تعزيز الوعى القانونى للهيئة الأكاديمية والطلاب فى الجامعات لكونهم يمثلون القوة الرئيسة فى البناء الاجتماعى للمجتمع الجامعى، فقد هدفت هذه الدراسة إلى تحليل الارتباط بين الوعى القانونى للهيئة الأكاديمية غير القانونيين فى الكليات الجامعية وإيجاد بيئة جامعية جيدة، ولتحقق ذلك ثم تطبيق استبانة على مجموعة من أعضاء الهيئة الأكاديمية غير القانونيين لتعرف العلاقة بين الوعى القانونى وجودة العملية التعليمية بالجامعة، وقد سلطت الدراسة الأضواء على أهمية التعليم القانونى لغير القانونيين من الهيئة الأكاديمية انتهت الدراسة إلى نتائج منها:

- ١- نشر الوعى الثانوى يساعد على بناء دولة يحكمها القانون وليس نخبه من القانونيين
  - ٢- لم ينل التعليم القانونى مكانة تستحق الاهتمام فى الجامعات
  - ٣- هناك ضعف فى الوعى القانونى لغير القانونيين، وقد ارجعت الدراسة هذا الضعف الى: ندرة عقد دورات تدريبية داخل الكليات الجامعية، وخطوات المقررات الدراسية من التربية القانونية
  - ٤- المعرفة القانونية أحد أهم مصادر نشر الوعى القانونى
- لهذا أوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية لتعزيز الوعى القانونى كالدورات المهنية والقانونية، تصميم محتوى فى التعليم القانونى يتضمن تدريس التربية القانونية وأيديولوجيا القانون وعلم النفس القانونى، وتخصيص ساعات تدريسية عند تصميم محتوى تدريبى للدورات التدريبية القانونية.



ثانيا - الدراسات العربية :

تم تصنيف هذه الدراسات إلى شقين :

- احدهما يتعلق بالثقافة القانونية

- الآخر يتعلق بالنوعى القانونى

- فيما يتعلق بالشق الأول :

- دراسات تتعلق بالثقافة القانونية :

١- دراسة: فاطمة عبد القادر حسن وسهير محمد أحمد  
حوالة (١٩٩٥) : (٣٠ : ٧٠-٩٣) بعنوان: الثقافة  
القانونية للمواطن المصرى فى عالم سريع  
التغير - دراسة ميدانية

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف مفهوم الثقافة القانونية كمطلب لتكوين المواطن فى المجتمع  
المصرى، وواقع الإلمام المعرفى لأفراد المجتمع المصرى بالثقافة القانونية وفق متغيرات الجنس والتعليم  
والسن، وكيف يمكن تقديم هذه الثقافة القانونية للمواطن المصرى، وتكونت العينة من (١٢٩) مائة  
وتسع وعشرين مواطناً يتراوح أعمارهم بين ١٨ - ٥٠ سنة، واستخدمت الباحثتان المنهج الوصفى،  
والاستبانة أحد أدوات المنهج الوصفى.

ومن أهم النتائج التى توصلت إليها الدراسة، تدنى مستوى الإلمام المعرفى فيما يتعلق بالحقوق  
السياسية، وزيادته فيما يتعلق بالممارسات الحياتية اليومية المرتبطة بالحرية الشخصية، وهناك  
علاقة إيجابية بين التعليم والإلمام بالمعلومات والمعارف القانونية.

وأوصت الدراسة بضرورة تقديم برامج ثقافية قانونية لتوعية المواطن المصرى فيما يتعلق  
بحقوقه وواجباته وفقاً للدستور الدائم

٢- دراسة: سامح جميل عبد الرحيم وفتحى كامل زيادى  
(١٩٩٨) : (٢٤ : ٦١-١٠٦)

بعنوان: الثقافة القانونية للمعلم

حيث اتجهت هذه الدراسة إلى تعرف الثقافة القانونية لدى المعلم، وتحديد موقف برامج  
الإعداد بكلية التربية من هذه الثقافة القانونية، ومدى معرفة وعى المعلمين بالقانون، وكيف يمكن



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



تقديم الثقافة القانونية المرتبطة بصحيح القانون للمعلمين، وأخذت الدراسة المنهج الوصفي منهجاً بحثياً لها، وقد استخدم الباحثان اختبار الثقافة القانونية (من إعدادهما) للمعلم، وقد طبقت الباحثان على عينة من الدارسين المتحقيقين ببرنامج الدراسات العليا (العام الواحد والعامين)، وبرنامج تأهيل معلمى المرحلة الابتدائية للمستوى الجامعى، وبلغ عددهم إجمالاً (٢٠٢) دارساً فى العام الجامعى ١٩٩٧/١٩٩٨ وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: إدراك المعلمين للجوانب القانونية لعملهم ومعرفتهم بها ضعيفة، غير أنهم يدركون مسنولية عملهم وواجباتهم بصورة جيدة ويقترّب من صحيح القانون، وكذلك يدركون حقوقهم بدرجة أقل، وهذا نابع من ثقافة قانونية سماعية شائعة بينهم يتوارثونها، وهى ثقافة ضعيفة الارتباط بالقانون، لهذا أوصى الباحثان بضرورة تضمين المقررات الدراسية بكليات التربية الأبعاد القانونية، وكذلك تقديم دورات تدريبية تساعد على إكساب المعلمين الثقافة القانونية، وضرورة قيام نقابة المهن التعليمية بتزويد المعلمين بالمعرفة القانونية.

٣- دراسة: منى محمد السيد الحرون (٢٠١٣) (٤٤: ٢٥٨-٣٠٥) بعنوان: الثقافة القانونية لدى طلاب الجامعات: دراسة تحليلية للتشريعات المنظمة للحياة الجامعية.

أما هذه الدراسة، فقد سعت إلى الوقوف على مدى إلمام طلاب الجامعة بالتشريعات المنظمة للحياة الجامعية، وتحديد آليات نشر الثقافة القانونية ثم التوصل إلى تصور مقترح لكيفية نشر الثقافة القانونية لطلاب المرحلة الجامعية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الباحثة الاستبانة لقياس الثقافة القانونية لدى العينة البحثية التى بلغ عددها (٥٠٥) موزعة من (٣٧٤) طالباً، (١٣١) طالبة، من بين جامعات مدينة السادات، والإسكندرية، والمنوفية.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها:

- انخفاض مستوى الثقافة القانونية لدى أفراد العينة فى كل محاور الاستبانة
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مستوى الثقافة القانونية وفقاً لمتغير الكليات (نظري / علمي) لصالح الكليات العملية على محاور الاستبانة
- هناك فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مستوى الثقافة القانونية



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



وفقاً لمتغير المشاركة السياسية لصالح الطلاب المشاركين سياسياً في محاور الاستبانة كلها،

واقترحت الدراسة تصوراً يمكن من خلاله رفع الثقافة القانونية لدى طلاب الجامعات

ثانياً - دراسات تتعلق بالوعى القانوني:

١- دراسة: يوسف عبد المعطى مصطفى (١٩٩٠) (٤٩: ١١٧-١٥٦) بعنوان: بعض القضايا الجامعية فى القوانين المنظمة للجامعات المصرية - دراسة تحليلية

أما هذه الدراسة فقد حلت قضايا ووظائف الجامعة واستقلالها، واختصاصات القيادة والمجالس الجامعية، ومسائل التعيينات والترقيات لأعضاء هيئة التدريس، وما يتصل بحرياتهم وتأديبهم، وقد جمعت هذه الدراسة بين المنهج التاريخي، وتحليل الوثائق الرسمية والقوانين منذ صدور أول قانون منظم للجامعة ١٩٠٨ حتى القانون الحالى المعمول به ٤٩ لسنة ١٩٧٢.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج تتعلق ببعض المسائل الخاصة بأعضاء هيئة التدريس من أهمها:

فيما يتعلق بالتعيينات والترقيات، حيث تبين أن جميع القوانين المنظمة للجامعات المصرية تؤكد على أهمية توفر الشروط العلمية والأكاديمية وسنوات الأقدمية فى عمليات التعيينات والترقيات دون الاهتمام بالجوانب المهنية والنفسية.

وفيما يتعلق بمسائل حريات أعضاء هيئة التدريس، فقد تبين أن جميع القوانين المنظمة للجامعات المصرية لم تتضمن ما يوضح حريات أعضاء هيئة التدريس وما يتصل بها من ضمانات وحصانات، ويشكل هذا ثغرة فى هذه القوانين.

وفيما يتعلق بمسائل النقل والتأديب والجزاءات، فهناك الكثير من الثغرات فى القوانين المنظمة للجامعات المصرية، حيث لم يتم وضع الضوابط التى تكفل الجودة فى مسائل النقل والتأديب لأعضاء هيئة التدريس، ولهذا أوصت تلك الدراسة بضرورة طرح صيغ جديدة للقواعد والقوانين المنظمة للجامعات المصرية تأخذ فى اعتبارها التغيرات والتطورات التى تواجه الجامعة فى الوقت الحاضر وفى المستقبل.

٢- دراسة أحمد محمود محمد عبد المطلب (١٩٩٣). (٨ :١٣) بعنوان: التربية ودورها فى نشر الوعى القانونى واستتباب الأمن



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



وقد حاولت هذه الدراسة أن تعكس إدراك الباحث لأهمية الارتقاء بدور التربية في ميدان القانون وميدان الأمن، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي تمثيلاً مع أهداف الدراسة وأنتهت الدراسة إلى نتائج منها: أن الأخلاق والقوانين يعملان على تحقيق استقرار المجتمع واستتباب أمنه، كذلك نراجع دور الأسرة في نشر الوعي القانوني بينهم، وأن وسائل الإعلام لها دور كبير في نشر المعارف القانونية، وأن المؤسسات التعليمية لها دور كبير في تزويد المتعلمين بالخبرات الطيبة.

وأوصت الدراسة بضرورة إنشاء مراكز وأقسام الدراسات القانونية والدراسات الأمنية في مصر لنشر الوعي القانوني، وكذلك ضرورة تخطيط المناهج الدراسية والبرامج التعليمية بحيث ترتبط ارتباطاً وثيقاً بجاعات المجتمع القانونية وعقد ندوات تستهدف الارتقاء بالوعي القانوني.

٣- دراسة: محمد توفيق سلام (٢٠٠٠): (٣٥ : ١-٦٥)  
بعنوان: وعى المعلمين بحقوقهم القانونية  
وواجباتهم المهنية - دراسة ميدانية.

وقد اتجهت هذه الدراسة إلى تحديد مفهوم وعى المعلمين بحقوقهم القانونية وواجباتهم المهنية، والوقوف على الإلمام المعرفي للمعلمين وإدراكهم لحقوقهم القانونية وواجباتهم المهنية ووعيتهم بها، والكشف عن مظاهر الوعي ومؤشراته والكشف عن احتياجات المعلمين المعرفية بحقوقهم القانونية وواجباتهم المهنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للحصول على البيانات وتحليلها كمياً وكيفياً، واعتمدت الدراسة على بعض الوثائق القانونية، أنتهت الدراسة إلى نتائج منها: أن معرفة المعلمين وإدراكهم لحقوقهم القانونية معرفة منخفضة وذلك لكونهم لم يدرسوا أثناء مرحلة الإعداد موضوعات عن الحقوق القانونية للمعلم، غير أن معرفتهم بواجباتهم المهنية مرتفعة نسبياً، كما أنتهت الدراسة بوضع تصور مقترح لتكوين وعى المعلمين بحقوقهم القانونية وواجباتهم المهنية.

٤- دراسة: نبيل عبد الفتاح (٢٠٠٢) (٤٥ : ٣١-٣٨)  
بعنوان: الوعي القانوني وتنمية الثقافة  
السياسية في مصر.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة على تساؤل مفاده هل يمكن أن يؤثر نشر الوعي القانوني على تنمية الثقافة السياسية وعلى التطور الديمقراطي في مصر، وما مستوى الوعي القانوني في مصر الآن.



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



وبعد التحليل أنتهت الدراسة إلى أن الوعى القانونى لا يمكن أن يفهم إلا من خلال ربطه بالوعى الاجتماعى، كما لا يمكن فهم الوعى الاجتماعى إلا من خلال الوجود الاجتماعى، كما أن الوعى القانونى يختلف عن المعرفة القانونية الشائعة لدى بعض الفئات الاجتماعية، كما أن الوعى القانونى يرتبط بالثقافة والفلسفة والقيم والمبادئ القانونية لقانون الدولة الأساسى، ويمثل الوعى القانونى مكوناً رئيسياً من مكونات التنمية المهنية، بما يترتب عليه من معارف بالفلسفة والقيم والمصالح القانونية والاجتماعية والحريات العامة

٥- دراسة: أحمد محمود محمد عبد المطلب (٢٠٠٦) (٩) :  
٧٣٩-٧٧٠) بعنوان: قراءة نقدية فى قانون تنظيم  
الجامعات المصرية رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢، كمدخل  
لتطوير التعليم الجامعى فى مصر والوطن العربى  
انطلقت هذه الدراسة من مسلمة مفادها، أن تطوير وتحديث القوانين السارية يضى عليها نوعاً  
من الحركة والحيوية، ويبعدها عن الثبات والجمود حتى تنسجم مع التغييرات والأحوال التى تصيب  
المجتمع، وركزت هذه الدراسة على قضايا معينة لتحليلها ونقدها متمثلة فى ضوابط اختيار وتعيين  
القيادات الجامعية والمجالس الجامعية واللجان المنبثقة وأحكام تأديب الطلاب وأعضاء هيئة التدريس،  
وبعد التحليل أكد الباحث أن الاختيار فى تعيين القيادات عندما يستند إلى أكثر من معيار يحقق قدراً من  
العدالة، وطالب الباحث ضرورة التوسع فى وضع شروط إضافية يحقق العدالة بين الأساتذة لشغل وظيفة  
رئيس مجلس القسم ووكيل الكلية وبالنسبة للمجالس الجامعية، فقد طالب الباحث بضرورة مراجعة  
القانون فيما يخص تعيين أعضاء مجلس الجامعة كالنواب والعمداء، حتى يمكن تفعيل ممارسة  
الديمقراطية داخل مجلس الجامعة من جانب الأعضاء أكثر مما هو عليه الحال اليوم، وبالنسبة للأحكام  
التأديبية للطلاب، فقد حدد الباحث أن هناك ماخذ على نظام تأديب الطلاب فالمادة (١٢٥) فيها تعسف  
وهو الحرمان من دخول الامتحان، لأن هذا الحرمان مسألة وقتية قد تضيع على الطالب فرصة أداء  
الامتحان إذا ثبتت براءته وبالنسبة لتأديب أعضاء هيئة التدريس فيؤخذ عليه قلة العقوبات الواردة فى  
المادة (١١٠)، فهذه العقوبات لا تتناسب مع الأفعال والتصرفات التى تصدر من أعضاء هيئة التدريس،  
الذى يترتب عليه أن مجلس التأديب لم ير أمامه إلا عقوبة العزل لتوقيعها على عضو هيئة التدريس.



وقد طالب الباحث ضرورة مراجعة هذا القانون لتراجع عنصر الملاءمة مع غيره من القوانين

#### المنافرة في مصر والوطن العربي

٦- دراسة: نها حامد عبد الكريم (٢٠٠٦) (٤٦ : ٤٤٢ -  
٥١٢) بعنوان: المساءلة التربوية كمدخل لتقويم  
أداء عضو هيئة التدريس

حيث سعت هذه الدراسة إلى تعرف المساءلة التربوية وتأثيرها على تقويم أداء عضو هيئة  
التدريس وتجويده، والكشف عن الممارسات التي تستوجب مساءلة ومحاسبة عضو هيئة التدريس  
بالجامعة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وصممت الباحثة استبانة لجمع المعلومات، وخلصت  
الدراسة إلى نتائج حول الممارسات التي تستوجب المساءلة التي من أهمها: الامتناع عن حضور المحاضرات،  
واستخدام المنصب لتحقيق مكاسب شخصية، والنقل من المراجع العلمية دون الإشارة إلى المؤلف الأصلي،  
واعطاء دروس خصوصية، وهذه الممارسات اللاأخلاقية تعود إلى غياب الوازع الديني والتربية الأسرية  
وغياب القدوة وعدم محاسب المخالفين، وهناك مخالفات أكاديمية تتعلق بالأمانة العلمية.

وقد أوصت الدراسة بضرورة زيادة وعى أعضاء هيئة التدريس بحقوقهم القانونية وواجباتهم  
الوظيفية، فضلاً عن إجراءات التأديب التي تنبع عند وقوع المخالفات من جانب بعض أعضاء هيئة  
التدريس التي تستوجب وتستلزم المساءلة، وأوصت كذلك بالعمل على توفير دورات تدريبية تتضمن  
معلومات مفصلة حول قواعد وأحكام المساءلة بالجامعة حتى يمكن تنمية الوعي القانوني لدى أعضاء  
هيئة التدريس.

٧- دراسة: أحمد شحاته محمد حسين (٢٠٠٧) (٥ : ٩٨-١٤٩)  
بعنوان: الوعي القانوني بالخطأ التأديبي،  
والجزاءات التأديبية لدى طلاب كلية التربية  
وعلاقته بالتزامهم التنظيمي

سعت هذه الدراسة إلى تعرف الواقع الفعلي لدى وعى طلاب كلية التربية ببعض المسؤوليات  
القانونية المرتبطة بالحياة الجامعية المتمثلة في حقوقهم وواجباتهم، كما وردت بقانون تنظيم  
الجامعات واللائحة التنفيذية له (القانون ٤٩/١٩٧٢) وعلاقته بالتزامهم التنظيمي، وقد استخدمت  
الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت دراسة الحالة كأحد أساليب هذا المنهج، واستخدمت الاستبانة كأداة



بحثية طبقت على عينة قوامها ( ٨٣٥ ) طالب وطالبة بالفرقتين الأولى والرابعة بكلية التربية بالمنيا  
عام ٢٠٠٦/٢٠٠٥

وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها :

- أن الطالبات أكثر وعياً بالأخطاء التي تستوجب العقوبة وكذلك الجزاءات التأديبية الواردة بقانون تنظيم الجامعات ١٩٧٢/٤٩
- توفر عناصر الالتزام التنظيمي لدى جميع أفراد العينة ( طلبة وطالبات )
- هناك فروق دالة إحصائية بين الطلبة والطالبات لصالح الطالبات فيما يتعلق بوعيهم بالمسئوليات القانونية بالجامعة

وقد أوصت الدراسة بضرورة تصميم برامج لتنمية الوعي القانوني لدى طلاب كلية التربية من

خلال الأجهزة التكنولوجية الحديثة.

٨- دراسة: أمانى السيد غبور (٢٠١٠) (١٢ : ٢١٣-٢٥٧)  
بعنوان: دراسة تقويمية لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية فى ضوء بعض التجارب العربية والعالمية.

فقد هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فى التعليم الجامعى المصرى، وتعرف أبرز التجارب العربية والعالمية للتنمية المهنية مع طرح ملامح التجربة المصرية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فى الجامعات وتحديد مدى الاستفادة من برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ووضع تصور مقترح لتنفيذ دور وحدة تطوير الأداء الجامعى بالكلية، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفى، مع تصميم استبانة طبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج منها :

إن دوره الجوانب المالية والقانونية فى الأعمال الجامعية جاءت فى الترتيب التاسع من حيث الأهمية لدى أعضاء هيئة التدريس بصفة عامة، وجاءت فى الترتيب الحادى عشر بالنسبة للمدرسين وفى الترتيب الرابع عشر الأساتذة المساعدين، وفى الترتيب الثانى للأساتذة، ومن حيث الاستفادة من هذه البرامج فجاءت فى الترتيب السادس عشر بصفة عامة، وجاءت فى الترتيب الثامن عشر بالنسبة



للأساتذة والأساتذة المساعد والمدرسين.

٩- دراسة: إيمان حمدى محمد عمار وحنان محمد فوزى  
الصادق (٢٠١١) (١٤ : ٣١٩-٤٣١) بعنوان: تصور  
مقترح لتنمية وعى معلمات رياض الأطفال  
بالتشريعات المنظمة لعملهن.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتنمية درجة الوعى المعرفى لمعلمات مرحلة رياض  
الأطفال بالتشريعات المنظمة لعملهن، كما وردت فى الدستور المصرى والقوانين واللوائح والقرارات  
الوزارية ذات الصلة بالمؤسسات التعليمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى، وتطبيق أداة الدراسة على  
الاستبانة من إعداد الباحثين على عينة قوامها (١٦٣) معلمة تم اختيارهن بطريقة طبقية عشوائية  
(ريف – حضر/ خاص – حكومى/ تربوى – غير تربوى) وذلك لقياس درجة الإلمام المعرفى بأهم التشريعات  
المنظمة للعمل فى مؤسسات رياض الأطفال.

وأُسفرت الدراسة عن نتائج منها:

لا توجد فروق دالة إحصائياً بين درجة وعى المعلمات بالقرى والمدن والمؤهلات وغير المؤهلات  
تربوياً فيما يتعلق بالإلمام المعرفى بالتشريعات المنظمة لعملهن، بينما توجد فروق فى درجة وعى معلمات  
رياض الأطفال الحكومية.

وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالبعد المعرفى فى برامج إعداد معلمة رياض الأطفال، وكذلك  
ضرورة إعادة النظر فى فلسفة وأهداف وبرامج كليات إعداد معلمة رياض الأطفال.

١٠- دراسة: أروى خالد عماوى، ومحمود حسن بنى خلف  
(٢٠١٤) (١١ : ٢٢٥-٢٥٠) بعنوان: وعى معلمى  
العلوم بالمساءلة القانونية لممارساتهم  
الشخصية والتعليمية فى البيئة المدرسية  
الإردنية

حيث هدفت هذه الدراسة إلى تحديد درجة وعى معلمى العلوم بالمساءلة القانونية المترتبة على  
ممارستهم الشخصية والتعليمية فى مدارسهم، واستخدم الباحثان المنهج الوصفى من خلال استبانة طبقت  
على عينة عشوائية قوامها (٤٣٠) معلماً ومعلمة فى اقليم شمال الأردن، وانتهت الدراسة إلى نتائج منها  
تدنى درجة وعى معلمى العلوم بالمساءلة القانونية



وأوصت الدراسة بضرورة رفع مستويات التوعية والتثقيف القانوني من جوانب مختلفة من خلال

#### برامج التنمية المهنية للمعلمين

١١- دراسة: إيمان يسين عبد اللطيف (٢٠١٧) (١٥ : ١) -  
(١٩٥) بعنوان: تنمية وعي معلمى التعليم  
الثانوى بحقوقهم القانونية وواجباتهم  
المهنية فى ضوء ممارسة مهامهم المهنية،  
دراسة ميدانية

حيث سعت هذه الدراسة إلى تعرف الإطار المفاهيمى للوعى القانونى لدى معلمى التعليم الثانوى

العام، وتوضيح الحقوق والواجبات المهنية للمعلم كما يحددها القانون رقم ٤٧/١٩٧٨، والقانون رقم ١٣٩  
لسنة ١٩٨١، والتعديل بقانون ٢٠١٢/٩٣ والقانون رقم ٢٠٠٧/١٥٥.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفى منهجاً بحثياً فى الدراسة، كما استخدمت الاستبانة كأداة

لتعرف واقع المعلمين بحقوقهم القانونية، وتكونت العينة من (٩٠٠) معلم من معلمى التعليم الثانوى.

توصلت الدراسة إلى نتائج منها:

- أن قلة وعى المعلمين بمتطلبات مهنتهم وبحقوقهم القانونية وواجباتهم ومسئولياتهم يعرضهم  
لمخالفات القانونية والإخلال بمقتضيات واجباتهم الوظيفية

- أن نقص الوعى القانونى يجعل المعلم غير قادر على تحقيق أهداف المدرسة والتربية فى تكوين

المواطن الصالح

- افتقار المعلمين والمتعلمين إلى المعرفة المطلوبة لجوانب المسؤوليات القانونية

- ضعف الإلمام الكامل بالقوانين والقرارات المنظمة للعمل فى ميدان التربية والتعليم

- تعليق عام على الدراسات السابقة:

١- لم تحظ قضية الوعى القانونى من البحث والدراسة، ولم تصل إلى المستوى المطلوب فى البيئة

العربية مثل ما حظيت به فى البيئة الأجنبية، مما ترتب على ذلك نقص فى الإلمام المعرفى

بالقانون واللوائح القانونية أى الثقافة القانونية بصفة عامة

٢- تناولت الدراسات السابقة بشقيها (الأجنبية والعربية) موضوعاً مهماً فى مجال التربية

القانونية وهو الوعى القانونى، لما له من أهمية وضرورة تربوية فى الوسط التعليمى من أجل



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



تحقيق التكامل بين أهداف التربية والتعليم وأحداث التنمية الشاملة

- ٣- أجريت هذه الدراسات في بيئات عربية وأخرى غير عربية
- ٤- تكاملت الدراسات الأجنبية مع الدراسات العربية في تناولها لقضية الوعى القانونى، وإن كانت الدراسات الأجنبية تناولت الموضوع بصورة شمولية موضحة علاقته بقضايا أخرى كالانضباط الأكاديمى والطلابى، والتنمية المهنية، وجودة التعليم وحقوق الطلاب وواجبات أعضاء هيئة التدريس وحقوقهم القانونية
- ٥- تنوعت المناهج البحثية المستخدمة فى الدراسات السابقة، فبجانب استخدام المنهج الوصفى، فقد استخدمت دراسة (Philip H. Wagner (2007)، المنهج الاستقصائى، واستخدمت دراسة (William Edward (2016) أسلوب تحليل المحتوى وفحص الوثائق.
- ٦- تنوعت الأدوات البحثية المستخدمة فى الدراسات السابقة، فقد استخدمت أغلب الدراسات الاستبانة كأداة بحثية، بجانب المقابلات الشخصية كدراسة (Jomy Jose (2014)، ودراسة (Li Jun Du (2008)، ودراسة (Peng Guo (2011).
- ٧- أشارت بعض الدراسات الأجنبية إلى أهمية المعرفة القانونية فى تحصين الوعى القانونى لدراسة (William Edward (2016)، ودراسة (Jomy Jose (2014)، ودراسة (Guangtang Pan Yu He (2016)، كما أشارت بعضها إلى أن نقص المعرفة القانونية ينشأ عنه ضعف الوعى القانونى كدراسة (Khalmakshinova (2016)، ودراسة (Peng Guo (2011)، ودراسة (Jerome (2015)، أشارت إلى أن التقاعس فى أداء الواجب المهنى ناجم عن ضعف الوعى القانونى
- ٨- أشارت بعض الدراسات إلى أهمية الدورات التدريبية فى تنمية الوعى القانونى كدراسة (Jennifer Boman (2015)، ودراسة (Jolanta & Vytautes (2015)، ودراسة (Guangtang Pan (2016)
- ٩- اتفقت دراسة كل من (Guangtang Pan (2016)، ودراسة (Peng Guo (2011)، ودراسة (Khalmakshinov (2016)، على أن هناك علاقة إيجابية بين الوعى القانونى



### وتحقيق جودة التعليم

- ١٠- كذلك اتفقت دراسة كل من (Jolanta & Vytauls (2015)، ودراسة Jennifer Boman (2015)، على ضرورة إدخال التعليم القانوني ضمن برامج تكوين وإعداد المعلم ومعلم المعلم على ان يكون إلزامياً.
- ١١- اتفقت دراسة كل من (Li Jun Du (2008)، ودراسة (William Edward (2016)، ودراسة (Jolanta & Vytautes (2015)، على أن هناك علاقة إيجابية بين الوعي القانوني وتحقيق الانضباط الأكاديمي والطلابي وتنمية قيمة الالتزام التنظيمي داخل المؤسسات التعليمية
- ١٢- كذلك اتفقت دراسة كل من (Jomy Jose (2014)، ودراسة (Jerome (2015)، ودراسة (William Edward (2016)، التأكيد على ضرورة الوعي بالإجراءات التأديبية (إجراءات التأديب القانونية) حتى يكون الأعضاء على علم بها
- ١٣- كما اتفقت دراسة كل من (Jennifer Boman (2015)، ودراسة (Philip H. Wagner (2007)، على أن هناك علاقة إيجابية بين التطوير المهني (التنمية المهنية) لأعضاء هيئة التدريس والوعي القانوني
- أما بالنسبة للدراسات العربية فقد أكدت جميع الدراسات العربية سواء في مرحلة التعليم الجامعي أو ما قبله على ضرورة الاهتمام بالوعي القانوني للمعلم والأستاذ الجامعي لدراسة نها حامد عبد الكريم (٢٠٠٦)، ودراسة أروى خالد عماوى، ومحمود حسن بنى خلف (٢٠١٤)
- كما أشارت دراسات عديدة إلى ضرورة الاهتمام بالبعد القانوني في تكوين وإعداد معلم التعليم العام كدراسة سامح جميل عبد الرحيم، وفتحى كامل زيادى (١٩٩٨)، ودراسة أحمد شحاته محمده حسين (٢٠٠٧)، ودراسة إيمان حمدي محمد، وحنان محمد فوزى (٢٠١١)، ودراسة محمد توفيق سلام (٢٠٠٠)، ودراسة منى محمد السيد الحرون (٢٠١٣)
- أستخدمت أغلب الدراسات المنهج الوصفي، ماعدا دراسة يوسف إبراهيم عبد المعطى (١٩٩٠) فقد استخدمت المنهج التاريخي



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



تناولت بعض الدراسات الثقافة القانونية كدراسة منى محمد السيد الحرون (٢٠١٣)، ودراسة  
سامح جميل عبد الرحيم وفتحى كامل زياى (١٩٩٨)، ودراسة فاطمة حسن أحمد وسهير أحمد حوالة (١٩٩٥)  
استخدمت جميع الدراسات الاستبانة ماعدا دراسة يوسف إبراهيم عبد المعطى (١٩٩٠) فقد  
استخدمت تحليل الوثائق  
أظهرت أغلب الدراسات أن ضعف الوعى القانونى يعود إلى نقص الإلمام المعرفى وعدم تلبية  
الاحتياجات القانونية للأعضاء  
اتفقت دراسة كل من أمانى السيد غبور (٢٠١٠) ودراسة أروى خالد عماوى ومحمود حسن بنى  
خلف (٢٠١٤) على ضرورة رفع مستويات التوعية والتثقيف القانونى من خلال برامج التنمية المهنية، كما  
اتفقت دراسة كل من نها حامد عبد الكريم (٢٠٠٦)، مع دراسة كل من Jennifer Boman (2015)،  
ودراسة William Edward (2018)، على ضرورة معرفة الإجراءات التأديبية التى تتخذ ضد أى  
إخلال بالواجبات المهنية.  
وأهم ما يتميز به أو ينفرد به هذا البحث عن الدراسات السابقة فى أنه تناول الموضوع بصورة  
شمولية من حيث أهمية المعرفة القانونية وجوانب الوعى القانونى وأهم المعوقات التى تحول دون تحقيق  
الوعى القانونى لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا مع تقديم تصور مقترح لدور الجامعة فى تعزيز  
وتنمية الوعى القانونى لدى أعضاء هيئة التدريس.  
كذلك اختلف هذا البحث من حيث استخدامه منهجاً بحثياً وهو المنهج الوصفى قوامه دراسة  
الحالة بأدواته المختلفة المتمثلة فى تحليل الوثائق (كقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ واللوائح  
الداخلية لبعض الكليات وبعض المكاتبات الواردة – المجلس الأعلى للجامعات، كما تم استخدام مقابلات  
شخصية مفتوحة مع عدد من أعضاء هيئة التدريس ذوى الخبرة القيادية فى العمل الجامعى  
انفرد هذا البحث فى تطوير الأداة البحثية (الاستبانة) المستخدمة وهى من إعداد الباحث  
لقياس الوعى القانونى لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا، حيث تضمنت مجموعة من الأسئلة



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



التحصيلية في صورة مواقف قانونية<sup>١</sup> بهدف تعرف الإلمام المعرفى بالقضايا القانونية ( حفظاً وفهماً وإدراكاً واستيعاباً ) ومدى الاستفادة منها في الحياة الجامعية ، هذا بالإضافة إلى صياغة مفردات القضايا الجامعية في الجانب الوجدانى لبيان القيم والاتجاهات الايجابية نحوها ، وجاء الجانب الثالث في صورة الأداءات التعليمية السلوكية أى الممارسات في الحياة الجامعية .

وأخيراً ، أفادت الدراسات السابقة البحث الحالى في بعض جوانب الإطار النظرى ، ولكن تميز هذا البحث بعرض جانب نظرى تحليلى حول القضايا الجامعية موثقة بالمواد القانونية التى تهتم أعضاء هيئة التدريس والتى ترتبط بجوهر عملهم من خلال تلك القضايا .  
الإطار النظرى :

تم تناول الإطار النظرى على النحو التالى :

- مفهوم الوعى لغة واصطلاحاً .
  - مفهوم القانون لغة واصطلاحاً .
  - مفهوم الوعى القانونى
  - المفهوم الاجرائى للوعى القانونى
  - نوعا الوعى القانونى
  - خطوات تشكيل الوعى القانونى
  - جوانب الوعى القانونى
  - وظائف الوعى القانونى
  - أهمية الوعى القانونى
  - مقومات الوعى القانونى
  - آليات نشر الوعى القانونى
  - التشريعات القانونية للقضايا الجامعية
- أولاً- فيما يخص الوعى (لغة) :

<sup>١</sup> انظر ملحق رقم



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



جاء في لسان العرب :

الوعى لغة : حفظ القلب الشئ ، وعى الشئ يعيه وعياً أى حفظه وفهمه فهو واع ، وفلان أوعى من فلان أى أحفظ وأفهم ، وفي الحديث الشريف : نضر الله امرأ سمع مقالتي فوعاها ( ١٨ : ٤٨٧٦ )  
وفي المعجم الوسيط :

"الوعى" لغة : وعى الشئ : جمعه فى وعاء ، وعى الحديث : حفظه وفهمه ، وعى الأمر : أدركه على حقيقته ، فالوعى : يعنى الحفظ والتقدير ، الفهم وسلامة الإدراك ( ٤ : ١٠٤٤ )  
يلاحظ أن المعنى اللغوى فى المعجم الوسيط أشار إلى جانبين مهمين من جوانب الوعى وهما :  
( التقدير ) كجانب وجدانى ، و ( الإدراك والفهم ) كجانب معرفى

أما "القانون لغة" قن الشئ قننا أى تفقده بالبصر ، قنن : وضع القوانين  
والقانون : مقياس كل شئ وطريقة

أما من حيث الاصطلاح ، فجاء معنى ( الوعى ) اصطلاحاً على النحو التالى : فقد عرفه سلامة صابر العطار ( ٢٦ : ١٠٨ ) على أنه المعرفة والفهم والإدراك التى يمتلكها الفرد أو يبيديها ويظهرها الشخص ، كما أنه الاهتمام والشعور المتيقظ وأنه المستوى الأعلى للحياة العقلية بمعنى أنه الشعور بما يحتوى الذهن المتبقيظ مغايراً ومتبايناً مع العمليات الإدراكية

وعرفه ( باولو فريرى ) كما ذكر محمد محمود الخوالدة ( ٤٠ : ٣٣٩ ) بأنه العملية التى يستطيع الإنسان عن طريقها معرفة العالم وتغييره ومعرفة الظروف التى يعيش فيها والتى تؤثر فيه وتغير هذه الظروف وقد ركز هذا التعريف على الجانب المعرفى المتعلق بالفهم والمعرفة والإدراك والاستيعاب ، أى التركيز على الجانب العقلى فقط أى أن الوعى هنا حالة ذهنية تتمثل فى فهم وإدراك الفرد للحقائق والأشياء على نحو عقلى ، ويتجلى الوعى الإنسانى فى صورتى تتباين بتباين موضوع الوعى ، وإلى هذا أشار روزنتال ويودين ( 68 : 120 ) Rosenthal & Yudin إلى أن الوعى هو المجموع الكلى للعمليات الذهنية التى تساهم بصورة نشطة فى إدراك الإنسان للعالم الموضوعى ولذاته ، و فقط فى العلاقات الاجتماعية وفى عملية العمل الانتاجى يصبح الأفراد مدركين لخصائص الأشياء ويكشفون عن علاقاتهم الخاصة بالبيئة المحيطة بهم ويميزون أنفسهم عنها ويباشرون فعلاً هادفاً على الطبيعة بفرض



اخضاعها لاحتياجاتهم، فالوعى نتاج التطور الاجتماعى، وعليه فلا يوجد خارج المجتمع.

إن الوعى Awareness يعبر عن مدى إلمام الفرد معرفياً أولاً بجوانب موضوع ما أو تقنيه بعينها أى يعبر عن الجانب المعرفى لأنه لا وعى دون علم وفهم، فكلمة ازداد المرء علماً وفهماً ازداد وعياً فالوعى يعبر عن عملية عقلية يكون فيها العقل بحالة إدراك وعلى تواصل مباشر مع محيطه الخارجى (٤٣ : ١٤٠) وبعد تكوين هذا الجانب المعرفى فهماً ومعرفة وإدراكاً تأتي مرحلة أخرى وهى الجانب الوجدانى نحو جوانب الموضوع ومفرداته سواء كان ذلك سلباً أم إيجاباً ويعقب ذلك المرحلة النزوعية التى تعبر عن السلوك المتوقع أن يسلكه الفرد فى المجتمع

وعليه، فالوعى اصطلاحاً يعبر عن إلمام الفرد بمفردات قضية بعينها، أى يعبر عن الجانب المعرفى، ويؤيد ذلك ما جاء فى معاجم اللغة بأن الوعى يعنى الحفظ، وتأتى بعد ذلك مرحلة الاتجاه الوجدانى نحو تلك المفردات سلباً أو إيجاباً.

ويفضل هذا الوعى يكتسب الإنسان القدرة على مراقبة الذات وإمكانية التوجيه الهادف لتصرفاته وضبطها وتربية الذات، وعليه يكون على الذات مسئولية أخلاقية، وتتحقق فئات الذات من قدرة المرء على الضبط الذاتى لأفعاله (١٦ : ٤٢٦ - ٤٢٧)

أما القانون اصطلاحاً :

عرفه محمد سعد خليفة (٣٧ : ١١) بأنه مجموعة من القواعد التى تنظم بصورة ملزمة سلوك الأفراد فى المجتمع، وهذا هو المعنى الواسع، فالقانون مجموعة من القواعد القانونية التى تنظم على سبيل المثال سلوك الأفراد فى بلد معين أو زمن معين مثل قانون تنظيم الجامعات.

وعرفه دينيس (٢٢ : ٢٠٧) بأنه مجموعة من المبادئ التى تستمد قوتها الملزمة مباشرة أو غير مباشرة من أحد أجهزة الدولة التى أنيطت به سلطة التشريع بموجب دستور، لأن القانون أداة لتوجيه النشاط الإنسانى ووضع القيود عليه، ولذلك يجب أن يشعر الفرد من وجهة نظر الواجبات القانونية بأنه ملتزم للإدعان ليس فقط بطريقة رسمية لأنه ضمن نطاق اختصاص القانون، وليس فقط لأنه يخشى العقاب نتيجة الإخلال بواجباته، بل لأن سلطان القانون وحكم القانون نفسه هو جزء مهم من الأخلاقيات الاجتماعية للمجتمع الذى يعيش فيه



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



كما يعرف القانون على أنه مجموعة من القواعد المنظمة للسلوك والروابط في المجتمع والتي تقوم السلطة العامة بجعل الأفراد في المجتمع على احترامها ولو عن طريق القوة (١٠: ٤٢) لان ثقافة احترام القانون تجعل الفرد يؤمن بأن المعايير القانونية جزء جوهري من نظام العدالة إذ أنها النواة التي من خلالها يمكن تحقيق العدالة، وفي حال غياب ثقافة احترام القانون – وحتى في وجود قانون متكامل – فإن كثيراً من الأفراد يتسابقون لإشباع حاجاتهم الأنانية بغض النظر عن مدى قانونيتها، وبدون القوانين وتنفيذها بشكل عادى وفعال، فإن ثقافة احترام القانون بمفردها ليست بوسعها أن تحقق حكم القانون (٢٣: ٢٠٨) وبهذا، فإن التشريع ليس هو المصدر الوحيد الذى يعطى للقواعد القانونية قوتها الملزمة فى التطبيق، كما أنه ليس المصدر الوحيد للقانون، بل هو المصدر الأول

وعليه، فيكون القانون مجموعة من القواعد التى تنظم علاقات أفراد المجتمع (الجماعى) بعضهم ببعض، وقيم وضعه من قبل السلطة التشريعية لتنظيم موضوع معين أو قضايا معينة مثل القضايا المتعلقة بالتعليم الجامعى

وبهذا يمثل القانون البناء الفوقى Super Structure فى المجتمع بصفة عامة، وهو بهذا يعلو القواعد الواقعية، وعليه يكون سيادة واحترام القانون من آليات الثقافة المتحضرة، فالعالم الإنسانى الذى يقوم فى الأساس على اتفاق مكتوب (الدستور أو القانون) ويقدر ما يكون هناك احترام لما اتفق عليه بقدر ما يكون المجتمع متحضراً، فلا يستطيع أفرادها أن يطمئنوا إلى مستقبلهم إلا فى ظل سيادة القانون واحترام تطبيقه فى المجتمع

ومن هنا كلما حدثت تغيرات على ساحة المجتمع، كان من الضرورى أن يتابع القانون هذه التطورات ليحقق بها مثبتاً تفاعله الدائم مع ظروف المجتمع ليبقى التعبير الصادق لضمير الجماعة فالقانون ظاهرة اجتماعية وهذه الظواهر انعكاس لظواهر اجتماعية أخرى فى المجتمع.

والقانون أعلى أنواع الضبط الاجتماعى دقة وتنظيماً، ويتميز عن بقية الضوابط الأخرى بكونه أكثرها موضوعية وتحديداً، كما ينطوى على عدالة فى المعاملة، لا يفرق بين أبناء المجتمع الواحد فالثواب والعقاب ضوابط فى القانون وهدف هذا الجزاء والعقاب هو الردع أو منع وقوع الجريمة وارتكاب الخطأ (٤٨: ٨١).

باختصار، أن القانون بصفته ضابطاً اجتماعياً فإنه ينطوى على جميع الآليات التى تؤهله لمنع الانحراف



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



وعقاب المنحرف، نظراً إلى قوته الإلزامية، ونصوصه الواضحة والمحددة التي توقع الجزاء على من يخالفه ومما هو جدير بالذكر هنا، أن هناك فرقاً بين الواجب الخلقى والإلزام القانوني في قوة ودرجة الإلزام، فالواجب الخلقى ينبع من الداخل، بينما القانون يفرض من الخارج، كذلك عندما تضعف سلطة القانون يتفلت الناس من هذا الإلزام ويسود المجتمع الهرج والفضوى، وقد وضح هيجل أن الواجب الخلقى والقانون يشتركان في الجوهر والغاية، فجوهرهما واحد هو الإلزام وغايتها واحدة وهي تنظيم المجتمع لأنهما ينبعان من معين واحد وهو الإرادة الحرة التي تنطوى على عنصر عقلي وعنصر موضوعي خارجي (٢١ : ٩) وانطلاقاً من كون الإنسان في نظر القانون مجموعة من القيم جديرة بالرعاية بل إنه كل قيمة اجتماعية يربحها القانون إنما تستمد أصلها ووزنها من تقدير الإنسان لها، ومبلغ تعلقه بها، ولذلك يصبح القول بأن الإنسان هو المحور الذي يدور حوله النشاط القانوني كله، وهو في نهاية المطاف هدفه الحماية القانونية بوجه عام (٤٩ : ١)

وعليه، يعد القانون أحد الأدوات المهمة في تنظيم السلوك الإنساني لعدد من الأسباب (٣٥ : ٧ - ٨)

– الالتزام الطوعي بالقانون واجب أخلاقي يؤدي إلى احترام القانون وثقافة العلم بالقانون  
– احترام القانون لا يرتبط بفكرة الطوعية فقط، فهو يستند إلى فكرة الجزاء الذي توقعه المؤسسة على من يخالفه

– وجود المؤسسة لا يستقيم من دون الدفع بفكرة وجوب احترام القانون

– أهمية القانون لأعضاء هيئة التدريس :

يعد القانون العلم الوحيد الذي يدخل ويرتبط بشتى مجالات الحياة المختلفة، انطلاقاً من أن القاعدة القانونية مجموعة من الأحكام التي تنظم سلوك أفراد مجتمع معين في شتى ميادين الحياة، فالقانون وسيلة في ضبط وتأمين الحياة الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس داخل المجتمع الجامعي انطلاقاً من أنه مجموعة من القواعد التي تتضمن الروابط التعليمية والبحثية، والاجتماعية في المجتمع الجامعي بأحكام ملزمة لهذا المجتمع مما ينتج عنه إقامة النظام وتحقيق الاستقرار والبناء الاجتماعي من خلال التوازن بين المصالح المشتركة للطلاب والأعضاء، وهذا القانون ليس غاية في حد ذاته، بل وسيلة لتحقيق غاية أسمى وهي مصالح أعضاء المجتمع الجامعي وتنظيمها بما يحقق استقرار وتقدم المجتمع الجامعي.



فمعرفة أعضاء هيئة التدريس بما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات ووعيهم لحدود مسؤولياتهم الفردية وكذلك العلاقة القانونية بينهم كأفراد وضمن المنظومة الجامعية أدعى إلى إلمامهم بالتشريعات القانونية التي تضبط عملهم.

وبهذا فالقانون وسيلة لتحقيق الانسجام الاجتماعي بين أعضاء هيئة التدريس كما أنه أداة فعالة لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، وكذلك أنه معنى بوضع قواعد ومعايير للسلوك البشري، وهو ما يعبر عنه في اللغة القانونية بالالتزامات والواجبات وما هو صواب وما هو خطأ، كما أنه يسعى إلى تحقيق العدل والمساواة وتنظيم السلوك البشري وتسوية النزاعات، وعليه فالقانون وسيلة لتحقيق الانضباط الأكاديمي والاجتماعي.. مما يجعله ملزماً اجتماعياً.

#### - العلاقة بين القانون والتربية :

لاشك أن هناك علاقة قوية وثيقة بين القانون والتربية، فالتربية لها دور مهم في حياة الأفراد بصفة عامة لأنها ضرورة لإرساء الديمقراطية التي هي أحد عوامل التنمية الاجتماعية، وهدفها الأساسي تكوين المواطن الصالح القادر على أداء دوره والقيام بمسئوليته على أكمل وجه لأن تحقيق الوعي القانوني أحد الأهداف التربوية التي تسعى التربية إلى الاهتمام بها حتى تكتمل منظومة الأهداف التربوية وبها يتكون المواطن الصالح الذي يعي حقوقه وواجباته التي يكفلها له القانون والدستور، لذا فالتربية يمكن أن تلعب دوراً مهماً في نشر الوعي القانوني وتحقيق ذلك يحتاج إلى دراسة القانون وبخاصة القانون التعليمي ونجاح التربية في ذلك يحقق أو يساعد على استقرار المجتمع، وهذا أحد أهداف القانون التي يسعى إلى تحقيقها، لأن القانون مجموعة من القواعد السليمة التي تحكم الروابط داخل المجتمع بقصد إقرار النظام واستتباب الأمن، فالتربية تهين البيئة الملائمة التي يعمل في رحابها القانون من خلال ما تعكسه من مقررات دراسية، وممارسات تربوية ( ٨ : ٦ )

كما أن تلك العلاقة تتمثل في أن القانون توأم التربية من زاوية الضبط الاجتماعي لأن التربية أداة من أدوات القانون، لأنه إذا كان القانون تمثل حجر الزاوية في الضبط الاجتماعي وأهم الأدوات على الإطلاق، فإن التربية لا تقل أهمية في هذا الميدان من حيث أنها الضابط الحقيقي لعدم انحراف أفراد المجتمع ليس بتوفير السلطة الخارجية متمثلة في القانون كوسيلة قهر وإجبار، وإنما بتوفير السلطة



الداخلية والضبط الذاتي لدى أفراد المجتمع.

- العلاقة بين القانون والتعليم:

تتحدد العلاقة بين القانون والتعليم بأنها علاقة عضوية وتبادلية معا فكل منهما يؤثر ويتأثر بالآخر خصوصاً في مرحلة التعليم الجامعي ، ذلك أن نطاق عمل كل من القانون والتعليم واحد يتمثل في المؤسسة التعليمية (الجامعة) ، فضلاً عن أن كلاهما (القانون والتعليم) يستهدفان تحقيق مصالح جميع الأعضاء في الجامعة بشكل متوازن كما أن كلا من القانون والتعليم يختلفان باختلاف الزمان والمكان (٧٥٢ : ٩).

وتجدر الإشارة هنا إلى أن التعليم في جميع مراحلها يحتاج إلى القانون لأنه من خلال القانون يمكن تنظيم مؤسسات التعليم ، كما أن التعليم من خلال مؤسساته يتولى تكوين وإعداد أجيال القانون في المجتمع.

ومما هو جدير بالذكر، إنه إذا كانت العلاقة قوية بين التعليم والقانون ، وأن التعليم من أحد أهدافه تكوين الوعي لدى الأفراد ، فكذلك العلاقة بين الوعي والقانون تعد انعكاساً مباشراً للعلاقة بين التعليم والقانون أو جزءاً منها

- تعقيب:

هناك علاقة تفاعلية بين القانون والتعليم والوعي ، فالتعليم أهم وأحد أهدافه تكوين الوعي (كما أن من أحد أهداف التربية تكوين الوعي من خلال التربية القانونية) ومن خلال القانون يتجدد مفهوم المؤسسة التعليمية الجامعية بالإضافة إلى تكوينها المادي ، فالجامعة كمفهوم لها فكر ولها قانون ولوائح وتشريعات ، وهذا القانون ينظم العملية التعليمية ويؤطر العمل ويجعله قانونياً .

ومن خلال عرض المعنى اللغوي والاصطلاحى لكل من الوعي والقانون ، يتضح أنه إذا كان المعنى اللغوي للوعي يتركز في الفهم والحفظ والإدراك لآي أمر من الأمور بما يعنى قدرة الفرد أن يكون على دراية وعلم وفهم بهذه الأمور، أى يكون قادراً على الإلمام بجوانب كل قضية من القضايا العامة أو الخاصة إماماً معرفياً ، ولكن هذا الإلمام المعرفى يعنى أن هذا الفرد يمكن أن يتمتع بممارسة هذا الوعي نحو تلك القضايا تمتعاً موضوعياً فقط ، أى يعرف نظرياً فقط ، وهذا ما تشير إليه القواميس اللغوية .

ويعد تناول كلمتى "الوعي والقانون" تحليلاً لفظياً واصطلاحياً وتناول أهمية القانون والعلاقة بين القانون والتربية والتعليم، يمكن تناول الوعي القانونى



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



- أما عن الوعى القانونى:

يُعد الوعى القانونى مطلباً ضرورياً تقتضيه الظروف التى يمر بها المجتمع فى الوقت الحالى، باعتباره جزءاً من النسيج الثقافى للمجتمع لكونه يمثل الثقافة الفرعية للمجتمع الجامعى حيث يلعب دوراً مهماً فى حياة أعضاء هيئة التدريس الشخصية بجانب ممارساتهم التعليمية والبحثية والمجتمعية لأنه يمثل مجموعة الآراء والأفكار القانونية السائدة فى مجتمع الجامعة.

وعليه، فإن الوعى القانونى يعد جزءاً من الوعى الاجتماعى وهو أحد أركان البنية الفوقية Super Structure التى هى انعكاسات للوجود الاجتماعى بكل مستوياته وممارساته، وقد أشار نبيل عبد الفتاح (٤٦: ٣٢) إلى أن هناك تمايزاً نسبياً بين الوعى القانونى والوعى الاجتماعى فالوعى الاجتماعى Social Awareness مجموعة الآراء والأفكار والنظريات الفلسفية والقانونية والجماليات والأخلاقيات ولا يفهم هذا الوعى الاجتماعى - كبعد معنوى - إلا من خلال الوجود الاجتماعى بما يعنيه من الحياة المادية والمجتمع والعلاقات الاجتماعية التى تقوم بين الناس من خلال عملية الانتاج (Jolanta 57: 148)، أما الوعى القانونى فيقصد به مجموعة الآراء والمفاهيم والأفكار والنظريات الفلسفية القانونية والدستورية فى بلد ما - غير أن هذا الوعى القانونى نظرياً بما ينطوى عليه من معرفة وتعلم النظام القانونى السائد، يتطلب الانخراط فى عملية تعليم منظمة وبرامج محددة لا تتوفر إلا لمن تابع دراسة أكاديمية منهجية فى احدى كليات الحقوق.

فهذا التعريف يؤكد على الجانب التخصصى الأكاديمى الذى يرتبط بالثقافة والفلسفة والمبادئ القانونية، لكن الوعى حول أى قانون وليكن قانون تنظيم الجامعات هو تكوين اتجاهات اجتماعية وقيم وسلوكيات يسبقها إلمام معرفى منظم حول القضايا الجامعية

وبهذا المعنى السالف، فالوعى القانونى أحد مكونات الوعى العام الذى يحصن الفرد بصفة عامة نحو أى اختراق للقوانين داخل المجتمع، وعلى وجه الخصوص يخص أعضاء هيئة التدريس تجاه أى تعدد على حقوقهم داخل المجتمع الجامعى، ولن يتحقق هذا إلا إذا سعى عضو هيئة التدريس إلى تحقيق هذا الهدف وهو تنمية ذاته قانونياً لأن المجتمعات المتقدمة تحرص دائماً على أن يكون لدى أفرادها عامة حد أدنى من الثقافة القانونية Legal Culture سواء تلك التى تكون متعلقة بالجوانب الحياتية العامة-



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



أوبالجوانبالأكثر تخصصاً وفرعية وبخاصة عندما يتعلق ذلك بالجانب التعليمي .  
كما أن غياب هذا الوعي القانوني لا يؤثر سلباً على الفرد فقط، بل يؤثر على كافة أفراد المجتمع لأية يسهم في تحصين المجتمع ضد أية محاولات تستهدف إثارة عدم الاستقرار نتيجة غياب هذا الوعي القانوني .  
وتعرف عبير عبد المنعم فيصل ( ٢٩ : ١٤٤ ) الوعي القانوني بأنه جملة الآراء التي تعكس علاقة البشر بالحق القائم، والتصورات التي يمتلكها البشر حول حقوقهم وواجباتهم، وحول شرعية أو عدم شرعية هذا السلوك، وهو بهذا يعد شكلاً منظماً للحياة الاجتماعية يعمل على تأمين النظام في المجتمع وإيجاد نوع من الاستقرار  
أى أنه مجموعة – المعارف القانونية وفهمها وإدراكها إدراكاً منظماً وممنهجاً يمكن أن يبنى عليه تطبيق أو توظيف مواد القانون في المجتمع الجامعي ضمناً لما يترتب على ذلك من حقوق وواجبات والتزامات للأعضاء وتبصيرهم بها  
وتعرفه Wanada Cassidy (70 : 279) بأنه القدرة على إصدار أحكام حاسمة حول جوهر القانون والعملية القانونية، وكذلك المواد القانونية المتاحة والاستفادة بشكل فعال من النظام القانوني،  
وبهذا فالوعي القانوني يشير إلى الممارسات السلوكية المتعلقة بمجموعة من الأنشطة التي تعبر عن الالتزام المجتمعي من خلال تثقيف أفراده حول القانون، فالإلمام بالقانون ضرورة للمشاركة الفعالة في المجتمع بصفة عامة والمجتمع الجامعي على وجه الخصوص، حيث يجعل عضوية هيئة التدريس ملماً بمجموعة من المهارات الوظيفية المتعلقة بوضوح سلوكه حتى يتحقق نوع من المنهج التواصلي، وبهذا يكون الوعي القانوني شرطاً للتفاعل الإيجابي مع العديد من القضايا المتنوعة بالحياة الجامعية .  
ويخلص الباحث إلى أن الوعي القانوني لعضوية هيئة التدريس يعنى فيما يعنى إلمام عضو هيئة التدريس بالمعلومات القانونية على المستوى الشخصي ويمكن أن تترجم إلى معارف قانونية توظف داخل المؤسسة التعليمية ( الجامعة ) فيما يتعلق بمفردات القضايا الجامعية التي نتصل بمسئوليته وأدواره التدريسية والبحثية والإدارية والاجتماعية، فهذا الوعي يحدد مقدرة عضو هيئة التدريس على فهم وإدراك ومعرفة القوانين واللوائح داخل المجتمع الجامعي مما يترتب عليه التعامل الإيجابي الناجح مع أعضاء



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



المجتمع الجامعي وكيف يتعايش معهم لأن هذا الوعي القانوني يعبر عن مجموعة الآراء والأفكار القانونية السائدة في الحياة الجامعية التي تنتج عن علاقة أعضاء هيئة التدريس بالنظام القانوني وعن فهمهم وإدراكهم لما يعد مطابقاً للقانون أو مخالفاً له وبهذا يكون الوعي القانوني إدراك عقلي للقانون مبنى ومعنى، ولا يقتصر هنا الوعي القانوني على القانون فقط، بل يحتاج إلى معرفة قانونية تتوزعها مجالات معرفية كثيرة منها علم الاجتماع القانوني وأيديولوجيا القانون وعلم النفس القانوني والمنطق القانوني.

وثمة معنيان للوعي القانوني حددهما السيد يسن (٢٨ : ١١٠ - ١١١) يجري تداولها في البحوث

المعاصرة لعلم الاجتماع القانوني وفلسفة القانون هما :

أولهما : يقصد به إدراك محدد من جانب المشرع لمفهوم العدل، ويتمثل في صياغة التشريعات القائمة وهذا

يمكن تسميته بالوعي التشريعي بالعدل

ثانيهما : وعى المخاطبين بأحكام القانون سواء القضاة أو المتقدمين أو أشخاص القواعد القانونية

بمضمون هذه القواعد ومحتواها

وعليه ، فيجب أن يتناغم ويتكامل هذا النوعان في أداء عضو هيئة التدريس بما يحقق نواتج

إيجابية لهذا الوعي القانوني من حيث الإلمام بالإجراءات القانونية للتغلب على أية مشكلات يمكن ان

تواجهه في الوسط الجامعي.

أن الوعي بالقانون ليس مجرد معرفة التشريعات والنصوص القانونية، أو المشاركة في

المناقشات النظرية والندوات القانونية التي تعقد ويتم مناقشة قضايا قانونية بها بين المختصين من

رجال القانون والقضاء التي قد تكون خارج اهتمامات الفرد العادي، ولكن الوعي القانوني صورة

متمازجة وشاملة لكل أنواع الوعي (٤١ : ١) ، مما يجعل عضو هيئة التدريس مدركاً ومستوعباً كل ما يدور

حوله من علاقات ومفاهيم وأهداف تتعلق بوظائف الجامعة سواء كانت تدريسية أم بحثية أم مجتمعية أم

متعلقة بتطوير وتقديم المجتمع، بل عليه ان يجعل قانون تنظيم الجامعات قيمة من القيم التي يلتزم بها

حتى يتعامل مع واجباته الجامعية على أنها مسئولية تتضمن نوعاً من التعهد والالتزام بها بصورة

قانونية حتى لا يتعرض للمساءلة نتيجة الاخلال بتلك الواجبات.

