



حالات انتهاء خدمة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

مقدمة

فى السنوات العشر الماضية حدثت تغييرات ملموسة فى المؤسسات التعليمية الجامعية فى العالم كله وارتبط ذلك بعوامل متعددة أهمها طفرات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتغيرات العالمية البيئية والاقتصادية والسياسية والتي أثرت على سياسات التعليم العالى ودور الجامعة وعضو هيئة التدريس. فمنذ عدة سنوات كان شرط الحصول على دورة إعداد المدرس الجامعى شرطاً ملزماً لأعضاء هيئة التدريس بدرجة مدرس وكانت هذه الدورة تعقد على مدار أسبوع يتم فيها تقديم مجموعة من الكفايات اللازمة للحياة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس وتلا ذلك



أ.د حنان الشاعر

وكيل كلية البنات للدراسات العليا

والبحوث

نائب رئيس مجلس إدارة وحدة النشر

العلمى

نائب رئيس تحرير مجلة سيمانار



داخلها وتحليلها ودراستها والاستفادة من ذلك فى التعرف على مواطن القصور وإيجاد حلول للمشكلات واستكشاف الإيجابيات ودعمها. وأصبح من المهم وبصورة دائمة التحديث رصد ودراسة الممارسات والتقييم المستمر للأداء واستبانة المشكلات وتعديل الإجراءات وأصبح من الضروري فى دراسة ما يخص أعضاء هيئة التدريس فى جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً ليس فقط التحليل الكمي للنتائج وإقرار التوصيات بل تحليل «ما وراء البيانات» واكتشاف ما توطن من مسببات ودوافع وراء ما يرصد من امور قد تبدو فى الظاهر بسيطة وغير ذات أثر.

وقد استدعى ذلك طرح تساؤل حول حالات انتهاء الخدمة للهيئة المعاونة وأعضاء هيئة التدريس وما يرتبط بها من مسببات وتداعيات

فرض دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كشرط للترقى لدرجة أستاذ مساعد وأستاذ، وخلال سنوات قليلة تلت ذلك تم إقرار دورات أخرى يلزم بها أعضاء هيئة التدريس تمكنه من تحقيق مهام معينة مرتبطة بعمله الأكاديمي كالسفر والترقى وتولى المناصب الإدارية والقيادية كشهادة التحول الرقمي والكتابة العلمية والنشر الدولى والجوانب القانونية والإدارية وغيرها. إلى جانب ما تطرحه الكليات من برامج تدريبية وورش عمل وندوات متنوعة متخصصة أو عامة. وأصبح عضو هيئة التدريس محاطاً بالمهام والتكليفات التى تتطلب منه التنمية المستمرة لقدراته ليتمكن من الوفاء بالالتزامات تجاه قسمه وكليته وجامعته مع تحقيق متطلبات التدرج الوظيفى المطلوبه منه إلى جانب طموحه الشخصى فى تحقيق أهداف علمية وبحثية وأكاديمية خاصة.

ومع الجهود التى تحاول بها الجامعات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وتوفير فرص السفر والتبادل العلمى ودعم المتميزين فى النشر الدولى والمشروعات البحثية، مازال هناك بعض المشكلات المرتبطة بدور أعضاء هيئة التدريس ومهامه الوظيفية ومن أهمها الرواتب والأعباء الإدارية وقلة الإمكانيات التى توظف للبحث العلمى.

وتنوعت الظواهر التى بدت ملحوظة فى وسط الزخم الأكاديمى والجهود البحثية والعلمية والأدوار المتغيرة والمتلاحقة لعضو هيئة التدريس. وقد عمدت الجامعات فى إصدار تقاريرها إلى رصد هذه الظواهر

**لازال هناك بعض
المشكلات المرتبطة
بدور أعضاء هيئة
التدريس ومهامه
الوظيفية ومن
أهمها الرواتب
والأعباء الإدارية وقلة
الإمكانات التى توظف
للبحث العلمى**



الأمر المتعلقة بالبحث العلمي ومدى حصولهم على الدعم الفنى والمادى للقيام به وفيما يخص العلاقات داخل بيئة العمل كانت أكثر العوامل تأثيرا هى التعاون الأكاديمى البحثى كما جاءت العوامل المادية كالحوافز المخصصة للبحث العلمى من أكثر العوامل تأثيرا فى الرضا الوظيفى

