

الرياض

أحاديث أعضاء هيئة التدريس عن الكادر الجديد

حمد بن عبدالله اللحيدان

كلنا يعرف أن التعليم العام والعالي في بلادنا قطع خطوات بل أشواطاً واسعة خلال فترة وجيزة من الزمن لا تتعدى الخمسين عاماً حتى أصبح لدينا اليوم أكثر من خمسة ملايين طالب وطالبة في مراحل التعليم المختلفة، وعلى أي حال فإنه من المعروف أن الجامعات هي رأس الحربة الثقافية والعلمية فيما يتم التخطيط له أو إنجازه في مجالات عديدة ثقافية أو علمية ومن ذلك تعليم التقنية وتوطينها ووضع البرامج المختلفة لذلك ناهيك عن تخريج أجيال من الكوادر المؤهلة لسوق العمل ولكن الجامعات في المملكة يزداد عددها بصورة طردية أقل سرعة من سرعة زيادة أعداد الطلاب والطالبات القادمين من مراحل التعليم العام هذا فقد بلغ عدد الجامعات الحكومية حتى الآن إحدى عشرة جامعة وعدداً من الفروع وكليات المجتمع التابعة لها بالإضافة إلى العشرات من كليات البنات وكليات المعلمين والكليات العسكرية وغيرها من الكليات التخصصية ناهيك عن إنشاء كلية للطب وللتدريب تابعتين للشؤون الصحية في الحرس الوطني ناهيك عن افتتاح عدد من الجامعات الأهلية والكليات الخاصة وغيرها كثير مما لا يمكن حصره في عجلة أو مقال.

وحيث إن الطفرة في الابتعاث قد انحسرت والإقبال على الدراسات العليا ليس كبيراً إلى الحد المرغوب فيه فإن كل ذلك يؤذن بعودة جامعاتنا إلى الاعتماد على الخبرات المستوردة إن لم تكن بدأت بذلك فعلاً وذلك بدلاً من الخبرة الوطنية التي تقف أمامها مجموعة من العوائق والتي ربما من أهمها:

1- عدم توفر وظائف كافية يتم تعيين معيدين عليها في الأقسام المختلفة وإذا توفرت فإن عدد الراغبين في شغلها أصبح قليلاً والسبب في الغالب أن الخريج المتميز الذي يستحق أن يعين معيداً يحصل على عمل في القطاع الخاص ينافس راتبه راتب عضو هيئة التدريس وذلك يجعله يحجم عن إكمال دراسته العليا ويرفض العمل كمعيد ومن ثم عدم إكمال دراسته العليا سواء كان ذلك في الداخل أو بالابتعاث إلى الخارج وهذا بالطبع يعني أن جامعاتنا سوف تشيخ ويتناقص عدد أعضاء هيئة التدريس السعوديين فيها عن طريق عدم انضمام كفاءات جديدة أو التسرب إلى القطاعات الأخرى التي تدفع أكثر أو عن طريق التقاعد ومن ثم التعاقد أو التقاعد المبكر أو النظامي أو الذهاب إلى جامعات أخرى أو أسباب أخرى.

وفي الوقت الحاضر نكاد نجزم بأن أغلب أعضاء هيئة التدريس السعوديين الحاليين سوف يبلغ سن التقاعد خلال فترة لا تتجاوز العشر سنوات وهذا نذير شؤم بالنسبة للجامعات إن لم تتداركه من خلال عدة أمور منها مد سن التقاعد إلى سن السبعين من ناحية والتعجيل بإصدار الكادر الجديد الذي ينتظره الجميع خصوصاً بعد مبادرة صاحب السمو الملكي الأمير عبدالله بن عبدالعزيز ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء ورئيس الحرس الوطني حفظه الله الذي أمر بتشكيل لجنة من وزارة التعليم العالي ووزارة الخدمة المدنية ووزارة المالية لوضع ضوابط الكادر الجديد وذلك منذ سنتين وحيث إن جميع أعضاء هيئة التدريس ينتظرون تلك اللفتة الكريمة بفارغ الصبر فإنهم يلهجون

بالدعاء لسموه الكريم الذي وضع نصب عينيه كل ما يحمي الوطن ويسعد المواطنين ذلك ان تلك المبادرة سوف تفتح الباب على مصراعيه لعهد جديد في مجال التعليم العالي ويجعل الانتساب إليه ميزة يرنو إليها كل متفوق بل سوف يسبب عودة عدد من الأسراب التي هجرتها إلى قطاعات أخرى.

