

المصدر : الرياض
التاريخ : 06-10-2006
العدد : 13983
الصفحات : 9
المسلسل : 73

أعضاء هيئة التدريس وسن التقاعد والكادر المنتظر

د. حمد بن عبدالله اللحيان

إن تمديد سن التقاعد إلى سن الخامسة والستين أو السبعين مثلاً يعتبر أمراً ممتازاً لأن ذلك هو المتبع في أغلب الجامعات العالمية ليس هذا فحسب بل نستطيع أن نقول إن عضو هيئة التدريس المتميز جداً يتم الاحتفاظ به والعمل على استمراريته ودفع الحوافز المختلفة له لضمان بقائه في العمل حتى بعد السبعين إذا كان قادراً على ذلك



مع الانحسار في عدد المبتعثين في السنوات الماضية مما سوف يترجم بالجامعات والمؤسسات الجامعية الأخرى إلى اللجوء إلى أسلوبا التعاقد من الخارج مرة أخرى وعلى الرغم من أن نظام التعاقد مع أعضاء هيئة التدريس السعوديين على أول مربوط المرتبة التي يشغلونها يعتبر أسلوباً ممتازاً إلا أنه محدود للغاية ذلك أنه يهشم كثيراً من الأنشطة والفعاليات التي يمكن أن يشارك فيها عضو هيئة التدريس مثل الأمور الإدارية وغيرها ناهيك عن كونه يقلل من قدرة عضو هيئة التدريس على المشاركة الفعالة لأن مصير عقده مرهون بصدافته لزملائه إن صح التعبير ناهيك عن انتهاء حق عضو هيئة التدريس في السكن الجامعي ووجوب إخلائه بعد سنة من تاريخ التعاقد والأمور التي ترتب على ذلك كثيرة يضيق المجال عن ذكرها، وعليه فإن الطفرة القادمة والتي بدأت بوادها في الظهور والمتمثلة في التوسع في مجال التعليم الجامعي سواء العام أو الأهلي ناهيك عن مراكز التدريب ومعاهده والاتجاه إلى التدريب والتعليم من أجل التوظيف كل ذلك يجب أن يرافقه أن لم نقل يسبقه العمل على توفير أعضاء هيئة التدريس السعوديين للعمل في تلك المرافق ولسد الفجوة هناك عدة محاور يحسن الانتباه إليها لعل أبرزها فتح باب الابتعاث في جميع التخصصات خصوصاً العلمية والنادرة منها بناء على دراسة ميدانية تأخذ بعين الاعتبار التوسع الحاصل والتقدم في مؤسسات التعليم العالي هذا من ناحية ومن ناحية أخرى يمكن للجوء إلى تمديد سن التعاقد لأعضاء هيئة التدريس من خارج سن التعاقد إلى تسديد سن التعاقد مع أعضاء هيئة التدريس من خارج سن التعاقد إلى سن خمس وستين أو سبعين سنة حسب ما تقتضيه الدراسة الميدانية والاستقصاء الإحصائي من نتائج على أنه يجب أن تعرف أن تمديد سن التعاقد حسب النظام القائم حالياً سوف يكون له مميزات مؤكدة بالنسبة للمؤسسات الجامعية وسليبات مؤكدة بالنسبة لعضو هيئة التدريس لذلك سن التعاقد إلى سن جديدة أن تعاد دراسة النظام القائم الذي يحكم توظيف أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب وبن التعاقد الجديد ويحتسب النظام المصلحة التي سوف تحصل عليها مؤسسات التعليم العالي من الجامعات وغيرها من ناحية ومصلحة عضو هيئة التدريس من ناحية أخرى.

وعلى أية حال فمما لا شك فيه أن الجامعات ومؤسسات التعليم العالي الأخرى سوف تجني بعض المميزات من تمديد التعاقد إلى سن خمس وستين أو سبعين لعل من أبرزها:-

١- الاحتفاظ بعضو هيئة التدريس القادر والتميز لأطول فترة ممكنة ذلك أن أغلبهم يبخلون سن الستين وهم لا يزالون قادرين على العطاء ناهيك عن كون خبرتهم الأكاديمية والعلمية قد زادت بصورة تراكمية وأصبحت في أوجها لذلك فإن المصلحة تقتضي استمرارهم في العمل.

٢- بعهده الطريقة يمكن سد باب النقص الذي يوادره بدأت تظهر من خلال تعاقد أعضاء هيئة التدريس بصورة مجاميع ذلك أن أغلبهم الآن في سن متقاربة لأن فترة الطفرة في الابتعاث جاءت فيما بين ١٣٩٠ - ١٤٠٠هـ لذلك فإن أغلب الأقسام سوف تعاني من نقص حاد في عدد أعضاء هيئة التدريس السعوديين خلال السنوات القليلة القادمة والتي يتم التعامل معها حالياً عن طريق التعاقد معهم والذي سوف يتعرض له بمزيد من التصصيل في موضع آخر.

