

تعيين وترقية أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الكويت

مبارك سعود العبيدي
قسم الكيمياء / جامعة الكويت

مقدمة:

طلبت مني جمعية هيئة التدريس بالجامعة أن أتحدث عن تعيين وترقية الهيئة التدريسية في الجامعة في مؤتمرها الذي عقد بالجامعة من ١١ - ١٥ ديسمبر ١٩٨٢ م. وقد قبلت ذلك لاعتقادي أن هذين الموضوعين وهما التعيين والترقية هما من الأسس الهامة في البناء الجامعي ولما لهذين الموضوعين من أهمية كبيرة لدى كافة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. وقد بدأت أفتش في مكتبات الجامعة عن شيء مكتوب حولهما فلم أعثر على شيء يذكر، وبدأت محتاراً في كيفية عرض هذين الموضوعين والكتابة فيهما خاصة وأني عايشت هذه الجامعة من أول يوم لإنشائها ولدى الكثير من الذكريات تتصل من قريب أو بعيد بموضوعي التعيين والترقية، واهتديت أخيراً إلى أن أفضل الطرق لتناول الموضوعين المشار إليهما هو في جعلهما جزئين، الجزء الأول خاص بالتعيين والجزء الثاني خاص بالترقية وكذلك وجدت أن من المفيد تقسيم الهيئة التدريسية إلى قسمين هيئة تدريسية كويتية وهيئة تدريسية معارين ومتعاقدين مع الجامعة: ولم يكن هذا التقسيم مقصوداً لذاته ولا يحمل أي معنى للتمييز بين أعضاء هيئة التدريس فالهيئة التدريسية هي هيئة واحدة في الجامعة ولكنني أردت من خلال هذا التقسيم أن أسلط الضوء على بعض السلبيات في سياسة التعيين والترقية بالجامعة بصورة أدق وأعمق فلكل قسم من

هيئة التدريسية مشاكله الخاصة به وتناولي للأمر بهذا الأسلوب سيكون مفيداً للمهتمين
تطوير الجامعة وتحسين الأداء فيها.

وسوف أتناول في الجزء الأول من هذه الدراسة تعيين الهيئة التدريسية معارین
تعاقدین وأشرح كيف تطورت الهيئة التدريسية بالجامعة وما هي جنسياتها منذ إنشاء
جامعة وعن تأثير هذه الجنسيات المختلفة في شكل ومضمون القرار الجامعي في الأقسام
علمية وكذلك سأتناول موضوع تعاقد هذا القسم من الهيئة التدريسية مع الجامعة
سلوبه ولوائحه والتطبيقات له. ثم أعرج إلى هيئة التدريس الكويتية وأشرح تطورها
إنشاء الجامعة وتوزيع هذه الهيئة حالياً بكليات الجامعة ثم أتناول المصادر التي تكون
هذه الهيئة ونمدها باستمرار وأناقش مدى نجاح خطط الجامعة في هذا الشأن.

أما في الجزء الثاني من هذه الدراسة فسوف أتطرق إلى موضوع الترقية وتطوير
تحت الجامعة في هذا الأمر وأثر ذلك على الهيئة التدريسية مبتدئاً بالهيئة التدريسية الكويتية
درجات العلمية فيها وعن تأخر نمو هذه الهيئة بصورة واضحة ثم أتناول الهيئة
تدريسية الأخرى معارین ومتعاقدین وأنهى هذا الجزء بجدول عن النسب المثوية
درجات العلمية لمجمل الهيئة التدريسية بالجامعة.

وسوف يجد القارئ أنني اعتمدت كثيراً على جمع الإحصاءات العلمية وتحليلها
سوري أن إبراز هذه الإحصاءات بحد ذاته يشكل وسيلة هامة من وسائل جلب
اهتمام حول هذه الدراسة فتشخيص الأخطاء ومعرفتها وإقرارها بصورة موضوعية برأيي
أحد أهم الوسائل المطلوبة نحو تصحيح المسيرة الجامعية. ولعل جهدي ينصب
بصورة كبيرة بهذا الاتجاه تاركاً للمهتمين إداريين وأكاديميين المشاركة في الأمر من خلال
تقسام أو اللجان العلمية وما ينبثق منها من آراء واقتراحات مفيدة.

الجزء الأول: التعمين

أ) الهيئة التدريسية معارین ومتعاقدین:

حينما أنشئت الجامعة سنة ١٩٦٦م بدأت بمجموعة صغيرة من أعضاء هيئة
تدريس (حوالي ٣١ عضواً) يشكلون نواة الهيئة التدريسية في كلية العلوم والآداب. ومع
توسع الجامعة بافتتاح كليات أخرى وأقسام جديدة ازدادت الهيئة التدريسية سنة بعد

أخرى زيادة كبيرة حتى أضحت اليوم سنة ١٩٨٢م بما يقارب (٧٢٠ عضو) هيئة تدريس هذه الزيادة الكبيرة هي كذلك انعكاس لزيادة الطلبة الملتحقين بالجامعة ففي بدء إنشاء الجامعة لم يكن فيها من الطلبة إلا «٤١٨» أما اليوم فعدد طلبة الجامعة هو ما يقارب «١٢٠٠٠» طالب وطالبة. وما يسجل لهذه الجامعة أنها منذ ١٩٦٦م وقت إنشائها إلى اليوم ظلت نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى مجموع الطلبة فيها نسبة جيدة ومرضية (١٣/١ إلى ٢٠/١) وهي نسبة قل أن يوجد مثلها في البلاد العربية أو المجاورة.

جدول رقم (١)

بيان بنسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلبة

خلال ٦٦/٦٧ - ٨١/٨٢م^(١)

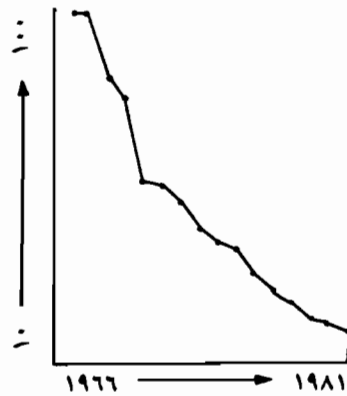
النسبة	عدد الطلبة	أعضاء هيئة التدريس	العام الجامعي
١ : ١٣	٤١٨	٣١	١٩٦٧/٦٦
١ : ١٢	٨٧٤	٧٢	١٩٦٨/٦٧
١ : ١١	١٣٣٧	١١٩	١٩٦٩/٦٨
١ : ١١	١٧١٣	١٥٨	١٩٧٠/٦٩
١ : ١١	١٩٨٨	١٧٥	١٩٧١/٧٠
١ : ١٣	٢٤٥٣	١٨٩	١٩٧٢/٧١
١ : ١٧	٣٤٨٦	٢١١	١٩٧٣/٧٢
١ : ١٦	٣٨٣٦	٢٤٤	١٩٧٤/٧٣
١ : ١٥	٤٤٤٥	٢٨٩	١٩٧٥/٧٤
١ : ١٧	٥٨٣٢	٣٤١	١٩٧٦/٧٥
١ : ١٩	٧٥٢٨	٤٠٥	١٩٧٧/٧٦
١ : ٢١	٩٣٧٥	٤٤٣	١٩٧٨/٧٧
١ : ١٧	٨٦١٥	٥١٤	١٩٧٩/٧٨
١ : ١٦	٩٣٩٥	٥٨٤	١٩٨٠/٧٩
١ : ١٦	٩٦٤٠	٦٠٨	١٩٨١/٨٠
١ : ١٥	١٠٣٣٥	٦٧١	١٩٨٢/٨١

١ - تطور الهيئة التدريسية:

لقد عملت الجامعة بوسائل كثيرة ومتعددة من أجل الحصول على أعضاء هيئة التدريس ففي بدء إنشاء الجامعة والسنوات التي تلتها، أخذت الجامعة بنظام الإعارة من الجامعات العربية وهو نظام معروف بين الجامعات العربية. وكان تعيين أعضاء هيئة

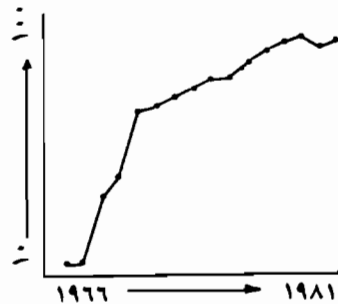
لدريس يتم عن طريق بعثة تسافر إلى العواصم العربية بطلب الإعارة لمجموعة من ضاء هيئة التدريس تلبي حاجة الأقسام العلمية المختلفة. وأعتقد أن هذا الأسلوب ن لازماً في بدء إنشاء الجامعة لأن الوضع الجامعي كان يستلزم توفر مجموعة من ساتذة ممن لهم خبرة وتجربة عريقة وحية في عملية تنظيم الأقسام العلمية أو وضع برامج الدراسية لجامعة ناشئة مثل جامعة الكويت، إلا أن هذا الأسلوب سرعان وجد الانتقاد من داخل الجامعة ومن خارجها وأصبح التفتيش عن أسلوب آخر مطلباً لياً ملحاً. وهكذا أخذت الجامعة بأسلوب الاعلان وتنويع التعيين عن طريق العقود خاصة.