2- وجود بعض العوائق أمام الدراسات العليا مثل عدم وجود الحوافز التي تدفع الطالب إلى مواصلة دراسته او وجود العوائق التي توضع في طريقه من قبل الأقسام ناهيك عن انخفاض مستوى دخل من يحصل على الشهادة العليا مقارنة بزملائه الذين لم يكملوا دراستهم ويعملون في بعض القطاعات مثل البنوك والشركات الكبرى، او بسبب احتساب عبء ان عضو التدريس المشرف على رسائل الماجستير أو الدكتوراه بساعة واحدة وهذا قليل جداً لم اسمع بجامعة في الشرق أو الغرب تأخذ به والسبب الرابع عدم حماس الجهات الحكومية على ابتعاث من يرغب من منسوبيها ابتعاثاً داخلياً الى الأقسام المختلفة في الجامعات السعودية ودفع تكاليف الابتعاث أسوة بمبتعثيها إلى الجامعات الخارجية التي يدرس منسوبو تلك الجهات فيها. وهذا لو حصل فإن فيه تفرغاً للطالب ومساندة مادية للجامعة لذلك فإن الأقسام المختلفة مدعوة إلى أن تخفف من غلو الشروط للقبول في الدراسات العليا حتى نصل إلى مرحلة المنافسة في الإقبال على الدراسات العليا وعندها نستطيع رفع مستوى شروط القبول بما يتلاءم مع المنافسة والطاقة الاستيعابية أما الآن فإن المحك يجب أن يترك لمقدرة الطالب على الإنجاز وأن تصبح القاعدة هي "البقاء للأنجح".

3- كثير من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات يصرف لهم بدل حاسب بواقع ٢٥% من أساس الراتب وهذا يجعل البعض الآخر يمتعض لحرمانه من تلك النسبة لذلك فإن أفضل حل هو أن تزداد تلك النسبة ويتم إدخالها ضمن الراتب الأساسي لعضو هيئة التدريس وهذا سوف يرضي الجميع وبذلك يتشكل المحور الأساسي للكادر الجديد الذي يجب أن ألا تعترض عليه وزارة المالية لأنه يصرف حالياً تحت مسمى بدل حاسب في بعض الجامعات ومنذ وقت طويل ومن هذا المنطلق لن تزداد الأعباء المالية على تلك الوزارة نتيجة صدور الكادر الجديد إلا بنسبة يسيرة جداً.

4- من المفارقات التي يتحدث عنها أعضاء هيئة التدريس عند الحديث عن كادرهم الحالي أو المنتظر هو مقارنة أوضاعهم المالية بمن يماثلهم في بعض الدول المجاورة والتي تدفع ببعض منهم إلى التسرب من الجامعات والبحث عن الأفضل لهم مادياً مثل جامعات تلك الدول وذلك على الرغم من تميز الجامعات السعودية على تلك من حيث الكيف والكم وفي كل المجالات البحثية والدراسات العليا والعمل الأكاديمي وكذلك من حيث البنية التحتية والفوقية والسمعة العالمية.

