



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

تصور مقترح للتعاقد مع أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين لتحقيق الاحتراف الأكاديمي في الجامعات السعودية

إعداد

د/ شارع بن عائض الوديان

أستاذ إدارة التطوير والجودة المشارك - كلية التربية

- جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز (٢٠١٩)

﴿ المجلد الخامس والثلاثون - العدد الخامس - مايو ٢٠١٩ م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

الملخص باللغة العربية

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على الوضع الحالي للجان الجامعات السعودية للتعاقد التي لا تزال تقوم بتوظيف أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين (غير السعوديين) عبر المكاتب التجارية الخارجية، وذلك سعياً إلى توفير حلول لمشكلة البحث؛ والتي تتركز في أن أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين من خارج السعودية يقدّمون إلى جامعاتها مباشرة من المطارات إلى القاعات الدراسية لتعليم طلابها السعوديين دون دراية كافية بثقافتهم المجتمعية، أو أنظمتها الأكاديمية.

استخدم الباحث المنهج الوصفي النوعي من خلال "الملاحظة بالمشاركة" خلال الفترة (٢٠١٠-٢٠١٩) والرصد والمقابلة والتحليل فيما يتعلق بجانب (تقييم الوضع القائم للمتعاقدين، وتوقعات نجاح البروتوكول المقترح). مجتمع الدراسة شمل متعاقدين أكاديميين في بعض الجامعات السعودية من مختلف التخصصات.

والسؤال الرئيسي لهذه الدراسة هو؛ ما أثر آلية لجان الجامعات السعودية المشكلة للتعاقد مع أعضاء هيئة التدريس من الخارج على مستوى الاحتراف الأكاديمي؟ وما المقترح البديل لهذه الآلية؟

وقد اقترح الباحث تصوراً أكاديمياً مهنياً يركز على حل هذه المشكلة ويعزز دور الأساتذة المتعاقدين في تطوير مستوى الاحتراف الأكاديمي وجودة التعليم والتعلم. ويكمن في تنفيذ بروتوكول على ثلاث مراحل؛ الأولى، إبرام اتفاقية مع الجامعات المعتبرة في الدول التي يكون منها استقطاب أساتذة للعمل في الجامعات السعودية، تتحمل بموجبه مسؤولية المؤهلات الأكاديمية والكفاءة المهنية والعلمية للمتعاقدين الموفدين من قبلها. ثانياً، عقد محاضرات في هذه الجامعات المعنية (في الخارج) بالتعاون مع الملحقيات الثقافية السعودية لتهيئة المتعاقدين المرشحين لإطلاعهم على سياسات الجامعات السعودية وأنظمتها ولوائحها. ثالثاً، حضور ندوات أو ورش عمل مقدمة في المكتب الثقافي السعودي في هذه الدول للتعرف على الثقافة الشعبية السعودية والقيم العامة والعادات والتقاليد.

الكلمات المفتاحية: الاحتراف الأكاديمي - تطوير الجامعات - المتعاقدون الأكاديميون

English Abstract

This study highlighted the current status of the Saudi universities' contracting committees, which still employ non-Saudi university faculty members through foreign commercial offices. As the study depended on qualitative research, it aimed at providing solutions that stemmed from the researcher's extensive experience in the field of For over a decade, during which he felt the problem of research; which focused on the fact that the members of the academic staff from outside Saudi Arabia are submitting to Saudi universities directly from the airports to the classrooms to teach Saudi students who have different and diverse cultures In many cities and counties, despite the visible openness of the world.

The main question of this study is: What is the effect of the committees of the Saudi universities selected for hiring faculty members from abroad on academic profession and the quality of the fourth criterion (teaching and learning) for the National Commission for Academic Assessment and Accreditation (CNAAA)?

In this research, the researcher presented an academic protocol focusing on solving this problem and enhancing the role of the contracted professors in improving academic profession and the quality of teaching and learning. First, an agreement could be concluded with the universities considered in the countries where it is possible to attract professors to work in Saudi universities, to be responsible for the academic qualifications, professional competence and scientific competence of the contractors sent by it under this agreement. Second, holding lectures in these universities concerned (abroad) in cooperation with the Saudi cultural attachés to prepare the contractors candidates to inform them about the policies of the Saudi universities and their regulations and regulations. Thirdly, attend seminars or workshops presented in the Saudi Cultural Office in these countries to learn about

the popular culture of Saudi Arabia and the general values, customs and traditions in the Kingdom. This research used a qualitative approach through context analysis, observation, monitoring and analysis with respect to my side (assessing the current status of contractors, and expectations of the success of the proposed protocol). The study community included academic practitioners in some Saudi universities of different disciplines.

مقدمة للبحث

تشهد الجامعات في العالم حراكاً تحسينياً لم يعد يقتصر معه دور عضو هيئة التدريس على أداء وظائف الجامعة الرئيسة؛ التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع وفقاً لآلياتها وأنماطها التقليدية الغابرة؛ حيث استحدثت أدوار ومسؤوليات أخرى، تتصف بالمرونة والاستجابة السريعة للتحسين والتطور تماشياً مع الرؤى الوطنية التي تشق منها رسالة الجامعة وأهدافها، وهذا بدوره يفرض على الجامعة ضرورة تطوير النمو المهني المخطط له والمستمّر لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق مفهوم الاحتراف الأكاديمي.

وسيزل عضو هيئة التدريس الكفاء والمتميز ذو التأهيل العالي ركيزة نجاح الجامعة وتنافسيتها، في مسيرة انطلاقها لتحقيقها لموقع متقدم في تصنيفات الجامعات العالمية (Moore, 2005). وبالرغم من ذلك أشارت عدة دراسات في نتائجها حول تطور النمو المهني لعضو هيئة التدريس بوصفه مسلكاً لتحقيق الاحتراف الأكاديمي بالجامعات؛ إلى وجود قصور في تميته مهنياً وأكاديمياً في مجالات أدائه المختلفة في الجامعات العربية (التعليم، والتنمية المهنية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والجوانب الإدارية). ومن تلك الدراسات؛ دراسة "أبو الرب ووقادة" (٢٠٠٨)، ودراسة "العيدروس" (٢٠٠٩).

مشكلة البحث:

شعر الباحث بالمشكلة من خلال الوضع الحالي لزملائه المتعاقدين في جامعته كنتيجة لآلية التعاقد مع أعضاء هيئة التدريس (غير السعوديين) عبر الملحقيات الثقافية بل وأحياناً عبر المكاتب التجارية الخارجية؛ على الرغم من عدم اختصاص أعضاء لجان الجامعات السعودية في مجال من يقابلونهم. كما شعر بأثر هذه المشكلة في تدني مستوى تطوير النمو المهني لغياب المحفزات والعدالة؛ مما أدى بالتالي إلى غياب واضح -من وجهة نظر الباحث- للاعتراف الأكاديمي في الجامعات.