رسم (١)
نسبة المعارين في الهيئة التدريسية
خلال السنوات ١٩٦٦ - ١٩٨١



ومرت الجامعة بفترة ليست قصيرة فضلت الإدارة الجامعية أسلوب التعاقد لخصي على الإعارة من أجل تأمين احتياج الأقسام العلمية من التخصصات. وهكذا خفضت نسبة المعينين على نظام الإعارة من ٩٧٪ سنة ٦٦ إلى ٨٪ سنة ١٩٨٢. دت نسبة المتعاقدين بصورة شخصية من ٣٪ سنة ٦٦ إلى ٦٦٪ سنة ١٩٨٢ م.

رسم (٢)
نسبة المتعاقدين في الهيئة التدريسية
خلال السنوات ١٩٦٦ - ١٩٨١



— جنسيات الهيئة التدريسية:

وأياً كان التعيين سواء بأسلوب الإعارة أو بأسلوب التعاقد الشخصي فقد توفرت جامعة هيئة تدريسية هي في تركيبها اليوم مزيج من جنسيات مختلفة ومتعددة.

جدول رقم (٢)

بيان بتطور أعضاء هيئة التدريس حسب الجنسية منذ ٦٦/٦٦ - ١٩٨٢/٨١ م^(٢)

الجنسية	الاجمالي																	بيان	
	٨٢/٨١	٨١/٨٠	٨٠/٧٩	٧٩/٧٨	٧٨/٧٧	٧٧/٧٦	٧٦/٧٥	٧٥/٧٤	٧٤/٧٣	٧٣/٧٢	٧٢/٧١	٧١/٧٠	٧٠/٦٩	٦٩/٦٨	٦٨/٦٧	٦٧/٦٦	السنة	الدولة	
كويتي	١٦٩	١٤٦	١١٤	٨٩	٦٩	٥٤	٤٣	٣١	٢٣	١١	٦	٥	—	—	—	—	—	بحريني	
بحريني	—	—	١	—	—	—	—	—	—	—	—	—	١	—	—	—	—	سعودي	
سعودي	—	—	١	—	—	١	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	سوري	
سوري	٢١	١٨	١٥	١٠	١٤	١٢	١٤	١٤	١٣	٩	٩	٨	٤	٣	٢	١	—	لبناني	
لبناني	١١	١١	١٠	٩	٨	٦	٣	١	٢	—	—	—	—	—	—	—	—	أردني	
أردني	٣٥	٣٥	٣١	٢٥	٢٤	٢٣	١٤	٦	١٤	١	٣	٢	٢	—	—	—	—	فلسطيني	
فلسطيني	١١	١١	١١	١٠	٧	٣	٢	٤	٣	٥	٢	١	٢	٢	—	—	—	مصري	
مصري	٢١٥	٢٠٨	٢٢٤	٢١٢	١٨١	١٧٩	١٧٧	١٦٥	١٣٦	١٤٠	١٢٧	١٢٤	١١٨	٩٥	٦١	٢٩	—	سوداني	
سوداني	٢٥	٢٥	١٩	١٧	١٦	١٠	٧	٥	٣	٥	٢	٢	٣	—	—	—	—	عراقي	
عراقي	٤٨	٤٧	٤٧	٤٥	٤٩	٤٣	٣٩	٣٩	٢٥	٣٠	٢٩	٢٤	٢٣	١٦	٨	—	—	المجموع	
المجموع	٣٦٦	٣٥٦	٣٥٧	٣٢٩	٢٩٩	٢٣٦	٢٩٩	٢٦٥	٢٢٩	٢٠١	١٧٨	١٦٦	١٥٣	١١٦	٧١	٣٠	—		
هندي	١٧	١٣	١٢	٧	٧	٨	٦	٦	٤	٢	٣	٢	١	١	—	—	—	تركي	
تركي	٣	٢	٢	١	١	١	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	باكستاني	
باكستاني	٦	٨	٧	٧	٨	٤	٣	٢	٢	١	١	—	—	١	١	—	—	يوغسلافي	
يوغسلافي	١	١	١	١	١	١	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	بريطاني	
بريطاني	١٨	١٨	١٨	١٨	١٦	٩	٤	٢	—	—	١	١	—	—	—	١	—	أمريكي	
أمريكي	٣٢	٢٨	٣٦	٣١	٣٠	٣٢	٢١	٩	٥	٢	١	١	١	—	—	—	—	برازيلي	
برازيلي	—	—	—	—	—	—	١	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	يوناني	
يوناني	—	—	—	—	—	—	١	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	نيوزيلاندي	
نيوزيلاندي	٣	٢	٢	٢	٢	٢	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	تشيكوسلافاكي	
تشيكوسلافاكي	١١	٤	٥	٤	٢	٢	٢	٢	٣	٤	٤	٤	٣	١	—	—	—	سويدي	
سويدي	١١	٥	٤	٢	١	١	١	١	١	١	١	١	—	—	—	—	—	كندي	
كندي	١٩	١٥	١٦	١٤	٧	٦	٢	٢	—	—	—	—	—	—	—	—	—	بجلاويش / ايران	
بجلاويش / ايران	٦	٣	٣	٢	٢	١	١	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	ايرلندي	
ايرلندي	—	—	١	٢	٢	٢	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	بولندي / استراليا	
بولندي / استراليا	٤	٢	٢	٢	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	مالطي	
مالطي	٣	٤	٣	٣	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	سيراليون / سيلان	
سيراليون / سيلان	٢	١	١	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	المجموع	
المجموع	٣٦	١٠٦	١١٣	٩٦	٧٩	٦٩	٤٢	٢٤	١٥	١٠	١١	٩	٥	٣	١	١	—	الاجمالي	
الاجمالي	٦٧١	٦٠٨	٥٨٤	٥١٤	٤٤٧	٤٠٥	٢٤١	٢٨٩	٢٤٤	٢١١	١٨٩	١٧٥	١٥٨	١١٩	٧٢	٣١	—		

جدول رقم (٢)

بيان بتطور أعضاء هيئة التدريس حسب الجنسية منذ ١٩٦٦ / ١٩٦٧ - ١٩٨١ / ١٩٨٢ م^(٢)

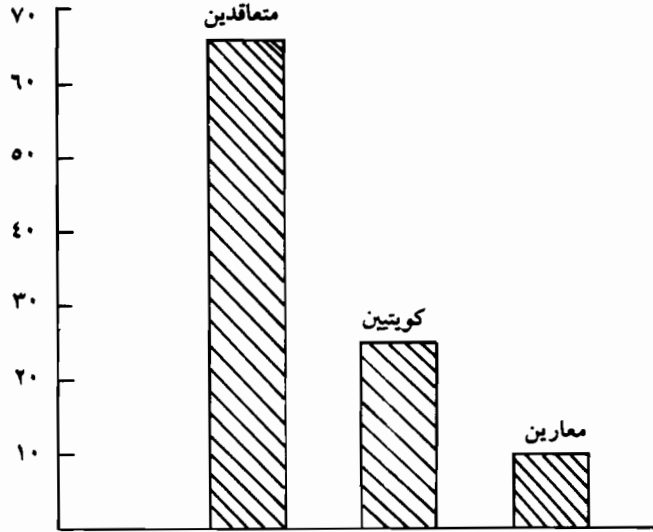
— جنسيات الهيئة التدريسية:

وأياً كان التعيين، سواء بأسلوب الإعارة، أو بأسلوب التعاقد الشخصي فقد أتت للجامعة هيئة تدريسية هي في تركيبها اليوم مزيج من جنسيات مختلفة ومتعددة. إن هذا المزيج من الجنسيات المختلفة أثر ويؤثر باستمرار على مجمل الرأي الناتج من الهيئة التدريسية بالجامعة. ذلك أن تواجد مدارس فكرية متعددة وأساليب علمية مختلفة داخل الأقسام العلمية بالجامعة سيؤثر على شكل القرار داخل الأقسام العلمية. المزيج من الهيئة التدريسية هو بالتأكيد مفيد للجامعة. إذا استبعدت بعض السلبات. إن السياسة العلمية للجامعة وهو سياسة نابعة عن تحرك مستمر للأقسام العلمية في الهيئة التدريسية فيها وعن قناعة هذه الهيئة بما يطرح عليها أو بما تراه من آراء وأفكار بالبرامج الدراسية أو بالنظم أو بكل أمور الجامعة ذات العلاقة بالطالب والأستاذ أساس العملية التعليمية هذه السياسة هي في أحسن تعبير عنها هي الناتج النهائي من هذا المزيج من الهيئة التدريسية. من هنا فالتوقع أن تكون هنالك دوماً آراء متلافات ووجهات نظر متعددة ومتباينة خلال المسيرة الجامعية. والمطلوب من الإدارة في الجامعة والحالة هذه هو ضبط السياسة العلمية بشكل يجعل من الروية بالقرار العلمية في الوصول إلى القرار أمر ضروري وعدم تبدل والتحول بصورة مفاجئة وسريعة والذي يؤثر على العملية التعليمية للجامعة وعلى سياستها في البحث العلمي وخدمات التي تؤديها للمجتمع.