- نوعا الوعي القانوني :



- ويتضح هذان النوعان للوعى القانونى متكاملين فى أحد شكلى الوعى القانونى أو هما معاً على النحو التالى كما حددتهما (Karataeva Aygul (60 : 172):
- ١- وعى قانونى فردى Individual Legal Awareness:
- ويرتبط هذا الشكل بمستوى الوعى القانونى لدى الفرد (معرفة ووجداناً وسلوكاً) حتى يكون قادراً على التعبير عن وجهة نظره قانونياً فيما يواجهه من مواقف.
- ٢- وعى قانونى جماعى مشترك Group Corporate Legal Awareness:
- ويرتبط هذا النوع بما يسود داخل المجموعة الواحدة التى تنتمى إلى مهنة معينة من إمام معرفى ووجدانى وسلوكى، حتى يمكن توظيفه داخل بيئة العمل
- خطوات تشكيل الوعى القانونى ونشره:

- لكى يتم تشكيل الوعى بصفة عامة لدى الأفراد، ولا بد من أن إتباع مجموعة من الخطوات على النحو التالى
- ١- صناعة (صياغة) الفكرة المراد الوعى بها
- ٢- نقل هذه الفكرة داخل الفئة أو المجتمع كله
- ٣- تثبيت هذه الفكرة وتحويلها إلى قيمة أو معتقد راسخ، وتفعيل الأخيرة (القيمة) أى تحويلها إلى سلوك ظاهر ومنتشر بين الأفراد (١٣ : ٢٩)

وعليه، يمكن توظيف هذه الخطوات عند تفعيل الوعى القانونى لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة على النحو التالى:

- ١- صناعة (صياغة) الفكرة المراد الوعى بها وتقديمها لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة:
- فى هذه المرحلة يتم بلورة فكرة معينة حول احدى القضايا الجامعية الواردة، فى قانون تنظيم الجامعات والتى يتم التأكيد أنهم فى احتياج إليها، أما لنقص فى الجانب المعرفى حتى يمكن فهمها واستيعابها وإدراكها، أو لقصور فى الأداء الجامعى حول بعض مفردات هذه القضية مثلاً، أو لضعف موجود لديهم فى حل مشكلة ما ترتبط أيضاً باحدى مفردات هذه القضية أو غيرها، وذلك تمهيداً لتكوين



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



اتجاهات إيجابية حولها حتى يمكن التصرف السليم الفعال نحو هذه المشكلة، ويمكن تطبيق ذلك على جميع القضايا الجامعية الواردة بقانون تنظيم الجامعات سواء تلك المتعلقة بالجانب التدريسي

والامتحانات أو البحث العلمي في مجال الدراسات العليا أو خدمة المجتمع وتنمية البيئة

٢- نشر الفكرة أو نقلها داخل المجتمع الجامعي:

ففي هذه الخطوة يتم الترويج للفكرة المراد نشرها إما من خلال الندوات وورش العمل والمؤتمرات

أو من خلال البوابة الالكترونية للجامعة أو من خلال المركز الإعلامي بالجامعة كإلياذ غير رسمية، أو من

خلال تضمينها في المقررات الدراسية، أو يتم من خلال تكوين اتجاهات إيجابية حتى يتم استدمجها في

الجانب الوجداني، إذ أن هناك ارتباطاً بين الجانب الوجداني والجانب المعرفي، فلا يمكن تكوين

اتجاهات وجدانية إلا من خلال الإلمام المعرفي لأنه – الجانب المعرفي – المقوم الرئيسي للوعي وأولى

عملياته أو جوانبه، ولكن هذان الجانبان لا يكونان أو يكونان القيمة، وإنما القيمة تعليم وتربية أي

التعود على الممارسة الفعلية والعملية في المجتمع الجامعي، وهذا يتضح في الخطوة اللاحقة.

٣- التثبيت:

أي تثبيت الفكرة أو القضية حتى يمكن تحويلها إلى قيمة ثم ترجمتها إلى سلوك فتثبيت الفكرة

ناتج من توفر المعلومات القانونية أمكن إدراكها وفهمها واستيعابها بعد أن تم الاقتناع بها كفكرة

والتعرف بها، ويعقب كل ذلك الجانب الأدائي (السلوك الفعلي)، إذ لا يمكن لعضو هيئة التدريس أن يسلك

سلوكاً قانونياً أو يمارس واجباته ممارسة قانونية دون الوقوع في المحذور والتعرض للمساءلة، إلا من

خلال قاعدة قانونية معلوماتية رصينة لأن الوعي القانوني ليس مجرد الإلمام المعرفي بنصوص ومواد

القانون (قانون تنظيم الجامعات) لأعضاء هيئة التدريس على وجه الخصوص أو قوانين التعليم عامة أو

الإلمام بالدستور أو اللوائح القانونية التي تنظم العمل داخل هذه المؤسسات التعليمية الجامعية، ولكن

تكوين اتجاهات إيجابية نحو تلك القوانين، بالإضافة إلى الممارسة العملية لكافة ما جاء بتلك المصادر

التي تشكل الوعي القانوني بالإضافة إلى الوعي الاجتماعي عامة.

ومما هو جدير بالذكر، إن غياب الوعي القانوني يمكن أن يؤدي إلى وجود ونشوء مشكلات

ترتبط بمفردات القضايا الجامعية التي تم تناولها في هذا البحث



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



وبهذا فيتمثل الوعي القانونى لأعضاء هيئة التدريس فى عنصرين مهمين هما ثقافة العلم بالقانون وثقافة احترام القانون، فثقافة المعرفة والعلم بالقانون تعد خطوة مهمة وأساسية للوعى القانونى على اعتبار أنه (الوعى القانونى) عملية ذاتية لعضو هيئة التدريس، يتطلب معرفة ذاتية ويفترض أن تكون معرفة وثوقية، فوجود هذه المعرفة الوثوقية ينتج تضمين السياق الكلى للوعى باعتبار أن الوعى مسألة حيوية (٣٣ : ٣٦ - ٣٧) ومن خلال ثقافة العلم بالقانون يمكن لعضو هيئة التدريس تزويد الطلاب بمرحلة اليبسانس عن بعض الأمور المتعلقة بنظام الامتحانات والتدريس وغيرهما، وكذلك بالنسبة لطلاب الدراسات العليا يقوم عضو هيئة التدريس بتزويدهم بالمعلومات القانونية التى تتناسب وطبيعة دراستهم، ويمكن أن تكون، هذه المعلومات القانونية مرتبطة بنظام الإشراف والفحص والتعيين، والجزاءات التأديبية التى يمكن أن توقع عليهم فى حال الإخلال بالواجبات العلمية.

أما ثقافة احترام القانون فذلك عنصر آخر حيث يعكس الجانب الوجدانى المتعلق بتكوين اتجاهات إيجابية نحو القانون وكذلك تنمية قيم إيجابية نحو القانون..... الأمر الذى يترتب على ذلك من إمام عضو هيئة التدريس بالقوانين مما يجعله قادراً على ممارسة حقوقه والتمتع بها تمتعاً فعلياً وملتزماً بواجباته نحو الجامعة.

- جوانب الوعى القانونى:

هناك ثلاثة جوانب رئيسية للوعى القانونى يمكن تناولها على النحو التالى:

١- الجانب المعرفى:

يتعلق هذا الجانب - كأحد نواتج المعلومات القانونية التى هى المادة الخام للذهنية - بالإلمام المعرفى حفظاً وفهماً واستيعاباً وإدراكاً لكل ما يجب أن يلم به عضو هيئة التدريس من معرفة بالقوانين واللوائح الداخلية التى تنظم العمل الجامعى لتكون أحد مكونات المادة الخام للعقل حتى يمكن توظيفها عند تناول القضايا الجامعية فى البيئة الجامعية سواء مع الطلاب أم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ونوضح أميرة عبد السلام زايد (١٣ : ٢٨) أن هذا الجانب العقلى أكثر تطوراً ويعبر عن المرحلة الفكرية التى تمثل فى ذروتها إنتاجاً إبداعياً يعيش رغم موت مبدعية الذين حافظوا على موقفهم الدائم الفريد، حيث يمكن لعضو هيئة التدريس ممارسة الأنشطة العقلية من خلال المستويات المعرفية لهذا الجانب إذ يمكنه



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



استرجاع ما قرأه في قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وكذلك لائحة الكلية التي يعمل فيها وما أطلع عليه بطريقته الذاتية وما استدمجه من معلومات قانونية من خلال الندوات التثقيفية – رغم ندرتها – وما تكون في ذاكرته نتيجة السماع من الغير، مما يترتب على ذلك فهم هذه المعلومات القانونية وكيف يتعامل معها ويعبر عنها بوجهة نظره مما يقوده إلى كيف يوظف هذه المعلومات ويترجمها في أداءات سلوكية وفق طبيعة الموقف الذي يواجهه، مما قد يؤدي ذلك إلى استخدام عقليته في إدراك العلاقات الجديدة برؤية أشمل ووضوح أكثر، لأن فهم المعلومات النظرية القانونية يتطلب التجرد من المحسوس حتى يمكن رؤيتها وإدراكها بصورة شمولية وتعرف تأثيراتها الإيجابية.

وقد أكد ذلك كراثول ديفيد (20: 63) Krathwohl David R.، أنه في مستوى الوعي لا يكون الاهتمام موجهاً إلى الذاكرة أو القدرة على استرجاع المعلومات ( حفظ القانون ) من خلال الإلمام بالجانب المعرفي بقدر الاهتمام بأن الفرد يدرك أشياء معينة في الموقف أو الظاهرة، ومعنى ذلك أن الوعي ( القانوني ) يتضمن المكون المعرفي مما يجعل الجانب الوجداني ملازماً ( للجانب المعرفي ) .

ثم تأتي عملية / مرحلة إصدار الحكم على هذا الموقف الذي تعايش معه ( عضو هيئة التدريس ) وفق القاعدة القانونية المحددة والمرتبطة بطبيعة ذلك الموقف، ويمكن إذا تعرض لموقف آخر أن يطور من استخدام تلك القاعدة القانونية حسب طبيعة الموقف

إن هذا الإلمام المعرفي يعد أحد متطلبات التفاعل الايجابي داخل الجامعة ويؤكد السيد عبده فوده ( ٢٧ : ٤٢٣ ) أنه إذا فقد القانون تفاعله مع المجتمع ( الجامعي )، فإن العدالة تغيب من الأفق لتحل محلها الفوضى، بمعنى أن عدم أو ندرة تفعيل القضايا الجامعية في الوسط الجامعي يترتب عليه الخلل في مواجهة المشكلات استناداً إلى إطار معرفي مرجعيته الفهم للمواد القانونية.

ومما هو جدير بالذكر، أن هذا الجانب المعرفي يتضمن شقين مهيمن هما : قضايا المجتمع الجامعي الداخلية ومشكلاته والأخرى الممارسات اليومية لأعضاء هيئة التدريس

وعليه، فيؤكد إدغار موران كما ذكر لورانس بارانسكي ( ٣٣ : ٣٣ - ٣٦ ) أنه لكي يكون هناك وعي ذاتي ( قانوني ) يفترض وجود معرفة ذاتية، وتتميز هذه المعرفة على أنها وثوقية أي موثوق بها حتى يمكن ترقية هذا الجانب المعرفة بطريقة حيوية، ويحدد سعيد إسماعيل على ( ٢٥ : ١٨ ) أنه يمكن تنمية



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



هذا الجانب المعرفى – لعضو هيئة التدريس – عن طريق تزويده بكم من المعلومات والمعانى والمفاهيم والحقائق فضلاً عما يرتبط بهذا من حيث طريقة التفكير ومنهج البحث وأساليب الربط والاستنتاج والاستنباط والتحليل.

وبهذا فإن الجانب المعرفى يرتبط بالوعى بالعلم والمعرفة والفهم والتطبيق ومراقبة الذات وضبط سلوكها وتوجيهه توجيهاً هادفاً، كما أن هذا الإلمام المعرفى كأحد جوانب الوعى القانونى يؤكد إحساس عضو هيئة التدريس بأن له حقوقاً يجب ان يتمتع بها ويكون على بصيرة بها حتى يمكن تفعيلها فى الواقع العملى لأن الوعى القانونى يؤسس على المعرفة والإدراك والفهم أى معرفة المعلومات وترجمتها إلى معارف واستيعابها.

وبهذا فإن هذا الجانب المعرفى للوعى القانونى يمكن أن يؤدي إلى:

- تعزيز ممارسات عضو هيئة التدريس فى الحياة الجامعية سواء فى التدريس والامتحانات أو أى جانب يتصل بالمشكلات الحياتية الجامعية.
- تعريف الطلاب بالمعلومات القانونية التى تفيدهم فى عملهم المستقبلى
- إدراك أعضاء هيئة التدريس القواعد والجزاءات التأديبية سواء المتعلقة بالطلاب أم تلك التى تقع عليهم فى حال إتيانهم بالمحظورات
- استخدام الطرق القانونية للقضاء على الصراعات والخلافات داخل الحرم الجامعى
- تفعيل مبدأ المساواة القانونية فى الوسط الجامعى
- تفعيل الصلاحيات التى يكفلها القانون لأعضاء هيئة التدريس عند ممارسة العمل الإدارى على وجه الخصوص
- تنمية بعض المهارات القانونية لدى أعضاء هيئة التدريس لتحليل الوثائق وصناعة القرار وتفكيك النصوص القانونية
- تحقيق الانضباط الأكاديمى والطلابى داخل الجامعة
- ٢- الجانب الوجدانى:  
يتعلق هذا الجانب (الوجدانى) بعناصر المشاركة والقيم وتكوين الاتجاهات وغرس وتنمية



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



القيم المتعلقة بالجوانب القانونية متمثلة في اهتماماتهم بالقضايا الجامعية ومفرداتها كما وردت بقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وحقوقهم وواجباتهم ومسئولياتهم الفنية والإدارية نحو طلابهم ومجتمعهم ويؤكد سعيد إسماعيل على (٢٥ : ١٩) أن هذا الجانب من أخطر الجوانب الثلاثة لأنه يتعلق بما هو داخل الإنسان فهو يشتمل على الميول والاتجاهات والقيم تتعرف عليه عادة بطرق غير مباشرة عن طريق ملاحظة تجلياته (الوعى) السلوكية وتنمية هذا الجانب لدى أعضاء هيئة التدريس لا يعتمد على الوسائل التقليدية التى تقوم على الكلام شفاهة وكتابة، لأنها اضعف الوسائل لتربية الوجدان، التعايش مع المواقف الحياتية الواقعية هى الأكثر فى التأثير والتغيير وإن كانت أكثر صعوبة وعليه فمعايشة عضو هيئة التدريس ومشاركته الطلاب وزملائه قضاياهم ومشكلاتهم فى الحياة الجامعية أكثر العوامل إسهاماً فى تنمية الجانب الوجدانى الذى يعد كما يؤكد Kraththwonl (١٢٠) : ٦٢) الخطوة الأولى فى تكوين الاتجاهات الوجدانية نحو (القضايا القانونية) يليها مرحلة تروعية تعبر عن السلوك المتوقع عقب وعى الفرد بتلك المعرفة القانونية، وتكوين اتجاهات إيجابية نحوها. ومن الأهمية بمكان أن هناك علاقة تبادلية بين الجانب الوجدانى وآليات تدعيم الوعى القانونى من خلال هذا الجانب ألا وهى التوعوية الوجدانية، إذ يمكن أن يتم ذلك من خلال تفعيل وتنمية الاتجاهات الإيجابية والقيم نحو أهمية الوعى القانونى حتى يكون راغباً فى ممارسة دوره وأداء ما عليه من واجبات ومسئوليات حتى تكون مؤطرة بالجوانب القانونية على النحو التالى :

١- تكوين وإيجاد الدافع لدى أعضاء هيئة التدريس نحو ممارسة عملهم فى إطار قانونى حتى يتحقق لهم الأمن الذاتى وعدم الاحتكاك والتصادم مع الطلاب والزملاء فيما يخص مفردات القضايا الجامعية.

٢- إطلاعهم على الجوانب القانونية المتعلقة بالعمل الجامعى حتى يمكن تنمية الجوانب الإيجابية لديهم مما يحفزهم وجدانياً على الاهتمام بالجوانب القانونية.

ومن الأهمية بمكان، أن المدخل الجوهرى للجانب الوجدانى – كأحد جوانب الوعى – هو الجانب المعرفى من خلال إعمال العقل فى القضايا الجامعية فهماً وتحليلاً واستيعاباً لذا يلاحظ أن هناك تداخلاً وتكاملاً بين الجانب المعرفى والجانب الوجدانى فى مجال الوعى القانونى قد شكّل ما يسمى بأيدولوجيا



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



القانون التي هي عبارة نسق من الأفكار (القانونية، والقواعد القانونية حول قضايا جامعية معينة) يقوم في ارتكازه على نسق مقبول من القيم بتحديد اتجاهات أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم إزاء الأغراض المبتغاه لتطوير المجتمع الجامعي ونشر الوعي القانوني بين أعضائه لأن مثل هذا الوعي القانوني يعمل على تطوير العمل الجامعي وتحقيق جودته وكذلك تفعيل القوانين داخل الحياة الجامعية.

٣- الجانب السلوكي:

بناءً على ما سبق، يمكن القول أنه لا يكفي الجانبان (المعرفي والوجداني) لتكوين الوعي القانوني، لأنهما لا يشكلان سوى قيمة جزئية إلا بانضمام الجانب الثالث وهو الممارسة والسلوك الذي يكون منسجماً مع القيمة الكامنة فيتلاءم مع المكونين (المعرفي والوجداني) ومن ثم تكتمل جوانب الوعي (٦ : ٢٨٥)، لذا يعد هذا الجانب مهماً لأنه يتعلق بترجمة كل من الجانبين المعرفي والوجداني إلى أداءات سلوكية (ممارسات عملية)، وكلما كان الإلمام المعرفي كافياً لدى الفرد (عضو هيئة التدريس) فإن اتجاهاته من الممكن أن تكون إيجابية، وتأتي الممارسات لتؤكد ذلك فالممارسة العملية الوظيفية بعد مهم من أبعاد الوعي القانوني في الجامعة حتى يكون العضو على وعى بكل ما يدور حوله داخل الجامعة، وتأتي أحكامه وقراراته التي تكون متعلقة بمستقبل الطلاب أو الباحثين صحيحة وغير نابعة من الأهواء الذاتية

ومما هو جدير بالذكر أن الممارسة العملية للقضايا الجامعية في الحياة الجامعية تؤكد على أن عضو هيئة التدريس يؤدي عمله في سياق قانوني مما يجعله واعياً بكل ما يدور حوله داخل المجتمع الجامعي مع اعتبار أن ذلك حق من حقوقه الإنسانية وخصوصاً كما ترى فاطمة عبد القادر وسهير حواله (٣١ : ٧٤) أن الممارسة بعد مهم من أبعاد التربية وبصفة خاصة في المجتمعات ذات النظم التربوية التي تضع في اعتبارها أهمية كبيرة لما يمارسه الأفراد من أنشطة حياتية، الأمر الذي جعل التربويين يهتمون بوضع البرامج المختلفة التي تزيد مشاركة الشباب في الحياة داخل المؤسسات التعليمية وخارجها بصفة خاصة في ضوء ما يحدث من تغيرات في العالم عموماً، وفي المجتمع المصري بصفة خاصة.

وبالتالي فكلما حدثت تغييرات على ساحة المجتمع كان من الضروري ان يتابع القانون هذه التطورات ليلحق بها مثبتاً تفاعله الدائم مع ظروف المجتمع المدني (٢٧ : ٤٧٣) وبهذا فإن الجانب السلوكي جانب تطبيقي مهاري ناجم عن كل ما اكتسبه عضو هيئة التدريس من معلومات وتكوين اتجاهات إيجابية



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



نحوها، ومما هو جدير بالذكر أن (42 : 52) Corina Buzdugan أطلق عليه قوة الإرادة Strong Willed لدى الإنسان، أى أنه بعد الإلمام المعرفى بالقانون، وتقدير النصوص القانونية يقرر ماذا سيفعل عند تفعيل النصوص القانونية وعندما تواجه مشكلة ما... هل سيستخدم القانون أم لا، بمعنى أن الجانب السلوكى يتوقف على قوة الإرادة الفعلية لدى الإنسان.  
- تعقيب:

اتضح مما سبق، أن الجانب المعرفى يعنى بتوفير المعلومات عن الموضوع أو القضية، والجانب الوجدانى محله تكوين اتجاهات إيجابية نحو الموضوع أو القضية ذاتها، وأما الجانب السلوكى أو الأدائى فجانب عملى وظيفى للجانبين السابقين أى استجابة الفرد استجابة صحيحة نحو مفردات كل قضية من القضايا الجامعية، وبهذا فعندما تكتمل هذه الجوانب لدى عضو هيئة التدريس يكون ذا وعى قانونى.  
- وظائف الوعى القانونى:

تتعدد وظائف الوعى القانونى ولكنها تشترك جميعها فى وظيفة واحدة وهى التفاعل الإيجابى مع القضايا الجامعية فى الوسط الجامعى، وكيف يستجيب أعضاء هيئة التدريس للمواقف الحياتية الجامعية وما بها من مشكلات تعليمية وإدارية سواء مع طلاب المرحلة الجامعية الأولى أو مع الطلاب والباحثين فى مجال الدراسات العليا.  
ومن أهم تلك الوظائف:

أولاً- الوظيفة المعرفية: The Function of Knowledge

تتمثل هذه الوظيفة فى تنمية النشاط الفكرى المتعلق بالإلمام المعرفى بالثقافة القانونية متمثلة فى المعلومات والمفاهيم القانونية وأيديولوجيا القانون (43-40 : 52) والقضايا المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس مما يترتب على ذلك إعمالهم الفكر الناقد نحو حقوقهم وواجباتهم وكذلك مرورهم بخبرات مربية فى الحياة الجامعية، كما تتعلق هذه الوظيفة أيضاً، بالإسهام فى فهم الحياة الأكاديمية بالوسط الجامعى، وفهم الواقع الاجتماعى بالحياة الجامعية من خلال بعض الأنشطة القانونية المختلفة التى يمكن أن تطرح فى ورش العمل أو الدورات التدريبية، أى أن هذه الوظيفة المعرفية يمكن أن تفهم من خلال الجانب العقلانى وتفعيله



### ثانيا - الوظيفة التنظيمية : The Function of Organizational

تسعى هذه الوظيفة التنظيمية إلى تنمية قيم الإلتزام التنظيمي والانضباط الأكاديمي داخل الحياة الجامعية من خلال أداء الواجبات الموكلة إلى أعضاء هيئة التدريس حتى لا يكون هناك مساءلة نتيجة الوقوع في المحظورات، وبالتالي فإن حقيقته البيئية الجامعية بهذه الوظيفة للوعي القانوني يسودها نوع من الإلتزام وتفعيل الواجبات والمسئوليات التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس.

### ثالثا - الوظيفة التقديرية ( الوجدانية ) : The Function of Appreciation of Revolution

تتعلق هذه الوظيفة بالجانب الوجداني أي بمجال المشاعر والأحاسيس وتكوين الجوانب والاتجاهات الايجابية، (172 : 61) وتنمية القيم المهنية حتى تكون معايير إرشادية وأساساً للخبرة القانونية وكذلك ممارسة العمليات القانونية في الحياة الجامعية لأن إضفاء الجانب القيمي التقديرى على القضية موضوع المناقشة، يجعل عضو هيئة التدريس يتصرف بطريقة قيمية واضحة دون فرض قيود عليه، كما أن هذه الوظيفة تساعد على تحقيق القناعات والمواقف وإيجاد الروابط الفعالة بين جميع الأعضاء مقرونه بالوظيفة الإرادية التي تدفع أعضاء هيئة التدريس نحو السلوك القانوني الصائب تجاه أية قضية يمكن أن يتعرض لها هؤلاء الأعضاء مما يؤدي إلى تحقيق الصحة النفسية لديهم لأن ارتباط هذه الوظيفة (القيمية) بالمشاعر التي هي جزء أساسي من مكونات الوعي (القانوني) يؤدي إلى تعزيز الاتجاه نحو القانون

### رابعا - الوظيفة التنبؤية : The Predictional Function

ترتبط هذه الوظيفة بالوظيفة القيميية على اعتبار أن القيم موجّهات السلوك، لأن هذه الوظيفة التنبؤية تعكس المكون الثالث للوعي القانوني وهو المكون السلوكي، لأنه من خلالها يمكن تشكيل قواعد ونماذج يقاس عليها السلوك القانوني إذ تكون مبادئ حاكمه وموجهات السلوك كما تعكس القواعد الاجتماعية الضرورية في المجتمع الجامعي.

### خامسا - الوظيفة التربوية : The Educational Function

تتمثل هذه الوظيفة في محاولة استدماج المعايير والقواعد القانونية من خلال الإلمام المعرفي بالثقافة القانونية، إذ أن هذه الوظيفة (التربوية) تعكس الجانب التنظيمي، حتى يستطيع عضو هيئة التدريس الإلتزام في أداء مسئولياته وواجباته وفق المعايير القانونية الجامعية وعدم الوقوع في الأخطاء



وعدم تعرضه للمساءلة أى أنه عند تحقيق هذه الوظيفة يمكن القضاء على اللامبالاه التى قد تظهر فى الوسط الجامعى نتيجة عدم الوعى القانونى

#### سادسا - الوظيفة الثقافية: The Cultural Function

تتمثل تلك الوظيفة فى تدعيم وتنمية المفاهيم القانونية التى تتعلق بالقضايا القانونية بقانون تنظيم الجامعات وكيف يمكن المحافظة عليها من الاندثار حتى يكون هذا التدعيم مستمراً وعالقاً فى أذهان أعضاء المجتمع الجامعى من أجل توظيفه جيداً وتنشئة الطلاب على الثقافة القانونية وكيف يتسلحون بها ضد أية انحرافات تضر بالمجتمع الجامعى، وكذلك حتى يكونوا على وعى قانونى بما هو كائن حولهم فى الحياة الجامعية.

#### سابعا - الوظيفة الأمنية: The Security Function

انطلاقاً من أن القانون يحقق الأمن والاستقرار فى المجتمع عامة، ويعمل على تحقيق العدالة والمساواة بين أعضاء المجتمع لهذا فالوعى القانونى بالقضايا الجامعية يشبع نوعاً من الأمن والأمان فى كافة أنحاء المجتمع الجامعى، مع الإشارة إلى أن ذلك لن يتحقق إلا بتفعيل القوانين واللوائح داخل الوسط الجامعى، حتى يمكن الحفاظ عليه من التصدع وكيفية إيجاد علاقة يسودها الود والأمن والاستقرار النفسى داخل البيئة الجامعية.

#### ثامنا - الوظيفة النفسية: The Psychological Function

إذا تحققت الوعى القانونى لدى أعضاء هيئة التدريس فى المجتمع الجامعى، فإن ذلك يحقق الصحة النفسية لهم، لأن الصحة النفسية تعد أساساً للتفاعل الإيجابى البناء فى المجتمع الجامعى حتى يمكن للقواعد القانونية أن تكون أساساً لتحقيق الاستقرار والأمان النفسى والقضاء على القلق والاضطراب، لأن العمل فى بيئة يسودها هذه الجوانب الآمنة نفسياً يحقق إنتاجاً جيداً ونتائج مرضية. أهمية الوعى القانونى:

إن الوعى القانونى لمعلم المعلم على درجة كبيرة من الأهمية لأنه تقع عليهم مسئولية تكوين الطلاب وتنميتهم فى جميع جوانب الشخصية، وما البعد القانونى إلا جانب مهم من جوانب شخصية هؤلاء الطلاب المعلمين حتى يكونوا على علم وعلى دراية بحقوقهم المختلفة ويتمتعوا بها تمتعاً فعلياً من خلال



تعويدهم ممارستها في الواقع التعليمي، ولن يتحقق ذلك إلا إذا تم تضمين مقرر عن التربية القانونية أو الثقافة القانونية ضمن برامج تكوين وأعداد هؤلاء الطلاب المعلمين وقد اشار إلى ذلك كل من: أحمد محمود محمد عبد المطلب (١٩٩٣) وسامح جميل وفتحى كامل (١٩٩٨)، ومحمد توفيق سلام (٢٠٠٠)، وأحمد شحاته محمد حسين (٢٠٠٧)، وإيمان حمدي محمد وحنان محمد فوزى (٢٠١١)، ومنى محمد السيد الحرون (٢٠١٣)، وإيمان يسين عبد اللطيف (٢٠١٧)، حتى يكون الطلاب المعلمون على وعى بحقوقهم وواجباتهم المهنية ويتكون لديهم الوعى القانونى بمختلف مراحل التعليم وذلك لمواجهة التغيرات الحادثة في المجتمع.

وعليه يمكن تناول أهمية الوعى القانونى لأعضاء هيئة التدريس على النحو التالى:

- ١- تجنب الوقوع فى الأخطاء القانونية لأن العذر بالجهل بالقانون لا يعفى من المسؤولية، فعندما يكون عضو هيئة التدريس واعياً بالقانون يجعله بمنأى عن ارتكاب مخالفات أو أخطاء يحظرها القانون ويعاقب عليها، وكذلك التمتع بالحقوق المهنية والأكاديمية تمتعاً فعلياً لأن الوعى بها يؤدي إلى عدم إهدارها (٦٩ : ٣ - ٤)
- ٢- تكوين عقلية منظمة لأعضاء هيئة التدريس حتى يكونوا قادرين على التفاعل مع المشكلات الأكاديمية والإدارية التى تعترضهم وكيفية حلها بأسلوب قانونى.
- ٣- تكوين شخصية عضو هيئة التدريس التى تجعل منه مواطناً صالحاً ملتزماً فى حياته، وبالتالي تكون تصرفاته موافقة لما جاء به القانون لا معارضة له، مما يساعد على انتشار الأمن والاستقرار الاجتماعى
- ٤- يسهم الوعى القانونى فى تحصين المجتمع الجامعى بمكوناته (مدخلاته) البشرية المختلفة ضد أية محاولات تستهدف إثارة عدم الاستقرار نتيجة غياب هذا الوعى القانونى، ولن يتم ذلك إلا بتثقيف أعضاء هيئة التدريس قانونياً، لأن الإلمام بقوانين التعليم الجامعى وتفعيلها فى الجامعة يعد أداة تنظيمية وأدارية بالإضافة إلى كونها نظاماً تربوياً
- ٥- يمثل الوعى القانونى مكوناً رئيسياً من مكونات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لكونه يؤدي إلى تنمية الوعى المهنى الذى يمكنهم من التفاعل الإيجابى داخل الوسط الجامعى، فقد أكد كل من: Jennifer Boman and Jerome G. Delaney، على أن الاحتياجات



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

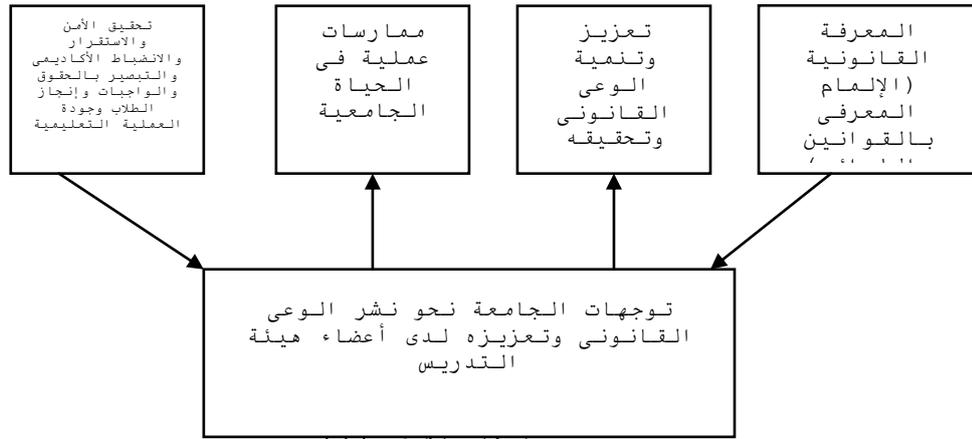


- القانونية أحد مكونات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بما يفيدهم في الممارسات المهنية داخل القاعات التدريسية ( 56 : 9 ) ( 55 : 15 )
- ٦- يعمق الوعى القانونى مبدا الديمقراطية عند مناقشة القضايا الجامعية سواء تلك التى تكون متعلقة بالطلاب أم بأعضاء هيئة التدريس مما يحقق تقدم المجتمع الجامعى ، وتعميق قيم الحرية الأكاديمية والأمانة العلمية .
- ٧- يعمل الوعى القانونى على تهيئة بيئة جامعية تؤمن لأعضائها حقوقهم وتعزيز القيم التربوية الحاكمة وكيفية تفعيلها .
- ٨- يسهم الوعى القانونى فى إرساء مبادئ قوية للعلاقة القانونية بين الطلاب ومعلمى الجامعة مما يؤدي إلى إرساء مبدأ سيادة القانون وتنمية قواعد الالتزام التنظيمى وإيجاد جومن الديمقراطية كما أكد ذلك Li Jun Du 2008 ( 64 : 2 )
- ٩- يحقق الوعى القانونى لمعلمى الجامعة نوعاً من التكامل بين أدواره ومسئولياته وتقديمه الخدمات التعليمية بما يعود على الطلاب بالثقيف القانونى ، وقد أكد ذلك Peng Guo 2011 ( 65 : 2 ) على أن الوعى القانونى يمكن أن يؤدي إلى حماية حقوق الطلاب وإيجاد بيئة مواتية لإحداث تنمية شاملة للطلاب .
- ١٠- يعمق الوعى القانونى لدى الهيئة الأكاديمية كيفية تفعيل الإجراءات القانونية عند مواجهة اية مشكلة ، وقد وضع Jomy Jose 2014 ( 58 : 25 ) أن الوعى القانونى أحد الآليات التى تجعل أعضاء الهيئة الأكاديمية لديهم إلمام كاف بكيفية تفعيل الإجراءات التأديبية وفقاً لطبيعة المشكلة التى تحدث فى الحياة الجامعية ، مما يجعلهم أكثر استجابة للمشكلات التى تحدث فى البيئة الجامعية
- ١١- يؤدي الوعى القانونى دوراً مهماً فى مساعدة أعضاء هيئة التدريس فى كيفية التغلب على عوامل وأسباب الفشل الأكاديمى لدى الطلاب كما أشار William Edward 2016 ( 71 : 2 ) إلى أنه يعمل على إيجاد نوع من الضبط الأكاديمى لدى الطلاب من خلال تفعيل السياسات التأديبية الواردة بالقوانين مما يترتب عليه غرس قيمة الامتثال للقانون .



- ١٢- تعزيز الوعي القانونى يؤدي إلى تحقيق جودة العملية التعليمية من خلال تفعيل العوامل التى تساعد على تجويد البيئة الجامعية كما اكد ذلك Guangtang Pan Yu He 2016 ( 54: 1523 )
- ١٣- ضبط وتأمين الحياة الاجتماعية والاكاديمية لأعضاء هيئة التدريس داخل المجتمع الجامعى انطلاقاً من كونه –الوعي القانونى- يحدد القواعد التى تنظم الجوانب التعليمية والبحثية والمجتمعية فى المجتمع الجامعى بأحكام ملزمة لهذا المجتمع الجامعى مما ينتج عنه إقامة النظام وتحقيق الاستقرار والبناء الاجتماعى من خلال التوازن بين المصالح المشتركة لكل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس .
- ١٤- تجنب حدوث المخالفات القانونية والإدارية كالأهمال والتسيب والتقصير فى أداء الواجبات المهنية والقضاء على الأهواء الذاتية انطلاقاً من كونه (الوعي القانونى) وسيلة مهمة فى ضبط وتأمين الحياة الاكاديمية والاجتماعية داخل المجتمع الجامعى
- ١٥- تعرف المسئولين سواء كانوا أعضاء هيئة التدريس يمارسون أدوارهم التدريسية أم ذوى مناصب قيادية فى المجتمع الجامعى بالصلاحيات الخاصة التى تكلفها لهم وظيفتهم والتى يحددها قانون تنظيم الجامعات
- ١٦- بث المعرفة القانونية وتكوين الاتجاهات الإيجابية التى تؤدى إلى الممارسات السلوكية وفقاً لوظائف الجامعة التدريسية والبحثية والاجتماعية، لأنه وسيلة داعمة لممارسة السلوكيات الإيجابية.
- ١٧- تكوين شخصيات قانونية ناقدة قادرة على تناول المشكلات الحياتية الجامعية لدى الأعضاء حتى يكونوا قادرين على مواجهة تلك المشكلات، واقتراح الحلول المناسبة وفقاً للإطار المعرفى لديهم المتمثل فى الإلمام المعلوماتى بقانون تنظيم الجامعات ولأئحته التنفيذية.
- ١٨- تكوين شخصيات تلتزم بالقانون نظرياً ووجدانياً وسلوكياً حتى تكون السلوكيات والتصرفات التى يسلكونها تطبيقاً لإمامهم بصحيح القانون.
- ١٩- تفعيل مبدأ المساءلة والمحاسبية باعتباره مدخلاً لتحقيق جودة التعليم الجامعى والانضباط الاكاديمى بالجامعة

والشكل التالي يوضح العلاقة التفاعلية بين الإلمام المعرفى بالقوانين وتحقيق الانضباط الأكاديمي وجودة العملية التعليمية وغيرها في المجتمع الجامعي :



شكل رقم (١)

يتضح من الشكل أن الإلمام المعرفي بالقوانين لأعضاء هيئة التدريس ينعكس إيجابياً على الممارسات العملية في الحياة الجامعية ، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق الانضباط الأكاديمي والتبصير بالحقوق والواجبات وجودة العملية التعليمية الأمر الذي يتطلب أن تكون الجامعة على يقين بأهمية الوعي القانوني من خلال آليات تعزيزه وتنميته لدى أعضاء هيئة التدريس .  
- مقومات الوعي القانوني :

يرتكز الوعي القانوني على مجموعة من المقومات يمكن تناولها على النحو التالي :

- ١- يرتبط الوعي القانوني بالنظام القيمي السائد في المجتمع ولاسيما المجتمع الجامعي ، لأنه يتعلق بالتعليم بصفة عامة ، وليس التعليم القانوني بمعناه الضيق ، فالنظام التعليمي له تأثيره الواضح في تشكيل النظام القيمي الأمر الذي يترتب عليه وجود نسق قيمي متكامل يتطلق منه الوعي القانوني ليكون الدافع إلى خلق رأى عام متيقظ (٢٢ : ١٢٤)
- ٢- يرتكز الوعي القانوني على البنية الفوقية كأحد مكوناته الأساسية التي تعد انعكاساً للوجود الاجتماعي بكل مستوياته وممارساته . وقد أكد أ.ك. أو ليدوف (٢ : ٨٤) أن علاقات البنية



- الفوقية تشكل الخصوصية النوعية للتصورات والأفكار الأخلاقية والقانونية حتى يكون هناك تطابق بين علاقات البنية الفوقية الفعلية والأفكار والتصورات القانونية.
- ٣- يرتكز الوعى القانونى على الضبط الاجتماعى لكونه ملزماً اجتماعياً ، فعضو هيئة التدريس يجب أن يشعر بأنه ملتزم للامتثال للقانونن ليس للخوف من توقيع جزاءات تأديبية نتيجة إخلاله بواجباته ، بل لأن سلطة القانون وحكم القانون نفسه هو جزء مهم من الأخلاق الاجتماعية للمجتمع الذى يعيش فيه (٢٢ : ٢٨٨ )
- ٤- يرتكز الوعى القانونى على أيديولوجيا قانونية واضحة وحددة، باعتباره نسق من الأفكار القانونية يرتكز على نسق من القيم
- ٥- يتضمن الوعى القانونى مجموعة من القواعد مرتكزة على أسس حيوية لتنظيم السلوك البشرى
- ٦- يرتكز الوعى القانونى على المعيارية إذ أن المبادئ المعيارية هى الحاكمة فى توجيه سلوك الفرد - آليات نشر وتنمية الوعى القانونى:
- هناك نوعان من آليات نشر وتنمية الوعى القانونى يمكن تناولهما على النحو التالى:
- أولاً- بالنسبة للنوع الأول وهى الآليات الرسمية، إذ يمكن أن يتم ذلك من خلال تضمين المعرفة القانونية ضمن برامج تكوين وإعداد المعلمين وأساتذة الجامعات وكذلك إجراء البحوث التى تتناول التشريعات القانونية لتلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس على أن يكون هذه البحوث مرتبطة ونابعة من الخطة البحثية للأقسام والكليات وقد أشار Philip H Wagner 2007 (23 : 66) إلى ضرورة تدريس القانون التعليمى فى مؤسسات إعداد المعلم واتفق معه Guangtang Pan Yu He 2016 (1523 : 45) على إدخال التعليم القانونى ضمن برامج التكوين والإعداد سواء للمعلم قبل الجامعى أو الجامعى شريطة أن يكون إلزامياً، وعلى أن يكون جزءاً من التعليم الوطنى، وأشار Jolanta 2015 إلى ضرورة توفير حد أدنى من الثقافة القانونية ضمن برامج التكوين والإعداد لمعلمى ما قبل الجامعى والجامعى وقد اتفقت مع ذلك نتائج دراستى كل من سامح جميل وفتحى كامل ١٩٩٨ ، ومحمد توفيق سلام ٢٠٠٠ ، على تضمين برامج إعداد المعلم المعرفة القانونية



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



ثانياً- بالنسبة للنوع الثانى وهى الآليات غير الرسمية حيث يمكن ان يتم ذلك من خلال:  
١- الدورات التدريبية (التنموية):

من الأهمية بمكان أن التدريب (التنمية) أثناء الخدمة أحد أهم الآليات التى يمكن أن تسهم فى تلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس والتي تظهر صورتها فى احتياج هؤلاء الأعضاء إلى معلومات نظرية قانونية أو أساليب واجراءات قانونية تساهم فى حل المشكلات التعليمية والإدارية التى يمكن أن تظهر أثناء القيام بالواجبات المهنية لأعضاء هيئة التدريس أو احتياجهم إلى كيفية تنشيط أدائهم العملى .  
وعليه ، فالوعى القانونى يمكن أن يسهم فى تنمية أعضاء هيئة التدريس أكاديمياً وثقافياً حتى يمكن أداء مسؤولياتهم على أكمل وجه ، الأمر الذى يساعد على تشكيل الثقافة القانونية والوعى بالتشريعات المنظمة لعملهم حتى تكون هذه الممارسات مرجعها قانونياً .

وقد أكد كل من Bernard ،Guangtang Pan Yu He 2016 ،Jerome 2015 ،Moswella 2008 ،Jolanta & Khalmakshinova & Fandeoyan 2016 ،William Edward 2016 ،Vytaules 2015 ،على ضرورة عقد دورات تدريبية أثناء الخدمة تتناول القضايا الجامعية التى يتناولها قانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وتخصيص دورة حول قوانين التعليم ضمن برامج أساتذة الجامعات ، على أن يتناول محتوى هذه الدورات معرفة قانونية تتضمن موضوعات أيديولوجية وأخلاقية لتعميق الجوانب القانونية ، ويتضمن كذلك محتوى التعليم القانونى الإجراءات التأديبية والمساءلات القانونية. واتفقت فى ذلك دراسة نها حامد (٢٠٠٦) فى ضرورة تقديم دورات تدريبية لتنمية وعى أعضاء هيئة التدريس بحقوقهم القانونية وواجباتهم الوظيفية .  
أما بالنسبة للتدريب فى مكان العمل ، أى يتم تنمية الوعى القانونى لأعضاء هيئة التدريس فى المكان الذين يعملون فيه وهو كلياتهم لأنه بالرغم من الاهتمام المتزايد ببرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس التى تقدم من خلال مركز تنمية وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس إلا أن الدورات المقدمة ترتبط بترقيات أعضاء هيئة التدريس لدرجات وظيفية أعلى أو تقليدهم مناصب قيادية إما فى الكلية أو الجامعة غير أن هذه الدورات لم تعط البعد القانونى إلا جانباً ضئيلاً ، لذا فيمكن أن يتم تنمية وتعزيز الوعى القانونى لأعضاء هيئته التدريسية من خلال تواجدهم بكلياتهم حتى يمكن الجمع بين



بيئة العمل وبيئة التدريب.

وبتحليل وفحص محتوى الدورات التي تقدم من خلال مركز تنمية القدرات لأعضاء هيئة التدريس، وجد أنها تتضمن دوره خاصة بالجوانب القانونية والمالية، وهذه الدورة مقصورة على الأساتذة المساعدين، مع الإشارة إلى أن الوعي القانوني ليس حكراً على فئة دون أخرى، كما أنه ليس مرتبطاً بدرجة وظيفية أو قيادية معينة، إذ يجب أن يلم به جميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، كما أن هذه الدورة مدتها الزمنية قصيرة، إذ يخصص لها يومان أحدهما للجوانب القانونية والآخر للجوانب المالية مدة كل منها خمس ساعات، ولا يكفى الإلمام بالجوانب القانونية ومعرفتها في خمس ساعات فقط، وعدم تناولها بعض المخالفات المالية وغيرها.

ومما هو جدير بالذكر أن هذه الدورات بصفة عامة ضرورة ملحة لتكوين بعض جوانب الوعي القانوني وبخاصة في حال ندرة البرامج المقدمة لطلاب الماجستير والدكتوراه، فأغلبها مقررات تقليدية، ويغلب عليها الجانب النظري

٢- الخبرة التدريسية والبحثية والمجتمعية:

إذا كانت الخبرة تشمل المعرفة والتفكير العلمي والاتجاهات العلمية والمهارات والميول والقيم، فيمكن أن يساعد هذا الجانب في تنمية الوعي القانوني وبخاصة أن أعضاء هيئة التدريس يمرون بخبرات متنوعة سواء من خلال المحاضرات أو الجوانب البحثية المتعلقة بالتشريعات القانونية للتعليم أو التربية القانونية والثقافة القانونية، وكذلك عند مشاركتهم في الندوات التثقيفية التي تخدم المجتمع المحلي تحقيقاً لتفعيل المشاركة المجتمعية بما يسهم في تطوير المجتمع وتنميته بما يعكس وظيفة رابعة للمجتمع الجامعي وهي تنمية المجتمع وتطويره.

وعليه، فكلما زادت خبرة عضو هيئة التدريس بالحياة الجامعية بصورها المختلفة يمكن أن يزداد وينمو وعيه القانوني، ويترتب على ذلك أن التوجهات القيمية لديه تنمو وتتطور كجزء من الوعي القانوني

٣- الندوات التثقيفية:

يمكن أن تسهم في تشكيل الوعي القانوني وذلك من خلال عمليات المثاقفة والتلاقح الفكري والثقافي الذي يحدث من حوار ومناقشة ومشاركة في التعليق على القضايا المعرفية القانونية بمؤثراتها



المختلفة مما قد ينتج عن ذلك الإلمام المعلوماتي نضج معرفي قانوني.

٤- مركز الإعلام بجامعة المنيا:

يمكن أن يسهم في تنمية الجانب القانوني من خلال النشرات القانونية والكتيبات والمكاتبات القانونية لإعلام الأعضاء بكل جديد فيما يتعلق بالمعلومات القانونية، فمن خلال الإطلاع على هذه النشرات والكتيبات يمكن أن يلم أعضاء هيئة التدريس بالجوانب المعرفية القانونية، ومن خلال عرض بعض المخالفات القانونية يمكن أن يتم تعديل أو تغيير الاتجاهات لدى بعض أعضاء هيئة التدريس نحو الأحسن وبناء توجهات إيجابية نحو الامتثال للقانون، مما يترتب على ذلك التصرف الفعلي في المواقف التي

تواجهه عضو هيئة التدريس في الحياة الجامعية

٥- التثقيف الذاتي لأعضاء هيئة التدريس:

وهذا يعكس أهمية المسؤولية الذاتية لعضو هيئة التدريس من خلال الاهتمام بالقراءات الذاتية

التي تعكس حرصه على الإلمام المعرفي بالجوانب القانونية

٦- العلاقات الإنسانية:

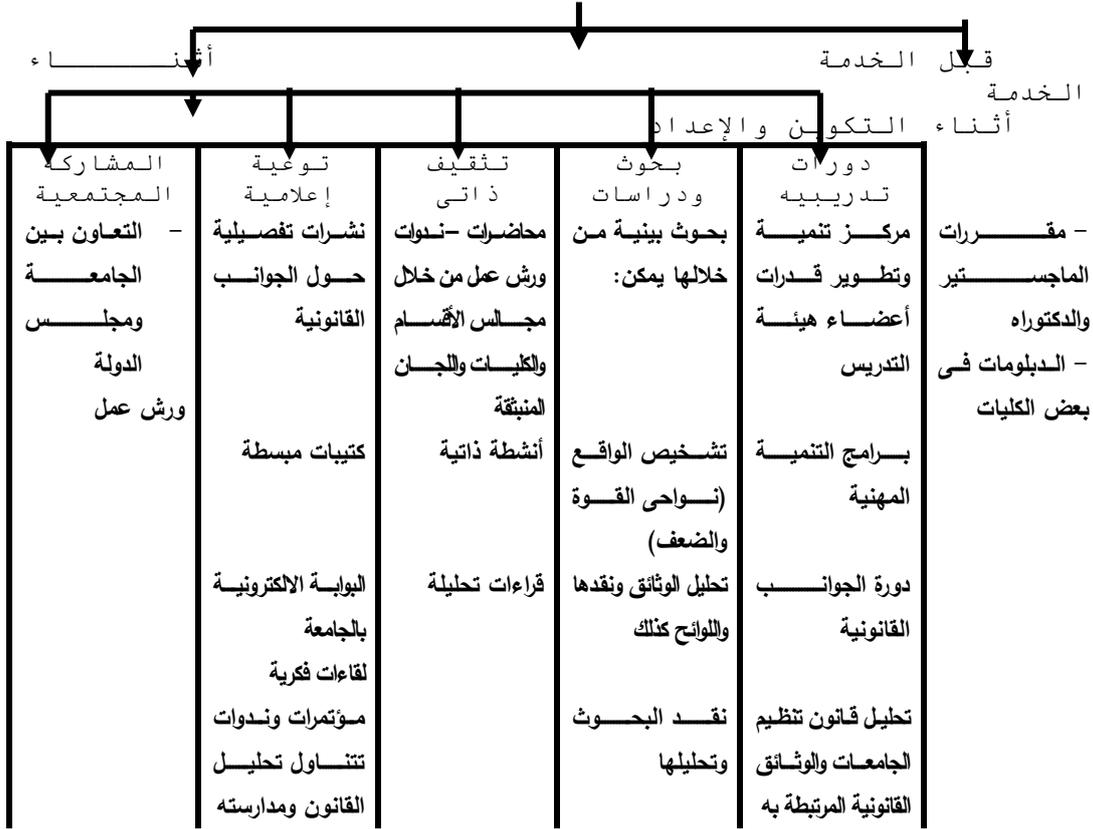
يؤثر الوسط الثقافي والإنساني الذي يعيش فيه عضو هيئة التدريس في تشكيل وعيه العام لأن هذا الوعي العام يتشكل وفق الوجود الاجتماعي الذي يعيش فيه، وما الوعي القانوني إلا شكل من أشكال الوعي الاجتماعي، وبهذا فيمكن أن يتعرف عضو هيئة التدريس على معلومات ترتبط بالثقافة القانونية فتتمتع بمعارف قانونية وتصقل ثقافته وتزداد خبراته في هذا المجال، وبالتالي يمكن تجويد أدائه وممارساته العملية مدعومة بالجوانب القانونية، فيكتسب بهذا المهارات اللازمة لكيفية تفعيل الجوانب القانونية من خلال تبادل الأفكار ومناقشتها مما يحدث نوعاً من المثاقفة الفكرية التي ينتج عنها المرور بخبرات مربية (إيجابية) تساعد في تنمية الوعي القانوني.

ويوضح المخطط التالي أهم آليات تعزيز وتنمية الوعي القانوني لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة المنيا:



مخطط يوضح آليات تنمية الوعي القانوني  
لدى أعضاء هيئة التدريس



- التشريعات القانونية / النصوص القانونية للقضايا الجامعية التي تم تناولها فى هذا البحث:

من خلال الإطلاع على قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وفقاً لآخر تعديلاته بالقرار بقانون رقم ٣ لسنة ٢٠١٥، مع لائحته التنفيذية الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥، وفقاً لآخر تعديل لها بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٢١ لسنة ٢٠١٦ صادر فى يوليو ٢٠١٦.... أمكن عرض أهم التشريعات القانونية التي تدعم وتعزز القضايا الجامعية التي تم تناولها فى هذا البحث على النحو التالي:



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



أولاً- التشريعات القانونية الخاصة بالإشراف والمناقشة والفحص والتعيين والترقى:

فيما يتعلق بالإشراف سواء على رسالة الماجستير أم الدكتوراه فقد نصت المادة (٩٨) من اللائحة التنفيذية للقانون على أنه يعين مجلس الكلية بناء على اقتراح مجلس القسم المختص أستاذاً يشرف على تحضير الرسالة، وللمجلس أن يعهد بالإشراف على الرسالة لأحد الأساتذة المساعدين، ويجوز أن يتعدد المشرفون من بين أعضاء هيئة التدريس أو من غيرهم، وفي هذه الحالة يجوز للمدرسين الاشتراك في الإشراف، ونصت المادة (٩٩) من اللائحة التنفيذية أيضاً أنه يجوز أن يتفرد بالإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه رؤساء الجامعات أو نوابهم إذا كان التسجيل في الجامعة التي يعملون بها.

يتضح من هاتين المادتين: أن المشرع أجاز للمدرسين الإشراف على الماجستير والدكتوراه وإجاز تعدد المشرفين ويحسب صوتهم جميعاً بصوت واحد، كما أجاز انفراد رؤساء الجامعات والنواب بالإشراف، أي يفهم أنه لا يجوز للأستاذ وحدة القيام بعملية الإشراف داخل الجامعة التي يعمل بها، بل لابد من أن يشاركه آخر.

كما أن المشرع أجاز لجميع المشرفين (أساتذة وأساتذة مساعدين المشاركة ففى لجنة المناقشة) وفقاً لنص المادة (١٠٤) التي تنص على أنه يشكل مجلس الكلية لجنة الحكم على الرسالة من ثلاثة أعضاء أحدهم المشرف على الرسالة، والعضوان الأخران من بين الأساتذة والأساتذة المساعدين بالجامعات، ويكون رئيس اللجنة أقدم الأساتذة وفي حالة تعدد المشرفين يجوز أن يشتركوا في اللجنة على أن يكون لهم صوت واحد، وبالنسبة لرسالة الماجستير أكدت ذات المادة أنه يمكن أن يكون أحدهما على الأقل من خارج الكلية بذات الجامعة، وفي الدكتوراه أحدهما من خارج الجامعة

وقد حدد المشرع في المادة رقم (١٠٠) من اللائحة التنفيذية ما يتعلق بإعارة أحد المشرفين، على جهة خارج الجامعة، أنه في حالة إعارة المشرف على الرسالة إلى جهة خارج الجامعة يقدم إلى مجلس الكلية تقريراً عن المدى الذي وصل إليه الطالب في إعداد الرسالة وفي ضوء ذلك يعين المجلس من يحل محله أو من ينضم إليه في الإشراف.

وتأضح من هو المادة أن المشرع لم يضع قيوداً على بقاء المشرف المعار، ولكن تركها مفتوحة لمواكبة



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



التغيرات التي يمكن أن يحدث، وقد حدثت فعلاً، إذ أننا في عصر التقدم التكنولوجي فيمكن للمشرف المعار أن يتواصل مع الباحثين من خلال مواقع التواصل الاجتماعي وفي أسرع وقت وقد تتعدد اللقاءات الافتراضية أكثر من اللقاءات الفعلية في أرض الواقع، لذا فبقاؤه يعد مطلباً واستجابة للتغيرات التكنولوجية الحادثة في المجتمع، وتوظيفها لخدمة البحث العلمي.

وقد أشار أحمد عبد اللاه المراعي (٧: ٧٢) أنه لا يجوز دائماً تنحية المشرف أو اختيار مشرف آخر بدلاً منه إلا في حالة إغارة المشرف إلى خارج الجامعة وما يمثّلها من حالات تحول بين المشرف والاستمرار في الإشراف.

ويلاحظ في مثل هذه الحالات إبقاء المشرف أو انضمام آخر عليه وخصوصاً إذا كانا اثنين حيث أنه قطع شوطاً كبيراً مع الباحث، ووضع معه الخطوة الأولى والأفكار الأساسية للبحث.

وعليه، فلا يمكن إهدار حقه في عدم بقائه في الإشراف وخصوصاً أن القانون (أجاز) ولم يوجب

تعيين آخر أو ضم آخر إلى من سبق تعيينه في الإشراف

- ما يخص الفحص:

حدد المشرع لفحص رسالة الدكتوراه ثلاثة من الأساتذة في التخصص سواء بداخل الجامعة أم خارجها أو يشترك معهم أستاذان مساعدان أو واحد، وفي هذه الحال يقتضى الأمر موافقة مجلس الكلية واعتماد اللجنة بقرار من رئيس الجامعة، وفق نص المادة (٥٥) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات وقد نصت المادة (٥٥) من اللائحة التنفيذية على: يتولى مجلس القسم المختص مهمة اللجنة العلمية بالنسبة للمتقدمين لشغل وظيفة مدرس وفي حال خلو القسم من ثلاثة من الأساتذة أو الأساتذة المساعدين المتخصصين يتم تشكيل اللجنة بقرار من رئيس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية.

