

مشروع ربط الأجر بجودة الأداء .. هل من قيمة علمية مضافة ؟

د. محمد صبرى الحوت

أستاذ التخطيط التربوي

كلية التربية . جامعة الزقازيق

أما وقد بدأ تنفيذ مشروع ربط الأجر بجودة أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، فهل لهذا المشروع من قيمة علمية مضافة ؟

مما لا شك فيه أنه يجب أن نحرص جميعاً على تحقيق الجودة .. الجودة فى التلقى ، والجودة فى الاستيعاب ، والجودة فى الخطاب ، وبعمامة الجودة فى أى أداء .. من منطلق " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه " .. أى عمل ، وكل عمل .. بالطبع داخل حدود المشروعية .

ذلك أن جودة الأداء - فى إطار الالتزام الجاد والهمة العالية وتوفر الظروف المناسبة - هى الطريق المؤدى فى أشواطه المتعددة إلى تحقيق البقاء .. الفاعل فى صنع الحضارة الإنسانية والمنفعل بها إيجابياً ، وإلى تحقيق العلاء .. الذى نحن أهل له ورواده فى كثير من مراحل التاريخ الحضارى الإنسانى .. وما نتج عنه من قيم مضافة عالية المقدر فى جوانب حياة الإنسان المتعددة مع اختلاف الزمان والمكان .

ولا خلاف على ضرورة تناسب الأجر مع جودة الأداء ، طالما أن المسألة تتعلق بعمل نحن راغبون فيه وقادرون عليه ومؤهلون للقيام به ، وأنها ليست انتظار موسمى لهبة أو منحة أو صدقة من هنا أو هناك ، أو من هذا أو ذاك .

إلا أن القضية ليست هكذا كما يعرضونها من خلال الاجراءات التنفيذية لمشروع ربط الأجر بجودة الأداء ، حيث أن الأجر يرتبط دائماً ليس فقط بالأداء وجودته ، وإنما أيضاً ، وبنفس الدرجة من الأهمية ، بنتائج هذا الأداء وجودته ، وهل هو كما حدد مسبقاً كما وكيفاً أم لا . وتستمر الإشكالية - أى أن قضية الربط ليست بهذا التبسيط أو الارتباط الخطى الحتمى - حيث أن أداء المعلم على سبيل المثال - فى حال الحديث عن مؤسسات التعليم بمستوياته وبمراحلته المختلفة - لا تتحدد جودته بذات

المعلم فقط ، وإنما به وبباقي مدخلات وعمليات منظومة التعليم التي تؤثر طردياً على مستوى جودة هذا الأداء ، ومن ثم على القيمة المضافة - بأشكالها المختلفة - المترتبة على هذا الأداء .

لننظر إلى منظومة التعليم الجامعي ، فإن أداء عضو هيئة التدريس يتأثر بباقي مكونات هذه المنظومة ، وهو أيضاً يؤثر فيها . هذا بالنسبة للأداء .. مجرد الأداء . أما جودة هذا الأداء فهي ترتبط طردياً بالمستوى الأكاديمي والمهني والبحثي والثقافي لعضو هيئة التدريس ، وبجودة باقي مكونات هذه المنظومة ، وبالمناخ السائد فيها إدارياً واجتماعياً على وجه التحديد . وكلها تؤثر في القيمة العلمية المضافة المترتبة على أداء عضو هيئة التدريس .

لا يخفى الوضع المتردي الذي عليه معظم مكونات هذه المنظومة . فعلى سبيل المثال ، تفتقر المباني إلى الكفاية والصيانة المستمرة - التجهيزات غير كافية وقديمة ومتهاكلة - انقطاع الكهرباء مما يؤثر سلباً في إمكانية الانتفاع بالوقت الذي يجب أن يقضيه عضو هيئة في كليته ، إن كانت هناك إمكانية أصلاً - انقطاع المياه مما يجعل دورات المياه ، حتى في حال وجود المياه ، غير صالحة للاستخدام - إغلاق المكتبات عند نهاية الدوام اليومي للموظفين - عدم التجهيز المناسب لغرف أعضاء هيئة التدريس والتي يتكدس فيها ، بسبب اتساعها ، عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس في مكان واحد مفتوح كثير الضوضاء ، فلا تتحقق فائدة من التواجد ساعات طويلة إلا القليل والقال ولا تتيج حتى إمكانية تصفح جريدة - انصراف العمال في نهاية الدوام اليومي قبل انقضاء الساعات التي يجب أن يقضيها عضو هيئة التدريس في مكتبه - سوء حال المعامل وتجهيزاتها والمدرجات ومقاعدتها حيث يقضى العديد من الطلاب يومهم الدراسي وقوفاً على أقدامهم أو جلوساً على أرض قاعات الدرس - كثرة أعباء الامتحانات والتصحيح ورصد النتائج - تأكل أيام الفصل الدراسي فلا تكفي لحسن أداء عضو هيئة التدريس ولا طلابه .. كل هذا وغيره كثير في الوقت الذي يُطلب فيه من أعضاء هيئة التدريس قضاء سبع ساعات متصلة داخل هذا المناخ الذي يؤثر سلباً في مستوى جودة أدائهم . ناهيك عن الأوضاع الصحية والمتطلبات العلاجية للمتقدمين منهم في السن . فهل هذا المناخ مما يساعد في تحقيق قيمة علمية مضافة؟