بعد هذا الاستعراض لأسلوب التعيين بالجامعة منذ نشأتها لنعد الآن إلى شكل الهيئة التدريسية حالياً، كما هو واضح من الرسم رقم (٣) أن معظم الهيئة التدريسية معتمدة هم معينون على نظام التعاقد الشخصي. ولي أن أؤكد كإداري سابق أن أهم ما يشغل بال أعضاء هيئة التدريس في الأمور الخاصة هو هذا التعاقد مع الجامعة ومدته. ما يشغل الإدارة الجامعية بمستوياتها المختلفة هو استمرارية العمل وانتظامه بصورة جيدة.

— التعاقد مع أعضاء هيئة التدريس:

لقد أوضح القانون رقم (٢٩) لسنة ١٩٦٦^(٣) الشروط الأساسية لتعيين عضو هيئة تدريس ومن أهمها حصوله على شهادة دكتوراه فلسفة أو ما يعادلها في إحدى الجامعات لبيئات العلمية العربية والأجنبية في حالة تعيينه بوظيفة مدرس. واشترط القانون أن يكون المتقدم بوظيفة أستاذ مساعد قد أمضى على الأقل أربع سنوات بوظيفة



رسم (٣)

نسبة أعضاء هيئة التدريس مواطنين ومعارين ومتعاقدين خلال سنة ١٩٨٢م

مدرس ومن يتقدم بوظيفة أستاذ كذلك وجب عليه أن يكون قد أمضى أربع سنوات بوظيفة أستاذ مساعد.

وجاءت اللائحة التنفيذية للقانون (٢٩) وقرارات مجلس الجامعة المعدلة لسنة ١٩٧٠م^(٤) وأوضحت الاجراءات والوسائل في تعيين أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية والكليات.

ثم عدلت هذه اللائحة بلائحة أخرى سنة ١٩٨٠^(٥)، وهي المعمول بها حالياً ففي الباب الأول من هذه اللائحة سبع مواد خاصة بالتعيين هي:

مادة (١): تقوم الجامعة بتحديد احتياجاتها من أعضاء هيئة التدريس على ضوء ما تقترحه الأقسام العلمية والوحدات الأكاديمية الأخرى وفق السياسات والمبادئ التي تتبعها إدارة الجامعة وذلك بما يحقق أهداف الجامعة في التدريس والبحث العلمي ومجالات خدمة المجتمع.

ويسترشد في تحديد تلك الاحتياجات بالخطط المختلفة للأقسام العلمية، وقيام أعضائها بكامل واجباتهم في التدريس والبحث العلمي والارشاد وسائر الأنشطة الجامعية.

(٢): تقوم إدارة الجامعة بتوفير الامكانيات الكفيلة بتحقيق حد أقصى من الكفاءة والانتظام في اختيار أعضاء هيئة التدريس وذلك باتباع أساليب فعالة من بينها الاعلان والمقابلات الشخصية والاتصال بالجامعات والمعاهد المختلفة. وذلك بالإضافة إلى خطة بعثات الجامعة لإعداد أعضاء هيئة التدريس من الكويتيين.

(٣): يشترط مَن يعين عضواً بهيئة التدريس أن يكون محمود السيرة وأن يكون حاصلاً على درجة دكتوراة فلسفة أو ما يعادلها.

ويراعى عند ترشيح أعضاء هيئة التدريس الجدد وعند المفاضلة بينهم مستوى الإنتاج العلمي لكل منهم وخبرته الأكاديمية والعلمية ومقدرته على التدريس والاسهام في تطوير القسم العلمي والمشاركة في أنشطة الجامعة المختلفة.

(٤): تعرض طلبات المتقدمين لوظائف هيئة التدريس على لجنة برئاسة رئيس القسم وعضوية اثنين من أعضائه يختارهم مجلس القسم، وترفع اللجنة تقريراً برأيها إلى عميد الكلية الذي يحوله بدوره إلى لجنة استشارية للتعين والترقية في الكلية يشكلها مجلس الكلية بناء على اقتراح من عميدها. . . وترفع اللجنة توصيتها إلى عميد الكلية الذي يحيلها بدوره إلى مساعد مدير الجامعة للشؤون العلمية لرفع التوصية النهائية بشأنها إلى مدير الجامعة.

(٥): يعين عضو هيئة التدريس المتعاقد للمرة الأولى لمدة أقصاها ثلاث سنوات قابلة للتجديد لثلاث سنوات أخرى بناء على توصية لجنة التعيينات في القسم وموافقة عميد الكلية.

(٦): يجوز تجديد عقد عضو هيئة التدريس الذي أمضى ثلاث سنوات على الأقل في الجامعة لمدة أربع سنوات أخرى بناء على توصية لجنة التعيينات بالقسم، وموافقة عميد الكلية. .

وللجامعة تجديد عقد عضو هيئة التدريس الذي أمضى عشر سنوات في الجامعة لمدة عشر سنوات أخرى، وذلك وفق قواعد يضعها مجلس الجامعة لهذا الغرض مع ما ينسجم مع خطة البعثات.

وكل ذلك مع مراعاة أن التجديد بعد سن الثامنة والخمسين يكون لمدة سنتين قابلة للتجديد حتى سن الثامنة والستين وهي السن القصوى للتقاعد، ويكون الاستثناء بعد ذلك لمجلس الجامعة.

مادة (٧): لا يجوز في جميع الحالات ما عدا حالة الانهاء بالطريق التأديبي - إنهاء عقد عضو هيئة التدريس إلا بعد إخطاره كتابه بذلك قبل تسعة أشهر. على الأقل من تاريخ انتهاء العقد.

جدول رقم (٣)

بيان إجمالي تقريبي لعدد أعضاء هيئة التدريس المجدد عقودهم في أعوام ٨١ إلى ١٩٨٣ ومدة التجديد في كل عام جامعي^(١)

الكلية	عام ١٩٨١/٨٠				عام ١٩٨٢/٨١				عام ١٩٨٣/٨٢			
	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤
الأدب	١٧	١٢	٥	—	٢٤	١٥	٨	١٣	٥	١٢	٢	٦
التجارة	١٩	١٧	٣	١١	١٤	١٣	—	٨	١٢	٩	—	٨
الحقوق	١٣	٥	١	—	٧	٢	٢	—	١٤	١	—	—
العلوم	١٣	١٥	—	١٣	١٠	٢	٢	—	٥	٧	٣	١٣
الهندسة والبتترول	٢	٨	—	٥	٥	٢٣	٥	٩	٣	٧	٢	٣
الطب	٩	١٠	٢	٢	—	٨	٣	٣	١٢	١٥	٥	٤
التربية	—	—	—	—	٢	٧	٣	١	٣	٣	—	١

ويتضح أن اللائحة قد أعطت للأقسام العلمية الحرية التامة في تحديد المدد في التعاقد مع عضو هيئة التدريس.

والجدول رقم (٣) يوضح لنا بصورة جلية موضوع المدد المختلفة في كليات الجامعة.