ومما هو جدير بالذكر أنه يمكن (للمشرف) أن يشارك في لجنة الفحص وفقاً لنص المادة (٢٩٤)، والمادة (٢٩٥) حيث جاء في آخر المادة (٢٩٥) من اللائحة التنفيذية وللمشرف على الرسالة أن يجمع بين هذه المكافأة (يقصد مكافأة الفحص) ومكافأة الإشراف على الرسالة المنصوص عليها في المادة (٢٩٣)، فأجاز المشرع هنا الجمع بين تقاضى المكافأتين مما يوضح أنه يمكن للمشرف على رسالة الدكتوراه أن ينضم إلى تشكيل لجنة الفحص للرسالة الذي كان هو ضمن لجنة الإشراف عليها، حيث أن المشرع لم يحدد أن مشاركته



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



- لعدم وجود أساتذة فى القسم أو العجز فى العدد من الأساتذة، بل تركها مفتوحة دون قيد منه .
- أما بالنسبة للتعين فى وظيفة مدرس:
- ١- من خارج الجامعة حيث أكدت المادة (٦٠) من اللائحة التنفيذية على أنه إذا كان المرشح لشغل وظيفة فى هيئة التدريس من خارج الجامعة يشكل قرار من رئيس الجامعة بناء على اقتراح مجلس الكلية المختص، لجنة من ثلاثة أعضاء من الأساتذة الحاليين أو السابقين بالجامعة، يكلف المرشح بإعداد عدد محدود من الدروس خلال مدة لا تقل عن أسبوع، ويقوم بإلقائها أمام اللجنة، ومن يدعى من أعضاء مجلس الكلية ومجلس القسم المختص، وتقدم اللجنة تقريراً عن المرشح للتدريس وهنا فإن المشرع لم يحدد نوعية الدروس وعلاقتها بتخصص المتقدم للوظيفة، فقد تركها (المشرع) لطبيعة القسم الذى سيعين فيه، وفى هذا مرونة من جانب المشرع حتى لا يفرض عليه قيود من قبل القسم الذى سيعين فيه
- ٢- أما من يعين من (الداخل) بالنسبة للمدرسين المساعدين فقد أكتفى المشرع بتشكيل لجنة الفحص كما سبق، ويجرى له عملية الاستماع إذا رأت اللجنة شأنها آخر فى ذلك واشترط المشرع كما نصت المادة (٥٩) اللائحة (أن يتلقى المدرسون المساعدون والمعيدون) تدريباً على اصول التدريس العامة والخاصة فى شكل مقررات أو ندوات أو دروس عملية وفقاً لظروف كل كلية وطبقاً للقواعد التى يضعها مجلس الجامعة، وأكدت المادة أن حضور التدريب بصفة مرضية شرط للتعين فى وظيفة مدرس
- أما بالنسبة للترقى:
- فقد حددت المادتان (٦٩، ٧٠) من القانون، شروط الترقى سواء فى وظيفة أستاذ مساعد أم أستاذ:
- ١- أن يكون شغل وظيفة مدرس مدة خمس سنوات وكذلك أستاذ مساعد وأن يكون قد أجرى بحوثاً مبتكرة، وأن يكون ملتزماً فى عمله ومسلكه منذ تعيينه مدرساً مواجهات أعضاء هيئة التدريس ومحسناً أداءها.
- ويدخل فى تعيينه نشاطه العلمى والاجتماعى الملحوظ بالكلية، وما يكون قد أشرف عليه من رسائل الماجستير والدكتوراه، بالإضافة إلى ما يقرره مجلس الجامعة من عدد من الدورات.



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



وقد وافق مجلس جامعة المنيا بتاريخ ٢٨/٦/٢٠١١ جلسة رقم (١١) على تفعيل قرار المجلس الأعلى للجامعات رقم (٤٣٩) بتاريخ ٢٢/٣/٢٠٠٦ والذي ينص على: احتساب الدورات التدريبية التي يجتازها عضو هيئة التدريس والتي يقدمها مشروع التدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ضمن البرامج المطلوبة للترقية للوظيفة الأعلى. وقد أكدت المادة (٧٧) بأنه لا يجوز التعيين في وظيفة أستاذ مساعد أم أستاذ إلا بعد الانتهاء مما رخص له من إعاراة أو مهمة علمية أو اجازة إلا بعد عودته إلى العمل دون إخلال بنص المادة (١١٧)

- ثانيا : التشريعات القانونية الخاصة بالمجالس الجامعية واللجان المنبثقة على مستوى الجامعة :  
هناك مجالس جامعية على مستوى الجامعة وتشمل مجلس الجامعة ومجلس شؤون التعميم والطلاب

ومجلس الدراسات العليا والبحوث ومجلس خدمة المجتمع وتنمية البيئة

- أما على مستوى الكلية فتشمل:

مجالس الأقسام وقد ناط مجلس الكلية بمجلس القسم اختصاص وضع مفاهيم الدراسة وبرامجها والتنسيق بين الأقسام المختلفة وتوزيع الدروس والمحاضرات على أعضاء هيئة التدريس وقد حددت المادة (٥٥) اختصاصات مجلس القسم أنه يختص بالنظر في جميع الأعمال العلمية والدراسية والإدارية والمالية بالقسم وبالأخص تحديد المقررات الدراسية التي يتولى تدريسها وتحديد محتواها العلمي واقتراح توزيع المحاضرات والدروس والانتداب من القسم وإليه ، واقتراح تعيين مشرفين على رسائل الماجستير والدكتوراه وتشكيل لجان الحكم عليها ومنح درجات الماجستير والدكتوراه ومناقشة التقرير السنوي لرئيس مجلس القسم ومناقشة نتائج الامتحانات في مواد القسم وتوصيات المؤتمرات العلمية للقسم أو الكلية وتقييم نظام الدراسة والامتحان والبحث العلمي وله في القسم ومراجعتها وتحديداتها ومتابعة تنفيذ السياسة العامة للتعليم والبحوث والقسم.

وقد حددت المادة (٢٤) من القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ أنه لمجلس الجامعة إلغاء القرارات الصادرة من مجالس الكليات التابعة للجامعة إذا كانت مخالفة للقوانين أو اللوائح أو القرارات التنظيمية المعمول بها في الجامعات.

وهذا يوضح أن القرارات التي تصنع (تتخذ) سواء في مجالس الأقسام لا بد أن تكون موافقة



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



للقوانين واللوائح والقرارات التنظيمية المعمول بها في الجامعة، حتى لا يكون للأهواء الذاتية مكانها في مثل هذه الاجتماعات التي تتميز بالموضوعية في اتخاذ القرارات.

وبالنسبة للمؤتمر العلمي للقسم والكلية، فقد حددت المادتان (٥٠، ٦٣) من القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ اختصاصهما يتدارس ومناقشة كافة شئون التعليم والبحث العلمي في الكلية والقسم، وتقييم النظم المقررة في شأنها ومراجعتها وتحديثها بما يحقق انطلاقها للاحقة التقدم العلمي والتعليمي ومطالب المجتمع وحاجاته المتطورة.

وبالنسبة لتشكيل المؤتمر العلمي للقسم فقد حددت المادة (٤٤) من اللائحة التنفيذية للقانون، أنه يشكل المؤتمر العلمي للقسم برئاسة رئيس مجلس القسم وعضوية:

- أ- جمع أعضاء هيئة التدريس في القسم.
- ب- ممثلين عن المدرسين المساعدين والمعيرين في القسم بعدد لا يتجاوز ٣٠٪ من عدد أعضاء هيئة التدريس في القسم ويكون اختيارهم سنوياً تبعاً للأقدمية
- ت- ممثلين عن الطلاب بعدد لا يتجاوز نسبة ٢٠٪ من عدد أعضاء القسم ويراعى في اختيارهم تمثيل الفرق والشعب الدراسية بالكلية

وهناك مجموعة من المبادئ القانونية العامة الصادرة عن المحكمة الإدارية العليا بشأن اختصاصات المجالس الجامعية (٤٢ : ٨٧)، لقد ناط قانون تنظيم الجامعات بمجلس الجامعة اختصاص وضع الخطط الدراسية والنظام العام للدروس والبحوث وتوزيع المحاضرات والدروس بالكلية، وناط بمجلس الكلية اختصاص وضع البرامج والتنسيق بين الأقسام وتوزيع الدروس والمحاضرات، وكذلك ناط بمجلس القسم اختصاص توزيع المقررات الدراسية.. لذا يتعين على مجلس الكلية ومجلس القسم الالتزام بالقواعد التنظيمية التي يضعها مجلس الجامعة وفي حال عدم الالتزام بها، فلمجلس الجامعة إلغاء ما يصدر من مجلس الكلية والقسم من قرارات وفق السلطة المخولة له قانوناً

أما بالنسبة للجان المنبثقة من مجلس الكلية حيث نصت المواد أرقام (٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٢) من اللائحة التنفيذية (١٩ : ٩٧ - ٩٨) حيث نصت هذه المواد على أن جميع اللجان المنبثقة تتناول القضايا التعليمية لمناقشة نتائج الامتحانات وتقديم توصيات بشأنها إلى مجلس الكلية، ومتابعة برامج



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



الدراسات العليا وتنسيق البحث العلمى بين الأقسام المختلفة بالكلية وتنشيط البحث العلمى المشترك للتعاون على حل المشكلات العلمية، ووضع سياسة لايضاد أعضاء هيئة التدريس فى مهمات علمية لمتابعة التقدم العلمى فى مجال تخصصهم وتنفيذ البرامج التدريبية.

ثالثا- التشريعات القانونية الخاصة بالتدريس والامتحانات:

يُعد التدريس أحد أهم الوظائف الثلاثة للجامعة، ويقوم بتفعيله جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وفقاً للنصاب الذى حدده قانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢ سواء للعاملين من أعضاء هيئة التدريس أم المتفرغين، لهذا فكلاهما يتساوى فى النصاب، وعليه، فقد نصت المادة (٢٨٠) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات على (يعامل الأستاذ المتفرغ معاملة الأستاذ القائم بالعمل من حيث تحديد نصاب التدريس ومكافآت الساعات الزائدة على النصاب وغيرها من المكافآت) إذ يتمتع الأستاذ المتفرغ بكافة حقوقه ماعدا تقلده المناصب الإدارية كما يتمتع بحق حضور مجلس الكلية والقسم أيضاً.

وقد حددت المادة (٢٧٩) من اللائحة النصاب التدريسى ثمانى ساعات بالنسبة للأساتذة، وعشرة بالنسبة للأساتذة المساعدين، واثنى عشرة بالنسبة للمدرسين.

كما حدد المادة (٩٧) من القانون، مسئولية حفظ النظام إذ نصت على: يتولى أعضاء هيئة التدريس حفظ النظام داخل قاعات الدروس والمحاضرات والبحوث والمعامل ويقدمون إلى عميد الكلية تقريراً عن كل حادث من شأنه الإخلال بالنظام وما اتخذ من إجراءات لحفظه

كما أنه فى حالة قيام عضو هيئة التدريس مباشرة بأى عمل محظور فإن المادة (١٠٤) من القانون فقرة ثانية من القانون نصت على: ولرئيس الجامعة أن يقرر منع عضو هيئة التدريس من مباشرة أى عمل يرى أن القيام به يتعارض مع واجبات الوظيفة وحسن إدارتها

فالواجبات والمحظورات وجهان لعملة واحدة، وهما يعبران عن التزام عضو هيئة التدريس بعدم الإخلال بمقتضياتهما سواء بالتقصير أو عدم أداء الواجبات أو سواء باتيان المحظورات أو القيام بها (٤٢ : ٥٦)

وبالنسبة لامتحانات، فقد حددت المادة (٧١) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات يعين مجلس الكلية يعد أخذ رأى مجلس القسم المختص أحد أساتذة المادة ليتولى وضع موضوعات



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



الامتحانات التحريرية بالاشتراك مع القائم بتدريسها، ويجوز عند الاقتضاء أن يشترك في وضعها من يختاره مجلس الكلية لهذا الغرض.

ويلاحظ أن المشرع هنا ناط بالقسم ضرورة تحقيق العدالة والمساواة بين جميع الطلاب من خلال آلية واحدة وهي توحيد الامتحانات على فرقة واحدة حتى لا يكون للأهواء الذاتية محل في هذا الشأن من تدريس جزء وإغفال جزء آخر وعدم الاهتمام بجزء معين وذلك لسوء فهم الحرية الأكاديمية من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس.

وبالنسبة للأعذار، فهناك نوعان:

أ- عذر قهرى، يقبله مجلس الكلية، ولا يحسب غياب الطالب رسوباً في الامتحان، وعندما يؤدي الامتحان في عام لاحق فيحسب له تقدير النجاح الذى يحصل عليه، وعليه، فقد نصت المادة (٨٠) من اللائحة التنفيذية للقانون – فقرة أخيرة:

(وإذا تخلف الطالب عن دخول الامتحان بعذر قهرى يقبله مجلس الكلية فلا يحسب غيابه رسوباً).

وأكدت المادة (٨٣) من نفس اللائحة.... (أما إذا كان قد تغيب بعذر مقبول، فيحسب له تقدير النجاح الذى يحصل عليه).

ب- عذر غير قهرى، وقد أشارت إليه المادة (٦٩) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات، فقرة ثانية.... (ومجلس الكلية بناء على طلب مجالس الأقسام المختصة طبقاً لأحكام اللائحة الداخلية، أن يحرم الطالب من التقدم للامتحان (كله أو بعضه) إذا رأى أن مواظبته غير مرضية... ) وفي هذه الحالة يعتبر الطالب راسباً فى المقررات التى حرم من التقدم للامتحان فيها، وعليه يعد الطالب المتغيب عن الامتحان بغير عذر مقبول راسباً بتقدير ضعيف جداً، وقد نصت المادة (٨٣) من اللائحة التنفيذية... (مع مراعاة ألا يزيد تقديره عن مقبول فى المقرر الذى سبق أن رسب فيه ويتغيب بدون عذر...)

رابعاً- التشريعات القانونية الخاصة:

الإجازات: الإعارة - المرافق - المهمة العلمية -  
الخاصة- الندب - التفرغ العلمى  
- الإجازة:

تعد حقاً من حقوق أعضاء هيئة التدريس التى يتمتعون بها تمتعاً فعلياً وفق القواعد التى



يضعها قانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥

ويمكن تصنيف تلك الإجازات إلى نوعين:

أجازات بمرتب وإجازات بدون مرتب.

وفيما يتعلق بالنوع الأول (أجازات بمرتب) وتشمل:

أ- المهمات العلمية وحرصها التنموية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وقد نصت المادة ٨٧ من قانون تنظيم الجامعات فقرة ثانية.. وتكون المهمة العلمية سنة واحدة قابلة للتجديد عند الضرورة القصوى مرة واحدة، ويتقاضى الموفد فيه مرتبه كاملاً طول مدة المهمة العلمية، على أن يقدم العضو بعد انتهاء المهمة العلمية تقريراً عن الأعمال التي قام بها أي أن مدة المهمة العلمية سنتان

هذا، وقد اشترط المشرع ضرورة قضاء عضو هيئة التدريس ثلاث سنوات بعد حصوله على درجة الدكتوراه، وذلك وفق نص المادة ٩٠ من القانون -قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم ١٩٧٢/٤٩-

على أن لا يرخص له بالمهمة العلمية قبل انقضاء ثلاث سنوات على خدمة المرخص له

ب- اجازة التفرغ العلمى، هذا النوع من الاجازات وضع المشرع له شروطاً أهمها أنها ترخص للأساتذة بعد مضي ست سنوات فى درجة الأستاذية، وضرورة توفير من يقوم مقام الأستاذ الذى سيرخص له بتلك الاجازة، وعدم الترخيص إلا لأستاذ واحد فى القسم فى السنة الواحدة، مع ضرورة أقرار المنهج العلمى الذى يتقدم به طالب الاجازة. وقد نصت المادة ٨٨ من القانون على تلك الشروط وفقاً للقانون: (يجوز الترخيص للأساتذة فى اجازة تفرغ علمى داخل الجامعة أو خارجها وذلك لمدة سنة واحدة بمرتب بعد مضي ست سنوات على الأستاذية متى وجد من يقوم مقامهم أثناء تفرغهم، مع مراعاة عدم الترخيص فى الاجازة لأكثر من استاذ واحد فى كل قسم فى السنة الواحدة... ) وفى كل ذلك لابد من موافقة مجلس الدراسات العليا بعد اقتراح مجلس الكلية والقسم المختص ثم يصدر بعد ذلك قرار من رئيس الجامعة.

ج- أجازة خاصة (بمرتب أو بدون مرتب) لمدة ثلاثة شهور وقد نص القانون فى مادته رقم (٩٣) من القانون ١٩٧٢/٤٩، بأنه مع مراعاة صالح العمل، يجوز الترخيص لعضو هيئة التدريس



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



د- اجازة مرضية : وهذا النوع بمرتب كامل لمدة سنة واحدة وثلاثة أرباع المرتب إذا لم يستطع العضو عند انقضاء السنة العودة إلى عمله ، وذلك وفق نص المادة ٩٤ من القانون... مع عدم الأخلال بأحكام القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ فى شأن الأمراض المزمنة يكون لعضو هيئة التدريس كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة بمرتب كامل لمدة أقصاها سنة ، وإذا لم يستطع عضو هيئة التدريس عند انقضاء السنة العودة إلى عمله ، جاز لرئيس الجامعة أن يرخّص فى امتداد الاجازة لمدة أخرى لا تجاوز سنة على أن يكون بثلاثة أرباع المرتب .

ه- ندب جزئى لمدة يومين بمرتب كامل ، هذا وقد اشترط المشرع للندب الجزئى سواء فى مرحلة اليسانس أو الدراسات العليا استيفاء أعضاء هيئة التدريس فى مرحلة اليسانس وكذلك الأساتذة والأساتذة المساعدين فى مرحلة الدراسات العليا نصابهم التدريسى وفقاً لنص المادة ( ٢٧٧ ) من اللائحة التنفيذية : ( يجوز الندب للتدريس خارج الجامعة بقرار من رئيس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس القسم المختص بشرط ألا يكون من شأن الندب المساس بحسن سير العمل بالكلية المنتدب منها ، ولا أن يؤدي إلى تغيب المنتدب عن مقر عمله لأكثر من يومين فى الأسبوع ) هذا ، وحددت المادة ( ٢٧٨ ) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات ، شرط الندب ، استيفاء أعضاء هيئة التدريس فى مرحلة اليسانس ، وفى مرحلة الدراسات العليا ( الأساتذة والأساتذة المساعدين ) نصابهم التدريسى .

أ- الإعارة : وقد حدد القانون شروطاً لإعارة عضو هيئة التدريس منها انقضاء ثلاث سنوات على بدء خدمة المرخص له فى هيئة التدريس بالنسبة للإعارة الأولى ، وانقضاء مدة مماثلة للإعارة الأولى ، وقد حددت المادة ( ٩٠ ) من القانون بأنه ( لا يجوز الترخيص فى إعارة عضو هيئة التدريس أو إيفاده فى مهمة علمية أو اجازة تفرغ علمى... أو اجازة مرافقة الزوج..... قبل انقضاء مدة مماثلة للمدة التى سبق أن قضاه العضو فى إعارة أو مهمة علمية أو اجازة مرافقة الزوج ، كما لا



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



يجوز له الترخيص في الاعارة مثل انقضاء ثلاث سنوات على بدء خدمة المرخص له في هيئة التدريس).  
ب- النذب الكامل: وقد حددت المادة (٢٧٧) من اللائحة التنفيذية فقرة ثانية: ويجوز النذب كل الوقت وفي هذه الحالة يعتبر (النذب الكلى) إعاره ويخضع لأحكام الإعارات. ولكن في حال عدم العودة بعد انتهاء ما رخص لعضو هيئة التدريس من اجازة وانقطع أكثر من شهر عن مباشرة عمله بدون إذن أصبح مستقبلاً، وقد نصت المادة ١١٧ على ذلك من قانون تنظيم الجامعات ١٩٧٢/٤٩ يعتبر عضو هيئة التدريس مستقبلاً إذا انقطع عن عمله أكثر من شهر بدون إذن ولو كان ذلك عقب انتهاء مدة ما رخص له فيه من إعاره أو مهمة علمية أو اجازو تفرغ علمى أو اجازة مرافقة الزوج أو أى اجازة أخرى، ذلك ما لم يعد خلال ستة أشهر على الاكثر من تاريخ الانقطاع، وتعتبر خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل..... الخ.

هذا، وقد تم تطبيق المادة (١١٧) من القانون على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا، كما ورد ذلك فى مجالس جامعة المنيا بدءاً من جلسة ٢٠١١/٧/٢٦ حتى ٢٠١٧/١/٣١، واحتسبت لعضوين اجازة بدون مرتب لعودتهما أثناء الستة أشهر وتقديم عذراً قبله مجلس الجامعة بتاريخ ٢٠١٢/٢/٢٤، وجلسة (٧) ٢٠١٢.

خامساً- التشريعات القانونية الخاصة بالجزاءات والتأديب:

إن وجود نظام التأديب بأى تنظيم أمر ضرورى وذلك لافتراض الزام جميع العاملين بواجباتهم الوظيفية، إلا أن الواقع الفعلى قد يثبت أنه افتراض غير واقعى أو يشويه القصور، لأنه إذا كانت الغالبية العظمى تلتزم بقواعد العمل، فإن هناك قلة تتناقل فى العمل وتهمل فى أداء واجباتها لذلك إذا لم يواجه بحسم فقد تمتد مخاطر هذا السلوك إلى باقى زملائهم وخاصة إذا وجدوا المخالف بينهم لا يتعرض للعقاب الملائم (١٤ : ٣٦٠) عملاً بالمقوله (من أمن العقاب اساء الأدب)

ويقصد بالنظام التأديبى مجموعة القواعد القانونية واللائحية المحددة لكل من المخالفات والعقوبات التأديبية والسلطة المختصة بتوقيعها من ناحية والإجراءات والضمانات المتعين مراعاتها والالتزام بها فى مواجهة العاملين محل المساءلة من ناحية أخرى (٤٢ : ٦٣)



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



ولأهمية احاطة عضو هيئة التدريس بقواعد أحكام النظام التأديبي وقائياً وعلاجياً بصورة كاملة، فيمكن تناول المسؤولية التأديبية وفق الموضوعات الآتية:

أولاً- مبدأ شرعية المخالفات التأديبية لأعضاء هيئة التدريس، فمما هو جدير بالذكر أن التأديب هو الضمانه الفعالة لالتزام الموظف بواجباته الوظيفية وتفعيل أدائه داخل المكان الذي يعمل فيه، ولما كان عضو هيئة التدريس يعمل داخل المؤسسة التعليمية (الجامعة)، فهو موظف له حقوق وعليه واجبات يلتزم بأدائها داخل تلك المؤسسة، كما أنه ليس الإخلال بواجباته الوظيفية أو المهنية فقط يدخل تحت مجال المخالفة التأديبية، بل كل ما يمس كرامته وكرامة المؤسسة التي يعمل فيها (١٧ : ٣٦٨)، وقد حددت المادة (١١٠) رقم (٤) من القانون ١٩٧٢/٤٩، كل فعل يزرى بشرف عضو هيئة التدريس أو من شأنه أن يمس نزاهته وكرامته وكرامة الوظيفة أو فيه مخالفة لنص المادة (١٠٣) وهو: لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس إعطاء دروس خصوصية بمقابل أو بغير مقابل.

وقد عرفت المخالفة التأديبية على أنها كل عمل أو امتناع يرتكبه العامل داخل وخارج الوظيفة، ويتضمن الإخلال بواجباتها أو المساس بكرامتها إخلالاً صادراً عن إرادة دون أن يكون هذا العمل أو الامتناع استكمالاً لحق أو أداء الواجب (٣٨ : ٧١).

ومن أهم التشريعات القانونية لهذه المخالفات:

مادة (١٠٣) من القانون: لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس إعطاء دروس خصوصية بمقابل أو بغير مقابل.  
مادة (١٤) من القانون: لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس أن يشتغلوا بالتجارة أو أن يشتركوا في إدارة عمل تجارى أو مالى أو صناعى أو أن يجمعوا بين وظيفتهم وأى عمل لا يتفق وكرامة هذه الوظيفة.

ويترتب على هذه المخالفات لرئيس الجامعة أن يقرر منع عضو هيئة التدريس من مباشرة أى عمل يرى أن القيام به يتعارض مع واجبات الوظيفة وحسن أدائها

ومما هو جدير بالذكر أن الخطأ التأديبي له ركنان حددهما محمد ماجد الياقوت (٣٨ : ٧١):

- الركن المادى: القيام بالأفعال المحظورة أو الامتناع عن القيام بالواجبات الوظيفية
- الركن المعنوى: حدد القانونيون أنه لقيام المسؤولية التأديبية لابد من لزوم مجاورة



الركن المعنوي للركن المادى وبغير اجتماعهما لا تقوم المسؤولية التأديبية فلا بد أن يكون الفعل أو الامتناع ثمرة إرادة آتمة ، بمعنى صدور الفعل المادى الايجابى أو السلبى بإرادة عمدية ، أى أن صدور الفعل عن إرادة عمدية يشكل مخالفة واضحة مقصودة

ثانيا- مبدأ شرعية العقوبة التأديبية : ويقصد بها (٤٢ : ٦٦) عدم توقيع أية عقوبة غير منصوص عليها ومحددة كمّاً وكيفاً فى نص تشريعى أو لائحى من ناحية ، فضلاً عن عدم توقيع غير العقوبة المقرنة بالمخالفة أو الخطأ أو الجريمة الموقعة عنها ووفقاً لما قام المشرع بتحديدته أيضاً من ناحية أخرى

ومن أهم التشريعات القانونية التى تقترن ببعض العقوبات التى حددها قانون تنظيم الجامعات:

- الوقف عن العمل: تنص المادة (١٠٦) من القانون على أنه لرئيس الجامعة أن يوقف أى عضو من أعضاء هيئة التدريس عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك ، ويكون الوقف لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر ، ولا يجوز مدها إلا بقرار من مجلس التأديب .

كما حددت المادة (١١٠) من القانون أهم الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس: وفقاً لنص المادة (١١٢) من القانون ( لرئيس الجامعة ) توقيع عقوبتى التنبيه واللوم على أعضاء هيئة التدريس الذين يخلون بواجباتهم أو بمقتضات وظائفهم وذلك بعد سماع أقوالهم وتحقيق دفاعهم ( وفى هذا الشأن تم توقيع عقوبة التنبيه على أحد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بتاريخ ٢٠١٣/٤/٣٠ بالقرار رقم ٦٧٥ - كما تم توقيع عقوبة اللوم على عدد (٤) أربعة من أعضاء هيئة التدريس فى مجالس جامعة المنيا بتاريخ ٢٠١٢/٦/٢٨ ، ٢٠٠٢/٨/٣١ ، ٢٠٠٦/١٠/٣١ ، ٢٠١٢/٢/٢٨

ومن الأهمية بمكان ، أن هاتين العقوبتين تمثلان أدنى درجات العقوبة التى يوقعها رئيس الجامعة على من يخالف مخالفاً ليست جسيمة ولم يترتب عليها آثار تتعلق بالرتب ، ولكنهما يستهدفان تبصير عضو هيئة التدريس بالخطأ الذى ارتكبه وتحذيره الوقوع فيه مرة أخرى

- اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة لفترة واحدة أو تأخير التعيين فى الوظيفة الأعلى أو ما فى حكمها لمدة سنتين على الأكثر



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



- العزل عن الوظيفة مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة
  - العزل مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع
- ومما هو جدير بالذكر أن مساءلة جميع أعضاء هيئة التدريس تكون أمام مجلس تأديب يشكل وفق نص المادة (١٠٩) من القانون من الآتية أسماؤهم:
- أ- أحد نواب رئيس الجامعة يعينه مجلس الجامعة سنوياً
  - ب- أستاذ من كلية الحقوق أو أحد أستاذة كليات الحقوق في الجامعات التي ليس لها بكلية حقوق عضواً يعين سنوياً
  - ت- مستشار من مجلس الدولة يُندب سنوياً، وفي حالة الغياب يجلس النائب الآخر لرئيس الجامعة ثم أقدم العمداء ثم من يليه في الأقدمية.
- ثالثاً- السلطة المختصة بتوقيع الجزاءات:

هناك نوعان من السلطة المختصة بتوقيع الجزاءات على أعضاء هيئة التدريس وهما:

- ١- سلطة رئيس الجامعة وقد حددتها المادة (١١٢) من القانون بتوقيع عقوبتي التنبيه واللوم على أعضاء هيئة التدريس الذين يخلون بواجباتهم وبمقتضيات وظائفهم وقد أشار أحمد عبد اللاه المراغى (٧ : ١٤١) أن في هذا النص خطورة وهو أن رئيس الجامعة يجمع في هذه الحالة بين سلطتي التحقيق والمحاكمة، وأشار إلى أن هذا عيب في النص خطير بالنص يستوجب مراجعته ولكن توقيع هاتين العقوبتين من رئيس الجامعة هي عقوبتان ضئيلتان الجسامة وتصنفان في عداد ما يسمى بالعقوبات التأديبية الأدبية والتي لا تحمل أى انعكاس مالى أو مادى ضار لعضو هيئة التدريس (٤٢ : ٦٩ - ٧٠)
  - ٢- مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس حيث يختص مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس وفقاً لنص المادة (١٠٩) بتوقيع كافة أنواع ومختلف درجات الجزاءات التأديبية الواردة بالفقرات الخمسة للمادة (١١٠) التي تبدأ بالتنبيه وتنتهى بالعزل مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع
- واختتمت هذه المادة بعبارة: لا يجوز في جميع الأحوال عزل عضو هيئة التدريس إلا بحكم من



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



مجلس التأديب وقد اشار أحمد محمود عبد المطلب ( ٩ : ٧٦٥ ) أن في نظام تأديب أعضاء هيئة التدريس احتراماً لهم إذ أن التحقيق معهم لا تجريه جهات خارجية عن الجامعات بل يجريه أعضاء هيئة التدريس في كليات الحقوق وبشرط ألا تقل درجة المكلف بالتحقيق عن درجة من يجرى التحقيق معه ، كما يلاحظ توفر أسباب إقامة العدالة ، وذلك من خلال تشكيل مجلس التأديب الذى يضم أحد أساتذة كلية الحقوق ومستشار مجلس الدولة ، فضلاً عن ذلك خضوع قرارات مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس لرقابة القضاء الإدارى رابعاً - الإجراءات والضمانات والطعون التأديبية :

هناك مجموعة من الإجراءات والضمانات التأديبية كفلها قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة

١٩٧٢ وردت بشأنها نصوص قانونية أهمها :

أ- التحقيق التأديبى حيث نصت المادة ١٠٥ من قانون تنظيم الجامعات على أنه : يكلف

رئيس الجامعة أحد أعضاء هيئة التدريس فى كلية الحقوق بالجامعة . بمباشرة التحقيق فيما

ينسب إلى عضو هيئة التدريس....

ب- التصرف فى التحقيق : واستكمالاً للمادة (١٠٥) الفقرة الثانية التى توضح كيفية

التصرف فى التحقيق .. ولرئيس الجامعة بعد الإطلاع على التقرير أن يحفظ التحقيق أو أن يأمر

بإحالة العضو المحقق معه إلى مجلس التأديب إذا رأى محلاً لذلك / أو أن يكتفى بتوقيع عقوبة

التنبيه أو اللوم وفق ما ورد فى نص المادة ( ١١٢ ) ويتضح من ذلك أن رئيس الجامعة يمكنه حفظ

التحقيق أو إحالة العضو إلى مجلس التأديب أو يكتفى بتوقيع إحدى العقوبتين التنبيه أو اللوم ،

كما إيهما أيسر وفقاً لنوع المخالفة . وقد أكد أحمد عبد الاله المراغى ( ٧ : ١٤٧ ) أن سلطة رئيس

الجامعة فى حفظ التحقيق مطلقة أيا كان حجم الجريمة ، بل ولا يشترط أن يكون القرار بالحفظ مسبباً

إذ تنص المادة (١١٢) من القانون أن قرار رئيس الجامعة يكون نهائياً ويرى أحمد المراغى أن المقصود

بالنهائية هنا عدم احتياجه على تصديق سلطة عليا ، كما لا يعنى حصانته من الطعن عليه ، ثم

يكون هناك فرصة أخرى للطعن على الحكم الصادر من المحكمة التأديبية أمام المحكمة الإدارية

العليا .

ج- الوقف الاحتياطى لمصلحة التحقيق : حيث نصت المادة (١٠٦) من القانون



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



ولرئيس الجامعة أن يوقف أى عضو من أعضاء هيئة التدريس عن عملة احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك، ويكون الوقف لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر، ولا يجوز مدها إلا بقرار من مجلس التأديب

(ويترتب على وقف عضو هيئة التدريس عن عمله وقف صرف ربع مرتبه ابتداءً من تاريخ الوقف، ما لم يقرر مجلس التأديب صرف كامل المرتب، وإذا لم يرفع الأمر إلى مجلس التأديب خلال شهر من تاريخ الوقف بصرف كامل المرتب إلى أن يقرر المجلس غير ذلك، وإذا تقرر حفظ التحقيق أو حكم بالبراءة أو وقعت عقوبة التنبيه أو اللوم، صرف ما يكون قد أوقف من المرتب، إما إذا وقعت عقوبة أشد، فيتبع فى شأن ما أوقف صرفه من المرتب ما تقرره بشأنه السلطة التى وقعت العقوبة) يتضح من ذلك، أن الوقف الاحتياطى يترتب عليه آثار مادية سالبة على عضو هيئة التدريس وهى وقف صرف ربع الراتب ابتداءً من تاريخ الوقف

- الدراسة الميدانية :

يتناول الباحث فى هذا الجانب من البحث شقين مهمين هما :

الأول : اهداف الدراسة الميدانية واجراءاتها

الثانى : تحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية

أما فيما يتعلق بالشق الأول :

- أهداف الدراسة الميدانية :

فقد سعت الدراسة الميدانية إلى تحقيق الأهداف التالية :

- ١- رصد واقع الوعى القانونى لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا
- ٢- رصد إدراك عينة البحث لأهمية المعرفة القانونية لأعضاء هيئة التدريس فى حياتهم الجامعية، وتعرف إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً بين عينتى البحث من أعضاء هيئة التدريس ( ذوى الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات )
- ٣- رصد واقع الإلمام المعرفى لأعضاء هيئة التدريس حول بعض القضايا الجامعية الواردة فى قانون تنظيم الجامعات رقم ( ٤٩ ) لسنة ١٩٧٢ ( حفظاً وفهماً وإدراكاً وإستيعاباً ) وذلك من خلال تحليل



- هذه القضايا المحورية وتحويلها إلى مواقف قانونية في صورة اختبار معرفي تحصيلي يتضمن كل سؤال/موقف أربعة اجابات/بدائل، ثلاثة منها ( خطأ) والآخر الرابع من البدائل ( صحيح)، وإذا تم الاختيار الصحيح على السؤال تحسب درجة واحدة لهذا السؤال كإجابة صحيحة، وإذا أجب عليه إجابة غير صحيحة، فتحسب له صفر، ثم تحسب بعد ذلك التكرارات الصحيحة ونسبتها المئوية، والتكرارات الخاطئة ونسبتها المئوية، وتحسب قيمة كلاً لحساب الفروق بين العينتين (أكبر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات) وذلك لتعرف الفروق بين العينتين من حيث الخبرة تعرف درجة وعى أعضاء هيئة التدريس حول نفس القضايا الجامعية الواردة بقانون تنظيم الجامعات ١٩٧٢/٤٩ من خلال الجانب الثانى للوعى وهى الجانب الوجدانى: حيث وضعت عبارات هذا الجانب وفقاً لكل قضية من القضايا الجامعية فى مقياس يندرج من أوافق – متردد – غير موافق – بحيث يعطى المستجيب ٣ – ٢ – ١ حسب اختياره، ويمكن حساب نسبة متوسط الاستجابة لكل محور.. بعباراته المختلفة، ثم تعرف إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً بين عينتى البحث (أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات) من خلال استخدام (ز)
- ٤- تعرف درجة وعى أعضاء هيئة التدريس حول نفس القضايا الجامعية، الواردة بقانون تنظيم الجامعات ١٩٧٢/٤٩ من خلال الجانب الثالث للوعى وهو الجانب السلوكى، حيث وضعت عبارات هذا الجانب فى مقياس يندرج من: يتحقق بدرجة كبيرة – بدرجة متوسطة – بدرجة قليلة – بحيث يعطى المستجيب ٣ – ٢ – ١ حسب اختياره فى درجة التحقق، ويمكن حساب نسبة متوسط الاستجابة لكل محور بعباراته المختلفة، ثم نعرف إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً بين عينتى البحث (أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات) من خلال استخدام (ز).
- ٥- رصد وتحليل المعوقات التى تحول دون تنمية/تحقق الوعى القانونى لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا وتعرف إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً بين كلتا العينتين من حيث الخبرة
- أما فيما يتعلق بإجراءات الدراسة الميدانية، فقد تمثلت فى الخطوات الآتية:
- ١- بناء أداة البحث (الاستبانة) لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية.



٢- العينة (المجتمع الأصل + عينة البحث)

٣- المعالجة الإحصائية

أما عن أداة البحث، وهي الاستبانة، وأشير هنا، أن هذه الأداة تختلف من حيث الشكل والمضمون، من حيث الشكل، تضمنت تلك الأداة جزءاً عن المعرفة القانونية وأهميتها لأعضاء هيئة التدريس، وجزءاً آخراً عن المعوقات التي تحول دون تنمية الوعي القانوني، كما تم تضمين الأداة جزءاً عن الإلمام المعرفي لقياس الوعي القانوني لدى أعضاء هيئة التدريس في صورة اختيار تحصيلي وهو ما لم يتم تناوله من قبل عند من تناول الوعي القانوني في مختلف المراحل التعليمية على قدر ما اتيج للباحث من دراسات واستعان بها.

وعليه، فقد مر بناء هذه الاستبانة وفقاً لمجموعة من الخطوات الآتية:

١- قراءة قانون تنظيم الجامعات (رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢) (مع التركيز على أهم القضايا الجامعية

الواردة في القانون وفهمها واستيعابها وتحليلها) وفقاً لآخر تعديلاته بالقرار بقانون رقم ٣ لسنة ٢٠١٥، مع لائحته التنفيذية بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ وفقاً لآخر

تعديل لها بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٢١ لسنة ٢٠١٦، الصادر في يوليو ٢٠١٦

٢- الإطلاع على لوائح الكليات عينة البحث سواء في مرحلة اليسانس أم الدراسات العليا

٣- الإطلاع على المكاتبات الواردة من مكتب أ.د/ وزير التعليم العالي والمجلس الأعلى للجامعات

فيما يتعلق ببعض التعديلات على قانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢

٤- الإطلاع على المكاتبات الواردة من مكتب أ.د/ رئيس جامعة المنيا ونوابه، وما تم التنويه عن في

مجالس الجامعة

٥- الإطلاع على البحوث والدراسات السابقة في مجال الوعي القانوني والثقافة القانونية

بمختلف المراحل التعليمية.

٦- الإطلاع على بعض الكتب القانونية سواء تلك التي تتعلق بمبادئ القانون أم القانون الإداري

٧- الإطلاع على بعض الكتب المتعلقة بالتعليم القانوني الجامعي

٨- الإطلاع على بعض الدوريات القانونية كمجلة الفكر القانوني والاقتصادي، ومجلة الوعي



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



بالقانون، والدليل القانوني في تأديب أعضاء هيئة التدريس، وبعض المؤتمرات التي عقدت

بكليات الحقوق وما نشر من بحوث تتعلق بتعليم القانون

٩- الإطلاع على ما أصدره مركز تنمية القدرات لأعضاء هيئة التدريس سواء في جامعة المنيا أم

مطبوعات المركز الرئيسي

استطاع الباحث أن يكون خلفية قانونية أعانته على بناء أداة البحث (الاستبانة) وقد جاءت

الأداة مغايرة عما سبقها من أدوات فقد جمعت بين العبارات الخيرية التقريرية التي تعبر عن الجوانب

الوجدانية أو جوانب الممارسات الفعلية وبين الاختبار التحصيلي المعرفي وما يتضمنه من أسئلة تقيس

الفهم أو الحفظ أو التحليل وإصدار الحكم....) وهذا من أجل قياس الإلمام المعرفي قياساً دقيقاً بعيداً عن

العشوائية في اختيار بدائل الاستجابات

- وصف الأداة – الصورة المبدئية (للتحكيم):

انقسمت الاستبانة إلى ثلاثة أجزاء على النحو التالي:

- الجزء الأول: يتعلق بأهمية المعرفة القانونية، وقد تضمن هذا الجزء (١٩) تسعة عشرة عبارة

- الجزء الثاني: حول جوانب الوعي القانوني وقد تضمن مجموعة من المحاور وفق كل جانب من

جوانب الوعي على النحو التالي:

الجانب السلوكي	الجانب الوجداني	الجانب المعرفي	الجوانب المحاور
١١	٨	٦	الأول
٨	٧	٦	الثاني
١٠	٦	١٠	الثالث
٩	٩	٦	الرابع
١٠	٧	١٢	الخامس
٧	٦	٣	السادس
٥٥	٤٢	٤٣	الاجمالي

- الجزء الثالث: حول بعض معوقات الوعي القانوني وتضمن (١٨) ثمانية عشرة عبارة



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



أى أن عدد مفردات الاستبانة إجمالياً بلغ ( قبل التحكيم ) أى قبل عرض الأداة على السادة المحكمين:  
 $19 + 43 + 42 + 55 + 18 = 177$  (مائة وسبع وسبعين عبارة)  
- صدق المحكمين:  
عُرِضَت الاستبانة فى صورتها الأولى على مجموعة من المحكمين\* (تربويين وقانونيين) وذلك لإبداء آرائهم (وجهة نظرهم) حول مضمون العبارات من حيث: الانتماء للمحور، والصياغة اللغوية، والدقة العلمية.

وفيما يتعلق بالجانب المعرفى (الإلمام المعرفى) فى الجزء الثانى من الاستبانة، كان الغرض من التحكيم أبداء الرأى حول صياغة الأسئلة من الناحية القانونية والتربوية وأهم البدائل (الاجابات المتعلقة بكل سؤال) وهذا كله بغرض التأكد من أن العبارات تقيس ما وضعت لقياسه.

أخذ الباحث ملتزماً بدقة بما أورده المحكمون من تعديلات سواء من حيث التعديل اللغوى والمعنى وشكل السؤال وإعادة الصياغة أو حذف كامل لبعض العبارات وجاءت الصورة النهائية على النحو التالى:

- الجزء الأول: أهمية المعرفة القانونية بلغ عددها بعد التحكيم (١٦) عبارة ست عشرة عبارة، مع إجراء التعديلات اللغوية والقانونية وغيرها  
- الجزء الثانى: فيما يتعلق بجوانب الوعى، فجاءت على النحو التالى:

الجوانب المحاور	المعرفى	الوجدانى	السلوكى
الأول	٦	٨	٨
الثانى	٦	٦	٦
الثالث	١٠	٦	٨
الرابع	٦	٨	٦
الخامس	١٢	٦	٨
السادس	٤	٦	٦

\* ( ملحق رقم ( ) )



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



٤٢	٤٠	٤٤	الاجمالي
----	----	----	----------

- الجزء الثالث: الخاص بالمعوقات التي تحول دون تنمية/ تحقيق الوعى القانونى لأعضاء هيئة

التدريس أصبح عدد عباراته (١٦) ست عشرة عبارة

وبهذا أصبحت الصورة النهائية للاستبانة فى عدد عباراتها على النحو التالى:

$$١٥٨ = ١٦ + ٤٢ + ٤٠ + ٤٤ + ١٦$$

- ثبات الاستبانة:

طبقت الاستبانة على عينة قوامها (٢٠) عضو هيئة تدريس، وقد تم حساب الثبات بطريقة

الفاكرونباخ (٣٢ : ٣٧٨)

$$\begin{array}{l} \text{ن} \\ \text{مج ع}^{\text{ك}} \\ \text{رأ أ} = ( - ١ - ) \\ \text{ن} - ١ \\ \text{ع}^{\text{ك}} \end{array}$$

حيث يدل الرمز (رأ أ) على معامل ثبات عبارات المحور / الاستبانة

ويدل الرمز (ن) على عدد عبارات المحور / الاستبانة

ويدل الرمز (مج ع<sup>ك</sup>) على مجموع تباين عبارات المحور / الاستبانة

ويدل الرمز (ع<sup>ك</sup>) على التباين الكلى للمحور / الاستبانة

وبتطبيق هذه المعادلة تم الحصول على معامل الثبات فى الجدول التالى

جدول رقم (١)

يوضح قيم معاملات الثبات لكل محور من محاور الأستبانة

الجزء	المحاور	عدد العبارات	قيم معامل ارتباط ألفا كرونباخ
الأول	المعرفة القانونية	١٦	٠.٧٩
الثانى أ	الجانب المعرفى	٤٤	٠.٨٣
الثانى ب	الجانب الوجدانى	٤٠	٠.٥٥
الثانى ج	الجانب السلوكى	٤٢	٠.٨٨
الثالث	المعوقات	١٦	٠.٨٥



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



يتضح من هذا الجدول أن قيم معاملات ارتباط أنفاكرونباخ للاستبانة تراوحت بين ٠.٥٥ ، ٠.٨٨ وهي معامل ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الاستبانة - مجتمع البحث وعينة البحث:  
وقع اختيار الباحث على ست كليات من كليات الجامعة وهي الزراعة والعلوم والتربية والتربية النوعية والتربية للطفولة المبكرة والتربية الفنية. وبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بهذه الكليات ( مدرس / أستاذ مساعد / أستاذ / أستاذ متفرغ ) ٧٣٦ عضو هيئة تدريس موزعة في الجدول التالي:

جدول رقم (٢)

يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بالكليات مجتمع البحث

الكلية	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ	أستاذ متفرغ	٢٠٤
الزراعة	٣٧	٩	٣٤	١٢٤	٢٠٤
العلوم	٧٦	٣٠	٦٠	٧٣	٢٣٩
التربية	٧٣	٢١	٨	٣٧	١٣٩
التربية النوعية	٤٩	٨	٥	٢	٦٤
التربية للطفولة المبكرة	٢٠	٣	٢	١	٢٦
التربية الفنية	٢٥	٣٠	٤	٥	٦٤
الاجمالي	٢٨٠	١٠١	١١٣	٢٤٢	٧٣٦

- عينة البحث:

تم تطبيق أداة الدراسة على عينة قوامها (٢١٠) عضو هيئة تدريس موزعة على:

(١٢٥) عضو هيئة تدريس ذوى خبرة أكثر من ١٠ سنوات

(٨٥) عضو هيئة تدريس ذوى خبرة أقل من ١٠ سنوات

وبلغت نسبة هذه العينة ٢٨.٥% من المجتمع الأصل (٧٣٦)، وتجدر الإشارة هنا أن الباحث وزع

(٥٠٠) خمسمائة استمارة على أغلب أعضاء هيئة التدريس بتلك الكليات ولكن لم يتج له القدر الإجماع

٢١٠ مائتين وعشرة استمارات سليمة

أما عن الجزء الثانى:

المعالجة الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



بعد جمع البيانات وجدولتها تم معالجتها إحصائياً، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية لحساب نتائج الدراسة على النحو التالي. وفقاً للبدائل  
للإجابة على الأسئلة: الأول، الثاني، الثالث، الرابع، الخامس، ثم الآتى:  
الأول – المتعلق بأهمية المعرفة القانونية:  
مهم – متوسط الأهمية – قليل الأهمية، وأعطيت بدائل ٣ - ٢ - ١  
السؤال الثاني: يتعلق بواقع الإلمام المعرفى لأعضاء هيئة التدريس بالقضايا الجامعية وأهم بدائل الإجابة (اختيار الإجابة الصحيحة من بين أربع إجابات)  
الثالث – المتعلق بمدى وعى أعضاء هيئة التدريس بالقضايا الجامعية من خلال المكون الوجدانى وأهم بدائله:

أوافق – متردد – لا أوافق

الرابع: ومن خلال المكون السلوكى وأهم بدائله

يتحقق بدرجة كبيرة – بدرجة متوسطة – بدرجة قليلة

الخامس: ويتعلق بالمعوقات التى تحول دور تنمية الوعى القانونى وأهم بدائله:

موافق – متردد – غير موافق

وأعطى كل بديل من هذه البدائل على الترتيب:

٣ - ٢ - ١

وبالنسبة للإجابة على السؤال (الثانى) الذى يتعلق بواقع (الإلمام المعرفى لأعضاء هيئة التدريس بالقضايا الجامعية، وكانت الإجابات من خلال اختيار البديل الصحيح من ضمن البدائل الأربعة وبهذا يعطى البديل الصحيح درجة واحدة والبديل الخطأ صفر  
وتم حساب التكرارات والنسب المئوية للإجابات الصحيحة والإجابات الخاطئة، وحساب قيمة كا<sup>٢</sup> لحساب الفروق الإحصائية بين عينتى (أكثر وأقل من ١٠ سنوات)  
أما المعالجة الإحصائية للإجابة على الأسئلة الأولى، الثالث، الرابع، الخامس، مع التوضيح أن بدائل الاستجابة عليها ثلاثية وأخذت درجات اعتبارية ٣ - ٢ - ١



ونتمت المعالجة الإحصائية وفق الخطوات الآتية :

- أ- حساب نسبة متوسط الاستجابة لكل عبارة من عبارات الاستبانة على النحو التالي (وفقاً لأسئلة البحث المشار إليها أعلاه (الأول- الثالث- الرابع- الخامس) على النحو التالي:
- تم حساب تكرارات استجابات أفراد العينة على كل عبارة من عبارات الاستبانة التي جاءت تحت كل بديل من بدائل الاستجابات :
- السؤال الأول ما يخص أهمية المعرفة القانونية (مهم – متوسط الأهمية – قليل الأهمية)
- السؤال الثالث (أوافق – متردد – لا أوافق) ما يخص الجانب الوجداني
- السؤال الرابع (يتحقق بدرجة كبيرة – بدرجة متوسطة – بدرجة قليلة) ما يخص الجانب السلوكي
- السؤال الخامس الخاص بالمعوقات (أوافق – متردد – غير موافق)
- أعطى الباحث الدرجات الاعتبارية (٣ - ٢ - ١) على الترتيب لبدايل الاستجابة على عبارات الاستبانة وفقاً للبدايل أعلاه قرينة كل سؤال من البحث ، ويرمز لهذه التكرارات بالرمز (ك)
- ضرب عدد تكرارات الاستجابة (ك) تحت درجة (البديل) في الدرجة الوزنية الاعتبارية (د)
- المعطاء لكل عبارة من عبارات الاستبانة
- جمع حاصل ضرب عدد التكرارات (ك) في الدرجة الوزنية لكل عبارة من عبارات الاستبانة للحصول على مج (ك × د)
- الحصول على متوسط الوزن النسبي لكل عبارة من عبارات الاستبانة وذلك بقسمة حاصل الجمع السابق مج (ك × د) على أفراد العينة (ن)
- الحصول على نسبة متوسط الاستجابة لكل عبارة ولكل محور من محاور الاستبانة وذلك بقسمة المتوسط الوزني على عدد احتمالات الاستجابة وهي (٣) وذلك كما يبين من المعادلة التالية :



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



$$\text{مجد ك} \times 1 + \text{مجد ك} \times 2 + \text{مجد ك} \times 3$$

$$\text{نسبة متوسط الاستجابة} = \frac{\text{مجد ك} \times 1 + \text{مجد ك} \times 2 + \text{مجد ك} \times 3}{\text{ن}}$$

ن ٣

- حيث (ك١) عدد تكرارات درجة البديل الأول (مهم أو موافق، يتحقق بدرجة أو أوافق)، حسب الأسئلة البحثية
  - (ك٢) عدد تكرارات درجة البديل الثاني (متوسط الأهمية، متردد، يتحقق بدرجة متوسطة – متردد) حسب الأسئلة البحثية
  - (ك٣) عدد تكرارات درجة البديل الثالث (قليل الأهمية – لا أوافق، يتحقق بدرجة قليلة، غير موافق) حسب الأسئلة البحثية
  - (ن) عدد أفراد العينة
- ب- تقدير نسبة متوسط شدة الاستجابة لكل عبارة من عبارات الاستبانة كما يلي:

$$\text{نسبة شدة متوسط الاستجابة} =$$

$$\frac{\text{الدرجة الوزنية لأعلى درجة موافقة} - \text{الدرجة الوزنية لأقل درجة موافقة}}{\text{عدد احتمالات الاستجابة}}$$

عدد احتمالات الاستجابة

$$1 - 3$$

$$= 0.67$$

$$3$$

ج- حساب الخطأ المعياري لمتوسط شدة الاستجابة طبقاً للقانون (٣٢ : ٣١٥)

$$\text{أ} \times \text{ب}$$

$$\text{خ. م} = \text{—}$$

ن



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



حيث (أ) نسبة متوسط شدة الاستجابة للعبارة = ٠.٦٧

(ب) باقى النسبة من الواحد الصحيح = ٠.٣٣

$$١ - ٠.٦٧ = ٠.٣٣$$

(ن) عدد أفراد العينة

د- تعيين حدى الثقة لنسبة متوسط شدة الاستجابة =

نسبة متوسط شدة الاستجابة  $\pm ١.٩٦ \times$  الخطأ المعياري (١ : ٧٩٢)

$$أ \times ب$$

$$خ \cdot م = -$$

ن

$$٠.٦٧ \times ٠.٣٣$$

$$٠.٠٣٢ = \frac{\quad}{\quad} = خ \cdot م$$

٢١٠

$$خ \cdot م = ٠.٠٣٢$$

حدا الثقة لنسبة متوسط الاستجابة =  $٠.٦٧ \pm ١.٩٦ \times ٠.٠٣٢$

إذن الحد الأعلى للثقة =  $٠.٦٧ + ١.٩٦ \times ٠.٠٣٢ = ٠.٧٣$

الحد الأدنى للثقة =  $٠.٦٧ - ١.٩٦ \times ٠.٠٣٢ = ٠.٦١$

وبناء على ذلك فإنه :

- إذا كانت نسبة متوسط الاستجابة لأفراد العينة على العبارة أعلى من أو تساوى (٠.٧٣) فإن العبارة تتحقق بدرجة كبيرة، أو مهمة بدرجة كبيرة
- إذا كانت نسبة متوسط الاستجابة لأفراد العينة على العبارة تنحصر بين (٠.٧٣)، (٠.٦١) فإن العبارة تتحقق بدرجة متوسطة، أو مهمة بدرجة متوسطة.
- إذا كانت نسبة متوسط الاستجابة لأفراد العينة على العبارة أقل من (٠.٦١) فإن العبارة لا



تتحقق، أو قليل الأهمية.

- ٢- للإجابة على أسئلة البحث المتعلقة بدلالة الفروق بين عينتي البحث المتعلقة بالأسئلة (الشق الثاني من السؤال الأول، السؤال الثالث، السؤال الرابع، السؤال الخامس)  
تم استخدام اختبار (ز) لمعرفة الدلالة الإحصائية للفروق بين آراء أعضاء هيئة التدريس عينتي البحث وفقاً لمتغير الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات، وأقل من ١٠ سنوات)  
وتوضح المعادلة الآتية طريقة حساب (ز) (٤٤ : ٢٢٦)  
أ ١ - ٢

$$z = \frac{q - 1}{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}$$

$$q = (1 - \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}) \times z$$

حيث أ = نسبة متوسط الاستجابة لعينة الأولى

أ ٢ = نسبة متوسط الاستجابة لعينة الثانية

$$n_1 - n_2 = 2n$$

$$q = \frac{z}{n_1 + n_2}$$

$$n_1 + n_2 = 2n$$

وفيما يتعلق بحساب الحد الأعلى للثقة والحد الأدنى للثقة لكل من العينتين على حدة، أكثر من

١٠ سنوات - أقل من ١٠ سنوات

العينة الأولى:

خبرة أكثر من ١٠ سنوات

$$0.67 \times 0.33 = a \times b$$

$$0.042 = \frac{a \times b}{n} = \frac{0.67 \times 0.33}{n}$$

$$n = 125$$

ن

حد الثقة لنسبة متوسط الاستجابة =  $0.67 \pm 1.96 \times 0.051 = 0.051$

الحد الأعلى للثقة =  $0.67 = 0.051 \times 1.96 = 0.77$



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



$$\text{الحد الأدنى للثقة} = 0.67 - 0.96 \times 0.051 = 0.57$$

وكذلك لتعرف الفروق بين العينتين وفقاً لمتغير الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات) ثم استخدام اختبار (ز) وفقاً للمعادلة الآتية (٤٤ : ٢٢٦)

$$11 - 21$$

$$z = \frac{---}{---}$$

$$z = \frac{q(1 - q) \left( \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}{---}$$

حيث أ١ = نسبة متوسط الاستجابة للعيننة الأولى

أ٢ = نسبة متوسط الاستجابة للعيننة الثانية

$$11 - 21$$

$$z = \frac{---}{---}$$

$$11 + 21$$

- المحور الثانى:

يتضمن هذا المحور نتائج الدراسة الميدانية (عرضاً وتحليلاً وتفسيراً) ففى هذا الجزء تمت الاجابة عن أسئلة البحث أرقام ١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦ وذلك من خلال عرض النتائج التى أسفر عنها التحليل الإحصائى وكذلك تحليل هذه النتائج كيفياً وتفسيرها ونعرف إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عينتى البحث من أعضاء هيئة التدريس (ذوى الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات) حول:

- أهمية المعرفة القانونية لأعضاء هيئة التدريس فى حياتهم الجامعية
- واقع الإلمام المعرفى لأعضاء هيئة التدريس حول القضايا الجامعية، كما يقيسه الجانب التحصيلى من الاستبانة ( فى صورة اختيار تحصيلى )
- وعى أعضاء هيئة التدريس بالقضايا الجامعية الواردة بالقانون ١٩٧٢/٤٩ وذلك كما يعكسه الجانب الوجدانى كأحد جوانب الوعى القانونى
- وعى أعضاء هيئة التدريس بالقضايا الجامعية الواردة بالقانون ١٩٧٢/٤٩ وذلك كما يعكسه



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



الجانب السلوكي كأحد جوانب الوعي

– المعوقات التي تحول دون تنمية الوعي القانوني لدى أعضاء هيئة التدريس  
أولاً- بالنسبة لسؤال الأول: الذي يتعلق بمدى إدراك عينة البحث أهمية المعرفة القانونية في حياتهم الجامعية، ونعرف إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عينتي البحث (أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات)

وعليه، فقد أسفر التحليل الإحصائي حول أهمية المعرفة القانونية لأعضاء هيئة التدريس في حياتهم الجامعية، وكذلك حول حساب قيمة (ز) لتعرف إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عينتي البحث، عن نتائج يوضحها الجدول رقم (٣)

جدول رقم (٣)  
نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي/الاستجابات عينة البحث  
حول أعضاء هيئة التدريس  
حول إدراكهم أهمية المعرفة القانونية في حياتهم الجامعية،  
وكذلك الفروق وقيمة (ز) والترتيب للفروق بين نسبة متوسط  
الاستجابة لعينتي البحث أعضاء هيئة التدريس أكثر من  
١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات حول إدراكهم أهمية المعرفة  
القانونية

م	العبارة	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب	الاستجابات المتوسطة	الاستجابات الأقل من عشرة سنوات	قيمة ز
١	ضبط ممارسات أعضاء هيئة التدريس وتصرفاتهم أثناء التدريس والامتحانات	٠.٩٩	٢.٩٨	١	٠.٩٩٥	٠.٩٩٢	٠.٠٢٢
٢	إدراكهم القواعد والجزاءات التأديبية المتعلقة بالطلاب وأعضاء هيئة التدريس طبقاً لقانون تنظيم الجامعات	٠.٩٩	٢.٩٨	م١	٠.٩٩٥	٠.٩٨٨	٠.٠٥٦



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



م	العبارة	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب	خبرة أكثر من متوسط الاستجابة	خبرة أقل من متوسط الاستجابة	قيمة ز
٣	تحديد الإجراءات القانونية الصحيحة عند مواجهة أية مشكلة إدارة أو تعليمية في الجامعة/الكلية	٠.٩٩	٢.٩٨	م١	٠.٩٩١	٠.٩٩٢	٠.٠١٣٨
٤	استخدام الطرق القانونية للقضاء على النزاعات والخلافات داخل الحرم الجامعي	٠.٩٦	٢.٨٨	٩	٠.٩٩٥	٠.٩٦٨	٠.١٢٢
٥	توضيح كيفية بناء علاقة قوية بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس على اساس الاحترام المتبادل	٠.٩٥	٢.٨٤	١٣	٠.٩٤١	٠.٩٥٣	٠.١٠٢
٦	تعرف الصلاحيات التي تكفلها لهم وظيفتهم في الحياة الجامعية	٠.٩٨	٢.٩٥	٤	٠.٩٧٣	٠.٩٨٨	٠.١٣٠
٧	تفعيل مبدأ المساءلة الإدارية والقانونية لعضو هيئة التدريس	٠.٩٦	٢.٨٧	م٩	٠.٩٤٩	٠.٩٦٥	٠.١٣٥
٨	تعريف الطلاب بالمعلومات القانونية التي تفيدهم في عملهم المستقبلي	٠.٨٨	٢.٦٥	١٦	٠.٨٥٩	٠.٩٢٢	٠.٥٥٨
٩	ترسيخ قواعد الالتزام لدى الطلاب وفقاً للأنشطة شئون الطلاب	٠.٩٥	٢.٨٥	١٣	٠.٩٣٩	٠.٩٦٩	٠.٢٦٤
١٠	تحقيق الانضباط الأكاديمي للطلاب بالكلية	٠.٩٦	٢.٨٩	٩	٠.٩٦٣	٠.٩٦٥	٠.٠١٨
١١	تعزيز ممارسات عضو هيئة التدريس في الجامعة وقاعات المحاضرات	٠.٩٨	٢.٩٣	٤	٠.٩٧٥	٠.٩٧٦	٠.٠٠٤
١٢	دعم شرعية السلوك القانوني فيما يخص التدريس والامتحانات	٠.٩٨	٢.٩٤	٤	٠.٩٧٩	٠.٩٨٠	٠.٠١٥



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



م	العبارة	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب	خبرة أكثر من متوسط الاستجابة	خبرة أقل من متوسط الاستجابة	قيمة ز
١٣	ضبط تفاعل عضو هيئة التدريس مع الطلاب وفقا للقواعد المنظمة بالجامعة	٠.٩٧	٢.٩٠	٧	٠.٩٦٨	٠.٩٦٩	٠.٠٠٥
١٤	تنمية بعض المهارات القانونية مثل تحليل الوثائق وصناعة القرار	٠.٩٢	٢.٧٦	١٥	٠.٩٠١	٠.٩٤٩	٠.٤٢١
١٥	الإسهام فى تفعيل اللوائح المنظمة للعمل داخل الكلية	٠.٩٧	٢.٩١	٧	٠.٩٦٨	٠.٩٧٦	٠.٠٧٤
١٦	تحقيق التوازن بين تفعيل المسئوليات الأكاديمية والمسئوليات الإدارية	٠.٩٦	٢.٨٩	٩	٠.٩٥٧	٠.٩٧٢	٠.١٣٣
	نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي للمحور	٠.٩٦	٢.٨٩		٠.٩٧٥ ن.م.أ. للمحور ككل	٠.٩٧٠	٠.١١٩
	الحد الأعلى للثقة للمحور	٠.٧٣		الحد الأعلى	٠.٧٥	٠.٧٧	٠.١١٩ قيمة ز للمحور ككل
	الحد الأدنى للثقة للمحور	٠.٦١		الحد الأدنى	٠.٥٩	٠.٥٧	١.٩٦ قيمة ز الجدولية عند مستوى ٠.٠٥

بقراءة الجدول رقم (٣) اتضح أن متوسط نسبة متوسط الاستجابة على المحور ككل جاء (٠.٩٦) وهو أعلى من الحد الأعلى للثقة (٠.٧٣) مما يوضح أهمية المعرفة القانونية فى الحياة الجامعية لأعضاء هيئة التدريس وكذلك (الطلاب)، كإطار معرفى نظرى يتعلق بضرورة الإلمام المعرفى بالنصوص القانونية



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



أو (المواد القانونية) الواردة في قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢، ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ وفقاً لآخر تعديل لها بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٢١ لسنة ٢٠١٦، وكذلك اللوائح الداخلية للكليات، وقد جاءت مؤشرات تلك المعرفة القانونية كما ظهرت في استجابات أعضاء هيئة التدريس تتراوح نسبة متوسط للاستجابة بين (٠.٨٨، ٠.٩٩) مما يشير إلى أهميتها لأعضاء هيئة التدريس وضرورتها القانونية والتربوية في الحياة الجامعية، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج البحوث والدراسات في هذا المجال حيث توصلت دراسة 2015 Jerome إلى أن الإلمام المعرفي بالقوانين يجعل أستاذ الجامعة قادراً على التعامل مع الطلاب والتفاعل معهم إيجابياً داخل قاعات التدريس، واتفقت كذلك مع ما توصلت إليه 2015 Wanda Cassidy في أن المعرفة القانونية ضرورية للمشاركة الفعالة في المجتمع الأكاديمي الجامعي حيث تكون عاملاً مساعداً في تحقيق المعايير المهنية اللازمة لتجويد التعليم، واتفقت كذلك مع نتيجة دراسة 2016 Khalmakshinova & Fandaoyan في أن المعرفة القانونية عندما يتم توظيفها جيداً في الوسط الأكاديمي الجامعي تساعد على تحقيق جودة العملية التعليمية.