و من ناحية أخرى ، فإن هذه الأوضاع تؤثر سلباً في عملية إعداد وتأهيل طلاب التعليم الجامعي ، بما يعنى انخفاض مستوى خريجيه و عدم قدرتهم على الأداء الجيد في مواقع العمل المختلفة ، إن وجدت فرص للعمل بداية . وهذا يعنى انخفاض قيمة الكفاءة الخارجية للتعليم الجامعي ، و الذي قد يراه البعض دالاً على انخفاض مستوى جودة أداء أعضاء هيئة التدريس . و لكن الحقيقة أن ذلك يرجع - الى حد كبير - الى الوضع المتردى لأحوال باقي مكونات منظومة التعليم الجامعي . و هنا نتساءل ، هل من العدل حينئذ ربط الأجر بجودة ناتج أداء أعضاء هيئة التدريس ؟

وإذا كان المشروع يتعلق بجودة أداء أعضاء هيئة التدريس ، فلماذا قصرها - إجرائياً - في مجرد التواجد الجسدي - الذي هو غالباً غير فاعل أكاديمياً بسبب المناخ السائد الذي أشرنا إلى بعض ملامحه سابقاً - لعدد من الساعات والأيام . ماذا عن الأداء الأكاديمي وجودته .. ماذا عن الأداء المهني وجودته .. ماذا عن الأداء البحثي - الذي هو مرتقى الجامعة والمجتمع إلى الدرجات العلا - وجودته . ومن ثم ، فهل مجرد التواجد الجسدي يمكن أن يحقق قيمة علمية مضافة ؟

نأتى للمستوى الأكاديمي والمهني والبحثي والثقافي لأعضاء هيئة التدريس ، والذي يمثل المرتكز المتبقي لتحديد مستوى جودة أدائهم ، وتحديد ما تبقى من جودة أداء منظومة التعليم الجامعي . وهنا نتساءل ، هل باقي مكونات هذه المنظومة والمناخ السائد فيها خاصة ما يتعلق بكيفية اختيار القيادات الجامعية - والتي بسببها نتشكك كثيراً في جدوى الدراسات المتصلة بموضوع القيادة - وتدخلات الأجهزة المختلفة فيها، نقول هل هذا مما يساعد على الارتقاء بالمستوى الأكاديمي والمهني والبحثي والثقافي لعضو هيئة التدريس ؟ وحيث أن الشواهد المعاشة تؤكد أن الإجابة هي النفي ، فما الدافع إذن وراء الارتقاء بهذا المستوى ؟ وما المقومات التي يبني عليها ؟ إنه الدافع الشخصي لدى أعضاء هيئة التدريس للارتقاء أكاديمياً ومهنياً وبحثياً وثقافياً تحقيقاً لردود مادي لدى بعض التخصصات من أعمال خارج الجامعة ، أو لردود معرفي لدى البعض الآخر ، أو بالتأكيد الرغبة الصادقة لدى الجميع للارتقاء بهذا المجتمع . وهذا ، بالطبع ، يحقق قيمة علمية مضافة لدى أعضاء هيئة التدريس ، ومن ثم طلابهم وجامعاتهم ، وبالتأكيد للمجتمع ككل .

و من الملاحظ أن معظم هذه الأمور تتم خارج الجامعة .. خارج نطاق الساعات السبع والأيام الأربع . فلماذا لا يوضع هذا الجهد في الاعتبار عند حساب هذه الساعات وتلك الأيام ، طالما أنه يؤثر بدرجة كبيرة في تحديد مستوى جودة أداء عضو هيئة التدريس ، وهو ما لا تقوم به ، بنفس الدرجة ، باقى مكونات منظومة التعليم الجامعى ومناخها السائد الذى تعتبر الحكومة ممثلة فى وزارة التعليم العالى مسئولة عن تواجدها بالشكل الذى هى عليه مسئولية كاملة ، بما لا يمثل دافعاً للارتقاء بمستوى جودة أداء عضو هيئة التدريس أو مستوى جودة ناتج هذا الأداء . ومن ثم ، لماذا لا نضع فى الاعتبار كل ما يرتقى بمستوى أداء عضو هيئة التدريس و يترتب عليه قيمة علمية مضافة ؟ حيث أن المشروع بوضعه الإجرالى الحالى يبدو معوقاً سافراً لتحقيق هذه القيمة المضافة.

وإذا كان البعض يدعى أن هذا المشروع يمثل استفادة من خبرات أجنبية فى هذا الشأن ، فإننا نؤكد أن القياس غير سليم . ذلك أن مكونات منظومة التعليم الجامعى - ومنظومة المجتمع بعامة - والمناخ السائد فى هذه المنظومة هناك ، هى بما يساعد على تحقيق جودة الأداء والارتقاء المستمر لها ومن ثم التزايد المستمر فى مقدار القيمة المضافة المترتبة عليها . وبذلك يصير منطقياً ربط هذا الأداء وجودته بالأجر المترتب عليه . وهذا كله غير متوفر لدينا ، ولا توجد شواهد تظهر الرغبة فى توفيره .

ولذلك ، هلا وفرتم أولاً متطلبات تحقيق جودة الأداء والارتقاء المستمر بمستواه تعظيماً لقيمته المضافة ، قبل محاسبتنا وربط الأجر بجودة الأداء ، متمثلاً فقط فى التواجد الجسدى . ذلك أننا نقوم بأقصى ما نستطيع من أداء مستعنيين بما وفرتموه أنتم - كماً وكيفاً - من متطلبات هذا الأداء . وايضاً نحقق أقصى ما نستطيع من ارتقاء لمستوى هذا الأداء بجهود ذاتيه خارج نطاق أيامكم الأربع وساعاتكم السبع ، بما يحرك مقدار القيمة المضافة الراكد .