

زيادة الدخل وجودة الأداء

ما زالت تفاعلات حدث الاقتران مستمرة

أ.د/ محمد صبرى الحوت

أستاذ التخطيط التربوى

كلية التربية - جامعة الزقازيق

[نود الإشارة بدايةً أنه حدثت أخطاء مطبعية عديدة فيما تم نشره فى العدد السابق من المجلة (العدد رقم ٦٠) تحت عنوان وجهة نظر بشأن مشروع الربط بين زيادة دخل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وجودة الأداء. وتصويباً لذلك وتجاوباً مع الاستجدات الخاصة بهذا المشروع، سوف نعيد نشر هذا المقال منقحاً ومزيداً بوجهة نظر بشأن هذه المستجدات]

فى خضم تفاعلات المد والجزر الشديدة التى تسود المجتمع باتجاهاته وأطيافه المختلفة، وتنظيماته وتجمعاته المتعددة بشأن انخفاض الدخل وعدم قدرتها على مجابهة توحش الأسعار، ومن ثم الاقتصار إلى حياة شبه مستقرة. وقبل أن تتلظى أيام الصيف ويزداد الجو حرارة، قدمت وزارة التعليم العالى مقترحاً للربط بين زيادة دخل أعضاء هيئة التدريس وجودة الأداء، وذلك مع بدايات شهر مايو ٢٠٠٨.

ويمكن إبداء الملاحظات التالية على هذا المشروع المقترح :

- يفضل استخدام كلمة "تحسين" بدلاً من "زيادة" دخل أعضاء هيئة التدريس، لأن كلمة "زيادة" قد تعنى أن الإناء به الكثير ومن ثم يكون المراد هو مجرد زيادته، فى حين تبين مؤشرات الواقع المعاش أن الأوضاع متردية بدرجة كبيرة. لذا يجب أن يكون الهدف المعلن للمشروع هو تحسين هذه الأوضاع، ثم إن صدقت النوايا يتم زيادة هذا الدخل فى مراحل تالية مباشرة بما يتناسب مع ما يجب أن يكون عليه أعضاء هيئة التدريس من مكانة اجتماعية وعلمية تستلزم الكثير من النفقات.

- وطالما أن الهدف يجب أن يتمثل في تحسين دخل أعضاء هيئة التدريس - ليس مساواة ولكن اقتراباً مما عليه فئات كثيرة في المجتمع هم صنعة ونتاج هؤلاء الأعضاء - فليس من المنطقي ربط هذا التحسين بأى متغير آخر سوى تردى دخل أعضاء هيئة التدريس وعدم مقدرتهم على تلبية متطلبات حياتهم الاجتماعية والعلمية والبحثية. أما إيجاد حوافز وربطها بجودة الأداء فهذا موضوع آخر لا مانع من تبنيه، بل ندعو إلى ضرورة الأخذ به فى مسار مستقل عن مسار تحسين دخل عضو هيئة التدريس.

- يدعونا هذا المشروع إلى التساؤل : هل الحصول على الاعتماد الأكاديمي في ضوء المستويات المعيارية للجودة يتوقف على أداء أعضاء هيئة التدريس وحدهم؟ ماذا عن ضرورة توافر المبانى والتجهيزات والمعامل والمكتبات والمدرجات ، وحسن اختيار القيادات الإدارية من أهل الخبرة والكفاءة وليس من أهل الثقة والمحسوبية . وماذا عن ضرورة وضوح السياسات وأهدافها وآليات تنفيذها ، وضرورة وجود مشروع تنموى حضارى قومى توجه جهود تطوير التعليم العالى والبحث العلمى لخدمته والذى بدونه لا ضرورة لعقد قران باطل بين جودة واعتماد لأنه لا جدوى من تعليم تتحقق جودة نواتجه ولكن لا يستفيد منها المجتمع في المكان والوقت الصحيحين . وأيضاً ماذا عن المستوى العلمى والثقافى للطلاب كأحد أهم مدخلات العملية التعليمية ، وماذا عن توحش البطالة التى تفقد التعليم العالى ضرورة جودته، وماذا عن ضرورة الاستقرار الاجتماعى والنفسى لأعضاء هيئة التدريس . أليست تلك وغيرها كثير متطلبات ضرورية لتحقيق الجودة ؟

ومن ثم ، لماذا تضيق الخناق على أعضاء هيئة التدريس من خلال الربط بين تحقيق أملهم المشروع في حياة كريمة ، وبين إلزامهم بحمل عبء الحصول على الاعتماد في حين أنهم لا يملكون القدرة ولا السلطة لتوفير متطلبات الجودة وصولاً إلى هذا الاعتماد المزعوم .