وبالإضافة إلى ما سبق فإن هذه النتيجة اتفقت كذلك مع دراسة 2014 Jomy Jose في أن الإلمام المعرفي بالنصوص القانونية واللوائح الداخلية يساعد الأعضاء الأكاديميين على أن يكونوا أكثر استجابة بمعرفة الإجراءات القانونية التي تتطلبها المشكلات الحياتية في الوسط الجامعي، بما يؤدي على تفعيل الممارسات القانونية التي أكدتها أيضاً نتائج دراسة 2016 Guangtang Pan Yu He في أن الإلمام المعرفي كذلك أتفقت نتائج هذا البحث مع دراسة 2016 William Edward في أن الإلمام المعرفي أحد الجوانب الرئيسية في كيفية الامتثال للقانون.

ومما هو جدير بالذكر، أن أهمية المعرفة القانونية التي توصلت إليها هذه الدراسة لم تقتصر فقط على أعضاء هيئة التدريس، بل امتد أثرها إلى الطلاب وكان من أثر ذلك أن أتفقت نتائج هذا البحث مع نتيجة دراسة 2015 Jolanta & Vytaules التي توصلت إلى أن هذا الإلمام المعرفي يمكن أن يسهم في غرس وتنمية قيم الالتزام التنظيمي والانضباط الأكاديمي للطلاب وأعضاء هيئة التدريس الذي يترتب عليه تحقيق التفاعل الإيجابي بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وفقاً للقواعد القانونية



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



المنظمة للعمل الجامعي، وبالتالي يؤدي ذلك إلى عدم تفعيل مبدأ المساءلة الإدارية والقانونية حيث جاءت ن.م.أ عليه ٠.٩٦ وذلك بسبب الإلزام المعرفي لأعضاء هيئة التدريس.

وعلى الجانب الآخر، تنعكس أهمية المعرفة القانونية لأعضاء هيئة التدريس على الطرف الآخر للعملية التعليمية حيث يتمتع الطلاب بحقوقهم تمتعاً فعلياً، وتعريفهم بمعلومات قانونية تساهم في تشكيل مستقبلهم المهني حيث جاءت ن.م.أ على هذه العبارة ٠.٨٨

كما أن هذه المعرفة القانونية تعد مهمة حيث تنفيذ في تفعيل اللوائح المنظمة للعمل داخل الكلية (٠.٩٧) وضبط التفاعل الاجتماعي المنظم مع الطلاب وفقاً للقواعد القانونية (٠.٩٧) وتحقيق الانضباط الأكاديمي للطلاب (٠.٩٦)

ومما هو جدير بالذكر أن أعلى مؤشر لأهمية المعرفة القانونية وأهميتها لأعضاء هيئة التدريس ضبط ممارساتهم وتصرفاتهم أثناء الدراسة والامتحانات (٠.٩٩) وأقل مؤشر جاء بنسبة متوسط استجابة (٠.٨٨) ويتعلق بتعريف الطلاب بالمعلومات القانونية التي تنفيذهم في عملهم المستقبلي.

ومما هو جدير بالذكر، أن نقص المعرفة القانونية لدى أعضاء هيئة التدريس من شأنه أن يؤدي إلى ندرة الإلمام بمختلف جوانب العملية التأديبية واتخاذ الإجراءات المناسبة نحو أية مشكلة في الحياة الجامعية، كما أشارت إلى ذلك دراسة William Edward 2016 لأن المعرفة القانونية يمكن أن تمنح أعضاء هيئة التدريس بعض الصلاحيات المرتبطة بوظائفهم كما نصت على ذلك المادة (١٢٥) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات فيما يخص ضبط حالات الغش في الامتحانات أو الشغب أثناء قاعات الدرس.

كما أن نقص المعرفة القانونية أيضاً يمكن أن يؤدي إلى حدوث مشكلات أكاديمية مع الطلاب قد

تكون متعلقة بالفشل الأكاديمي كما أشارت إلى ذلك دراسة Guangtang Pan Yu He 2016

ولتعرف إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية بين عينتي البحث من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات، ثم حساب نسبة متوسط الاستجابة لكل عبارة على حدة، والمحور ككل وكذلك حساب قيمة (ز) لكل عبارة وللمحور ككل، حيث جاءت قيمة (ز) المحسوبة (٠.١١٩) وهذه القيمة أقل من القيمة الحرجة للدلالة التي تساوى (١.٩٦) وهي قيمة غير دالة عند مستوى ٠.٠٥ مما يوضح أن المعرفة القانونية مهمة لجميع أعضاء هيئة التدريس فهم في حاجة إلى الإلمام المعرفي



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



بالقانون واللوائح الداخلية وتوظيفها في الحياة الجامعية عند مواجهة أية مشكلة تتعلق بأية قضية من القضايا الجامعية التي ترتبط بالوسط الجامعي سواء متعلقة بالتدريس أو الامتحانات أو الدراسات العليا أو المخالفات التأديبية، أو المرتبط بالمجتمع الخارجي ذات الصلة الوثيقة بالجامعة التي تعكس خدمة المجتمع لأن المعرفة القانونية تشكل أحد جوانب الوعي القانوني بما تتضمنه من تشريعات وقانون ولوائح وتعليمات فهي إذن مهمة لجميع أعضاء هيئة التدريس حيث يحرصون على ضرورة تعرف النصوص القانونية التي تحكم وتقن العملية التعليمية فمثلا ارتكاب أية مخالفة جامعية لا يرتبط بخبرات معينة، فيمكن لأي عضو أن يقع فيها ما لم يكن على علم بالقواعد القانونية وإجراءات التأديب، كما أنه في تشكيل المجالس الجامعية، يتضح أنها تجمع بين خبرات متعددة وفقاً لقواعد تشكيل المجالس.

الإجابة على السؤال الثاني المتعلق بواقع الإلمام المعرفي لأعضاء هيئة التدريس. عينة البحث، حول بعض القضايا الجامعية الواردة بقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢ من خلال تطبيق الجزء المخصص لذلك في الاستبانة وهو الجانب المعرفي كأحد جوانب الوعي القانوني، حيث جاء هذا الجزء المعرفي في صورة اختبار تحصيلي<sup>(\*)</sup>.

ولإجابة على هذا السؤال تم تحليل استجابات عيني البحث من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات وذلك بحساب التكرارات الصحيحة والتكرارات الخاطئة لاستجابات أعضاء هيئة التدريس والنسب المئوية لكل بديل (إجابة صحيحة وإجابة خاطئة).

وقد أسفر التحليل الإحصائي عن نتائج جاءت موضحة في الجداول أرقام (٤ : ٩) حيث تضمن كل جدول بيانات كل قضية على حدة من (القضايا الجامعية) محل البحث على النحو التالي.

(\*) ملحق رقم (٢) .



## مجلة البحث في التربية وعلم النفس

### كلية التربية – جامعة المنيا

#### كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



أولاً : فيما يتعلق بالقضية الأولى: الإشراف والمناقشة والفحص والتعيين والترقي.

حيث جاءت البيانات موضحة في الجدول رقم (٤) على النحو التالي:

جدول رقم (٤)

يوضح التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس (خبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات) وقيمة كا<sup>٢</sup> حول قضية [الإشراف والمناقشة والفحص والتعيين والترقي]

م	التكرارات والنسب المئوية	خبرة أكثر من ١٠ سنوات (**)		الترتيب	خبرة أقل من ١٠ سنوات (**)		كا <sup>٢</sup>
		إجابات خاطئة	إجابات صحيحة		إجابات خاطئة	إجابات صحيحة	
١	تكرارات نسب مئوية	٢٢ ١٧.٦	١٦ ١٨.٨	٦	٦٩ ٨١.٢	١٦ ١٨.٨	٠.٠٥١
٢	تكرارات نسب مئوية	٦٠ %٤٨	٤٦ %٥٤.١	٣	٣٩ %٤٥.٩	٤٦ %٥٤.١	٠.٧٥٧
٣	تكرارات نسب مئوية	٤٦ ٣٦.٨	٢٩ ٣٤.١	٥	٥٦ ٦٥.٩	٢٩ ٣٤.١	٠.١٥٩
٤	تكرارات نسب مئوية	٩٣ ٧٤.٤	٦٠ ٧٠.٦	١	٢٥ ٢٩.٤	٦٠ ٧٠.٦	٠.٣٧٢
٥	تكرارات نسب مئوية	٨٨ ٧٠.٤	٥١ %٦٠	٢	٣٤ %٤٠	٥١ %٦٠	٢.٤٤٥
٦	تكرارات نسب مئوية	٤٨ ٣٨.٤	٤٦ %٥٤.١	٤	٣٩ %٤٥.٩	٤٦ %٥٤.١	٥.٠٥٥
٦.٣٤	التكرارات والنسب المئوية والترتيب وقيمة كا <sup>٢</sup> للمجوركل	٣٥٧ ٤٧.٦	٢٤٨ %٤٨.٦	٤	٢٦٢ %٥١.٤	٢٤٨ %٤٨.٦	

قيمة كا<sup>٢</sup> عند مستوى ٠.٠١ ٦.٦٤ درجات حرية ١

(\*\*) العينة الأولى = خبرة أكثر من ١٠ سنوات والعينة الثانية خبرة أقل من ١٠ سنوات .



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



بقراءة البيانات الواردة بالجدول رقم (٤) اتضح أن نسبة إجابات الصحيحة لأعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات على هذا المحور ككل بلغت ٤٧.٦ ونسبة الإجابات الخاطئة ٥٢.٤، وبلغت نسبة الإجابات الصحيحة لذوي الخبرة أقل من ١٠ سنوات ٤٨.٦، ونسبة الإجابات الخاطئة ٥١.٤، وقيمة كلاً المحسوبة ٦.٣٤، وهي أقل من ١٠ القيمة الجدولية ٦.٦٤ لذا فهي غير دالة عند مستوى ٠.٠١ وجاءت هذه القضية في الترتيب الرابع.

وتشير هذه النسبة إلى انخفاض أو ضعف الإلمام المعرفي فيما يتعلق بإدراكهم النواحي القانونية المتعلقة بهذا المحور، ولكن بالنظر إلى أسئلة هذا المحور اتضح الآتي:

جاء السؤالان رقماً [٤، ٥] أعلى حصولاً على الإجابات الصحيحة حيث بلغت نسبة الإجابة الصحيحة على السؤال رقم (٤) ٧٤.٤ مقابل الإجابة الخاطئة ٢٥.٦، لدى العينة أكثر من ١٠ سنوات، وجاءت نسبة الإجابات الصحيحة لدى العينة أقل من ١٠ سنوات ٧٠.٦ مقابل نسبة الإجابات الخاطئة ٢٩.٤، وقيمة كلاً ٠.٣٧٢.

وهذا السؤال يتعلق بإجراء لجنة الفحص والاستماع عند تعيين المدرس المساعد مدرساً بداخل الجامعة، وفقاً لنص المادة (٥٥) من اللائحة التنفيذية الصادرة برقم ٢١ ٢٠ بتاريخ ٢٠١٦ من قانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢ يتولى مجلس القسم المختص مهمة اللجنة العلمية بالنسبة للمتقدمين لشغل وظيفة مدرس، وفي حال خلو القسم من ثلاثة من الأساتذة أو الأساتذة المساعدين المتخصصين تشكل اللجنة بقرار من رئيس الجامعة يعد أخذ رأي مجلس القسم من ثلاثة من الأساتذة أو الأساتذة المساعدين وهذه النسبة المرتفعة (٧٤.٤) تعكس ارتفاع درجة الإلمام المعرفي كأحد جوانب الوعي القانوني لدى أعضاء هيئة التدريس وربما يعود ذلك إلى إجراء مثل هذه اللجان المتعلقة بالفحص دوماً لأنها إحدى متطلبات التعيين في وظيفة مدرس أو من ضمن استكمال إجراءات التعيين كما أنها من اهتمامات من يحصلون على الدكتوراه من داخل الجامعة ويعينون مدرسين.

أما السؤال رقم (٥) الذي يتعلق بتشكيل لجان المناقشة والحكم على رسالة الدكتوراه، فقد جاءت نسبة الإجابات الصحيحة عليه ٧٠.٤ والإجابات الخاطئة ٢٩.٦ لدى العينة الأولى، وجاءت نسبة الإجابات الصحيحة عليه لدى العينة الثانية ٦٠٪ والخاطئة ٤٠٪، وبحساب قيمة كلاً وجد أنها ٢.٤٤٥



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



وهي غير داله إحصائياً، ولذلك هذه النسبة المرتفعة تعكس درجة إلمام معرفي عال فيما يتعلق بنص المادة (١٠٤) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الفقرة ٢... ويجوز أن يكون العضوان الآخران أحدهما من الأساتذة أو الأساتذة المساعدين وذلك بشرط أن يكون أحدهما على الأقل من خارج الكلية (بذات الجامعة) بالنسبة لرسائل الماجستير، ومن خارج الجامعة بالنسبة لرسائل الدكتوراه، حيث اشترط المشرع أن يكون أحد العضوين من خارج الجامعة بالنسبة للدكتوراه، ومن خارج الكلية بالنسبة للماجستير.

وهذا أيضاً يكون راجعاً إلى أن هذه المهمة المتعلقة بتشكيل اللجان عملية أساسية في الجامعة ويتم تناولها بطريقة مستمرة من خلال إجراء عملية تشكيل اللجان، وإن كانت بعض التجاوزات في هذا المجال حيث قد يلجأ البعض إلى أن يكون العضوان من خارج الجامعة، بما يجعله المشرع مخالفاً لنص المادة (١٠٤) سالفه الذكر.

وقد جاءت نسبة الاستجابات الصحيحة على باقي الأسئلة بالنسبة للعيينة الأولى (١٧.٦)، (٣٨.٤). ولدى عينة الثانية تتراوح بين (١٨.٨ - ٣٤.١)، وعليه فقد جاءت نسبة الاستجابة الصحيحة على السؤال رقم (١) ١٧.٦ الذي يتعلق بإعارة أحد المشرفين على الباحث يبقى أو يحل محله آخر) لدى العينة الأولى، مقابل الإجابة الخاطئة ٨٢.٨ وجاءت لدى العينة الثانية نسبة الإجابات الصحيحة ١٨.٨ والخاطئة ٨١.٢، وقيمة كاً ٠.٠٨١ وهي غير دالة، ولعل انخفاض الإجابات الصحيحة راجع إلى عدم الإلمام المعرفي بنص المادة (١٠٠) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات التي ينص على [ في حالة إعارة المشرف على الرسالة إلى جهة خارج الجامعة، يقدم إلى مجلس الكلية تقريراً عن المدى الذي وصل إليه الطالب في إعداد الرسالة، وفي ضوء ذلك يعين المجلس من يحل محله أو من ينظم إليه في الإشراف].

ووفقاً لهذه المادة يمكن أن يبقى وينضم إليه آخر وخصوصاً لو كان المشرف أمضى عاماً على الإشراف مع الطالب، وأرى أننا إذا كنا في عصر التقدم العلمي والتكنولوجي إذ أصبح التواصل بين الباحث والمشرف أمراً سهلاً باستخدام الإنترنت بكافة مواقع التواصل الحديثة مما يجعل بقاءه أمراً مهماً مع الباحث.

ومما هو جدير بالذكر هنا أن مجلس الدراسات العليا والبحوث بجامعة المنيا بجلسته بتاريخ

٢٠٠٣/١٢/٢١ وافق على أنه :

١- في حالة قيام المشرف المعار بالإشراف على رسالتي الماجستير والدكتوراه لفترة أقل من سنة يتم رفعه من الإشراف.



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



٢. وفي حالة قيام المشرف المعار بالإشراف لفترة أكثر من سنة، يتم إضافة مشرف آخر، ولا يتم رفعه إلا في حالة اعتذاره عن الإشراف.

وهذا بناءً على قرار المجلس الأعلى للجامعات لوضع ضوابط إشراف أعضاء هيئة التدريس المعارين إلى الخارج والذين يقومون بالإشراف.

إما السؤال رقم (٣) الذي يتعلق بتشكيل لجنة المناقشة والحكم على رسالة الماجستير، فقد جاءت نسبة الإجابات الصحيحة عليه ٣٦.٨ مقابل نسبة الإجابات الخاطئة ٦٣.٢ لدى العينة الأولى، وجاءت نسبة الإجابات الصحيحة لدى العينة الثانية ٣٤.١ مقابل نسبة الإجابات الخاطئة ٦٥.٩، وبحساب قيمة كاي وجد أنها ٠.١٥٩، ولعل انخفاض الإجابات الصحيحة لدى العينتين راجع إلى قلة الإلمام المعرفي بنص المادة (١٠٤) من اللائحة التنفيذية فقرة (٢).

أما السؤال الثاني والسادس، فقد جاءت نسبة الإجابات الصحيحة عليهما مختلفتين لدى كلتا العينتين، حيث جاءت نسبة الإجابة الصحيحة على السؤال الثاني المتعلق بتشكيل لجنة الفحص للدكتوراه لدى العينة الأولى ٤٨٪ مقابل الخاطئة ٥٢٪، وجاءت لدى العينة الثانية نسبة الإجابات الصحيحة ٥٤.١ مقابل ٤٥.٩ للإجابات الخاطئة، وفي كلتا الحالتين ندرة الإلمام المعرفي بنص المادة ٥٥ من اللائحة التنفيذية وجاءت قيمة كاي ٠.٧٥٧ وهي غير دالة إحصائياً لأنه من الممكن أن تكون العينة ذات الخبرة أقل من ١٠ سنوات لديها نوع من الاهتمام بلجان الفحص كأحد متطلبات استكمال إجراءات التعيين في وظيفة مدرس

أما السؤال السادس، الذي يتعلق بعدم تقديم المشرف تقريراً يفيد مدى تقدم الطالب في بحثه ... فقد جاءت نسبة الاستجابات الصحيحة عليه ٣٨.٤ مقابل الاستجابات الخاطئة ٦١.٦ لدى العينة الأولى، بينما جاءت نسبة الاستجابات الصحيحة لدى العينة الثانية ٥٤.١ مقابل الاستجابات الخاطئة ٤٥.٩، بمعنى اختلاف وجهتي نظر العينتين حول الإلمام المعرفي بنص المادة ١٠٠ والمادة ١٠٢ من اللائحة التنفيذية بقانون تنظيم الجامعات ونصها يقدم المشرف على الرسالة في نهاية كل عام جامعي تقريراً إلى مجلس القسم عن مدى تقدم الطالب في بحثه ويعرض هذا التقرير على مجلس الكلية، وللمجلس الدراسات العليا والبحوث. بناءً على اقتراح مجلس الكلية إلغاء قيد الطالب على ضوء هذا التقرير. وللإجابة على الجزء المتعلق إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينتي البحث من



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وبين أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة أقل من ١٠ سنوات حول الإلمام المعرفي بمحاور هذا الجانب المتعلق بالإشراف والمناقشة والفحص والتعيين والترقي وفقاً لقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢، فقد تم حساب قيمة كاً حيث بلغت ٦.٣٤ لهذا المحور، وهي أقل من القيمة الجدولية عند مستوى ٠.٠١ ودرجات حرية (١) ٦.٦٤، مما يوضح أنه ليست هناك فروق بين استجابات العينتين وفقاً لمتغير الخبرة، مما يوضح أن ضعف الإلمام المعرفي بالنصوص القانونية لهذا المحور ليس مرتبطاً بالخبرة لدى عينتي البحث، وإنما نابع من:

أ. ندرة الإطلاع على قانون تنظيم الجامعات وللائحته التنفيذية .

ب. ضعف الثقافة القانونية لدى أعضاء هيئة التدريس التي تعكس ضعف التثقيف الذاتي لديهم  
ثانياً: ما يتعلق بالقضية الثانية: المجالس الجامعية واللجان المنبثقة،

وقد أسفر التحليل الإحصائي لاستجابات عينة البحث فيما يتعلق بهذه القضية على النحو

التالي في الجدول رقم (٥)

جدول رقم (٥)

يوضح التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس (خبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات) وقيمة كاً حول قضية [المجالس الجامعية واللجان المنبثقة]

م	التكرارات والنسب المئوية	خبرة أكثر من ١٠ سنوات = ١٢٥		الترتيب ب	خبرة أقل من ١٠ سنوات = ٨٥		الترتيب ب	كاً
		إجابات صحيحة	إجابات خاطئة		إجابات صحيحة	إجابات خاطئة		
٧	تكرارات نسب مئوية	٨١ ٦٤.٨	٤٤ ٣٥.٢	٤	٥٦ ٦٥.٩	٢٩ ٣٤.١	٤	٠.٠٢٦
٨	تكرارات نسب مئوية	١١١ ٨٨.٨	١٤ ١١.٢	١	٧٣ ٨٥.٩	١٢ ١٤.١	١	٠.٣٩٧
٩	تكرارات نسب مئوية	٩٩ ٧٩.٢	٢٦ ٢٠.٨	٣	٦١ ٧١.٨	٢٤ ٢٨.٢	٣	١.٥٤٢



## مجلة البحث في التربية وعلم النفس

### كلية التربية – جامعة المنيا

#### كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



م	التكرارات والنسب المئوية	خبرة أكثر من ١٠ سنوات = ١٢٥		الترتيب ب	خبرة أقل من ١٠ سنوات = ٨٥		الترتيب ب	كا
		إجابات صحيحة	إجابات خاطئة		إجابات صحيحة	إجابات خاطئة		
١٠	تكرارات نسب مئوية	٦٥ %٥٢	٦٠ %٤٨	٥	٤٥ ٥٢.٩	٤٠ ٤٧.١	٥	٠.١٨
١١	تكرارات نسب مئوية	٥٣ ٤٢.٤	٧٢ ٥٧.٦	٦	٥٣ ٦٢.٤	٣٢ ٣٧.٦	٦	٨.٠٥ ٨
١٢	تكرارات نسب مئوية	١٦ ١٢.٨	١٠٩ ٨٧.٢	٢	١٧ %٢٠	٦٨ %٨٠	٢	١.٩٨٠
٥.٤٥	التكرارات والنسب المئوية والترتيب وقيمة كاً للمحور ككل	٢١٨ ٢٩.١	٥٢٢ ٧٠.٩	١	١٨٠ ٣٥.٣	٣٣٠ ٦٤.٧	١	

بقراءة البيانات الواردة بالجدول رقم (٥) اتضح أن نسبة الإجابات الصحيحة على أسئلة المحور ككل لدى ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات بلغت ٧٠.٩ مقابل نسبة الإجابات الخاطئة ٢٩.١، وجاءت لدى ذوي الخبرة أقل من ١٠ سنوات (٦٤.٧) للإجابات الصحيحة، مقابل ٣٥.٣ للإجابات الخاطئة، وبحساب قيمة كاً وجد أنها ٥.٤٥ وهي أقل القيمة الجدولية عند مستوى ٠.٠١ ٦.٦٤.

وبالنظر في ذات الجدول اتضح أن أكثر الأسئلة حصولاً على نسبة إجابات صحيحة لدى العينتين هي أرقام [٧، ٩، ١٢، ٨] فقد جاءت نسبة الإجابات الصحيحة على السؤال (٨) ٨٨.٨ مقابل الإجابات الخاطئة ١١.٢، وهذا السؤال يتعلق بموافقة بموافقة مجلس الكلية على التوصيات الصادرة بشأن مجالس الأقسام حال توافقها مع القرارات المعمول بها في الجامعة وهذا وفق نص المادة (٢٤) من القانون. [ مجلس الجامعة أن يلغى القرارات الصادرة من مجالس الكليات... إذا كانت مخالفة للقوانين أو اللوائح أو القرارات التنظيمية المعمول بها في الجامعات، وهذا الارتفاع في نسبة الاستجابة يعكس الإلمام المعرفي بخصوص هذا الشأن، وحرص مجالس الأقسام أن تكون توصياتها وقراراتها تتوافق مع القرارات المعمول بها في الجامعة أي وفق القوانين واللوائح الجامعية .



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



وجاءت نسبة الإجابات الصحيحة على السؤال (١٢) ٨٧.٢ مقابل ١٢.٨ للإجابات الخاطئة لدى العينة الأولى وجاءت نسبة الإجابات الصحيحة على نفس السؤال لدى العينة الثانية ٨٠٪ مقابل الإجابات الخاطئة ٢٠٪، وبلغت قيمة كاي<sup>٢</sup> ١.٩٨٠، وهي غير دالة إحصائياً .

يعكس هذا السؤال أهم القضايا التي تكون محل نقاش في مجالس الأقسام وفق نص المادة (٥٥) من القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ مناقشة نتائج الامتحانات في مواد القسم . . . وتقييم نظم الدراسة والامتحان والبحث العلمي في القسم ومراجعتها وتحديثها، في ضوء كل ذلك وفي إطار التقدم العلمي والتعليمي ومطالب المجتمع وحاجاته المتطورة .

أما السؤال رقم (٩) المتعلق باختصاصات المؤتمر العلمي للقسم، فقد جاءت نسبة الإجابات الصحيحة عليه (٧٩.٢) مقابل نسبة الإجابات الخاطئة ٢٠.٨ لدى العينة الأولى، وجاءت نسبة الإجابات الصحيحة لدى العينة الثانية ٧١.٨ مقابل ٢٨.٢ للإجابات الخاطئة، وبلغت قيمة كاي<sup>٢</sup> (١.٥٤٢) وهي أقل من القيمة الجدولية ٦.٦٤ عند مستوى ٠.١ فهي غير دالة إحصائياً .

وهذا الارتفاع في نسبة الإجابة الصحيحة يعكس إماماً معرفياً من جانب العينة بأهمية المؤتمرات العلمية التي تعقد سواء داخل الأقسام أم داخل الكليات إذ في هذه المؤتمرات تعرض إنجازات الأقسام العلمية والبحثية والاجتماعية ومناقشة التقارير السنوية، وهذا يتفق ونص المادة (٥٠) من القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ( يختص المؤتمر العلمي للكلية والقسم بتدارس ومناقشة كافة شؤون التعليم والبحث العلمي وتقييم النظم المقررة في شأنها ومراجعتها وتحديثها بما يحقق انطلاقها لملاحقة التطور العلمي والتعليمي ومطالب المجتمع وحاجاته المتطورة).

أما السؤال رقم (٧) المتعلق بديمقراطية المجالس الجامعية عند مناقشة القضايا التعليمية والبحثية، إذ جاءت نسبة الإجابات الصحيحة عليها (٦٤.٨) مقابل الإجابات الخاطئة (٣٥.٢) لدى العينة الأولى، وجاءت نسبة الإجابات الصحيحة لدى العينة الثانية ٦٥.٩ مقابل الإجابات الخاطئة (٣٤.١)، وبلغت قيمة كاي<sup>٢</sup> ٠.٢٦٦ وهي غير دالة إحصائياً .

وهذا الارتفاع في نسبة الإجابات الصحيحة يعكس إتاحة حرية الرأي وعدم فرض قيود أثناء انعقاد المجالس الجامعية، ويظهر ذلك عند توزيع المقررات الدراسية أو مناقشة القضايا التعليمية



والتقارير السنوية لمجالس الأقسام والكليات مما يفسح المجال لإبداء الرأي وحرية الفكر لأن الجامعة تعد معقلا للفكر الواعي والمستنير.

وجاءت نسبة الإجابات الصحيحة ( ٥٧.٦ ) على السؤال الحادي عشر الذي يتعلق بنسبة تمثيل الحضور عند انعقاد المؤتمر العلمي للقسم، مقابل ٤٢.٤ للإجابات الخاطئة، بما يعكس إمام هذه العينة أكثر من ١٠ سنوات ولكن بدرجة متوسطة بنص المادة (٤٤) من اللائحة التنفيذية التي توضح بأنه يشكل المؤتمر العلمي للقسم برئاسة رئيس مجلس القسم وعضوية كل من جميع أعضاء هيئة التدريس بالقسم، وممثلين عن المدرسين المساعدين والمعيرين بنسبة لا تتجاوز ٣٠٪ من أعضاء هيئة التدريس بالقسم، وممثلين عن الطلاب بنسبة لا تتجاوز ٢٠٪ يختارهم المجلس سنوياً من الحاصلين على تقدير جيد وجاءت نسبة الإجابات الصحيحة على نفس السؤال (١١) لدى العينة الثانية ٣٧.٦ مقابل ٦٢.٤ للإجابات الخاطئة، وجاءت قيمة كآ ٨.٠٥٨ وهي أعلى من القيمة الجدولية ٦.٦٤، مما يدل على أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين العينتين لصالح العينة الأولى خبرة، وهذه الفروق يمكن إرجاعها إلى سنوات الخبرة وإلمامهم بالتشريعات القانونية التي تتعلق بقواعد انعقاد المؤتمرات العلمية للقسم فيما يخص هذا الجانب [المؤتمرات العلمية].

أما نسبة الإجابات الصحيحة على السؤال العاشر الذي يتعلق بأهم المسائل التنفيذية بمجلس الجامعة التي انحصرت في أمور كثيرة طرحتها المادة (٢٢)، جاءت ٤٨٪ مقابل ٥٢٪ للإجابات الخاطئة لدى العينة الأولى، ولدى العينة الثانية ٤٧.١ للإجابات الصحيحة مقابل (٥٢.٩) للإجابات الخاطئة، وهذه المادة تتعلق بأهم المسائل التنفيذية والتي ليس بينها تعيين المعيرين دون الرجوع إلى مجالس الأقسام لأن تعيين المعيرين يخضع وفق احتياج الأقسام والمصادقة عليها من مجلس الكلية، وعليه يصدر مجلس الجامعة قرار التعيين بعد موافقة مجلس القسم والكلية.

وفيما يتعلق بإذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات حول هذا المحور، فقد تم حساب قيمة كآ ٢١ فبلغت ٥.٤٥، وهي أقل من القيمة الجدولية ٦.٦٤، عند مستوى ٠.٠١، مما يوضح أنه ليست هناك فروق دالة إحصائياً لصالح استجابات أعضاء هيئته التدريس وفقاً لمتغير الخبرة، إلا أن النتائج أسفرت عن وجود فروق دالة إحصائياً لصالح استجابات أعضاء



هيئة التدريس ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات حول السؤال (١١) الذي يتعلق بانعقاد المؤتمر العلمي للأقسام حيث جاءت قيمة كا ٢٠٥٨.٠٥٨ وهي أعلى من القيمة الجدولية ٦٤.٦، وربما يعود ذلك إلى متغير الخبرة لديهم في كيفية تشكيل المؤتمرات العلمية للأقسام والكليات مما يوضح إلمامهم بالمادة (٤٤) من القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢. القضية الثالثة التي تتعلق بالإجازات: [الإعارة والندب والمهام العلمية والإجازات الخاصة].

وقد أسفرت التحليل الإحصائي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة أكثر من ١٠

سنوات وأقل من ١٠ سنوات عن نتائج أمكن وضعها في الجدول التالي:

جدول رقم (٦) يوضح التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس (خبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات) وقيمة كا<sup>٢</sup> حول قضية [الأجازات بأنواعها المختلفة]

م	التكرارات والنسب المئوية	خبرة أكثر من ١٠ سنوات = ١٢٥		الترتيب ب	خبرة أقل من ١٠ سنوات = ٨٥		الترتيب ب	كا <sup>٢</sup>
		إجابات صحيحة	إجابات خاطئة		إجابات صحيحة	إجابات خاطئة		
١٣	تكرارات نسب مئوية	٨٩ ٧١.٢	٣٦ ٢٨.٨	٣	٤٩ ٥٧.٦	٣٦ ٤٢.٤	٤	٤.١٢٥
١٤	تكرارات نسب مئوية	١٠٣ ٨٢.٤	٢٢ ١٧.٦	٢	٦٢ ٧٢.٩	٢٣ ٢٧.١	٢	٢.٦٨ ٩
١٥	تكرارات نسب مئوية	٣٧ ٢٩.٦	٨٨ ٧٠.٤	٨	٣٣ ٣٨.٨	٥٢ ٦١.٢	٨	١.٩٣٧
١	تكرارات نسب مئوية	٤٩ ٣٩.٢	٧٦ ٦٠.٨	٧	٣٨ ٤٤.٧	٤٧ ٥٥.٣	٦	٠.٦٣٢
١٧	تكرارات نسب مئوية	٢٩ ٢٣.٢	٩٦ ٧٦.٨	٩	١٨ ٢١.٢	٦٧ ٧٨.٨	٩	٠.١١٩
١٨	تكرارات نسب مئوية	٦٥ %٥٢	٦٠ %٤٨	٤	٤٠ ٤٧.١	٤٥ ٥٢.٩	٥	٠.٤٩٤



## مجلة البحث في التربية وعلم النفس

### كلية التربية – جامعة المنيا

#### كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



م	التكرارات والنسب المئوية	خبرة أكثر من ١٠ سنوات = ١٢٥		الترتيب ب	خبرة أقل من ١٠ سنوات = ٨٥		الترتيب ب	كا
		إجابات صحيحة	إجابات خاطئة		إجابات صحيحة	إجابات خاطئة		
١٩	تكرارات نسب مئوية	٥٥ %٤٤	٧٠ %٥٦	٦	٣٨ ٤٤.٧	٤٧ ٥٥.٣	٦	٠.١٠
٢٠	تكرارات نسب مئوية	١١٦ ٩٢.٨	٩ ٧.٢	١	٧٢ ٨٤.٧	١٣ ١٥.٣	١	٣.٥٣٤
٢١	تكرارات نسب مئوية	٥٩ ٤٧.٢	٦٦ ٥٢.٨	٥	٥١ %٦٠	٣٤ %٤٠	٣	٣.٣٢٣
٢٢	تكرارات نسب مئوية	١٦ ١٢.٨	١٠٩ ٨٧.٢	١٠	١٧ %٢٠	٦٨ %٨٠	١٠	١.٩٨٠
	التكرارات والنسب المئوية والترتيب وقيمة كا للمحور ككل	٦١٨ ٤٩.٤	٦٣٢ ٥٠.٦	٣	٤١٨ ٤٩.٢	٤٣٢ ٥٠.٨	٣	٠.٠١٤

بقراءة البيانات الواردة بالجدول رقم (٦) أتضح أنها تشير إلى أن نسبة متوسط الإجابات الصحيحة على المحور ككل بلغت ٤٩.٤ مقابل ٥٠.٦ للإجابات الخاطئة، لدى العينة الأولى أكثر من ١٠ سنوات، وبلغت لدى العينة الثانية أقل من ١٠ سنوات متوسط الإجابات الصحيحة ٤٩.٢ مقابل الإجابات الخاطئة ٥٠.٨، وقيمة كا<sup>٢</sup> ٠.٠١٤ وهي أقل من القيمة الجدولية ٦.٦٤ عند مستوى ٠.٠١ وجاءت هذه القضية في الترتيب الثالث.

وعليه، فقد جاءت أعلى الأسئلة حصولاً على إجابات صحيحة ومرتفعة أرقام (٢٠، ١٤، ١٣)، حيث تراوحت بين (٩٢.٨ : ٧١.٢)، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي :

جاءت نسبة الإجابات الصحيحة على السؤال (٢٠) الذي يتعلق بأن من حق رئيس الجامعة أن يمنع عضو هيئة التدريس من الحصول على أجازة إذا كانت تتعارض مع واجبات الوظيفة التي يعمل فيها، (٩٢.٨)، مقابل ٧.٢ للإجابات الخاطئة، لدى العينة الأولى، وجاءت لدى العينة الثانية ٨٤.٧ مقابل ١٥.٣ للإجابات الخاطئة، وهذا يشير إلى وعي مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس بأنه من مقتضيات



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



الحصول على أجازة والموافقة عليها لا بد أن ترتبط بطبيعة عملهم ومقتضيات وظيفتهم، فلا يجوز أن يعمل عضو هيئة تدريس بالجامعة في وظيفة مدرس في التربية والتعليم على سبيل المثال في أي دولة ما أو في مكان لا يتناسب مع وظيفته الجامعية حرصاً على مكانته الاجتماعية.

كما جاءت نسبة الإجابات الصحيحة على السؤال (١٤) الذي يتعلق بمدد الأجازات بأنواعها المختلفة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس ٨٢.٤٠ مقابل ١٧.٦ للإجابات الخاطئة هذا لدى العينة الأولى، ولدى العينة الثانية (٧٢.٩) للإجابات الصحيحة مقابل ٢٧.١ للإجابات الخاطئة وهذا الارتفاع في النسبة يعكس إلماماً معرفياً لدى أعضاء هيئة التدريس بمدد الإجازات التي يحصل عليها وفقاً لنص المادة ٩١ من قانون تنظيم الجامعات (٤٩) لسنة ١٩٧٢ بأنه في جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد مجموع مدد الإعارات والمهمات العلمية وأجازات التفرغ العلمي وإجازات مرافقة الزوج ورعاية الطفل على عشر سنوات طوال مدة خدمة عضو هيئة التدريس )

وجاءت نسبة الإجابات الصحيحة على السؤال (١٣) الذي يتعلق بالترخيص لأستاذ الجامعة في أجازة مرة ثانية بعد انقضاء مدة مماثلة في أرض الوطن، ٧١.٢ مقابل ٢٨.٨ للإجابات الخاطئة، لدى العينة الأولى، وجاءت لدى العينة الثانية ٥٧.٦ مقابل ٤٢.٤ للإجابات الخاطئة وجاءت قيمة كا<sup>٢</sup> ٤.١٢٥ وهي أقل من القيمة الجدولية ٦.٦٤ فهي غير دالة وهذا يعكس وعياً مرتفعاً لدى العينة الأولى الذي يمكن إرجاعه إلى عنصر الخبرة، بينما يعكس وعياً أكبر من المتوسط لدى العينة الثانية، وفي كلتا الحالتين يوجد إلمام معرفي بنص المادة (٩٠) من القانون بأنه (لا يجوز الترخيص في إعارة عضو هيئة التدريس أو إيفاده في مهمة علمية أو أجازة تفرغ علمي أو أجازة مرافقة الزوج قبل انقضاء مدة مماثلة للمدة التي سبق أن قضاه العوضو في إعارة أو مهمة علمية أو أجازة لمرافقة الزوج :

أما فيما يتعلق بالإجازة المتعلقة بالمهمة العلمية، يوجد إلمام معرفي منخفض لدى العينتين حيث جاءت نسبة الإجابات الصحيحة على السؤال (١٧) ٢٣.٢ مقابل (٧٦.٨) للإجابات الخاطئة لدى العينة الأولى وجاءت لدى العينة الثانية (٢١.٢) للإجابات الصحيحة مقابل ٧٨.٨ للإجابات الخاطئة، وذلك فيما يتعلق بالحد الأقصى للمهمة العلمية وفق نص المادة ٨٧ من القانون [ .. وتكون المهمة العلمية سنة واحدة قابلة للتجديد عند الضرورة القصوى مرة واحدة، ويتقاضى الموفد فيه مرتبه كاملاً طول مدة



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



المهمة على أن يقدم العضو بعد انتهاء المدة العلمية تقريراً عن الأعمال التي قام بها ..  
وفيما يتعلق بالانقطاع عن العمل والاستقالة، فقد جاءت الإجابات الصحيحة على السؤال (١٩)  
الذي يتعلق بانقطاع عضو هيئة التدريس عن عمله أكثر من شهر، تصل إلى ٤٤٪ مقابل ٥٦٪ للإجابات  
الخاطئة لدى العينة الأولى، وجاءت لدى العينة الثانية ٤٤.٧٪ للإجابات الصحيحة ٥٥.٣٪ للإجابات  
الخاطئة، وقيمة كاي<sup>٢</sup> ٠.٠١ وهي أقل من القيمة الجدولية ٦.٦٤ عند مستوى ٠.٠١ وهي غير دالة، وعليه  
فإن هذه الإجابات الصحيحة تعكس انخفاض الإلمام المعرفي لأعضاء هيئة التدريس عينة البحث فيما  
يتعلق بنص المادة ١١٧. القانون ٤٩ لسنة ١٩٧١ [يعتبر عضو هيئة التدريس مستقيلًا إذا انقطع عن عمله  
أكثر من شهر بدون إذن ولو كان ذلك عقب انتهاء ما رخص له فيها من أجازة ... ذلك ما لم يعد خلال ستة  
شهر على الأكثر من تاريخ الانقطاع وتعتبر خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل ... الخ .  
وفيما يتعلق بالإجازة الخاصة لعضو هيئة التدريس، فقد جاءت نسبة الإجابات الصحيحة على  
السؤال (١٦) الذي يتعلق بجواز الترخيص لعضو هيئة التدريس في أجازة خاصة براتب أو بدون راتب لمدة  
ثلاثة شهور، ٣٩.٢٪ للإجابات الصحيحة مقابل ٦٠.٨٪ للخاطئة، لدى العينة الأولى وجاءت لدى العينة  
الثانية ٤٤.٧٪ مقابل الإجابات الخاطئة ٥٥.٣٪ وقيمة كاي<sup>٢</sup> ٠.٦٣٢ وهي أقل من القيمة الجدولية ٦.٦٤ لذا  
وهي غير دالة، وتعكس هذه النسبة انخفاضاً في الإلمام المعرفي بنص المادة (٩٣) من القانون مع مراعاة  
صالح العمل، يجوز الترخيص لعضو هيئة التدريس لأسباب ملحة في أجازة خاصة بمرتب أو بدون مرتب  
أثناء الدراسة ولمدة محدودة لا تتجاوز ثلاثة أشهر... ويكون ذلك بقرار من رئيس الجامعة بعد أخذ رأي  
عميد الكلية ومجلس القسم.

وفيما يتعلق بالندب الجزئي والندب الكامل، فقد جاءت نسبة الإجابات الصحيحة على السؤال  
(١٥) فيما يتعلق بندب أستاذ الجامعة إلى جامعة أخرى بعد موافقة رئيس الجامعة، (٢٩.٦) مقابل ٧٠.٤  
للإجابات الخاطئة لدى العينة الأولى، ولدى العينة الثانية (٣٨.٨) للإجابات الصحيحة مقابل ٦١.٢  
للإجابات الخاطئة، وقيمة كاي<sup>٢</sup> ٢.٦٨، وهي أقل من القيمة الجدولية ٦.٦٤ وهي غير دالة إحصائياً.  
ولعل انخفاض الإجابات الصحيحة على هذا السؤال يعكس انخفاضاً ملحوظاً في الإلمام الموفي  
كأحد جوانب الوعي القانوني لدى أعضاء هيئة التدريس حول نص المادة (٢٧٧) من اللائحة التنفيذية



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



( يجوز الندب للتدريس خارج الجامعة بقرار من رئيس الجامعة بعد موافقة مجلس الكلية وأخذ رأي مجلس القسم المختص بشرط ألا يكون من شأن الندب المساس بحسن سير العمل بالكلية المنتدب منها، ولا أن يؤدي إلى تغيب المنتدب عن مقر عمله لأكثر من يومين .

وفيما يخص الندب الكامل، فإنه إعارة تخضع لأحكام الإعارات، وجاءت نسبة الإجابات الصحيحة على السؤال (١٨) الذي يتعلق بالندب الكامل لأعضاء هيئة التدريس، ٥٢٪ مقابل ٤٨٪ للإجابات الخاطئة لدى العينة الأولى، ولكن جاءت دون المتوسط لدى العينة الثانية حيث جاءت نسبة الإجابات الصحيحة ٤٧.١ مقابل ٥٢.٩ للإجابات الخاطئة، وقيمة كاس ٠.٤٩ وهي أقل من القيمة الجدولية ٦.٦٤ وهي غير دالة، وهذا يعكس إماماً معرفياً فوق المتوسط لدى العينة الأولى بحكم خبرتهم الجامعية الكبيرة، ولكن جاء الإلمام المعرفي دون المتوسط لدى العينة الثانية، بنص المادة (٢٧٧) من اللائحة التنفيذية ( ويجوز الندب كل الوقت، وفي هذه الحالة يعتبر الندب إعارة ويخضع لأحكام الإعارات .

وفيما يخص عودة عضو هيئة التدريس بعد الانقطاع وتقديمه عذراً مقبولاً خلال الستة أشهر الأولى، فقد جاءت نسبة الإجابات الصحيحة على هذا السؤال (٢١) ٤٧.٢ مقابل ٥٢.٨ لدى العينة الأولى، وجاءت لدى العينة الثانية ٦٠٪ مقابل ٤٠٪ للإجابات الخاطئة، وقيمة كاس ٣.٣٢ وهي أقل من القيمة الجدولية ٦.٦٤، وهي غير دالة وهذا يعكس وعياً معرفياً منخفضاً ودون المتوسط لدى العينة الأولى، وفوق المتوسط لدى العينة الثانية ويترتب على عودته وقبول مجلس الجامعة العذر ورغب في إعارة أخرى فيلزمه البقاء مدة مماثلة في الجامعة للحصول على إجازة .

وقد أكد ذلك السؤال (٢٢) الذي يتعلق بعودة عضو هيئة التدريس بعد الانقطاع وعن عمله خلال الأشهر الستة الأولى وتقديمه عذراً مقبولاً لدى مجلس الجامعة، ولكن جاءت الإجابات الصحيحة لدى العينة الأولى ١٢.٨ مقابل ٨٧.٢ للإجابات الخاطئة ولدى العينة الثانية ٢٠٪ للإجابات الصحيحة مقابل ٨٠٪ للإجابات الخاطئة، وهذا يعكس وعياً منخفضاً جداً بالقانون فيما يخص الانقطاع عن العمل والعودة مع تقديم عذر يُقبل من مجلس الجامعة، حتى تحسب للعضو وفقاً لنص المادة ١١٧ (وإذا عاد خلال الأشهر الستة... وقدم عذراً قاهراً وقبله مجلس الجامعة بعد أخذ رأي مجلس الكلية والقسم اعتبر غياباً إجازة خاصة بمرتب في الشهرين الأولين، وبدون مرتب في الأربعة الأشهر التالية...)



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



ولتعرف إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً بين عينتي أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات، فقد تم تحليل استجابات العينة وتم حساب قيمة كا<sup>٢</sup> حيث بلغت ٠.٠١٤، وهي أقل من القيمة الجدولية عند درجات حرية (١) ٦.٦٤، مما يوضح أنه ليست هناك فروق دالة إحصائياً بين عينتي أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الخبرة  
القضية الرابعة التي تتعلق بالتدريس والامتحانات .  
وقد أسفر التحليل الإحصائي لاستجابات عينة أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات عن بيانات أمكن وضعها في الجدول التالي :

جدول رقم (٧)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والترتيب وقيمة كا<sup>٢</sup> لاستجابات عينتي أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات حول قضية التدريس والامتحانات

م	التكرارات والنسب المئوية	خبرة أكثر من ١٠ سنوات ن= ١٢٥		الترتيب ب	خبرة أقل من ١٠ سنوات ن= ٨٥		الترتيب ب	كا <sup>٢</sup>
		إجابات صحيحة	إجابات خاطئة		إجابات صحيحة	إجابات خاطئة		
٢٣	تكرارات نسب مئوية	٩٠ %٧٢	٣٥ %٢٨	٣	٥٨ ٦٨.٢	٢٧ ٣١.٨	٣	٠.٣٤٥
٢٤	تكرارات نسب مئوية	٩٨ ٧٨.٤	٢٧ ٢١.٦	٢	٦٢ ٧٢.٩	٢٣ ٢٧.١٠	١	٠.٨٣١
٢٥	تكرارات نسب مئوية	٣٧ ٢٩.٦	٨٨ ٧٠.٤٠	٥	٢١ ٢٤.٧	٦٤ ٧٥.٣	٥	٠.٦٠٦
٢٦	تكرارات نسب مئوية	٤٨ ٣٨.٤	٧٧ ٦١.٦	٤	٤٢ ٤٩.٤	٤٣ ٥٠.٦	٤	٢.٥٠٥
٢٧	تكرارات نسب مئوية	٩٩ ٧٩.٢	٢٦ ٢٠.٨	١	٥٩ ٦٩.٤	٢٦ ٣٠.٦	٢	٢.٦٠٢
٢٨	تكرارات نسب مئوية	٢٠ %١٦	١٠٥ %٨٤	٦	١٣ ١٥.٣	٧٢ ٨٤.٧	٦	٠.٠١٩



## مجلة البحث في التربية وعلم النفس

### كلية التربية – جامعة المنيا

#### كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



م	التكرارات والنسب المئوية	خبرة أقل من ١٠ سنوات ن= ٨٥		الترتيب ب	خبرة أكثر من ١٠ سنوات ن= ١٢٥	
		إجابات خاطئة	إجابات صحيحة		إجابات خاطئة	إجابات صحيحة
٢	التكرارات والنسب المئوية والقيمة ك٢١ للمحور ككل	٢٥٥	٢٥٥	٢	٢٥٨	٣٩٢
٠.٦٢		%٥٠	%٥٠		٤٧.٧	٥٢.٣

بقراءة البيانات الواردة بالجدول (٧) اتضح أنها تشير إلى متوسط نسبة الإجابات الصحيحة على المحور ككل ٥٢.٣ مقابل ٤٧.٧ للإجابات الخاطئة، هذا لدى العينة الأولى أكثر من ١٠ سنوات، ولدى العينة الثانية أقل من ١٠ سنوات ٥٠% للإجابات الصحيحة، ٥٠% للإجابات الخاطئة، وقيمة ك٢١ ٠.٦٢ وهذه القيمة أقل القيمة الجدولية عند مستوى ٠.٠١ ٦.٦٤ ومن ثم فهي غير دالة إحصائياً وجاءت هذه القضية في الترتيب الثاني.

وقد جاءت أعلى الأسئلة حصولاً على نسبة إجابات صحيحة أرقام (٢٧، ٢٤، ٢٣) على الترتيب، فقد حصل السؤال (٢٧) المتعلق بجواز نقل الطالب من كلية لأخرى مناظرة في جامعة أخرى، على نسبة إجابة صحيحة (٧٩.٢) مقابل (٢٠.٨) للإجابات الخاطئة، وهذا يعكس أحد جوانب الوعي القانوني وهو ارتفاع الإلمام المعرفي لنص المادة ٨٦ وفي رقم (٣) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات، ويجوز نقل قيد الطالب من كلية لأخرى مناظرة في ذات الجامعة أو في جامعة أخرى بقرار من مجلس الكليتين، وذلك بشرط أن يكون سنة حصوله على الثانوية العامة مستوفياً الشروط المؤهلة للقبول بالكلية وحاصلاً على المجموع الذي قبلته الكلية في تلك السنة، وقد جاءت نسبة الإجابة الصحيحة لدى العينة الثانية ٦٩.٤ مقابل ٣٠.٦ للإجابات الخاطئة وقيمة ك٢١، ٢.٦٠ المحسوبة أقل من القيمة الجدولية عند مستوى ٠.٠١ ٦.٦٤، وهي غير دالة إحصائياً.

وجاءت نسبة الإجابات الصحيحة على السؤال (٢٤) الذي يتعلق بأن من حق رئيس الجامعة أن يمنح أي عضو هيئة تدريس من مباشرة عمله (واجبه التدريسي) إذا أتى بمحظورات، (٧٨.٤) مقابل ٢١.٦ للإجابات الخاطئة لدى العينة الأولى، وجاءت نسبة الإجابات الصحيحة لدى العينة الثانية ٧٢.٩ مقابل



٢٧.١٠ وقيمة كا<sup>٢</sup> ٠.٨٣١ وهي أقل من القيمة الجدولية ٦.٦٤ عند مستوى ٠.٠١ وهي غير دالة، وهذه الإجابات الصحيحة لدى العينتين تعكس وعياً قانونياً مرتفعاً فيما يخص الإلمام المعرفي بنص المادة (١٠٤) من القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولرئيس الجامعة أن يقرر منع عضو هيئة التدريس من مباشرة أي عمل، يرى أن القيام به يتعارض مع واجبات الوظيفة وحسن أدائها، وكذلك نص المادة (١٠٣) من القانون [لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس إعطاء دروس خصوصية بمقابل أو بغير مقابل]، وكذلك نص المادة (١٠٤) لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس أن يشتغلوا بالتجارة أو أن يشتركوا في إدارة عمل تجاري أو مالي أو صناعي أو أن يجمعوا بين وظيفتهم وأي عمل لا يتفق وكرامة هذه الوظيفة.

وجاءت نسبة الإجابات الصحيحة على السؤال (٢٣) الذي يتعلق بضرورة القيام بأي عمل يسند إلى عضو هيئة التدريس حتى ولو كان زائداً على نصابه القانوني، ٧٢٪ مقابل الإجابات الخاطئة ٢٨٪ لدى العينة الأولى، ولدى العينة الثانية ٦٨.٢ للإجابات الصحيحة مقابل ٣١.٨ للإجابات الخاطئة، وقيمة كا<sup>٢</sup> ٠.٣٤٥ وهي أقل من القيمة الجدولية ٦.٦٤ وهي غير دالة إحصائياً، وهذا يعكس جزءاً من المسؤولية الفنية والأخلاقية لعضو هيئة التدريس وتعاونيه العلمي مع إدارة الكلية / الجامعة عند القيام بأي عمل يسند إليه ويعزى كذلك إلى وعيه القانوني فيما يخص الإلمام المعرفي بهذا الجانب.

أما الأسئلة أرقام [٢٦، ٢٥، ٢٨]، فجاءت أقل الأسئلة حصولاً على إجابات صحيحة منخفضة ودون المتوسط مما يدل على ضعف الوعي القانوني لدى أعضاء هيئة التدريس، فمثلاً السؤال (٢٦) الذي يتعلق بضرورة مشاركة أحد الأساتذة القائمين بتدريس للمقرر في ذات التخصص عند وضع امتحانات المقررات الدراسية فقد جاءت نسبة الإجابات الصحيحة ٣٨.٤ مقابل ٦١.٦ للإجابات الخاطئة لدى العينة الأولى، وجاءت ٤٩.٤ للإجابات الصحيحة مقابل ٥٠.٦ للإجابات الخاطئة لدى العينة الثانية، وهذه النسب تعكس إلماماً معرفياً منخفضاً بنص المادة (٧١) من اللائحة التنفيذية، [فما عدا امتحانات الفرق النهائية بقسم الليسانس أو البكالوريوس يعين مجلس الكلية بعد أخذ رأي مجلس القسم المختص أحد أساتذة المادة ليتولى وضع موضوعات الامتحانات التحريرية بالاشتراك مع القائم بتدريسها ...

