

السنة الأكاديمية

د. عبدالله بن إبراهيم العسكر

عدم شمول الحوافز الأخيرة لهذه الشريحة سيربك العمل الأكاديمي، وسيجعل المعيد، خصوصاً الذي يحمل درجة الماجستير، لا يتحمس للانخراط في الأكاديمية، وربما يهرب إلى القطاع الخاص الذي يفضل حاملي هذه الدرجة على حاملي درجة الدكتوراه



البدل في حدود ٢٥٪، واحسب لو أنه أدخل ضمن الراتب الأساسي للهيئة التدريسية لكان ضريبة لإرب، ذلك أن الكل ومنذ عشر سنوات يتطلعون لتعديل سلم الرواتب، أما وقد صدر بهذه الصيغة، فلا بد من المرونة الكبيرة عند النظر في قضية النصاب، لأسباب كثيرة يأتي على رأسها: إبعاد التفاضل حول الحوافز الأخيرة لهذه

الشريحة سيرك العمل الأكاديمي، وسيجعل المعيد، خصوصاً الذي يحمل درجة الماجستير، لا يتحمس للانخراط في

الأكاديمية، وربما يهرب إلى القطاع الخاص الذي يفضل حامله هذه الدرجة على حامله درجة الدكتوراه، بحجة أن الأخيرين فوق التماثيل المطلوب أو كما يسمونه overqualified، وحتى عند التعيين إذا عرف المعيد أن سنوات خدمته لن تحسب فيما بعد ضمن سنوات الخدمة الأكاديمية، فلن يقبل بهذه الوظيفة التي ينظر إليها على أنها وظيفة طالب وحسب، لهذا فإنني أقرح اعتبار وظيفة معيد وظيفة أكاديمية والبحث في سبل معينة لمساعدة المعيد على الاستفادة من الحوافز الأخيرة.

الوقتة الثانية تتعلق بأهم حافز وهو بدل نهاية الخدمة، الحقيقة أن هذا البدل من أكبر الحوافز التي روت في جمل الحوافز، وهو يذكركم بالجامعات العريقة مثل هارفارد أو الشركات الكبيرة مثل أرامكو، فالآن يشعر أستاذ الجامعة السعودي أن خدماته في الجامعة ستقابل بتقدير مادي كبير، وستجعله يفكر أكثر من مرة قبل قبول عروض مغرية تأتيه للانتقال إلى القطاع الخاص، وأرى أن تحسب خدماته منذ تاريخ تعيينه معيداً، وبهذا يشمل هذا البدل القطاع الأكبر من أساتذة الجامعة، إضافة إلى أهمية تضمين خدمات المعيد التي قد تصل على سبع سنوات، مما يشجع المعيد الإستمرار في وظيفته، ويشجع الأستاد البقاء في مناصبه الأكاديمية، أرى اعتماد مرونة كبيرة في تطبيق هذا الحافز، لأنه الحافز المشرف الذي لا يتوفر لكثير من العاملين في الأكاديمية الإقليمية والعالية، وهو مما تشكر عليه وزارة التعليم العالي.

الوقتة الثالثة تتعلق ببذل التعليم الذي ربط بالنصاب، وهذا البدل ما كان يجب ربطه بالنصاب، ذلك أن النصاب التدريسي واجب على صاحبه لا يستحق مكافأة، وفي النظام السابق من يتجاوز النصاب يعطى مكافأة مقدارها مائة ريال عن كل ساعة، أرى أن هذا البدل يكون مفيداً جداً، ومكرمة تشجيعية لو أصبح متاحاً لأكثر شريحة عاملة في التدريس، مقدار هذا

الأكاديمية، بجانب أنه يعكف على برامج الماجستير والدكتوراه، وهو عندما يحصل على درجة الماجستير، يسجل في برنامج الدكتوراه، ويستمر يحمل لقب معيد، لأن وظائف المحاضرين قليلة جداً، وربما يطلب منه أن يدرس مقررات أكثر كونه يحمل درجة الماجستير.

عدم شمول الحوافز الأخيرة لهذه الشريحة سيرك العمل الأكاديمي، وسيجعل المعيد، خصوصاً الذي يحمل درجة الماجستير، لا يتحمس للانخراط في الأكاديمية، وربما يهرب إلى القطاع الخاص الذي يفضل حامله هذه الدرجة على حامله درجة الدكتوراه، بحجة أن الأخيرين فوق التماثيل المطلوب أو كما يسمونه overqualified، وحتى عند التعيين إذا عرف المعيد أن سنوات خدمته لن تحسب فيما بعد ضمن سنوات الخدمة الأكاديمية، فلن يقبل بهذه الوظيفة التي ينظر إليها على أنها وظيفة طالب وحسب، لهذا فإنني أقرح اعتبار وظيفة معيد وظيفة أكاديمية والبحث في سبل معينة لمساعدة المعيد على الاستفادة من الحوافز الأخيرة.