أهمية البحث:

تنبثق أهمية هذه الدراسة من محاولة معالجة غياب الاعتراف الأكاديمي الذي بدأت كثيراً من الجامعات العالمية العناية به قبل عدة عقود، ويات تأخر الجامعات السعودية في معالجته واضحاً بسبب التوسع الكبير في عدد الجامعات؛ وافتتاح فروع لها حتى في أصغر المحافظات؛ مما دعا إلى كثرة التعاقدات الخارجية؛ والتي بدورها حملت قضايا ومشكلات بحثية بحجم ذلك التسارع المحموم؛ مما شكّل داعياً ملحاً في الإسهام بمعالجتها وتناول موضوعاتها بالبحث والدراسة؛ ومن أهم تلك القضايا تطوير النمو المهني لأعضاء الذي يعد اللبنة الأساسية للاعتراف الأكاديمي.

حدود البحث:

الحدود المكانية: جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: في الفترة من (٢٠١٠) حتى (٢٠١٩).

الحدود البشرية: شملت الدراسة أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين في فروع جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز من الجنسين في كل الكليات الخمس (التربية، الهندسة، العلوم الطبية التطبيقية، العلوم والداب، والعلوم والدراسات الإنسانية).

الحدود البحثية: التعاقد الخارجي للأساتذة والاحتراف الأكاديمي في الجامعات السعودية.

مصطلحات البحث

التعاقد؛ يعرفه الباحث إجرائياً بأنه العملية التي تقوم به لجان مكلفة من الجامعات السعودية لتعيين عددٍ أعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين من خارج المملكة للعمل في تلك الجامعات. وتتألف هذه اللجان عادة من قيادات أكاديمية قد لا تنتمي للتخصصات المطلوب التعاقد عليها.

الاحتراف الأكاديمي؛ عرف "المحسن" (٢٠١٦) بأنه "عملية منظمة يؤدي عضو هيئة التدريس من خلالها واجباته العلمية والمهنية على نحو فعال وموثر؛ يعتمد فيه على الكفاءة والتميز العلمي، والسعي لتطوير قدراته ومهاراته، والتحلي بأخلاقيات العمل الجامعي".

ويعرف الباحث **الاحتراف الأكاديمي إجرائياً** بأنه "صبغة العمل المهني الجامعي الفعال بكفاءة وأخلاق؛ يؤديه عضو هيئة التدريس في مجالات التعليم والتعلم، البحث العلمي، خدمة المجتمع، ومشاركة الزملاء.

- الأدب النظري والدراسات السابقة

مفهوم الاحتراف الأكاديمي

بالتعرض لتعريف الاحتراف الأكاديمي الذي تناوله الباحث "المحسن" (٢٠١٦) فيما أورده في دراسته من أن الاحتراف المهني يقابله النمو المهني وتصدق تسميته عليه؛ فإن الباحث في الدراسة الحالية يختلف معه في ذلك ويذهب إلى أن الاحتراف الأكاديمي هو نتيجة لتطوير النمو المهني وليس مرادفاً له.

وقد أجرى "السميح" (٢٠٠٥)، وكذلك "المحسن" (٢٠١٦)؛ دراستين حول موضوع الدراسة الحالية حيث سعيا من خلال دراستيهما إلى تسليط الضوء على واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس لمعرفة أسباب غياب مبدأ "الاحتراف" الأكاديمي لدى أعضاء هيئة

التدريس، وكشف معوقاته، وعرض بعض تجارب الجامعات التي تقوم على مبدأ الاحتراف والمهنية في الأداء الأكاديمي، وصولاً إلى المساهمة في تأسيس رؤية علمية تنتهي برسم برنامج متكامل لتطبيق مبدأ الاحتراف الجامعي كأحد المداخل الذكية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، وقد ربط في دراسة "المحسن" بين الثالوث الثقافي التي تتأثر سلباً بغياب الاحتراف الأكاديمي وهي ثقافة الجامعة، ثقافة الزملاء، والثقافة الشخصية. فيما ركزت دراسة سابقة لـ"المحسن" (٢٠٠٣) على المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وتمنع من أداء مهامهم بصورة أفضل، ومن تلك المعوقات الإدارة البيروقراطية لدى الجامعات، سوء المناخ العلمي، ضعف العلاقة بين أستاذ الجامعة وطلابه، زيادة العبء التدريسي، ضعف الإمكانيات المادية والتقنية، ضعف المقررات الجامعية، تقليدية التدريس، ضعف الثقافة العلمية لأعضاء هيئة التدريس، ندرة المشاركة في المؤتمرات العلمية، وضعف الحوافز المالية، وضعف التأهيل المهني لأعضاء هيئة التدريس. ومن وجهة نظر الباحث في البحث الحالي فلعل دراستي المحسن ذات ارتباط وثيق ببعضهما وبالدراسة الحالية؛ فقد لفتت الأنظار إلى غياب الاحتراف الأكاديمي وهي المشكلة التي باتت جلية في الجامعات السعودية ويعاني منها المجتمع ومؤسساته بسبب ضعف المنتج (المخرجات) سواء الخريجين أو الدراسات أو المشاركات المجتمعية، حيث انكفأت الجامعة على نفسها على ما فيها من خلل فات بسببه الدور الكبير الذي ينتظر منها في رفع المستوى الثقافي والفكري والمهني وتحقيق غايات الرؤى الوطنية التي تشهد التكامل المؤسسي في الدول. ووجد الباحث إن هذا مدعاة لاستمرار تبادل التهم بين مؤسسات الدولة التعليمية حين تتدد مؤسسات التعليم العام بمستوى خريجي الجامعات المتدني ولا تملك الجامعات إلا الرد السقيم المعتاد والغير منطقي (بضاعتكم رُدت عليكم) بينما لا تستطيع توجيهه للمؤسسات الطبية والهندسية وغيرها. كما إن الطالب الجامعي - مما لاحظته الباحث - بات يأتي للجامعة وكأنه قادم إلى مدرسة، ولا يشعر بقيمة البحث والتقدم العلمي الذي بات حبيس وصف المقررات وتقادماً عهداً؛ وتقدم له من خلال طرق تقليدية لا تختلف في غالبيتها عما اعتاد عليه في مدرسته في التعليم العام. وعن علاقة ذلك بالتعاقد؛ فالآلية الحالية للتعاقد تفاقم الوضع وتعقده حيث أن المتعاقدين تنص عقودهم على عدد ساعات عمل (٤٠) ساعة أسبوعياً يقضيها في مجمل مهام العمل الجامعي، ومقارنة بالعمل في الولايات المتحدة الأمريكية فلا يوجد مثل هذا حسب ما هو معروف كما ذكره "سليم" (٢٠٠٨) في دراسته الموسومة بـ (المسار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي في الدول العربية وتحديات النوعية) أن الأعراف الجامعية الأمريكية تقضي بتحديد المهام لعضو هيئة التدريس على شكل مسؤوليات كتدريس مقررات، إشراف على عدد معين من طلاب الدراسات العليا، إنتاج بحثي، ومشاركات في مجالس ولجان، ويقدم بنهاية العام تقريراً عن مجمل ذلك، علماً بأن هذا قد يحده بالأستاذ لقضاء (٥٠-٧٠) ساعة أسبوعياً؛ لكنها بالحرية والاستقلالية أصف وطأ من فرضها شرطاً. ويتجه الباحث إلى دعم مثل هذا العرف في مقترح دراسته الحالية.