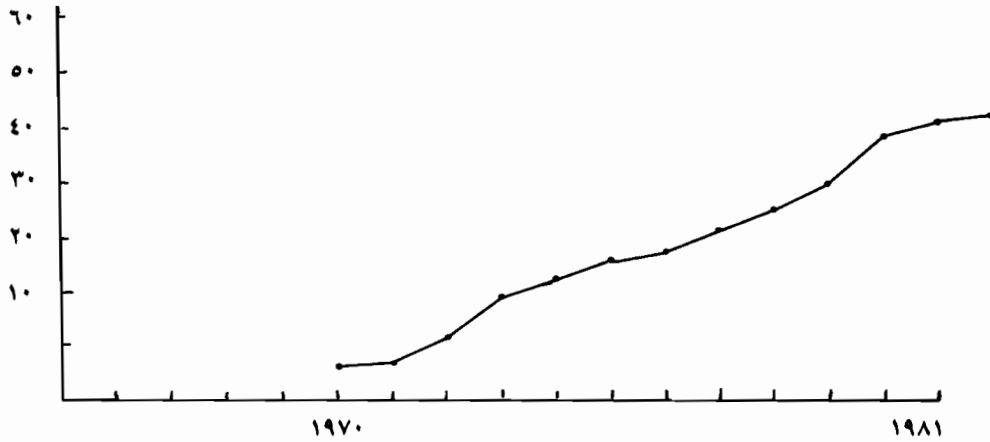
إن ظروف إنشاء الجامعة عام ١٩٦٦م هي غير ظروف اليوم (١٩٨٢م). ففي نهاية الستينات لم تكن الجامعات العربية بشكلها الحالي. فالיום قد توسعت الجامعات العربية في كل من مصر وسوريا والعراق ومعظم البلاد العربية وأنشئت جامعات كثيرة في الوطن العربي ففي دول مجلس التعاون لدول الخليج لم تكن بجانب جامعة الكويت في الستينات

كلية البترول والمعادن في الظهران. أما حالياً فهناك جامعة الامارات وجامعة الخليج في حرين وجامعة قطر وجامعة فيصل بن عبدالعزيز وأخيراً أنشئت جامعة قابوس بعمان. معظم هذه الجامعات تعتمد اعتماداً كلياً على أعضاء هيئة التدريس من خارج دها. والذي أود أن أوضحه أنه إذا كان الحصول على عضو هيئة التدريس الجيد موراً في السبعينات فإن الحصول عليه اليوم ليس سهلاً ولا ميسوراً، من هنا فالتوقع لم تتدارك الجامعة الأمر أن يحصل نزوح في الهيئة التدريسية من الكويت لغيرها والذي حصل سيشكل خسارة لا تعوض. إن مدة العقد وأسلوب استمرارته ربما يشكل عدماً من أهم عوامل المنافسة بين جامعات المنطقة في السنوات القادمة من أجل ذلك في أرى أنه ربما هو مفيد أن تتصرف الأقسام العلمية كما هو الحال بكل حريتها في ضوع الاختيار (اختيار عضو هيئة تدريس وأن تعمل بكل ما أتاحتها لها اللائحة خيرة من إعلان ومقابلة أو دعوة لإلقاء محاضرة وأن تأخذ إدارة الأقسام العلمية وقتها في الاختيار للجدد من أعضاء هيئة التدريس فإذا اختارت وجرت فترة معينة واستقرت التذبذب في مدة العقد إن لم تحكمه عوامل علمية كمجيء أعضاء هيئة تدريس جدد من المواطنين) وغيرها هذا التذبذب سيضر باستقرار الهيئة التدريسية وحسن أداؤها عمل وسيخلق قلقاً لا مبرر له وليس فيه فائدة إن الإدارة في الأقسام العلمية بالجامعة رة متغيرة متبدلة ولجنة القسم للتعاقد والتعيين تتغير باستمرار فكيف والحالة هذه بمن استقرار الهيئة التدريسية وحسن أداؤها... ربما وأقول ربما بتكوين لجنة دائمة على توى الكليات للنظر في تمديد وتجديد العقود سيكون ذا فائدة أفضل للجامعة.

(ب) الهيئة التدريسية الكويتية ومصادرها:

من المعروف للجميع أنه حينما أنشئت الجامعة لم يكن بها أحد من المواطنين من ضاء هيئة التدريس، ومن خلال خطة طموحه للبعثات توفر للجامعة أعداد لا بأس بها د أعضاء هيئة التدريس من المواطنين للعام الجامعي ٨٢/٨١ هو ١٦٩ أما اليوم فهو ١٨ حتى تاريخ نوفمبر ١٩٨٢ إن هذا العدد يشكل الآن حوالي ٢٥٪ من مجمل الهيئة ريسية بالجامعة.

إن الرسم رقم (٢) يوضح لنا نمو الهيئة التدريسية الكويتية من سنة ١٩٧١ لغاية ١٩٨٢ والجدول رقم (٤) يوضح لنا أعداد أعضاء هيئة التدريس الكويتيين في مات الجامعة.



رسم (٤)
نسبة الكوئيين في الهيئة التدريسية خلال السنوات ١٩٧٠ - ١٩٨١ م

جدول رقم (٤)
الهيئة التدريسية الكوئية في كليات الجامعة^(١) للعام ١٩٨٣/١٩٨٢

النسبة المئوية	الهيئة التدريسية الكوئية	مجموع الهيئة التدريسية	الكلية
٪ ٣٠	٤٦	١٥٦	العلوم
٪ ٤٢	٢٦	٦٣	الهندسة
٪ ١٣	١٦	١٢٨	الطب
٪ ٤١	١٣	٣٢	الحقوق
٪ ٢٣	٣٦	١٥٩	الأداب
٪ ٤٣	٢٠	٤٧	التربية
٪ ٢٣	٢٤	١٠٤	التجارة
٪ ١٤	٣	٢٢	الشريعة

أما مصادر تكوين الهيئة التدريسية فهي :

- حملة شهادة الدكتوراه من مبعوثي الجامعة (البعثات).
- حملة شهادة الدكتوراه من موظفي الجامعة أو الدولة أو الشركات (إجازات دراسية).

— حملة شهادة الدكتوراه من خريجي الدراسات العليا بالجامعة.

هذه هي المصادر التي تغذي الهيئة التدريسية الكويتية وتنميتها ويمكننا إلقاء الضوء على هذه المصادر كما يلي:

٢ — البعثات:

وضعت الجامعة منذ إنشائها خطة سميت بخطة البعثات أرسلت بموجبها أعداداً كبيرة من المبعوثين للحصول على شهادة الدكتوراه في كثير من الجامعات العالمية وتبها جامعة وخاصة في السنوات الأولى لإنشائها أعداد لا بأس بها من طلبة البعثات الذين لا احتياجات الأقسام العلمية القائمة حينذاك. ولكن مع توسع الجامعة في الكليات لأقسام العلمية الجديدة بدأت الجامعة تعاني من مشكلة قلة المتقدمين للبعثات فإذا تعرضنا لبعثات الجامعة في السنوات السبع الماضية من ١٩٧٥ — ١٩٨١ م نجد أن الجامعة تواجه نقصاً شديداً في عدد المتقدمين للانخراط في البعثات فالجامعة ترصد استمرار درجات عالية في موازنتها لهذا الغرض ولكنها تخفق من شغل هذه الدرجات لمدة بسبب قلة المتقدمين للبعثات وخلال الأعوام من (١٩٧٥ — ١٩٨١ م) لم تحصل الجامعة إلا على نسبة بمعدل ٧٠ ٪ من احتياجاتها من طلبة البعثات (٧).

جدول رقم (٥)

كشف بعدد أعضاء البعثات للسنوات ١٩٧٥ — ١٩٨١ م

العام	الدرجات المعتمدة	الدرجات المشغولة	الدرجات الشاغرة
١٩٧٥	٢٨٦	٢٤٧	٣٩
١٩٧٦	٣٠٤	٢٣١	٧٣
١٩٧٧	٣٠٧	١٩٩	١٠٨
١٩٧٨	٣٦٢	٢١٧	١٤٥
١٩٧٩	٣٦٢	٢٤٧	١١٥
١٩٨٠	٣٠٠	١٧٧	١٢٣
١٩٨١	٣٠٠	١٩٧	١٠٣

ومن استعراض الجدول رقم (٥) حول البعثات للسنوات السبع الماضية يتضح لنا سبق جلياً أن عدم الاقبال على البعثات يشكل مؤشراً خطيراً بالنسبة لتكوين الهيئة التدريسية من المواطنين أضف لذلك أن نسبة النجاح في المبعوثين ليست كما ينبغي فهناك

خسارة تقارب ٥٠٪ في البعثات التي ترسل إلى الخارج وهذا مؤشر خطير كذلك ينبغي عدم تركه. وإذا كانت نسبة الهيئة التدريسية الكويتية اليوم تقارب ٢٥٪ من الهيئة التدريسية في الجامعة فإن هذه النسبة ستتناقص كثيراً مع توسع الجامعة في السنوات القادمة.