- يلاحظ في الآونة الأخيرة تبنى صياغات الأوراق والمقترحات والمشروعات التى تقدمها جهات حكومية عديدة ، كثير من مصطلحات الفكر أو التخطيط الاستراتيجى (مثل الرؤية والرسالة والهدف وغيرها) ولكنها لا تعدو كونها

"حلى" أو "موضة" يزين بها الكلام ، كما أن استخدامها لن يحيل هذه المقترحات والمشروعات إلى عصى سحرية تحول الأوضاع الجرداء الى جنان وارفة . ويرغم ذلك نعترف ونؤكد على أهمية هذه العلوم والمصطلحات المستخدمة فيها ، ولكن القضية هي متى تستخدم وكيف تستخدم ومن الذى يستعين بها ولماذا.

● يظل التساؤل حائراً بشأن مغزى الربط بين تحسين الأوضاع الحياتية لأعضاء هيئة التدريس وشرط جودة الأداء، باعتبار أن جماعات كثيرة في المجتمع طالبت بتحسين دخولها وتحقق لها ذلك .. نعم بعد معاناة كبيرة ولكنه في النهاية تحقق ، مثلما حدث مع موظفى الضرائب العقارية . ويرغم ذلك لم توضع أمامهم شروط مجحفة لتحسين دخولهم، ولم تستخدم معهم أيأ من أدوات الشرط . فهل يُرضى السادة واضعى هذه المقترحات أن ينام أعضاء هيئة التدريس في الشارع .. في العراء .. يفترشون الأرض .. ويتطلعون إلى السماء ، حتى يلبي مطلبهم.

● نتفق تماماً مع الرؤية التى تطرحها ورقة المقترحات بشأن تطوير التعليم العالى ورفع جودته، إلا أننا لا نرى أية رابطة بين الرؤية والرسالة المتضمنة في ورقة المقترحات ، والتى تنص على توفير دخل مناسب لأعضاء هيئة التدريس لتفرغهم للعمل بجامعاتهم . ما العلاقة بين التطوير ورفع الجودة (الرؤية) وتوفير دخل مناسب (الرسالة) . كما أن كلمة "مناسب" هنا هي كلمة مطاطة لا يمكن الإمساك ببدايتها ونهايتها . يضاف إلى ذلك ، أن أعضاء هيئة التدريس بالقانون متفرغون للعمل في جامعاتهم، إلا الانتدابات التى يسمح بها القانون ، وإلا من هم غير ذلك وينص قانون تنظيم الجامعات الحالى على كيفية التعامل مع مثل هذه الحالات . فلماذا النص في "الرسالة" على وضع معين يمثل استثناء يمكن تداركه من خلال متابعة رؤساء الأقسام والوكلاء والعمداء لهذه الحالات .

أما بالنسبة للهدف المتضمن في هذا المشروع المقترح فينص على تطبيق معايير الجودة في مؤسسات التعليم العالى . وهنا نضيف إلى ما سبق ذكره : هل توافرت متطلبات تحقيق الجودة حتى نقوم بتطبيق مستوياتها المعيارية ؟ مع

التأكيد على أن توفير هذه المتطلبات هو مسؤولية الحكومة وحدها . ومن ثم ، إذا كانت المقترحات أكدت على ضرورة استخدام أدوات الشرط بين زيادة دخل عضو هيئة التدريس وجودة أدائه ، فهل يجب استخدام هذه الصيغ الشرطية بين توفير متطلبات الجودة - التي هي مسؤولية الوزير ورئيس الجامعة - وبين زيادة دخله واستمراره في منصبه أو التجديد له ؟

- وتتساءل - أيضاً في ضوء الرؤية المتبناة في هذا المشروع - كيف تنص فلسفة المشروع على أن إشترك عضو هيئة التدريس في النظام المقترح يكون اختيارياً؟ ألا يتطلب التطوير ورفع مستوى الجودة - بداهة - مشاركة جميع العناصر البشرية الداخلة في منظومة التعليم العالي في هذه العملية حتى يتراكم الأداء الجيد وحتى لا تخترق من أي من ثغورها العديدة . ولذا نرفض مسألة التعاقد ، شهرياً أو غير ذلك ، تحسيناً لدخول أعضاء هيئة التدريس وأن يتم ذلك طوال أشهر السنة. وكذلك نرفض شرط عدم السماح بإشترك الاستاذ المساعد أو المدرس الذي مرت ست سنوات على تعيينه دون الحصول على الوظيفة الاعلى.
- مؤشرات القياس المتضمنة في استمارة قياس جودة الأداء تتعلق بقياس أداء عضو هيئة التدريس ولا تعطى أية دلالة عن جودة هذا الأداء .