وفي دراسة أخرى كشف الباحث الياباني "يوكا" (Yuka, 2004) في رسالته للدكتوراه التي قارن فيها بين اليابان والولايات المتحدة في المغتربين المتعاقدين الأكاديميين بين البلدين للعمل بين بعضيهما عن معاناتهم التمييز العنصري العرقي - وإن كان خفياً - إضافة إلى التمييز العنصري للجنس ضد المرأة وذلك من خلال عدم مساواتها في المرتبات بالرجل تحت قبة الجامعة، وأزمة التوازن بين عمل المرأة في الجامعة وعملها الأسري، وتلك - حسب دراسته - هي أهم السمات المشتركة بين اليابان والولايات المتحدة؛ والتي تقلل بشكل أو بآخر من عملية الاحتراف الأكاديمي وتؤثر عليه. ويرى الباحث أن نتائج هذه الدراسة اليابانية بتلك المقارنة ذات أهمية في الدراسة الحالية إذا ما تمكنا من مقارنتهما بالسعودية حيث لا يوجد تمييز عنصري ضد المرأة في الرواتب؛ وتعد هذه ميزة تتفوق بها المملكة العربية السعودية في كافة المجالات والمؤسسات التعليمية وغيرها. بيد أن هناك تمييز عنصري عرقي ليس في السلوك فهو مُحَرَّم ومُجَرَّم في أعراف السعودية الشرعية وأنظمتها القانونية؛ ولكن هذا النوع من التمييز العنصري العرقي يوجد في عدم التساوي في المرتبات سواء بين السعودي والمتعاقد أو بين المتعاقدين حسب البلد وخصوصاً بالمقارنة بالمتعاقدين من الدول الغربية حيث تفوق أحياناً مرتبات السعوديين أنفسهم، كما أنه لا يجوز صرف بدل عمل قيادي ولا تنطبق على المتعاقدين بعض المسميات القيادية الأكاديمية كسمى فرييس القسم المتعاقد (مشرف قسم) ولا يسمى رئيس قسم وليس له بدل مالي أسوة بالمواطنين، كما أن ليس له المنافسة على تبوء المناصب في الجامعة، فيسبب هذا - من وجهة نظر - الباحث إلى غياب الدافعية للعمل لدى الأساتذة المتعاقدين، وقد يؤدي ذلك إلى تلاشي الاحترافية الأكاديمية في الجامعات؛ خصوصاً الناشئة والنائية التي يكثر فيها فئة أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين، بل وقد يسبب عزوفاً لدى المتعاقدين من التعاقد في هذا النوع من الجامعات، وربما كان داعياً للمساومة المالية من قبل بعض المتقدمين الراغبين بالتعاقد.

وفي دراسة في ذات الصدد وجدت "سوسمان" (Sussman, 2002) أن هناك فجوة تنتظر المتعاقدين بين العمل في بلادهم وخارجها؛ بسبب الصدمة الثقافية (Cultural Shocking) التي تسببها الغربية والاختلاف الثقافي والأخلاقي والمستوى الاجتماعي والنمط المعيشي، حيث شملت دراسة "سوسمان" (113) معلماً أمريكياً عملوا في اليابان أظهرت نتائج البحث أنهم كانوا يعانون من إشكالية في التكيف عندما يعودون إلى أمريكا والعكس فيما يتعلق بالهوية الثقافية بين البلدين. ويجد الباحث أن هذا ملاحظ ومشهود بالنسبة لزملائه المتعاقدين؛ فمن أولئك الزملاء من هو دائم المقارنة والتذمر فيقارن إيجابيات العمل في بلده بسلبياته في السعودية والعكس حينما يعود إلى بلده؛ سواء على مستوى السلوك التنظيمي أو العرف الأكاديمي. ولعل هذا يدعم توجه الباحث في الاقتراح الذي تقدمه الدراسة الحالية بحيث يكون التعاقد عن طريق الجامعات في بلد التعاقد. إن الصدمة الثقافية وضعف التكيف الثقافي الذي لاحظه الباحث على زملائه المتعاقدين خاصة غير العرب وغير المسلمين ليعتبر عقبة في

سبيل الاحتراف الأكاديمي التام. إن وضع مصير المتعاقدين وتجديد عقودهم بيد عمداء الكليات غالباً ليخلق طابعاً نفسياً يجعل التحكم يسود العلاقة مما يقود إلى التوتر والاشمئزاز والنقمة بعد إدراك الاختلافات الثقافية وضعف الموقف النظامي، لذا يرى الباحث أن ذلك باعثاً واقعياً لتلاشي الاحتراف الأكاديمي كعملية منظمة وهذا ما أدى إليه تعطيل الاستقلالية وحرية الرأي التي تعد بمثابة روح العمل الأكاديمي.

