



جامعة الملك سعود

كلية المعلمين

قسم المناهج وطرق التدريس

مكتب د. فهد بن عبدالعزيز أبانمي

## التعاقد مع المتقاعدين السعوديين

( تصور علمي ورؤى تربوية )

كتبه

د. فهد بن عبدالعزيز بن سليمان أبانمي

قسم المناهج وطرق التدريس

## بسم الله الرحمن الرحيم

تعتبر قضية التقاعد قضية ذات حساسية للمتقاعدين، لكون التقاعد شبح يأتي في مرحلة عمرية حرجة يعتبرها الكل مفترق طرق، فهي مصدر سعادة لمن خطط لحياته بعد الستين، وهي مصدر حزن لمن لم يخطط.

إن التقاعد مرحلة آتية لا محالة، فهل أعددنا لها العدة؟

وهل هيأنا أنفسنا لتداعياتها؟

وهل وطننا حياتنا لتقبلها؟

إن تقاعد أعضاء هيئة التدريس يعقبه عدة خيارات؛ من أبرزها التقاعد ومواصلة المسيرة العلمية، أو بدء حياة أكاديمية أخرى في مجال آخر، أو متابعة بعض الأعمال الجانبية البعيدة كل البعد عن العمل الأكاديمي، أو التوقف والانشغال بالأسرة ومتطلبات الحياة.

إن التقاعد مع المتقاعدين قضية جدلية بين فريقين، فريق مؤيد ومتحمس للتقاعد معهم، وفريق آخر معارض لاستمرار عملهم بعد تلك السنين التي أدوا فيها عسارة فكرهم، وكل فريق لديه من المبررات المنطقية التي تدعم رأيه وموقفه.

ويمكن لكاتب هذه الرؤى إن يستعرض آراء ومبررات كل فريق، ومن ثم يستخلص

الضوابط التي تنظم عملية التقاعد مع المتقاعدين. بما يخدم العملية التعليمية في الجامعة:

**أولاً: مبررات القائلون بحاجة التقاعد مع المتقاعدين السعوديين من أعضاء هيئة**

**التدريس:**

١. امتلاك المتقاعدون خبرات متميزة، بما اكتسبوه من مهارات ومعارف خلال سنوات عملهم السابقة.

٢. قدرة المتقاعدون على مواصلة مسيرة البذل والعطاء والإسهام الفاعل في عملية التنمية الاقتصادية الاجتماعية الشاملة التي تشهدها الدولة.

٣. زيادة الحاجة إلى التقاعد مع المتقاعدون في الوقت الحاضر بسبب السياسة البطيئة التي تنتهجها الجامعات في توظيف وتعيين المعيدين وأعضاء هيئة تدريس، وهذه السياسة ينطبق عليها مسمى سلحفة السعودية في الجامعات، وهي سياسة ثبت فشلها في كثير

من الأقسام والكليات والتي أصبحت قاب قوسين أو أدنى للعودة إلى التعاقد من الخارج.

٤. التوسع في الكليات والجامعات.

٥. تزايد أعداد الطلبة لزيادة السكان المتسارعة والطلب على التعليم العالي.

٦. قلة التخصصات التي تمنح دكتوراه وخاصة في الأقسام العلمية بالذات.

٧. تزايد أعداد المتقاعدون الذين يرغبون في ترك العمل الأكاديمي.

٨. تزايد أعداد المتقاعدون تقاعداً مبكراً بسبب ضعف الكادر التعليمي.

٩. تزايد أعداد المتقاعدون تقاعداً مبكراً أو المستقبليين من العمل في الجامعات السعودية

بسبب ضعف الكادر الأكاديمي مقارنة بالدول الخليجية المجاورة.

١٠. تزايد أعداد المتقاعدين تقاعداً مبكراً أو المستقبليين من العمل في الجامعات السعودية

بسبب الإغراءات التي يتلقاها أساتذة الجامعات من القطاع الخاص داخل المملكة

وخارجها.

١١. خروج أعضاء هيئة التدريس من الجامعات لأسباب مختلفة سيكون أكبر ممن يعود

إليها من المبتعثين السعوديين، مما يحتم ضرورة التعاقد من المتقاعدين في الجامعات.

