

## الفصل السابع

### الهيئة التعليمية

#### التكوين

٦٣. تتميز الجامعة اللبنانية بأنها تضم أكبر تجمع لحملة شهادة الدكتوراه في لبنان، ونسبة هؤلاء هي الأعلى فيها بالمقارنة مع الجامعات الخاصة. يفوق العدد الإجمالي لأساتذة الجامعة الثلاثة آلاف بينما يقل العدد عن الثلاثة آلاف في مجموع مؤسسات القطاع الخاص. وتبلغ نسبة حملة الدكتوراه ٧٧,٥% فيها مقابل ٤٨% في المؤسسات الخاصة. علما بأن النسبة الباقية فيها تشمل أساتذة في كليات الهندسة والصيدلة وطب الأسنان ومعهد الفنون حيث لا تتوافر شهادة الدكتوراه عادة إلا بنسب ضئيلة جدا وكذلك أساتذة بعض المواد (اللغات مثلا) في كليات أخرى. ذلك أن شرط التعليم في الجامعة اللبنانية هو حيازة الدكتوراه، إلا إذا تعذر ذلك، ثم إن هذا التعذر يشمل المتعاقدين بالساعة أكثر مما يشمل المتفرغين، متعاقدين أو معينين. لذلك ترتفع نسبة حملة الدكتوراه بين المتفرغين فيها إلى ٩٦% مقابل ٧٧% في القطاع الخاص. ثم إن شهادات الدكتوراه هذه محصلة في أكثر من نصف الحالات من دول أوروبا وأميركا (٦٠%) ولا سيما فرنسا (٤٥%) مقابل ٣٤% من لبنان (الجامعة اللبنانية وغيرها) و ٣,٣% من الدول العربية. خلاصة القول أنه يوجد في الجامعة اللبنانية، نظريا، طاقات علمية بحجم ومستوى مهمين وبمرجعية ذات صلة قوية بالثقافة العالمية.

٦٤. كذلك فإن نسبة المتفرغين هي أعلى بكثير في الجامعة اللبنانية مما هي عليه في القطاع الخاص (٥٣% مقابل ٣٧%)<sup>٤٩</sup>، بل إن نسبة الداخلين في الملاك تتجاوز نصف أفراد الهيئة التعليمية في كليات الآداب والعلوم

والعلوم الاجتماعية، وتتجاوز الثلث في كليات الحقوق والتربية. وهي تبلغ الثلث تماما على مستوى الجامعة ككل. وهذه النسبة العالية لا تعرفها أي مؤسسة جامعية خاصة في لبنان.

٦٥. يلاحظ أن الهيئة التعليمية كبيرة السن عموما وهذا يضعف قابلية التغيير والتطوير. ذلك أن المتوسط العام لأعمار الأساتذة هو ٤٥ سنة (٥٥% منهم تزيد أعمارهم عن ٤٥ عاما)، بل يرتفع متوسط العمر إلى ٤٨ سنة بين المتفرغين (٦٧% من هؤلاء تزيد أعمارهم عن ٤٠ سنة). هذا لا يعني أن الجامعة لا تستقطب أساتذة جدد، بل على العكس من ذلك فإن عدد أفراد الهيئة التعليمية فيها ارتفع من ١٨١١ في العام ٨٢/٨٣ إلى ٢٦٨٩ في العام ٩٢/٩٣ إلى ٣١٥٧ في العام ٩٥/١٩٩٤ (منهم ١٦٥٦ متعاقدون متفرغون وفي الملاك) إلى ٣١٥٤ عام ١٩٩٦/١٩٩٧ (منهم ٩٦٠ في الملاك و٧١٤ متعاقدون متفرغون).<sup>٥٠</sup> لكن يبدو أن هؤلاء الأساتذة الجدد بدورهم ليسوا من الشباب، ولعل تراجع العمل بنظام المنح للدراسة في الخارج خلال الحرب وتدهور سعر الليرة اللبنانية ضيقا فرص متابعة الدراسة في الخارج أمام الشباب، المتخرجين الجدد، ووسعا باب الالتحاق بالجامعة من قبل معلمين ابتدائيين وأساتذة ثانويين تابعوا دراسة الدكتوراه في لبنان أو الخارج. وهؤلاء يكونون في أعمار قريبة من أعمار الأساتذة القدامى في الجامعة. قد يكون ارتفاع سن أفراد الهيئة دالا على الخبرة، لكن وجهه الآخر والأكثر انتشارا هو القابلية الضعيفة لدى الأكبر سنا للتغيير والتطوير، لا سيما بعد فترة انقطاع عن النشاط الأكاديمي سادت سنوات الحرب ١٩٧٥-١٩٩٠. وهذا ما يفسر مثلا أن ٤٧% من أفراد الهيئة التعليمية المتفرغين في اللبنانية هم برتبة معيد، أي ما زالوا في المرتبة التي دخلوا فيها، مقابل ٢٣% في الجامعات الخاصة. صحيح أن نسبة من هم برتبة أستاذ مساعد عالية أيضا (٤٢%) بالمقارنة مع القطاع الخاص (١٦%) إلا أن هذه الرتبة لا تدل