ومن خلال عمل الباحث وتنقله بين أعمال قيادية في جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز لاحظ أن لجان التعاقد تخلو من مبدأ الاحتراف الأكاديمي؛ وذلك لعدم توفر المتخصصين في القياديين المرشحين لعضوية لجان التعاقد، فنجد عميد كلية تخصصه دراسات إسلامية في لجنة التعاقد ليتعاقد مع أساتذة في تخصص التربية الخاصة أو علم النفس، بل بلغ الوضع أن مشرف كليات فروع الجامعة الذي تخصصه إدارة تربوية هو من تعاقد مع أساتذة كلية الهندسة والعلوم الطبية التطبيقية. وقد سعى الباحث من خلال المقترح في هذه الدراسة إلى علاج هذه المشكلة الأكاديمية لتحقيق الكفاءة والاحتراف الأكاديمي، فكون التعاقد يتم من خلال بروتوكول بين الجامعات السعودية وجامعات مرموقة في البلدان التي يتم التعاقد منها؛ سيسند التعاقد مع المتخصص إلى القسم المختص في الكلية المختصة في مجال التخصص نفسه. وقد طالب الباحث مشرف كليات الفروع عام (٢٠١٤) بذلك فما كان جوابه إلا أن قال هذا الأمر صعب؛ فالجامعات في مصر والهند لديها شح (Shortage) في التخصصات الهندسة الكهربائية والإنسانية والعلوم الطبية التطبيقية، ومن الجلي وهن هذا العذر، فالأمر يتعلق - حسب اعتقاد الباحث بالمصالح الشخصية والبدلات المالية على وجه الخصوص. وهذا واضح في المجتمع الأكاديمي السعودي في حقبة افتتاح الجامعات الناشئة في الفترة ما بين (٢٠٠٥-٢٠١٥) حيث وجد سباق محموم للتعاقد بمبالغ ضخمة مع أكاديميين سعوديين في الجامعات القائمة من قبل كجامعات الملك سعود والملك عبدالعزيز والإمام محمد بن سعود وغيرها، فقد تهافت من هو مخلص ومن يملك مخ لص، فأصلح الأول وأبهج، وأفسد الثاني وأزعج، ويات ذلك واضحا بعد انتهاء عقودهم وعودتهم لجامعاتهم لما خلفوه من تخلف أكاديمي في الجامعات الناشئة. وهذا من أبرز أسباب غياب الاحتراف الأكاديمي فلم يكن لديهم ولاء لها يمنع ولا انتماء إليها يردع. كما أن تسريحهم من جامعاتهم الأصلية بسبب هذا السباق المحموم أوجد فراغا في جامعاتهم الأصلية سبب غيابا للاحتراف الأكاديمي فيها أيضا، الالتزام بأخلاقيات المهنة والجانب الأخلاقي ودوره في عملية الاحتراف الأكاديمي، ففي دراسة علمية ارتباطية كشف جيمس (James, 2003) العلاقة بين الاحتراف الأكاديمي والالتزام الأخلاقي الشخصي لمبادئ عضو هيئة التدريس ومعتقداته، وقد خلصت الدراسة إلى أنه بالرغم من أن هذه العلاقة معقدة وتختلف كثيرا عن المتغيرات الأخرى التي يمكن قياسها والوقوف عليها بشكل واضح، إلا أن العوامل الأخلاقية والالتزام عضو هيئة التدريس بمبادئه وأخلاقه يقوده إلى تقدير أفضل لدوره في الجامعة كعضو هيئة التدريس، كما يسهم في بلورة أهدافه الأكاديمية بشكل أفضل، ويقوده لمزيد من التحفيز الذاتي نحو المعرفة واكتساب أكبر قدر ممكن من المهارات والخصائص المهنية (المحسن، ٢٠١٦).

ومن هنا فإن الباحث يوصي في دراسته الحالية بإجراء دراسات في شأن تلك التعاقدات مع الأكاديميين السعوديين في الجامعات الناشئة في تلك الحقبة وأثره على جامعاتهم الأصلية، على غرار دراسة "مازي" و"أبو عمة" (١٤٢٥)، ودراسة "المحسن" (٢٠١٦) وغيرها فيما يتعلق بتسرب الأساتذة الأكاديميين من جامعاتهم. فقد أكدت دراسة مازي وأبو عمة أن الجامعات السعودية تشهد حالة من فقد أعضائها إما بالتسرب للقطاع الخاص، أو طلب التقاعد المبكر، أو بلوغ سن التعاقد النظامي، وكما عبرت الدراسة عن أن الهيئة التدريسية تقترب من مرحلة الكهولة، والوضع ينذر بالقلق، مما سيضطر الجامعات السعودية العريقة إلى اللجوء إلى بديل التعاقد الخارجي، وذلك لتباطؤ خطط الإحلال وتأهيل أعضاء هيئة تدريس عن طريق تعيين المعيين وابتعاثهم، لكن المشكلة كما تذكر الدراسة بأن الجامعات أصبحت ليست الخيار الأول لغير السعوديين في التعاقد لأعضاء هيئة التدريس المتميزين وخريجي الجامعات الأجنبية المرموقة لعدة أسباب منها سلم رواتب المتعاقدين والبيئة التعليمية والبحثية في الجامعات السعودية.

أدوار عضو هيئة التدريس في التعليم العالي

نصت وثائق التعليم العالي التنظيمية على عدة أدوار رئيسية لعضو هيئة التدريس في التعليم العالي وتشمل:

١ - التعليم والتعلم الأكاديمي

يعد التعليم والتعلم المعيار الرابع من معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي (NCAAA)، ويعتبر أهم تلك المعايير. وهنا فلا بد من الإشارة إلى ضرورة التأهل التربوي وامتلاك المهارات التدريسية اللازمة لفعالية التدريس ليتعدى كونه نقل للمعلومات إلى مساعدة على التعلم لتحقيق التفاعل الذي من خلاله يمكن تحويل المعلومات إلى مهارات ومن ثم يسهم في الانتقال من غاية الوصول إلى مجتمع المعرفة التي قد يكون فيها تفوق على الذات؛ إلى غاية أكبر وهي الوصول إلى مجتمع الحكمة وهي غاية لو تحققت لأمكن المجتمع جميعه من الاستفادة من هذا التعليم العالي لأن المتعلمين الخريجين سيطبقون ما تعلموه في مهنتهم بدلا من بقائهم حبيسة مذكراتهم وأدماغهم، وللوصول لها فلا بد من كفاءة مهنية عالية لدى مدرسيهم يساعدهم من خلالها في تحقيق هذا التحول المأمول. والذي لاحظته الباحث خلال دراسته أن تحقق ذلك بعيدا ما دام التعاقد بهذه الآلية التي يتعاقد بها أستاذ مع آخر ولهما تخصصان مختلفان؛ ربما أحدهما تخصص إنساني والآخر علمي. بل ربما أن هذا التعاقد حديث التخرج، ليصل إلى الجامعة بلا خبرة تدريسية، ثم لا يجد في الجامعة -مقر عمل الباحث- تدريباً على مهارات التدريس، بل والأخطر أن المتعاقدين في غالبيتهم ممن عمل مع الباحث إذا لم تتوفر دورات مجانية وفي مقر الجامعة فإنه يزهد فيها ولا يتطلع إليها فأمثال من احتك بهم الباحث أتو لجمع المال وليس لصفه ولو كان لتطوير نموهم المهني واحترافهم الأكاديمي.

وقد أورد "سليم" (٢٠٠٨) تليخيصاً للكفايات الأساسية فيما يخص مهمات التعليم في التعليم العالي في ثلاث كفايات أساسية، هي؛ الأولى، الكفايات المتعلقة بآليات التعليم والتعلم. الثانية، الكفايات التي تتعلق بالبيئة التنظيمية والتهيئة الأكاديمية والإحالات العلمية والمهنية. والثالثة، الكفايات المتعلقة بتقييم أداء الطلبة وتقييمهم.

٢- البحث العلمي

تدعم المملكة العربية السعودية البحث العلمي وقد خصصت له جامعاتها موازنات استفاد منها أعضاء هيئة التدريس السعوديون والمتعاقدون على حد سواء. واهتمت الدراسات المحلية بتطوير هذا المجال، ومن ذلك دراسة "الساوي" (٢٠١٧) التي هدفت إلى إدراك أبعاد العديد من المحاور البحثية التي تضمن معايير جودة البحث العلمي ضمن منظومة التقييم الأكاديمي الجامعي لتشجيع تميزه في الجامعات وجودة نتاجه ضمن معايير (Web of Science) وتشجيع النشر في المجلات ذات الاعتمادات العالمية كـ (ISI) و (Scopes). وخلص الباحث إلى التوصية بتحقيق عدة متطلبات منها التقيد الصارم بأخلاقيات البحث العلمي وتحديد أولوياته.