١٢. الحاجة إلى التنوع مع التميز في كل الأقسام الجامعية، مما يحتم وجود عضو هيئة

تدريس أو اثنين من المتميزين جداً من المتقاعدين في كل قسم من أقسام الكلية.

١٣. وقوع مخاطر ليست في الحسبان عندما يحصل الانكفاء على الذات في مجال التعليم

العالي وعدم التفاعل الفكري مع الآخرين وتجارب الآخرين وبالذات المتميزين من

المتقاعدين.

١٤. نجاح تجارب الجامعات الغربية في الاستعانة بالمتميزين من المتقاعدين وهي التي سبقتنا

بمراحل متقدمة في شتى التجارب، فلم تقتصر على توظيف من لم يبلغ سن القاعد

فقط، وإن كان أغلب أعضاء هيئة التدريس كذلك، ولكنهم في نفس الوقت يبحثون

عن التميز أينما كان، ولكل جامعة حرية التغيير والبحث عن المتميزين بين كل فترة

وأخرى بحيث لا تطول مدة بقائهم إلا عند الضرورة والتميز، والجامعات الغربية ما

تزال تهتم بالعقول المتميزة من المتقاعدين فمن باب أولى أن نكون كذلك لكي نصل

إلى ما وصلوا إليه في المجال العلمي، وقلاع العلم تحتاج إلى تغذية مستمرة بالمتميزين والحرص على استقطابهم في كافة التخصصات ولكن في إطار محدد ومقنن بحيث لا يخل بتوجه تعيين القدرات الشابة التي تزيد الحاجة لهم يوماً بعد يوم.

١٥. تكريم المتقاعدين المتميزين بالتعاقد معهم كخبراء مستشارين في مواقع الاستشارية استكمالاً لرسالتهم التي آمنوا بها وساروا عليها منذ أن مارسوا العمل الأكاديمي.

١٦. عمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات يغلب عليه أنه عمل عقلي متصل بالبحث والدراسات العلمية، وحينما يبلغ الواحد منهم السن القانونية للتقاعد يجد نفسه لا يزال قادراً على العطاء العلمي وإفادة الطلاب والباحثين.

١٧. سياسة بعض الجامعات العالمية في الدول المتقدمة وبعض الدول النامية لا يحالون على التقاعد إلا بناء على رغبتهم، فليس لعضو هيئة التدريس سن محددة للتقاعد حتى يقرر بنفسه أنه غير قادر على العطاء، ولو ترك العمل في الجامعة فإنه يظل مرتبطاً بها وبأبحاثه، فيبقى له مكتب مزود بمتطلبات البحث من أجهزة وأدوات وكتب وحساب بحث وغير ذلك مما يحتاجه حتى يتوفاه الله أو يترك المكتب، والجامعات تفعل ذلك ليس تقديراً للعلماء والباحثين فحسب، وإنما للإفادة من قدرات هؤلاء الأساتذة واستثمار تجاربهم الناجحة والفاشلة في الأعمال الجديدة كتصميم البرامج الجديدة وتطوير الخطط التعليمية والإدارية والتنموية.

ثانياً: مبررات القائلون بعدم حاجة التعاقد مع المتقاعدين السعوديين من أعضاء هيئة

#### التدريس:

١. عدم وجود معايير علمية تستدعي التعاقد مع المتقاعدين.
٢. الجاملة في التعاقد مع البعض من غير وجود معايير علمية تحكم هذه العملية.
٣. عدم وجود سجل أكاديمي مليء بالإنجازات التي تفرض التعاقد مع المتميزين من المتقاعدين، بل ربما يتم التعاقد مع من سجله مليء بالتعطيل والتشويه.
٤. انتظار كثير من المستجدين الفرصة التي تعطيهم الحق في التوظيف عندما يتقاعد شخص ما.

٥. لم يظهر في تاريخ الإدارات المكتبية أو الصناعية أو التسويقية بشقيها أن صروح العمل قد هدمت بتقاعد الآخرين حتى الخبراء.

٦. مساهمة الكوادر الجديدة المدربة نظرياً وميدانياً في التقنية والفنيات التي تعلموها ودرسوها وتفوقوا فيها، بخلاف من سبقهم من المتقاعدين الذين كان اعتمادهم على تقنيات وفنيات أصبحت في وقتنا الحاضر من الماضي.