٢ - الاجازات الدراسية:

لا يشكل حملة الدكتوراه ممن حصلوا عليها عن طريق الاجازات الدراسية من موظفي الجامعة أو من موظفي الدولة الذين حصلوا عليها عن طريق بعثات ديوان الموظفين أو موظفي الشركات الذين أكملوا حصولهم على الشهادات العليا بتمويل من شركاتهم أو مؤسساتهم لا يشكل هؤلاء نسبة كبيرة ١٠٪ في تكوين الهيئة التدريسية الكويتية ولا يعول كثيراً على هذا الأسلوب ولكنه ممكن أن تعيد الجامعة النظر في الأمر وتيسر في أمر الاجازات الدراسية وتشجع بعض المدرسين أو الموظفين في الدولة على الاجازات الدراسية بالاتفاق مع ديوان الموظفين من أجل الحصول على نسبة جيدة من أعضاء هيئة التدريس الكويتية عن طريق هذا المصدر.

٣ - الدراسات العليا:

تعتبر الدراسات العليا بالجامعات هي المصدر الأساسي في تكوين أعضاء هيئة التدريس إذ من خلال هذه الدراسات حصلت الجامعة بالكويت على مجموعة من أعضاء التدريس فيها وهل بعثات الجامعة إلا دراسات عليا في جامعات خارجية؟

ورغم أن هذا ليس مجال مناقشة موضوع الدراسات العليا بالجامعة، أهدافها برامجها والنجاح في تحقيق ذلك لكنني أذكر أن الدراسات العليا قد بدأت عندنا مع بداية إنشاء الجامعة^(٨) ثم أوقفت بقرار من مجلس الجامعة ومنحت الجامعة ٢١ دكتوراه و ٢٠١ ماجستير^(٩) قبل إنشاء كلية الدراسات العليا التي أنيط بها تقييم موضوع الدراسات العليا ووضعها بشكل أفضل وأقرب لتحقيق الهدف المطلوب من إنشائها^(١٠) وأجيز للأقسام العلمية واحد بعد الآخر البدء بالدراسات العليا من جديد وهناك الآن ستة أقسام علمية في الجامعة فيها دراسات عليا إذا استعرضنا عدد الطلبة المسجلين بالدراسات العليا بشكلها الجديد نجد أن نسبة المواطنين منخفضة جداً^(١١).

١٩٨٠م	١٩٨١م	١٩٨٢م	عدد الطلبة
١٣	١٤	٢٨	عدد المواطنين
٣	١	٨	

ومن هنا يتضح أن الدراسات العليا بالجامعة بشكلها الحالي لا تخدم عملية تكوين ساء هيئة التدريس خاصة أن الدراسات هي بحدود الماجستير ولا يخطر بها المواطنون بة جيدة لعوامل كثيرة ليس هنا وقت مناقشتها، الذي أود استنتاجه هو أن الحصول أعضاء هيئة التدريس ليس بالسهل وأن خطط الجامعة في البعثات بالاجازات راسية بالدراسات العليا تستلزم إعادة النظر على ضوء التجربة والنتيجة والواقع الذي شه الجامعة. فقد خسرت الجامعة مجموعة من المعيدين والمعيدات الذين لم يتمكنوا من فر خارج الكويت لأسباب متعددة وكان بالامكان تنظيم برامج بحثية هؤلاء على نوى الدكتوراه بالتعاون بين أقسام علمية متجانسة في كل من الكويت وأوروبا وأمريكا رها.

إن قصر البعثات على أقطار معينة ليس في مصلحة الجامعة خاصة في المرحلة التي بها ومن المفيد تخفيض شروط الجامعة في اختيار المعيدين والاكتفاء بما اشترطه القانون لسنة ١٩٦٦م ومعالجة نقاط الضعف في هؤلاء ببرامج المهمات العلمية والندوات وتمترات.

أن البحث العلمي يجب أن يربط بالدراسات العليا وتأسيس الدراسات العليا نوى الدكتوراه يجب أن لا يأخذ من الوقت أكثر مما أخذ. أن الدراسات العليا تفقد نها وأهميتها إن لم تعمل على تكوين أعضاء هيئة التدريس.

الجزء الثاني: الترقية

(أ) إجراءات الترقية وتطورها:

أوضح القانون رقم (٢٩) لسنة ١٩٦٦م واللائحة التنفيذية له^(٤) أمور الترقية عين بالجامعة. وفي فترة إنشاء الجامعة تمت ترقية لأعضاء هيئة التدريس واعتبرت بمات الانشائية الأولى مبرراً كافياً لتكريم بعض من أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم، ١٩٧٠ ولغاية ١٩٨٠ كانت أمور الترقيات كلها خاضعة لللائحة ولقرارات مجلس

الجامعة المعد لها سنة ١٩٧٠ والتي بموجبها أعطى قدر كبير من الاهتمام للبحث العلمي ونشاط عضو هيئة التدريس في ذلك. وفي ظل هذا رقى مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لأنهم قد نشروا قدراً من الأبحاث مقبولة ومحكمة في مجالات تخصصهم. ثم جاءت اللائحة رقم (١٧) لسنة ١٩٨٠ التي أعطت اهتماماً للبحث العلمي وللتدريس والخدمات التي يزجها عضو هيئة التدريس سواء للجامعة أو لغيرها من مؤسسات المجتمع ولعل من المفيد أن نتناول بعضاً من هذه اللائحة الجديدة وأثرها على المسيرة الجامعية حيث أن التطرق إلى اللائحة القديمة لم يعد يفيد شيئاً إلا اللهم إذا أريد معرفة التغيرات التي طرأت على اللائحة القديمة أو التبدلات التي استجذت في اللائحة الجديدة وليس هذا هو غرضنا. لكننا نحرص على تبيان أثر هذه القرارات على المسيرة الجامعية ونجاح هذه القرارات في تحقيق أهداف الجامعة. لقد تناول الباب الثاني من اللائحة رقم (١٧) لسنة ١٩٨٠ ترقية أعضاء هيئة التدريس وفصلها بتسعة مواد هي^(٥):

مادة (٨): يتقدم عضو هيئة التدريس الراغب في الترقية بطلب إلى رئيس القسم مشفوعاً بملخص كامل لسجله الأكاديمي متضمناً نشاطه التدريسي وإنتاجه العلمي وأنشطته الأخرى بالقسم والكلية وأوجه مشاركته في خدمة الجامعة والمجتمع.

مادة (٩): تتم ترقية أعضاء هيئة التدريس وفق معايير أساسية ثلاثة هي «الإنتاج العلمي ومستوى التدريس والمشاركة في أعمال اللجان والتطور في القسم والكلية والمساهمة في خدمة الجامعة والمجتمع».

مادة (١٠): تتولى النظر في طلب الترقية لجنة في القسم العلمي يشكلها عميد الكلية سنوياً برئاسة رئيس القسم إن كان من الأساتذة وإلا اختارت اللجنة رئيسها من بين الأساتذة من أعضائها. ولا يجوز أن يقل عدد أعضاء اللجنة عن ثلاثة، ولعميد الكلية أن يختار واحداً منهم من خارج القسم.

مادة (١١): تقوم لجنة القسم بإجراء تقييم أولي لطلب الترقية، يتم فيه الاطلاع الوافي على ملف المتقدم، والتقدير الاجمالي لمؤهلاته على ضوء المعايير الأساسية للترقية، ويجوز للجنة في ضوء هذا التقييم أن تقدم توصية مسببة بعدم المضي في نظر طلب الترقية، وإلا فتتابع اللجنة عملها توصلًا إلى وضع تقريرها النهائي.

وتستند اللجنة في تقييمها للإنتاج العلمي للمرشح إلى رأي ثلاثة من الأساتذة المتخصصين على أن يكون اثنان منهم على الأقل من خارج الجامعة ويتم اختيارهم بقرار من عميد الكلية بناء على توصية اللجنة وبالتشاور مع اللجنة الدائمة للتعيينات والترقيات بالكلية.

١٢: ترفع لجنة القسم تقريراً مفصلاً بتوصيتها إلى عميد الكلية الذي يحيله بدوره إلى لجنة التعيين والترقية بالكلية المشار إليها في المادة الرابعة. وتصدر اللجنة قرارها بواحد من الأمور التالية:

(أ) الموافقة على الترقية.

(ب) إعادة طلب الترقية إلى لجنة الترقية بالقسم العلمي المختص بتقديم بيانات إضافية عن المرشح أو إجراء عمليات تقييم إضافية.

(ج) عدم الموافقة على طلب الترقية مع إعادته للقسم المختص وإخطار مساعد المدير للشؤون العلمية بقرار الرفض عن طريق عميد الكلية.

١٣: يرفع عميد الكلية توصية اللجنة الدائمة بالموافقة على الترقية إلى مدير الجامعة بعد اعتمادها من مجلس الكلية.