لاحظ الباحث أن زملائه المتعاقدين في كلية التربية وأثناء عمله وكلياً لكلية الآداب والعلوم غالبيتهم - حتى بعد مضي عشرة أعوام- لا يزالون حتى وقت الدراسة على الرتبة العلمية وجميعهم على رتبة أستاذ مساعد في صمت مطبق من الجامعة وأنظمة التعليم العالي المنظمة لهذا التعاقد. وهذا بلا ريب مدعاة للترهل المهني والتقاعد العلمي وسببا في غياب الاحتراف الأكاديمي. وعلى الرغم من دعم الجامعة للأبحاث بمبالغ مالية كبيرة وخصوصاً في النشر عموماً ومبالغ مخصصة للنشر في المجلات المصنفة في (ISI) و (Scopes) إلا أن هذه المشكلة لا تزال قائمة. فكان حرياً بالتنظيم للتعاقد تصنيف البحث العلمي التفصيل فيه وجعل الحضور في مجال التخصص البحثي ميزة في التجديد للعقد، مع شرط المدة للعمل بهذا العقد على الرتبة وقت العقد، كأن يكون خمسة أعوام غير قابلة للتجديد على الرتبة الحالية للتعاقد. إلا أن الباحث يسعى من خلال هذه الدراسة إلى قلب نظام التعاقد الحالي لهزله رأساً على عقب من خلال مقترحه في هذه الدراسة.

٣- خدمة المجتمع

هناك توجهها في الجامعات في ظل السعي لتحقيق الرؤية الوطنية للملكة (٢٠٣٠) نحو التعليم لتلبية حاجة الفرد وحاجة المجتمع من مهن مختلفة وهذا يعني تعليماً موجهاً لسد حاجات المجتمع. ومن الدراسات في أهمية دور الجامعة حالياً في خدمة المجتمع؛ دراسة "باكير" (٢٠١١) الداعية إلى ضرورة تصميم الأنشطة والبرامج التي تلبي الاحتياجات للأفراد والجماعات والمؤسسات عم طريق عمادات الجامعة المساندة وكلياتها لغاية إحداث تنطور تنموي وسلوكي بوسائل وأساليب متنوعة ملائمة لظروف المجتمعات وحاجاتها الفعلية.

ومما لاحظ الباحث وتجدر الإشارة إليه ندرة المشاركة المجتمعية لدى زملائه، فلم تعد صبغة التعليم الحالي صالحة لوصف الجامعة؛ حيث تأخرت وتوقفت عليها مدرسة الحي التي باتت منتشرة في المجتمع السعودي على غرار المدارس المجتمعية المنتشرة في العالم المتقدم. ولعل الباحث يعروه لضعف الولاء والانتماء المؤسسي لعلة التعاقد الذي تغلب عليه الجوانب المالية والواجبات المهنية وساعات العمل. وضعف المكافآت المعنوية نظاماً كالكرت الأخضر (Green Card) لمن يتحقق لديه معنى الولاء والانتماء المؤسسي والإقامة الصالحة خلال فترة معينة، فيمنح بموجبه مزايا تجعل هناك غايات أكبر من تجديد عقد العمل.

٤ - المشاركة الأكاديمية والزمالة

وهذا الدور مناط اهتمام الجامعات العالمية، ولعله مقصد مستقبلي لما تحمله الرؤية الوطنية التحولية في (٢٠٢٠) و(٢٠٣٠)، حيث تتصور ترتيب عالمي لجامعات سعودية ضمن العشرين الأولى وفق التصنيفات المعتمدة دولياً. ولا يتأتى ذلك بمعزل عن المشاركات الدولية باسم الجامعات في المحافل والمؤتمرات المتخصصة. ولكن لعل من أبرز ما لاحظ الباحث أن المشاركة الأكاديمية للزملاء المتعاقدين في المؤتمرات المحلية خارج الجامعة أو على وجه الخصوص خارج المملكة؛ تكاد تكون معدومة -على حد علم الباحث وملاحظته في عمله- ويسؤال بعضهم عن هذا فإن العذر السائد لديهم خوفهم من ترك أسرهم وليس لهم أحد في السعودية، والحقيقة أن ذلك العذر غير مقبول، إذ هناك منهم من هو أعزب ومن هو تارك لأسرته في بلده، كما أن منهم من إذا عاد إلى بلده في الإجازة السنوية لا تجده يحضر من بلده إلى أي بلد آخر ليشهد أو يشارك في مؤتمر دولي.

كما أن المشاركة الأكاديمية والزمالة إذا ما قُصد بها المساعدة في الأعمال الإدارية والأنشطة في الكلية؛ فالعلاقة مع المتعاقدين تدعو إلى النظر وبحزم من قبل حقوق الإنسان؛ لأن غالبية المتعاقدين في الواقع يهينون السمعة الأكاديمية بما رآه الباحث مما يصدق عليه الوصف بالتضعف لرئيس القسم وللعديد وللقيادات الجامعية بحجة المحافظة على باب الرزق ليتم تجديد العقد، وهذا كله على حساب الاحتراف الأكاديمي والتطور المهني؛ إذ العلاقة بتقديم التنازلات وليس بالقدرة والمهارات. وللحق، فمن الزملاء المتعاقدين من هو مثال وقدوة فيما تحمله مضامين الاحتراف الأكاديمي، وهو في الوقت ذاته مناط تقدير القيادات الأكاديمية سواء على مستوى الكلية أو الجامعة ولكن هذا الاستثناء لفئة قليلة. بينما الغالبية ممن شهده الباحث يشارك ليحصل على مشهد بذلك ليساوم به جامعة أخرى سواء في السعودية أو غيرها من دول الخليج للتعاقد بأجر أعلى. (سليم، ٢٠٠٨)

تجارب بعض الدول في تطوير النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات

ولعل الباحث هنا يبحث عن أرضية للانطلاق منها إلى تحسين عملية اختيار أعضاء هيئة التدريس والتعاقد معهم وتهيئتهم وتطوير نموهم المهني وصلاً إلى غاية الاحتراف الأكاديمي المنشود من خلال مقترح هذه الدراسة. فليس من المنطقي ما عليه الوضع الراهن؛ حيث يتم التعاقد وفق آلية غير فعالة ولا تحقق الكفاية اللازمة، ثم يغيب عنها بعد التعيين أهم عنصر في تحقيق النمو المهني وهو التوجيه. وقد ارتبط مفهوم (التعيين) بـ (التوجيه) في مجال إدارة الموارد البشرية (Recruitment & Orientation) لكن الأخير تم تغييبه تماماً في مقر عمل الباحث، وذلك حسب توجهات إدارة الكلية ومشرف الكليات؛ حيث أوقف تنفيذ مشروع قام به الباحث بالتعاون مع وكالة التطوير والجودة لتهيئة المتعاقدين من خلال سلسلة دورات في "الثقافة التنظيمية، والثقافة المحلية، وأساليب التدريس الفعال، ومهارات التواصل مع الطلاب السعوديين في محافظات الفروع".