ولعل تفعيل هذه المادة داخل الأقسام بالكليات يحقق ضمانات تربوية أقرها المشرع منها تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص والعدالة التعليمية بين جميع الطلاب. وجاءت قيمة كا<sup>٢</sup> ٢٠٥ وهي غير دالة إحصائياً لأنها



أقل من القيمة الجدولية عند مستوى ٠.٠١ ٦٤.٦ .

أما السؤال (٢٥) الذي يتعلق بتقديرات الطلاب عند غيابهم بدون عذر عن الامتحانات، حيث جاءت نسبة الإجابات الصحيحة ٢٩.٦ مقابل ٧٠.٤ للإجابات الخاطئة لدى العينة الأولى، ولدى العينة الثانية ٢٤.٧ للإجابات الصحيحة مقابل ٧٥.٣ للإجابة الخاطئة، وهذه الإجابات تعكس وعياً قانونياً منخفضاً مما يخص الإلمام المعرفي بنص المادة (٨٣) من اللائحة التنفيذية بحسب التقدير العام لنجاح الطالب عن كل فرقة وفقاً للتقديرات التي يحصل عليها مراعاة ألا يزيد تقديره عن مقبول في المقرر الذي سبق أن رسب فيه أو تقيب عنه (بدون عذر مقبول)... أما إذا تقيب (بعذر مقبول) فيحسب له تقدير النجاح الذي يحصل عليه، ولعل انخفاض هذه النسب ربما يعزى إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس يلقون بالمسؤولية كاملة إما على رأس الكنترول أو على شؤون الطلاب المركزية عند مراجعة نتائج الامتحانات في حين أن الأمر يتطلب جهداً معرفياً شخصياً .

وجاءت نسبة الإجابات الصحيحة على السؤال (٢٨) الذي يتعلق بتدريس موضوعات جديدة لها صلة بالمقرر الذي يدرس للطلاب، ١٦٪ مقابل ٨٤٪ للإجابات الخاطئة، لدى العينة الأولى ١٥.٣ للإجابات الصحيحة مقابل ٨٤.٧ للإجابات الخاطئة لدى العينة الثانية، وقيمة كآ ٠.٠١٩ وهي غير دالة إحصائياً وهذا الانخفاض في الجانب المعرفي بعكس ندرة توفر وممارسة قيمة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس عند تناولهم موضوعات جديدة ويكتفي بالأغلبية بتدريس الموضوعات المقررة فقط على الطلاب من قبل القسم .

ولتعرف إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية بين عينتي البحث من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات فيما يتعلق بهذه القضية (التدريس والامتحانات)؛ فقد تم تحليل استجابات أعضاء هيئة التدريس، وبلغت قيمة كآ لهذا المحور ٠.٦٢ وهي أقل من القيمة الجدولية ٦٤.٦ عند مستوى ٠.٠١ مما يوضح أنه ليست هناك فروق دالة إحصائية بين استجابات العينتين وفقاً لمتغير الخبرة .



## مجلة البحث في التربية وعلم النفس

### كلية التربية – جامعة المنيا

#### كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



القضية الخامسة: تتعلق بالجزاءات التأديبية :

وقد أسفر التحليل الإحصائي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة أكثر من ١٠

سنوات وأقل من ١٠ سنوات عن نتائج أمكن وضعها في الجدول التالي :

جدول رقم (٨)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والترتيب وقيمة كاي<sup>٢</sup> لاستجابات عينة أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات حول قضية الجزاءات التأديبية

م	التكرارات والنسب المئوية	خبرة أكثر من ١٠ سنوات ن = ١٢٥		الترتيب ب	خبرة أقل من ١٠ سنوات ن = ٨٥		الترتيب ب	كا <sup>٢</sup>
		إجابات صحيحة	إجابات خاطئة		إجابات صحيحة	إجابات خاطئة		
٢٩	تكرارات نسب مئوية	٥٨ ٤٦.٤	٦٧ ٥٢.٦	٦	٣٨ ٤٤.٧	٤٧ ٥٥.٣	٦	٠.٥٩
٣٠	تكرارات نسب مئوية	٩٠ ٪٧٢	٣٥ ٪٢٨	١	٦٥ ٧٦.٥	٢٠ ٢٣.٦	١	٠.٥٢٣
٣١	تكرارات نسب مئوية	٤٤ ٣٥.٢	٨١ ٦٤.٨	٨	٢٦ ٣٠.١٦	٥٩ ٦٩.٤	٨	٠.٤٨٤
٣٢	تكرارات نسب مئوية	٧٩ ٦٣.٢	٤٦ ٣٦.٨	٣٤	٤٧ ٥٥.٣	٣٨ ٤٤.٧	٥	١.٣١٨
٣٣	تكرارات نسب مئوية	٣٢ ٢٥.٦	٩٣ ٧٤.٤	٩	٢٤ ٢٨.٢	٦١ ٧١.٨	٩	٠.١٨٠
٣٤	تكرارات نسب مئوية	٨٥ ٪٦٨	٤٠ ٪٣٢	٢	٦٣ ٧٤.١	٢٢ ٢٥.٩	٢	٠.٩١٠
٣٥	تكرارات نسب مئوية	٨٣ ٦٦.٤	٤٢ ٣٣.٦	٣	٥٧ ٦٧.١	٢٨ ٣٢.٩	٤	٠.٠١٠
٣	تكرارات نسب مئوية	٢٤ ١٩.٢	١٠١ ٨٠.٨	١٠	٥ ٥.٩	٨٠ ٩٤.١	١٢	٧.٥٣٩



## مجلة البحث في التربية وعلم النفس

### كلية التربية – جامعة المنيا

#### كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



م	التكرارات والنسب المئوية	خبرة أكثر من ١٠ سنوات = ١٢٥		الترتيب ب	خبرة أقل من ١٠ سنوات = ٨٥		الترتيب ب	كا
		إجابات صحيحة	إجابات خاطئة		إجابات صحيحة	إجابات خاطئة		
٣٧	تكرارات نسب مئوية	٢١	١٠٤	١١	١٣	٧٢	١١	٠.٨٥
		١٦.٨	٨٣.٢		١٥.٣	٨٤.٧		
٣٨	تكرارات نسب مئوية	٥٧	٦٨	٧	٣٢	٥٣	٧	١.٣١٠
		٤٥.٦	٥٤.٤		٣٧.٦	٦٢.٤		
٣٩	تكرارات نسب مئوية	١٩	١٠٦	١٢	١٦	٦٩	١٠	٠.٤٧٨
		١٥.٢	٨٤.٨		١٨.٨	٨١.٢		
٤٠	تكرارات نسب مئوية	٧٩	٤٦	٤	٥٨	٢٧	٣	٠.٥٦
		٦٣.٢	٣٦.٨		٦٨.٢	٣١.٨	٦	
٠.٣٦	التكرارات والنسب المئوية والترتيب وقيمة كا٢ للمحور ككل	٦٧١	٨٢٩	٥	٤٤٤	٥٧٦	٥	
		٤٤.٧	٥٥.٣		٤٣.٥	٥٦.٥		

بقراءة البيانات الواردة بالجدول (٨) اتضح أن متوسط نسبة الإجابات الصحيحة على المحور ككل جاءت ٤٤.٧ مقابل ٥٥.٣ للإجابات الخاطئة لدى العينة الأولى، وجاء نسبة الإجابات الصحيحة لدى العينة الثانية ٤٣.٥ مقابل ٥٦.٥ للإجابات الخاطئة، وقيمة كا٢ ٠.٣٦ وهي أقل من القيمة الجدولية ٦.٦٤ عند مستوى ٠.٠١ وهو غير دالة وجاءت هذه القضية في الترتيب الخامس .

وقد جاءت الأسئلة أرقام [٣٢، ٤٠، ٣٥، ٣٤، ٣٠] أعلى حصولاً على نسبة إجابات صحيحة،

ويمكن تناولها على النحو التالي :

فبالنسبة للسؤال رقم (٣٠) الذي يتعلق بتوقيع عقوبة العزل على عضو هيئة التدريس، فقد جاءت نسبة الإجابات الصحيحة عليه ٧٢٪ مقابل ٢٨٪ للإجابة الخاطئة، وهذا يشير إلى ارتفاع في الإلمام المعرفي فما يخص عقوبة العزل التي نصت عليها المادة (١١٠) من قانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢ : يعاقب بالعزل عضو هيئة التدريس إذا ارتكب أيّاً من المخالفات الآتية :



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



١. الاشتراك أو التحريض أو المساعدة على العنف أو أحداث الشغب داخل الجامعات أو أيا من منشأتها .
  ٢. ممارسة الأعمال الحزبية داخل الجامعة .
  ٣. إدخال سلاح من أي نوع كان للجامعة أو مفرقات أو ألعاب نارية أو مواد حارقة أو غير ذلك من الأدوات والمواد التي تعرض الأفراد أو المنشآت أو الممتلكات للضرر أو الخطر .
  ٤. كل فعل يزرى بشرف عضو هيئة التدريس أو من شأنه أن يمس نزاهته وكرامته وكرامة الوظيفة أو فيه مخالفة لنص المادة ١٠٣ المتعلقة بعدم جواز إعطاء دروس خصوصية
- وجاءت نسبة الإجابات الصحيحة على السؤال (٣٤) الذي يتعلق بإجراء تحقيق مع عضو هيئة التدريس وما يترتب على ذلك من نتائج يراها رئيس الجامعة، (٦٨٪) مقابل ٣٢٪ للإجابات الخاطئة بالنسبة للعيينة الأولى، ولدى العينة الثانية ٧٤.١ للإجابات الصحيحة مقابل ٢٥.٩ للإجابات الخاطئة، وقيمة كاس٢٠٩١٠.٠ وهي أقل من القيمة الجدولية ٦.٦٤ وهي غير دالة إحصائياً.
- وتعكس هذه الإجابات إماماً معرفياً فيما يتعلق سواء بتوقيع عقوبات أو عزل عضو هيئة التدريس أو عند إجراء تحقيق معه وفق نص المادة (١٠٥) فقرة أخيرة [ولرئيس الجامعة يعد الاطلاع على التقرير أن يحفظ التحقيق أو أن يأمر بإحالة العضو المحقق معه إلى مجلس التأديب إذا رأى محلاً لذلك أو أن يكتفي بتوقيع عقوبة عليه في حدود ما تقرره المادة ١١٢ (التنبيه أو اللوم)
- وجاءت نسبة الإجابات الصحيحة على السؤال (٣٥) الذي يتعلق بالعقوبة التي توقع على الطالب بعد إجراء التحقيق معه بسبب الغش في الامتحان، ٦٦.٤ مقابل ٣٣.٦ للإجابات الخاطئة لدى العينة الأولى، ٦٧.١ للإجابات الصحيحة لدى العينة الثانية مقابل ٣٢.٩ للإجابات الخاطئة، وقيمة كاس٢٠٩١٠.٠ وهي أقل من القيمة الجدولية ٦.٦٤ عند مستوى ٠.٠١ وهو غير دالة إحصائياً .
- وهذه النسبة تعكس إماماً معرفياً بنص المادة (١٢٥) من اللائحة التنفيذية (كل طالب يرتكب غشاً في امتحان أو شروعاً فيه ويضبط في حالة تلبس يخرج العمد أو من ينوب عنه من لجنة الامتحان، ويحرم من دخول الامتحان في باقي المواد، ويعتبر الطالب راسباً في جميع مواد هذا الامتحان ويحال إلى مجلس تأديب
- ولكن يرى أحمد محمود محمد عبد المطلب (٩: ٧٦٣) أن ذلك فيه نوع من التعسف الشديد في النص ابتداءً من ... ويحرم من دخول الامتحان في باقي المواد ... ووجه التعسف هنا كما يرى الحرمان من



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



دخول الامتحان، لان ذلك الحرمان مسألة وقتية قد تضيع على الطالب فرصة أداء هذا الامتحان إذا ثبت براءة الطالب من التهم المنسوبة إليه أمام مجلس التأديب، وعليه، فإن مراجعة هذا النص والسماح للطالب بدخول الامتحان في باقي المواد، وإذا ثبتت براءة الطالب يكون قد تمتع بحقه في دخول امتحانات باقي المواد ويأخذ تقديراته فيها، إما إذا ثبتت إدانة الطالب من قبل مجلس التأديب، ألغى امتحانه في بقية هذه المواد .

وهناك مجموعة من الأسئلة أرقام [ ٢٩ ، ٣١ ، ٣٣ ، ٣٦ ، ٣٧ ، ٣٨ ، ٣٩ ] جاءت نسبة الإجابات الصحيحة عليها منخفضة فمثلا السؤالان رقما ( ٢٩ ، ٣١ ) اللذان يتعلقان بتوقيع عقوبات على أعضاء هيئة التدريس، فالسؤال ( ٢٩ ) جاءت نسبة الإجابات الصحيحة عليه ٤٦.٤ مقابل ٥٣.٦ للإجابات الخاطئة لدى العينة الأولى، وجاءت لدى العينة الثانية ٤٤.٧ للإجابات الصحيحة مقابل ٥٥.٣ للإجابات الخاطئة، وهذا يعكس انخفاً في الجانب المعرفي فيما يتعلق بنص المادة (١١٠) من قانون تنظيم الجامعات: الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس :

١- التنبيه .

٢- اللوم .

٣- اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة لفترة واحدة أو تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى لمدة سنتين على الأكثر .

٤- العزل من الوظيفة مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة .

٥- العزل مع الحرمان من المعاش أو المكافأة في حدود الربع .

ولعل هذا الانخفاض في نسبة الإجابات الصحيحة راجع إلى عدم توعية أعضاء هيئة التدريس بالكليات بالنظام التأديبي كما ورد بقانون تنظيم الجامعات من خلال دورات تثقيفية أو عرض المخالفات على البوابة الالكترونية للجامعة والقصور في أداء دور مركز الإعلام بالجامعة، وندرته عقد ورش عمل حول الجزاءات التأديبية.

أما السؤال ( ٣١ ) الذي يتعلق بمدة إيقاف عضو هيئة التدريس عن العمل لمدة ثلاثة أشهر، فقد جاءت نسبة الإجابات الصحيحة عليه ٣٥.٢ مقابل ٦٤.٨ للإجابات الخاطئة لدى العينة الأولى، وجاءت لدى العينة الثانية ٣٠.٦ الإجابات الصحيحة مقابل ٦٩.٤ للإجابات الخاطئة، وقيمة كا ٢٤.٨٠ وهي أقل من القيمة الجدولية ٦٠.٦٤ عند مستوى ٠.٠١ وهي غير دالة إحصائياً .



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



وتعكس هذه النسبة انخفاضاً في أحد جوانب الوعي وهو الإلمام المعرفي بنص المادة ١٠٦ من القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ( لرئيس الجامعة أن يوقف أي عضو من أعضاء هيئة التدريس عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك، ويكون الوقف لمدة ثلاثة أشهر.

ويرتبط بهذا السؤال، السؤال (٣٧) الذي يتعلق بما يترتب على الوقف وهو صرف ٣/٤ المرتب، وقد جاءت نسبة الإجابات الصحيحة عليه ١٦.٨ مقابل ٨٣.٢ لدى العينة الأولى وجاءت نسبة الإجابات الصحيحة لدى العينة الثانية ١٥.٣ مقابل ٨٤.٧ للخاطئة .

وتعكس هذه الإجابات الصحيحة وعياً قانونياً منخفضاً جداً بنصوص القانون وعلى الأخص المادة ١٠٦ من القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فقرة ثانية ويترتب على وقف عضو هيئة التدريس عن عمله، وقف صرف ربع مرتبه ابتداء من تاريخ الوقف، ما لم يقرر مجلس التأديب صرف المرتب كاملاً .

وحول محو الجزاءات التأديبية لعضو هيئة التدريس فقد جاءت الإجابات الصحيحة حول السؤال (٣٦) الذي يتعلق بمحو الجزاءات التأديبية لعضو هيئة التدريس ١٩.٢ مقابل (٨٠.٨) لدى العينة الأولى، ولدى العينة الثانية ٥.٩ للإجابات الصحيحة مقابل ٩٤.١ للإجابات الخاطئة لدى العينة الثانية وقيمها ٧.٥٣ وهي دالة إحصائياً فهي أكبر من القيمة الجدولية ٦.٦٤ عند مستوى ٠.٠١. وتعكس هذه النسبة للإجابات الصحيحة ضعف الإلمام المعرفي بنصوص القانون، وبالذات نص المادة ١١١ من القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تنقضي الدعوى التأديبية باستقالة عضو هيئة التدريس وقبول مجلس الجامعة لها، وذلك فيما عدا الحالات التي نصت عليها القوانين واللوائح الخاصة بالمخالفات المالية .

أما السؤالان رقمًا (٣٨، ٣٩) اللذان يتعلقان بالعقوبات التي توقع على الطلاب وكذلك الطعن على القرارات الصادرة من مجلس التأديب، فقد جاءت نسبة الإجابات الصحيحة على السؤال رقم (٣٨) الذي يتعلق بنوع العقوبة التي يوقعها الأساتذة والأساتذة المساعدون على الطلاب وفقاً للقانون، ٤٥.٦ مقابل ٥٤.٤ للإجابات الخاطئة لدى العينة الأولى، وجاءت نسبة الإجابات الصحيحة لدى العينة الثانية ٣٧.٦ مقابل ٦٢.٤ للإجابات الخاطئة، وقيمها ١.٣١٠، وهي أقل من القيمة الجدولية ٦.٦٤ عند مستوى ٠.٠١ وهي غير دالة إحصائياً، وتكشف هذه النتائج عن انخفاض الإلمام المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس فيما يخص توقيع العقوبات على الطلاب لأنه يسمح للأساتذة والأساتذة المساعدين وفقاً لنص



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



المادة ١٢٦ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات من اللائحة توقيع العقوبات الأربع الأولى وهي:

١. التنبيه شفاهة أو كتابة .

٢. الإنذار .

٣. الحرمان من بعض الخدمات الطلابية .

٤. الحرمان من حضور دروس أحد المقررات لمدة لا تجاوز شهراً .

ولعل انخفاض الإجابات الصحيحة حول هذا السؤال دليل على ضعف الوعي القانوني، ويلاحظ على هذه العقوبات التأديبية أنها تتدرج من التنبيه حتى الحرمان مدة لا تجاوز شهراً. الحضور، وهذا بخلاف العقوبات التي وضعها المشرع لعميد الكلية ورئيس الجامعة وفقاً لنص المادة ١٢٦ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات .

أما السؤال (٣٩) الخاص بالطعن على مجلس تأديب الطلاب، فقد جاءت نسبة الإجابات الصحيحة عليه (١٥.٢) مقابل (٨٤.٨) للإجابات الخاطئة لدى العينة الأولى، وجاءت لدى العينة الثانية نسبة الإجابات الصحيحة ١٨.٨ مقابل (٨١.٢) للإجابات الخاطئة، وقيمة كاي<sup>٢</sup> ٠.٤٧ وهي أقل من القيمة الجدولية ٦.٦٤ وعند مستوى ٠.٠١ وهي غير دالة ويعود انخفاض الإجابات الصحيحة لدى أعضاء هيئة التدريس إلى ضعف إلمامهم بالجانب المعرفي المتعلق بالعقوبات التي يمكن أن يوقعها مجلس التأديب على الطلاب الذين ضبطوا في حالات غش أو سلوكوا سلوكيات منافية للحرمان الجامعي ولا بد لعضو هيئة التدريس أن يكون على وعي قانوني بما يمكن أن يقوم به بتوعية الطلاب حيال الطعن على القرار الصادر من مجلس التأديب وفق نص المادة (١٢٩) من اللائحة التنفيذية فقرة ثانية، ويجوز للطالب التظلم من قرار مجلس التأديب بطلب يقدمه إلى رئيس الجامعة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغه القرار، ويعرض رئيس الجامعة ما يقدم إليه من تظلمات على مجلس الجامعة للنظر فيها .

ولتعرف إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً بين عينتي أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات، فقد تم تحليل استجابات العينتين حول هذا المحور، وتم حساب قيمة كاي<sup>٢</sup> حيث بلغت ٠.٣٦ وهي أقل من القيمة الجدولية لـ كاي<sup>٢</sup> عند درجات حرية ٦.٦٤، مما يوضح أنه ليس هناك فروق دالة إحصائياً بين القيمة إلا أن نتائج الدراسة أسفرت عن وجود فروق بين العينتين حول



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



السؤال رقم (٢٦) المتعلق بمحوي الجزاءات التأديبية لصالح استجابات العينة أقل من ١٠ سنوات مما يوضح حرص هؤلاء الأعضاء على عدم تعرضهم لتقديم الاستقالة وحرصاً على مستقبلهم العلمي حيث

جاءت قيمة كا<sup>٢</sup> ٧.٥٣٩ وهي أعلى من القيمة الجدولية ٦.٦٤ عند مستوى ٠.٠١.

القضية السادسة : تتعلق بالقواعد المالية

وقد أسفر التحليل الإحصائي لاستجابات عينة أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات

وأقل من ١٠ سنوات عن نتائج أمكن وضعها في الجدول التالي :

جدول رقم (٩)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والترتيب وقيم كا<sup>٢</sup> لاستجابات عينة أعضاء هيئة التدريس من ذوي خبرة أكبر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات حول قضية القواعد المالية

م	التكرارات والنسب المئوية	خبرة أكثر من ١٠ سنوات ن = ١٢٥		الترتيب ب	خبرة أقل من ١٠ سنوات ن = ٨٥		الترتيب ب	كا <sup>٢</sup>
		إجابات صحيحة	إجابات خاطئة		إجابات صحيحة	إجابات خاطئة		
٤١	تكرارات نسب مئوية	٦٥ %٥٢	٦٠ %٤٨	٢	٢٩ ٣٤.١	٥٦ ٦٥.٩	٣	٦.٥٤٤
٤٢	تكرارات نسب مئوية	٢٧ ٢١.٦	٩٨ ٧٨.٤	٤	١٤ ١٦.٥	٧١ ٨٣.٥	٤	٠.٨٧
٤٣	تكرارات نسب مئوية	٤٢ ٣٣.٦	٨٣ ٦٦.٤	٣	٤٢ ٤٩.٤	٤١ ٥٠.٦	٢	٥.٢٧
٤٤	تكرارات نسب مئوية	٧٠ %٥٦	٥٥ %٤٤	١	٤٦ ٥٤.١	٣٩ ٤٥.٩	١	٠.٠٧٣
	التكرارات والنسب المئوية والترتيب وقيمة كا <sup>٢</sup> للمحور ككل	٢٠٤ ٤٠.٨	٢٩٦ ٥٩.٢	٦	١٣١ ٣٨.٥	٢٠٩ ٦١.٥	٦	٠.٤٤

بقراءة البيانات الواردة في الجدول (٩) اتضح أنها تشير إلى أن نسبة الإجابات الصحيحة على



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



المحور ككل جاءت (٤٠.٨) مقابل ٥٩.٢ للإجابات الخاطئة لدى العينة الأولى أكثر من ١٠ سنوات خبرة وأقل من ١٠ سنوات وجاءت نسبة الإجابات الصحيحة لدى العينة الثانية (٣٨.٥) مقابل ٦١.٥، للإجابات الخاطئة وبحساب قيمة كاي<sup>٢</sup> وجد أنها ٠.٤٤ وهي أقل من القيمة الجدولية ٦.٦٤ عند مستوى ٠.٠١ وجاء في الترتيب السادس

وقد جاء السؤالان رقما (٤٤، ٤١) أعلى حصولاً على نسبة استجابة صحيحة حيث جاءت لدى العينة الأولى ٥٦% مقابل ٤٤% للإجابات الخاطئة، وجاءت لدى العينة الثانية ٥٤.١ مقابل ٤٥.٩ للإجابات الخاطئة وهذه الإجابات تعكس إلماماً معرفياً فوق المتوسط وهي تعكس صرف مبلغ مالي عن الأوراق الزائدة) ولكن الواقع يشير عكس ذلك إذ يكفي بالقيم المالية للفصل الدراسي الواحد بما لا يزيد عن ١٥٠٠ جنيهاً لجميع الأعضاء. شاملة الضرائب. وهذا وفقاً لنص المادة ٢٨٧ من اللائحة التنفيذية، لا تزيد جملة مكافآت التصحيح التي نحصل عليها الممتحن الواحد في دور الامتحان على ١٥٠٠ جنية على مستوى الجامعة.

وجاءت نسبة الإجابات الصحيحة لسؤال (٤١) ٥٢% مقابل ٤٨% للإجابات الخاطئة لدى العينة الأولى، وجاءت لدى العينة الثانية ٣٤.١% مقابل ٦٥.٩% للإجابات الخاطئة، ويتعلق هذا السؤال بالحد الأدنى لعدد طلاب الجلسة الواحدة في الاختبارات الشفوية بما لا يزيد عن ٥ طلاب، هذا وفقاً لنص المادة ٢٥٧ فقرة ثمانية "ويشترط في جميع الأحوال أن يكون الحد الأدنى لعدد الطلاب في كل من جلسات الامتحان خمسة طلاب". ويلاحظ أن نسبة الإجابات الصحيحة حول هذا السؤال جاءت مرتفعة عن العينة الثانية؛ فجاءت لدى العينة الثانية أقل من المتوسط (٣٤.١) مما يوضح أن خبرة العينة الأولى بالقانون أفضل في هذا الجانب المعرفي، أما السؤالان رقما ٤٢، ٤٣، فقد جاءت نسبة الإجابات الصحيحة عليهما ضعيفة أقل من ٥٠%، مقابل الاستجابات الخاطئة أعلى من ٥٠%،

ويتعلق السؤال رقم (٤٢) بمكافأة كل جلسة من جلسات الاختبارات الشفوية، حيث جاءت نسبة الإجابات الصحيحة لدى العينة الأولى ٢١.٦ مقابل ٧٨.٤ للإجابات الخاطئة، وجاءت نسبة الإجابات الصحيحة لدى العينة الثانية ١٦.٥ مقابل ٨٣.٥ للإجابات الخاطئة، وهذا يعكس انخفاضاً في الإلمام المعرفي بالجوانب المالية التي نصت عليها المادة (٢٩٧) من اللائحة التنفيذية ونصها "يمنح الممتحنون في امتحانات التربية العملية بالكليات والأقسام التربوية مكافأة مقدارها ٤% من الأساسي إذا كان من أعضاء



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



هيئة التدريس). وذلك راجع إلى عدم الاهتمام بمعرفة القوانين التي تحكم الجوانب المالية في الكلية التي ينتمي إليها العضو.

أما فيما يتعلق بالسؤال رقم (٤٣) الذي يتعلق بالدعم المادي الذي تقدمه الكلية لأعضاء هيئة التدريس نظير إجراء بحوثهم داخل الوطن بكلياتهم، حسب طبيعة كل كلية، فقد جاءت نسبة الإجابات الصحيحة ٣٣.٦ مقابل ٦٦.٤ للإجابات الخاطئة لدى العينة الأولى، وجاءت لدى العينة الثانية ٤٩.٤ نسبة الإجابات الصحيحة مقابل ٥٠.٦ للإجابات الخاطئة، وهي أعلى من المتوسط، وقد يعود هذا الانخفاض إلى قلة درايتهم بهذا الدعم نظراً لنقص إجراء البحوث في بعض كليات العينة وتجدر الإشارة هنا إلى أن مجلس جامعة المنيا في جلسته بتاريخ ٢٥/٩/٢٠١٢، قد وافق على إعفاء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بمقدار ٥٠% من رسوم الاشتراك في المؤتمرات والندوات الداخلية والدورات التدريبية وورش العمل التي تعقد بكليات الجامعة.

ولتعرف إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية بين عينتي أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات، فيما يتعلق بهذا المحور القواعد المالية)، فقد تم تحليل استجابات عينتي البحث، وبلغت قيمة كلاً لهذا المحور ٠.٤٤ وهي أقل من القيمة الجدولية ٦.٦٤ عند مستوى ٠.٠١، مما يوضح أنه ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينتين وفقاً لتغير الخبرة.

من خلال عرض هذه النتائج تبين أن هناك ضعفاً في الإلمام المعرفي نحو القضايا الجامعية من جانب أعضاء هيئة التدريس وخاصة فيما يتعلق بالقضايا المتعلقة بالإشراف والمناقشة والفحص والتعيين والجزاءات التأديبية والقواعد المالية ولكن هناك ارتفاع أقل من المتوسط نحو القضايا الأخرى.

ولإجابة على السؤال الثالث الذي يتناول ما مدى وعي أعضاء هيئة التدريس بالقضايا الجامعية الواردة بقانون تنظيم الجامعات من خلال المكون الوجداني للوعي القانوني؟

وتعرف إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين عينتي أعضاء هيئة التدريس أكثر من ١٠ سنوات خبرة وأقل من ١٠ سنوات خبرة وقد أسفر التحليل الإحصائي عن نتائج يبينها

الجدول أرقام (١٠ : ١٥)

أولاً : القضية الأولى :

الإشراف والمناقشة والفحص والتعيين والترقي :



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



وقد أسفر التحليل الإحصائي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس عن نتائج موضحة بالجدول التالي :

جدول (١٠)

يوضح نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي والترتيب وقيمة (ز) لاستجابات أعضاء هيئة التدريس وكذلك دلالة الفروق بين استجابات عينتي أعضاء هيئة التدريس أكثر من ١٠ سنوات خبرة وأقل من ١٠ سنوات حول قضية الإشراف والفحص والتعيين والترقي

م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب	نسبة متوسط الاستجابة للعيينة خبرة أكثر من ١٠ سنوات ن = ١٢٥	نسبة متوسط الاستجابة للعيينة خبرة أقل من ١٠ سنوات ن = ٨٥	قيمة ز
١	يشارك الأستاذ المساعد في فحص رسالة الدكتوراه بقرار من رئيس الجامعة.	٠.٧٨	٢.٣٥	٧	٠.٧٧١	٠.٨٠٠	٠.٢٦٠
٢	يفضل استمرار المشرف المعار في الإشراف على رسالتي الماجستير والدكتوراه وفقاً للقانون	٠.٧٢	٢.١٦	٨	٠.٧٢٣	٠.٧١٤	٠.٠٧٩
٣	بستحسن الحصول على دورة في الإدارة الجامعية لتعيين الأساتذة والقيادات	٠.٩٤	٢.٨١	٢	٠.٩٣٩	٠.٩٣٣	٠.٠٤٧
٤	يلعب تعدد الفاحصين للإنتاج العلمي دوراً في تحقيق الموضوعية	٠.٩٣	٢.٨٠	٣	٠.٩٤١	٠.٩٢٩	٠.١٠٥
٥	يفضل أن يكون أحد أعضاء لجنة المناقشة لرسالة الدكتوراه من خارج الجامعة	٠.٩٦	٢.٨٨	١	٠.٩٧٦	٠.٩٣٧	٠.٣٣٩
٦	يلتزم المدرس المساعد بتلقي تدريباً في أصول التدريس لتعيينه مدرساً	٠.٨٧	٢.٦٠	٦	٠.٨٦٧	٠.٨٧١	٠.٠٣٥

٢٢٥

تصدرها كلية التربية جامعة المنيا

[gamel\\_abdo59@yahoo.com](mailto:gamel_abdo59@yahoo.com)

<http://ms.minia.edu.eg/edu/journal.aspx>



## مجلة البحث في التربية وعلم النفس

### كلية التربية – جامعة المنيا

#### كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب	نسبة متوسط الاستجابة للعيينة خيرة أكثر من ١٠ سنوات ن = ١٢٥	نسبة متوسط الاستجابة للعيينة خيرة أقل من ١٠ سنوات ن = ٨٥	قيمة ز
٧	يشارك جميع المشرفين في تشكيل لجنة المناقشة والحكم على رسالتي الماجستير والدكتوراه (أستاذ وأستاذ مساعد)	٠.٨٩	٢.٦٨	٥	٠.٨٧٢	٠.٩٢٥	٠.٤٧٤
٨	تتحمل لجنة الإشراف المسؤولية العلمية مع الباحث عن رسالته لماجستير أو الدكتوراه	٠.٩١	٢.٧٣	٤	٠.٨٩٣	٠.٩٢٣	٠.٣٥٢
	نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي والترتيب وقيمة (ز) للمحور ككل	٠.٨٨	٢.٦٣	٥	ن.م. أ. للمحور ككل ٠.٨٧٣	ن.م. أ. للمحور ككل ٠.٨٨٠	قيمة (ز) للمحور كله ٠.٦٨

[الحد الأعلى للثقة للعيينة أكثر من ١٠ سنوات ٠.٧٥ والحد الأدنى ٠.٥٩]

[الحد الأعلى للثقة للعيينة أقل من ١٠ سنوات ٠.٧٧ والحد الأدنى ٠.٥٧]

بقراءة البيانات الواردة بالجدول (١٠) اتضح أنها تشير إلى أن نسبة متوسط الاستجابة للمحور ككل جاءت ٠.٨٨ وهي أعلى من الحد الأعلى للثقة (٠.٧٣) وحصل هذا المحور على وزن نسبي ٢.٦٣ وجاء في الترتيب الخامس وكشفت هذه النتائج المرتفعة عن رغبة واهتمام أعضاء هيئة التدريس بمعرفة القوانين واللوائح الجامعية التي تنظم عملهم وتبصيرهم بحقوقهم وواجباتهم وتفاعلهم في محيط العمل الجامعي، كما كشفت أيضاً عن رغبتهم في أن يكون لهم دور فعال وإيجابي ومحوري تجاه هذه القضايا وما يتعلق بمسؤولياتهم المهنية.

وعليه، فقد جاءت أكثر العبارات حصولاً على نسبة متوسط استجابة عالٍ من حيث الرغبة والاهتمام والميول من ناحية أعضاء هيئة التدريس، تلك العبارات أرقام (٥، ٤، ٣). وجاءت نسبة



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



متوسط الاستجابة عليها مرتفعة على الترتيب (٩٦، ٩٤، ٩٣، ٩٢) ويوزن نسبي عال على الترتيب (٢٠٨٨، ٢٠٨١، ٢٠٧٣)

فبالنسبة للعبارة (٥) تتعلق بضرورة أن يكون أحد أعضاء لجنة المناقشة لرسالة الدكتوراه من خارج الجامعة)، وهذا يعكس نص المادة ١٠٤ فقرة ٢ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات، لهذا جاءت ن. م. أ. عليها مرتفعة مما يوضح توفر (الرغبة والميل والاهتمام بتفعيل قانون تنظيم الجامعات فيما يخص هذا الجانب أي أن هناك اهتماماً من جانب أعضاء هيئة التدريس بتفعيل مواد القانون . كما جاءت العبارة (٢) التي تتعلق باستحسان الحصول على دورة في الإدارة الجامعية لتعيين الأساتذة والقيادات، وهذا شأن داخلي لكل جامعة، وغير منصوص عليه بالقانون، ولكن أقرته الجامعة وتمت الموافقة عليه في مجلس جامعة المنيا بتاريخ ٢٨/٦/٢٠١١، تفعيلاً لقرار المجلس الأعلى للجامعات رقم (٤٣٩) بتاريخ ٢٢/٣/٢٠٠٦، والذي ينص على [احتساب الدورات التدريبية التي يجتازها عضو هيئة التدريس والتي يقدمها مشروع التدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات TCTP ضمن البرامج المطلوبة للترقية للوظيفة الأعلى] ونال اهتماماً ورغبة وموافقة ناحية الأعضاء، لأن الحصول على هذه الدورة من شأنه أن يضيف جديداً إلى أعضاء هيئة التدريس وبخاصة من لم يسبق لهم العمل الإداري أو من غير كليات التربية . وجاءت ن. م. أ. (\*) عليها ٠.٩٤ وهي أعلى الحد الأعلى للثقة .

أما العبارة (٤) التي تتعلق بمجال الترقى لأعضاء هيئة التدريس من خلال تعدد الفاحصين للإنتاج العلمي لهم الذي يلعب دوراً مهماً في تحقيق الموضوعية، وجاءت ن. م. أ. عليها ٠.٩٣، بما يوضح موافقة ورضا أعضاء هيئة التدريس عن هذا التعدد الذي يعكس توجهاً إيجابياً لديهم، لأن هذا التعدد يفسح المجال لإخفاء الذاتية والأهواء الشخصية مما يتيح الفرصة لسيادة الموضوعية عند فحص الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس .

أما العبارة (٨) فتتناول جانباً مهماً في الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه وهو تقاسم المسؤولية الفنية والعلمية بين كل من الباحثين والسادة المشرفين، وقد جاءت ن. م. أ. عليها ٠.٩١، وهذا

(\*) ن. م. أ. تعني نسبة متوسط الاستجابة .



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



يعكس نوعاً من الموافقة والاهتمام وتوفر القيم الايجابية نحو ضرورة تقاسم هذه المسؤولية بينها وتفعيلها؛ فالمسؤولية ليست فردية فقط، بقدر ما هي تشاركية، ومن حيث تعدد المشرفين على الرسائل العلمية، فقد جاءت ن.م.أ. على العبارة (٧) التي تؤكد على رغبة واهتمام جميع المشرفين (أستاذ مساعد أو أستاذ) في مشاركتهم في لجنة المناقشة والحكم على رسالتي الماجستير والدكتوراه) وهذا يعكس نص المادة (١٠٤) من اللائحة التنفيذية فقرة أولى، .. وفي حالة تعدد المشرفين يجوز أن يشتركوا في اللجنة (المناقشة) على أن يكون لهم صوت واحد .

أما يخص الدورات التدريبية في أصول التدريس كشرط لتعيين المدرس المساعد في وظيفة مدرس، فقد جاءت ن.م.أ. على العبارة (٦) التي تعكس التزام المدرس المساعد بضرورة تلقي تدريباً في أصول التدريس، وجاءت ن.م.أ. عليها ٠.٨٧ وهذا يعكس الاهتمام نحو تطبيق المادة ٥٩ من القانون التي تقضي بضرورة تلقي المدرسين المساعدين والمعيدين تدريباً على أصول التدريس العامة والخاصة في شكل مقررات أو ندوات علمية وفقاً لظروف كل كلية وطبقاً للقواعد التي تضعها الجامعة وتكون حضور التدريب بصفة مرضية شرطاً لتعيين في وظيفة مدرس .

ويلاحظ أن المشرع قصر الدورات التدريبية لمن يعينون من داخل الكلية، بالإضافة إلى الفحص والاستماع. وبالنسبة لتشكيل لجان فحص الدكتوراه بمشاركة الأستاذ المساعد في فحص رسالة الدكتوراه بقرار من رئيس الجامعة، فقد جاءت ن.م.أ. عليها ٠.٧٨ وهي أعلى من الحد الأعلى للثقة وهذا يعكس توافقاً واهتماماً وضرورة المشاركة الأساتذة المساعدين وفقاً لنص المادة ٥٥ من اللائحة التنفيذية .

وقد أجاز المشرع هنا مشاركة المشرف على الرسالة في لجنة الفحص والاستماع وفقاً لنص المادتين ٢٩٤، ٢٩٥ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٢٠٢١ لسنة ٢٠١٦ الفقرة الأخيرة... وللمشرف على الرسالة أن يجمع بين هذه المكافأة (الفحص) ومكافأة الإشراف على الرسالة)، فطالما أنه يمكن أن يجمع بينهما، فهذا دليل على إمكانية المشاركة في لجنة الفحص .

وجاءت العبارة (٢) التي تتعلق باستمرار المشرف المعار على رسالة الماجستير والدكتوراه ... في الترتيب الأخير بنسبة متوسطة استجابة ٠.٧٢ وهي أقل الحد الأعلى للثقة ٠.٧٣، وهذا يوضح عدم الرغبة في بقاء المشرف المعار، ولكن هذا يتناقض مع نص المادة (١٠٠) من اللائحة التنفيذية لقانون ٤٩ لسنة ١٩٧٥



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



وفي ضوء ذلك يعين المجلس من يحل محله أو من ينضم إليه في الإشراف .  
ووفقاً لمضمون هذه المادة، أرى أنه يفضل أن يبقى وينضم إليه آخر وخصوصاً وأننا في عصر  
التقدم المعرفي إذ يمكن تحقيق التواصل بين الباحث والمشرّف من خلال وسائل التكنولوجيا الحديثة،  
بالإضافة إلى أنه وضع اللبنة الأولى للعمل الأكاديمي .  
ولتعرف إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة البحث من أعضاء هيئة  
التدريس من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات، فقد تم حساب قيمة (ز) حيث يلفت للمحور  
ككل ٠.٠٦٨، وهذه القيمة أقل من القيمة الحرجة للدلالة التي تساوي ١.٩٦، وهي قيمة غير دالة عند  
مستوى ٠.٠٥ مما يؤكد اتفاق عينتي البحث حول رغبتهم واهتماماتهم الايجابية حول ضرورة الحصول  
على دورة في الإدارة الجامعية لتعبين القيادات، واجتياز المدرسين المساعدين تدريباً في أصول التدريس  
لتعيينهم في وظيفة مدرس وأن تعدد الفاحصين للإنتاج العلمي يحقق الموضوعية، كما اتفقوا على تحمل  
لجنة الإشراف المسؤولية العلمية مع الباحث وضرورة مشاركة جميع المشرفين (أساتذة أساتذة مساعدين)  
ضمن تشكيل لجنة المناقشة والحكم، كما أنه من الضروري أن يكون أحد أعضاء لجنة المناقشة للدكتوراه  
من خارج الجامعة وللماجستير من خارج الكلية، وأن مشاركة الأستاذ المساعد لا بد أن يتم بقرار من رئيس  
الجامعة، عند تشكيل لجنة الفحص وجاءت نسبة متوسط الاستجابة للمحور ككل لدى كلتا العينة أعلى من  
الحد الأعلى للثقة ٠.٧٥ ، ٠.٧٧ كما هو مبين في الجدول (١٠) .



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



القضية الثانية : تتعلق بالمجالس الجامعية واللجان المنبثقة

هذا وقد أسفر تحليل الإحصائي لاستجابات عينة البحث عن نتائج أمكن وضعها في الجدول التالي :

جدول (١١)

يوضح نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي والترتيب وقيمة (ز) لاستجابات أعضاء هيئة التدريس ودلالة الفروق بين استجابات العينتين من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات حول محور [المجالس الجامعية واللجان المنبثقة]

م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب ب	نسبة متوسط الاستجابة للعينة لخبرة أكثر من ١٠ سنوات ن = ١٢٥	نسبة متوسط الاستجابة للعينة لخبرة أقل من ١٠ سنوات ن = ٨٥	قيمة (ز)
٩	يترسخ مبدأ الديمقراطية عند توزيع المقررات الدراسية داخل القسم	٠.٩٣	٢.٧٨	٣	٠.٩٤٤	٠.٨٩٨	٠.٤٠٣
١٠	اهتم بمتابعة ما يحدث داخل الكلية من أمور عامة	٠.٩٢	٢.٧٦	٤	٠.٩٣١	٠.٩٠٦	٠.٢١٨
١١	تتيح اللجان المنبثقة الفرصة لمناقشة مختلف القضايا التعليمية بالكلية	٠.٨٤	٢.٥٢	٥	٠.٨٥٦	٠.٨١٦	٠.٣٥٤
١٢	أبدى رغبتى في الإشراف على الرسائل العلمية حتى ولو لم يصبني الدور	٠.٧٧	٢.٣٠	٦	٠.٧٤٧	٠.٨٠٠	٠.٤٧٥
١٣	أقدر اختلاف وجهات النظر حول القضايا المطروحة بمجلس القسم	٠.٩٤	٢.٨٣	٢	٠.٩٥٢	٠.٩٣٣	٠.١٦٤
١٤	أتمسك بالتعبير الحر عن رأيي أثناء اجتماع مجلس القسم	٠.٩٥	٢.٨٦	١	٠.٩٥٧	٠.٩٤٩	٠.٠٧٣
	نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي والترتيب وقيمة (ز) للمحور ككل	٠.٨٩	٢.٦٨	٣	٠.٨٩٨	٠.٨٨٤	٠.٧٦٥

بقراءة البيانات الواردة في الجدول (١١) اتضح أنها تشير إلى أن نسبة متوسط الاستجابة للمحور



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



ككل ٠.٨٩ وهي أعلى من الحد الأعلى للثقة ٠.٧٣، ويوزن نسبي ٢.٦٨، بمعنى أن هذه النتائج كشفت عن اهتمام ورغبة واستعداد أعضاء هيئة التدريس بأن يكون لهم دور واضح وبناء وإيجابي ومحوري أيضاً عند مناقشة القضايا المختلفة سواء كانت (تعليمية) تخص الامتحانات وشؤون الطلاب أم (بحثية) تخص الخطط البحثية وتمويلها أو (مجتمعية) تخص القضايا المتعلقة بمحو الأمية والشراكة بين الجامعة / الكلية والمجتمع وغير ذلك من القضايا التي تعرض في اللجان والمجالس الجامعية بما يجب أن يسودها من ترسيخ لمبدأ الديمقراطية والتعددية وحرية الرأي ومتابعة ما يحدث داخل الجامعة / الكلية، وعليه، فقد احتلت العبارات أرقام (١٤، ١٣، ٩، ١٠) نسب متوسطة استجابة عالية جاءت على الترتيب ٠.٩٥، ٠.٩٤، ٠.٩٣، ٠.٩٢ وهي جميعها أعلى من الحد الأعلى للثقة ٠.٧٣ مما يوضح اهتمام أعضاء هيئة التدريس ورغبتهم في تفعيل دورهم في المجالس الجامعية، فهم متمسكون بالتعبير عن آرائهم بحرية تامة، ويضعون اختلاف وجهات نظرهم محل تقدير حول القضايا المطروحة بمجلس القسم لما نصت على ذلك المادة (٤٢) رقم ١ من اللائحة التنفيذية التي توضح اقتراح توزيع المحاضرات والدروس والأعمال الجامعية الأخرى على أعضاء هيئة التدريس القائمين بالتدريس بالقسم تمهيداً لعرضها على مجلس القسم، ولكن جاءت في الترتيب الأخير العبارتان (رقما ١١، ١٢) بنسبة متوسطة استجابة بين ٠.٨٤، ٠.٧٧ إذ تتعلق العبارة الأولى (١١) بمناقشة القضايا التعليمية داخل اللجان المنبثقة من مجلس الكلية وفقاً لما نصت عليه المواد أرقام (٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٢) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات والتي تنص في جوهرها على أن جميع اللجان المنبثقة تتناول القضايا التعليمية كمناقشة نتائج الامتحانات وتقديم التوصيات بشأنها إلى مجلس الكلية وتيسير طبع ونشر الكتب والمذكرات الجامعية، وكذلك متابعه برامج الدراسات العليا وتنسيق البحث العلمي بين الأقسام المختلفة بالكلية، وتنشيط البحث المشترك للتعاون في حل المشكلات العلمية، ووضع سياسة لإيفاد أعضاء هيئة التدريس إلى مهمات علمية لمتابعة التقدم العلمي في مجال تخصصهم، وتنفيذ برامج تدريب أفراد المجتمع على استخدام الأساليب الفنية والعلمية الحديثة، وتعليمهم ورفع كفاءاتهم الإنتاجية في شتى المجالات.

وجاءت نسبة متوسطة الاستجابة للعبارة (١٢) التي تتعلق بإبداء الرغبة في الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه (الرسائل العلمية)، حتى ولو لم يصب الدور عضو هيئة التدريس، ٠.٧٧ ويوزن



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



نسبي ٢٠٣٠، مما يوضح تدعيم المبادئ الديمقراطية أثناء مناقشة مثل هذه القضايا داخل مجالس الأقسام، ولكن هناك بعض القضايا الجوهرية لم يتم التعرض لها مثل نقص الميزانية المخصصة للمكتبات والعلاقة بين الجامعة والمؤسسات التعليمية الأخرى.

ولتعرف إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات، فقد تم حساب قيمة (ز)، حيث بلغت ككل ٠.٧٦٥، وهذه القيمة أقل من القيمة الحرجة للدلالة التي تساوي ١.٩٦، وهي قيمة غير دالة عند مستوى ٠.٠٥، مما يؤكد اتفاق عينتي البحث حول ترسيخ مبدأ الديمقراطية عند مناقشة الموضوعات سواء داخل المجالس الجامعية أم اللجان المنبثقة سواء ما يتعلق بالقضايا التعليمية بالقسم أو الكلية، وكذلك اتفاق العينتين حول احترام وجهات النظر المتباينة حول تلك القضايا مع ضرورة التمسك بالتعبير الحر عن الرأي أثناء تلك الاجتماعات، وعليه فقد جاءت نسبة متوسط الاستجابة للعينتين ٠.٨٩، ٠.٨٨، وهي

أعلى من الحد الأعلى للثقة ٠.٧٥، ٠.٧٧، وذلك كما في الجدول (١١)

القضية الثالثة: التي تتعلق بالأجازات بأنواعها المختلفة سواء إغارة، ندب، مرافق، مهمة علمية، تفرغ علمي، أجازة خاصة.

هذا وقد أسفر التحليل الإحصائي لاستجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس عن نتائج

يمكن وضعها في الجدول التالي:



## مجلة البحث في التربية وعلم النفس

### كلية التربية – جامعة المنيا

#### كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



#### جدول (١٢)

يوضح نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي والترتيب وقيمة " ز " لاستجابات عينة أعضاء هيئة التدريس وكذلك الفروق بين استجابات العينتين من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات حول قضية الإجازات بأنواعها المختلفة

م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب	نسبة متوسط الاستجابة للعيينة خبرة أكثر من ١٠ سنوات ن = ١٢٥	نسبة متوسط الاستجابة للعيينة خبرة أقل من ١٠ سنوات ن = ٨٥	قيمة (ز)
١٥	أهتم بضرورة تسلمي عملي عقب انتهاء الإجازة إعاره وغيرها	٠.٩٧	٢.٩١	١	٠.٨٩٨	٠.٩٧٣	٠.٠١٧
١٦	أحرص على حصولي على مهمة علمية لتنميتي مهنيًا	٠.٩٢	٢.٧٥	٤	٠.٩٧١	٠.٩١٤	٠.٠٣٢
١٧	أقبل على أداء عملي على أكمل وجه بعد بلوغ سن المعاش	٠.٩٥	٢.٨٤	٢	٠.٩١٧	٠.٩٢٩	٠.٢٦٨
١٨	أوافق على ضرورة تفعيل الإجراءات القانونية على كل من لم يتسلم عمله عقب انتهاء الإجازة	٠.٩١	٢.٧٤	٥	٠.٩٦	٠.٩١٠	٠.٦٦
١٩	يستحسن ضرورة حصول الأستاذ على أجازة تفرغ علمي خارج الجامعة أوداؤها	٠.٨٥	٢.٥٦	٦	٠.٩١٧	٠.٨٠٠	٠.٧٩٣
٢٠	يشعر عضو هيئة التدريس بقيمته العلمية والأدبية لاحتفاظه بحقوقه إلى سن المعاش	٠.٩٥	٢.٨٤	٢	٠.٨٩١	٠.٩٤٥	٠.٠٣٧
	نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي والترتيب وقيمة (ز) للمحور ككل	٠.٩٣	٢.٧٨	٢	٠.٩٣٤	٠.٩١٢	٠.١٩٧

بقراءة البيانات الواردة في الجدول (١٢) اتضح أنها تشير إلى أن نسبة متوسط الاستجابة على

المحور ككل جاءت ٠.٩٣ وهي أعلى من الحد الأعلى للثقة ٠.٧٣، وبوزن نسبي ٢.٧٨ وجاءت في الترتيب



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



الثاني مما يوضح أن هناك اهتماماً ايجابياً ورغبة قوية ناحية أعضاء هيئة التدريس على القيام بالمهام المنوط القيام بها وعليه فقد جاءت أعلى العبارات حصولاً على نسبة متوسط استجابات مرتفعة تلك العبارات المتعلقة بالحرص على تسلم العمل عقب نهاية الإجازات وهي العبارة رقم (١٥) حيث جاءت ن. م. أ. عليها ٠.٩٧، وهي أعلى من الحد الأعلى للثقة ٠.٧٣، ووزنها النسبي ٢.٩١.

كما جاءت العبارتان (١٧، ٢٠) في الترتيب الثاني والثالث بنسبة متوسط استجابة ٠.٩٥ لكلتيهما، ووزن نسبي ٢.٨٤، وهما يعكسان إقبال عضو هيئة التدريس على أدائه عمله على أكمل وجه بعد بلوغ سن المعاش لأن ذلك يجعله يشعر بقيمته العلمية والأدبية لاحتفاظه بحقوقه التي كفلها له قانون تنظيم الجامعات المصرية إلى سن المعاش وأهمها النصاب التدريسي كما نصت المادة (٢٨٠) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات ونصها (يعامل الأستاذ المتفرغ معاملة الأستاذ القائم بالعمل من حيث النصاب التدريسي ومكافآت الساعات الزائدة على النصاب وغيرها من المكافآت، وقد حددت المادة (٢٧٩) من اللائحة التنفيذية هذا النصاب التدريسي لأعضاء هيئة التدريس على النحو التالي (فقرة ثانية) ويمنحون (أعضاء هيئة التدريس) مكافأة مالية بالفئة المشار إليها عند قيامهم بإلقاء دروس أو محاضرات أو تمارين عملية في جامعاتهم إذا زاد عدد ساعات التدريس أو المحاضرات والتمارين العملية التي يقومون بها أسبوعياً على (٨) ثمان ساعات للأستاذ، (١٠) ساعات للأستاذ المساعد (١٢) ساعة للمدرس.

وبالإضافة إلى قيامهم بالتدريس لهم جميع ما يتعلق من حقوق أكاديمية سواء إشراف علمي / فحص / مهمة علمية / تفرغ علمي / مناقشات ما عدا تقلد المناصب الإدارية.

وجاءت نسبة متوسط الاستجابة للعبارة (١٦) التي تتعلق بحرص عضو هيئة التدريس على الحصول على مهمة علمية بغرض التنمية المهنية والإطلاع على أحدث ما وصل إليه العلم والتقدم التكنولوجي كما نص القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ على ذلك في المادة (٨٧).

وجاءت نسبة متوسط الاستجابة على العبارة (١٨) ٠.٩١ التي تتعلق بموافقة أعضاء هيئة التدريس على ضرورة تفعيل الإجراءات القانونية على كل من لم يتسلم عمله عقب انتهاء الإجازة، وذلك وفقاً لنص المادة (١١٧) من القانون، بأنه يعتبر عضو هيئة التدريس مستقبلاً إذا انقطع عن عمله أكثر من شهر، ولو كان ذلك عقب انتهاء ما رخص له فيه من إجازة أو مهمة علمية.



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



وبالنسبة لإجازة التفرغ العلمي لأعضاء هيئة التدريس، فقد جاءت نسبة متوسط الاستجابة على العبارة رقم (١٩) ٠.٨٥ مما يوضح رغبة الأساتذة في الحصول على إجازة تفرغ علمي سواء داخل الجامعة أم خارجها بفرض تنمية ذاتهم مهنيًا وعلميًا وهذا وفق نص المادة ٨٨ من القانون.. يجوز الترخيص للأساتذة في إجازة تفرغ علمي داخل الجامعة أو خارجها لمدة سنة بمرتب بعد مضي ست سنوات على الأستاذية متى وجد من يقوم مقامهم ...

فيلاحظ أن المشرع هنا ربط الحصول على إجازة التفرغ العلمي بمضي ست سنوات على الأستاذية، وأيضاً وجود البديل الذي يقوم بعمله لحين عودته، وهذا التفرغ العلمي بغرض تحقيق التنمية المهنية ومواكبة التقدم العلمي والتطور الحادث في المجتمع ومتابعة أحدث ما توصل إليه العلم وهذا يؤدي إلى التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس الذي بدوره يؤدي إلى تحقيق جودة العملية التعليمية.

لوحظ على هذا المحور توفر الجانب الوجداني كأحد جوانب الوعي القانوني ممثلاً في رغبة واهتمام أعضاء هيئة التدريس بالحصول على المهمات العلمية وإجازة التفرغ العلمي وتسلم العمل عقب انتهاء الإجازات، أيا كان نوعها، وحرصهم على تمتعهم بحقوقهم تمتعاً فعلياً في أرض الواقع مثل النصاب التدريسي والإشراف والمناقشات والفحص العلمي وغيرها .