١٤: يحيل مدير الجامعة توصية الكلية بالترقية إلى اللجنة الاستشارية الدائمة للتعيينات والترقيات في الجامعة للاستئناس برأيها قبل رفع توصياته النهائية بشأن الترقية لمجلس الجامعة.

١٥: إذا رفض طلب الترقية في أي من المراحل المقترحة وجب إخطار العضو كتابة بأسباب الرفض وفي هذه الحالة لا يجوز له أن يتقدم للترقية من جديد قبل مرور سنة من تاريخ تقديم طلبه السابق للترقية.

١٦: تحاط جميع المداولات والتقارير الخاصة بالترقيات بإطار من السرية التامة ولا يجوز أن يشارك في تقييم المرشح ومدى صلاحيته واتخاذ القرارات المتعلقة بترقيته إلا من تعلقوا لقاهاهم العلمية على لقب المرشح.

إن تشكيل الهيئة التدريسية بجامعة الكويت حالياً كما ذكرت في موضوع التعيين

- هيئة تدريسية كويتية بواقع ٢٥ ٪.
- هيئة تدريسية متعاقدين ومعارين بواقع ٧٥ ٪.

١ — الهيئة التدريسية الكويتية:

أشرنا في موضوع التعيين الجزء الأول من هذه الدراسة أن الجامعة بدأت بإرسال البعثات وكذلك بالدراسات العليا منذ أنشأتها وقد توافدت أولى نتائج البعثات سنة ١٩٧٠م وازدادت الهيئة التدريسية الكويتية سنة بعد أخرى إلى أن أصبحت اليوم بحدود (١٨٥) عضواً. هذه الهيئة التدريسية الكويتية هي من خريجي جامعات محترمة ومرموقة ونتاج مدارس فكرية مشهورة في أوروبا وأمريكا ولكن مما يؤلم الإنسان أن تتعثر هذه الكفاءات ويفتر حماسها وتكثر مشاكلها مما يعوق عملها وإنتاجها.

جدول رقم (٦)

بيان بالنسب المئوية للدرجات العلمية لأعضاء هيئة التدريس من الكويتيين
خلال الأعوام ٦٦/٦٧ — ٨١/١٩٨٢م^(١٢)

السنة	عدد أعضاء هيئة التدريس	أستاذ (٪)	أستاذ مساعد (٪)	مدرس (٪)
١٩٦٧/٦٦				
١٩٦٨/٦٧				
١٩٦٩/٦٨				
١٩٧٠/٦٩				
١٩٧١/٧٠	٥			٪ ١٠٠
١٩٧٢/٧١	٦			٪ ١٠٠
١٩٧٣/٧٢	١١		٪ ١٨	٪ ٨٢
١٩٧٤/٧٣	٢٣		٪ ١٣	٪ ٨٧
١٩٧٥/٧٤	٣١	٪ ٣	٪ ١٣	٪ ٨٤
١٩٧٦/٧٥	٤٣	٪ ٥	٪ ١٤	٪ ٨١
١٩٧٧/٧٦	٥٤	٪ ٦	٪ ١٣	٪ ٨١
١٩٧٨/٧٧	٦٩	٪ ٤	٪ ١٢	٪ ٨٤
١٩٧٩/٧٨	٨٩	٪ ٥	٪ ١٢	٪ ٨٣
١٩٨٠/٧٩	١١٤	٪ ٤	٪ ١١	٪ ٨٥
١٩٨١/٨٠	١٤٦	٪ ٣	٪ ١٤	٪ ٨٣
١٩٨٢/٨١	١٦٩	٪ ٤	٪ ١٣	٪ ٨٣

— الدرجات العلمية:

إذا أمعنا النظر في النسب المئوية للدرجات العلمية للهيئة التدريسية الكويتية كما في جدول رقم (٦) فإننا نجد أغلبية الهيئة التدريسية الكويتية هم بوظيفة مدرس، وإذا كان الوضع مقبولاً في السنوات العشر الأولى من بدء إنشاء الجامعة لأن الجامعة قد بدأت يكن هناك عضو واحد من أعضاء هيئة التدريس الكويتيتين وأن الهيئة التدريسية الكويتية بدأت تتوافد ابتداءً من العام الجامعي ١٩٧١/٧٠م فإن الوضع الحالي غير ميم من الناحية العلمية وضار بمستقبل الجامعة فليس في الهيئة التدريسية اليوم إلا نسبة ١٣٪ أساتذة و ٨٣٪ أساتذة مساعدين أما الأغلبية (٨٣٪) فهم مدرسون هذه نسبة من النسب المئوية للدرجات العلمية في الهيئة التدريسية الكويتية ضارة لمستقبل الهيئة وهي بالتأكيد ستؤخر إرساء بعض الأعراف الجامعية والعلاقات في العمل العلمي. إن هذه المشكلة يمكن أن ينظر لها بشكل آخر.

فإذا استعرضنا الهيئة التدريسية الكويتية بالأعداد نجد أن هناك نسبة كبيرة ممن يحقون الترقية لم يتقدموا لطلب هذه الترقية وإن هذه النسبة تزداد سنة بعد أخرى. هذه برأيي خسارة للجامعة وللبلد وتؤخر في عملية الاستكمال العلمي للهيكل التعليمي للجامعة. فمثلاً لو أخذنا أعضاء هيئة التدريس الكويتية المدرسين في العام الجامعي ١٩٧٧/م فهو (٥٤) مدرس كما في الجدول رقم (٧) هؤلاء المدرسون يفترض أن ينووا في العام الجامعي ١٩٨٢/٨١م قد أكملوا المدة اللازمة في وظيفة مدرس تستطيعون أن يتقدموا للترقية للوظيفة الأعلى وهو أستاذ مساعد لكن الواقع غير ذلك في العام الجامعي ١٩٨٢/٨١م لم يحصل على الترقية من هؤلاء الأربعة والخمسين (٥٤) مدرس إلا نسبة بسيطة أصبحوا أساتذة مساعدين أما الباقي فظلوا بوظيفة مدرس. هذه الحالة متكررة باستمرار ويمكن ملاحظتها في جميع السنوات الدراسية وتشكل مؤشراً ليراً لمستقبل الهيئة التدريسية الكويتية.

لنر ما هي أسباب ذلك الاخفاق؟

لائحة الترقيات رقم (١٧) لسنة ١٩٨٠م كما وردت موادها تشترط لمن يطلب ترقية أن يبرز في أحد ثلاثة ميادين وأن يكون له دور في الميادين الآخرين. هذه الميادين ثلاثة كما ذكرت هي:

١ — البحث العلمي.

جدول رقم (٧)
الهيئة التدريسية الكويتية للأعوام ٦٦/٦٧ - ٨٢/٨٣م^(١٣) بالأعداد

السنة	عدد أعضاء هيئة التدريس	أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس
١٩٦٧/٦٦				
١٩٦٨/٦٧				
١٩٦٩/٦٨				
١٩٧٠/٦٩				
١٩٧١/٧٠	٥	—	—	٥
١٩٧٢/٧١	٦	—	—	٦
١٩٧٣/٧٢	١١	—	٢	٩
١٩٧٤/٧٣	٢٣	—	٣	٢٠
١٩٧٥/٧٤	٣١	١	٤	٢٦
١٩٧٦/٧٥	٤٣	٢	٦	٣٥
١٩٧٧/٧٦	٥٤	٣	٧	٤٤
١٩٧٨/٧٧	٦٩	٣	٨	٥٨
١٩٧٩/٧٨	٨٩	٤	١١	٧٤
١٩٨٠/٧٩	١١٤	٤	١٣	٩٧
١٩٨١/٨٠	١٤٦	٤	٢١	١٢١
١٩٨٢/٨١	١٦٩	٦	٢٢	١٤١
١٩٨٣/٨٢	١٨٥			

٢ - التدريس.

٣ - خدمة الجامعة والمجتمع.

إن معظم الهيئة التدريسية يتوافر لها التدريس ويستطيع كل عضو من أعضاء هيئة التدريس أن يكسب هذا الشرط المطلوب للترقية بتدريسه مقررات علمية لمدة معينة حددتها اللائحة. لكن بعضاً من أعضاء هيئة التدريس يخفق في تحقيق قدر معقول في ميدان البحث وخدمة المجتمع. وهنا دور ومسؤولية الإدارة الجامعية.

لماذا هذا الإخفاق في النشاط البحثي أوفي ميدان الخدمات العامة: مطلوب من الإدارة العليا أن تفتش عن كل الأسباب التي تعرقل النهوض بالمستوى البحثي والإنتاج البحثي لأعضاء هيئة التدريس. وأن نضع الحلول لذلك في جميع الوسائل المتاحة وأن

جاءت النتائج مرة بعد أخرى من أجل علاج هذه السلبية في الاستثمار البشري بالهيئة
درسية الكويتية.