ويبدو أن هذا التساؤل عن تقصى حالات إنتهاء خدمة أعضاء هيئة التدريس يحظى باهتمام عالمى وخاصة فى الدول النامية حيث العوامل الاجتماعية والثقافية قد تؤثر بشكل واضح على الحياة الأكاديمية

فقد ناقش صهيب طلبة (٢٠١٩) استقطاب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وقارنه بعدد من البلدان العالمية ليدل على أن نظام استقطابهم بالجامعات الحكومية بمصر يقيد تعيينهم وأحيانا قد لا تكون لديهم الخصائص الأساسية لنجاحهم فى حياتهم الأكاديمية وينتج عن ذلك الكثير من المشكلات المرتبطة بالخدمة وأوصى بأهمية دعم أعضاء هيئة

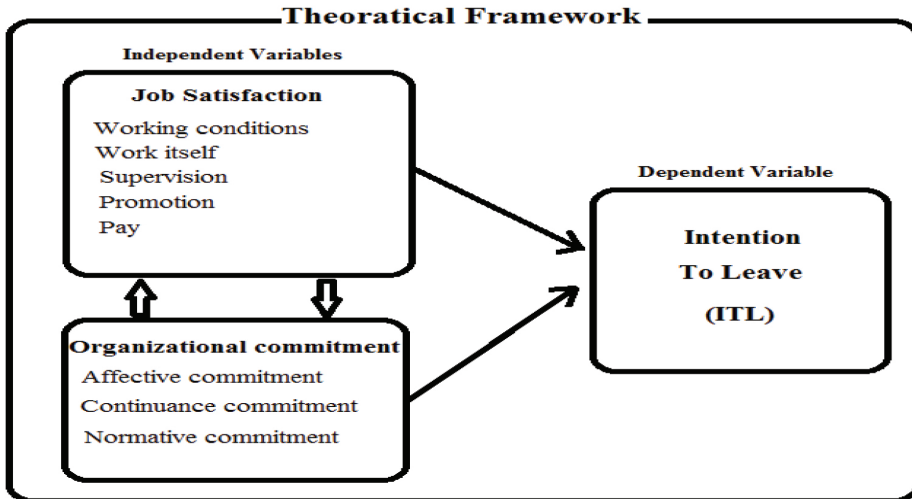
وتحول هذا الطرح إلى مهمة عاجلة وشيقة تستدعى التحرى والتحليل

وقد وجدت بعض البحوث التى تناولت ما يخص أعضاء هيئة التدريس من عوامل تؤثر على عملهم كدراسة نهى القليوبى (٢٠١٨) التى هدفت إلى الكشف عن واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالجامعات المصرية واستخدمت عينة قوامها ٢٠٧ عضو من سبع كليات مختلفة وكشفت عن فروق فى نسب الرضا عن بعض جوانب الحياة الوظيفية من أهمها العدالة التنظيمية والمرتبات والحوافز بالإضافة إلى اهتمام الجامعات بتوفير خدمات مساهمة فى السفر والبحث العلمى واعتبرت عواطف عبد الرحمن (٢٠٢٢) أعضاء هيئة التدريس أدوات تحقيق القدرة التنافسية لمؤسسات التعليم العالى

دراسة أخرى أجرتها نوره عبد الله على (١٩٩٨) أوضحت أن نسبة رضا أعضاء هيئة التدريس عن وظيفتهم تعتبر متوسطة فيما يتعلق بظروف العمل والراتب والحوافز والعلاقات داخل بيئة العمل بناء على آراء ٢٣٠ عضو هيئة تدريس تم قياس رضاهم الوظيفى مما يدل على أن واقع الرضا الوظيفى والعوامل المرتبطة به لدى لأعضاء هيئة التدريس موضوع له جذور ومستمر فى عقود مختلفة وكأنه ظاهرة يجدر دراستها فمن وقت لآخر وأنها قد لا تحظى بالسرعة اتخاذ إجراءات تصحيحية فى ضوء ما تنتجه هذه الدراسات من توصيات بسبل العلاج وقد أكدت هذه الدراسات على أن أكثر العوامل تأثيرا فى الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس هو