■ من المعروف أن الخبرة تزداد بصورة تراكمية لكل من يزاو العمل ويكون حريصاً على رفع مستوى أدائه من خلال استمرار الاطلاع والتدريب وحضور الندوات والمؤتمرات والمشاركة فيها وهذا يكون أوضح ما يمكن عند أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي مثل الجامعات وغيرها ذلك أن مثل هؤلاء لديهم القدرة والوسيلة للاطلاع واستمرار الاتصال والبحث والتعاون مع مراكز البحث العلمي ودور النشر كل في مجال تخصصه لذلك فإن الخبرة العلمية والأكاديمية تزداد تراء مع مرور الزمن ويصبح الأستاذ أكثر قدرة على العطاء بناء على خلفيته العلمية وتجاربه الميدانية كلما تقدم به السن لذلك فإن أغلب الجامعات بل أكاد أقول إن جميع الجامعات في الغرب جعلت التعاقد لعضو هيئة التدريس يتم عندما يبلغ سبعين سنة ولا أعود الحقيقة إذا قلت إن كثيراً من الجامعات تحتفظ بعضو هيئة التدريس حتى بعد سن السبعين إذا كان قادراً على العطاء وصحته العامة تسمح بذلك.

ورجوع ارتفاع متوسط عمر الفرد لدينا نتيجة ارتفاع مستوى الوعي الصحي وتوفر وسائل الوقاية والعلاج وتحسن مستوى المعيشة وذلك بفضل الله أولاً ثم نتيجة جهود حكومتنا الرشيدة لذلك فإن حالة عضو هيئة التدريس عند سن الستين يعتبر ميكراً جداً خصوصاً أن عدد الجامعات لدينا في تزايد مستمر والطلب عليها أكثر إلحاحاً من ذي قبل ذلك أن عدد الطلبة الذين تدفع بهم مؤسسات التعليم العام في تزايد مستمر ناهيك عن بدء انطلاق عدد كبير من المؤسسات الجامعية الخاصة والتي تحتاج إلى أعداد كبيرة من أعضاء هيئة التدريس ناهيك من أن الطفرة في الابتعاث والتي حدثت فيما بين عامي ١٣٩٠هـ و١٤٠٠هـ أوصلت أغلب أقسام الجامعات القائمة حالياً إلى حد الاكتفاء الذاتي تقريباً إلا أن هذا الاكتفاء بدأ يتناقص ويضمحل بسبب الهجرة إلى القطاع الخاص والتعاقد المبكر ناهيك عن أن أغلب الأعضاء الموجودين حالياً على رأس العمل في سن متقاربة لذلك فإنهم سوف يتقاعدون في فترة زمنية وجيزة لا تتعدى العشر سنوات خصوصاً

يمكن أن يتم من خلال العمل على إيجاد الوسائل وتقديم الحوافز التي يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر الآتي:-

١- صرف بدل استمرار في الخدمة بعد سن الستين تتراوح بين خمسة آلاف ريال كحد أدنى وعشرة آلاف ريال كحد أقصى مثلاً.

٢- بعد إتمام عضو هيئة التدريس أربعين سنة في الخدمة يتوقف اقتطاع التقاعد منه لأنه بهذه المدة يكون قد استحق كامل راتبه طبقاً لنظام الخدمة المدنية ولذلك لا يجوز الاستمرار في اقتطاع التقاعد من مرتبه على أن يتم تقاضاه على آخر مبروط يصل إليه عند التقاعد عند السن التقاعدية المقترحة.

٣- العمل على استمرار العلاوة بعد سن الستين وصرفها لمن أوقفت عنه في درجتى أستاذ مساعد وأستاذ مشارك كحافز يدفعه للاستمرار في العمل.

٤- خفض الحد الأدنى لمعجبة التدريسية بنسبة معينة لنقل ٥٠٪ مثلاً. على أن يصرّف له بدل عن كل ساعة عمل اضافية يأخذها بعد ذلك.

٥- السماح لمن يرغب من أعضاء هيئة التدريس بعد سن الستين بأن ينحصر عبئه في الإشراف على رسائل الدراسات العليا (ماجستير ودكتوراه) إن أمكن.

٦- إحالة عضو هيئة التدريس على التقاعد عند سن الستين كما هو قائم حالياً أو التمديد له حسب رغبته حتى يبلغ أربعين سنة في الخدمة ثم بعد ذلك يصرّف راتبه التقاعدي من قبيل المصلحة العامة لمعاشات التقاعد ويستمر في الخدمة في الجامعة بأسلوب التعاقد القائم حالياً أو أسلوب استمرار العمل مع صرف حوافز جديدة أو غير ذلك مما يقلل التكلفة على الجامعة ولا يحرم الأستاذ من المميزات المادية والمعنوية التي يستحقها وتدفقه للاستمرار في العمل.