الوقتة الثانية تتعلق بأهم حافز وهو بدل نهاية الخدمة، الحقيقة أن هذا البدل من أكبر الحوافز التي روت في جمل الحوافز، وهو يذكركم بالجامعات العريقة مثل هارفارد أو الشركات الكبيرة مثل أرامكو، فالآن يشعر أستاذ الجامعة السعودي أن خدماته في الجامعة ستقابل بتقدير مادي كبير، وستجعله يفكر أكثر من مرة قبل قبول عروض مغرية تأتيه للانتقال إلى القطاع الخاص، وأرى أن تحسب خدماته منذ تاريخ تعيينه معيداً، وبهذا يشمل هذا البدل القطاع الأكبر من أساتذة الجامعة، إضافة إلى أهمية تضمين خدمات المعيد التي قد تصل على سبع سنوات، مما يشجع المعيد الإستمرار في وظيفته، ويشجع الأستاد البقاء في مناصبه الأكاديمية، أرى اعتماد مرونة كبيرة في تطبيق هذا الحافز، لأنه الحافز المشرف الذي لا يتوفر لكثير من العاملين في الأكاديمية الإقليمية والعالية، وهو مما تشكر عليه وزارة التعليم العالي.

الوقتة الثالثة تتعلق ببذل التعليم الذي ربط بالنصاب، وهذا البدل ما كان يجب ربطه بالنصاب، ذلك أن النصاب التدريسي واجب على صاحبه لا يستحق مكافأة، وفي النظام السابق من يتجاوز النصاب يعطى مكافأة مقدارها مائة ريال عن كل ساعة، أرى أن هذا البدل يكون مفيداً جداً، ومكرمة تشجيعية لو أصبح متاحاً لأكثر شريحة عاملة في التدريس، مقدار هذا

الأكاديمية، بجانب أنه يعكف على برامج الماجستير والدكتوراه، وهو عندما يحصل على درجة الماجستير، يسجل في برنامج الدكتوراه، ويستمر يحمل لقب معيد، لأن وظائف المحاضرين قليلة جداً، وربما يطلب منه أن يدرس مقررات أكثر كونه يحمل درجة الماجستير.

عدم شمول الحوافز الأخيرة لهذه الشريحة سيرك العمل الأكاديمي، وسيجعل المعيد، خصوصاً الذي يحمل درجة الماجستير، لا يتحمس للانخراط في الأكاديمية، وربما يهرب إلى القطاع الخاص الذي يفضل حامله هذه الدرجة على حامله درجة الدكتوراه، بحجة أن الأخيرين فوق التماثيل المطلوب أو كما يسمونه overqualified، وحتى عند التعيين إذا عرف المعيد أن سنوات خدمته لن تحسب فيما بعد ضمن سنوات الخدمة الأكاديمية، فلن يقبل بهذه الوظيفة التي ينظر إليها على أنها وظيفة طالب وحسب، لهذا فإنني أقرح اعتبار وظيفة معيد وظيفة أكاديمية والبحث في سبل معينة لمساعدة المعيد على الاستفادة من الحوافز الأخيرة.

الوقتة الثانية تتعلق بأهم حافز وهو بدل نهاية الخدمة، الحقيقة أن هذا البدل من أكبر الحوافز التي روت في جمل الحوافز، وهو يذكركم بالجامعات العريقة مثل هارفارد أو الشركات الكبيرة مثل أرامكو، فالآن يشعر أستاذ الجامعة السعودي أن خدماته في الجامعة ستقابل بتقدير مادي كبير، وستجعله يفكر أكثر من مرة قبل قبول عروض مغرية تأتيه للانتقال إلى القطاع الخاص، وأرى أن تحسب خدماته منذ تاريخ تعيينه معيداً، وبهذا يشمل هذا البدل القطاع الأكبر من أساتذة الجامعة، إضافة إلى أهمية تضمين خدمات المعيد التي قد تصل على سبع سنوات، مما يشجع المعيد الإستمرار في وظيفته، ويشجع الأستاد البقاء في مناصبه الأكاديمية، أرى اعتماد مرونة كبيرة في تطبيق هذا الحافز، لأنه الحافز المشرف الذي لا يتوفر لكثير من العاملين في الأكاديمية الإقليمية والعالية، وهو مما تشكر عليه وزارة التعليم العالي.