ولتعرف إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات، فقد تم حساب قيمة "ز" حيث بلغت للمحور ككل ٠.١٩٧ وهذه القيمة أقل من القيمة الحرجة للدلالة التي تساوي ١.٩٦، وهي قيمة غير دالة عند مستوى ٠.٠٥، مما يؤكد اتفاق عينتي البحث حول استجابات هذا المحور من حيث توفر الرغبة والاهتمام والقيم الايجابية التي تتعلق بحرص واهتمام أعضاء هيئة التدريس على حصولهم على مهمات علمية لتنميتهم مهنياً سواء من خلال الحصول على إجازات التفرغ العلمي أو المهمات العلمية، وحتى يشعر عضو هيئة التدريس بقيمته العلمية والأدبية فإنه يحتفظ بحقوقه إلى سن المعاش سواء كونه عضواً في المجالس الجامعية أو ممارسة حقوقه الأكاديمية الإشرافية أو النصاب التدريسي، كما أبدى الأعضاء رغبة واهتماماً بضرورة تسلم العمل عقب انتهاء الإجازات بأنواعها المختلفة مع ضرورة تفعيل الإجراءات القانونية على كل من لم يتسلم عمله عقب انتهاء الإجازة وقد تضمن الجدول (١٢) هذه النتائج التي



## مجلة البحث في التربية وعلم النفس

### كلية التربية – جامعة المنيا

#### كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



تعكس عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العينتين من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات كما جاءت نسبة متوسط الاستجابة للعينتين (٠.٩٣، ١.٠٩١) وهما أعلى من الحد الأعلى للثقة للعيينة ٠.٧٧، ٠.٧٥

القضية الرابعة: تتعلق بالتدريس والامتحانات وقد أسفر التحليل الإحصائي لاستجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس عن نتائج أمكن

وضعها في الجدول التالي :

جدول (١٣)

يوضح نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي وقيمة " ز " لاستجابات أعضاء هيئة التدريس، وكذلك دلالة الفروق بين استجابات العينتين من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات حول قضية التدريس والامتحانات

م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب	نسبة متوسط الاستجابة للعيينة خبرة أكثر من ١٠ سنوات ن = ١٢٥	نسبة متوسط الاستجابة للعيينة خبرة أقل من ١٠ سنوات ن = ٨٥	قيمة ز
٢١	يتقبل مجلس الكلية العذر القهري من الطلاب فيما يتعلق بعدم دخول الامتحان	٠.٩٥	٢.٨٦	٢	٠.٩٦٨	٠.٩٣٣	٠.٣٠٤
٢٢	يشارك أحد الأساتذة القائمين بتدريس المقرر في وضع الامتحانات التحريرية في التخصص	٠.٩٠	٢.٧١	٥	٠.٩٠٩	٠.٨٩٨	٠.٠٩٩
٢٣	يتيح مجلس القسم لأعضائه اقتراح وضع القواعد المنظمة لأعمال الامتحانات	٠.٩٠	٢.٧١	م٥	٠.٩٠٧	٠.٨٨٦	٠.١٧٩
٢٤	يرسخ مجلس الكلية مبدأ فحص الأعدار المقدمة من الطلاب تحرياً للدقة	٠.٩٣	٢.٨٠	٣	٠.٩٣٦	٠.٩٢٥	٠.٩٢
٢٥	يستحسن تقييم امتحاناتي من الزملاء الآخرين بذات القسم.	٠.٧٨	٢.٣٣	٧	٠.٧٦٨	٠.٧٨٨	٠.١٧٩

٢٣٦

تصدرها كلية التربية جامعة المنيا

[gamel\\_abdo59@yahoo.com](mailto:gamel_abdo59@yahoo.com)

<http://ms.minia.edu.eg/edu/journal.aspx>



## مجلة البحث في التربية وعلم النفس

### كلية التربية – جامعة المنيا

#### كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب	نسبة متوسط الاستجابة للعيونة خبرة أقل من ١٠ سنوات ن = ٨٥	نسبة متوسط الاستجابة للعيونة خبرة أكثر من ١٠ سنوات ن = ١٢٥	قيمة ز
٢٦	يحترم أستاذ الجامعة آراء الطلاب حول استراتيجيات التعليم المتبعة في المحاضرة	٠.٩٢	٢.٧٧	٤	٠.٩٤٧	٠.٨٨٦	٠.٥٢٨
٢٧	يميل أستاذ الجامعة إلى إتاحة فرص التفاعل مع الطلاب أثناء الموقف التعليمي.	٠.٩٦	٢.٨٩	١	٠.٩٦٨	٠.٩٥٣	٠.١٣٢
٢٨	يتمسك الطالب بمرتبته الشرف في حال عدم حصوله على تقدير أقل من جيد جداً	٠.٧١	٢.١٣	٨	٠.٧١٢	٠.٧١٢	٠.٠٥٤
	نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي والترتيب وقيمة (ز) للمحور ككل	٠.٨٨	٢.٦٥	٤	٠.٨٨٩	٠.٨٧٢	٠.١٥٢

بقراءة البيانات الواردة بالجدول (١٣) أتضح أنها تشير إلى أن نسبة متوسط الاستجابة للمحور ككل بلغت ٠.٨٨ وهي أعلى من الحد الأعلى للثقة ٠.٧٣، وجاء الوزن النسبي ٢.٦٥، وجاء ترتيب المحور (الرابع).  
جاءت نسبة متوسط الاستجابة على جميع عبارات هذا المحور أعلى من الحد الأعلى للثقة ٠.٧٣ ما عدا العبارة رقم (٢٨) جاءت نسبة متوسط الاستجابة عليها ٠.٧١ وهي أقل من الحد الأعلى للثقة ٠.٧٣ ووزنها النسبي ٢.١٣ في الترتيب الأخير،  
وكشفت نتائج هذا المحور عن اهتمام ورغبة أعضاء هيئة التدريس بهذا الجانب المتعلق بالقيم والاتجاهات والاهتمامات التي تعكس الجانب الوجداني كأحد جوانب الوعي القانوني، وعليه فجاءت أكثر العبارات حصولاً على نسبة متوسط استجابة مرتفع في هذا الجانب على النحو التالي:  
جاءت العبارة (٢٧) في الترتيب الأول، حيث بلغت نسبة متوسط الاستجابة عليه ٠.٩٦ وهي تعكس ميل أستاذ الجامعة إلى إتاحة فرص التفاعل مع الطلاب أثناء الموقف التعليمي مما يعكس أحد جوانب التدريس الفعال، للتخلص من التقليدية في التدريس وإيجاد نوع من التفاعل الإيجابي بين طرفي



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



العملية التعليمية .

كما جاءت العبارة (٢١) في الترتيب الثاني حيث بلغت نسبة متوسط الاستجابة عليها ٠.٩٥ ، وهي تتعلق بتقبل مجلس الكلية العذر القهري المقدم من الطلاب فيما يتعلق بعدم دخول الامتحان ، مما يعكس اهتمام أعضاء هيئة التدريس ومجلس الكلية على وجه الخصوص بمثل هذه الأعذار المقدمة من الطلاب تنفيذاً لنص المادة (٨٠) فقرة أخيرة ... (وإذا تخلف الطالب عن دخول الامتحان بعذر قهري يقبله مجلس الكلية فلا يحسب غيابه رسوباً).

وعليه فيحصل الطالب على درجة النجاح كاملة في هذا الشأن وأكدت ذلك العبارة رقم (٢٤) المتعلقة باهتمام مجلس الكلية بترسيخ مبدأ فحص الأعذار المقدمة من الطلاب تحريماً للدقة حيث جاءت نسبة متوسط الاستجابة عليها ٠.٩٣ وبوزن نسبي ٢.٨٠ ، وهذا يعكس رغبة أعضاء هيئة التدريس واهتماماتهم بتحقيق العدالة والدقة ، مما يوضح مدى المسؤولية العلمية الملقاة على مجلس الكلية بضرورة ترسيخ هذا المبدأ .

وجاءت العبارتان (٢٢ ، ٢٣) تؤكدان بعضهما الأخرى حيث بلغت نسبة متوسط الاستجابة على العبارة (٢٢) التي تتعلق بمشاركة أحد الأساتذة القائمين بتدريس المقرر في وضع الامتحانات التحريرية في التخصص ، (٠.٩٠) وبوزن نسبي ٢.٧١ ، واتفقت كذلك على العبارة (٢٣) التي تتعلق بإتاحة مجلس الكلية لأعضائه وضع القواعد المنظمة لأعمال الامتحانات بنسبة متوسط استجابة ٠.٩٠ ، وهذا يعكس الرغبة والاهتمام والتوجهات الإيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس بتفعيل قرارات مجلس الكلية وخصوصاً أنها في هذا الشأن تتوافق مع المادة رقم (٧١) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات .

ولعل مشاركة أحد الأساتذة القائمين بتدريس المقرر في وضع الامتحانات يعد من أهم القواعد التي تنظم الامتحانات حيث تؤكد على ضرورة تدريس جميع الموضوعات المقررة مما يتحقق من خلاله تكافؤ الفرص بين الطلاب .

كما جاءت العبارة (٢٥) التي تتعلق برغبة أعضاء هيئة التدريس بضرورة تقييم الامتحانات الخاصة بهم من جانب أساتذة آخرين في ذات التخصص ، وحصلت على نسبة متوسط استجابة (٠.٧٨) وهي أعلى من الحد الأعلى للثقة (٠.٧٣) ، وهذا يعكس رغبته واهتمام أعضاء هيئة التدريس بتفعيل هذا



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



الإجراء داخل الأقسام مما يؤدي إلى تحقيق جودة الامتحانات وبخاصة إذا كانت من النوع الموضوعي الذي يحتاج دقة علمية ولغوية ومهارة فائقة في صياغة الأسئلة .

ولكن جاءت نسبة متوسط الاستجابة على العبارة ( ٢٨ ) التي تتعلق بتمسك الطالب بمرتبة الشرف في حال عدم حصوله على تقدير أقل من جيد ، ٠.٧١ وهي أقل من الحد الأعلى للثقة ، وبوزن نسبي ٢.١٣ ، وهذه العبارة جاءت في الترتيب الأخير مما يدل على أن الكلية لم تقم بتوعية الطلاب بحقوقهم القانونية الأكاديمية بهذا الشأن وبالتالي لم يقم الأعضاء بمثل هذه التوعية ، نظراً لانخفاض إلمامهم المعرفي بهذا الجانب .

من خلال عرض نتائج هذا المحور تبين أن هناك رغبة واهتماماً لدى أعضاء هيئة التدريس بالقيام بمسؤولياتهم الفنية سواء المتعلقة بالامتحانات أو شؤون الطلاب ، كما تبين ارتفاع نسب متوسط الاستجابة في هذا المحور مما ينم عن ارتفاع في درجة الوعي القانوني وإن كان هذا يمكن إرجاعه إلى أن كل ما تشير إليه هذه العبارات من قيم واتجاهات ايجابية تعد ممارسات يومية في الحياة الجامعية سواء داخل المحاضرات أو أثناء الامتحانات .

ولتعرف إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات ، فقد تم حساب قيمة "ز" حيث بلغت للمحور ككل ٠.١٥٢ وهذه القيمة أقل من القيمة الحرجة التي تساوي ١.٩٦ وهي قيمة غير دالة عند مستوى ٠.٠٥ مما يؤكد اتفاق عينتي البحث حول استجابات هذا المحور من حيث توفر القيم الايجابية والرغبة والاهتمام نحو ضرورة تقييم امتحانات الزملاء داخل القسم وفحص الأعدار المقدمة من الطلاب إذا كانت قهرياً حتى لا تضيع الفرصة على الطلاب عند دخول الامتحانات في العام المقبل واحتفاظهم بحقوقهم الأكاديمي ، وضرورة مشاركة أحد الأساتذة أعضاء هيئة التدريس القائمين بتدريس المقرر مما يعكس تكافؤ الفرص وتحقيق العدالة والمساواة ، وكذلك احترام أعضاء هيئة التدريس آراء الطلاب حول استراتيجيات التعليم المتبعة في المحاضرة ،

كما جاءت نسبة متوسط الاستجابة للعينتين حول هذه القضية ٠.٨٨ ، ٠.٨٧ ، وهي أعلى من الحد الأعلى للثقة ٠.٧٥ ، ٠.٧٧ كما تضمن ذلك الجدول (١٣)



## مجلة البحث في التربية وعلم النفس

### كلية التربية – جامعة المنيا

#### كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



القضية الخامسة : تتعلق بالجزاءات التأديبية

وقد أسفر التحليل الإحصائي لاستجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس عن نتائج أمكن

وضعها في الجدول (١٤)

جدول (١٤)

يوضح نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي وقيمة " ز " لاستجابات أعضاء هيئة التدريس، وكذلك دلالة الفروق بين استجابات العينتين من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات حول قضية الجزاءات التأديبية

م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب	نسبة متوسط الاستجابة للعينة للعينة خبرة أكثر من ١٠ سنوات ن = ١٢٥	نسبة متوسط الاستجابة للعينة للعينة خبرة أقل من ١٠ سنوات ن = ٨٥	قيمة ز
٢٩	يستحسن أن تكون مساءلة أستاذ الجامعة أمام مجلس تأديب أحد أعضائه أستاذ بكلية الحقوق	٠.٩١	٢.٧٤	٥	٠.٩١٧	٠.٩١٠	٠.٠٦٦
٣٠	يلتزم أستاذ الجامعة باحترامه القوانين الجامعية حتى لا يتعرض لأية جزاءات	٠.٩٧	٢.٩٢	١	٠.٩٧٩	٠.٩٦٥	٠.١٢٢
٣١	يتمسك أستاذ الجامعة ( في حالة وقفه عن العمل) بالحصول على مرتبة ما لم يرفع الأمر إلى مجلس التأديب	٠.٩٠	٢.٧٠	٦	٠.٩١٧	٠.٨٧١	٠.٤١٠
٣٢	يجترم أستاذ الجامعة الإجراءات القانونية في حال وقفه عن العمل إذا اقتضى التحقيق ذلك	٠.٩٣	٢.٨٠	٤	٠.٩٣٦	٠.٩٢٩	٠.٠٥٨
٣٣	تشكل تنمية ثقافة العلم بالقانون لأستاذ الجامعة عملاً إيجابياً فيما يخص القضايا التعليمية.	٠.٩٦	٢.٨٩	٢	٠.٩٧١	٠.٩٤٩	٠.١٩٠
٣٤	يوافق / يتقبل أستاذ الجامعة عقوبات التنبيه واللوم إذا أخل بواجباته الوظيفية الجامعية.	٠.٩٤	٢.٨٢	٣	٠.٩٣٦	٠.٩٤٩	٠.١١٥



## مجلة البحث في التربية وعلم النفس

### كلية التربية – جامعة المنيا

#### كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب	نسبة متوسط الاستجابة للعيونة خبرة أقل من ١٠ سنوات ن = ٨٥	نسبة متوسط الاستجابة للعيونة خبرة أكثر من ١٠ سنوات ن = ١٢٥	قيمة ز
	نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي والترتيب	٠.٩٤	٢.٨١	١	ن.م.أ. للمحور ككل ٠.٩٢٨	ن.م.أ. للمحور ككل ٠.٩٤٣	قيمة (ز) ٠.١٢٢

بقراءة البيانات الواردة بالجدول (١٤) اتضح أنها تشير إلى أن نسبة متوسط الاستجابة على المحور ككل ٠.٩٤ ، وهي أعلى من الحد الأعلى للثقة ٠.٧٣ وجاء الوزن النسبي لهذا المحور ٢.٨١ وجاء في الترتيب الأول.

وعليه ، فقد جاءت أعلى العبارات حصولاً على نسبة متوسط استجابة عال ، العبارات أرقام (٣٠) ، (٣٤ ، ٣٣) ، على الترتيب ٠.٩٧ ، ٠.٩٦ ، ٠.٩٤ ، حيث تتعلق العبارة (٣٠) باحترام القوانين الجامعية حتى لا يتعرض عضو هيئة التدريس لأية جزاءات ، وهذا نابع من تنمية ثقافة احترام القانون التي يجب أن تقوم بها المؤسسات الجامعية لكي تغرسها وتنميتها لدى أعضاء هيئة التدريس ، وإن كانت نسبة متوسط الاستجابة المرتفعة لهذه العبارة (٠.٩٧) تعكس الرغبة والاهتمام والتوجهات الايجابية لدى أعضاء هيئة التدريس بضرورة احترام القوانين الجامعية التي تنظم عملهم داخل المؤسسات الجامعية مما يعكس وعياً قانونياً مرتفعاً في هذا الجانب الوجداني ، وعليه فقد جاء الوزن النسبي لها ٢.٩٢ وهي في الترتيب الأول .

أما العبارة التالية وهي رقم (٣٣) التي تتعلق بمجال آخر بجانب ثقافة احترام القانون ، وهو تنمية ثقافة العلم بالقانون لدى أعضاء هيئة التدريس كونها تعد جانباً إيجابياً نحو القضايا التعليمية التي يتضمنها قانون تنظيم الجامعات ، وقد جاءت نسبة متوسط الاستجابة على هذه العبارة (٠.٩٦) وجاء الوزن النسبي لها ٢.٨٩ مما يعكس نوعاً من الاهتمام بتنمية ثقافة العلم بالقانون أي الرغبة في معرفة النظريات والرؤى وأفكار القانونية التي تساعد أعضاء هيئة التدريس في كيفية مواجهة المشكلات التي يتعرضون لها في الحياة الجامعية .

ويلاحظ أن هاتين العبارتين (٣٣ ، ٣٠) يرتبطان بعضهما البعض الآخر ، فثقافة العلم بالقانون تؤدي إلى ثقافة احترام القانون أي إلى ترجمة الجوانب النظرية إلى ممارسات سلوكية في الواقع



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



الجامعي، وهذا يعكس وعياً قانونياً مرتفعاً في أحد جوانبه وهو الجانب الوجداني .  
وجاءت نسبة متوسط الاستجابة على العبارة (٣٤) التي تتعلق بموافقة تقبل أستاذ الجامعة  
عقوبتي التنبيه أو اللوم في حال الإخلال بواجباته الوظيفية الجامعية، ٠.٩٤، وجاء الوزن النسبي لهذه  
العبارة (٤) ٢.٨٢، وهذا يعكس نوعاً من التوجه الايجابي نحو تطبيق نص المادة ١١٠ من القانون التي  
تنص على أنه من الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس (١، ٢) وهما :  
١. التنبيه  
٢. اللوم .

وهاتان العقوبتان قد لوحظ أن المشرع أفرد في المادة (١١٢) من القانون حكماً خاصاً بتعلق  
بسلطة رئيس الجامعة، وهو أنه يجوز لرئيس الجامعة توقيع عقوبتي التنبيه أو اللوم يعد سماع أقوال  
العضو وتحقيق دفاعه، وذلك دون أن يجيله إلى التحقيق، ويرى أحمد عبد الاله المراعي (٧: ١٤١) أن  
خطورة هذا النص أن رئيس الجامعة يجمع في هذه الحالة بين سلطتي التحقيق والمحكمة، ... وهو عيب  
خطير بالنص يستوجب مراجعته .

وجاءت نسبة متوسط الاستجابة على العبارة (٣٢) التي تتعلق باحترام أستاذ الجامعة  
الإجراءات القانونية في حال وقفه عن العمل إذا اقتضى التحقيق ذلك، ٠.٩٣ وجاء الوزن النسبي ٢.٨٠،  
وهذا جزء من تطبيق عملي لثقافة العلم بالقانون، ويعكس اهتماماً ومشاركة ايجابية في عدم معارضة  
القانون وضرورة الامتثال له، والالتزام بما ينتج عن التحقيق مع عضو هيئة التدريس مما يعكس وعياً  
مرتفعاً في هذا الجانب الوجداني كأحد جوانب الوعي القانوني وهذا وفق نص المادة ١٠٦، لرئيس الجامعة  
أن يوقف أي عضو من أعضاء هيئة التدريس عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك،  
ويكون الوقف لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر.

وجاءت نسبة متوسط الاستجابة على العبارة (٢٩) التي تتعلق بأن تكون مساءلة أستاذ الجامعة  
أمام مجلس تأديب أحد أعضائه أستاذ بكلية الحقوق، ٠.٩١، وجاء الوزن النسبي ٢.٧٤، وهذا يعكس نوعاً  
التقدير والاحترام لعضو هيئة التدريس كما يرى أحمد محمود عبد المطلب (٩: ٢٦٥) أن في تشكيل مجلس  
تأديب مساءلة عضو هيئة التدريس احتراماً، ومن مظاهر هذا الاحترام أن التحقيق لا تجريه جهات  
خارجية عن الجامعات، بل يجريه أعضاء هيئة التدريس بكليات الحقوق، وبشرط ألا تقل درجة المكلف



بالتحقيق عن درجة من يجري التحقيق معه ، كما يلاحظ توفر أسباب إقامة العدل ، ويتضح ذلك من تشكيل مجلس التأديب الذي يضم أحد أساتذة كلية الحقوق بالإضافة إلى مستشار من مجلس الدولة ، وأحد نواب رئيس الجامعة وفقاً لنص المادة ١٠٩ من القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

وجاءت نسبة متوسط الاستجابة للعبارة (٣١) التي تتعلق بتمسك أستاذ الجامعة بالحصول على راتبه كاملاً في حالة وقفه عن العمل ما لم يرفع الأمر إلى مجلس التأديب ، (٠.٩٠) وحازت على وزن نسبي ٢.٧٠ ، وتعكس هذا العبارة جزءاً من الوعي القانوني بتطبيق نص المادة ١٠٦ فقرة ثانية من القانون ولتعرف إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات ، فقد تم حساب قيمة "ز" حيث بلغت ٠.١٥٢ ، وهذه القيمة أقل من القيمة الحرجة التي تساوي ١.٩٦ ، وهي قيمة غير دالة عند مستوى ٠.٠٥ ، مما يؤكد اتفاق ذوي الخبرة من أعضاء هيئة التدريس أكثر من ١٠ سنوات ، وأقل من ١٠ سنوات خبرة حول استجابات هذا المحور من حيث توفر الرغبة والقيم الايجابية نحو ضرورة تنمية ثقافة العلم بالقانون واحترام القانون فيما يتعلق بالجزاء التأديبية التي يمكن أن توقع على من يخالف القانون مع ضرورة أن تكون مساءلة أعضاء هيئة التدريس أمام مجلس التأديب حفاظاً على كرامتهم ، وجاءت نسبة متوسط الاستجابة للعينتين متقاربة حول هذا المحور (٠.٩٤ ، ٠.٩٢) ، وهي أعلى من الحد الأعلى للثقة ٠.٧٥ ، ٠.٧٧ كما تضمن ذلك الجدول (١٤)

القضية السادسة : تتعلق بالقواعد المالية :

هذا ، وقد أسفر التحليل الإحصائي لاستجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس عن نتائج

جاءت موضحة بالجدول التالي :

جدول (١٥)

يوضح نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي وقيمة "ز" لاستجابات أعضاء هيئة التدريس ، وكذلك دلالة الفروق بين استجابات العينتين من ذوي الخبرة من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات حول قضية القواعد المالية



## مجلة البحث في التربية وعلم النفس

### كلية التربية – جامعة المنيا

#### كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب	نسبة متوسط الاستجابة للعيونة خبرة أقل من ١٠ سنوات ن = ٨٥	نسبة متوسط الاستجابة للعيونة خبرة أكثر من ١٠ سنوات ن = ١٢٥	قيمة ز
٣٥	يوافق أستاذ الجامعة على فحص رسالة الدكتوراه ولو بدون مقابل مادي	٠.٨١	٢.٤٣	٦	٠.٧٨١	٠.٨٥١	٠.٦٢٠
٣٦	أُتمن (أقدر) دور الجامعة/ الكلية على الدعم المالي لنشر بحوث أستاذ الجامعة	٠.٨٦	٢.٥٧	٥	٠.٨٨٠	٠.٨٢٤	٠.٤٩٥
٣٧	تلتزم الجامعة بصرف منح مالية لهيئة التدريس ومعاونيهم الموفدين لمهام علمية بالخارج.	٠.٨٨	٢.٦٥	٣	٠.٨٩٣	٠.٨٧١	٠.١٠٩
٣٨	فعلت الجامعة الدعم المادي للمؤتمرات والندوات التي يشارك فيها أستاذ الجامعة بالخارج.	٠.٩٠	٢.٧١	٢	٠.٩٢٨	٠.٨٧١	٠.٥٠٣
٣٩	تضع الجامعة خطة لفحص بحوث الجوائز لدعم القيم المعنوية والمادية.	٠.٩١	٢.٧٣	١	٠.٩٢٣	٠.٨٩٠	٠.٢٨٥
٤٠	تتحمل الجامعة تكاليف فحص الإنتاج العلمي للمتقدمين للترقية مرة واحدة	٠.٨٨	٢.٦٤	٣	٠.٩٠٧	٠.٨٣٩	٠.٥٩١
	نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي والترتيب وقيمة (ز) للمحور ككل	٠.٨٧	٢.٦٢	٦	٠.٨٨٥	٠.٨٥٨	٠.٢٤٤

بقراءة البيانات الواردة بالجدول (١٥) اتضح أنها تشير إلى أن نسبة متوسط الاستجابة للمحور ككل

جاءت ٠.٨٧ وهي أعلى من الحد الأعلى للثقة ٠.٧٣، وجاء الوزن النسبي ٢.٦٢ وجاء في الترتيب السادس.

وجاءت أعلى العبارات حصولاً على نسبة متوسط استجابة أعلى العبارتان (٣٨، ٣٩)، إذ تتعلق

الأولى بالجانب البحثي حيث تقوم الكليات بأقسامها المختلفة باعتماد خطة لفحص بحوث الجوائز لدعم

القيم المادية والمعنوية؛ لهذا جاءت نسبة متوسط الاستجابة ٠.٩١ وهذا يدل على حرص الجامعة بكلياتها



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



المختلفة على تنمية الجانب البحثي لدى الطلاب مما يؤكد التوجه الايجابي لدى أعضاء هيئة التدريس نحو تنمية هذا الجانب ودعمه لدى الطلاب ، وجاءت العبارة ( ٣٨ ) لتؤكد التوجه الإيجابي والرغبة والاهتمام من جانب أعضاء هيئة التدريس نحو الدور الفعال للجامعة في تقديم الدعم المادي للمؤتمرات والندوات العلمية التي يشارك فيها أستاذ الجامعة بالخارج، وجاءت نسبة متوسط الاستجابة عليها ٠.٩٠، وهاتان العبارتان تكشفان عن رغبة واهتمام أعضاء هيئة التدريس بالبحث العلمي وهو أحد وظائف الجامعة، ودعمه يعد أحد أهم حقوقهم لإحداث نوع من التكامل بين التدريس والبحث العلمي في الجامعة إذ يمكن أن ينعكس ذلك على تنمية المهارات البحثية لدى الطلاب ومما يؤكد حرص الجامعة على التنمية المهنية لأعضائها، ويؤكد كذلك حرص الجامعات على مشاركة الأستاذ ودعمه مادياً وتشجيعه معنوياً فإن مجلس جامعة المنيا بجلسته بتاريخ ٢٧/١٢/٢٠١١، قد وافق كذلك بجلسته بتاريخ ١١/٢٩/٢٠١٣ على حضور أعضاء هيئة التدريس المؤتمرات الخارجية ( خارج الوطن ) لإلقاء بحث شفهي مرة كل سنتين مع تحمل الجامعة للنفقات ورسوم الاشتراك على الإ تزيد عن ٥٥٠ دولار، كما وافق بجلسته بتاريخ ٢٥/١٢/٢٠١٢ على إعفاء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بمقدار ٥٠٪ من رسوم الاشتراك في المؤتمرات والندوات الداخلية والدورات التدريبية وورش العمل التي تعقد بكليات الجامعة.

وجاءت العبارتان رقما ( ٣٧ ، ٤٠ )، اللتان تتعلقان بصرف منح مالية للموفدين للخارج بما يخص المهام العلمية، وكذلك تحمل الجامعة تكاليف فحص الإنتاج العلمي للمتقدمين للترقية، في ترتيب واحد من حيث نسبة متوسط الاستجابة ٠.٨٨ ووزن نسبي واحد، مما يؤكد التوجه الإيجابي من جانب الجامعة والتزامها بصرف المالبات للموفدين إلى مهام علمية وفق نص المادة ٨٧ من القانون.

أما العبارة ( ٤٠ ) التي تنص على أن الجامعة تتحمل تكاليف الإنتاج العلمي للمتقدمين للترقية مرة واحدة، حيث جاءت نسبة متوسط الاستجابة ٠.٨٨ ووزن نسبي ٢.٦٤، مما يؤكد توفر الوعي من جانب أعضاء هيئة التدريس نحو دور الجامعة ومشاركتها الباحثين من أعضاء هيئة التدريس في تحمل نفقات الإنتاج العلمي، وهذا وفقاً لنص المادة ( ٣٠ ) من اللائحة التنفيذية بقانون تنظيم الجامعات ( يمنح كل عضو من أعضاء اللجنة العلمية الدائمة لفحص الإنتاج العلمي للمرشحين لوظائف الأساتذة والأساتذة المساعدين أو للحصول على لقبها العلمي مكافأة مقدارها ١٠٠ جنيها عند فحص الإنتاج العلمي لكل وظيفة.



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



وجاءت العبارة ( ٣٦ ) التي توضح تقدير أعضاء هيئة التدريس دور الجامعة والكلية على الدعم المالي لنشر بحوث أعضاء هيئة التدريس في الترتيب الخامس بوزن نسبي ٢.٥٧ ، ونسبة متوسط الاستجابة عليها ٠.٨٦ ، وهذا يعكس اهتمام وتقدير أعضاء هيئة التدريس لدور الجامعة في دعم البحوث واهتمامها بالجانب البحثي وأهميته في خدمة المجتمع ، وأن هذا الدعم المالي أحد حقوق أعضاء هيئة التدريس . وقد جاءت نسبة متوسطة الاستجابة على العبارة ( ٣٥ ) التي توضح وتشير إلى موافقة أستاذ الجامعة على فحص رسالة الدكتوراه بدون مقابل مادي ، ٠.٨١ وبوزن نسبي ٢.٤٣ أي في الترتيب الأخير ورغم ذلك تعكس رغبة واهتمام أعضاء هيئة التدريس القيام بأي عمل يسند إليهم حتى ولو لم يكن له مقابل مادي .

ولتعرف إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات ، فقد تم حساب قيمة " ز " حيث بلغت ٠.٢٤٤ وهذه القيمة أقل من القيمة الحرجة التي تساوي ١.٩٦ ، وهي قيمة غير دالة عند مستوى ٠.٠٥ مما يؤكد اتفاق عينتي أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات حول استجابات هذا المحور من حيث توفر الرغبة والقيم الايجابية المتعلقة بالقواعد المالية من حيث الموافقة على فحص رسائل الدكتوراه بدون مقابل مادي ، وتقدير دور الجامعة على الدعم المالي لنشر بحوث أعضاء هيئة التدريس الخاصة بالترقية ، وكذلك تحمل الجامعة الدعم المادي للمؤتمرات والندوات التي يشارك منها أعضاء هيئة التدريس بالخارج مرة واحدة في السنة وتتمين دور الجامعة بتحمل تكاليف فحص الإنتاج العلمي للمتقدمين للترقية مرة واحدة ، هذا وجاءت نسبة متوسط الاستجابة للعينتين ٠.٨٨ ، ٠.٨٥ ، وهما أعلى من الحد الأعلى للثقة ٠.٧٥ ، ٠.٧٧ .

بعض عرض نتائج هذا المحور تبين أن هناك رغبة وميولاً واتجاهات ايجابية نحو معرفة الجوانب

القانونية والاهتمام بتفعيلها في الحياة الجامعية .

إجابة السؤال الرابع

ما مدى وعي أعضاء هيئة التدريس بالقضايا الجامعية الواردة بقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢ من خلال المكون السلوكي كأحد جوانب الوعي



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



القانوني؟

ولإجابة على هذا السؤال؛ فقد تم تحليل (استجابات أعضاء هيئة التدريس من خلال حساب نسبة متوسط الاستجابة لكل محور على حدة وحساب الوزن النسبي لكل محور، وقد أسفر التحليل الإحصائي عن نتائج جاءت في الجداول أرقام (١٦ : ٢١) وفيما يخص القضية الأولى: التي تتعلق بالإشراف والمناقشة والفحص والتعيين والترقي، فقد أسفر التحليل الإحصائي عن بيانات أمكن وضعها في الجدول التالي



## مجلة البحث في التربية وعلم النفس

### كلية التربية – جامعة المنيا

#### كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



#### جدول (١٦)

يوضح نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي وقيمة " ز " لاستجابات أعضاء هيئة التدريس، وكذلك دلالة الفروق بين استجابات العينتين من ذوي الخبرة من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات حول قضية الإشراف والمناقشة والفحص والتعيين والترقي

م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب	نسبة متوسط الاستجابة للعيئة خيرة أكثر من ١٠ سنوات ن = ١٢٥	نسبة متوسط الاستجابة للعيئة خيرة أقل من ١٠ سنوات ن = ٨٥	قيمة ز
١	يقترح مجلس القسم لجنة ثلاثية من الأساتذة لفحص رسالة الدكتوراه ويعتمدها مجلس الكلية	٠.٩٦	٢.٨٧	١	٠.٩٧١	٠.٩٤٥	٠.٢٢٤
٢	يؤدي / يعرض المرشح من خارج الجامعة عدداً من الدروس التخصصية أمام لجنة الاستماع لتعيينه مدرساً .	٠.٧٨	٢.٣٥	٧	٠.٨٠٨	٠.٧٤٩	٠.٥١٩
٣	يجوز للمشرف على الدكتوراه أن يشارك ضمن أعضاء لجنة الفحص	٠.٧٢	٢.٢٠	٨	٠.٧٩٥	٠.٦٤٧	١.٢٨٩
٤	يمارس المدرس المساعد عمله في وظيفة مدرس بعد حصوله على عدد من الدورات التدريبية	٠.٨٧	٢.٦٠	٦	٠.٨٥٩	٠.٨٧٨	٠.١٧٥
٥	تتشكل لجنة الإشراف على الرسائل العلمية بعد أقصى ثلاثة أعضاء وصوتهم واحد	٠.٨٩	٢.٦٦	٥	٠.٨٨٥	٠.٨٨٦	٠.٠٠٨
٦	يشترط للتعيين في منصب قيادي بالجامعة الحصول على دورة الإدارة الجامعية	٠.٩٢	٢.٨٠	٢	٠.٩٣٩	٠.٩٢٥	٠.١١٦
٧	يعرض / يناقش المتقدم للترقي أمام اللجنة العلمية بحثاً مرجعياً أو ملخصاً لبحوثه .	٠.٩٢	٢.٧٩	م٢	٠.٩٣٣	٠.٩٢٥	٠.٠٦٩
٨	يتضمن تشكيل لجنة المناقشة والحكم على رسالة الدكتوراه عضواً من خارج الجامعة، وفي الماجستير عضواً من خارج الكلية.	٠.٩٢	٢.٧٦	٤	٠.٩٣٩	٠.٨٩٠	٠.٤٢٥



## مجلة البحث في التربية وعلم النفس

### كلية التربية – جامعة المنيا

#### كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب	نسبة متوسط الاستجابة للعبئة خبرة أكثر من ١٠ سنوات ن = ١٢٥	نسبة متوسط الاستجابة للعبئة خبرة أقل من ١٠ سنوات ن = ٨٥	قيمة ز
	نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي والترتيب وقيمة (ز) للمحور ككل	٠.٨٨	٢.٦٣	٤	ن. م. أ. للمحور ككل ٠.٨٩١	ن. م. أ. للمحور ككل ٠.٨٥٦	قيمة (ز) ٠.٨٠٨

بقراءة البيانات الواردة بالجدول (١٦) أُنضح أنها تشير إلى أن نسبة متوسط الاستجابة على المحور ككل بلغت ٠.٨٨ وهي أعلى من الحد الأعلى للثقة ٠.٧٣، وجاء الوزن النسبي لهذا المحور ٢.٦٣ وجاء المحور في الترتيب الرابع.

وجاء أعلى العبارات حصولاً على نسبة متوسط استجابة مرتفعة العبارات (١، ٦، ٧، ٨)، على الترتيب (٠.٩٦، ٠.٩٣، ٠.٩٣، ٠.٩٢) وعليه، فقد جاءت العبارة التي تتعلق بتشكيل لجنة ثلاثية من ثلاثة من الأساتذة لفحص رسالة الدكتوراه من القسم واعتمادها من مجلس الكلية فقط إذا ليس بها أساتذة مساعدون حتى تعتمد من رئيس الجامعة، وهذا وفق نص المادة (٥٥) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات. وجاءت نسبة الاستجابة عليها ٠.٩٦، ووزن نسبي ٢.٨٧.

وجاءت نسبة متوسط الاستجابة للعبارة (٦) التي تتعلق بضرورة اشتراط الحصول على دورة الإدارة الجامعية للتعين في منصب قيادي بالجامعة ٠.٩٣، ووزنها النسبي ٢.٨٠ في الترتيب الثاني. ولكن بالرجوع إلى قانون تنظيم الجامعات لم يرد نص قانوني بهذه الدورات، وإنما هي شأن داخلي يعود إلى إدارة الجامعة تفعيلًا لقرار المجلس الأعلى للجامعات رقم ٤٣٩ بتاريخ ٢٢/٣/٢٠٠٦ والذي ينص على احتساب الدورات التدريبية التي يجتازها عضو هيئة التدريس والتي يقدمها مشروع التدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ICTP ضمن البرامج المطلوبة للترقية للوظيفة الأعلى) وقد وافق مجلس جامعة المنيا من جلسة رقم ١١ بتاريخ ٢٨/٦/٢٠١١ على تفعيل هذا القرار فالمرشح، لم يورد نصوصاً قانونياً بشأن هذه الدورات إلا فقط عند تعيين المدرس المساعد في وظيفة مدرس وفق نص المادة (٥٩) من اللائحة التنفيذية للقانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢.

وجاءت نسبة متوسط الاستجابة على العبارة (٧) التي تتعلق بضرورة إلقاء عضو هيئة التدريس



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



المنتقدم للتقري لدرجة أعلى بحتًا مرجعيًا أمام اللجنة العلمية، ٠.٩٣ بوزن نسبي ٢.٧٩، وهذا شأن تقرره اللجنة العلمية وفق كل تخصص من التخصصات المختلفة.

أما العبارة (٨) التي تتعلق بتشكيل لجان المناقشة والحكم على رسالة الدكتوراه أنها تتضمن عضوًا من خارج الجامعة، أما في الماجستير فيتضمن عضوًا من داخل الجامعة بالإضافة إلى عضو من داخل الكلية سواء في الماجستير أو الدكتوراه، فقد جاءت نسبة متوسط الاستجابة عليها (٠.٩٢) ووزنها النسبي (٢.٧٦) وهذا يتم تفعيله واقعا، ولكن هناك بعض التجاوزات في تشكيل تلك اللجان، فقد يلجأ البعض إلى أن يكون العضوان من خارج الجامعة في رسالة الدكتوراه ولكنه قليل وليس كثيرًا فقد تمثل حالات فردية، وإن كانت تتعارض مع المادة (١٠٤) من اللائحة التنفيذية للقانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢.

وجاءت نسبة متوسط الاستجابة على العبارة (٥) التي تتعلق بالحد الأقصى لتشكيل لجنة الإشراف على الرسائل العلمية وهو ثلاثة أعضاء، (٠.٨٩) ووزنها النسبي ٢.٦٦ وفي هذه الحال يكون صوتهم واحداً وفق ما قرره المشرع بالقانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وهذا وفق نص المادة (١٠٤) من اللائحة التنفيذية.

وجاءت نسبة متوسط الاستجابة على العبارة (٤) التي تتعلق باشتراط حصول المدرس المساعد الذي يعين في وظيفة مدرس حصوله على عدد من الدورات التدريبية، ٠.٨٧ ووزنها النسبي ٢.٣٢، يلاحظ هنا أن المشرع اشترط وفقاً للقانون الحصول على دورة في أصول التدريس في شكل مقررات أو ندوات علمية وفقاً لظروف كل كلية وطبقاً للقواعد التي يضعها مجلس الجامعة ويكون حضور التدريب بصفة مرضية شرطاً للتعيين في وظيفة مدرس، وهذا وفق نص المادة (٥٩) من القانون، فالمشرع هنا قصر الدورات التدريبية لمن يعينون من داخل الكلية بالإضافة إلى تقرير لجنة الفحص والاستماع.

وجاءت نسبة متوسط الاستجابة على العبارة (٢) التي تتعلق بأن يعرض المرشح من خارج الجامعة للتعيين في وظيفة مدرس عدداً من الدروس التخصصية أمام لجنة الاستماع، (٠.٧٨) ووزنها النسبي ٢.٣٥ بترتيب (٧)، فقد جاءت في الترتيب قبل الأخير رغم حصولها على نسبة متوسط استجابة مرتفعه لأنه قد يحدث في بعض كليات الجامعة، ولكنه لا يحدث داخل كلية التربية، على قدر علم الباحث بهذا الشأن.

وجاءت نسبة متوسط الاستجابة على العبارة (٣) التي تتعلق بجواز مشاركة المشرف على



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



الدكتوراه ضمن أعضاء لجنة الفحص، (٠.٧٢) ووزنها النسبي ٢.٢٠ وترتيبها الأخير وفي هذه الحالة مخالفة لنص المادة ٢٩٥ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات حيث أوجب المشرع، ولم يجز. أن يجمع المشرف على الرسالة بين مكافأة الفحص ومكافأة الإشراف على الرسالة حيث أن المشرع هنا أقر الجمع بين تقاضي المكافأة على الإشراف والفحص في آخر المادة ٢٩٥ السطر الأخير ( وللمشرف على الرسالة أن يجمع بين هذه المكافأة (الفحص) ومكافأة الإشراف على الرسالة، مما يؤكد ضمناً على أنه دليل واضح على أنه يمكن للمشرف أن ينضم إلى لجنة الفحص للرسالة التي أشرف عليها دون ذكر أي مبرر، بل تركها المشرع مفتوحة.

يتضح مما سبق، أن هناك ممارسات قانونية تغيب عن بعض أعضاء هيئة التدريس في الواقع حيث جاءت في الترتيب الأخير تلك التي تتعلق بعدم المطالبة لمن يعين في وظيفة مدرس من الخارج أن يلقي دروساً تخصصيه أمام اللجنة التي تقوم بالاستماع إليه وفقاً لنص المادة (٦٠) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات، وكذلك عدم مشاركة المشرف على الرسالة في تشكيل لجنة الفحص والاستماع المتعلقة بتعيين المدرس المساعد في وظيفة مدرس، وإن كان المشرع في هذه المادة ذكر ضرورة مشاركة المشرف في لجنة الفحص منذ أن كان عدد الأساتذة قليلاً في الجامعات ولكن / الآن أصبح العدد كثيراً، فهناك أساتذة في جمع التخصصات يكونون ضمن لجنة الفحص بعيداً عن الأساتذة المشرفين على الرسالة.

ولتعرف إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بين ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات فما يتعلق بهذه القضية؛ وقد تم حساب قيمة (ز) حيث بلغت للمحور ككل ٠.٨٠٨، وهذه القيمة أقل من القيمة الحرجة التي تساوي ١.٩٦، وهي قيمة غير دالة عند مستوى ٠.٠٥ مما يؤكد اتفاق عينتي البحث حول هذه النتائج إلا أن نتائج البحث كشفت عن وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينتي البحث ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات حول المفردة (٣) التي تتعلق بجواز مشاركة المشرف على الدكتوراه ضمن أعضاء لجنة الفحص، لصالح ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات حيث أن ذلك لا يحدث في الواقع، ولعدم دراية بعض أعضاء هيئة التدريس بالنص القانوني المتعلق بهذا الشأن، وبحساب قيمة (ز) جاءت ١.٢٨٩ لهذه المفردة، وهي أكبر من القيمة الحرجة التي تساوي ١.٩٦، فهي دالة عند مستوى ٠.٠٥.



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



القضية الثانية: تتعلق بالمجالس الجامعية واللجان المنبثقة،

فقد أسفر التحليل الإحصائي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس عن نتائج أمكن وضعها في

الجدول التالي :

جدول (١٧)

يوضح نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي وقيمة " ز " لاستجابات أعضاء هيئة التدريس، وكذلك دلالة الفروق بين استجابات العينتين من ذوي الخبرة من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات حول قضية المجالس الجامعية واللجان المنبثقة

م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب	نسبة متوسط الاستجابة للعيينة خيرة أكثر من ١٠ سنوات ن = ١٢٥	نسبة متوسط الاستجابة للعيينة خيرة أقل من ١٠ سنوات ن = ٨٥	قيمة ز
٩	أعبر عن رأيي في الموضوعات المطروحة للمناقشة في مجلس القسم وإن خالفت رأي المجلس.	٠.٩٠	٢.٧١	٣	٠.٩٣١	٠.٨٦٧	٠.٥٦٠
١٠	أخطط بالمشاركة في إقرار المحتوى العلمي الذي أدرسه للطلاب.	٠.٩٥	٢.٨٤	١	٠.٩٧١	٠.٩١٣	٠.٤٩٨
١١	أيسر للطلاب طريقة الحصول على الكتب والمذكرات الجامعية.	٠.٩٣	٢.٨٠	٢	٠.٩٢	٠.٤٩٤	٠.٢٥٦
١٢	أساهم في وضع خطة إجرائية للبحوث التخصصية بالقسم.	٠.٨٦	٢.٥٩	٥	٠.٨٩٣	٠.٨١٦	٠.٦٨٠
١٣	أفعل التوصيات النهائية المنبثقة من اللجان في الحياة الجامعية.	٠.٨٥	٢.٥٥	٦	٠.٨٨٣	٠.٨٠٠	٠.٧٢٤
١٤	أعرض أفكاراً إيجابية لرسم الإطار العام لنظام العمل في القسم	٠.٨٩	٢.٦٧	٤	٠.٩٢٣	٠.٨٣٩	٠.٧٢٩
	نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي والترتيب وقيمة (ز) للمحور ككل	٠.٩٠	٢.٦٩	٢	ككل ٠.٩٢٠	ككل ٠.٨٦٤	قيمة (ز) ٠.٤٩٠

بقراءة البيانات الواردة بالجدول رقم (١٧) اتضح أنها تشير إلى أن نسبة متوسط الاستجابة



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



لمحور ككل جاءت ٠.٩٠ وهي أعلى من الحد الأعلى للثقة ٠.٧٣، بوزن نسبي ٢.٦٩ وهو في الترتيب وجاء ترتيب المحور الثاني.

وقد جاءت أكثر العبارات حصولاً على نسبة متوسط استجابة أعلى العبارات (١٠، ١١، ٩)، على الترتيب ٠.٩٥، ٠.٩٣، ٠.٩٠ وبوزن نسبي على الترتيب (٢.٨٤، ٢.٨٠، ٢.٧١) مما يوضح أنه يتم ممارسة هذه الجوانب القانونية بحكم أنها ممارسات تحدث في المجالس الجامعية بصفة عامة، وأنه تتاح الفرص للأعضاء لممارستها بدون قيود وقواعد، إذ يعمل الأعضاء في تلك المجالس على التخطيط بالمشاركة في إقرار المحتوى العلمي الذي يدرس للطلاب، حيث لا يفرض عليهم رؤساء مجالس الأقسام، بل الجميع يشارك في إقرار المحتوى العلمي بطريقة ديمقراطية، ووفقاً للتخصص الفرعي الذي يميل إليه عضو هيئة التدريس بالقسم، وبحرية تامة، وإبداء الرأي في المقررات التي يدرسونها وما تتضمنه من موضوعات أكاديمية مما يستتبع ذلك تيسير حصول الطلاب على الكتب والمذكرات الجامعية حيث جاءت هذه العبارة في الترتيب الثاني، وهذا يؤكد أن الطلاب يتاح لهم الحصول على المادة العلمية سواء في صورة كتاب أم مذكرات جامعية وفقاً لما نص عليه القانون في المادة رقم (٢٢) من القانون حيث يؤكد مجلس الجامعة شؤون التعليم ومجلس شؤون الدراسات العليا مادة (٢٢) برقم (٧)، مادة (٣٣) ورقم (٤)، مادة (٤١)، رقم (٧) على ضرورة إعداد السياسة العامة للكتب والمذكرات الجامعية وتنظيمها وتيسير حصول الطلاب عليها،

وجاءت العبارة (١٤) المتعلقة بعرض أفكار إيجابية لرسم الإطار العام لنظام العمل في القسم، بنسبة متوسط استجابة ٠.٨٩ ووزن نسبي ٢.٦٧، مما يوضح سيادة مبدأ الديمقراطية داخل الأقسام وعدم فرض رأي واحد ويتضح ذلك في المساهمة في وضع خطة إجرائية للبحوث التخصصية داخل الأقسام لتنمية المهارات البحثية للأعضاء وإحداث ما يمكن تسميته بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

وجاءت نسبة متوسط الاستجابة للعبارة (١٣) التي تتعلق بتنفيذ التوصيات النهائية المنبثقة من اللجان الفرعية في الحياة الجامعية، (٠.٨٥)، وبوزن نسبي ٢.٥٥ وذلك في الترتيب الأخير، حيث أظهرت هذه النتائج أن التوصيات التي تخرج من اللجان ترفع إلى مجلس الكلية لإقرارها واعتمادها ثم وضع الإجراءات المناسبة لتنفيذها في الحياة الجامعية.



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



وعليه، فقد جاءت نسب متوسط الاستجابة مرتفعة مما يدل على أن هذه الممارسات طبيعية وعادية وتمارس بطريقة إجرائية عملية ديمقراطية داخل المجالس الجامعية باعتبارها ممارسات حياتية جامعية في الوسط الجامعي.

ولتعرف إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينتي البحث من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات، فقد تم حساب قيمة "ز" حيث بلغت للمحور ككل ٠.٤٩٠. وهذه القيمة أقل من القيمة الحرجة عند الدلالة التي تساوي ١.٩٦ وهي قيمة غير دالة عند مستوى ٠.٠٥ مما يوضح اتفاق عينتي البحث حول هذه الممارسات السلوكية كأحد جوانب الوعي القانوني. في الحياة الجامعية، حيث يقوم الأعضاء بالتعبير عن آرائهم في الموضوعات المطروحة بالمجالس العلمية، ويتم المشاركة بالتخطيط لإقرار المحتوى العلمي الذي يدرس للطلاب، كما يساهم أعضاء القسم في وضع خطة إجرائية للبحوث، وهذا يتم من خلال عرض تلك الأفكار الايجابية بالمجالس الجامعية، وعليه فيتساوى جميع الأعضاء سواء كانوا ممن لهم خبرة كبيرة أو قليلة في مناقشة تلك الموضوعات. القضية الثالثة : تتعلق بالإجازات بأنواعها المختلفة سواء كانت إعاره أم ندباً أم مرافقة الزوج أم مهمات علمية أم تفرغ علمي أم إجازة خاصة وعليه، فقد أسفر التحليل الإحصائي عن نتائج ثم وضعها في جدول على النحو التالي :



## مجلة البحث في التربية وعلم النفس

### كلية التربية – جامعة المنيا

#### كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



جدول (١٨)

يوضح نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي وقيمة " ز " لاستجابات أعضاء هيئة التدريس، وكذلك دلالة الفروق بين استجابات العينتين من ذوي الخبرة من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات حول قضية الإجازات بأنواعها المختلفة

م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب	نسبة متوسط الاستجابة للعيينة من ١٠ سنوات ن = ١٢٥	نسبة متوسط الاستجابة للعيينة من ١٠ سنوات ن = ٨٥	قيمة ز
١٥	ألتزم بأداء مسؤولياتي (الأكاديمية والإدارية) يعد نهاية الإجازة وتسلمي العمل.	٠.٩٥	٢.٨٦	٢	٠.٩٦٥	٠.٩٣٣	٠.٢٨٠
١٦	يرخص رئيس الجامعة لعضو هيئة التدريس أجازة مرافق لمدة عام قابلة للتجديد في الإطار القانوني.	٠.٩٦	٢.٨٩	١	٠.٩٧٩	٠.٩٣٧	٠.٣٦٢
١٧	يعد الندب الكامل إعارة ويخضع لأحكام الإعارات.	٠.٨٨	٢.٦٥	٧	٠.٩٠٧	٠.٨٤٧	٠.٥٢٢
١٨	يبقى أستاذ الجامعة مدة مماثلة في الجامعة إذا رغب في إعارة ثانية وأخيرة في إطار العشر سنوات.	٠.٩١	٢.٧٣	٥	٠.٩٢٣	٠.٨٩٠	٠.٢٨٥
١٩	يقوم أستاذ الجامعة بأجازة خاصة براتب لمدة ثلاثة أشهر يعد ترخيص رئيس الجامعة له.	٠.٩٠	٢.٧٠	٦	٠.٩١٧	٠.٨٧٥	٠.٣٧٥
٢٠	تنظم الإجراءات القانونية كيفية حصول أستاذ الجامعة على الإجازة في سهولة ويسر	٠.٨٦	٢.٥٩	٨	٠.٨٨٥	٠.٨٢٧	٠.٥٠٨



## مجلة البحث في التربية وعلم النفس

### كلية التربية – جامعة المنيا

#### كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب	نسبة متوسط الاستجابة للعيبة خبرة أكثر من ١٠ سنوات ن = ١٢٥	نسبة متوسط الاستجابة للعيبة خبرة أقل من ١٠ سنوات ن = ٨٥	قيمة ز
٢١	يؤدي أستاذ الجامعة واجباته بعد سن المعاش ما عدا تقلده المناصب الإدارية.	٠.٩٤	٢.٨٣	٤	٠.٩٥٢	٠.٩٢٩	٠.١٩٨
٢٢	يجوز نذب أستاذ الجامعة يومين في الأسبوع من وإلى الجامعة.	٠.٩٥	٢.٨٥	٢	٠.٩٦٣	٠.٩٢٩	٠.٢٩١
	نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي والترتيب وقيمة (ز) للمحور ككل	٠.٩٥	٢.٨٥	١	٠.٩٣٦	٠.٨٩٦	٠.٣٥٣

بقراءة البيانات الواردة بالجدول رقم (١٨) اتضح أنها تشير إلى أن نسبة متوسط الاستجابة للمحور ككل بلغت ٠.٩٥ وهي أعلى من الحد الأعلى للثقة ٠.٧٣، ويوزن نسبي ٢.٨٥ جاء ترتيب المحور الأول وعليه، فقد جاءت أعلى العبارات حصولاً على نسبة متوسط استجابة العبارات أرقام (١٦، ١٥، ٢٢، ٢١، ١٨)، على الترتيب (٠.٩٦، ٠.٩٥، ٠.٩٤، ٠.٩١)، حيث تناولت العبارة رقم (١٦) أجازة المرافق، وهي لمدة عام قابل للتجديد في حدود الإطار القانوني، وأن رئيس الجامعة يرخص لعضو هيئة التدريس بهذه الإجازة في حدود مدة الإجازات وهي ١٠ سنوات سواء الإعارة أم المهمة العلمية أو المرافق أو .... مع مراعاة حسن سير العمل في القسم وفي الكلية ... [يجوز الترخيص لعضو هيئة التدريس في إجازة خاصة بدون مرتب لمراقبة الزوج المرخص له في السفر للخارج لمدة سنة على الأقل]، مادة (٨٩) من قانون تنظيم الجامعات.

وجاءت العبارة (٢٢) التي تتناول موضوع الندب وهذا وفقاً لنص المادة ٢٧٧ من اللائحة التنفيذية يجوز الندب للتدريس خارج الجامعة بقرار من رئيس الجامعة بعد موافقة مجلس الكلية وأخذ رأي مجلس القسم المختص بشرط ألا يكون من شأن الندب المساس بحسن سير العمل بالكلية المنتدب منها، ولا أن يؤدي إلى تغيب المنتدب عن مقر عمله لأكثر من يومين.



وقد جاءت نسبة متوسط الاستجابة عليها ٠.٩٥ وبوزن نسبي ٢.٨٥، وهي أعلى من الحد الأعلى للثقة (٠.٧٣)، ولكن المشرع أشرط في الندب الجزئي عدم المساس بحسن سير العمل الذي وضحته المادة (٢٧٨) أنه لا يجوز الندب إلى القسم إلا إذا استوفى أعضاء هيئة التدريس النصاب التدريسي منه، وجاءت نسبة متوسط الاستجابة للعبارة (١٥) التي تتعلق بالتزام عضو هيئة التدريس وتعهده بأداء المسؤوليات الفنية والإدارية بعد نهاية إجازته وتسلمه العمل، (٠.٩٥) وبوزن نسبي ٢.٨٦، مما يوضح الحرص على حسن سير العمل داخل المؤسسة التعليمية والحرص كذلك على مصالح الطلاب، ومن هذا المنطلق فإن تسلم العمل بعد نهاية الإجازة من المؤشرات التي توضح ارتفاع الوعي القانوني لدى الأعضاء فيما يخص ذلك على اعتبار أنها من الأمور المسلم بها أن عضو هيئة التدريس طالما انتهت إجازته وتسلم العمل بالكلية؛ فإنه يمارس عمله ويؤدي ما عليه من المسؤوليات.

وفيما يتعلق بمهام الأستاذ المتفرغ؛ فقد جاءت نسبة متوسط الاستجابة على العبارة رقم (٢١) التي تتعلق بأن أستاذ الجامعة يؤدي ما عليه من واجبات (فنية) بعد بلوغه سن المعاش ما عدا تقلد المناصب الإدارية (٠.٩٤) وبوزن نسبي ٢.٨٣، وذلك وفق نص المادة (٢٨٠) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات، (يعامل الأستاذ المتفرغ معاملة الأستاذ القائم بالعمل من حيث نصاب التدريس ومكافآت الساعات الزائدة على النصاب وغيرها من المكافآت، وقد حدد المشرع قيام الأستاذ المتفرغ بجميع الأعمال أو المسؤوليات الفنية التي تتعلق بالتدريس والبحث العلمي (إجراء وإشرافاً وفحصاً ومشاركة في جميع اللجان العلمية والمنبثقة) ما عدا تقلد أي منصب إداري داخل الكلية).

وبالنسبة للإعارة الثانية، فقد جاءت نسبة متوسط الاستجابة للعبارة (١٨) التي تتعلق برغبة أستاذ الجامعة في إعارة ثانية وفق إطار العشر السنوات وذلك بعد انقضاء مدة مماثلة للإعارة الأولى، (٠.٩١) وبوزن نسبي ٢.٧٣ وهذا يحدث وفق نص المادة ٩٠ من القانون، مما يدل على وعي أعضاء هيئة التدريس المرتفع في هذا الجانب لأن تلك الأمور المتعلقة بالأجازات أمور مسلم بها إلا إذا تغيب العضو ولم يلتزم بالقانون ولكنه يمكن أن ينقطع ثم يعرض نفسه للفصل بعد ذلك وفق نص المادة (١١٧).

وفيما يتعلق بالإجازة الخاصة التي يرغب أستاذ الجامعة في الحصول عليها سواء براتب أو بدون، فقد جاءت نسبة متوسط الاستجابة على العبارة (١٩) التي تتعلق بقيام أستاذ الجامعة بأجازة



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



خاصة براتب أو بدون راتب لمدة ثلاث أشهر يعد ترخيص الجامعة له (٠.٩٠) وبوزن نسبي ٢.٧٠ مما يوضح حرص الجامعة على تلبية رغبته أعضاء هيئة التدريس في حصولهم على إجازات خاصة لأسباب ملحة وفق نص المادة ٩٣ من القانون ( مع مراعاة صالح العمل أن يجوز الترخيص لعضو هيئة التدريس لأسباب ملحة في إجازة خاصة بمرتب أو بدون مرتب أثناء الدراسة ولمدة محدودة لا تتجاوز ثلاثة أشهر، ويكون ذلك بقرار رئيس الجامعة يعد أخذ رأي عميد الكلية ومجلس القسم المختص، وقد يسر المشرع الحصول على هذه الإجازة تلبية للأسباب الملحة التي قد تفرض تحديات على أستاذ الجامعة لكي يتم الحصول على هذه الإجازة، ولم تضع أمامه عقبات تحول دون قيامه بتلك الإجازة حتى ولو أثناء الدراسة طالما تمت موافقة مجلس القسم المختص بذلك وفقاً لنص المادة ٩٣ من القانون وقد وافق مجلس الجامعة بتاريخ (٢٠١١/٧/٢٦) بعد موافقة مجلس كلية التربية بتاريخ ١١ / ٧ / ٢٠١١) على منح أحد الأعضاء إجازة خاصة بدون مرتب من ٢٠١١/١٠/١ حتى ٢٠١١/١٢/٣١

وفيما يخص الندب الكامل، وهو هنا يعد إعارة ويخضع لأحكام الإعارات من حيث مدة السماح له بالندب الكامل وهي مضي ثلاث سنوات على حصوله على الدكتوراه، لهذا جاءت نسبة متوسط الاستجابة على العبارة (١٧) بأن الندب الكامل يعد إعارة، ويخضع لأحكام الإعارات، (٠.٨٨) وبوزن نسبي ٢.٦٥، وقد نصت المادة ٢٧٧ فقرة ثانية من اللائحة التنفيذية، بأنه ... (يجوز الندب كل الوقت، وفي هذه الحالة يعد الندب الكامل إعارة ويخضع لأحكام الإعارات .

وجاءت نسبة متوسط الاستجابة على العبارة (٢٠) التي تتعلق بأن الإجراءات القانونية المنظمة تسهل كيفية الحصول على الإجازة (إعارة وغيرها ...) (٠.٨٦) وبوزن نسبي ٢.٥٩، مما يوضح أن الإجراءات القانونية الصحيحة تساعد عضو هيئة التدريس في كيفية حصوله على نوعية الإجازة بسهولة ويسر طالما استوفى الشروط القانونية لذلك.