## الفصل السابع: الهيئة التعليمية

بالضرورة على نشاط بحثي لأن التصنيف في هذه الرتبة يبنى في إحدى حالاته على حيازة دكتوراه من الفئة الأولى من دون حاجة إلى وجود أبحاث (والحالة الثانية مبنية على حيازة دكتوراه من الفئة الثانية مضافا إليها ثلاثة أبحاث مقيمة). مما يعني أن النشاط البحثي بين أفراد الهيئة التعليمية - من أجل الترقية - ضعيف إجمالاً، إن بسبب المشكلات البنوية والممارسات التي أشرنا إليها سابقاً أو بسبب سقف الترقية الذي تضعه شهادة دكتوراه الحلقة الثالثة أمام حامليها. لذلك تتخفّض نسبة من هم برتبة أستاذ إلى ١٠% فقط مقابل ١٩% في القطاع الخاص، وبغض النظر عن أساليب التقييم هنا وهناك. لذلك تبدو الحاجة ماسة في الجامعة اللبنانية إلى إطلاق برامج واسعة النطاق للمنع الدراسية على مستوى الدكتوراه لأجل تجديد الجسم التعليمي فيها، بالإضافة إلى برامج تطوير الهيئة التعليمية القائمة التي يجب أن تأخذ بالاعتبار معطى العمر لجهة تنويع هذه البرامج، مع التركيز على الفئة العمرية دون الـ ٤٥ سنة. كذلك تدفع المعطيات العمرية والمعطيات المتعلقة بالرتب إلى التفكير بتشجيع الاستقالة أو الانتقال إلى ملاكات أخرى أمام الذين تجاوزوا الخمسين من العمر وما زالوا في رتبة معيد ولم يكن أداؤهم مرضياً، ووضع حدود زمنية لتجاوز هذه الرتبة لمن هم في أعمار أصغر، وتوفير كل التسهيلات اللازمة لهم لتأمين هذا التجاوز، وذلك في سياق إعادة النظر في موضوع الترقية كله، وهذه نقطة نعالجها في مكان آخر.

٦٦. ارتفعت نسبة الإناث بين صفوف الهيئة التعليمية، لكنها ما زالت متدنية نسبياً: ٢١% في الجامعة اللبنانية مقابل ٢٩% في القطاع الخاص، علماً بأن نسبة الإناث بين الطلاب هي ٥٤% في الجامعة اللبنانية. صحيح أن التحاق الإناث بمهنة التعليم العالي إلى ازدياد (معظمهم في الفئة العمرية ٤٤ وما دون ونسبتهم أعلى في رتبتي معيد وأستاذ مساعد)، إلا أن إجماعهم عن متابعة الدراسة مازال قائماً، ويتوجب النظر ملياً في وضع التسهيلات

اللازمة لهن لمتابعة شهادة دكتوراه، في لبنان أو الخارج، وإعطائهن الأفضلية في العمل في الجامعة عندما تتساوى الشروط المهنية الأخرى بينهم وبين الذكور. كذلك فإن الكليات والاختصاصات الأكثر استبعاداً لهن هي الهندسة والحقوق والعلوم السياسية، وأكثرها استقطاباً لهن هي التربية والصحة والصيدلة والزراعة، والإعلام والآداب. وهذه المعطيات يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار أيضاً في برامج تشجيع الإناث للانضمام إلى صفوف الهيئة التعليمية.

٦٧. ثمة سوء توزيع لأفراد الهيئة التعليمية، تفاقم من جراء عمليات التفرغ والإدخال في الملاك، استجابة لضغوط الفروع والحسابات الضيقة. ومن مظاهر سوء التوزيع الكثرة المفرطة للأساتذة في عدد من الاختصاصات كالتاريخ والجغرافيا، وهؤلاء بلغ عددهم ٢٢٧ في العام ١٩٩٤/٩٥ (منهم ١٥٥ في التاريخ و ٧٢ في الجغرافيا) مقابل ٨٣ في الجامعات الخاصة<sup>٥١</sup>. ومقابل هذه الزيادة ثمة نقص في أساتذة الاختصاصات العلمية والتطبيقية، نظراً للحدود التي تفرضها الموازنة. كما يمكن ملاحظة سوء التوزيع في التفاوت الكبير في عدد الطلاب نسبة إلى الأساتذة بين الكليات. وسوف ينكشف سوء التوزيع بقوة عند تجميع الجامعة. ومن المعروف أن الفئات يولد عادة أساليب تحايل في تحديد الأنصبه وفتح الشعب ويرخي بظله على مجمل العمل الأكاديمي، بحيث تكون نتائجه متضافرة مع نتائج النقص.

### شروط العمل

٦٨. حددت المراسيم المتتالية شروط التعيين في كل كلية على حدة، ومن هذه الشروط حيازة شهادة الدكتوراه، وأحيانا "فئة" هذه الدكتوراه (فئة أولى في كليات العلوم والتربية والحقوق). وشروط التعيين هذه تطبق على التفرغ بالتعاقد، وتعطى الأفضلية لها عند التعاقد بالساعة.