والمهام التدريسية المتضمنة في هذا النموذج هي ما يقوم به أعضاء هيئة التدريس بالفعل تبعاً لما يحدده قانون تنظيم الجامعات الحالي ولائحته التنفيذية. واللافت للنظر هنا هو ما تنص عليه الاستمارة من ضرورة إعلان الحلول النموذجية للامتحانات على صفحة المعلومات الجامعية ، الذي يتعارض كلية - ناهيك عن إبداء الدهشة والاستغراب - مع الدعوة إلى تشجيع الطلاب على الإبداع والابتكار وسعة الاطلاع وامتلاك مهارات التفكير الناقد ، والذي سيؤدي بالتأكيد - حال القيام بإعلان الحلول النموذجية - إلى قولبة تفكير الطلاب وتتميط إجاباتهم .

أما ما يتعلق بمهمة تطوير البنية الأساسية والمعامل والتجارب بالقسم التابع له عضو هيئة التدريس وإعداد التجارب المناسبة للمقرر ، فيبدو وكأن السادة واضعي هذا المشروع لا يعلمون أن بالجامعات الكثير من كليات العلوم الإنسانية النظرية حيث لا معامل ولا ورش ولا أجهزة ولا معدات .

وبالنسبة للمشاركة في الإشراف على الرسائل العلمية ضمن المهام البحثية ، تبين دلائل الواقع الفعلي في الجامعات انخفاض أعداد طلاب الدراسات العليا نظراً للزيادة المبالغ فيها في رسومها ، مقترنة بعدم وجود وظائف للخريجين مما يجعلهم يعزفون عن استكمال دراساتهم العليا ولا يخفى ما لهذا الوضع من تأثير سلبي على المخزون المرغوب للمجتمع وعلى أية جهود لبناء مجتمع المعرفة الذي نتحدث عنه كثيراً ونرفع راياته ولكن في ليال غير مقيمة .

يضاف إلى ذلك الزيادة الكبيرة في أعداد أعضاء هيئة التدريس في بعض الأقسام العلمية مع انخفاض أعداد طلاب الدراسات العليا ، بما يحرم بعض أعضاء هيئة التدريس من الإشراف على الرسائل العلمية ، والذي سيؤدي إلى الشحفاء واضطراب العلاقات بينهم .

• وعن المشاركة في وضع الخطط الاستراتيجية للكلية ضمن النشاط الجامعي ، فمن المعلوم أن هذه الخطط تكون طويلة المدى ويجب أن يقوم بإعدادها من لهم دراية بهذا الشأن من أعضاء هيئة التدريس . وهذا يعني أن نسبة كبيرة منهم لن يتاح لها فرصة المشاركة في هذا العمل ، وإن شاركت فعلى فترات زمنية متباعدة .

• أما مهمة تأليف الكتب ضمن استمارة عناصر التميز في تطوير التعليم العالي والبحث العلمي ، فيشير أحد مؤشرات القياس إلى تأليف كتب علمية نشرت عالمياً ، بما يعني إغفال حقيقة أن بعض التخصصات تتطلب التأليف باللغة العربية ، وحقيقة أن هذا الوضع سوف يؤدي إلى إهمال اللغة العربية . في حين - كما تبين شواهد الخبرة العالمية - أن العلماء من الدول غير الناطقة بالانجليزية ينشرون مؤلفاتهم - ذات المستوى العالي - بلغاتهم الأصلية ، وأنهم قدموا إنجازات علمية كبيرة بلغاتهم الأصلية ، وأنهم ساهموا في تحقيق نهضة مجتمعاتهم والإنسانية ككل أيضاً بلغاتهم الأصلية . فلماذا إذاً محاولة تجريف أوعية فكرنا والتبرؤ مما ليس بدونه يمكن أن نحقق رقينا .

وفى أواخر شهر يونيه ٢٠٠٨، أرسلت الصورة النهائية لمشروع الربط بين زيادة دخل أعضاء هيئة التدريس وجودة الأداء إلى الجامعات فالكليات فالأقسام العلمية. وذكرت أنه قد تم عرض مسودة المشروع على المجتمع الجامعى، ووصلت ردود من العديد من الجامعات ونوادى أعضاء هيئة التدريس، والعديد من أعضاء هيئة التدريس. وتم عرض كافة الآراء على المجلس الأعلى للجامعات الذى وافق على المشروع فى صورته النهائية بجلسته رقم ٤٨٦ بتاريخ ٢١ يونيه ٢٠٠٨، والبداية فى تنفيذ المشروع من أول يوليه ٢٠٠٨، كما وافق على إحالة الموضوع بالكامل لكافة الكليات والأقسام لتحديد آلية التنفيذ والرقابة والتقييم داخل كل قسم علمى بالجامعات الحكومية المصرية.