ولتعرف إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينتي البحث من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة أكبر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات؛ فقد تم حساب قيمة "ز" حيث بلغت للمحور ككل ٠.٣٥٣ وهذه القيمة أقل من القيمة الحرجة للدلالة التي تساوي ١.٩٦، وهي قيمة غير دالة عند مستوى ٠.٠٥، مما يوضح اتفاق عينتي البحث حول الممارسات السلوكية في الحياة الجامعية. كأحد جوانب



## مجلة البحث في التربية وعلم النفس

### كلية التربية – جامعة المنيا

#### كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



الوعي القانوني - التي تتم بصورة إيجابية، وأن ذلك يمكن أن يعزى إلى أنها ممارسات تحدث دائماً في الوسط الجامعي، ولكن من يخالفها يعرض نفسه للمساءلة من خلال تطبيق المادة (١١٧) وقد جاءت في الترتيب الأول ترخيص رئيس الجامعة لقيام عضو هيئة التدريس بإجازة مرافق لمدة عام قابل للتجديد يليها الندب أو يومين في الأسبوع إذا تم استيفاء الشروط القانونية، تليها كذلك أن أستاذ الجامعة يؤدي جميع واجباته بعد سن المعاش ما عدا تقلد المناصب الإدارية، وجاءت في الترتيب الأخير أن الندب الكامل

يعد إغارة، وأن الأجازات بجميع أنواعها يخضع للإجراءات القانونية حتى تنظم بيسر وسهولة.

القضية الرابعة، تتعلق بالتدريس والامتحانات

وقد أسفر التحليل الإحصائي عن نتائج ثم وضعها في جدول على النحو التالي:

جدول (١٩)

يوضح نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي وقيمة " ز " لاستجابات أعضاء هيئة التدريس، وكذلك دلالة الفروق بين استجابات العينتين من ذوي الخبرة من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات حول قضية التدريس والامتحانات

م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب	نسبة متوسط الاستجابة للعينتين للعينتين خيرة أكثر من ١٠ سنوات ن = ١٢٥	نسبة متوسط الاستجابة للعينتين خيرة أقل من ١٠ سنوات ن = ٨٥	قيمة ز
٢٣	يؤكد مجلس الكلية على أن العذر المقبول من الطالب بعد غيابا بعذر ويحفظ له تقديره	٠.٩٤	٢.٨٣	١	٠.٩٧٦	٠.٨٩٤	٠.٧١٥
٢٤	يشارك أحد الأساتذة بالقسم القائمين بتدريس المقرر في وضع الامتحانات التحريرية	٠.٨٧	٢.٦٠	٤	٠.٨٧٢	٠.٨٥٨	٠.١١٦
٢٥	يتحدث أستاذ الجامعة في موضوعات علمية جلية (مرتبطة وغير مرتبطة) بالمقرر الدراسي أثناء المحاضرة إثراء للحرية الأكاديمية.	٠.٨٢	٢.٤٧	٥	٠.٨٣٧	٠.٨٠٠	٠.٣٢٨



## مجلة البحث في التربية وعلم النفس

### كلية التربية – جامعة المنيا

#### كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب	نسبة متوسط الاستجابة للعيبة خبرة أكثر من ١٠ سنوات ن = ١٢٥	نسبة متوسط الاستجابة للعيبة خبرة أقل من ١٠ سنوات ن = ٨٥	قيمة ز
٢٦	يقوم أستاذ الجامعة طلابه بالأسلوب الذي يتناسب وعرض موضوعات المقرر الدراسي	٠.٩٣	٢.٧٨	٣	٠.٩٢٣	٠.٩١٨	٠.١٢٨
٢٧	يتولى أستاذ الجامعة مسؤولية حفظ النظام داخل قاعات التدريس.	٠.٩٤	٢.٨٣	١	٠.٩٦٣	٠.٩١٧	٠.٣٩٤
٢٨	يتساوى الأستاذ المتفرغ مع الأستاذ العامل من حيث النصاب التدريسي	٠.٨٠	٢.٤١	٦	٠.٨٥٦	٠.٧٢٩	١.١٠٦
	نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي والترتيب وقيمة (ز) للمحور ككل	٠.٨٨	٢.٦٥	٣	ككل ٠.٩٠٦	ككل ٠.٨٥	قيمة (ز) ٠.٤٦٧

بقراءة البيانات الواردة بالجدول (١٩) اتضح أنها تشير إلى أن نسبة متوسط الاستجابة للمحور ككل جاءت ٠.٨٨ وهي أعلى من الحد الأعلى للثقة ٠.٧٣، وبوزن نسبي ٢.٦٥ وجاء ترتيب المحور الثالث. وعليه جاءت أعلى العبارات حصولاً على نسبة متوسط استجابة مرتفعة العبارات أرقام (٢٣)، (٢٧، ٢٦)، على الترتيب (٠.٩٤، ٠.٩٤، ٠.٩٣)، وبوزن نسبي (٢.٨٣، ٢.٨٣، ٢.٧٨) فالعبارة (٢٣) التي تتعلق باحتساب العذر المقبول من الطالب يعد غياباً بعذر ويحفظ له تقديره في الامتحانات المقبلة، وبلغت نسبة متوسط الاستجابة (٠.٩٤) وهذا من شأنه يحقق تكافؤ الفرص بين الطلاب وتفعيل الإجراءات القانونية، وفحص الأعدار المقدمة من الطلاب حفاظاً على حقوقهم، وهذا يتوافق مع المادة (٨٠) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات، 'فقرة أخيرة: [وإذا تخلف الطالب عن دخول الامتحان بعذر قهري يقبله مجلس الكلية فلا يحسب غيابه رسوباً... وأكملت المادة (٨٣) من اللائحة التنفيذية... أما إذا كان قد تغيب بعذر مقبول فيحسب له تقدير النجاح الذي يحصل عليه.

فقد تبين من هاتين المادتين أن الغياب بعذر قهري مقبول، فلا يحسب غيابه رسوباً، ويحسب له



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



تقدير النجاح الذي يحصل عليه .

أما العبارة ( ٢٧ ) التي تتعلق بواجبات عضو هيئة التدريس ومسؤولياته عن حفظ النظام داخل قاعات التدريس، فجاءت نسبة متوسط الاستجابة عليها (٠.٩٤) وبوزن نسبي ٢.٨٣ وهذا توظيف للمادة (٩٧) من القانون التي تنص على أن يتولى أعضاء هيئة التدريس حفظ النظام داخل قاعات الدروس والمحاضرات والبحوث والمعامل ويقدمون إلى عميد الكلية أو المعهد تقريراً عن كل حادث من شأنه الإخلال بالنظام، وما اتخذ من إجراءات لحفظه. فعوض هيئة التدريس من أحد مهامه ومسؤولياته الحفاظ على النظام والتشجيع على الالتزام حتى لا يكون هناك نوع من اللانظام والفوضى، حتى يتم الموقف التعليمي بفاعلية ونجاح وتتحقق الأهداف المنشودة منه؛ فالنظام أحد المسؤوليات التي حث القانون على تولي عضو هيئة التدريس حفظها، ولعل الخروج عليه يعرض صاحبه للمساءلة القانونية، بالإضافة إلى أن النظام، فضيلة وسط بين الأخلاق العاطفية في الأسرة وما يفرضه المجتمع المدني من قواعد يجب إتباعها

أما العبارة ( ٢٦ ) التي تتعلق بكيفية تقويم أستاذ الجامعة طلابه بالأسلوب الذي يتناسب وعرض موضوعات المقرر الدراسي، فقد جاءت نسبة متوسط الاستجابة على هذه العبارة (٠.٩٣) وبوزن نسبي ٢.٧٨، وهذه النسبة المرتفعة يمكن أن ترد إلى أن هذه الأدوار والمسؤوليات الفنية لعضو هيئة التدريس التي يقوم بها سواء أثناء المحاضرات أم في نهاية الفصل الدراسي، مما يعكس أحد جوانب الحرية الأكاديمية، فقد يستخدم الاختبارات التحريرية أو الشفوية، أو عرض التكيلفات أو مناقشة أوراق بحثية مقدمة من الطلاب حتى يكون هناك نوع من الفاعلية في الموقف التعليمي .

وجاءت نسبة متوسط الاستجابة للعبارة (٤) التي تتعلق بمشاركة أحد الأساتذة بالقسم القائمين في تدريس المقرر في وضع الامتحانات ٠.٨٧ وبوزن نسبي ٢.٦٠، وقد جاءت في الترتيب الرابع، وهذا يعكس ويؤكد أن الجانب الفعلي الذي يمارس داخل كليات عينية البحث بوضع امتحانات موحدة لجميع الفرق الأمر الذي يحقق تكافؤ الفرص، والعدالة والمساواة بين الطلاب، وتفعيل النصوص القانونية فيما يتعلق بالمادة رقم (٧١) من اللائحة التنفيذية .

وجاءت نسبة متوسط الاستجابة للعبارة (٢٥) التي تتعلق بضرورة إثراء الحرية الأكاديمية أثناء المحاضرة عند قيام عضو هيئة التدريس بعرض موضوعات جديدة سواء كانت مرتبطة بموضوعات



المقرر أم غير مرتبطة به (٠.٨٢) وبوزن نسبي ٢.٤٧، ٠.١١٢ في الترتيب الخامس، وهذا يعكس ممارسة عضو هيئة التدريس الحرية الأكاديمية في الموضوعات الدراسية والأنشطة الصفية وطرائق التدريس المستخدمة . وفيما يتعلق بمساواة الأستاذ المتفرغ مع الأستاذ العامل من حيث النصاب التدريسي، فقد جاءت نسبة متوسط الاستجابة عليها ٠.٨٠ وبوزن نسبي ٢.٤١، مما يعكس المادة (٢٨٠) من اللائحة التنفيذية قانون تنظيم الجامعات، (يعامل الأستاذ المتفرغ معاملة الأستاذ القائم بالعمل من حيث تحديد نصاب التدريس ومكافآت الساعات الزائدة على النصاب وغيرها من المكافآت وبناءً على فتوى المستشار القانوني بالجامعة بتاريخ ٢٠١٠/١١/٥، أصبح من حقهم (الأستاذة المتفرغون) عضوية مجلس القسم) والكلية ويعزى، ارتفاع الوعي القانوني في هذا الجانب السلوكي إلى أن الممارسات التدريسية تعد جانباً أساسياً من أدوار ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس فهي ممارسات يومية أثناء العام الجامعي يرتبط بالحياة الجامعية الواقعية سواء كانت تتعلق بالمحاضرات أم إدارة الامتحانات وضماً وتصحيحاً وممارسة وأعمال الكنترولات وما يرتبط بها من الاستجابة لأعدار الطلاب سواء كانت الأعدار القهرية المقبولة وما ترتب عليها من الأخذ في الاعتبار بدرجات الطلاب في الامتحانات أو الأعدار غير المقبولة، وذلك وفق ما يرى مجلس الكلية في هذا الشأن.

وعليه، فهذه الممارسات تعد من الواجبات المنوط القيام بها ضمن أدوار أعضاء هيئة التدريس وفق القانون، فهي ممارسات مسلم بها، لهذا نظراً لتكرار القيام بهذه السلوكيات أو تلك الأمور، فإن الوعي بها يكون مرتفعاً حتى وإن لم يكن أعضاء هيئة التدريس على إلمام معرفي تام بهذه الجوانب . ولتعرف إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات، فقد تم حساب قيمة (ز) حيث بلغت ٠.٤٦٧ وهذه القيمة أقل من القيمة الحرجة للدلالة إلى تساوي ١.٩٦، وهي قيمة غير دالة عند مستوى ٠.٠٥ مما يؤكد اتفاق عينتي البحث حول هذه الممارسات السلوكية كأحد جوانب الوعي القانوني في الحياة الجامعية، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أنها ممارسات تحدث بطريقة روتينية ومقصودة وتصوره في الوسط الجامعي ومن أهمها أن العذر المقبول من الطلاب يحفظ لهم التقدير عند دخول الامتحانات مرة أخرى، وكذلك المفردة المتعلقة بتساوي الأستاذ المتفرغ مع الأستاذ العامل من حيث النصاب التدريسي .



## مجلة البحث في التربية وعلم النفس

### كلية التربية – جامعة المنيا

#### كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



القضية الخامسة: تتعلق بالجزاءات التأديبية

وقد أسفر التحليل الإحصائي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس عن نتائج أمكن وضعها في الجدول (٢٠)

جدول (٢٠)

يوضح نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي وقيمة " ز " لاستجابات أعضاء هيئة التدريس، وكذلك دلالة الفروق بين استجابات العينتين من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات حول قضية الجزاءات التأديبية

م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب	نسبة متوسط الاستجابة للعيينة خيرة أكثر من ١٠ سنوات ن = ١٢٥	نسبة متوسط الاستجابة للعيينة خيرة أقل من ١٠ سنوات ن = ٨٥	قيمة ز
٢٩	يتطلب تفعيل المسألة القانونية لأستاذ الجامعة معرفته بالقوانين الجامعية	٠.٨٦	٢.٥٩	٥	٠.٨٧٥	٠.٨٤٣	٠.٢٧٧
٣٠	تنقضي الدعوة التأديبية بمجرد تقديم أستاذ الجامعة استقالته وقبولها	٠.٨٤	٢.٥٢	٦	٠.٨٦٤	٠.٨٠٨	٠.٤٩٣
٣١	يطلع أستاذ الجامعة على التحقيقات التي أجريت معه وفق الأيام التي يحددها رئيس الجامعة	٠.٨٧	٢.٦٢	٤	٠.٨٩٦	٠.٨٤٣	٠.٤٦٤
٣٢	يتشكل مجلس التأديب لأستاذ الجامعة من أستاذ بكلية الحقوق ونائب رئيس الجامعة ومستشار من مجلس الدولة	٠.٨٩	٢.٦٦	١	٠.٩٠٩	٠.٨٥٥	٠.٤٧٧
٣٣	يُحجى الجزاء التأديبي الذي وُقِع على أستاذ الجامعة عند تقديمه الاستقالة ما عدا [المخالفات المالية]	٠.٨٤	٢.٥٣	٦م	٠.٨٦٩	٠.٨٠٤	٠.٥٧٤
٣٤	تتم إجراءات المتابعة القانونية وفق خطة نابعة من القوانين الجامعية	٠.٨٨	٢.٦٣	٢	٠.٨٩٣	٠.٨٥٥	٠.٣٣٧
٣٥	يُوقف أستاذ الجامعة عن العمل لحين انتهاء فترة التحقيق	٠.٧٨	٢.٣٣	٨	٠.٧٨١	٠.٧٦٩	٠.١١٢



## مجلة البحث في التربية وعلم النفس

### كلية التربية – جامعة المنيا

#### كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب	نسبة متوسط الاستجابة للعينة لـ ١٠ سنوات	نسبة متوسط الاستجابة للعينة لـ ١٠ سنوات	قيمة ز
٣٦	يوقع رئيس الجامعة عقوبتي اللوم والتوبيخ على أستاذ الجامعة عند إخلاله بواجباته أو مقتضيات وظيفته بعد التحقق وسماع أقواله	٠.٨٨	٢.٦٣	٢	٠.٨٨٨	٠.٨٥٩	٠.٢٥٦
	نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي والترتيب وقيمة (ز) للمحور ككل	٠.٨٥	٢.٦٥	٥	٠.٨٧٢ ككل	٠.٨٢٩ ككل	٠.٣٧٤

بقراءة البيانات الواردة بالجدول (٢٠) اتضح أنها تشير إلى أن نسبة متوسط الاستجابة للمحور

ككل جاءت ٠.٨٥ وهي أكبر من الحد الأعلى للثقة ٠.٧٣، وبوزن نسبي ٢.٥٦، وجاء ترتيب المحور الخامس

وقد جاءت أعلى العبارات حصولاً على نسبة متوسط استجابة العبارات أرقام (٣٢، ٣٤، ٣٦)،

على الترتيب (٠.٨٩، ٠.٨٨، ٠.٨٨)، وعليه، فالبقرة (٣٢) التي تتعلق بتشكيل مجلس التأديب لأعضاء

هيئة التدريس، قد جاءت وفق نص المادة ١٠٩ من قانون تنظيم الجامعات: من أحد نواب رئيس الجامعة

يعينه مجلس الجامعة سنوياً، وأستاذ بكلية الحقوق أو أحد أساتذة كليات الحقوق في الجامعات التي ليس

بها كليات حقوق، ومستشار من مجلس الدولة يعين سنوياً.

وهذا التشكيل ينم عن احترام عضو هيئة التدريس حتى لا يلجأ إلى المحاكم مختلطاً بغيره ممن

ارتكبوا الجرائم (٩: ٧٦٥).

أما البقرة رقم (٣٤) التي تتعلق بإجراءات المتابعة القانونية بأنها لا تنم بطريقة عشوائية من

جانب الجامعة ولكن وفق خطة نابعة من قانون تنظيم الجامعات يقوم بها متخصصون قانونيون بالإضافة

إلى من يخوله رئيس الجامعة لهذا الأمر تنفيذاً للوائح والقوانين وتحقيقاً للعدالة والمساواة فجاءت نسبة

متوسط الاستجابة عليها ٠.٨٨ وهي أعلى من الحد الأعلى للثقة ٠.٧٣.

أما البقرة (٣٦) التي تتعلق بالعقوبات التي يوقعها رئيس الجامعة على عضو هيئة التدريس



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



عند إخلاله بواجباته أو بمقتضيات وظيفته بعد التحقيق معه وسماع أقواله ، فهي عقوبتا التنبيه واللوم  
وفق نص المادة (١١٠) .. رقم (١) :

١. التنبيه .

٢. اللوم .

وتؤكد المادة (١١٢) أن لرئيس الجامعة توقيع عقوبتي التنبيه واللوم ، ... ويكون قراره في ذلك  
سبباً ونهائياً وعلى عميد كل كلية أو معهد ، إبلاغ رئيس الجامعة بكل ما يقع من أعضاء هيئة التدريس من  
إخلال بواجباتهم أو بمقتضيات وظيفتهم ، وقد أكد أحمد عبد اللاه المراعي أنه لا بد من إجراء التحقيق  
بمعرفة أحد أعضاء هيئة التدريس بكلية الحقوق لا تقل درجته عن درجة المحقق معه سواء في حالتي  
الحفظ أو الإدانة .

وبلاحظ أن المشرع أفرد في المادة ١١٢ حكماً خاصاً يتعلق بسلطة رئيس الجامعة ، وهو أنه يجوز  
لرئيس الجامعة توقيع إحدى عقوبتي التنبيه أو اللوم بعد سماع أقوال العضو ، وتحقيق دفاعه ، وذلك دون  
أن يجيله إلى التحقيق ، وأكد أحمد عبد اللاه المراعي أن خطورة هذا النص أن رئيس الجامعة يجمع في هذه  
الحالة بين سلطتي التحقيق والمحاكمة (٧ : ١٤١) .

والواقع الفعلي في الحياة الجامعية ، يكشف أن أعضاء هيئة التدريس على علم ودراية بهذه  
الأمور ، حيث لا تكون مساءلة عضو هيئة التدريس إلا أمام مجلس تأديب أحد أعضائه أستاذ بكلية  
الحقوق ، وأن لرئيس الجامعة توقيع إحدى العقوبتين التنبيه أو اللوم أو حفظ التحقيق . ومن خلال الاطلاع  
على مجالس جامعة المنيا بتاريخ ٢٨/٦/٢٠٠٢ ، ٣١/٨/٢٠٠٢ ، ٣١/١٠/٢٠٠٦ بأنه تم توقيع عقوبة اللوم  
وفقاً لنص المادة (١١٠) ، (١١٢) على ثلاثة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .

كما وقعت عقوبة ( التنبيه ) على إحدى عضوات هيئة التدريس تاريخ مجلس جامعة ٣٠/٤/٢٠١٣  
بالقرار رقم ٦٧٥ ، ولكن تم إلغاؤها بعد ذلك .

وجاءت نسبة متوسط الاستجابة للعبارات أرقام (٣١ ، ٢٩ ، ٣٠ ، ٣٣ ، ٣٥) ينحصر بين ٠.٨٧ ،  
٠.٧٨) حيث جاءت نسبة متوسط الاستجابة للعبارة (٣١) (٠.٨٧) وهي تؤكد أن عضو هيئة التدريس التي  
أجريت معه تحقيقات (إدارية معينه) من حقه الاطلاع على نتائج التحقيقات التي أجريت معه وفق الأيام



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



التي يحددها رئيس الجامعة، وفق ما نصت عليه المادة (١٠٨)، ولرئيس الجامعة بعد الإطلاع على التقرير أن يحفظ التحقيق أو أن يأمر بإحالة العضو المحقق معه إلى مجلس التأديب ...

كما جاءت نسبة متوسط الاستجابة للعبارة (٢٩) (٠.٨٦) التي تتعلق بأنه من أحد متطلبات تفعيل المسألة القانونية لعضو هيئة التدريس أن يكون على دراية ومعرفة بالقانون حتى يمتلك ثقافة احترام القانون والعلم به ويكون قادراً على فهم واستيعاب نصوص القانون، وقادراً على الدفاع عن نفسه في حال تعرضه للمساءلة القانونية .

وحول تقديم استقالة عضو هيئة التدريس وقبولها لدى مجلس الجامعة، لكونها شرطاً لانقضاء الدعوى التأديبية، فقد نصت المادة (١١١) من القانون تنقضي الدعوى التأديبية باستقالة عضو هيئة التدريس وقبول مجلس الجامعة لها، وذلك فيما عدا الحالات التي نصت عليها القوانين واللوائح الخاصة بالمخالفات المالية). وقد جاءت نسبة متوسط الاستجابة على هذه العبارة (٣٠) (٠.٨٤) وبوزن نسبي ٢.٥٢ فانقضاء الدعوى مرهون بتقديم الاستقالة من جانب عضو هيئة التدريس المدان هنا، بشرط ألا تكون المخالفات لها صلة بالجوانب المالية .

وكذلك لمحو الجزاءات التأديبية التي قد توقع على بعض أعضاء هيئة التدريس، فإن ذلك يقتضي تقديم الاستقالة من جانب عضو هيئة التدريس الذي وقع منه السلوك المخالف (ما عدا المليات)، وقد جاءت نسبة متوسط الاستجابة على العبارة (٣٣) التي تتعلق بانقضاء الدعوى التأديبية بمجرد تقديم الاستقالة من جانب عضو هيئة التدريس، ٠.٨٤، وبوزن نسبي ٢.٥٣ .

وجاءت نسبة متوسط الاستجابة للعبارة (٣٥) التي تتعلق بوقف أستاذ الجامعة عن العمل لحين انتهاء فترة التحقيق معه ٠.٧٨، وبوزن نسبي ٢.٣٣ وتشير هذه العبارة إلى نقطة مهمة، وهي أنه إذا أحيل عضو هيئة التدريس من جانب رئيس الجامعة) إلى التحقيق نتيجة اقترافه أفعالا منخله بالشرف أو بمقتضيات الوظيفة، ويمكن لرئيس الجامعة يعد انتهاء التحقيق أن يحفظ التحقيق بعد الإطلاع على التقرير أو أن يأمر بإحالة العضو إلى التحقيق معه.

وعليه يوقف عن عمله، ويترتب على ذلك وقف صرف ريع المرتب ابتداء من تاريخ الوقف ما لم يقرر مجلس التأديب صرف كامل المرتب ... وفق نص المادة ١٠٦ من قانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢.



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



ولتعرف إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات، فقد تم حساب قيمة "ز" للمجور ككل حيث بلغت ٠.٣٧٤ وهذه القيمة أقل من القيمة الحرجة للدلالة التي تساوي ١.٩٦، وهي قيمة غير دالة عند مستوى ٠.٠٥، مما يؤكد اتفاق عينتي البحث حول الممارسات السلوكية المتعلقة بهذا المحور (الجزءات) كأحد جوانب الوعي القانوني، وقد يعزى هذا إلى أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لديهم خبرة بأن هذه الممارسات تحدث في الحياة الجامعية سواء عن طريق الممارسة أو السماع شفاهة أو الاحتكاك بالآخرين من زملائهم أو سؤال أحد المختصين في الشؤون القانونية مثلاً كتشكيل مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس حيث جاءت في الترتيب الأول وبعض المفردات جاءت في الترتيب الأخير مثل إيقاف أستاذ الجامعة عن العمل لحين انتهاء فترة التحقيق .

القضية السادسة : تتعلق بالقواعد المالية ،

وقد أسفر التحليل الإحصائي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس عن نتائج أمكن وضعها في

الجدول التالي



## مجلة البحث في التربية وعلم النفس

### كلية التربية – جامعة المنيا

#### كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



جدول (٢١)

يوضح نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي وقيمة " ز " لاستجابات أعضاء هيئة التدريس، وكذلك دلالة الفروق بين استجابات العينتين من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات حول قضية القواعد المالية

م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب	نسبة متوسط الاستجابة للعيينة لخبرة أكثر من ١٠ سنوات ن = ١٢٥	نسبة متوسط الاستجابة للعيينة لخبرة أقل من ١٠ سنوات ن = ٨٥	قيمة ز
٣٧	يجوز أن يجمع المشرف بين مكافأة الإشراف ومكافأة الفحص	٠.٧٦	٢.٢٨	٦	٠.٧٩٧	٠.٧٠٦	٠.٨٠٢
٣٨	يمنح الأستاذ الوعي يشارك في تخص رسالة الدكتوراة (٢٥٠) جنيها	٠.٨٢	٢.٤٧	٣	٠.٨٢٧	٠.٨١٦	٠.٠٩٧
٣٩	تتحمل الجامعة تكاليف فحص الإنتاج العلمي للمتقدمين للترقية من أعضاء هيئة التدريس من داخل الجامعة مرة واحدة.	٠.٨٤	٢.٥٣	٢	٠.٨٦١	٠.٨١٦	٠.٤٠١
٤٠	نصرف مكافأة التصحيح في الدور الواحد (١٥٠٠) جنيها شاملة الضرائب لأعضاء هيئة التدريس	٠.٧٩	٢.٣٧	م٤	٠.٨٢٩	٠.٧٢٩	٠.٨٧٥
٤١	يحصل عضو هيئة التدريس على سلفه قيمتها (٥٠٠) جنيهاً نظير نشر البحث في المجلة	٠.٧٩	٢.٣٨	٤	٠.٧٨٧	٠.٨٠٤	٠.١٥٣



## مجلة البحث في التربية وعلم النفس

### كلية التربية – جامعة المنيا

#### كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب	نسبة متوسط الاستجابة للعيونة خبرة أكثر من ١٠ سنوات ن = ١٢٥	نسبة متوسط الاستجابة للعيونة خبرة أقل من ١٠ سنوات ن = ٨٥	قيمة ز
٤٢	توزع مكافآت الإشراف للماجستير والدكتوراه بالتساوي بين المشرفين مهما كان عددهم.	٠.٨٧	٢.٦١	١	٠.٨٩٩	٠.٨٢٧	٠.٦٢٤
	نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي والترتيب وقيمة (ز) للمحور ككل	٠.٨١	٢.٤٤	٦	٠.٨٣٣	ن.م.أ للمحور ككل	قيمة (ز) ٠.٤٤٢

بقراءة البيانات الواردة بالجدول (٢١) اتضح أنها تشير إلى أن نسبة متوسط الاستجابة على المحور ككل جاءت ٠.٨١ وهي أعلى من الحد الأعلى للثقة ٠.٧٣، وبوزن نسبي وهي في الترتيب ٢.٤٤... وجاء ترتيب المحور السادس .

وجاءت أعلى العبارات حصولاً على نسبة متوسط استجابة مرتفعة العبارات أرقام (٤٢، ٣٩، ٣٨)، على الترتيب (٠.٨٧، ٠.٨٤، ٠.٨٢)، وأوزان نسبية ٢.٦١، ٢.٥٣، ٢.٤٧، على الترتيب.

وعليه فالعبارة (٤٢) التي تتعلق بتوزيع مكافآت الإشراف سواء للماجستير أم للدكتوراه بالتساوي بين المشرفين مهما كان عددهم وفقاً لنص المادة (٩٣) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات (يمنح) المشرف على رسالة الماجستير مكافأة مقدارها ٤٠٠ جنية مصرية، ويمنح المشرف على رسالة الدكتوراه مكافأة مقدارها ١٠٠٠ جنية ألف جنية، وذلك بعد مناقشة الرسالة من لجنة الحكم عليها، وإذا تعدد المشرفون وزعت المكافأة عليهم بالتساوي.

وجاءت العبارة ٣٩ في المرتبة الثانية بنسبة متوسط استجابة (٠.٨٤) وهي تتعلق بتحمل الجامعة تكاليف فحص الإنتاج العلمي للمتقدمين للترقية من داخل الجامعة مرة واحدة، ولكن طبقاً لما ورد للجامعة من مكاتبات، فإن المتقدم يتحمل التكاليف للمرة الثانية، ووفقاً للمكانية الواردة من المجلس



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



الأعلى للجامعات رقم ٦٥٥ بتاريخ ٢٧/٤/٢٠١٧ وقرار المجلس الأعلى للجامعات بجلسته رقم (٦٥٩) بتاريخ ٢٥/٢/٢٠١٧ حيث يتحمل المتقدم للترقية مصاريف إعادة فحص الإنتاج العلمي للمرة الثانية ٢٥٠٠ جنيهاً وللمرة الثالثة ٥٠٠٠ جنيهاً .

كما أن العبارة (٣٨) التي تتعلق بمنح الأستاذ الذي يشارك في فحص رسالة الدكتوراه (٢٥٠) جنيهاً جاءت في المرتبة الثالثة بنسبة متوسطة استجابة ٠.٨٢ ووزن نسبي ٢.٤٧، وذلك وفق نص المادة (٢٩٥) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات التي تنص على (يمنح مكافأة مقدارها (٢٥٠) مائتان وخمسون جنيهاً لكل من يشارك في فحص الرسالة لدرجة الدكتوراه، أو تقديم تقرير عنها ومناقشتها إذا دعا الأمر إلى هذه المناقشة.

وجاءت العبارة (٤٠، ٤١) في ترتيب واحد ونسبة متوسطة استجابة ٠.٧٩ ووزن نسبي ٢.٣٧، وتتعلق العبارة (٤٠) بصرف مكافأة التصحيح (١٥٠٠) ألف وخمسمائة جنيهاً في الفصل الدراسي الواحد لأعضاء هيئة التدريس، وهذا وفق نص المادة (٢٨٧) ... ولا تزيد مكافآت التصحيح التي يحصل عليها الممتحن الواحد في دور الامتحان الواحد على ١٥٠٠ جنية على مستوى الجامعة .

أما العبارة (٤١) التي تتعلق بصرف سلفه بحث قيمتها ٥٠٠ جنية نظير بحث واحد في العام يقوم به عضو هيئة التدريس بالكلية، وهذا شأن داخلي لم تنص عليه القوانين واللوائح، بل يترك للكليات وفق صندوق البحوث والموارد الذاتية الخاصة بذلك، وجاءت نسبة متوسطة الاستجابة عليها ٠.٧٩ بوزن نسبي ٢.٣٧، وعليه، فقد وافق مجلس الجامعة بتاريخ ٣٠/٩/٢٠١٤ على صرف منحة (٥٠٠ جنيهاً) عند تقديم ما يثبت قبول البحث في مجلة علمية أو مؤتمر قومي أو دولي، لأعضاء هيئة التدريس، وكذلك الهيئة المعاونة.

أما العبارة (٣٧) تتعلق بجواز جمع المشرف بين مكافأتين (الإشراف والفحص) جاءت نسبة متوسطة الاستجابة عليها ٠.٦٧ وهي أقل من الحد الأعلى للثقة بوزن نسبي ٢٠٢٨، وهي في الترتيب الأخير، وإن كان هذا قد نصت عليه المادتان ٢٩٤، ٢٩٥، فقرة أخيرة من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات، ولمشرف على الرسالة أن يجمع بين هذه المكافأة (الفحص) ومكافأة الإشراف المنصوص عليها في المادة ٢٩٣ ولكن الواقع يشير إلى عكس ذلك، لعدم دراية أعضاء هيئة التدريس بهذه الجزئية، وكذلك ما يتعلق بالفحص وهو مشاركة المشرف في فحص الرسالة التي أشرف عليها، حتى ولو كان العدد كافيًا،



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



ولكن المشرع تركها مفتوحة ولم يفيدها بقيود منه .

ولتعرف إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات، فقد تم حساب قيمة "ز" للمحوك كل حيث بلغت ٠.٤٤٢، وهذه القيمة أقل من القيمة الحرجة للدلالة التي تساوي ١.٩٦، وهي قيمة غير دالة عند مستوى ٠.٠٥ مما يؤكد اتفاق عينتي البحث حول هذه الجوانب المالية التي تتحملها الجامعة سواء كانت متعلقة بالإشراف العلمي على رسالة الماجستير أو الدكتوراه أو المشاركة في مناقشتها أو فحصها تمهيداً للتعيين في الوظيفة الأعلى، أو كانت متعلقة بتصحيح الأوراق الامتحانية وتجدر الإشارة إلى أن المفردة (٣٧) التي تتعلق بجواز جمع المشرف بين مكافأة الإشراف ومكافأة الفحص، جاءت في الترتيب الأخير وبنسبة متوسطة استجابة ٠.٧٦ - ووزن نسبي ٢.٢٨، مما يوضح أيضاً لدى كلتا العينتين من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات أنهم نادراً يشاركون المشرف في فحص رسالة الدكتوراه التي أشرف عليها حتى يتقاضى وجمع بين مكافأة الإشراف ومكافأة الفحص كشفت نتائج هذا المحور أن هناك بعض القضايا تتحقق في الوسط الجامعي وأخرى لم تتحقق بحكم ضعف الإلمام المعرفي بها مثل مشاركة المشرف في فحص الرسالة التي أشرف عليها، وجاءت القضية المتعلقة بالأجازات في الترتيب الأول بينما جاءت القضية المتعلقة بالقواعد المالية في الترتيب الأخير .



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



إجابة السؤال الخامس الذي يتعلق بأهم المعوقات التي تحول دون تنمية الوعي القانوني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا

ولإجابة على هذا السؤال تم تحليل استجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة

المنيا وقوامها (٢١٠) باستخدام نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي والترتيب لاستجابات عينة البحث

هذا وقد أسفر التحليل الاحصائي عن بيانات أمكن توضيحها في الجدول التالي :

جدول (٢٢)

يوضح نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي والترتيب وقيمة (ز) لاستجابات أعضاء هيئة التدريس والفروق بين ذوى الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات حول معوقات تنمية الوعي القانوني لأعضاء هيئة التدريس

م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب	نسبة متوسط الاستجابة خبرة أكثر من ١٠ سنوات (ن=١٢٥)	نسبة متوسط الاستجابة خبرة أقل من ١٠ سنوات (ن=٨٥)	قيمة (ز)
١	قصر دوره الجوانب القانونية على ترقية الأساتذة المساعدين لدرجة أستاذ	٠.٨١	٢.٤٤	١٦	٠.٨٢٤	٠.٧٩٦	٠.٢٤٦
٢	قلة تضمين دورة الجوانب القانونية كافة المعلومات القانونية الجامعية	٠.٨٨	٢.٦٣	١٣	٠.٨٩٣	٠.٨٥٥	٠.٣٣٧
٣	ندرة عقد ورش عمل لمدارس قانون تنظيم الجامعات	٠.٩٣	٢.٨٠	٢	٠.٩٣٩	٠.٩٢٥	٠.١١٦
٤	غموض بعض مواد القانون فيما يخص الممارسات التدريسية والامتحانية	٠.٨٩	٢.٦٦	١١	٠.٨٨٣	٠.٨٩٠	٠.٠٦٦
٥	قلة الاهتمام بتحديد الاحتياجات القانونية لأعضاء هيئة التدريس	٠.٩٣	٢.٧٨	٢	٠.٩٢٨	٠.٩٢٥	٠.٠٢٢



## مجلة البحث في التربية وعلم النفس

### كلية التربية – جامعة المنيا

#### كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب	نسبة متوسط الاستجابة	نسبة متوسط الاستجابة	قيمة (ز)
٦	ضعف الاهتمام بقراءة اللوائح والتشريعات القانونية التي تنظم عمل عضو هيئة التدريس داخل الجامعة	٠.٩٣	٢.٧٨	م٢	٠.٩٢	٠.٩٣٧	٠.١٥٢
٧	ضعف الدور التثقيفي للمركز الإعلامي بالجامعة في نشر الثقافة القانونية	٠.٩٢	٢.٧٧	٦	٠.٩٢٣	٠.٩٣٣	٠.٠٩٤
٨	خلو دوره الجوانب القانونية من عرض بعض المخالفات التأديبية لبعض أعضاء هيئة التدريس وكيفية التعامل معها	٠.٨٨	٢.٦٣	م١٣	٠.٨٨٣	٠.٨٧١	٠.١٠٦
٩	ضعف الثقافة القانونية لأعضاء هيئة التدريس	٠.٩٠	٢.٧١	١٠	٠.٨٩٦	٠.٩١٨	٠.١٩١
١٠	نقص الدعم القانوني من قبل الجهات القانونية بالجامعة	٠.٨٩	٢.٦٩	١١	٠.٨٩٣	٠.٩٠٦	٠.١١١
١١	خلو المكاتبات الرسمية من مواد القانون ليسترشدها عضو هيئة التدريس	٠.٨٨	٢.٦٥	م١٣	٠.٨٨٣	٠.٨٨٢	٠.٠٠٣
١٢	عدم توزيع كتيبات ونشرات تتضمن معلومات قانونية داخل الجامعة	٠.٩١	٢.٧٣	٩	٠.٨٩٩	٠.٩٢٩	٠.٢٧١
١٣	قلة الاهتمام بثقافة العلم بالقانون	٠.٩٢	٢.٧٧	م٦	٠.٩٠٧	٠.٩٤٩	٠.٣٧٤
١٤	قلة الاهتمام بنشر المعرفة القانونية من قبل إدارة الكلية	٠.٩٣	٢.٧٨	م٢	٠.٩١٢	٠.٩٤٥	٠.٢٩٢



## مجلة البحث في التربية وعلم النفس

### كلية التربية – جامعة المنيا

#### كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الترتيب	نسبة متوسط الاستجابة خبرة أكثر من ١٠ سنوات (ن=١٢٥)	نسبة متوسط الاستجابة خبرة أقل من ١٠ سنوات (ن=٨٥)	قيمة (ز)
١٥	ندرة توظيف دورة الجوانب القانونية في الحياة الجامعية	٠.٩٢	٢.٧٧	٦م	٠.٩٠٤	٠.٩٣٧	٠.٢٩٤
١٦	ندرة وضع خطة إجرائية واضحة لتثقيف عضو هيئة التدريس قانونياً	٠.٩٥	٢.٨٦	١	٠.٩٥٢	٠.٩٥٣	٠.٠٠٨
	نسبة متوسط الاستجابة والوزن النسبي للمحور ككل وقيمة (ز)	٠.٩٠	٢.٧١	ن.م.أ للمحور الحد الأعلى للثقة الحد الأدنى للثقة	٠.٩٠٢ ٠.٧٥ ٠.٥٩	٠.٩١٠ ٠.٧٧ ٠.٥٧	٠.٠٦٤ ١.٩٦ قيمة (ز) عند مستوى ٠.٠٥

بقراءة الجدول (٢٢) الخاص بأهم المعوقات التي تحول دون تنمية الوعي القانوني لدى أعضاء هيئة التدريس، فقد وجد أن متوسط ن.م.أ<sup>(\*)</sup> على المحور كله (٠.٩٠) وهي أعلى من الحد الأعلى للثقة (٠.٧٣)، وتراوحت نسبة متوسط الاستجابة على هذه المعوقات بين (٠.٨١ : ٠.٩٥) وهي أعلى من الحد الأعلى للثقة (٠.٧٣)، وقد جاءت المعوقات الأعلى نسبة متوسط الاستجابة العبارة رقم (١٦) المتعلقة ( بندرة وضع خطة إجرائية واضحة لتثقيف عضو هيئة التدريس قانونياً ) بنسبة متوسط استجابة (٠.٩٥) حيث لا توجد خطة واضحة من ناحية بعض الكليات لتزويد الأعضاء بمعلومات قانونية سواء بنشرات أو كتيبات أو ندوات تثقيفية إلا ندوة واحدة عقدت بتاريخ ١٤ مايو ٢٠١٧ حول الأستاذ الجامعي... حقوق إنسانية ومسئولية وطنية، يليها العبارة رقم (٣)، المتعلقة ( بندرة عقد ورش عمل لمدارسه قانون تنظيم الجامعات ) وهذا الشأن يترك للأقسام ويتم تشكيل لجنة من بعض الأساتذة في القسم وتنتهي اللجنة بكتابة تقرير فقط، (ب.ن.م.أ) (٠.٩٣) يليها العبارة رقم (٥) المتعلقة ( بقلة الاهتمام بتحديد الاحتياجات

(\*) ن.م.أ = نسبة متوسط الاستجابة



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



القانونية لأعضاء هيئة التدريس) ب(ن.م.أ) (٠.٩٣) حيث لم يتم مركز تنمية القدرات بالجامعة بتجديد المعلومات القانونية وتطويرها واستطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس بأهم الاحتياجات القانونية لهم، بل يكتفى بكتيب الدورة التدريبية وهو مركزي لا يعبر عن هذه الاحتياجات، يليها العبارة رقم (١٤) المتعلقة (بقلة الاهتمام بنشر المعرفة القانونية من جانب إدارة الكلية) ب(ن.م.أ) (٠.٩٣)، يليها العبارة رقم (٧) المتعلقة بضعف الدور التثقيفي للمركز الإعلامي بالجامعة في نشر الثقافة القانونية ب(ن.م.أ) (٠.٩٢) يليها العبارة رقم (١٢) المتعلقة (بعدم توزيع كتيبات ونشرات تتضمن معلومات قانونية داخل الجامعة) ب(ن.م.أ) (٠.٩١) يليها العبارة رقم (١٠) المتعلقة (بنقص الدعم القانوني من قبل الجهات القانونية بالجامعة حيث لم تقم تلك الجهات القانونية بنشر الجديد فيما يخص الجوانب القانونية بل تعتبرها سراً لا يمكن الإطلاع عليه) ب(ن.م.أ) (٠.٨٩).

ومن الأهمية بمكان، أن هذه المعوقات يمكن أن تندرج تحت المعوقات المؤسسية، إذ من النادر جداً عقد ورش عمل لمدرسة قانون تنظيم الجامعات إلا في حال إرسال المجلس الأعلى للجامعات مكاتبات لإجراء بعض التعديلات المقترحة، وإضفاء وجهة النظر حولها، وهذا يتم داخل مجلس الأقسام من خلال تشكيل بعض اللجان لمداستها معاً، أي تقوم به فئة قليلة ويتمخص عن ذلك كتابة بعض التعليقات على هذه المكاتبات فقط، وكذلك لم تعقد كلية التربية بالمنيا إلا ندوة واحدة قانونية حاضر فيها أ.د/ عميد كلية الحقوق بالمنيا، وكان هذا ضمن قرب تقدم الكلية للاعتماد، ولذلك فإن إدارة الكليات عينة البحث، ليس من ضمن اهتماماتها نشر الوعي القانوني بين أعضاء هيئة التدريس، وعليه، لم يتم توزيع نشرات قانونية على الأعضاء، كما أن المكاتبات لم تتضمن مواد قانونية، إلا في حالات نادرة ولكن يتم الإبلاغ عنها في صورة اخبار تقريرية للتوجه بعمل شئ ما أو تنفيذ شئ ما دون تأطيره بسياج قانوني وبهذا جاءت ب(ن.م.أ) على العبارة رقم (١١) المتعلقة بخلو المكاتبات الرسمية من مواد القانون ليسترشد بها عضو هيئة التدريس (٠.٨٨) وقد يكون هذا مرجعة ندرة وجود خطة إجرائية واضحة لتثقيف عضو هيئة التدريس قانونياً

كما أن المركز الإعلامي بالجامعة يفتقد في مهامه التي يقوم بها القيام بنشر الثقافة القانونية بين أعضاء المجتمع الجامعي وجاءت ب(ن.م.أ) على هذا المعوق (٠.٩٢) وعليه، فالجامعة كإدارة والكليات، تفتقد وجود



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



مركز إعلامى قانونى بالجامعة أسوة بالمراكز الموجودة بالكليات ككلية التربية مركز التقويم والامتحانات، ومركز الخدمات التربوية ومركز الإرشاد النفسى، ومركز البحوث الزراعية بكلية الزراعة وهكذا....

إضافة إلى المعوقات السابقة، بقراءة ذات الجدول فأتضح أن هناك معوقات تتعلق بالدورات التدريبية التى تقدم من خلال مركز تنمية وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس ومن أهم تلك الدورات "دورة الجوانب المالية والقانونية، وقد أحاط هذه الدورة مجموعة من السليبيات ظهرت فى استجابات أعضاء هيئة التدريس ومن أهمها: العبارة رقم (٢) المتعلقة بقلة تضمين دورة الجوانب القانونية كافة المعلومات القانونية الجامعية، حيث جاءت (ن.م.أ) عليها (٠.٨٨) وهى أعلى من الحد الأعلى للثقة وجاءت العبارة رقم (١) قصر دورة الجوانب القانونية على ترقية الأساتذة المساعدين لدرجة أستاذ، حيث جاءت (ن.م.أ) عليها (٠.٨١)، وجاءت العبارة رقم (٨) المتعلقة بخلو دورة الجوانب القانونية من عرض بعض المخالفات التأديبية لبعض أعضاء هيئة التدريس وكيفية التعامل معها (ن.م.أ) (٠.٨٨)

وترتب على ذلك ندرة توظيف دورة الجوانب القانونية فى الحياة الجامعية، وهى العبارة رقم (١٥)، حيث جاءت (ن.م.أ) عليها (٠.٩٢)، وعليه فهذه النتيجة المتعلقة بدورة الجوانب القانونية والمالية قد اتفقت مع نتائج دراسة أمانى السيد غبور (٢: ٢٤٦ - ٢٤٨) حيث جاءت أوجد الاستفادة من هذه الدورة لدى المدرسين فى الترتيب (١٨) ولدى الأساتذة المساعدين فى الترتيب (١٥)، ولدى الأساتذة فى الترتيب (٧)، وذلك لتناولها موضوعات تقليدية دون التعرض للمخالفات القانونية

كما أن دراسة نها حامد عبد الكريم أكدت هذه النتيجة من حيث عدم تضمين الدورات التدريبية ضمن برامجها معلومات تفصيلية حول قواعد وأحكام المساءلة بالجامعة (٤٧: ٥٠٧) وهذا من الممكن أن يكون مرده نقص الدعم القانونى من جانب الجهات القانونية بالجامعة، وهو ما عبرت عنه العبارة رقم (١٠)، حيث جاءت (ن.م.أ) عليها (٠.٨٩) فالجامعة لم تدعم تلك البرامج لذاتها، بل لكونها أحد متطلبات العمل القيادى، فيتم الحصول على هذه الدورة كشهادة فقط أو إفادة دون التأكد من الفائدة والعائد العلمى الذى اكتسبه المتدربون من أعضاء هيئة التدريس.

وهناك معوقات ترتبط بالقانون نفسه، حيث حصلت العبارة رقم (٤) التى تنص على (غموض بعض مواد القانون فيما يخص الممارسات التدريسية والامتحانية)، على (ن.م.أ) استجابة (٠.٨٩) وقد



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



اتفقت هذه النتيجة مع دراسة أحمد محمود عبد المطلب (٩ : ٧٦٣) بأن المادة (١٢٥) فيها نوع من التعسف ووجه التعسف هو الحرمان من دخول الامتحان وذلك لأن هذا الحرمان مسألة وقتية قد تضيع على الطالب فرصة أداء هذا الامتحان إذا ثبت براءة الطالب من التهم المنسوبة إليه أمام مجلس التأديب، وبالتالي إذا ثبتت براءة الطالب يكون قد تمتع بحقه في دخول امتحانات باقى المواد ويأخذ تقديراته فيها، أما إذا ثبت إدانته من قبل مجلس التأديب ألغى امتحانه فى باقى هذه المواد.

وهناك عوامل ذاتية أخرى تتعلق بتلك المعوقات مرتبطة بأعضاء هيئة التدريس أنفسهم ومنها: جاءت (ن.م.أ) على العبارة رقم (٦) التى تتعلق (بضعف الاهتمام بقراءة اللوائح والتشريعات القانونية التى تنظم عمل عضو هيئة التدريس داخل الجامعة) (٠.٩٣)

كما جاءت (ن.م.أ) على العبارة رقم (١٤) التى تتعلق بقله الاهتمام بثقافة العلم بالقانون (٠.٩٢)

كما جاءت (ن.م.أ) على العبارة رقم (٩) التى تتعلق بضعف الثقافة القانونية لأعضاء هيئة التدريس (٠.٩٠) وجميعها أعلى من الحد الأعلى للثقة (٠.٧٣)

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة Jerome G. Delancy, 2015، التى أكدت على أن نقص الخبرة بالقانون وضعف الثقافة القانونية لدى معلمى الجامعة يمكن أن يجعلهم يتعاسون فى أداء واجباتهم، كما أن الإلمام بالقانون يعزز المسئولية القانونية، وأن توفير الثقافة القانونية للأعضاء ينمى قيم الالتزام وغرس قيمة السلوك القانونى.

ولنعرف إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عينتى البحث من أعضاء هيئة التدريس من ذوى الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات حول المعوقات التى تحول دون تنمية الوعى القانونى لأعضاء هيئة التدريس، فقد تم تحليل استجابات عينتى البحث وحساب نسبة متوسط الاستجابة لكلتا العينتين وحساب قيمة (ز)

هذا، وقد أسفر التحليل الإحصائى عن بيانات موضحة فى الجدول (٢٢)، وقد اتضح أن نسبة متوسط الاستجابة على المحور (المعوقات) ككل للعينة أكبر من ١٠ سنوات (٠.٩٠) وللعينة أقل من ١٠ سنوات (٠.٩١)، وهما أعلى من الحد الأعلى للثقة (٠.٧٥، ٠.٧٧)

هذا، وقد تم حساب قيمة (ز) حيث بلغت (٠.٦٤) وهذه القيمة (٠.٦٤) أقل من القيمة الحرجة



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



للدلالة التي تساوى (١.٩٦) وهي غير دالة عند مستوى (٠.٠٥) أى أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين عينتى البحث (أكثر وأقل من ١٠ سنوات) مما يؤكد أن تلك المعوقات لا ترتبط بعنصر الخبرة لدى عضو هيئة التدريس نظراً لعدم تنمية ذاته مهنيًا وقانونيًا مهما كانت خبرته بالحياة الجامعية.

وجاءت بعض المعوقات متقاربة وفق نسبة متوسط الاستجابة كما عبرت عنها العبارات أرقام (٥، ٦، ٧، ٨، ١٠، ١١، ١٦) حيث جاءت (ن.م.أ) عليها أعلى من الحد الأعلى للثقة فى كلتا المجموعتين، ولكن ليس هناك فروق دالة إحصائياً بينهما، ويمكن تفسير ذلك أن جميع أعضاء هيئة التدريس يعملون فى مجتمع جامعى واحد، وتكاد تكون المشكلات الطلابية واحدة، واتخاذ القرار نحو هذه المشكلات مرده إما مجلس الكلية أو مجلس الجامعة، وعليه، فتتف هذه المعوقات حائلاً دون تنمية الوعى القانونى سواء كانت متعلقة بمحتوى الدورات التدريبية أو التنمية القانونية الذاتية للأعضاء، أو إدارة الجامعة أو الكلية فكلتا العينتين تراها بمنظور واحد.

– نتائج البحث:

أولاً – أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أهمية المعرفة القانونية لأعضاء هيئة التدريس سواء من ذوى الخبرة أكثر من ١٠ سنوات أو أقل من ١٠ سنوات وضرورتها القانونية والتربوية فى الحياة الجامعية إذ تمثل إطاراً معرفياً نظرياً يتعلق بضرورة الإلمام المعرفى بالنصوص القانونية الواردة بقانون تنظيم الجامعات ١٩٧٢/٤٩ ولائحته التنفيذية وفقاً لآخر تعديل لها ٢٠١٦ بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٢١، واللوائح الداخلية للكليات حيث تساعد هذه المعرفة فى تحقيق جودة العملية التعليمية، وتفعيل الممارسات القانونية وتحقيق الضبط الأكاديمى وكيفية الامتثال للقانون بما يودى فى النهاية إلى احترام ثقافة القانون والعلم به.

كما توصلت الدراسات إلى أن نقص المعرفة القانونية لدى أعضاء هيئة التدريس يمكن ان يودى إلى ندرة الإلمام بمختلف جوانب العملية التأديبية على وجه الخصوص واتخاذ الإجراءات القانونية المناسبة نحو أية مشكلة فى الحياة الجامعية.

وعليه، فليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عينتى البحث (أكثر من ١٠ سنوات خبرة وأقل من ١٠ سنوات خبرة)، مما يوضح أهمية المعرفة القانونية لجميع أعضاء هيئة التدريس، لذا جاءت



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



قيمة (ز) (٠.١١٩) للمحور ككل، وهذه القيمة أقل من القيمة الحرجة للدلالة التي تساوى (١.٩٦) وهي غير داله عند مستوى (٠.٠٥) مما يؤكد اتفاق عينتى البحث

ثانياً- أظهرت نتائج البحث أن هناك ضعفًا فى الإلمام المعرفى بالقضايا الجامعية الواردة بقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولأئحته التنفيذية وفق آخر تعديل لها بقرار رئيس مجلس الوزراء الصادر رقم ٢٠٢١ لسنة ٢٠١٦ ( حفظاً وفهماً واستيعاباً وإدراكاً ) لدى أعضاء هيئة التدريس

ثالثاً- ومن خلال التحليل الاحصائى لاستجابات عينتى البحث من ذوى الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وأقل من ١٠ سنوات حول الإلمام المعرفى بالقضايا الجامعية فقد جاءت النتائج على النحو التالى :

جاءت نسبة الإجابات الصحيحة لدى العينتين حول القضايا الجامعية الآتية : الإشراف والمناقشة والفحص والتعيين والترقى ، الإجازات بأنواعها المختلفة ، والجزاءات والنظام التأديبى ، والقواعد المالية ) تتراوح بين ٤٠.٨ : ٤٩.٤ لدى العينة الأول أكثر من ١٠ سنوات خبرة وجاءت نسبة الإجابات الصحيحة لدى العينة أقل من ١٠ سنوات خبرة تتراوح بين ٣٨.٥ : ٤٩.٢ ، وجاءت قيمة كآ تتراوح بين ٠.٠١٤ حتى ٦.٣٤ ، وهذه القيمة المحسوبة أقل من القيمة الجدولية ٦.٦٤ عند مستوى ٠.٠١ ، مما يؤكد أنه ليس هناك فروق دالة إحصائياً بين العينتين وفق متغير الخبرة : فمستوى الإلمام المعرفى ضعيف لدى كلتا العينتين ولكن أظهرت النتائج ارتفاعاً فى نسبة الاجابات الصحيحة حول القضيتين : المجالس الجامعية واللجان المنبثقة ، والتدريس والامتحانات حيث تراوحت بين ٥٢.٣ حتى ٧٠.٩ لدى العينة أكثر من ١٠ سنوات خبرة، وتراوحت بين ٥٠% حتى ٦٤.٧ لدى العينة الثانية أقل من ١٠ سنوات خبرة، وبحساب قيمة كآ وجد أنها تراوحت بين ٠.٣٦ حتى ٥.٤٥ ، وهذه القيم المحسوبة أقل من القيمة الجدولية ٦.٦٤ عند مستوى ٠.٠١ مما يؤكد أن الخبرة أيضاً ليس لها دور فى ارتفاع نسبة الاجابات الصحيحة حول هاتين القضيتين، وان كان ذلك الارتفاع يعزى إلى أن ما يتعلق بأعمال التدريس والامتحانات والمجالس الجامعية، أن مضمون ومحتوى هذه العبارات ممارسات يومية وطبيعية فى الحياة الجامعية يقوم بها أعضاء هيئة التدريس

رابعاً- إذا كانت نتائج البحث انتهت إلى انخفاض المستوى المعرفى أى ( الإلمام المعلوماتى بالقضايا الجامعية المتضمنة بقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ، وذلك كما تم عرضه فى صورة



اختبار معرفي مكون من مجموعة من الأسئلة تعبر عن تلك القضايا بما يتضمنه من جوانب فرعية تميزت بالواقعية، إلا أن ذلك الانخفاض في مستوى الإلمام المعرفي لم ينعكس بطريقة سلبية على الجانبين الآخرين للوعي القانوني وهما (الجانب السلوكي والجانب الوجداني)، بل أظهرت النتائج قبولاً وميولاً واهتماماً وتوجهات إيجابية نحو ضرورة تعرفهم تلك القضايا لأنها تمس واقع حياتهم الجامعية وممارساتهم الفعلية، وقد يعزى تلك الممارسات الفعلية إلى أن جوهر ومحتوى العبارات السلوكية يمثل ممارسات عملية وجوانب بارزة في أداء عضو هيئة التدريس، وعليه فإمكانية الوعي بها يكون مرتفعاً إذ قد يكون أيضاً راجعاً إلى الثقافة السماعية أو مرورهم بخبرات حياتية يومية تقتضى مثل هذه السلوكيات

خامساً - أظهرت نتائج البحث حقيقة مفادها أن هناك ارتباطاً بين الجانب الوجداني والجانب السلوكي، بمعنى أن الممارسات الفعلية كأحد جوانب الوعي القانوني لأعضاء هيئة التدريس والتي جاءت مرتفعة في جميع القضايا الجامعية، ناتجة عن إيجابية الجانب الوجداني لديهم ومؤدية إليه في ذات الوقت بمعنى أن ارتفاع أو تحقق الجانب السلوكي كأحد جوانب الوعي القانوني يمكن رده إلى رغبة واهتمام وموافقة أعضاء هيئة التدريس على ضرورة إلمامهم بالوعي القانوني، كما يعكس أيضاً ميل أعضاء هيئة التدريس إلى الوعي القانوني، وذلك حتى تتكامل جوانب الوعي الثلاثة وتتناغم معاً إذ لا يكفى الاعتماد في تنمية وتعزيز الوعي القانوني على الجانب المعرفي فقط، لأنه ليس مجرد معرفة بالقوانين والتشريعات، بل صورة شاملة تتمازج وتتكامل فيها جوانب الوعي القانوني الثلاثة، لأنه عند النظر إلى الوعي القانوني على أنه إدراك عقلي وتصور عقلي، فإنه في حاجة إلى معرفة قانونية تتقاسمها مجالات معرفية متعددة مثل علم الاجتماع القانوني وعلم النفس القانوني وأيديولوجيا القانون والمنطق القانوني

سادساً - أظهرت نتائج البحث حقيقة مفادها، أن هناك رغبة واهتماماً وتوجهات إيجابية من قبل أعضاء هيئة التدريس جميعهم في ضرورة الإلمام المعرفي بالقوانين الجامعية، لدرجة أن عدداً كبيراً من أعضاء هيئة التدريس طالب ملحاً بضرورة عقد ورش عمل لتوعيتهم ثقافياً بقانون تنظيم الجامعات. وقد ظهرت هذه النتيجة في الاستجابة على المكون الوجداني كأحد جوانب الوعي القانوني في



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



جميع القضايا الجامعية.