ففي الولايات المتحدة الأمريكية؛ هناك جهود تبذل في تطوير النمو المهني، لإضفاء صبغة الاحتراف الأكاديمي، من خلال التحسين المستمر للعمل الأكاديمي في ظل تحديات متعددة لعل من أبرزها؛ التغيرات السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والتطور التقني. وتركز عمليات الإصلاح تلك على مبدأ الشفافية والتقييم والمراقبة والمحاسبة لأعضاء هيئة التدريس ورفع مستوى أدائهم وأدوارهم ووظائفهم في ظل تلك المتغيرات بشكل أكثر فاعلي. (Anderson, 2002)

وفي إسبانيا؛ شرعت الجامعات منذ أربعة عقود في الاهتمام بتطوير النمو المهني وتحسين المستوى القيادي لتحقيق الاحتراف الأكاديمي وإصلاح التعليم العالي؛ وذلك بفضل زيادة أعداد الطلاب وإقبالهم على التعليم الجامعي، الثورة المعلوماتية والانفجارات التقنية المتتالية من تلك الحقبة في القرن الماضي (Mora, 2001).

- منهجية البحث وإجراءاته منهج البحث

اعتمد الباحث المنهج الوصفي "النوعي" الذي يركز على وصف الظواهر والفهم العميق لها، وهو الذي يتناسب مع طبيعة البحث الحالي، ويعتمد البحث النوعي بشكل أساسي على إدراك الموضوع وتفسيره، وعند تطبيقه يجب على الباحث أن يتعرض للموقف بشكل مباشر ليلاحظه ويجمع البيانات عنه وذلك عن طريق الملاحظة المستمرة التي امتدت من شهر أكتوبر (٢٠١٠) وحتى يناير (٢٠١٩) خلال عمل الباحث خصوصاً في المناصب القيادية مشرفاً لكلية التربية ثم رئيس قسم ثم وكيل كلية ثم وكيل عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر، بالإضافة إلى إجراء المقابلات مع بعض من أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين في كليات الفروع بجامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز.

عينة البحث

قام الباحث باختيار عينة قصدية لتحقيق هدف البحث، تكونت هذه العينة من (١٢) من أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين؛ جدول (١) يوضح عينة المقابلة المختارة بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة وهم أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بفروع جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز بوادي الدواسر والسليل.

أداة البحث

قام الباحث باستخدام (الملاحظة بالمشاركة) والتي امتدت منذ شهر أكتوبر (٢٠١٠) وحتى يناير (٢٠١٩)؛ من خلال ملاحظة زملائه المتعاقدين الذين يشاركونهم العمل اليومي في كليات فروع الجامعة بحكم عمله في قياداتها وخصوصاً وكيلاً لعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر للفروع حيث يحثك باستمرار بجميع أعضاء هيئة التدريس في كليات الفروع وهم يقومون بالتدريس والتدريب والحوار والنقاش والتعامل التشاركي بين الزملاء ومع بعض المتعاقدين في القيادات الأكاديمية ورئاسة الوحدات والثقافة التنظيمية التي يعكسونها. بالإضافة إلى إجراء العديد من المقابلات مع عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين من زملائه أنفسهم تمثل الكليات كلها من الجنسين، وتضمنت أسئلة المقابلة الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما مدى تمكن أفراد لجنة المقابلة الذين قابلوك للتعاقد معك من تخصصك؟

السؤال الثاني: في حال كنت لم تحضر مؤتمرا خارج المملكة فترة تعاقدك في المملكة فما المانع؟

السؤال الثالث: ماذا سيكون مستوى الولاء والانتماء المؤسسي لديك في حال تم إقرار الكرت الأخضر (Green Card) بنهاية خدمتك بتميز لمدة خمس سنوات؟

السؤال الرابع: ما مستوى مشاركتك المجتمعية لأفراد المجتمع من غير الطلاب في المحافظة أو المنطقة أو المملكة (دورات / ورش عمل / ندوات / محاضرات)؟

تم رصد جميع الاستجابات للمقابلات والأخذ بالأكثر تكرارا

- نتائج الدراسة وتفسيرها

بعد الانتهاء من عملية الملاحظة الميدانية وإجراء المقابلات، قام الباحث بتفريغ البيانات وتحليلها على النحو التالي:

أولاً: نتائج الملاحظة

اظهرت نتائج الملاحظة التي شملت عدد (٣٤) أستاذا من أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين أن آلية التعاقد الحالية تؤدي إلى غياب الاحتراف الأكاديمي. كما أنها بعيدة عن المهنية، كما لاحظت تدنيا خطيرا في المستوى العلمي الأكاديمي عند البعض منهم -بحكم قرب تخصصاتهم التربوية أو الإدارية من تخصص الباحث- وتؤكد ذلك على السنة طلبتهم في المجتمع وفي تدمرهم مما يقوم به هؤلاء من قراءة الكتاب أو العرض التقديمي قراءة فقط في القاعة

دونما إفهام أو نقاش أو تعمق. ومن الملاحظ شبه انعدام الحرية والاستقلالية وخصوصا في المجالس سواء على مستوى القسم أو الكلية وتبعية العميد أو رئيس القسم ولعل ذلك يعزوه الباحث إلى خوفهم من إلغاء عقودهم ورغبة في نيل الرضا ليتم تجديدها مستقبلا. ومما ظهر جليا في ملاحظة الباحث التخوف من الطلاب رغبة في عدم تسبب أي إشكال قد يؤثر على تجديد العقد. أيضا لاحظ الباحث أن بعضا من المتعاقدين هو أداة فقط تحركها قيادة الكلية في أي اتجاه أكاديمي سواء تقليدي أو تطويري دون إبداء رأي أو نقاش ويعزو الباحث ذلك للسبب نفسه وهو العقد خوف إلغائه ورجاء بقاءه. كما لاحظ الباحث عدم حرص المتعاقدين على تطوير نموهم المهني؛ فهم يحضرون الورش التدريبية المجانية المحلية فقط ولا يحضرون المؤتمرات الخارجية، ولم يسمع أو يَرَ الباحث أحدا من المتعاقدين حضر مؤتمرا خارجيا إلا واحد فقط وهو مخالف لهم في كل ما ذكر آنفاً فقد كان لديه شخصية مستقلة ويتمتع بأراء أكاديمية حرة حتى مع قيادات كليته وقد كان رئيس قسم يتعامل مع مرؤوسيه بحس قيادي لاحظته الباحث حينما كان وكيفا للكلية التي كان يعمل فيها هذا المتعاقد الذي كان يحضر مؤتمرات دولية خارج المملكة فترة تعاقدته في الكلية، ويكره الباحث هنا ليفند أعداء المتعاقدين عن مثل هذا في تطوير

