

# الرياض

## أعضاء هيئة التدريس وسن التقاعد والكادر المنتظر

[حمد بن عبدالله اللحيدان](#)

من المعروف أن الخبرة تزداد بصورة تراكمية لكل من يزاول 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 ثراء 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 ان جميع الجامعات في الغرب جعلت التقاعد لعضو هيئة التدريس يتم عندما يبلغ سبعين سنة ولا أعدو الحقيقة إذا قلت أن كثيراً من الجامعات تحتفظ بعضو هيئة التدريس حتى بعد سن السبعين إذا كان قادراً على العطاء وصحته العامة تسمح بذلك.

ومع ارتفاع متوسط عمر الفرد لدينا نتيجة ارتفاع مستوى الوعي الصحي وتوفير 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 مبكراً جداً خصوصاً أن عدد الجامعات لدينا في تزايد مستمر والطلب عليها أكثر الحاحاً من ذي قبل ذلك ان عدد الطلبة الذين تدفع بهم مؤسسات التعليم العالي في تزايد مستمر ناهيك عن بدء انطلاقة عدد كبير من المؤسسات الجامعية الخاصة والتي تحتاج إلى أعداد كبيرة من أعضاء هيئة التدريس ناهيك عن أن الطفرة في الابتعاث التي حدثت فيما بين عامي ١٣٩٠ هـ و ١٤٠٠ هـ أوصلت أغلب أقسام الجامعات القائمة حالياً إلى حد الاكتفاء الذاتي تقريباً إلا أن هذا الاكتفاء بدأ يتناقص ويضمحل بسبب الهجرة إلى القطاع الخاص والتقاعد 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 مع الانحسار في عدد المبتعثين في السنوات الماضية مما سوف يزوج بالجامعات والمؤسسات الجامعية الأخرى إلى اللجوء إلى أسلوب التعاقد من الخارج مرة أخرى وعلى الرغم من أن نظام التعاقد مع أعضاء هيئة التدريس السعوديين على أول مربوط المرتبة التي يشغلونه يعتبر أسلوباً ممتازاً إلا أنه محدود الفعالية ذلك أنه يهمل 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 بمداهنته لزملائه إن صح التعبير ناهيك عن انتهاء حق عضو هيئة التدريس في السكن الجامعي ووجوب اخلائه بعد سنة من تاريخ التقاعد والأمور التي تترتب على ذلك كثيرة يضيق المجال عن ذكرها، وعليه فإن الطفرة القادمة والتي بدأت بوادرها 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 إن 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 والقادم في مؤسسات التعليم العالي هذا من ناحية ومن ناحية أخرى يمكن اللجوء إلى تمديد سن التقاعد لأعضاء هيئة التدريس إلى سن خمس وستين سنة أو سبعين سنة حسب ما تفضي به الدراسة الميدانية والاستقصاء الاحصائي من نتائج على أنه يجب أن نعرف أن تمديد سن التقاعد حسب النظام القائم حالياً سوف يكون له مميزات مؤكدة بالنسبة للمؤسسات الجامعية وسلبيات مؤكدة بالنسبة لعضو هيئة التدريس لذلك يحسن عند التفكير في تمديد سن التقاعد إلى سن جديدة أن تعاد دراسة النظام القائم الذي يحكم توظيف أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب وسن التقاعد الجديد وبحيث يوازن بين المصلحة التي سوف تحصل عليها مؤسسات التعليم العالي مثل 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 التقاعد إلى سن خمس وستين أو سبعين لعل من أبرزها:

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

2- بهذه الطريقة يمكن سد باب النقص الذي بواره بدأت تظهر من خلال تقاعد أعضاء هيئة التدريس بصورة جماعية ذلك أن أغلبهم الآن في سن متقاربة لأن فترة الطفرة في الابتعاث جاءت فيما بين ١٣٩٠ - ١٤٠٠ هـ 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 نتعرض له بمزيد من التفصيل في موضع آخر.

3- إن تمديد سن التقاعد إلى سن الخمسة والستين أو السبعين مثلاً يعتبر أمراً ممتازاً لأن ذلك هو المتبع في أغلب الجامعات العالمية ليس هذا فحسب بل نستطيع أن نقول ان عضو هيئة التدريس المتميز جداً يتم الاحتفاظ به والعمل على استمراره ودفع الحوافز المختلفة له لضمان بقائه في العمل حتى بعد السبعين إذا كان قادراً على ذلك والأمثلة كثيرة في هذا المجال بل نستطيع أن نقول ان سمعة بعض الأقسام يمكن أن تكون مستمدة من سمعة أساتذة بعينهم يعملون فيها ويرفعون من قدرها ناهيك عن المردود 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 الاستشارة وغيرها ليس هذا فحسب بل ان الايجابيات الأخرى التي تدعو للأخذ بهذا الأسلوب عديدة ولا حصر لها ولها مردود إيجابي على كل من الجامعة والأستاذ كما قلنا آنفاً وعلى الرغم من كل تلك الايجابيات إلا أن تمديد سن التقاعد دون دراسة متأنية سوف تؤدي 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 التي يمكن أن نذكر منها:

1- الغالبية العظمى من أعضاء هيئة التدريس عندما يتقاعد عند سن ٦٠ سنة كما هو قائم حالياً يكون قد أمضى ٣٨ سنة في الخدمة وهذا يعني أنه ربما لا يمانع من الاستمرار في الخدمة حتى سنة ٦٢ حيث تبلغ خدمته عندئذ أربعين عاماً وهي المدة التي يحق له بعدها التمتع بكامل راتبه بعد تقاعده طبقاً لنص نظام الخدمة المدنية وهذا يعني أن عضو هيئة التدريس سوف يخدم بدون مقابل مادي إذا مدد سن التقاعد إلى أعلى من سن ٦٢ دون إعادة دراسة الكادر الوظيفي لهم وبلورته بما يتناسب مع سن التقاعد الجديد.