٦٩. أدت الممارسات وغياب الأنظمة التطبيقية لتنفيذ شروط التعاقد والتعيين إلى جعل المرشحين عرضة للتدابير الاعتبارية وإلى وضعية غامضة، هي مدعاة للإذلال ، ولدفعهم إلى دورة المطالب التي لا تنتهي. إذ ليس هناك قواعد متفق عليها للإعلان عن الوظائف الشاغرة ، ولدراسة الطلبات والبت فيها ، إن بالنسبة للتعاقد بالساعة أو التفرغ أو "الدخول في الملاك"، بصورة دورية وبطريقة يعرف فيها المرشح نتيجة البت في طلبه في وقت معين وأسبابها<sup>٥٢</sup>. في السنوات الأخيرة درجت العادة على بت عقود التفرغ في نهاية العام الدراسي أحيانا، أو على عدم بتها أصلا، وعلى التعويض على أصحابها "على سبيل التسوية" بمبالغ بخسة. وجرت العادة على أن يؤجل هذا البت من سنة إلى أخرى، وإلى تحول الموضوع إلى مواسم ومزادات يشارك فيها أطراف عديدون داخل الجامعة وخارجها. الأمر الذي يجعل المرشحين يتابعون أخبارهم الوظيفية من الصحف، ويضطرون إلى البحث عن كل داعم لقضيتهم وشكره وإلى الخوف على مصيرهم من كل كلمة أو حركة تبدر من هنا أو هناك. الأساتذة المرشحون للتعاقد بالساعة والتفرغ، يكررون مطالبهم منذ سنوات لبت عقودهم، والأساتذة المرشحون للملاك يخضع مصيرهم لمنطق "المواسم". وهذا ليس من التقاليد الجامعية بشيء.

٧٠. يحظى أساتذة الجامعة البنائية بقدر عال من الأمن أو الاستقرار الوظيفي كحق تنص عليه التوصيات الدولية<sup>٥٣</sup>، فالمتعاقدون المتفرغون تجدد عقودهم عادة بصورة آلية، ولم يفك أي منها إلا في حالات نادرة. والداخلون في الملاك يعاملون كموظفين دائمين.

٧١. لكن حسن الأداء، وهو واجب مهني على الأساتذة يفرضه العمل في الجامعة وتنص عليه التوصيات الدولية، يفتقد إلى أساليب لتقييمه، الأمر الذي يغذي التقاعس بين صفوف الأساتذة. يشمل حسن الأداء "تدريس الطلاب على نحو فعال في حدود الإمكانيات التي توفرها المؤسسة والدولة،

وتوخي العدل والانصاف إزاء الطلاب والطالبات والمساواة في المعاملة بالنسبة للطلاب من جميع الأجناس والديانات وكذلك للطلاب الذين يعانون من إعاقات، وتشجيع التبادل الحر للأفكار بينهم وبين طلابهم، والاستعداد لإرشاد هؤلاء الطلاب فيما يخص دراستهم...<sup>٥٤</sup>. كما يشمل مساهمة أعضاء الهيئة التعليمية في أعمال القسم الذي ينتسبون إليه والكلية عموماً، فيما يتعلق بتنشيط العمل وتطويره فيهما. يتمثل التقاعس في تقليص عمل الأستاذ إلى ساعات التدريس (ما يسمى النصاب)، من جهة، وإلى عدم السعي لتطوير المضمون والأساليب لتأمين جودة التدريس من جهة ثانية، وإلى إهمال القيام بواجب التدريس نفسه أحياناً وإلى وجود ظاهرة الأنصبه الوهمية أحياناً أخرى<sup>٥٥</sup> وما إلى ذلك. صحيح أن قانون التفرغ قرر أن على كل عضو في الهيئة التعليمية أن يؤمن ٤ ساعات أسبوعياً لاستقبال الطلاب وتوجيههم، لكن الممارسة تشير إلى أن هذه الساعات هي بصورة ما وهمية، ومباني الجامعة لا توفر أصلاً مكاتب لاثقة للأساتذة لكي يستقبلوا الطلاب فيها أو يقوموا بأي أعمال أخرى في الجامعة. بل شاع مؤخراً دفع بدلات لأعضاء اللجان الفاحصة ولجان تطوير المناهج، وكرس ذلك في نصوص، وكأن هذه الأعمال هي شيء "إضافي" (على النصاب التدريسي)، وذلك على صورة ومثال الإدارات الحكومية. كذلك ذهب البعض خلال مدة من الزمن إلى تأمين النصاب عن طريق الإشراف على الرسائل والأطروحات. إن وضع نظام ديناميكي وملائم لتقييم أفراد الهيئة التعليمية يدفع هؤلاء إلى تطوير عملهم ويسمح للسلطات الأكاديمية بضبط الممارسات وبتخاذ القرارات اللازمة التي تؤمن قيام الأساتذة بواجباتهم والنظر في متطلبات تطوير الهيئة التعليمية، أو اتخاذ أي قرارات بصدد عملها ومهامها.