نموهم المهني وصلا إلى مستوى الاحتراف الأكاديمي المنشود. كما أن هذا المتعاقد يعتبر بمثابة شاهد يقيم الحجة بما يعيشه من حياة كريمة في ملبسه ومسكنه ومركبته، في مقابل ما يعيشه بعض المتعاقدين من سوء معيشة تظهر في ملبسهم ومركباتهم وسكنهم؛ فقد وجد الباحث غالبيتهم يحاولون جاهدين في التوفير من "بدل السكن" الذي يصرف لهم بموجب العقد والذي يبلغ قرابة (٦٦٦٦) دولارا أمريكيا؛ ليسكنوا بثلاث هذا المبلغ في مساكن بعضها متهاك والبعض الآخر لا يليق بمكانته الاجتماعية؛ ليحتفظ ببقية المبلغ ويوفره لنفسه. كما لاحظ الباحث بحكم عمله في تطبيق جودة التقييم والاختبارات ضعف شديد في مستوى أدوات القياس واللجوء إلى النمط التقليدي منها ويعتذر غالبية المتعاقدين بتخوفهم من احتجاج الطلاب أو تدمرهم منه، ولذلك وجد الباحث معاناة في تطوير أدوات القياس والتقييم جراء مقاومة الزملاء المتعاقدين للتغيير الذي يحمل التحسين والتطوير للمعيار الرابع من معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي (معيار التعليم والتعلم).

ثانيا: نتائج المقابلة:

أظهرت نتائج الملاحظة التي شملت عدد (١٢) من أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين من جنسيات مختلفة في تخصصات مختلفة من كليات الفروع الخمس جميعها، كما هو موضح ومفصل في الجدول (١) أدناه:

(جدول ١)

الكلية	القسم	عدد المقابلات
التربية	التربية الخاصة	١
	علم النفس	٣
الهندسة	هندسة كهربائية	٢
العلوم الطبية التطبيقية	تمريض	١
	مختبرات	٢
كلية العلوم والآداب	اللغة الإنجليزية	١
	الفيزياء	١
كلية العلوم والدراسات الإنسانية	إدارة الأعمال	١
المجموع		١٢

استجابة السؤال الأول: ما مدى تمكن أفراد لجنة المقابلة للتعاقد من تخصصك؟

(جدول ٢)

مختصين متمكنين	غير مختصين	المجموع
2	10	12

ويظهر (جدول ٢) أن فقط اثنين تعرضا لمقابلة من مختصين، بينما البقية العشرة لم يحضوا بمقابلة من قبل أساتذة مختصين؛ لعدم توفر أستاذ مختص في اللجنة. وهنا يتبين مستوى الخطأ الذي يعتقد الباحث أنه أدى إلى غياب الاحتراف الأكاديمي؛ فإن غالبية المتعاقدين تم التعاقد معهم من قبل لجان ليست بذات اختصاص أبدا، وخصوصا في المجال العلمي البحث كالعلوم الطبية والهندسة.

استجابة السؤال الثاني: في حال كنت لم تحضر مؤتمرا خارج المملكة فترة تعاقدك فما المانع؟

(جدول ٣)

المانع	لم يحضر مؤتمرا خارج المملكة فترة تعاقدك
لا يوجد دعم مالي	9
تعقيد إجراءات السفر	2
زيادة عبء الأعمال الأكاديمية	1
المجموع	12

يبين (جدول ٣) أن العينة جميعهم لم يحضروا مؤتمرات خارج المملكة طيلة فترة تعاقدهم فيها؛ ويعزو تسعة من العينة السبب إلى عياب الدعم المالي لحضورها، بينما يعزه اثنان من عينة المقابلة إلى تعقيد إجراءات السفر، في حين عزا واحد من العينة السبب إلى العبء الأكاديمي. ويرى الباحث أن الأصل في ذلك عدم اهتمام المتعاقدين بتطوير نموهم المهني فهم بموجب العقد يتقاضون ما بين خمسة إلى عشرة أضعاف رواتبهم في بلدانهم، لكن -حسب اعتقاد الباحث- فإن ضعف ولأهم وانتمائهم المؤسسي والأكاديمي هو السبب الحقيقي، فغياب الدعم بات على المواطنين أيضا ومع ذلك فلا يزال أعضاء هيئة التدريس من السعوديين

يحضرون المؤتمرات الخارجية بدون دعم مالي مخصص ولم يثثهم غيابه عن تطوير نموهم المهني في غالبيتهم -حسب علم الباحث- في جامعة الأمير سظام بن عبدالعزيز .

استجابة السؤال الثالث: ماذا سيكون مستوى الولاء والانتماء المؤسسي لديك في حال تم إقرار منح الكرت الأخضر (Green Card) بنهاية خدمتك بتميز لمدة خمس سنوات؟

(جدول ٤)

المجموع	لن يضيف شيئاً	سيزيد مستوى الولاء والانتماء
12	1	11

يبين (جدول ٤) أن تطبيق قرار بمنح الكرت الأخضر (Green Card) الذي يكفل الإقامة الدائمة أو حرية التنقل والسفر من المملكة وإليها بنهاية خدمة أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بتميز لمدة خمس سنوات سيزيد مستوى الولاء والانتماء المؤسسي وبالتالي زيادة فرص الاحتراف الأكاديمي وهذا ما رصدته الاستجابة على السؤال الثالث من قبل عينة المقابلة باستثناء واحد منهم.

استجابة السؤال الرابع: ما مستوى مشاركتك المجتمعية لأفراد المجتمع من غير الطلاب في المحافظة أو المنطقة أو المملكة (دورات / ورش عمل / ندوات / محاضرات)؟

(جدول ٥)

المجموع	لا	نعم
12	4	8

يوضح (جدول ٥) أن دور المشاركة المجتمعية لدى عينة المقابلة كان حاضرا لدى (٨) منهم وهو ضعيف عدد الذين غاب عنهم هذا الدور وكان (٤)، وهذا مؤشر يحسن مستوى التفاؤل بعدم غياب الاحتراف الأكاديمي بالكامل.

الاستنتاجات

استنتج الباحث من خلال نتائج الملاحظات والمقابلات التي قام بها أن آلية التعاقد الحالية؛ بدءاً من لجان التعاقد وافتقادها للتخصص، مروراً بشروط العقد والتعاقد وغياب المحفزات، وانتهاءً بتجديد العقد أو إلغائه وما فيه من "شخصنة" (Subjectivity) وغياب لـ "الموضوعية" (Objectivity) يُعد -حسب اعتقاد الباحث- سبباً رئيسياً في غياب الاحتراف الأكاديمي في الجامعات السعودية.