٧- الاسراع في اصدار الكادر الجديد لاتضاء هيئة التدريس والذي حظي بدعم واهتمام خادم الحرمين الشريفين

اعلى من سن ٦٢ سنة دون إعادة دراسة الكادر الوظيفي لهم ويلورته بما يتناسب مع سن التقاعد الجديد.

٢- أعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون درجة أستاذ مساعد وأستاذ مشارك تقف العلاوة السنوية عنهم بعد مرور ١٥ سنة إذا لم يتم تدرجهم في سلم الترقية وصولهم إلى درجة أستاذ والتي عندها فقط تستمر العلاوة السنوية دون انقطاع لذلك فإن عضو هيئة التدريس في تلك الدرجتين ربما لا يجد طائلًا من وراء تمديد سن التقاعد له إلى أكثر من ٦٢ سنة خصوصاً أنه سوف يخسر من راتبه مقدار التقاعد الذي يخص منه.

٣- إن التفكير في تمديد سن التقاعد لأعضاء هيئة التدريس يجب أن يكون فيه توازن بين مصلحة الجامعة ومصلحة عضو هيئة التدريس أي يجب أن يوجد حل يوازن بين حاجة الطرفين فيما يشجع الطرف الثاني على الاستمرار.

٤- إن تمديد سن التقاعد إلى سن خمس وستين أو سبعين سنة يعني في الغالب أن نظام التعاقد مع عضو هيئة التدريس السعودي القائم حالياً سوف يلغى لأنه إن بقي فلن يقبل أحد باستمراره في الخدمة دون حوافز بينما زميله يتم التعاقد معه على أول مبروط المرتبة التي يشغلها والذي يوجد فارق كبير بينهما في مستوى الدخل على أن استمرار أسلوب التعاقد مع عضو هيئة التدريس السعودي الضار بعد سن التقاعد. التي يتم التوصل إليها سواء

كانت خمساً وستين أو سبعين سنة يعتبر أسلوباً راحاً وممتازاً يحسن استمراره خصوصاً للمتميزين الراغبين في الخدمة والعطاء لذلك كله فإن إعداد دراسة متوازنة تأخذ بعين الاعتبار مصلحة الجامعة ومؤسسة التعليم العالي بصورة عامة في الإبقاء على أعضاء هيئة التدريس أطول فترة ممكنة لخدمة الجامعة وطلبتها واستمرار عطاء الأستاذ والتقليل من اللجوء إلى التعاقد من الخارج من ناحية ومصلحة عضو هيئة التدريس من ناحية أخرى والذي

٣- إن تمديد سن التقاعد إلى سن الخمسة وستين أو السبعين مثلاً يعتبر أسوأ ممثلاً لأن ذلك هو المتبع في أغلب الجامعات العالمية ليس هذا فحسب بل تستطيع أن تقول عن عضو هيئة التدريس المتميز جداً يتم الاحتفاظ به والعمل على استمراره ودفع الحوافز المختلفة له لضمان بقائه في العمل حتى يعد السبعين إذا كان قادراً على ذلك والامتنة كثيرة في هذا المجال بل تستطيع أن تقول إن سمعة بعض الأقسام يمكن أن تكون مستمدة من سمعة أساتذة بعينهم يعملون فيها ويرفحون من قدرها ناهيك عن المرمود المادي والمعنوي الذي سوف يعود على المؤسسات الجامعية نتيجة استمرار وجود المتميزين من أعضاء هيئة التدريس والمتمثل في المنح المالية التي تقدم لهم من الشركات والمصانع والقطاعات العامة والخاصة بالإضافة إلى الاستفادة من خبرتهم في مجال الاستثمار وغيرها ليس هذا فحسب بل إن الايجابيات الأخرى التي تدعو للأخذ بهذا الأسلوب عديدة ولا حصر لها ولها مردود ايجابي على كل من الجامعة والأستاذ كما قلنا آنفاً وعلى الرغم من كل تلك الايجابيات إلا ان تمديد سن التقاعد دون دراسة متأنية سوف يؤدي إلى وجود بعض السلبيات التي يمكن أن تنعكس على عضو هيئة التدريس نتيجة تمديد سن التقاعد لهم إلى سن السبعين مثلاً دون تعديل الكادر الحالي والتي يمكن أن نذكر منها:-

١- الغالبية العظمى من أعضاء هيئة التدريس عندما يتقاعد عند سن ٦٠ سنة كما هو قائم حالياً يكون قد امضى ٣٨ سنة في الخدمة وهذا يعني انه ربما لا يمانع من الاستمرار في الخدمة حتى سن ٦٢ حيث تبلغ خدمته عندئذ أربعين عاماً وهي المدة التي يحق له بعدها المنعج تكامل راتبه بعد تقاعده طبقاً لنص نظام الخدمة المدنية وهذا يعني ان عضو هيئة التدريس سوف يخدم بدون مقابل مادي اذا مدد سن التقاعد إلى