٧٢. وفيما تفرض التقاليد الجامعية قيام الأستاذ بواجب إجراء البحوث<sup>٥٦</sup> فإن الأنظمة المعتمدة والممارسات الشائعة في تقييم الأداء البحثي، من

أجل الترقية، تنزع بدورها إلى عرقلة إحدى المهام الأساسية للجامعة (تطوير المعرفة). وهذه الوضعية تفرض إعادة النظر بثلاثة أمور:

أ. هناك حاجة إلى إعادة النظر في موضوع آلية الترقية. ثمة جانب هنا متعلق بالأصول التنظيمية، وجانب آخر متعلق بالممارسة. من الناحية التنظيمية كان صاحب العلاقة يقدم طلبا بالتقييم بأسلوب "القطعة" (أطروحة الدكتوراه، ثم كل بحث على حدة). فإذا ما جمع العدد اللازم من الأبحاث المقيمة يحصل على الرتبة آليا. وفي أسلوب كهذا تصعب مراقبة كامل الملف العلمي لصاحب العلاقة، ولا سيما لجهة تكرار الموضوع نفسه أو مقاطع منه من عمل إلى آخر. لا بأس من إبقاء الحد الأدنى من عدد الأبحاث لكل رتبة، لكن من الضروري تضمين ملف الترقية كامل الملف الأكاديمي لصاحب العلاقة. وقد اتخذ قرار بهذا المعنى مؤخرا في الجامعة لكن آلية التقييم بقيت غامضة. من الذي يقيم؟ ومن يحفظ سجل طلبات الترفيع؟ من الملفات للنظر أن رئيس القسم لا دور له، وأن سجل الطلبات يقوم عليه موظف في الإدارة المركزية، لا يعرف أين صار الملف، ولماذا تأخر ولماذا أنجز. وهذا ما يحيلنا إلى الجانب الآخر من الموضوع، جانب الممارسة. ثمة شبه إجماع بين صفوف الهيئة التعليمية على أن هناك استنسابية فاقعة في التقييم والترقية، وأن الحسابات الضيقة هي العامل الحاسم. يبدأ ذلك مع العميد ويمر بالرئيس ويصل إلى مجلس الوزراء، الذي يستنسب أن يرقى أحد أفراد الهيئة التعليمية إلى رتبة أستاذ لكي يعينه عميدا، في سياق تأمين التوازن بين أصحاب النفوذ في السلطة. وهذا ليس سوى وجه ظاهر لما يجري في أعماق الجامعة: تجميد طلبات تقييم إلى ما لا نهاية له وتسريع أخرى، إلغاء تقارير واستبدالها بأخرى، كتابة تقارير من صفحة أو نصف صفحة وأخرى من عشر صفحات، إلخ تبعا لمنطق الولاء. وليست هناك مرجعية للاستفسار، ولا مرجعية للشكوى والاعتراض، والشخص (العميد، أو



الرئيس) هو الملاذ<sup>٥٧</sup>. ولما كان أصحاب الحظوة في نظام يميل إلى التفكك هم الأقل مثابرة على البحث والأكثر قدرة على الحصول على الترقية، فإنه يمكن تصور المرارة العميقة التي يشعر بها سائر أفراد الهيئة التعليمية نتيجة هذه الممارسات، وهي مرارة بدت قوية في ردودهم على الاستمارة التي وجهها إليهم فريق الدراسة.

ب. وهناك حاجة لإعادة النظر في موضوع ملف الترقية. وضعت الهيئة التنفيذية لرابطة الأساتذة المتفرغين مشروع نظام للترقية بناء على النقاط، بعضها يوضع استنادا إلى عدد سنوات الأقدمية (عدد سنوات التعليم في الجامعة)، وبعضها استنادا إلى عدد الأبحاث. وحاصل جمع النقاط يسوغ أو لا يسوغ الترقية. وكانت وراء هذا الاقتراح المشكلة التي يعاني منها أساتذة كليات العلوم والعلوم التطبيقية (أنظر الفقرة ٥٨). فكان اقتراح الرابطة هو الحل للمشكلة. لكنه حل يمزج بين موضوعين مختلفين. فالأقدمية لم تكن يوما معيارا للترقية، إنها مجرد إطار واجب الوجود للبحث، الذي هو جوهر الترقية. وبالتالي فإن توفير المختبرات المعدة للأبحاث هو الحل الحقيقي للمشكلة المطروحة. ثم إن قانون التفرغ يعتبر واضحا لجهة تسهيل سفر المعيد إلى الخارج، ولمدة أقصاها ثلاث سنوات، "وفقا لنظام يضعه مجلس الجامعة". هذا النظام لم يوضع، ولا اعتبرت تغطية سفر الأساتذة حقا من حقوقهم، بل هو يتطلب في كل مرة موافقة مجلس الوزراء، وهذه الموافقة لا يحصل عليها كما هو متوقع إلا أصحاب الحظوة الشديدة. إن إحداث أي تغيير أو تطوير في جانب لا يتم من دون إحداث تغيير في جوانب أخرى من النظام الذي تعمل فيه الجامعة. كما أن الإصلاح ليس جمعا لعمليات "ترقيع" متناثرة. وإذا كان البحث جوهر الترقية، فإن ملف الترقية يفترض أن يتضمن تقريرا عن أداء المرشح التعليمي، كشرط ضروري لبقائه في الوظيفة أصلا، ولكنه ليس شرطا كافيا. كذلك بدأت بعض الجامعات في العالم تدخل في ملف