- التصور المقترح

يقترح الباحث الآلية التالية:

أولاً؛ توقيع وزارة التعليم السعودية لبروتوكول أكاديمي مع جامعات عريقة متميزة في البلدان التي توجد بها ملحقيات ثقافية ويرغب التعاقد منها، بهدف التعاون معها في الإعلان عن التخصصات المطلوبة من قبل الجامعات السعودية، والتعاقد عليها بواسطة إجراءات دقيقة من خلال المقابلات التي تجريها الأقسام المختصة في تلك الجامعات مع المتقدمين الراغبين سواء من الجامعة (إيفادا على التعاقد وفق البروتوكول) أو من خارج الجامعة وكأنها تتعاقد معهم للعمل فيها من شروط التأهيل والكفاءة. وتضمن بموجب هذه الجامعات بموجبه أهلية التعاقد وكفاءته وتمنح حق التأكد والرفض من قبل الجامعات السعودية وتطبق الغرامات المالية والحقوق المترتبة فيما خالف. وتكون هناك فترة تجربة تحدد ويتفق عليها تكفل جودة التعاقد.

ثانياً؛ تقيم وزارة التعليم في ملحقياتها الثقافية وعن طريق فريق عمل مؤهل لعقد ورش عمل وإقامة محاضرات ودورات تدريبية تهدف إلى إكساب المرشحين للتعاقد من قبل الجامعات التي وقعت البروتوكول الثقافة المجتمعية والسلوك التنظيمي والأنظمة واللوائح والحقوق والواجبات للمقيم في المملكة العربية السعودية وتهيئتهم للعمل في الجامعات السعودية في أدوارهم كلها.

ثالثاً؛ إيجاد محفزات ومكافآت تضمن تعزيز الولاء والانتماء المؤسسي لدى المتعاقدين تجاه الجامعات التي تم التعاقد معهم عليها، كمنح الإقامة الدائمة للتنقل من السعودية وإليها لمن عمل لمدة أكثر من خمس سنوات بتميز، على أن يحدد التميز وصفا وعددا يكفل التجرد والموضوعية، وكذلك إذا أمكن أن يكون هناك تثبيتاً لهم في الجامعات الموقعة للبروتوكول إن يكونوا من خارجها ومن غير منسوبيها.

رابعاً؛ كفالة الحرية والاستقلال بتحجيم دور الشخصية من قبل العمداء والقيادات الجامعية من خلال تطبيق التقييم والتقييم الالكتروني من قبل القيادات (٣٥%) تغطي أدواره في البحث العلمي والمشاركة المجتمعية والمشاركة مع الزملاء والأعمال القيادية، ومن قبل الزملاء والأقران (٣٠%)، ومن قبل طلابه (٣٥%) ممن معدلاتهم التراكمية (٤ من ٥) فما فوق.

خامساً؛ يتم تجديد العقد وإلغائه بموجب التقييم على أن يكون وفق نموذج يوضح المؤشرات والأدلة الموجبة لذلك.

سادساً؛ لا بد من ضمان العقد للنمو المهني بما يكفل الاحتراف الأكاديمي في الجامعات السعودية ومن ذلك؛ لا يتم تجديد العقد بعد مضي خمسة أعوام إذا لم تتم ترقية التعاقد على رتبة أكاديمية أعلى ويستثنى من ذلك من تم التعاقد معه على رتبة (أستاذ). أيضاً، لا يتم التجديد بعد ثلاثة أعوام إذا لم يحضر التعاقد مؤتمراً علمياً متخصصاً يشارك فيه بورقة عمل أو بحث. كذلك، تؤمن الجامعة السكن اللائق سواء في حرمها أو خارجه للمتعاقدين ويلغى بدل السكن لإساءة التصرف فيه من قبل ضعفاء النفوس ممن يسكن في الأماكن غير اللائقة.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بالآتي:

- يوصي الباحث بتطبيق آلية التعاقد المقترحة.
- إجراء مزيد من الدراسات بشأن أثر أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين في تدني جودة المخرجات الأكاديمية من الجامعات سواء مستوى الخريجين أو الأبحاث أو المشاركة المجتمعية.

المراجع العربية

أبوالرب، عماد، وعيسى قداد. (٢٠٠٨). تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. المجلة الدولية لضمان الجودة في التعليم العالي، اليمن، (١)، (١).

باكير، عايدة (٢٠١١) تطور دور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء المسؤولية المجتمعية والاتجاهات العالمية الحديثة. ورقة عمل مقدمة في مؤتمر المسؤولية المجتمعية للجامعات الفلسطينية. جامعة القدس المفتوحة، مدينة نابلس في [٢٦/٩/٢٠١١].

سليم، منة عفت. (٢٠٠٨). دراسة تقييمية للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة حلوان على ضوء مفهوم الجودة الشاملة ومعاييرها. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، القاهرة، 14 (2)، 687-770.

السميح، عبدالمحسن (٢٠٠٥). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات الدول الغربية والعربية. مجلة التربية. الجمعية العربية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية: القاهرة. العدد (١٥)، ص ٢٨٨-٢٨٧.

الصاوي، محمد وجيه. (٢٠١٧). رؤية لتطوير الجامعة ووضع معايير لتقويم الأداء. المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر العربي الخامس: الجامعات العربية في القرن الحادي عشر: الواقع والرؤى ٢٦-٢٧ نوفمبر ٢٠١٧م لمركز تطوير التعليم الجامعي - جامعة عين شمس.

العيدروس، أغادير سالم مصطفى. (٢٠٠٩) تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى. المؤتمر القومي السنوي السادس عشر، "التعليم الجامعي العربي ودوره في تطوير التعليم قبل الجامعي"، القاهرة، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ١٧٦-٢٤٦.

مازي، عبدالحليم، وأبوعمرة، عبدالرحمن (١٤٢٥). واقع النمو الكمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية ومستقبله. جامعة الملك سعود نموذجاً. ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي بتاريخ (١١/١/١٤٢٥).

المحسن، محسن عبدالرحمن (٢٠١٦). الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. مجلة جامعة جازان فرع العلوم الإنسانية، العدد الأول (١٤٣٦)، ص ١٢١-١٣٨.

المراجع الأجنبية

- Anderson, E. L. (2002). The New Professorate: Characteristics, Contributions, and Compensation. Washington, DC: American Council on Education Center for Policy Analysis.
- James, J, Michael (2003). Professing between cultures: Academic identity at the intersection of faith life and intellectual life. Unpublished thesis. Indiana University,
- Moore, Janet. (2005). Seven Recommendations for Creating Sustainability Education at the University Level: A Guide for Change Agents, International Journal for Sustainability Higher Education, 6 (4), 326-339.
- Mora, J. (2001). The Academic Profession IN SPAIN: between the civil service and the market. Higher Education, vol. (41), p. 133-155.
- Sussman, N. M. (2002). Testing The Cultural Identity Model of The Cultural Transition Cycle: sojourners return home. International Journal of Intercultural Relations 26, 391-408.
- Yuka, N. (2004). University Faculty Collaboration and its impact on professional development. Unpublished Thesis. Kansas State University.