2- 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 ووصولهم إلى درجة أستاذ والتي عندها فقط تستمر العلاوة السنوية دون انقطاع لذلك فإن عضو هيئة التدريس في تلك الدرجتين ربما لا يجد

طائلاً من وراء تمديد سن التقاعد له إلى أكثر من ٦٢ سنة خصوصاً أنه سوف يخسر من راتبه مقدار التقاعد الذي يخضم منه.

3- ان 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 وبما يشجع الطرف الثاني على الاستمرار.

4- إن تمديد سن التقاعد إلى سن خمس وستين أو سبعين سنة يعني في الغالب ان نظام التقاعد 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 مربوط المرتبة التي يشغلها والذي يوجد فارق كبير بينهما في مستوى الدخل على أن استمرار أسلوب التعاقد مع عضو هيئة التدريس السعودي القادر بعد سن التقاعد التي يتم التوصل إليها سواء كانت خمساً وستين أو سبعين سنة يعتبر أسلوباً رائداً وممتازاً يحسن استمراره خصوصاً المتميزين الراغبين في الخدمة والعطاء لذلك كله فإن إعداد دراسة متوازنة تأخذ بعين الاعتبار مصلحة الجامعة ومؤسسة التعليم العالي بصورة عامة في الأبقاء 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 يمكن أن يتم من خلال العمل على إيجاد الوسائل وتقديم الحوافز التي يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر الآتي:

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

2- بعد اتمام 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 تقاعده على آخر مربوط يصل إليه عند التقاعد عند السن التقاعدية المقترحة.

3- العمل على استمرار العلاوة بعد سن الستين وصرفها لمن أوقفت عنه في درجتي أستاذ مساعد وأستاذ مشارك كحافز يدعو للاستمرار في العمل.

4- خفض الحد الأعلى للعبء التدريسي بنسبة معينة لنقل ٥٠% مثلاً.. على أن يصرف له بدل عن كل ساعة عمل اضافية يأخذها بعد ذلك.

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

6- إحالة عضو هيئة التدريس على التقاعد عند سن الستين كما هو قائم حالياً أو التمديد له حسب رغبته حتى بلوغ أربعين سنة في الخدمة ثم بعد ذلك يصرف راتبه التقاعدي من قبل 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 وتدفعه للاستمرار في العمل.

7- الإسراع في إصدار الكادر الجديد لأعضاء هيئة التدريس والذي حظي بدعم واهتمام صاحب السمو الملكي الأمير عبدالله بن عبدالعزيز ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء رئيس الحرس الوطني حفظه الله والذي أمر بتشكيل لجنة من كل من وزارة التعليم العالي ووزارة المالية ووزارة الخدمة المدنية لاعادته وسرعة البت فيه والذي أصبح حديث المجالس منذ صدور ذلك التوجيه الكريم قبل عام 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 كوادر جديدة يعني العودة إلى التعاقد 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 وبمنع تسرب أعضاء هيئة التدريس عن طريق الاعارة مرة أو التقاعد المبكر مرة أخرى وذلك للبحث عن فرص وظيفية أفضل في القطاعات الأخرى.. ناهيك عن اتاحة الفرصة لاعداد كوادر أخرى عن طريق الابتعاث! والتخريج من الأقسام المؤهلة خصوصاً أن الجامعات السعودية سوف يصل عددها إلى أكثر من خمس عشرة جامعة من حكومية وأهلية في وقت قريب.

8-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 يرتبط ذلك العمل في مجال تخصصاتهم مما ينتج عنه ايجابيات عديدة منها ادخال دماء جديدة في ميدان المال والأعمال مثل المجالات العلمية والتكنولوجية إلى دائرة العمل ناهيك عن خلق فرص عمل عديدة للآخرين 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 الغيرة والحسد وغيره من العوامل الممقوتة.. ولقد اتجهت الجامعات في كل من فرنسا والنمسا للأخذ بهذا التوجيه الجديد.

وفي الختام فإنه يمكن القول ان 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 السابقة الذكر أو التوصية ببعض منها أو اقتراح حوافز أخرى مما يشجع عضو هيئة التدريس على الاستمرار في الخدمة واثراء الجامعة بخبرته وعلمه راجياً أن تطرح كل من الايجابيات والسلبيات والحوافز للدراسة والتمحيص حتى تتولد عن ذلك محصلة تفيد كلاً من المؤسسات الجامعية وتعطي عضو هيئة التدريس الحافز للاستمرار والعطاء على أن من أفضل الحوافز وأهمها على الإطلاق الاسراع في صدور كادر أعضاء هيئة التدريس الجديد والذي يحسن أن يتوافق مع سن التقاعد المقترح وبما يلبي الحاجات المستجدة لجميع أعضاء هيئة التدريس سواء كان في السلم أو قد بلغ سن التقاعد..

إن الجميع ينتظرون الكادر الجديد بفارغ الصبر ويتطلعون إلى اقراره باعتباره نقلة نوعية فيها كثير من التحفيز وخلق روح الانتماء إلى مؤسسات التعليم العالي بدلاً من البحث عن مواقع أخرى غيرها بحثاً عن مصدر دخل اضافي.. والله المستعان..