خلق فرص عمل عديدة للأخريين بالإضافة إلى تسهيل عملية الوصول إلى عضو هيئة التدريس والاستفادة من خبرته بدل الوضع القائم حالياً والذي يمر بمجموعة من العوائق البيروقراطية التي قد تثبط من العزائم خصوصاً إذا دخلت فيها الخيرة والحسد وغيره من العوامل المسقوتة، ولقد اتجهت الجامعات في كل من فرنسا والنمسا لتلاخذ بهذا التوجيه الجدير.

وفي الختام فإنه يمكن القول إن دراسة تمديد سن التقاعد لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي الأخرى إلى خمس وستين أو سبعين سنة يعتبر من الأهمية بمكان ذلك أن سن التقاعد في أغلب الجامعات العالمية هو سبعون سنة وعليه فإنه يمكن الجمع بين الحوافز الساقطة الذكر أو التوصية ببعض منها أو اقتراح حوافز أخرى مما يشجع عضو هيئة التدريس على الاستمرار في الخدمة وإثراء الجامعة بخبرته وعلمه راجياً أن تخرج كل من الإيجابيات والسلبيات والحوافز للدراسة والتحصين حتى تتولد عن ذلك محصلة تشيد كلاً من المؤسسات الجامعية وتعطي عضو هيئة التدريس الحافز للاستمرار والعطاء على أن من أفضل الحوافز وأهمها على الإطلاق الإسراع في صدور كادر أعضاء هيئة التدريس الجديد والذي يحسن أن يتوافق مع سن التقاعد المقترح وبما يلبي الحاجات المستجدة لجميع أعضاء هيئة التدريس سواء من كان في أول السلم أو قد بلغ سن التقاعد. إن الجميع ينتظرون الكادر الجديد بفارغ الصبر ويتطلعون إلى إقراره باعتباره نقلة نوعية في كثير من التحفيز وخلق روح الانتماء إلى مؤسسات التعليم العالي بدلاً من البحث عن مواقع أخرى غيرها بحثاً عن مصدر دخل إضافي ولتسا في خادم الحرمين الشريفين كل الأمل وله منا دائماً وابتداءً بالحب والولاء والطاعة، والله المستعان.

الملك عبدالله بن عبدالعزيز وولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء ووزير الدفاع والطيران والمفتش العام. مع العلم ان الملك عبدالله حفظه الله قد سبق وان امر بتشكيل لجنة من كل من وزارة التعليم العالي ووزارة المالية ووزارة المالية ووزارة الخدمة المدنية لإعداد ذلك الكادر، وسرعة البت فيه والذي أصبح حديث المجالس منذ صدور ذلك التوجيه الكريم قبل ثلاثة اعوام والذي جاء في الوقت المناسب ذلك أن عدد الجامعات السعودية في ازدياد مستمر وعدد أعضاء هيئة التدريس في تناقص مستمر أيضاً مما يعني أن عدم التمسك بأعضاء هيئة التدريس الحاليين لفترة أطول وعدم تأهيل كوامر جديدة يعني العودة إلى التقاعد والذي بدأ فعلاً وهذا عكس التوجه القائم وهو العودة لذلك فإن صدور الكادر الجديد وبما يتضمنه من حوافز وتمديد لسن التقاعد إلى السبعين سوف يضمن استمرار أعضاء هيئة التدريس الحاليين لمدة أطول وسوف يشجع على استقطاب أعضاء هيئة تدريس جدد ويمتد تسرب أعضاء هيئة التدريس عن طريق الإغارة مرة أو التقاعد المبكر مرة أخرى وذلك للبحث عن فرص وظيفية أفضل في القطاعات الأخرى. ناهيك عن إتاحة الفرصة لإعداد كوادر أخرى عن طريق الاتبعات أو التخرج في الأقسام المؤهلة خصوصاً أن الجامعات السعودية وصل عددها إلى أكثر من سبع عشرة جامعة حكومية بالإضافة إلى عدد من الجامعات الأهلية.

٨- من أهم الحوافز التي تساعد على استمرار عضو هيئة التدريس في العمل والتي سوف تقضي على ظاهرة التقاعد المبكر هي السماح لهم بمزاولة العمل الحر وهم على رأس العمل شرط أن يترسب ذلك العمل في مجال تخصصاتهم مما ينتج عنه إيجابيات عديدة منها إدخال دماء جديدة في ميدان المال والأعمال مثل المجالات العلمية والتكنولوجية إلى دائرة العمل ناهيك عن