لخدمتهم بالجامعات بتوقعاتهم ورضهم عن العمل الجامعى وكان من أهم أسباب تركهم لوظائفهم العلاقات والمشكلات الشخصية فى بيئة العمل والراتب وظروف العمل وفى باكستان أيضا وضع خان Khan (٢٠١٤) نموذجا لوصف ما أطلق عليه إنهاء الخدمة الإرادى وفيه يقوم عضو هيئة التدريس بإنهاء خدمته بنفسه بالاستقالة من الوظيفة ولماذا يلجأ إليها عضو هيئة التدريس ومن أسبابها استقطاب القطاع الخاص والجامعات الخاصة والمؤسسات الخاصة للكفاءات من أعضاء هيئة التدريس أو التخصصات المطلوبة وعادة يكون السبب ماديا إلى جانب ضعف الولاء والانتماء للمؤسسة التعليمية التى يعمل بها

التدريس بالعديد من المهارات الاجتماعية لضمان استبقائهم داخل جامعاتهم وتحقيق الأمن الوظيفى لهم ومن ثم تحقيق رضاهم الوظيفى، لذى يسهم فى استقطابهم الداخلى وفى العراق تم دراسة الجانب القانونى المرتبط بإنهاء خدمة أعضاء هيئة التدريس فقد أوصى حسنين صبيح (٢٠١٩) بأن يتم تشكيل لجنة لبحث حالات إنهاء الخدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والحكم فيها والنظر فى الإجراءات القانونية المرتبطة بحالات الاستقالة والعزل خاصة الفترة التى يسمح فيها بالرجوع فى الاستقالة أو الطعن فى أحكام العزل من الوظيفة وفى السعودية بحث ADI ELBAQAMI (٢٠١٦) علاقة إنهاء أعضاء هيئة التدريس



الإجراءات

- تم مخاطبة إدارة شؤون هيئة التدريس بكلية البنات لخصر كل حالات إنهاء الخدمة للهيئة المعاونة وأعضاء هيئة التدريس فى الفترة من ٢٠١٥ حتى ٢٠٢٣
- تصنيف حالات إنهاء الخدمة ومقارنتها بما نص عليه قانون تنظيم الجامعات لتبين طبيعتها وقانونيتها
- تقصى مسببات إنهاء الخدمة - ما وراء البيانات التى تم جمعها
- تصنيف البيانات التى تم جمعها لكل فئة من الهيئة المعاونة وهيئة التدريس حسب الفئة وحسب حالة إنهاء الخدمة
- التمثيل البيانى للبيانات
- التحليل والتعليق على النتائج

وقد تم خصر إجمالى ٩٠ حالة انتهاء خدمة بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فى الفترة من ٢٠١٩ حتى ٢٠٢٣ وفى ضوء قانون التنظيم الجامعات الذى خصر حالات انتهاء الخدمة فى :

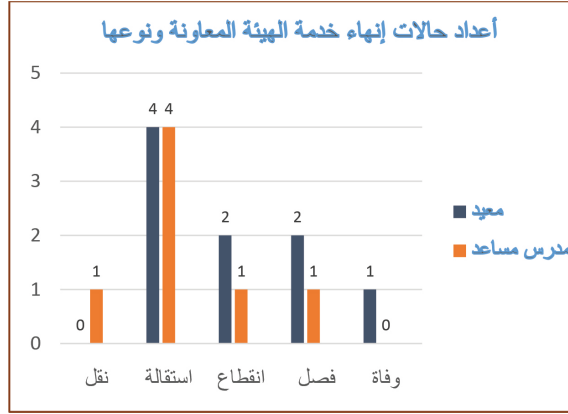
- وفاة
- نقل
- فصل
- استقالة
- انقطاع

وتم تصنيف الحالات التى رصدت حسب الدرجة كما هو مبين بجدول (أ)

الإجمالى	استاذ مساعد متفرغ	استاذ مساعد	استاذ متفرغ	استاذ	مدرس متفرغ	مدرس	مدرس مساعد	معيد	الفئة / الحالة
٤	٠	٠	٠	١	٠	٢	١	٠	نقل
٣٠	١	٢	٣	٠	٩	٧	٤	٤	استقالة
٣	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١	٢	انقطاع
٦	٠	١	٠	٠	١	١	١	٢	فصل
٦٣	٧	٤	٢٨	٣	١٤	٦	٠	١	وفاة
٩٠	٥	٧	٢٤	٣	٢١	١٤	٧	٨	العدد الكلى