5- إن صدور الكادر الجديد لأعضاء هيئة التدريس سوف يجعل مركز عضو هيئة التدريس في الجامعة أقوى تجاه الإغراءات التي تتجاذبه خصوصاً ذوي التخصصات المتميزة والتي تدفع ببعضهم إلى ترك الجامعة والتوجه إلى تلك القطاعات التي تدفع أكثر لسبب واحد فقط وهو المردود المالي العالي ويترك الجامعة التي تتوفر فيها أسباب كثيرة تدعوه للبقاء فيها لكنه يتركها لسبب واحد فقط هو تواضع الكادر بالنسبة لما يمكن أن يحصل عليه في مكان آخر ليس هذا فحسب بل ان تواضع الكادر الحالي يجعل عدداً من أعضاء هيئة التدريس وإن كان قليلاً جداً لا يعطي عمله في الجامعة الاهتمام الكافي فهو إما يزاول التجارة وحيث ان ذلك ممنوع من الناحية الرسمية فإنه يتم بأساليب أخرى لا تضعه في الصورة مباشرة وحدث ولا حرج في هذا المجال والسبب أنه يريد أن يحسن من وضعه المادي بسبب الضغوط الاقتصادية عليه. لذلك يجب إيجاد الوسائل التي تجعل العمل كعضو هيئة تدريس ميزة يسعى بل يتسابق الجميع للفوز بها وفي مقدمة ذلك تحسين الكادر ومن ثم تكثيف الأعمال المناطة به.

6- بعض الشروط التي تسنها بعض الجامعات لتعاون عضو هيئة التدريس مع القطاعات الأكاديمية الأخرى فيها كثير من التثبيط والانغلاق فبدلاً من أن يستفاد من عضو هيئة التدريس في أكثر من مكان وفي مجال تخصصه نجدهم يضيقون عليه بضوابط وشروط الغرض منها الحد من ذلك التعاون مما يدفع بالقطاعات الأخرى إلى التعاقد لأنه أسهل وأكثر مرونة من الاستعانة بعضو هيئة تدريس موجود لكن العوائق البيروقراطية تعيق الاستفادة منه "والتعاون بين القطاعات الأكاديمية

محمود لأنه يزيد من خبرة عضو هيئة التدريس ويتيح له فرصة الاحتكاك مع الآخرين في مجال تخصصه ناهيك عن المردود المادي الذي يدخل ضمن الدورة الاقتصادية المفيدة لذلك وفي ظل تلك المعوقات فإن الكادر الجديد هو البلمس الذي سوف يلغي كثيراً من السلبيات السابقة الذكر.

7- كثير من أعضاء هيئة التدريس يتوق إلى أن يمارس العمل الحر في مجال تخصصه وهو على رأس العمل في الجامعة وهذا فيه خير كثير وقد اتجهت بعض الجامعات في الدول المتقدمة مثل فرنسا والنمسا إلى هذا الخيار وذلك لأن هذا الأسلوب يدخل دماء جديدة إلى ميدان المال والأعمال خصوصاً في المجالات العلمية والتكنولوجية ناهيك عن خلق فرص عمل عديدة للطلاب وغيرهم خصوصاً إذا أقيمت مثل تلك المشاريع والأعمال على تخوم الجامعات وحواسيها ناهيك عن أن ذلك يسهل الوصول إلى عضو هيئة التدريس من قبل من يحتاج إلى تخصصه في القطاعات الأخرى العامة والخاصة بدلاً من الوضع القائم حالياً والذي يمر بمجموعة من العوائق البيروقراطية التي تثبط من العزائم. وحيث ان نظام الخدمة المدنية يمنع من مزاوله ذلك فإن الحل الوحيد لاجتذاب أعضاء هيئة تدريس جدد والمحافظة على الموجودين منهم على رأس العمل يكمن في ضرورة صدور الكادر الجديد الذي كثر الحديث والتوقعات بصده ومنذ زمن ليس بالقصير.