الترقية، كشرط آخر ضروري وغير كاف أيضا، موضوع خدمة المجتمع. ويقصد بخدمة المجتمع استعمال المعرفة التي يمتلكها الأستاذ لفائدة هيئات ومواقع قائمة في المجتمع (عضوية في هيئات اقتصادية أو تربوية أو صحافية أو أدبية، إلخ، والمشاركة في أنشطة موسمية، وفي جمعيات علمية وما إلى ذلك). أخيرا يتضمن الملف عادة مشاركات الأستاذ العلمية في مؤتمرات وندوات متصلة باختصاصه، محليا ودوليا. هذه المكونات التي تلخصها السيرة المهنية والعلمية لكل فرد من أفراد الهيئة التعليمية هي التي يفترض بالجامعة اللبنانية أن تضع نظاما حولها لكي تؤخذ بعين الاعتبار عند النظر في الترقية، مع إيضاح أهمية كل منها، ومع إعطاء الأولوية فيها للبحوث العلمية المنشورة، كما هو الحال في الجامعات المتقدمة، حيث الأبحاث تشكل بذاتها أحيانا شرطا ضروريا وكافيا للترقية.

ج. أما بالنسبة للرتب فهناك خمس مشكلات تحتاج إلى معالجة. فقد حدد القانون ٦٧/٧٥ أن الهيئة التعليمية تتكون من ثلاث رتب: أستاذ، أستاذ مساعد ومعيد. واعتبر المعيد من يحمل شهادة دكتوراه حلقة ثالثة، والأستاذ المساعد من يحمل دكتوراه فئة أولى، أو دكتوراه فئة ثانية مع ثلاثة أبحاث، والأستاذ هو من يحمل دكتوراه فئة أولى بالإضافة إلى خمسة أبحاث وخمس سنوات تعليم عال بعد الدكتوراه. هذا التصنيف فيه خمس مشكلات: المشكلة الأولى تتعلق بحملة الدكتوراه من الفئة الثانية. فحامل هذه الدكتوراه يضع له التصنيف المذكور سقفا في الترقية لا يستطيع تجاوزه (الأستاذ المساعد) ولو أجرى عشرات أو مئات الأبحاث ولو صار مرجعا مشهورا له في اختصاصه، وهو وضع منافي للتقاليد العلمية. ثم إن فكرة التمييز بين فئتين من الدكتوراه لم تعد مقبولة، فهي منقولة أصلا عن النظام الفرنسي الذي أصبح اليوم يعطي دكتوراه واحدة موازية للدكتوراه الأميركية (Ph.D.) لذلك لا بد من فتح باب الترقية أمام حملة دكتوراه الحلقة الثالثة الذين يعملون حاليا

في الجامعة. المشكلة الثانية تتعلق برتبة أستاذ مساعد التي يصنف الأستاذ فيها بمجرد حصوله على دكتوراه فئة أولى (دكتوراه دولة بحسب النظام الفرنسي القديم أو بحسب نظام الجامعة اللبنانية ودكتوراه فلسفة من أميركا) من دون أبحاث. ربما سوغ ذلك اعتماد فئتين للدكتوراه سابقا. لكن الأصول تفرض من الآن وصاعدا، بعد التوحيد الذي عرفته الدكتوراه الفرنسية، أن يجري تقييم الدكتوراه ليس لتصنيفها بل لقبولها أو عدم قبولها (معادلتها بالدكتوراه اللبنانية أو عدم معادلتها). وفي حال القبول يبدأ حاملها سلم الترقيّة من أوله وليس من وسطه. وتحسم الأبحاث درجات الصعود في هذا السلم. المشكلة الثالثة تتعلق بالتسميات، ولا سيما تسمية رتبة "معيد" التي تعني أنه يعيد ما يقوله أو ينصه شخص آخر. والحال أن الجامعة اللبنانية لا تتضمن أصلا وضعية معيد بهذا المعنى. المشكلة الرابعة تتعلق برتب وأوضاع خارج السلم المذكور. منها مثلا حالة حامل الدبلوم، الذي يدرس مقررا يشرف عليه "أستاذ" معين، أو حامل شهادة الدبلوم التطبيقي (في الهندسة أو الصيدلة) والذي لا يستغنى عنه في حال عدم توافر حامل دكتوراه. وهي رتبة دون السلم. المشكلة الخامسة تتعلق بالممارسات التي شهدتها الجامعة اللبنانية خلال فترة الحرب وما بعدها، والتي أدت إلى ترقّيات مشكوك في جديتها تستدعي حلا، خصوصا لمن رقوا إلى رتبة أستاذ.