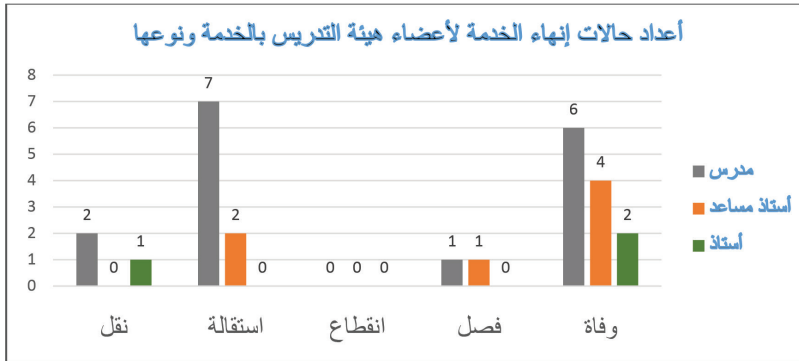
وعلى الرغم من ان تصنيف الحالات جاء وفقا لما ورد قانون تنظيم الجامعات إلا أنه لزم تحرى

مسببات كل حالة على حدة فيما يتعلق بالانقطاع والاستقالة والنقل. بالنسبة للنقل كانت المسببات اجتماعية ومرتبطة باستقرار الأسرة أو العامل لجغرافي في بعد السكن عن العمل.



أما عن مسببات الانقطاع عن العمل فكانت المسببات السفر والإجازات المتتالية أما بالنسبة للاستقالة فكانت بسبب العمل بمكان آخر خارج البلاد أو لأسباب اجتماعية أو مرضية .

وكانت أغلب حالات انتهاء الخدمة بين الهيئة المعاونة بسبب الاستقالة يليها الانقطاع والفصل. أما بين أعضاء هيئة التدريس فكانت الحالات الأكثر هي حالات الاستقالة يليها حالات الوفاة



التعليق على البيانات

أغلب حالات إنهاء الخدمة (لغير الوفاة) ترجع إلى الاستقالة وأغلبها من فئة (مدرس- مدرس متفرغ) بواقع ٣٠ حالة بنسبة ٣٣% من إجمالي عدد حالات الاستقالة
أغلب حالات إنهاء الخدمة في الهيئة المعاونة ترجع إلى الاستقالة بعدد حالات ٨ بنسبة ٢٥% من إجمالي الحالات المستقيلة
من أسباب الاستقالة (أغلب الحالات من أقسام اللغة الانجليزية - الكيمياء)

• سفر للخارج

• عمل بجهة أخرى

• ظروف اجتماعية أو صحية

أغلب حالات إنهاء الخدمة بأعضاء هيئة التدريس في فئتي مدرس متفرغ - أستاذ متفرغ وترجع إلى الوفاة بعدد حالات ٣٠ بنسبة ٣٣% من إجمالي حالات إنهاء الخدمة
وقد تضمن قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنظيمية عددا من المواد المرتبطة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة تحدد قواعد التعيين والعمل والمكافآت وتوقيع الجزاءات ونص على حالات إنهاء الخدمة وما يرتبط بها من محددات. كما نص على سن انتهاء الخدمة لعضو هيئة التدريس والإحالة إلى المعاش وبالنسبة للهيئة المعاونة النقل لوظيفة أخرى في حالة عدم الالتزام بالوقت المحدد للحصول على الدرجة العلمية

مادة 110 - الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس هي :

(1) التنبيه.

(2) اللوم.

(3) اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة لفترة واحدة أو تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى أو ما في حكمها لمدة سنتين على الأكثر.

(4) العزل من الوظيفة مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة.

(5) العزل مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع.

وكل فعل يزري بشرف عضو هيئة التدريس أو من شأنه أن يمس نزاهته أو فيه مخالفة لنص المادة (103) يكون جزاؤه العزل.

و لا يجوز في جميع الأحوال عزل عضو هيئة التدريس إلا بحكم من مجلس التأديب.

مقترحات

تقصى الظواهر المرتبطة بأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات ورصد وتحليل بياناتها وعدم الاقتصار على البيانات الإحصائية الشائعة عن البيانات الكمية للطلاب والباحثين وأعضاء الهيئة المعاونة بل التحليل الكيفى للبيانات وربط النتائج وتقصى ما وراء الظاهرة يقترح إنشاء وحدة إحصائية بالجامعة تختص بإجراء الدراسات المسحية والاستقصائية عن كل ما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من مشكلات وموضوعات مثل:

- أسباب حالات إيقاف وإلغاء القيد
- مسببات الاستقالة بين أعضاء هيئة التدريس
- مردود البعثات والمهمات العلمية على الجامعة والكليات
- حالات الالتماسات والشكاوى بالجامعة وفى القضاء وطبيعتها وأسبابها وما انتهت إليه