٧. التعاقد في كثير من ممارساته لا يخرج عن نطاق التكريم على حساب المنتظرين من المستجدين.

٨. وجود أعداء لدى البعض في التعاقد مع المتقاعدين بسبب عدم توفر الكوادر لتغطية هذا الموقع، فتلك مصيبة إدارية أخرى يستحق المتقاعد بها التخلص منه سريعاً بدلاً من التكريم والتعاقد معه، فقد كان أنانياً ويريد إن يحصل على بغيته في التعاقد بسبب عدم إعداده من حوله من العاملين، وهذا ملموس من خلال فتح برامج الدكتوراه في كثير من جامعاتنا وقبول العدد القليل والذي لا يزيد في بعض المسارات عن اثنين أو ثلاثة.

٩. فقدان كثير من المتقاعدين في زمامهم معاني التخطيط والتنظيم وإعداد الكوادر.

١٠. كثرة الحاصلين على الشهادات العليا من ماجستير ودكتوراه في الفترة الأخيرة.

١١. توقع عودة آلاف الطلاب بعد عدة سنوات بشهادات عليا بعد تفعيل برنامج الملك

عبدالله للابتعاث الخارجي وغيره من برامج.

إن لدى كل فريق عدداً من المبررات التي تؤيد وجهة نظره حول التعاقد، ومن خلال قراءتي للمبررات التي ساقها كل فريق؛ أجد أن الحق الذي يرتاح له القلب وتطمئن له النفس إما أن تتم زيادة سن التعاقد لعضو هيئة التدريس إلى سبعين سنة أسوة بكادر القضاء فإن كنا نعاني من عجز في عدد القضاة فمؤسسات التعليم العالي هي الأخرى تعاني من العجز المتفاقم وخاصة بعد التوسع الكمي في عدد الجامعات فمن (٨) جامعات إلى (١٩) جامعة يحتاج الأمر معه إلى أعداد مضاعفة من أعضاء هيئة التدريس السعوديين، فإن لم يتحقق زيادة سن التعاقد إلى سبعين سنة فعند ذلك يجب أن يفتح باب التعاقد مع المتقاعدين ضمن شروط وضوابط ذات معيار علمي دقيق، وهذه الضوابط يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

١. أن لا تزيد نسبة المتعاقد معهم من المتقاعدين عن ( ٥ % ) من أعضاء هيئة التدريس.
  ٢. أن يكون المتعاقد من ذوي الإنتاج العلمي المتميز.
  ٣. أن يكون المتعاقد من حملة شهادة الدكتوراه.
  ٤. أن لا يكون المتعاقد ممن تقدم بطلب التقاعد المبكر.
  ٥. أن لا يقل العبء التدريسي أو الإشرافي للمتعاقد عن (٨) ساعات في الأسبوع.
  ٦. أن يكون القسم في حاجة إلى تخصصه.
  ٧. أن يكون له إسهامات في إعداد من حوله.
  ٨. أن يرفق العبء التدريسي خلال الفصلين الدراسيين الأخيرين له وللقسم.
  ٩. أن تكون له ارتباطات أكاديمية مثل الإشراف على رسائل علمية.
  ١٠. أن يكون من الكفاءات المتميزة مثل الأخصائيين والفنيين.
  ١١. أن يتعذر إحلال بديل خلال فترة التمديد.
  ١٢. أن يكون لائقاً صحياً (يرفق شهادة صحية له).
  ١٣. أن يكون تقييم الأداء الوظيفي للسنتين الأخيرتين جيداً أو أعلى.
  ١٤. أن يطلب التمديد قبل نهاية العقد بما لا يقل عن ثلاثة أشهر.
- أخيراً يجب أن تنظر المؤسسات الأكاديمية إلى فئة المتقاعدين كزملاء لهم الحق في أن يعطوا الفرصة ليؤدوا أدواراً تتناسب مع مكانتهم في مؤسساتهم الأكاديمية ماداموا قادرين على العطاء، مع وضع الجامعة مصلحتها في التعاقد مع المتقاعدين السعوديين من عدمه فوق كل اعتبار إذا ما أرادت أن ترتقي في السلم التصنيفي للجامعات العالمية.

كتبه

د.فهد بن عبدالعزيز بن سليمان أبانمي

قسم المناهج وطرق التدريس