مجمل هذه الوضعيات يفترض معالجتها بصورة متنسقة وطبقا لقواعد واضحة وحرصا على ضبط الممارسات، باعتبار أن أفراد الهيئة التعليمية لا يدرسون فقط، وما يميزهم عن سائر المعلمين في القطاعات والمستويات الأخرى، هي أنهم بالضرورة باحثون، وأنه تقع على عاتقهم المهام المقررة للجامعة بالنسبة لنشر المعارف وتطويرها. وفي الوقت نفسه يجب الاعتراف بحقوقهم العلمية والمهنية في هذا الموضوع، وتأمين التكافؤ في الترقيّة، لأن

الترقية هي التي تعزز بها جامعة ما وضع أستاذ فيها، وتعترف، مع صعوده في الرتب، بسلطته الأكاديمية، وبمرجعيته بالنسبة لزملائه الأدنى رتبة.

٧٣. كرس التفرغ الذي صدر بقانون (رقم ٧٠/٦) قاعدة جوهرية للعمل في الجامعة وكان من نتيجته أن تعزز الوضع المعيشي للأستاذ الجامعي، واستقطبت الجامعة أساتذة من القطاع الخاص. وقد حدد هذا القانون الحالات التي يمكن أن يقوم فيها الأستاذ بأعمال إضافية (المادة الثانية)، وأعطى القانون بالمقابل علاوة ٥٠% لهذا التفرغ، بالإضافة إلى رفع علاوة التعليم العالي إلى ٦٥%، بحيث زاد الراتب بنسبة ١١٥% مع تطبيق القانون المذكور، من دون أن تدخل هذه الزيادة في صلب الراتب. وقد ألغت السلسلة الأخيرة للرواتب هذه العلاوات لكن روح القانون المذكور والمواد الأخرى التي يتضمنها ما زالت تعتبر مرعية الإجراء مبدئياً.

٧٤. لكن تغير الأحوال في البلاد غير العلاقة بقانون التفرغ. وهذا يفرض إعادة النظر فيه. ظل وضع الأستاذ المتفرغ معززا حتى الثمانينيات عندما بدأت الليرة اللبنانية بالتراجع في سوق النقد، لا سيما ابتداء من العلم ١٩٨٤. فهبط الراتب إلى ما دون المئتي دولار شهريا في أول التسعينيات. ومع هذا الانهيار الكبير في الدخل ترك عدد من أفراد الهيئة التعليمية الجامعة، ولم يعد ممكنا تطبيق قانون التفرغ مع كثرة الأساتذة الذين يقومون بأعمال أخرى لتأمين عيشهم. ولم تنفع المذكرات التي وجهها رئيس الجامعة اللبنانية في التسعينيات، وحتى تاريخه، في إعادة جذب الأساتذة وتطبيق مبدأ التفرغ بسبب التزامات هؤلاء خارج الجامعة، وبسبب عدم عودة الراتب إلى ما كان عليه في العام ١٩٨٣، وبسبب الشعور بأن تكرار المذكرات من سنة إلى أخرى يعني تجنب تطبيق القانون. والجامعة اليوم أمام واقعة عدم تفرغ البعض، وواقعة القانون، وواقعة أنها لن تقوم من جديد من دون قيام الأستاذ بواجباته كاملة فيها لا يعيقه عن ذلك أي ارتباطات خارجية. ذلك أن مفهوم

## القسم الأول: قضايا الجامعة

التفرغ إذ يقيد العمل خارج الجامعة، إنما يعني قبل كل شيء العمل في الجامعة، وتأمين شروط هذا العمل، بما في ذلك ما تنص عليه مادة مثل: "على الجامعة تأمين وسائل البحث من كتب ومخطوطات وصور وأجهزة ومستندات وتكاليف نشر ونفقات نقل وانتقال وما إلى ذلك مما تقتضيه ضرورة البحث، كذلك تؤمن الجامعة للباحث نفقات السفر ذهابا وإيابا إلى الخارج ونفقات الإقامة " (المادة ١٠ من قانون ٧٠/٦). وفي سياق إعادة النظر في قانون التفرغ تبعا للوقائع التي ولدتها الفترة السابقة وارتباط بعض الأساتذة بعمل خارج الجامعة أو عدم القدرة على اجتذاب المتفرغين من أصحاب المهن المجزية (كالطب والصيدلة والهندسة، وغيرها)، فإنه يمكن التفكيك بصيغة مثل "نصف التفرغ" أو بعقد اتفاقات تعاون مع الجامعات الخاصة، تنفيذاً لروح القانون، بصورة تؤمن "تبادل" الأساتذة وتسمح بحد أقصى لساعات التعليم خارج الجامعة وتجعل العمل خارجها معروفاً ومدروساً، وغير معيق لعملها تحت أي ذريعة، بل عاملاً مساعداً على التطور المهني. وفي هذا الباب يعتبر اعطاء المتعاقد المتفرغ الحق في السنة السابعة أمراً لازماً لهذا التطور.