إن ندوة خاصة تعقد لهذا الغرض وأقصد تعقد لدراسة تأخر نمو الهيئة التدريسية
ووتية باعتقادي أمر ملح لأن هذه الهيئة سيكون لها دور مباشر وغير مباشر في كثير من
نواحي الجامعة والمسيرة العلمية بالكويت. إن ندوة من هذا القبيل تستلزم تحضيراً جيداً
شاملاً لأفراد هذه الهيئة ومناقشتهم أفراداً وجماعات والتعرف على كثير من المشاكل
وتواجههم. وربما يكون مفيداً أن يلزم أعضاء هيئة التدريس الذين يتأخرون في
تتبعهم بالسفر مرات في برنامج المهمات العلمية لمراكز متقدمة ومنشطة بغرض إبقاء
تطورهم البحثي واستمراره.

إن دراسة أحوال الهيئة التدريسية الكويتية من جميع الوجوه المعاشية والوظيفية
تجدد الحوافز كذلك أمر ضروري وإلا فإن هجرة من الجامعة لغيرها ستحصل كذلك
جامعة وسيكون المهاجرون هم بناء الجامعة وأملها، وأخطر من ذلك أن تحصل هجرة
نفوس هؤلاء الأوائل من العلم والكتاب والبحث. ويكتفوا بالعمل الروتيني الممل. إن
هيئة الكويت ليست وحدها التي تعاني من هذه المشكلة ولكن معظم الجامعات في
شبه الجزيرة العربية. وعلاج ظاهرة من هذا القبيل يجب أن يتعدى الأساليب العادية في
الجهة. إن خطط الجامعة ومستقبلها وقيادتها الفكرية وقيامها بدورها بصورة بارزة
لدة سيتوقف إلى حد كبير على حل لهذه المشكلة والتغلب عليها.

أما عن الخدمات العامة فأنصح أخواني وأخواتي أن لا ينتظروا أن يتقدم الناس
بالمشورة منهم أو أن تتقدم الحكومة أو الشركات وتسعى إليهم لا ينتظروا ذلك بل
هم أن يطرحوا أنفسهم على المجتمع وأن يطرحوا ما عندهم من رأي وفكر وتجربة
لاد والحكومة والشعب بحاجة إلى الرأي العلمي الناصح لدينا المشاكل في كل ميدان
مبادئ الحياة. كلها تطلب الرأي العلمي الذي يعجن المصلحة الوطنية والمرحلة
مال والأهداف معاً. وحينئذ سيجد هؤلاء أنهم يساهمون في خدمة المجتمع بصورة
سوية.

(ب) الهيئة التدريسية متعاقدين ومعارين :

أشرت في موضوع أعضاء هيئة التدريس «الجزء الأول من هذه الدراسة أن الجامعة
ت بنظام الإعلان والمقابلة والمسابقة في تعيين أعضاء هيئة التدريس منذ عدة سنوات

بحيث أن طلبات المتقدمين تصنف وترتب حسب الكفاءة العلمية والإنتاج العلمي والخبرة. وعن طريق هذا الأسلوب تم تعيين كثير من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة. فإذن والحالة هذه يتوقع أن يتقدم الكثير بطلب الترقية لأنهم يجدون في أنفسهم الأحقية في ذلك وأن شروط اللائحة تنطبق عليهم. وليس أمام الجامعة إلا ترقية هؤلاء. وقد يترتب على ذلك تغيير بشكل الهيكل التدريسي في الأقسام العلمية ولكن ذلك أمر لا حيلة للجامعة فيه ولا يمكن تجنبه. أضف لذلك ما المانع أن يرقى من يستحق؟ وليس هناك ما يضر في أن تكون جامعة الكويت أرحب وأرحم على عضو هيئة التدريس من نظيراتها؟ إن مما يلاحظه أي متابع لشؤون أعضاء هيئة التدريس في الوطن العربي أن هذه الهيئة تشكو مر الشكوى في أن عضو هيئة التدريس لم يأخذ مكانه الطبيعي أو حقوقه كاملة. وباعتقادي أن ترقية من يستحق ومن تنطبق عليه اللائحة بالجامعة معاراً كان أو متعاقداً يعكس صورة مشرقة ومتقدمة لجامعة الكويت ومعاملة أعضاء هيئة التدريس فيها.

إذا كانت شروط الترقية قليلة فيمكن زيادتها لكن ليس الهدف ذلك فالترقية هي عنوان لجهد وعمل وتميز من أعضاء هيئة التدريس بجامعة معينة وفي ظروف معينة. ولن تستفيد الجامعة أو البلاد شيئاً في تضيق إجراءات الترقية ووضع شروط قاسية حولها لأن ذلك سيعود بالضرر على مسيرتنا العلمية. إنني لا أقصد أن يفتح الباب على مصراعيه بلا حدود ولا قيود على الترقية لكنني أرى أن اللائحة بشكلها الحالي وفي الإطار العام جيدة للمرحلة الحالية وتحقق قدراً لا بأس به من تنظيم العملية وضبطها.

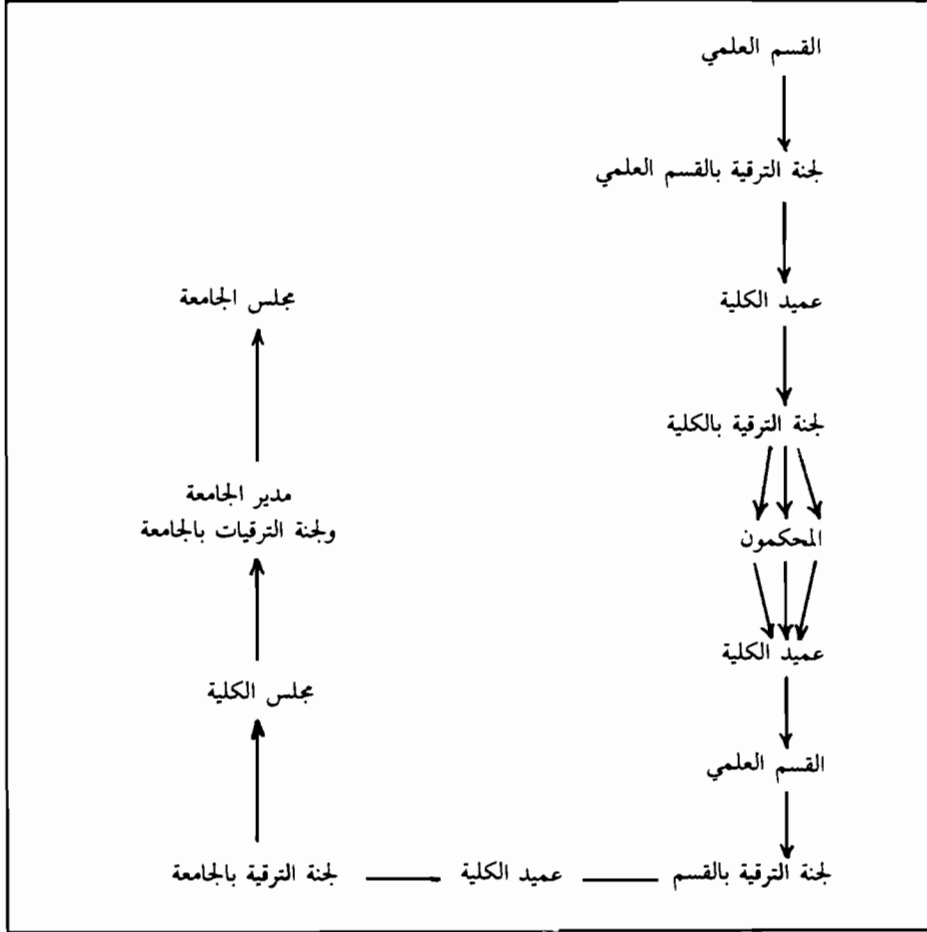
(ج) رحلة الترقية:

اللائحة رقم (١٧) لسنة ١٩٨٠م لم تحدد الوقت الذي تستغرقه إجراءات الترقية. فالترقية تأخذ رحلة طويلة تتجاوز في بعض الأحيان سنة دراسية (انظر الرسم المرفق) هذه الرحلة تبدأ منذ تقديم عضو هيئة التدريس أوراقه للقسم العلمي وينتهي بمجلس الجامعة وتمر بعدة محطات مثل لجنة الكلية.