8- على الرغم من وجود جهات عديدة خاصة وعامة تحتاج إلى استشاريين في المجالات التخصصية المختلفة والاستثمارية مثل البنوك والمكاتب الاستشارية والشركات والمصانع وكذلك جهات حكومية عديدة إلا أن تلك الجهات تقوم عند الحاجة إلى دراسات استشارية أو تصميمية أو تقييمية باللجوء إلى الشركات المتخصصة الاجنبية وتتم الاستعانة بالخبرة الوطنية بصورة محدودة، هذا فيه هدر كبير ذلك أن الخبرة الوطنية عندما تشجع مادياً ومعنوياً تصبح خبرة ثابتة يستطيع الوطن الاستفادة منها أينما ذهبت داخل حدود هذا الوطن حتى بعد سن التقاعد أما الخبرة الأجنبية التي أصبحنا ورشة عمل وتدريب لها فإنها تكتسب الخبرة عن طريق الممارسة الفعلية داخل جامعاتنا وشركاتنا ومستشفياتنا ثم تذهب بعد ذلك لقمة سائغة تستفيد منها الدولة المصدرة لتلك العمالة أو غيرها. لذلك فإن من أهم المقومات التي تتخذ خبرة عضو هيئة التدريس وتضعه على المحك العلمي التطبيقي هي الاستعانة به في دراسة وإعداد المشاريع والأعمال الاستشارية الأخرى بالإضافة إلى ممارسة عمله الأكاديمي والبحث الأساسي لأن ذلك يخلق منه بيت خبرة يمكن الاستفادة منه في أي وقت ناهيك عن أن ذلك يجعله يستفيد من وقته ويكسب مادياً مما يساعده على تحسين وضعه الاقتصادي وفي كل الأحوال وفي شبه غياب لهذا الأسلوب من العمل فإن صدور الكادر الجديد بميزات تحفيزية وإطار تنظيمي للعمل الاستشاري والبدلات المترتبة عليه سوف ترفع عن مكانة عضو هيئة التدريس مادياً ومعنوياً.

9- حيث ان أغلب الأحاديث التي تدور بين أعضاء هيئة التدريس في لقاءاتهم واجتماعاتهم ومناقشاتهم خارج نطاق العمل تدور حول توقعات صدور الكادر الجديد لأعضاء هيئة التدريس ومقدار الزيادة والأسلوب الذي سوف يتبع وهل يرافق ذلك تمديد سن التقاعد أم لا؟ وهل الزيادة سوف تكون نسبة من أساس الراتب أم سوف تكون مكافأة مقطوعة؟ أم سوف تشمل كلا الاحتمالين؟ وما مصير بدل الحاسب هل سوف يستمر أم أن نسبته المقررة ب ٢٥% سوف تزداد وتضم إلى الراتب. ويعتبر ذلك بمثابة الكادر الجديد؟ وهل جراً من الاقتراحات والمناقشات والاحتمالات وحيث ان هذا النقاش لا يخلو من التفاؤل لدى البعض والتشاؤم لدى البعض الآخر فإن المطلوب من وزارة التعليم العالي أن تكون أكثر شفافية وذلك بأن تصدر إيضاحاً يبين المراحل التي قطعت من دراسة الكادر الجدي وإلى ماذا توصلت اللجان المشكلة لهذا الغرض؟ وماهي الخطوات التي تم قطعها بهذا الخصوص؟ وذلك كله حسماً للجدل وبيانا أن الوزارة جادة في هذا الأمر وأنها تعمل مافي وسعها خصوصاً إذا تم إيضاح أسباب العوائق البيروقراطية التي تؤخر ذلك المنتظر خصوصاً أننا نعلم حرص قيادتنا الرشيدة على كل ما يبسر ولا يعسر على كل مواطن وما القرارات التي أصدرها الأمير عبدالله بن عبدالعزيز حفظه الله بخصوص الاستفادة من فائض الميزانية للعام الحالي والتي شملت قطاعات تعليمية وصحية وعمرانية وزراعية وإنشائية بالإضافة إلى سداد جزء من الدين العام الأخير دليل على تلمس قيادتنا الرشيدة لكل ما يجلب الخير للوطن والمواطن.

وفي الختام لا يسعنا إلا أن نتقدم بالشكر الجزيل لوزارة التعليم العالي وعلى رأسها معالي الدكتور خالد بن محمد العنقري على الجهود التي تبذل لتذليل الصعاب وتشجيع التعليم العالي بجميع قطاعاته. وذلك تنفيذاً للأمانة التي أوكلتها إليه قيادتنا الرشيدة التي لا تألو جهداً في سبيل رفعة هذا الوطن وسعادة مواطنيه الذين أثبتوا وطنيتهم من خلال التكاتف الفريد بين القيادة والشعب في معركة الجميع ضد الفئة الضالة سدد الله خطا قيادتنا الرشيدة لكل ما فيه أمن واستقرار ورخاء هذا الوطن الكريم. والله المستعان.