(5) انتهاء الخدمة

مادة 155- ينقل المعيد إلى وظيفة أخرى إذا لم يحصل على درجة الماجستير أو على دبلوم من دبلومات الدراسة العليا بحسب الأحوال خلال خمس سنوات على الأكثر منذ تعيينه معيدا. أو إذا لم يحصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها خلال عشر سنوات على الأكثر منذ تعيينه معيدا في الأحوال التي لا يلزم الحصول على هذه الدرجة سبق الحصول على درجة الماجستير أو دبلومي الدراسة العليا بحسب الأحوال (1).

يقترح إصدار تقرير سنوى لقطاع الدراسات العليا بالجامعة عن القضايا والموضوعات التى يتم رصدها وتحريها ليس فقط ببيانات عددية بل بتحليل كيفى وصفى لما وراء البيانات

يقترح إنشاء مرصد أعضاء
هيئة التدريس والهيئة
المعاونة
بكل جامعة
لرصد حالات التميز
والظواهر والمشكلات
وقصص النجاح

يقترح إصدار تقرير سنوى لقطاع الدراسات العليا بالجامعة عن القضايا والموضوعات التى يتم رصدها وتحريها ليس فقط ببيانات عددية بل بتحليل كيفى وصفى لما وراء البيانات يمكن إصدار التقرير السنوى باللغتين العربية والإنجليزية بنسخة إلكترونية ومطبوعة ويمكن الحصول على الترقيم الدولى وعرضه خلال المؤتمر العلمى السنوى للجامعة فى جلسة خاصة بمؤشرات ودراسات قطاع الدراسات العليا ويمكن دعوة الهيئات المهتمة للاطلاع على التقرير والاستفادة من محتواه

مادة 80 - يجوز نقل الأساتذة من تخصص إلي آخر في ذات الكلية أو المعهد ونقل أعضاء هيئة التدريس من قسم إلي آخر في ذات الكلية أو المعهد بقرار من مجلس الجامعة بناء علي اقتراح مجلس القسم أو مجلس القسمين المعنيين، كما يجوز نقلهم من كلية أو معهد إلي كلية أخرى معهد آخر في ذات الجامعة بقرار من مجلس الجامعة بعد أخذ رأي مجلس الكليتين أو المعهدين ومجلس القسم المختص في كل منهما.

مادة 81(1) - يجوز نقل أعضاء هيئة التدريس من جامعة إلي أخرى من الجامعات الخاضعة لهذا القانون بعد موافقة مجلس الجامعتين وأخذ رأي مجالس الكليات أو المعاهد ومجالس الأقسام المعنية



• تحليل الظاهرة اجتماعيا ونفسيا لتقصي مسببات إنهاء الخدمة بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة واقتراح الحلول

• توظيف نظم المعلومات الجغرافية في تقصي توزيع حالات انتهاء الخدمة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات في مصر والوطن العربي لتحليلها وتقسيمها وربطها بالعوامل المختلفة للتوزيعات الجغرافية المرتبطة بها

• التوعية المستمرة بالحقوق والواجبات من خلال الدورات التي يتم فرضه على المعيد في بداية تعيينه وتجدد في بداية لكل درجة وظيفية يرقى إليها حتى أستاذ

• تفعيل تطبيق إلكتروني يسهل التعامل معه من خلال الجامعة وتحت إشرافها يتولى الردود على الاستفسارات القانونية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فيما يتعلق بمشكلات التي وتواجههم والحكم القانوني فيما يتعلق بانتهاء الخدمة بحالاتها

• مرصد الرضا الوظيفي والذي يرصد كل ما يتعلق بعمل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من إحصائيات تعيينات وحالات إنهاء الخدمة بحيث ينتبه صانعو القرار إلى نسب دخول وخروجهم من منظومة التعليم الجامعي

- تطبيق مقاييس مرتبطة بالرضا الوظيفى وجودة الحياة الأكاديمية ومتاعب المهنة بشكل دورى على أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لرصد المسببات والمشكلات وتطبيق الحلول الممكنة بتيسير العقوبات وحل المشكلات المرتبطة بهم
- تفعيل خدمات الرعاية الصحية بما يرتبط بها من أليات التحديد للحالات التى تحتاج إجراءات خاصة لضمان تقديمها لمن يحتاجها من أعضاء هيئة التدريس بتوفير آلية لتقديم الطلبات لمن يرغب فى خدمات ترتبط بالإعاقة او الأمراض المزمنة وتيسير ما يعين عضو هيئة التدريس على الوفاء بالتزاماته العلمية والبحثية