ويمكن إضافة الملاحظات التالية فى ضوء ما استجد فى الصورة النهائية للمشروع:

- يبدو من الصورة النهائية للمشروع وكأن كل الجامعات والكليات والأقسام قد وافقت على ما جاء بمسودة المشروع بل وزادته قيوداً أكثر. وهذا يخالف ما يدور فى أوساط المجتمع الجامعى من رفض لفكرة الربط بين تحسين الدخل والأداء، أو على الأقل رفض لمعظم بنود مسودة المشروع، إلا إذا كانت إدارات الكليات والجامعات قد صعدت للوزارة ما يتفق مع رؤيتها بشأن المشروع والذى يتعارض مع رؤية أعضاء هيئة التدريس بشأنه.
- فى مشروع لتحسين الدخل، ليس من المنطقى أن يُحرم منه من تعرض لجزاءات تأديبية سواء داخل الجامعة أو خارجها، فقد نال جزاءه ولا داعى لمضاعفة العقاب.
- تنص الصورة النهائية للمشروع على أن يحدد كل قسم علمى آليات التنفيذ والمراقبة والمتابعة والتقييم لضمان استمرارية تنفيذ هذا النظام. بدايةً نتحفظ على كلمة "المراقبة" الواردة فى المشروع من منطلق أن عضو هيئة التدريس ليس محل اتهام حتى تتم مراقبته. إذاً - فى حالة تطبيق ذلك - نحن فى حاجة إلى "مراقب" للجودة، وهذا يذكرنى بما شاهدته فى إحدى محطات البنزين حيث رأيت أحد العاملين فيها يرتدى قميصاً مكتوباً عليه "مراقب الجودة".

فسألته ما هذا وهنأته على المنصب الجديد فكان رده أنهم طلبوا منه ذلك ففعل، ولكن عمله لم يختلف عما كان من قبل. ويذكرنى أيضاً بلوحة كبيرة فى مدخل أحد المستشفيات الحكومية مكتوباً عليها رؤية ورسالة المستشفى وأهدافه الاستراتيجية، إلا أن خدماته لم تتحسن عما كانت من قبل بمجرد تعليق هذه اللوحة الخشبية!! فالمسألة لا تتعدى مجرد الاهتمام بشكليات لا تُغير من أرض الواقع شيئاً.

وبشأن هذه النقطة أيضاً، لماذا يُفرض على الأقسام العلمية وضع آليات التنفيذ والمراقبة والمتابعة والتقييم، لماذا لم يقدموها هم ولهم منا السمع والطاعة وليس لنا عندهم إلا ولا شفاعة. لقد وضعوا المشروع من بدايته، ولم يكثر أحد بأراء أعضاء هيئة التدريس - فى ضوء المقارنة بين المسودة والمشروع النهائى- فعليهم إذا وضع آليات التنفيذ.

• نتساءل بشأن المشروع كله، هل مجرد الأداء دال على الجودة؟ أم أنه من من الضروري وضع معايير لقياس تدرج هذا الأداء؟ لأن يثير ذلك إشكالية كبيرة تتمثل فى تفاوت الأداء بين أداء عالى الجودة وأداء منخفض الجودة؟ إذا هل سيتم الربط بين مقدار الصرف المالى وبين درجة الأداء؟ ومن سيحدد هذه الدرجة، وعلى أى أساس؟ ليس من المتوقع أن يتحول الحضور المنتظم لعضو هيئة التدريس أربعة أيام ويحد أدنى (٢٨) ساعة أسبوعياً إلى مجرد تواجد شكلى لن يسهم فى الارتقاء بمنظومة التعليم الجامعى لأنه اتسع الرتق على الراتق؟ ثم ما المتوقع بشأن الأسلوب الذى يضعه كل قسم لقياس تواجد أعضاء هيئة التدريس به: هل مثلاً التوقيع فى كشوف حضور وانصراف؟ لماذا لا ننظر إلى الجامعات المتقدمة؟ لماذا نسير القهقرى؟ وأيضاً كيف سيمارس عضو هيئة التدريس مهامه كباحث وكشارك فى الندوات والمؤتمرات وكمناقش للرسائل العلمية خارج جامعتة؟

• لماذا تجاهلت الصورة النهائية للمشروع معاونى أعضاء هيئة التدريس، وهل الاكتفاء بمكافأة البحث العلمى لهم - برغم محدودية قيمتها - يساعد فى تحسين دخولهم؟