وعليه ، فقد تمت الاستجابة لهذا الاقتراح حيث تم اقتراح برنامج تدريبي لمدة خمسة أيام حول الجوانب القانونية وتم عرضه في مجال التوصيات في البحث

سابعاً- أظهرت النتائج للقضايا الجامعية وفق كل مستوى بالنسبة للجانب المعرفي والوجداني والسلوكي كالتالي:

الجانب المعرفي ن. م. أ	الجانب الوجداني ن. م. أ	الجانب السلوكي ن. م. أ
المجالس الجامعية واللجان المنبثقة ٧٠.٩	الجزاء التأديبية ٠.٩٤	الاجازات والإعارات ٠.٩٢
التدريسي والامتحانات ٥٢.٣	الاجازات والإعارة ٠.٩٣	المجالس واللجان المنبثقة ٠.٩٠
الاجازات والإعارات ٤٩.٤	المجالس الجامعية واللجان المنبثقة ٠.٨٩	التدريس والامتحانات ٠.٨٨
الإشراف والمناقشة والفحص والتعيين ٤٧.٦	التدريس والامتحانات ٠.٨٨	الإشراف والمناقشة والفحص ٠.٨٨
الجزاء التأديبية ٤٤.٧	الإشراف والفحص والتعين ٠.٨٨	الجزاء التأديبية ٠.٨٥
القواعد المالية ٤٠.٨	القواعد المالية ٠.٨٧	القواعد المالية ٠.٨١

ثامناً- كما أسفرت الدراسة عن وجود معوقات تحول دون تعزيز وتنمية الوعي القانوني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا ، وقد صنفت هذه المعوقات إلى معوقات ترتبط بأعضاء هيئة التدريس وأخرى مؤسسية ترتبط بالجامعة عامة أم الكليات، وثالثة ترتبط بالمركز الإعلامي بالجامعة ورابعة ترتبط بطبيعة ومحتوى الدورات التدريبية وخامسة ترتبط بنصوص القانون.

الإجابة على السؤال السادس الذي يتعلق بالتصور المقترح لتنمية الوعي القانوني لدى أعضاء هيئة التدريس وتمت الإجابة على النحو التالي:

- تصور مقترح لتنمية الوعي القانوني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا:



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



باعتبار أن الوعى القانونى يمثل البنية الفوقية فى المجتمع الجامعى بصفة خاصة، وأن تعزيز البنية الفوقية يتطلب نسقاً قيمياً يعمل كموجهات لسلوك القانونى والتشريعى الذى يمارسه عضو هيئة التدريس فى الحياة الجامعية.

وفى ضوء النتائج التى انتهى إليها البحث وفى ضوء مناقشتها أمكن للباحث الكشف عن حقيقة مهمة، وهى تدنى وانخفاض مستوى الإلمام المعرفى فيما يخص الوعى القانونى لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقد ارجع الباحث هذه النتيجة إلى مجموعة من المعوقات تم تحليلها وكانت احدى منطلقات هذا التصور المقترح الذى يتمثل فى وضع برنامج تدريبي محاولة لرفع المستوى المعرفى لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

ومما هو جدير بالذكر، أن هذا التصور المقترح يعد الجانب المستقبلى فى البحث

وعليه يمكن تناول هذا التصور المقترح من خلال النقاط الآتية:

- فلسفة التصور المقترح
- أهداف التصور المقترح
- الأسس والمبادئ التى يركز عليها التصور المقترح
- منطلقات التصور المقترح
- إجراءات تطبيق التصور المقترح
- برنامج تدريبي يشمل تطبيق اختبار قبلى
- محتوى البرنامج
- أساليب التدريب
- العينة المستهدفة
- القائمون بالتدريب
- مدة البرنامج موزعة على الأيام
- متطلبات تطبيق التصور المقترح

- فلسفة التصور المقترح:



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



ينطلق التصور المقترح من فلسفة مفادها أن الوعى القانونى ليس مجرد توفر المعرفة القانونية بالقوانين واللوائح والتشريعات، ولكنه يمثل البنية الفوقية فى المؤسسة الجامعية، كما أنه جزء لا يتجزأ من شخصية عضو هيئة التدريس يعكس مسؤولياته الفنية والإدارية فى الحياة الجامعية حتى يمكن الارتقاء بأعضاء هيئة التدريس قانونياً من خلال تدعيم ثقافة العلم بالقانون وثقافة احترام القانون، كما ينطلق هذا التصور المقترح من ضرورة إحداث نوع من التناغم والتكامل بين جوانب الوعى القانونى (المعرفى والوجدانى والسلوكى).

- أهداف التصور المقترح:

مما هو جدير بالذكر، أن أهداف هذا التصور المقترح اشتقت من فلسفته، وقد أمكن تحديدها

على النحو التالى:

- ١- نشر ثقافة احترام القانون والعلم به
- ٢- إعلام أعضاء هيئة التدريس بالإجراءات القانونية الصحيحة فيما يتعلق بالقضايا الجامعية محل البحث
- ٣- تبصير القيادات الجامعية بأهمية إلمامهم بالقضايا الجامعية حتى تكون القرارات التى تصدر عنهم فى إطار وسياج قانونى
- ٤- تزويد أعضاء هيئة التدريس بمفاهيم حول التشريعات واللوائح والقوانين الجامعية
- ٥- التغلب على نواحى القصور والمشكلات التى تواجه أعضاء هيئة التدريس
- ٦- إتاحة الفرص المواتية داخل الجامعة للقضاء على المشكلات الأكاديمية وتحقيق الضبط الاجتماعى والأكاديمى للطلاب حتى يمكن تفعيل قيم الالتزام التنظيمى
- ٧- تبصير أعضاء هيئة التدريس بحقوقهم وواجباتهم المختلفة
- ٨- غرس القيم المعرفية المتعلقة بالجانب القانونى
- ٩- تأهيل كوادر أعضاء هيئة التدريس بالكليات ليصبحوا مدرّبين قادرين على تدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة كل فى مكان عمله تحقيقاً للاتجاهات الحديثة فى مجال التنمية المهنية (التدريب فى موقع العمل)



- ١٠- تزويد أعضاء هيئة التدريس بمعلومات قانونية يمكن توظيفها في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع
- ١١- إكساب أعضاء هيئة التدريس المتدربين المهارات القانونية لكيفية التعامل مع المشكلات الحياتية الجامعية حتى يمكن الارتقاء بمنظومة العملية التعليمية
- ١٢- فتح قنوات الحوار بين أعضاء هيئة التدريس حول القضايا الجامعية الواردة بقانون تنظيم الجامعات.
- الأسس والمبادئ التي يرتكز عليها التصور المقترح:  
يرتكز التصور المقترح على مجموعة من الأسس أهمها:
  - بما أننا نعيش في مجتمع المعرفة وتقتضى متطلباته أن يكون عضو هيئة التدريس على دراية وعلم بالقوانين واللوائح التي تداربها الجامعة، وإمكانية الاستفادة منها في تطوير أدائه الجامعي، وهذا من أهم الأسس
  - يُعد الوعي القانوني أحد أهم الاحتياجات الأساسية لأعضاء هيئة التدريس في الحياة الجامعية
  - يمثل الوعي القانوني أحد الفرص ونقاط القوة في منظومة التعليم الجامعي
  - لا يقتصر الوعي القانوني على الجانب المعلوماتي، بل يتجاوزها إلى الجوانب الوجدانية والسلوكية
  - ومن أهم الركائز الأساسية: المشاركة الفعالة بين إدارة الجامعة – الإدارة القانونية على وجه الخصوصة ومركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، حتى يمكن توفير الفرص التدريبية التي تلبي احتياجات أعضاء هيئة التدريس القانونية، حتى يمكن رفع معدلات الأداء القانوني لأعضاء هيئة التدريس.
- متطلبات التصور المقترح:  
ينطلق التصور المقترح من الأمور الآتية:
  - نتائج الدراسة الميدانية التي انتهت إلى انخفاض مستوى الإلمام المعرفي بالقوانين واللوائح، وهذا من خلال تطبيق اختبار معرفي (أحد أجزاء الاستبانة) لقياس هذا الإلمام المعرفي
  - اعتبار عضو هيئة التدريس (وهو معلم المعلم) العمود الفقري البارز في الجامعة، وعليه تقع مسؤوليات وواجبات يجب الوفاء والالتزام بها إنطلاقاً من أدواره المتكاملة



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



- يحكم التفاعل فى الوسط الجامعى الجوانب القانونية والمعايير الأخلاقية
- وجود المركز الإعلامى بجامعة المنيا كأحد الفرص ونقاط القوة التى يمكن استثمارها جيداً فى نشر الوعى القانونى لدى أعضاء هيئة التدريس.
- يواجه التعليم الجامعى مشكلات قد يترتب عليها تحديات من الممكن أن تؤثر على الأداء العام للمؤسسات الجامعية، الأمر الذى يتطلب إعادة النظر فى برامجها ولوائحها حتى تواكب التغيرات الحادثة فى المجتمع
- تضمين برامج تكوين وإعداد أعضاء هيئة التدريس مقررات فى التربية والثقافة القانونية.
- ضرورة إحداث التنمية الشاملة لأعضاء هيئة التدريس
- ومن أهم هذه المنطلقات ما أوصت به دراسة نها حامد عبد الكريم (٤٧: ٥٠٧) بضرورة توفير دورات تدريبية تتضمن معلومات مفصلة حول مواد وأحكام المساءلة القانونية بالجامعة
- أوصت دراسات كل من (Jennifer, 2015, Jerome, 2015, Jolanta, 2015, Edward William, 2016, Khalmakshinove, 2016)، بضرورة تصميم برامج تدريبية وعقد دورات تدريبية تتناول الاحتياجات القانونية لأعضاء هيئة التدريس سواء كانت فى معلومات قانونية أم مهارات قانونية، على أن تتضمن جوانب العملية التأديبية ومحتوى فى التعليم القانونى
- احتياج أعضاء هيئة التدريس للمعرفة القانونية لتحقيق الضبط الأكاديمى والتغلب على مشكلات الطلاب فى البيئة الجامعية بما يؤدي إلى تحقيق جودة التعليم الجامعى
- إجراءات تطبيق التصور المقترح:  
بعد تحديد فلسفة التصور المقترح وأهدافه والأسس التى يركز عليها ومنطلقاته، يمكن تناول إجراءات التطبيق على النحو التالى:
- ١- التهيئة الأولية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لحضور هذا البرنامج عن رغبة ومشاركة واهتمام من جانبهم حتى يمكن تنمية ثقافة العلم بالقانون واحترام القانون، وذلك من خلال اقناعهم بأهمية البعد القانونى فى حياتهم الجامعية حتى يكونوا على وعى بكل القضايا



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



- الجامعية التي يتم تناولها بقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢.
- ٢- إنشاء وحدة خاصة بالجامعة تهتم بنشر الثقافة القانونية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم حتى يمكن تلبية احتياجاتهم القانونية على أن يتم ذلك بالتنسيق مع القانونيين سواء من أساتذة كلية الحقوق أو مستشارى مجلس الدولة
- ٣- يمكن تحويل الإطار النظري للقضايا الجامعية إلى جانب اليكترونى على البوابة الالكترونية للجامعة ليستفيد أغلب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة
- ٤- توفير الدعم المادى اللازم للقائمين بالتدريب بمركز تنمية القدرات بالجامعة وعليه، فإن اقتراح برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم يكون على النحو التالى:
- محتوى البرنامج التدريبي
  - أساليب التدريب المستخدمة
  - العينة المستهدفة
  - القائمون بالتدريب
  - مدة البرنامج (متضمنة عدد اللقاءات.....)
  - التقويم
- ويمكن تناول هذه العناصر بشئ من التفصيل على النحو التالى:

- محتوى البرنامج التدريبي:

- بداية يجب ان ترتبط موضوعات محتوى هذا البرنامج بأهدافه ، لذا يشمل المحتوى مجموعة من القضايا الرئيسية على النحو التالى:
- القضية الأولى: ما يتعلق بالتدريس والامتحانات الجامعية.
  - القضية الثانية: الإشراف والمناقشة والفحص والتعيين والترقى.
  - القضية الثالثة: المجالس الجامعية واللجان المنبثقة.
  - القضية الرابعة: الاجازات بأنواعها المختلفة



- القضية الخامسة: الجزاءات والنظام التأديبي
  - القضية السادسة: القواعد المالية
- على أن يعرض هذا المحتوى على لجنة من أساتذة كلية الحقوق بالجامعة لفحصه وتحليله ، كما يعرض أيضا على رئيس الجامعة ونوابه وعمداء الكليات ، وكذلك يعرض على المستشار القانوني بالجامعة وأعضاء مجلس التأديب.
- أساليب التدريب:
  - يمكن أن تستخدم المحاضرة بشقيها: الحوار والمناقشة أو الإلقاء والتلقين (الشرح النظري)
  - كما يمكن استخدام أسلوب العصف الذهني في بعض الموضوعات التي تقتضى ذلك
  - أسلوب تحليل المحتوى لبعض المحاضر (الأقسام ، الكليات ، التحقيقات) كجانب عملي
  - العينة المستهدفة:
- جميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعة
- الجهة المشرفة على البرنامج:
- مركز تنمية وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس
- مدة البرنامج التدريبي:
- سنة أيام على مدار الأسبوع يوميا بواقع لقاءين أو فترتين يوميا يتخللهما استراحة ، كما يتم وفق النظام المتبع بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ، أى بواقع ( ٥ ) ساعات يوميا  $\times ٦$  ستة أيام = ٣٠ ساعة
- القائمون بالتدريب:
- عميد كلية الحقوق ، أساتذة من كلية الحقوق ، المستشار القانوني ، رؤساء الجامعة (الحالي والسابقين) نواب رؤساء الجامعة (الحالي والسابقين) مستشار من مجلس الدولة.
- وبهذا يتم التنفيذ على النحو التالي:
- لضمان فعالية محتوى البرنامج التدريبي يقترح أن يتم تطبيق (اختبار قبلي) على المجموعة التي يتم تدريبها قبل بداية البرنامج ، ويصح هذا الاختبار وإعلام المتدربين بمستواهم التحصيلي فيما يتعلق بالمعلومات القانونية الواردة بقانون تنظيم الجامعات المصرية ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .
- على أن يتم البدء فى البرنامج على النحو التالي:



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



- اليوم الأول: تعريف بالفئة المتدربة والقائم بالتدريب، وتطبيق الاختبار القبلي التحصيلي حول المعلومات القانونية لمدة ساعة
- اللقاء الأول: التدريس والامتحانات الجامعية
- يتم تناول التدريس كأحد وأهم وظائف الجامعة، وأدوار أعضاء هيئة التدريس متمثلة في الواجبات الفنية والإدارية، وعرض أهم المحظورات التي يجب أن ينأى عنها عضو هيئة التدريس أثناء التدريس، وكذلك مسؤولياته أثناء الامتحانات وأعمال الكنترولات، ويكون هذا من خلال بعض المواد القانونية الواردة بقانون تنظيم الجامعات ومناقشتها ومعرفة المعاني والدلالات القانونية التي تعبر عنها حتى يمكن تنمية ثقافة العلم بالقانون واحترام القانون، كما يتضمن هذا اللقاء الأنصبة التدريسية لأعضاء هيئة التدريس وفق درجاتهم العلمية.
- اللقاء الثاني: بعد الاستراحة
- جوانب تطبيقية للمواد القانونية سائلة الذكر، وعرض بعض المخالفات القانونية وفقاً لما وردت بمجالس الأقسام أو الكليات أو مجلس الجامعة أو من خلال قيام المستشار القانوني بالتنوية عن هذه المخالفات بوجه عام، وبعض التحقيقات التي تمت في هذا المجال على أن تكون عامة دون ذكر أسماء حتى لا يكون هناك نوع من الحرج
- اليوم الثاني: حول (الإشراف والمناقشة والفحص والتعيين والترقى)
- اللقاء الأول: حيث يتم عرض إطار نظري مشفوعاً بمواد قانونية حول الجوانب القانونية المتعلقة بالإشراف على الرسائل العلمية (الماجستير والدكتوراه) وتعدد الإشراف وقانونيته، وكذلك تشكيل لجنة المناقشة والحكم على رسالة الماجستير والدكتوراه وعرض قانونية الإشراف من داخل الجامعة ومن خارجها، وتشكيل لجان الفحص وهل من الممكن أن يشارك المشرف على رسالة الدكتوراه في فحص الرسالة، وعرض المواد القانونية التي تؤكد ذلك، وكذلك شروط تعيين المدرس المساعد، ومدى قانونية الدورات التدريبية سواء للمدرسين المساعدين أو المدرسين والأساتذة المساعدين، وكذلك تناول موضوع الترقيات وما طرأ عليها من



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



- تغيرات مستجدات سواء ما يتعلق بالجوانب المالية أو غيرها
- اللقاء الثاني: بعد الاستراحة
  - مناقشات وعصف ذهني للمواد القانونية المتعلقة بهذا المحور أو تلك القضية، كما وردت بالقانون ولأئحته التنفيذية، وعرض بعض محاضر اجتماع مجالس الأقسام والكليات ومجالس الجامعات، كما يتم عرض بعض المخالفات القانونية الواردة بهذا الشأن وإمكانية التظلم من بعض هذه الأمور، وعرض بعض المكاتبات الجامعية سواء تلك الواردة من المجلس الأعلى للجامعات أو مكتب رئيس الجامعة أو مكتب وزير التعليم العالي وعرض بعض المشكلات الجامعية المرتبطة بهذا الموضوع
  - اليوم الثالث: حول المجالس الجامعية واللجان المنبثقة
  - اللقاء الأول: يختص بعرض نظري حول كيفية تشكيل المجالس الجامعية وأنواعها سواء على مستوى الأقسام والكليات والجامعة، وأهداف كل مجلس، وكذلك تشكيل المؤتمرات العلمية على مستوى الأقسام والكليات وأهدافها وأهم الموضوعات التي يتم عرضها في هذا المجال
  - وكذلك تشكيل اللجان المنبثقة من مجلس الجامعة والمنبثقة مجالس الكليات وأنواع اللجان المنبثقة واختصاصات كل لجنة كما يتم عرض ومناقشة المواد القانونية المتعلقة بالمجالس الجامعية واللجان المنبثقة والمؤتمرات العلمية ومناقشتها
  - اللقاء الثاني: بعد الاستراحة
  - عرض نماذج من محاضر مجالس الأقسام والخطابات المنبثقة منها التي يتم إرسالها الى مجالس الكليات
  - عرض نماذج من محاضر مجالس الكليات والخطابات المنبثقة منها والتي يتم إرسالها إلى مجلس الجامعة
  - عرض تقارير عن المؤتمرات العلمية ومناقشة مضمونها
  - عرض نماذج من محاضر اللجان المنبثقة، وأهم التوصيات التي انبثقت منها ومتابعتها على



### مستوى التنفيذ

- عرض بعض المخالفات والنصوص القانونية بشأنها وذلك باستخدام العصف الذهني كأحد أساليب التدريس
- اليوم الرابع: حول الاجازات بأنواعها المختلفة (الاعارة والندب والمهمات العلمية، التفرغ العلمى، الاجازة الخاصة، المرافق، الاجازات المرضية)
- اللقاء الأول: يدور حول أنواع الاجازات سواء كانت بدون مرتب مثل الاعارة والندب الكامل، أو بمرتب مثل الاجازة المرضية والمهمة العلمية والتفرغ العلمى...
- عرض النصوص القانونية المتعلقة بكل نوع من أنواع الاجازات، شروط الاعارة الثانية
- تفعيل القول فى المادة (١١٧)
- الانقطاع عن العمل والاستقالة وشروطها
- اللقاء الثانى: بعد الاستراحة
- عرض بعض من صور المخالفات القانونية المتعلقة بعدم تسلم العمل بعد انقضاء الاجازات
- محاضر من تطبيق المادة ١١٧ على بعض الزملاء الذين لم يتسلموا العمل
- اليوم الخامس: ويدور حول الجزاءات التأديبية والنظام التأديبى
- اللقاء الأول: عرض إطار نظرى حول النظام التأديبى فى الجامعة
- تفصيل القول فى المادتين ١١٠، ١١٢
- عرض تشكيل مجلس التأديب لأعضاء هيئة التدريس
- أنواع العقوبات وكيفية توقيعها
- عرض العقوبات التى يقوم رئيس الجامعة بتوقيعها على المخالفين
- التحقيق الذى يتم مع أعضاء هيئة التدريس وآليات حفظ التحقيق، وما قد يترتب على التحقيق من وقف عن العمل لأعضاء هيئة التدريس
- الاستقالة وشروطها وكيفية انقضاء الدعوى بتقديم الاستقالة
- النصوص المتعلقة بالمخالفات التأديبية



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



- اللقاء الثانى: بعد الاستراحة
- عرض أنواع المخالفات القانونية
- مناقشة أنواع العقوبات وبخاصة عقوبتى التنبيه واللوم التى يوقعهما رئيس الجامعة
- عرض بعض محاضر مجالس التأديب التى تمت مع بعض أعضاء هيئة التدريس
- إمكانية رفع العقوبات التى وقعها رئيس الجامعة
- مناقشة الجزاءات التأديبية وفق ما وردت بالمادة ١١٠، وأهم ما أدخل عليها من تعديلات بشأن عزل أعضاء هيئة التدريس
- الوقف عن العمل بقوة القانون
- اليوم السادس: يدور حول القواعد المالية
- اللقاء الأول: يتم تناول النصوص القانونية المتعلقة بالجوانب المالية التى يستفيد منها عضو هيئة التدريس فى المجالات الآتية:
- تصحيح الأوراق الامتحانية فى كل دور من الامتحانات
- مكافآت الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه
- مكافآت الفحص والتعيين والترقى
- مكافآت تتعلق بالإشراف على مجموعات التربية العملية
- مكافآت تتعلق بلجان الاختبارات الشفوية والتطبيقية على أن يعقب ذلك تطبيقات عملية
- اللقاء الثانى: بعد الاستراحة
- تطبيق الاختبار المعرفى التحصيلى (البعدي) حول القضايا الجامعية التى تم تناولها على مدار الأسبوع
- توزيع افادات تفيد باجتياز البرنامج التدريبي
- متطلبات تطبيق التصور المقترح:
- يتطلب تفعيل التصور المقترح مجموعة من الآليات يمكن تناولها على النحو التالى:
- متطلبات تنظيمية:
- تفعيل الشراكة المجتمعية من خلال التنسيق مع المؤسسات القانونية بالمجتمع كمجلس الدولة،



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



- وذلك يحكم تواجد أحد أعضاء مجلس الدولة في تشكيل مجلس التأديب لأعضاء هيئة التدريس
- توفير قاعدة معلوماتية على البوابة الالكترونية بالجامعة حتى يمكن أن تؤدي دورها الفعال
- في نشر الوعى القانونى من خلال تحليل التشريعات والنصوص القانونية ، فتوفير هذه المعلومات
- متطلب رئيسى
- تفعيل نوعى التقويم القبلى والتقويم البعدى فى البرنامج التدريبي المقترح لتعرف أثر
- البرنامج التدريبي فى غرس وتنمية الوعى القانونى لدى أعضاء هيئة التدريس
- تفعيل البحوث البيئية والدراسات الاستلاعية للتغلب على ضعف الإلمام المعرفى بالقانون
- تدعيم فكرة التدريب فى موقع العمل من خلال وحدة تدريب بكل كلية ، يقوم بها الخبراء بكل
- كلية لنشر الوعى القانونى
- - متطلبات بشرية :
- الاستعانة بالكوادر البشرية من الحقوقيين ذوى الخبرة فى مجال التعليم القانونى الجامعى
- للقيام بتدريس وتحليل القضايا الجامعية الواردة بقانون تنظيم الجامعات ١٩٧٢/٤٩
- تشكيل فريق من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتقويم البرنامج التدريبي
- - متطلبات مادية :
- توفير الدعم المادى لتوزيع كتيبات ونشرات على المتدربين
- توفير الأجهزة الالكترونية بمركز تطوير وتنمية القدرات بالجامعة
- - تقويم البرنامج التدريبي :
- يمكن أن يتم تقويم هذا البرنامج على النحو التالى :
- تقويم قبلى : يجب أن يتم تطبيق اختبار تحصيلى (قبلى) لتحديد مستوى الإلمام المعرفى لدى
- المتدربين من أعضاء هيئة التدريس
- تقويم ذاتى (أدائى) ، وهذا يستند إلى أداء المتدرب (عضو هيئة التدريس) ويتم ذلك من خلال
- ملاحظة سلوك المتدرب أثناء التنفيذ العملى ، ومن خلال المشاركة فى تحليل محاضر الاجتماعات
- سواء بالأقسام أم مجالس الكليات وغيرها
- تقويم بعدى (تحصيلى) : حيث يتم تطبيق نفس الاختبار التحصيلى (القبلى) لمعرفة أثر



البرنامج التدريبي الذي قدم إلى المتدربين وتحقيق أهدافه ، وكيفية الاستفادة من نتائجه  
ثالثا - توصيات البحث:

في ضوء النتائج التي انتهى إليها البحث، وفي ضوء مناقشتها وتحليلها وفي ضوء التصور  
المقترح لتنمية الوعي القانوني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا، أمكن للباحث أن يضع مجموعة  
من التوصيات الإجرائية على النحو التالي:

١- ضرورة إنشاء وحدة فرعية خاصة بالتوعية والتثقيف القانوني بكل كلية من كليات الجامعة  
أسوة بوحدة الخدمات التربوية، كإدارة الشؤون القانونية تكون خاصة بنشر الوعي القانوني  
والثقافة القانونية وإمدادها بالكوادر اللازمة لتنفيذ مهام وواجبات أعضاء هيئة التدريس  
وتعريفهم بصلاحياتهم التي يجب تفعيلها وفقاً لوظائف الجامعة، مع ضرورة تبسيط المواد  
القانونية وشرحها وتوضيح الآثار التي يمكن أن تترتب على عدم تفعيلها في الحياة الجامعية،  
على أن يتم غرس هذه الثقافة القانونية بدءاً من الطلاب الجدد بكليات الجامعة مروراً بالهيئة  
المعونة ثم جميع أعضاء هيئة التدريس، وذلك وفق خطة استراتيجية واضحة المعالم على أن  
تتضمن رؤية ورسالة تتسم بالشفافية حتى يمكن بناء مجتمع جامعي يقوم على معايير جيدة  
تؤدي إلى التسليح بالثقافة القانونية باعتبارها العامل المهم في احترام القانون وثقافة  
العلم بالقانون، فاحترام القوانين وتفعيلها والالتزام بها لن يحدث إلا من خلال الوعي  
بالقانون، وفي هذه الحالة يمكن أن يأتي بثمار جيدة ونتائج إيجابية، وبخاصة أن أصبح  
بجامعة المنيا كلية للحقوق، إذ يمكن الاستعانة بأعضاء هيئة التدريس بها لتنظيم ورش عمل  
للتثقيف والمثاقفة والمدارس، شريطة ألا يتم ربط هذه اللقاءات والدورات بالترقيات، ولكن  
ترك للميول والرغبات والاهتمامات لدى المشاركين حيث أكدت نتائج البحث وجود رغبة  
واهتمام وميول إيجابية نحو الإلمام بالقانون ونصوصه،

٢- الرؤية لهذه الوحدة تسعى وحدة التثقيف القانوني إلى نشر الوعي القانوني بين جميع الطلاب  
والهيئة المعونة وأعضاء هيئة التدريس من خلال نشر ثقافة احترام القانون والعلم به وإيجاد  
مجتمع جامعي واع بحقوقه وواجباته في إطار قانوني للنهوض به



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



- ١- الرسالة: تمكين جميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب من التمتع بحقوقهم القانونية تمتعاً فعلياً، وأداء واجباتهم وفقاً للقانون، وتفعيل مبدأ الصلاحيات المكفولة لأعضاء هيئة التدريس.
- ٢- ضرورة اقتراح تدريس مقرر التربية القانونية ضمن مقررات مرحلتى الليسانس والدراسات العليا، كمقرر ثقافى عام (اجبارى) على أن يتضمن موضوعات تتعلق بالثقافة القانونية وأيديولوجيا القانون وعلم النفس القانونى وحقوق الإنسان، كما يشترط النجاح فيه متطلباً ضرورياً للحصول على شهادة إتمام المرحلة الجامعية الأولى أو مرحلة الدراسات العليا.
- ٣- طرح قانون تنظيم الجامعات المصرية ٤٩ لسنة ١٩٧٢، وكذلك قانون الخدمة المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٦، وكذلك مناقشة اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات، وفق قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥، وقرار مجلس الوزراء ٢٠٢١ لسنة ٢٠١٦، وكذلك اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر برقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧، لتحليل والمدارس لطلاب الماجستير والدكتوراه فى شتى الكليات حتى يمكن نشر الثقافة القانونية والإلمام المعرفى بالمواد القانونية مما يؤدي ذلك على بناء ثقافة قانونية لأعضاء هيئة التدريس من جهة، ودراسة القانون والعلم به من جهة أخرى
- ٤- ضرورة أخذ آراء المتدربين حول احتياجاتهم القانونية عند عرض المواد التدريبية حتى لا تكون مفروضة عليهم من عل، بل لابد أن تكون ملبية لاحتياجاتهم القانونية حتى يمكن الاستفادة منها فى إكمال نقص المعلومات القانونية أو توظيفها عند معالجة المشكلات الحياتية الجامعية أو الاستفادة منها فى علاج قصور الأداء الجامعى سواء فى التدريس أم الامتحانات أم فى مجال الدراسات العليا والبحث العلمى.
- ٥- بما ان القانون ليس حكراً على المختصين، لأنه يدخل فى حياة كل الأفراد فى المجتمع، لذا فتعليم القانون ضرورى ومهم، لأن الوعى بالقانون إذا كان مهماً لكل أفراد المجتمع، فأهميته بالغة لأعضاء هيئة التدريس، لأن طبيعة عمل عضو هيئة التدريس تقتضى وتتطلب الإلمام المعرفى بالقانون واللوائح لتفعيلها فى الحياة الجامعية



- ٦- تفعيل البحوث والدراسات البيئية سواء بين كليات التربية بالجامعة وكلية الحقوق أو بين كلية الحقوق وكليات الجامعة حول بناء برامج في الثقافة القانونية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي، والتشريعات القانونية التي تنظم عمل عضو هيئة التدريس، وكذلك دراسات نقدية حول قانون تنظيم الجامعات، ورؤى نقدية للدورات التدريبية التي يقدمها مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وكيفية تطوير هذه الدورات بما يتناسب والتغيرات الحادثة في المجتمع وتضمين الخطة البحثية للكليات والجامعة بحوث حول التربية القانونية والوعي القانوني
- ٧- اقتراح أن تكون دورة الجوانب القانونية والمالية عامة لجميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بدلاً من قصرها على الأساتذة المساعدين الذين سيرقون إلى درجة أستاذ
- ٨- ضرورة تفعيل مهام المركز الإعلامي بالجامعة وإدراج الجوانب القانونية ضمن أنشطته الإعلامية، لأنه من خلال تحليل مهام هذا المركز وجد أنها تخلو من أية أنشطة تتعلق بالجوانب القانونية، ويمكن أن يتم ذلك من خلال توزيع كتيبات تتضمن جوانب قانونية تتعلق بأعضاء هيئة التدريس مع التركيز على المخالفات القانونية حتى يمكن إعلام الآخر بها حتى لا تتكرر في الحياة الجامعية، كما يمكن للمركز الإعلامي بالجامعة عقد ندوات تثقيفية تركز أيضاً على الوعي القانوني وغرسه ونشره لدى جميع العاملين بالجامعة بما فيهم أعضاء هيئة التدريس، وكذلك توزيع نشرات مختصرة حول التحقيقات القانونية وكيف تتم وإجراءاتها.
- ٩- ضرورة عقد مقابلات شخصية، واختبار تحريري لمن يقلدون مناصب قيادية بالجامعة، بدءاً من رؤساء الأقسام حتى نواب رئيس الجامعة سواء من وقع عليهم الاختيار وفقاً للقانون أو حسب المتقدمين لشغل هذه الوظيفة الإدارية، وذلك في الجوانب القانونية المتضمنة بقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢ حتى يكونوا على علم ودراية بهذه القضايا دون اللجوء إلى الشؤون القانونية في كل كبيرة وصغيرة.
- ١٠- عقد ندوات تثقيفية بكليات الجامعة تلقى فيها محاضرات تجمع بين الحوار والمناقشة حول الجوانب القانونية على ان يقوم بها أساتذة من كلية الحقوق أو المستشار القانوني للجامعة أو أحد مستشاري مجلس الدولة، على ألا تكون نظرية، بل تجمع بين الجانب النظري في عرض



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



- الموضوعات القانونية مشفوعة بأمثلة لبعض الحالات والمخالفات المتعلقة بأيه قضية تعرض للمناقشة أو محاضر التحقيق مع أعضاء هيئة التدريس أو محاضر غش للطلاب وكيفية البت فيها، لأن إدارة الشؤون القانونية تعتبر هذه المخالفات أسراراً ولا يتم الإطلاع عليها.
- ١١- ضرورة تحقيق التكامل بين التعليم القانوني وموضوعات التربية الأخلاقية من أجل غرس وتنمية الوعي القانوني لدى جميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
- ١٢- تزويد مكتبة الكليات والمكتبة المركزية بكتب وشروح لقانون تنظيم الجامعات المصرية ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وكذلك القوانين السابقة عليه، بالإضافة لقانون الخدمة المدنية، بالإضافة إلى كتب في الثقافة القانونية عامة
- ١٣- صياغة محتوى قانوني يجمع بين الجانب النظري والجانب التطبيقي يدرس لجميع الطلاب والهيئة المعاونة بكليات الجامعة، مع عقد ورش عمل على أن تتباين المعلومات وفقاً لطبيعة المرحلة والمستوى الفكري، ومن أهم تلك المقررات التي يمكن أن تطرح في المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا أيديولوجيا القانون، علم الاجتماع القانوني، علم النفس القانوني، حقوق الإنسان
- ١٤- ضرورة تدعيم النشرات والمكاتبات الداخلية الصادرة والواردة من الجامعة والكليات والى الجامعة والكليات بالمواد القانونية التي تعزز هذه المكاتبات من ناحية، وكأحد آليات تنمية الوعي القانوني بأسلوب غير مباشر لدى جميع أعضاء هيئة التدريس بما يؤدي إلى تطوير وتنمية المعارف القانونية لديهم
- ١٥- بما ان الباحث ضمن في أداة البحث جانباً من جوانب الوعي القانوني الذي يتعلق بمدى الإلمام المعرفي بالقضايا الجامعية، كما وردت بقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢، ولأنه التنفيذية بقصد قياس هذا الإلمام المعرفي لديهم (حفظاً وفهماً واستيعاباً وإدراكاً)، فإن الباحث يوصى بمراعاة جودة المحتوى العلمي عند التخطيط للبرامج التدريبية في مركز تنمية وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس
- ١٦- ضرورة تضمين قانون تنظيم الجامعات التعامل بمرونة مع قضايا أعضاء هيئة التدريس فيما



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



- يتعلق بحقوقهم القانونية حيث أن معظم قضايا أعضاء هيئة التدريس وبخاصة الاجازات لم يفرد لها القانون بدلات مالية  
رابعًا - بحوث مقترحة:
- ١- دراسة نقدية للدورات التدريبية التي يقدمها مركز تنمية وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس.
  - ٢- تحقيق الوعي القانوني لأعضاء هيئة التدريس من خلال مواقع التواصل الاجتماعي
  - ٣- دراسة تحليلية لدور الجامعة في تنمية الوعي القانوني لدى أعضاء هيئة التدريس
  - ٤- المسؤوليات القانونية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا – دراسة ميدانية
  - ٥- دور الأقسام الأكاديمية بالكيانات النظرية في تعزيز الوعي القانوني لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.



## المراجع

المراجع العربية :

- ١- آمال صادق، وفؤاد أبو حطب (١٩٩١): **مناهج البحث وطرق التحليل الاحصائي في العلوم النفسية والاجتماعية، القاهرة: الأنجلو المصرية**
- ٢- أك أوليدوف (١٩٧٨): **الوعي الاجتماعي، ترجمة: ميشيل كيلو، القاهرة: دار ابن خلدون للطباعة والنشر**
- ٣- إبراهيم أبو الغار (١٩٨٥): **علم الاجتماع القانوني والضبط الاجتماعي، القاهرة: مكتبة نهضة الشرق**
- ٤- إبراهيم مصطفى وآخرون (١٩٦١): **المعجم الوسيط، ج٢، القاهرة: مطبعة مصر**
- ٥- أحمد شحاته محمد حسين (٢٠٠٧): **الوعي القانوني بالخطأ التأديبي والجزاءات التأديبية لدى طلاب كلية التربية وعلاقته بالتزامهم التنظيمي، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، تصدرها كلية التربية جامعة المنيا، مجلد (٢٠)، ع(٤)، أبريل، ص ص ٩٨ - ١٤٩**
- ٦- أحمد صادق عبد المجيد (٢٠١٧): **"الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية وعلاقتها بالقيمة العلمية المضافة واستشراف المستقبل التكنولوجي"، مجلة عالم الفكر، مجلة دورية محكمة تصدر عن المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، ص ص ٢٨٣ - ٣٢٤**
- ٧- أحمد عبد اللاه المراغي (٢٠١٦): **مستقبل التعليم الجامعي والقانوني، القاهرة: المركز القومي للإصدارات القانونية.**
- ٨- أحمد محمود محمد عبد المطلب (١٩٩٣): **التربية ودورها في نشر الوعي القانوني واستتياب الأمن، أسيوط: مكتبة الكتب العربية المشتراه (أصول التربية والمناهج)**
- ٩- \_\_\_\_\_ (٢٠٠٦): **قراءة نقدية في قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ كمدخل لتطوير التعليم الجامعي في مصر وفي الوطن العربي، بحث منشور في المؤتمر السنوي الأول للمركز العربي للتعليم والتنمية بالتعاون مع جامعة عين شمس، المنعقد بدار الضيافة في الفترة من ٣ - ٥ مايو، جزء أول، ص ص ٧٣٩ - ٧٧٠**
- ١٠- إخلص حسن على (٢٠٠٢): **دور الصحافة في نشر الوعي القانوني: دراسة وصفية تحليلية**



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



- بالتطبيق على صحيفتى الرأى العام وأخبار اليوم فى الفترة من ديسمبر ٢٠٠٠، الى  
يناير ٢٠٠١، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإعلام، السودان، جامعة أم درمان
- ١١- أروى خالد عماوى ومحمود حسن بنى خلف (٢٠١٤): "وعى معلمى العلوم بالساءلة القانونية  
لممارساتهم الشخصية والتعليمية فى البيئة المدرسية الأردنية"، مجلة جامعة القدس  
المتفوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ع(٨)، تشرين أول/ مارس، ص  
٢٢٥ - ٢٥٠
- ١٢- أمانى السيد غبور (٢٠١٠): "دراسة تقويمية لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس  
بالجامعات المصرية فى ضوء بعض التجارب العربية والعالمية"، منشور فى المؤتمر  
السنوى (العربى الخامس، الدولى الثانى) بعنوان: الاتجاهات الحديثة فى تطوير  
الأداء المؤسسى والاكاديمى فى مؤسسات التعليم العالى النوعى فى مصر والعالم  
العربى فى الفترة من ١٤ - ١٥ ابريل، ص ص ٢١٣ - ٢٥٧
- ١٣- أميرة عبد السلام زايد (٢٠١٠): دور التربية فى صناعة وتفعيل الوعى العربى، كفر الشيخ: العلم  
والإيمان للنشر والتوزيع
- ١٤- إيمان حمدى محمد عمار وحنان محمد فوزى (٢٠١١): "تصور مقترح لتنمية وعى معلمات رياض  
الأطفال بالتشريعات المنظمة لعملهن"، مجلة مستقبل التربية العربية، يصدرها  
المركز العربى للتعليم والتنمية، مجلد (١٨)، ع(٧٣)، عدد خاص، سبتمبر،  
الإسكندرية: المكتب الجامعى الحديث
- ١٥- إيمان يسين عبد اللطيف (٢٠١٧): تنمية وعى معلمى التعليم الثانوى بحقوقهم القانونية  
وواجباتهم المهنية فى ضوء ممارسة مهامهم المهنية، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير  
غير منشورة، قسم أصول التربية كلية التربية، جامعة المنصورة.
- ١٦- بغور كون (١٩٨٤): معجم القانون، ترجمة توفيق سلوم، روسيا: دارالتقدم
- ١٧- جمال الدين سامى (١٩٩٦): أصول القانون الإدارى، ج١، الإسكندرية: دارالمطبوعات الحديثة
- ١٨- جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور الانصارى (د.ت): لسان العرب، تحقيق عبد الله على



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



- الكبير، القاهرة: دارالمعارف
- ١٩- جمهورية مصر العربية (٢٠١٧): قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢، ولأئحته التنفيذية وفقاً لآخر تعديل لها بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٢١ لسنة ٢٠١٦، القاهرة: دارالعربي للنشر والتوزيع
- ٢٠- حسن محمد حسن (٢٠٠١): الفكر الاجتماعي تياراته القديمة والمعاصرة، الإسكندرية: دارالمعرفة الجامعية.
- ٢١- حسين صفى الدين (٢٠١٣): 'منابع التربية الأخلاقية وأصولها، مجلة أبحاث ودراسات تربوية'، مجلة محكمة علمية متخصصة في الفكر التربوي الإسلامي والمقارن، تصدر عن مركز الأبحاث والدراسات التربوية في بيروت، ع(٥)، سنة (٣)، صيف
- ٢٢- دينيس لويد (١٩٨١): فكرة القانون، تعريب المحامى سليم الصويص، مراجعة سليم دبسيو، عالم المعرفة (٦٧)، الكويت: المجلس الوطنى للثقافة والفنون والآداب
- ٢٣- روى جودسون (٢٠٠٤): 'الدليل إلى ثقافة احترام القانون'، مجلة الديمقراطية، فصلية متخصصة تعنى بالقضايا المعاصرة للديمقراطية، ع(١٦)، تصدر عن مؤسسة الأهرام
- ٢٤- سامح جميل عبد الرحيم وفتحى كامل زيادى (١٩٩٨): 'الثقافة القانونية للمعلم' - دراسة ميدانية، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، تصدرها كلية التربية جامعة المنيا، مجلد (١٢)، ع(٢)، أكتوبر، ص ص ٦١ - ١٠٦
- ٢٥- سعيد إسماعيل على (١٩٩٥): فلسفات تربوية معاصرة، عالم المعرفة (١٩٨)، سلسلة كتب ثقافية يصدرها المجلس الوطنى للثقافة والفنون والآداب، الكويت
- ٢٦- سلامه صابر محمد العطار (٢٠٠٩): التربية وقضايا العصر، الرياض: دارالزهراء
- ٢٧- السيد عبده فودة (٢٠٠١): 'الافتراض القانونى بين النظرية والتطبيق'، بحث منشور فى المجلة العلمية لكلية الشريعة والقانون، تصدر عن كلية الشريعة والقانون بطنطا، ع١٣، ص ص ٤٧٣ - ٥١٩
- ٢٨- السيد يسين (١٩٨٦): القانون والتنمية فى مصر، دراسة فى علم الاجتماع القانونى - الإنسان فى مصر: الفكر والحق والمجتمع، القاهرة: دارالمعارف



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



- ٢٩- عبير عبد المنعم فيصل (٢٠٠٩): علم الاجتماع وتنمية الوعى الاجتماعى بالمتغيرات المحلية والعالمية، المنصورة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع
- ٣٠- على شلتوت (١٩٨٠): موضوعات جديدة فى ميدان التربية، الكويت: دار القلم.
- ٣١- فاطمة عبد القادر حسن وسهير محمد أحمد حوالة (١٩٩٥): "الثقافة القانونية للمواطن المصرى فى عالم سريع التغير – دراسة ميدانية –" مجلة العلوم التربوية، يصدرها معهد الدراسات التربوية بجامعة القاهرة، مجلد (٢)، ع(١)، أكتوبر، ص ص ٧٠- ٩٣.
- ٣٢- فؤاد البهى السيد (١٩٧٩): علم النفس الإحصائى وقياس العقل البشرى، ط٣، القاهرة: دار الفكر العربى.
- ٣٣- لورانس بارانسكى (٢٠١٧): "المفكر الفرنسى ادغار موران، إصلاح الفكر هو إصلاح اجتماعى وذاتى فى آن"، مجلة الاستغراب، دورية فكرية تعنى بدراسة الغرب وفهمه معرفياً ونقدياً، تصدر عن المركز الإسلامى للدراسات الاستراتيجية، بيروت، ع(٨)، سنة (٣)، صيف، ص ص ٣٣، ٣٧
- ٣٤- ماجدة صالح وآخرون (٢٠٠٥): الأصول الفلسفية والاجتماعية للتربية، القاهرة: شركة الجمهورية الحديثة للطباعة.
- ٣٥- محمد الفيلى (٢٠١٨): "القانون والسلوك الإنسانى... محاولة لفهم صياغة التشريعات"، مجلة عالم الفكر، دورية محكمة تصدر عن المجلس الوطنى للثقافة والفنون والآداب، الكويت، ع(١٧٤)، ابريل – يونيو، ص ص ٧- ٨
- ٣٦- محمد توفيق سلام (٢٠٠٠): وعى المعلمين بحقوقهم القانونية وواجباتهم المهنية – دراسة ميدانية، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، ص ص ١- ٦٦
- ٣٧- محمد سعد خليفة وأيمن مصطفى البقلى (٢٠١٥): نظرية القانون، أسيوط: مطبعة جامعة أسيوط
- ٣٨- محمد ماجد الياقوت (٢٠٠٣): شرح الإجراءات التأديبية فى الوظيفة العامة والمهن الحرة والثقافية والعمل الخاص، الإسكندرية: منشأة المعارف
- ٣٩- محمد محمود حسنى (١٩٩٩): "القوانين المنظمة للتعليم وتطبيقاتها المعاصرة فى مصر – دراسة تحليلية"، مجلة التربية للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، تصدرها كلية



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



- التربية جامعة الأزهر، ع (٨٦)، ص ص ٨١ - ١١٤
- ٤٠- محمد محمود الخوالدة (٢٠١٣): فلسفات التربية التقليدية والحديثة والمعاصرة، عمان: دار المسيرة.
- ٤١- المركز العربي للوعى بالقانون (٢٠١٢): رؤى قانونية عربية، القاهرة: مطابع العبور الحديثة، ص ٧٩
- ٤٢- المركز القومى لتنمية قدرات هيئة التدريس والقيادات (٢٠١١): سلسلة برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، برنامج الجوانب المالية والقانونية فى الجامعات، دليل المتدرب، فرع الشرق الأوسط وشمال أفريقيا للمجلس الدولى للمدرسين المعتمدين
- ٤٣- مصطفى الفضالى (٢٠١٦): "الوعى القانونى"، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، تصدر عنه مركز المنارة للدراسات والأبحاث بالرباط، المغرب، ع (١٢)
- ٤٤- ممدوح عبد المنعم الكتانى (٢٠٠٧): الإحصاء الوصفى والاستدلالي فى العلوم السلوكية والاجتماعية، القاهرة: دار الفكر العربى.
- ٤٥- منى محمد السيد الحرون (٢٠١٣): "الثقافة القانونية لدى طلاب الجامعات: دراسة تحليلية للتشريعات المنظمة للحياة الجامعية"، مجلة دراسات عربية فى التربية وعلم النفس – السعودية، ع (٣٧)، ج (٤)، مايو، ص ص ٢٥٩ - ٣٠٤
- ٤٦- نبيل عبد الفتاح (٢٠٠٢): "الوعى القانونى وتنمية الثقافة السياسية فى مصر، مجلة الديمقراطية"، مجلة فصلية متخصصة تعنى بالقضايا المعاصرة للديمقراطية، تصدر عن مؤسسة الأهرام، مصر، م (٢)، ع (٧)، صيف، ص ص ٣١ - ٣٨
- ٤٧- نها حامد عبد الكريم (٢٠٠٦): "المساءلة القانونية كمدخل لتقويم أداء عضو هيئة التدريس"، بحث منشور فى المؤتمر الثالث عشر بعنوان: الجامعات العربية فى القرن الواحد والعشرين، مركز تطوير التعليم الجامعى، جامعة عين شمس، العربى – الخامس فى الفترة من ٢٦ - ٢٧ نوفمبر، ص ص ٤٤٢ - ٥١٢
- ٤٨- نبلى السيد الرفاعى عاشور (٢٠١٣): فى اجتماعيات التربية، ط٢، الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع
- ٤٩- هشام محمد فريد رستم (٢٠١٦): "الحماية الجنائية لحقوق الإنسان فى النظام القانونى المصرى" فى: حقوق الإنسان، تحرير أ.د/ حمد الله محمد حمد الله، أسيوط: مطبعة جامعة أسيوط



٥٠- يوسف عبد المعطى مصطفى (١٩٩٠): 'بعض القضايا الجامعية فى القوانين المنظمة للجامعات المصرية – دراسة تحليلية'، مجلة كلية التربية بالزقازيق، يصدرها كلية التربية جامعة الزقازيق، مجلد (٥)، ع (١٣)، سبتمبر، ص ص ١٥٦ - ١١٧

المراجع الأجنبية:

- 51- Bernard Moswella (2008): "Knowledge of Educational Law: an imperative to the Teachers practice", **international journal en-us lifelong Education** Vol.27, No.1, Jan, PP.93-105
- 52- Cornia Bzdugan (2014): "Law and Legal awareness, In: Fiat Iustitia", Vol.8, Issue2, PP.40-43
- <http://fiatiustitia.ro/ojs/index.php/fi/artical/view/1801165>
- 53- Gauerke, W. E. ( ): **School law** , New York: The center of Applied Research in Education
- 54- Guangtang Pan Yu He (2016): "Study on the path of Enhancing students legal awareness and faith in ideological and political theory course", publishers in 2<sup>nd</sup>. **International conference on economic management and education technology (ICEMET)**. 2016, Published by Atlantis Press. PP. 1520-1525
- 55- Jennifer Boman Michelle Yeo and Thersea Matus (2015): "Support for new Favulty members: What do they perveiu they need? Collected essay son", **ERIC**, Nej:10500877'learning and teaching, 2015, Vol.6, PP.13-17
- 56- Jerome G. Delaney (2015): **The Value of Educational Law to teacher in the 12 school system**, Ph.D. Faculty of Education, memried university of new foundland
- 57- Jolanta Bicliauskaile & Vytautes slaplauka (2015): The content of the education of legal conciousness in a comprehensive



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



- school lithvania experience: **In the world of conference on educational science (WCD)** 307 February 2015, PP.148-155 Novatel Alhens convention center
- 58- JomyJose (2014): Legal Awareness of Academic Professionals: A case study of UGO net June 2012 case published in: **International Research Journal of social science issue 3, 2014** & International science congress association, PP.2316-3563. [WWW.isca.me](http://WWW.isca.me)
- 59- Juliet Carbin & Anselm Strauss (2014): **Basics of qualitative research; Techniques and procedures for developing grounded theory.** SAGE publication, No.25, Social Science
- 60- Karateva Aygul Nuratbaevna (2001): **Legal awareness and legal mentability in Rossit** in: Bainiyazou R.S, legal awareness and law culture, Volgograd, PP.150-155
- 61- Karataeva Aygul Muratbaevna (2014): **The Concept of legal awareness, Value, Interpretation and content.** In: Bainiyazou R.S (2014): Legal awareness and legal mentability in Rossli Saratow, 200\PP.170-173
- 62- Khalmakshinova Svetlana & Fan-Daoyan (2016): "The Theory of legal Education of Non-legal profession in colleges and universities" In **Educational Journal** Vol.5, Issues6, November, PP.183-187
- 63- Krathwohl David R. (1964): **Taxonomy of Educational objectives** handbook effective, New york: Pomain, P.90
- 64- Li Hun Du (2008): On legal Relationship Between Teacher and Students in universities In: **Proquest dissertations publishing** 2002, No.10520633, PP.1-3 United States: Ann Arbor
- 65- Peng Fuo (2011): On Strengthening legal awareness of University counsalar in working In: **Proquest dissertations publishing** 2011, No.10501933 Uniteelsraes: Yang,



- Xiaoling. PP.1-3
- 66- Philip H. Wagner (2007): An Evaluation of the legal literacy of Educators and the implications for teacher preparation programs, Eric Ed: 409689. **In Educational law association**, 53<sup>rd</sup> Annual Conference san Diego. California, November, 2007, PP.1-27
- 67- Rangtana Bhatia & D.K. Bandy Opadhyay (2017): **A day conference on significance of legal awareness of teachers at Amity University** <http://www.amity-educatevents\ebendetailsasp?id=488>
- 68- Rosenthal, M. & Yudin, P. (1967): **A dictionary of philosophy** Moscow: progress publisher, P.206
- 69- Salha Abdullah Issan & Others (2014): "Legal Awareness and Attitude to Towards law among teachers in the sultanate of Oman" In: **International Journal of learning management systems**, No.2, PP.185-210 Natural sciences publishing car. <http://dx.doi.org/10.12785/ijlms/020206>
- 70- Wanda Cassidy (2000): Law Related Education: Promoting Awareness participation and Action, In weaving connetions: **Education for peace social and environmental Justic** (Tera Goldstein & Davidm ed, ISBN 1- 894549-01-5
- 71- William Edward Kelleher (2016): Canadian laws relevant to university student academic discipline, **In proquest dissertations, publishing** 2016, No:10253968, United Studentes: Ann Arbar PP.1-3

- القرارات الجامعية :

- ١- المجلس الأعلى للجامعات (٢٠١٧): إدارة شؤون هيئة التدريس واللجان العلمية، قرار رقم (٦٥٧)، بتاريخ ٢٥/٢/٢٠١٧ بشأن مصاريف التقدم للترقيات للمرة الثانية والثالثة
- ٢- المجلس الأعلى للجامعات (٢٠١٧): جلسة رقم (٤٣٩) بتاريخ ٢٢/٣/٢٠٠٦ بشأن احتساب الدورات



مجلة البحث في التربية وعلم النفس  
كلية التربية – جامعة المنيا  
كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



- التدريبية ضمن البرامج المطلوبة للترقية للوظيفة الأعلى ، وتم تفعيله بتاريخ  
٢٠١١./٦/٢٨
- ٢- مجالس جامعة المنيا ، بشأن تحمل الجامعة نفقات السفر لحضور أعضاء هيئة التدريس المؤتمرات  
الخارجية لإلقاء أبحاث شفوية ، جلسة بتاريخ ٢٠١٣/٥/١٣ ، جلسة بتاريخ  
٢٠١٣/١١/٢٩
- ٤- \_\_\_\_\_ ، بشأن تحمل الجامعة ٥٠٪ من رسوم الاشتراك في المؤتمرات والندوات  
الداخلية وورش العمل والدورات التدريبية التي تعقد بكليات الجامعة ، مجلس  
جامعة بتاريخ ٢٠١٢/٩/٢٤
- ٥- \_\_\_\_\_ ، بشأن الموافقة على صرف ٥٠٠ جنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ،  
عند تقديم ما يثبت قبول البحث في مجلة علمية او مؤتمر قومي أو دولي بالوطن
- ٦- مجالس جامعة المنيا بشأن تطبيق المادة ١١٧ من قانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وهى على  
النحو التالي : ٢٠١١/٧/٢٦ – ٢٠١١/٩/٢٧ – ٢٠١٢/٢/٢٨ – ٢٠١٢/٨/٢٨ –  
٢٠١٥/٤/٢٨ – ٢٠١٥/٥/٣١ – ٢٠١٥/٩/٢٩ – ٢٠١٥/١١/٢٤ – ٢٠١٥/١٢/٢٩ –  
٢٠١٦/١/٢٦ – ٢٠١٦/٢/٢٤ – ٢٠١٦/٣/٢٩ – ٢٠١٦/٤/٢٦



مجلة البحث في التربية وعلم النفس

كلية التربية – جامعة المنيا

كلية مُعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم



ملحق رقم (١)

قائمة بأسماء السادة المحكمين على أداة البحث

- ١- أ.د/ أحمد السيد عبدالحميد مصطفى      أستاذ المناهج وطرق التدريس بكلية التربية ونائب رئيس جامعة المنيا الأسبق
- ٢- أ.د/ أحمد حسين عبد المعطى      أستاذ أصول التربية ورئيس القسم بكلية التربية – أسيوط
- ٣- أ.د/ أحمد عبد العزيز أحمد      أستاذ أصول التربية المتفرغ ووكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب الأسبق بكلية التربية بالمنيا
- ٤- أ.د/ أحمد عبد الله الصغير      أستاذ أصول التربية – كلية التربية – أسيوط
- ٥- أ.د/ أحمد محمد أحمد      أستاذ أصول التربية المتفرغ ووكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب السابق – المنيا
- ٦- أ.د/ أنور رياض عبد الرحيم      أستاذ علم النفس التربوي وعميد كلية التربية بالمنيا الأسبق – جامعة المنيا
- ٧- أ.د/ حشمت محمد عبده      وكيل كلية الحقوق للدراسات العليا والبحوث بالمنيا
- ٨- أ.د/ حمادة حسن      وكيل كلية الحقوق لشئون التعليم والطلاب بالمنيا
- ٩- أ.د/ سامح جميل عبد الرحيم      أستاذ أصول التربية المتفرغ ووكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع الأسبق بالمنيا
- ١٠- أ.د/ صلاح عبد الله محمد      أستاذ أصول التربية – كلية التربية بأسيوط
- ١١- أ.د/ عازة محمد أحمد سلام      أستاذ أصول التربية المتفرغ ووكيل كلية الألسن الأسبق بالمنيا
- ١٢- أ.د/ عبدالنواب عبداللاه عبدالنواب      أستاذ أصول التربية المتفرغ وعميد كلية التربية بأسيوط الأسبق – أسيوط
- ١٣- أ.د/ على أحمد مقرب      أستاذ أصول التربية المتفرغ – كلية التربية بالمنيا
- ١٤- أ.د/ عمر مزيون      وكيل كلية الحقوق لشئون خدمة البيئة وتنمية المجتمع بالمنيا
- ١٥- أ.د/ فتحي كامل زياى      أستاذ أصول التربية المتفرغ وعميد كلية التربية الأسبق بالمنيا
- ١٦- أ.د/ فضل إبراهيم عبد الصمد      أستاذ الصحة النفسية المتفرغ وعميد كلية التربية السابق بالمنيا
- ١٧- أ.د/ فهيمة لبيب بطرس      أستاذ أصول التربية المتفرغ – كلية التربية بالمنيا