٧٥. قرر القانون ٦٧/٧٥ شروط "الدخول في الملاك"، لكن هذه الشروط لا تتسق مع مهام الجامعة ولا سيما حسن الأداء التعليمي لدى الأساتذة، والتطوير الدائم للمعارف التي ينقلونها عن طريق البحوث. يمثل هذا الموضوع حالة من حالات غموض المفاهيم وعدم وجود نظام مبني على قواعد أكاديمية يمكن الدفاع عنها، وهي حالة تعكس أيضاً طبيعة الممارسات التي كانت جارية في الجامعة. فمفهوم "الدخول إلى الملاك" مبني، بحسب القانون ٦٧/٧٥، على الأقدمية (المادة ٣٧): "يقضي المعيدون سنتي تمرين يصير بعدها تثبيتهم بناء على..."، وذلك على غرار سائر الإدارات العامة. وهذا يتنافى مع التقاليد الجامعية في العالم التي تعتبر أن جوهر التعيين هو

الاعتراف بالسيرة المهنية لصاحب العلاقة لدرجة تسمح بقبوله نهائياً (تعيينه) في الجامعة، بحيث لا يمكن بعدها التخلي عنه إلا لأسباب جديدة يحددها عادة قانون الجامعة. وفي هذه الحالة يكون الجسم الأساسي والمتجدد للهيئة التعليمية مكوناً من أساتذة ساعين إلى تكوين سجل مهني (أداء تعليمي، أداء بحثي، خدمة المجتمع، إلخ) مستقر في نموه<sup>٥٨</sup>. والمشكلة الثانية في المعنى الشائع لمفهوم الدخول في الملاك، هي "الملاك" نفسه. إذ يجري التعامل مع الجامعة، وكأنها إدارة حكومية لها ملاك يمكن احتسابه. فقد أضمر مشروع الدخول في الملاك، الذي طرح مؤخراً، بعد أن سأل مجلس الوزراء عن "حجم الملاك"، أن الوظائف الشاغرة فيه تساوي عدد ساعات التعليم في برنامج معين. فإذا كانت الإجازة في علم النفس تفرض توفير ١٤ ساعة تدريس اسبوعياً، كمعدل وسطي للسنوات الأربع، وهناك أربع سنوات فعلاً، وإذا كان نصاب الأستاذ الواحد ٧ ساعات أسبوعية يكون ملاك هذا البرنامج ٨ أساتذة. وهكذا جرى إحصاء فعلي لعدد الساعات وحدد حجم الملاك في كل كلية. وقد سارعت بعض الكليات إلى توسيع البرامج فيها بحيث أصبح ملاك كلية تستقبل حوالي ٥٠٠ طالب يتسع لـ ١٥٠ أستاذاً. مرة أخرى يبني المفهوم على أساس الملاك الإداري، مع تكييف "تعليمي"، لكنه لا يضم مطلقاً مفهوم السيرة المهنية. ثم كيف يمكن تحديد "ملاك" كلية ما بناء على المناهج؟ هل المناهج ثابتة؟ وهل يبقى الوضع على حاله بعد تجميع الجامعة؟ وهل ما عدل من مناهج، وبالصورة التي أشرنا إليها في الفصل الخامس، سيبقى على حاله (تشابك المقررات فيما بينها) أم سيعاد النظر فيه؟ لذلك يبدو من الأفضل إلغاء كلمة "ملاك" أصلاً لإزالة هذا الخلط بين الإدارة، أو التعليم العام، من جهة والجامعة من جهة ثانية، والإبقاء على كلمة "تعيين في الجامعة". وهذا التعيين يفترض أن يجري بناء على ثلاثة معايير: الأول إداري-أكاديمي، يتمثل في حاجة الجامعة إلى وجود أساتذة

ثابتين يؤمنون سير العمل في الأقسام والاختصاصات المختلفة، والثاني مهني، يقوم على إعطاء أفراد الهيئة التعليمية الحق بالاستقرار الوظيفي وضمان التعاقد؛ والثالث أكاديمي: أن يكون المرشح صاحب سجل مهني جيد، وأن يخضع لمنافسة، يجري فيها تفضيل مرشحين على آخرين. وإذا كان "التعيين في الجامعة" هو الموضوع فإن "الدخول في الملاك" كما جرى في الممارسة على قاعدة عدد سنوات التفرغ بالتعاقد والتوازن الطائفي يبدو انزلاقاً قوياً نحو تكريس واقع قائم في الجامعة له مظهران: الأول، إخضاع أفراد الهيئة التعليمية لعملية تعليق مصيرهم المهني بصورة مستمرة وربط عملية التعاقد والتعيين بالطبقة السياسية، والثاني، ضخ الجسم التعليمي في الجامعة بأعداد كبيرة من الأساتذة دفعة واحدة مرة كل عشر سنوات أو عشرين سنة، على قاعدة لا تساهم مطلقاً في تطوير الجامعة (عدد سنوات التعليم) بل تعيق هذا التطور كلما زاد عدد أصحاب السيرة المهنية الأقل جودة بينهم، وهذا مرجح، في غياب آليات التقييم أو في ظل خضوع هذه الآليات بدورها إلى الاستنساب والتعسف. لذلك فإن إعادة طرح الموضوع على أسس سليمة يحتاج إلى ربطه أيضاً بموضوع بنية البرامج والمناهج في الجامعة وبغيره من جوانب الإصلاح.