ومجلس الكلية ولجنة الجامعة، ومن الممكن أن تتوقف في أي محطة من محطاتها الكثير كما في الرسم المرفق، وليس أمام عضو هيئة التدريس إلا الانتظار وأعتقد أن هناك مجالاً في تحديد الوقت الذي توضع فيه أوراق عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية عند رئيس

سم أو لجنة القسم أو عميد الكلية أو أي محطة من محطات رحلة الترقية كما هو موضح
 رسم المرفق، لا بد من تحديد الوقت لتكون في وضع أفضل.

رسم توضيحي (٥)
 رحلة الترقية



(د) الدرجات العلمية للهيئة التدريسية بالجامعة منذ إنشائها:

أن تطبق لوائح الترقية القديمة منها والجديدة قد انعكس على شكل الهيئة التدريسية
 جامعة منذ نشأتها إلى اليوم.

جدول رقم (٨)
بيان بالنسب المئوية للدرجات العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة
خلال الأعوام من ٦٦/٦٧ - ٨١/١٩٨٢^(٤)

السنة	عدد أعضاء هيئة التدريس	أستاذ (%)	أستاذ مساعد (%)	مدرس (%)
١٩٦٧/٦٦	٣١	٥٨ %	١٣ %	٢٩ %
١٩٦٨/٦٧	٧٢	٤٧ %	٢٢ %	٣١ %
١٩٦٩/٦٨	١١٩	٤٩ %	٢٥ %	٢٦ %
١٩٧٠/٦٩	١٥٨	٥١ %	٣١ %	١٨ %
١٩٧١/٧٠	١٧٥	٤٥ %	٣٩ %	٢٥ %
١٩٧٢/٧١	١٨٩	٣٦ %	٣٩ %	٢٥ %
١٩٧٣/٧٢	٢١١	٣٧ %	٣٨ %	٢٥ %
١٩٧٤/٧٣	٢٤٤	٣٦ %	٣٥ %	٢٩ %
١٩٧٥/٧٤	٢٨٩	٣٦ %	٣٣ %	٣١ %
١٩٧٦/٧٥	٣٤١	٣٤ %	٣٢ %	٣٤ %
١٩٧٧/٧٦	٤٠٥	٣٢ %	٣٢ %	٣٦ %
١٩٧٨/٧٧	٤٤٧	٣١ %	٢٨ %	٤١ %
١٩٧٩/٧٨	٥١٤	٣٠ %	٢٩ %	٤١ %
١٩٨٠/٧٩	٥٨٤	٢٨ %	٢٨ %	٤٤ %
١٩٨١/٨٠	٦٠٨	٢٦ %	٣٠ %	٤٤ %
١٩٨٢/٨١	٦٧١	٢٦ %	٢٨ %	٤٦ %

إن الصورة العامة للهيئة التدريسية اليوم هي صورة جيدة ونسبة الأساتذة والأساتذة المساعدين والمدرسين هي نسبة جيدة كما في الجدول رقم (٣) وأن الهيكل العلمي العام بالجامعة هيكل جيد من حيث التناسق بين المدرسين والأساتذة المساعدين والأساتذة.

إنني أعتقد أن تواجد مجموعة كبيرة من الأساتذة في الجامعة هو مدعاة للفخر وللنضج وإلى كثرة التجربة. أليس ذلك يساعد على تأهيل الهيئة التدريسية الكويتية ويساعد في دفعها للأمام، إن هذا الوضع قد يدفع الجامعة أشواطاً كبيرة في النهضة العلمية وعلى الذين يفكرون في تشديد شروط الترقيات أن يتأملوا كثيراً وأن يدركوا أن حالنا إن لم يكن أفضل ممن حولنا فهو ليس بأقل ممن حولنا في الجامعات العربية أو المجاورة.

وفي الختام فإنني أنهي هذا الجزء من الدراسة بالتذكير بأن الجامعات لا تعرف
 فيها وقوانينها وإداريتها ولكن الجامعات تعرف بعلمائها . . بباحثيها . . بأساتذتها . إذا
 بد لهذه الجامعة أن تنهض وهي بالتأكيد تملك إمكانيات النهوض، فيجب أن
 ون التوجه فيها للإنسان في داخل الجامعة - إلى عضو هيئة التدريس فيها - إذا أريد
 جامعة أن تنهض فعلى إدارة الجامعة أن تفتش كيف ينهض عضو هيئة التدريس بصورة
 مل. الجامعة ليست كمؤسسات الدولة الأخرى حيث المسؤول هو الأساس فيها
 ركة الإدارة الجامعية إن لم تصاحبها حركة في الهيئة التدريسية فهي حركة لا قيمة لها
 دفع منها أو نمو من ورائها.

المراجع

- إدارة المعلومات - قسم الإحصاء: إحصائيات الطلبة وأعضاء هيئة التدريس من ١٩٦٦م - ١٩٨١م.
 إدارة المعلومات - قسم الإحصاء: إحصائيات جنسيات هيئة التدريس من ١٩٦٦م - ١٩٨١م.
 القانون رقم (٢٩) لسنة ١٩٦٦م في شأن تنظيم التعليم العالي بدولة الكويت.
 اللائحة التنفيذية للقانون رقم (٢٩) لسنة ١٩٦٦م، وقرار مجلس الجامعة في شأن القواعد المنظمة بتاريخ
 ١٨/٤/١٩٧٠م لتعيينات وترقيات هيئة التدريس بالجامعة.
 لائحة شؤون أعضاء هيئة التدريس رقم (١٧) بتاريخ ١٥/١/١٩٨٠م.
 إدارة الشؤون الإدارية بجامعة الكويت.
 إدارة البعثات بجامعة الكويت خطة البعثات في الجامعة.
 الدراسات العليا بجامعة الكويت. سياسات وقرارات.
 إدارة المعلومات مكتب الخريجين. خريجوا الدراسات العليا بالجامعة.
 كلية الدراسات العليا. التقرير النهائي عن النشاطات والانجازات خلال مرحلة التأسيس مايو ١٩٧٩م.
 كلية الدراسات العليا. إعداد الطلبة المسجلين بالدراسات العليا للسنوات ١٩٨٠ - ١٩٨٢.
 إدارة المعلومات وقسم الإحصاء جامعة الكويت، إحصاءات النسب المئوية للدرجات العلمية لأعضاء هيئة
 التدريس الكويتية. ١٩٧٠م - ١٩٨٠م.
 إدارة المعلومات. قسم الإحصاء. جامعة الكويت، إحصاءات الدرجات العلمية للهيئة التدريسية
 الكويتية. ١٩٧٠م - ١٩٨١م.
 إدارة المعلومات. قسم الإحصاء. جامعة الكويت، إحصاءات النسب المئوية للدرجات العلمية لأعضاء
 هيئة التدريس بجامعة الكويت. ١٩٦٦م - ١٩٨٢م.



APPOINTMENT AND PROMOTION OF ACADEMIC STAFF AT KUWAIT UNIVERSITY

M. Al-Obadie

Perhaps, Kuwait University is the only university which was established with no national academic staff. All staff members were recruited from various universities in the region. In 1966 the number of the academic staff was 31 but now it reaches up to 720. In the years of establishment most of the academic staff were appointed through secondment system which exist between arabic universities, but after 1970, Kuwait university started advertising its needs in the press and had the chance to select its requirements among several hundred applicants and contracted with them personally.

This method has resulted in creating a composition structure in academic staff. Now there are 25 different nationalities working in various faculties of the university. This type of structure has its own effect in conducting and functioning of the academic staff at various levels and as a result of that many changes and modifications has been set up during the last 10 years. Moreover, this structure has also negative effect in uncertainty of many decisions and rules. The University of Kuwait, for example, has changed its rules of appointment and promotion several times during the last fifteen years.

Kuwaiti members of staff are few, only 25% of the total 720 are Kuwaities. Those being obtained through various means, one of them is to send the graduated intelligent students abroad to different universities specially in Europe and USA, through scholarship system. Most Kuwaiti staff members are getting their Ph.D. through this way and few percent are obtained by means of postgraduate studies at Kuwait University.

One should call the attention that it is not easy now to find good staff members as it was in the sixty. There are many new universities in the gulf region

which are depending entirely on recruiting staff members from other nearby universities, plus the universities in various neighbouring countries have been developed and enlarged.

The rules of promotion have been modified several times but the parameters which are considered usually are still the same. These parameters are research, teaching and services to university or community. One of the major problems facing the university is the very slow development among Kuwaiti staff members. Although most of them graduated from well-known universities and proved well over there, they are in fact not active in research as they should be when they return home. In general promotion procedures now are alright except it takes several months and sometimes over a year.

In this paper a survey of the university policies in appointment and promotion have been revised and discussed. Many analysed statistical results are shown which I believed they will call the attention. The door is opened for the people in the university, administrative and academic to participate in suggestions for better situation.