خاتمة

التوجه باستقصاء ما وراء المعايينات والتعاملات الإدارية اليومية أصبح من متطلبات التميز للمؤسسات التعليمية والحكومية فى وقت أصبحت البيانات الكمية لا تكفى للوصول إلى الرؤية الواضحة المؤهلة لصناعة القرار، وأصبح الرصد المتعمق المشمول بتحليل (الكيف والكم) هو الألية الأكثر فعالية لتنفيذ خطط النجاح.

حقائق وأرقام

ما يقرب من (١٢٦) ألف عضو هيئة تدريس وعضو هيئة معاونة بالجامعات المصرية
وزارة التعليم العالى

- أعضاء هيئة التدريس بجامعة القليوبى، نهى سليمان. (2018). جودة الحياة الوظيفية وفقاً لبعض المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية.مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، ع 22 ، ع 2، 523 - 551 . مسترجع من Record/com.mandu-/59971 mah.search//:http
- صبيح، حسنين عبدالزهره. (2019). إنهاء خدمة عضو الهيئة التدريسية في الجامعات والكليات الأهلية: دراسة وصفية تحليلية.مجلة الأطروحة - الدراسات القانونية، مج 4، ع 7، 31 - 62 . مسترجع من Record//1246666 com.mandumah.search//:http
- كاثى تراور (2020) سياسات تعيين أعضاء هيئة التدريس ، ترجمة أيمن الأرمنازى، العبيكان عواطف عبد الفتاح (2022) تمكين أعضاء هيئة التدريس مدخل لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات المصرية، مجلة كلية التربية، ع(118)
- القليوبى، نهى سليمان. (2018). جودة الحياة الوظيفية وفقاً لبعض المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية.مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، ع 47 ، ج 3 . 760 - 724 ، مسترجع من Record/com.mandu-/1061506 mah.search//:http
- طلبة، صهيب شحثة محمد محمد، محمد، عبدالناصر محمد رشاد، عبدالنبي، سعاد بسيونى، و الدغيدى، أحمد رفعت على. (2019). استقطاب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية والأمريكية: دراسة مقارنة.مجلة كلية التربية، مج 16 ، ع 84 - 60 . ، مسترجع Record/com.mandu-/1209084 mah.search//:http
- أبا الخيل، نوره عبدالله صالح. (1998). الرضا الوظيفي لدى

المراجع

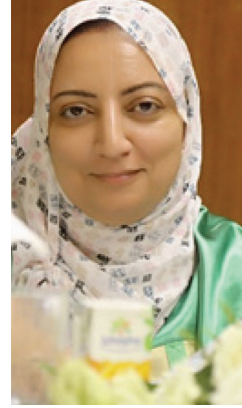
The impact of job satisfaction and organizational commitment on the intention to leave among the academicians. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(2), 114.

- Albaqami, A. (2016). Determinants of turnover intention among faculty members in Saudi public universities. University of Salford (United Kingdom).
- Khan, M. S., Khan, I., Kundu, G. M., Khan, S., Nawaz, A., Khan, F., & Yar, N. B. (2014).

نبذة عن المؤلف

• الدكتورة حنان محمد الشاعر أستاذة تكنولوجيا التعليم ووكيل كلية البنات للدراسات العليا والبحوث.

• حصلت على الدكتوراة فى تكنولوجيا التعليم والتصميم التعليمى من جامعة بتسبرج بالولايات المتحدة الأمريكية وتقلدت عدة مناصب منها رئيس قسم تكنولوجيا التعليم و مدير مركز تطوير المقررات الإلكترونية بالجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني ومدير التصميم التعليمى بالمركز القومى للتعليم الإلكتروني وهى عضو بالجمعية العالمية لتكنولوجيا التربية ISTE والجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم والجمعية المصرية للكمبيوتر التعليمى



Scan Me

Hanan.elshair@women.asu.edu.eg
<https://www.facebook.com/dhanan>

للاستماع الى البحث كامل



لمشاهدة البحث كامل



حالات انتهاء خدمة أعضاء هيئة التدريس
بالجامعات المصرية

Seminar