الوقتة الثالثة تتعلق ببذل التعليم الذي ربط بالنصاب، وهذا البدل ما كان يجب ربطه بالنصاب، ذلك أن النصاب التدريسي واجب على صاحبه لا يستحق مكافأة، وفي النظام السابق من يتجاوز النصاب يعطى مكافأة مقدارها مائة ريال عن كل ساعة، أرى أن هذا البدل يكون مفيداً جداً، ومكرمة تشجيعية لو أصبح متاحاً لأكثر شريحة عاملة في التدريس، مقدار هذا

« تأتي البيئة الأكاديمية في مقدمة ما يحرص عليه العاملون في التعليم العالي، وكلما كانت البيئة الأكاديمية بيئة مؤاتية وجاذبة ومستقطبة، كان التعليم العالي متطوراً وديناميكياً، وكلما كانت البيئة الأكاديمية جامدة أو ساكنة أو طاردة، تحول التعليم العالي إلى مؤسسة تعليمية واهنة ومتريدة وذات مخرجات ضعيفة تهتم بالقشور دون اللب.

وقد رأيت أن قرار مجلس الوزراء الأخير بخصوص الحوافز المالية المخصصة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، إنما يصب في هذا المنحى المهم، وهو خلق بيئة أكاديمية نشطة، تستجيب للمتطلبات، وتستقطب الكفاءات السعودية، وربما تنافس القطاع الخاص الذي تسرب إليه عدد من الأكاديميين السعوديين، أنا أتكلّم عن خبرة عملية وتخصصية في التعليم العالي، خبرة تزيد عن ثلث قرن، وبالتالي أزعّم أن حديفي هذا سيكون بمثابة تشخيص لبعض التعمية غير الواضحة في الحوافز الأخيرة.

وبداية أود التأكيد على أهمية تلك الحوافز، وأنها جاءت بعد دراسات طويلة ومتأنية، وأنها جاءت تستجيب لحاجات مادية وهيئية، وأنها جاءت لتواكب الحراك العلمي والمهني الذي تشهده الجامعات السعودية، وأنها جاءت لتواكب افتتاح جامعات إقليمية متعددة، وأخيراً هي جاءت ونحن نشهد تأسيس جامعات وكليات أهلية عالية المهنية، وهي لابد ستنافس الجامعات الحكومية، لهذا كله فنحن نرحب بهذه الحزمة الجميلة من الحوافز المالية والتشجيعية.

وهذه بعض الوقفات أرجو أن تجد القبول من قبل اللجنة أو اللجان التي ستشرح قريباً في وضع الخطط والمعايير لتفعيل قرار مجلس الوزراء، الوقتة الأولى: كل الحوافز لا تنطبق على المعيدين والمعدات، وهذا خلل في المنهج المعرفي مكونات الهيئة الأكاديمية.

المعيد والمعيد هما الركنة الأولى للمسلم الأكاديمي في كل الجامعات التي أعرفها، المعيد يقوم بأعمال لصيقة جداً بالعمل التدريسي والبحثي، وتجده في قاعة الدرس، وفي المختبر، وهو مساعد للأستاذ، وهو يقوم بتدريس بعض المقررات، خصوصاً الإعداد العام، وهو يدفع دفعاً ليتبدد ويصقل موهبته وخبرته

هذه وقفات ثلاث من وقفات كثيرة أراجعت الحديث عنها للمشاركة إن شاء الله في ورشة العمل التي ستقيمها جامعة الملك سعود، في منتصف شهر ذي القعدة، وبمشراكة مباركة من وزير التعليم العالي الأكاديمي المخلص، واحسب أن هذه الورشة ضرورية لتبني بعض الصعوبات عند التطبيق، وإزالة التعمية غير الواضحة في بعض الحوافز.

يقول المنظر الأكاديميون: أعطني بيئة أكاديمية نشطة ومتحفرة وثنائية أعطيك مخرجات تعليمية عالية ومنضبطة، وهذا ممكن الآن مع هذه القرارات المهمة، فخادم الحرمين الشريفين، المعروف عنه حماسه الكبير لتثمين التعليم وشجونه، قد عمل على هذه الحوافز، وبقى أن تجعل هذه الحوافز مرنة تتسع للجميع، وتشجع الجميع، وتدفع بهم لخلق بيئة أكاديمية تنافسية، كما أرادها ولي الأمر، وبكلمة موجزة: الخطوط العريضة تم إقرارها، وبقية التفاصيل وسبل التطبيق، فلنجعلها تتسق مع تطلعات خادم الحرمين الشريفين والمسؤولين مع التعليم العالي، وهذه بيتنا نحن، والله أعلم.

للتواصل اربل SMS إلى الرقم 88522
تبدأ بالرمز (221) ثم الرسالة