٧٦. يتمتع الأستاذ (المعين)، تطبيقاً لقانون التفرغ، بحق الحصول على السنة السابعة، حيث يعفى من التعليم من أجل تكريس كامل وقته للبحث، في لبنان أو الخارج وهذا أمر جيد. لكن القانون لم يفصل ضوابط الاستفادة من هذا الحق، ولا صدرت نصوص تنظيمية بذلك لاحقاً، وهذا ما جعل الممارسة تتجه إلى التصرف مع السنة السابعة في بعض الأحيان وكأنها حق مكتسب، أو كأنها للعتلة، أو لممارسة عمل آخر. فالسنة السابعة يفترض ألا تعطى لمن ليس لديه مشروع أكاديمي، وألا تعطى بسهولة لمن سبق ونالها من دون أن يقوم بأي عمل أكاديمي يقع تحت تعريف السنة السابعة. وهذا الأمر بحاجة إلى

## الفصل السابع: الهيئة التعليمية

تفصيل وضبط، وهو بحاجة أيضا إلى توفير تسهيلات، في الجامعة، للاتصال بمراكز الأبحاث والجامعات، من أجل مساعدة الأستاذ على تجديد تجربته التعليمية ومعارفه فعلا. كذلك فإن المتعاقد لا يتمتع بحق الحصول على السنة السابعة. وهذا أمر لا مسوغ له.

### التقديرات الاجتماعية

٧٧. عرفت رواتب الأساتذة زيادات مطردة في التسعينيات، وتحسنت القدرة الشرائية لرواتبهم، لكنها ما زالت منخفضة. فمن كان راتبه يوازي ثلاثة آلاف دولار في العام ١٩٩٨، وألفي دولار ونيف في العام ١٩٨٤، أصبح يوازي ألف وسبعمئة وخمسين دولارا في العام ١٩٩٨، وألفي دولار ونيف في العام ١٩٩٩، مقابل ثلاثة آلاف دولار ونيف لزميله في الجامعة الأميركية. علما بأن حد الفقر لعائلة مكونة من أربعة أشخاص في لبنان هو ألف دولار حاليا. هذا فضلا عن الاختلاف في الخدمات والمنافع الأخرى. كذلك فإن الحد الأدنى لأجر الساعة هو بمقدار ٢٠ دولار فقط، مقابل حوالي ٦٥ دولارا في الجامعة الأميركية. وهذا يستلزم زيادة عادلة في أجر الساعة للمتقاعدين، والتوقف عن الالتفاف على الوضع الحالي عن طريق عقود وهمية بمئات وآلاف الساعات.

٧٨. تحسنت التقديرات الاجتماعية لأفراد الهيئة التعليمية ويعتبر إنشاء صندوق التعاضد إنجازا مهما في هذا الموضوع. عانى أفراد الهيئة التعليمية طويلا من ضعف الخدمات الطبية والاستشفائية لهم ولمن هم في عهدهم، وكان هذا سببا إضافيا لانتساب البعض منهم إلى جامعات أخرى بدوام كامل أو شبه كامل للتمتع بما يتمتع به زملاؤهم هناك. واتجه البعض، أفرادا ومجموعات، إلى إجراء عقود مباشرة مع شركات تأمين خاصة لتأمين هذه الخدمات. وقد حلت تعاونية الموظفين جزئيا هذه المشكلة بعد أن تكفلت نفقات الاستشفاء للمنتسب بنسبة ٩٠%. ثم تعززت الخدمات الطبية والاستشفائية بعد إنشاء صندوق التعاضد (عام ١٩٩٦). وتشمل خدماته



## القسم الأول: قضايا الجامعة

الطبابة والاستشفاء للمنتسب ولمن بعهدته، ومساعدات الوفاة ومنح الزواج والولادة والتعليم، وإعطاء قروض سكنية، وسائر الخدمات الاجتماعية التي يقرها مجلس إدارة الصندوق ويوافق عليها وزيراً للصاية والمالية. وقد بدأ تقديم خدماته فعلياً اعتباراً من ١٥/١١/١٩٩٧. وميزات هذا الصندوق متعددة: السرعة في إنجاز المعاملات (بالمقارنة مع تعاونية الموظفين)، استقلال الأساتذة في إدارة شؤونهم الاجتماعية، تحقيق المساواة بين أفراد الهيئة التعليمية (بين المتقاعدين المتفرغين و"الداخليين في الملاك" والمتقاعدين)، تقديم التعويضات والمساعدات بقيم ونسب أعلى مما كانت تقدمه التعاونية<sup>٥٩</sup>. وهو يشكل عنصراً من عناصر استقلالية الجامعة. كذلك حلت بصورة جزئية مؤخراً مشكلة المتقاعدين. ذلك أن احتساب معاش التقاعد (أو تعويض التقاعد) كان يجري على "أساس الراتب" الذي يشكل ٤٦% من المعاش الفعلي، بحيث أن راتب التقاعد لأستاذ جامعي خدم الجامعة مدة أربعين سنة كان يساوي مثلاً ثلاثمئة أو أربعمئة دولار. وهذا مدعاة للإذلال. مع المصادقة على القانون الأخير لسلسلة الرواتب، واعتبار مجموع المعاش هو الراتب (الأساسي) تغير الوضع بصورة جدية. علماً بأن الواضح هو تطبيق القانون اعتباراً من ١/١/١٩٩٩. أما المفعول الرجعي (اعتباراً من ١/١/١٩٩٦) فأمره غامض. وبالتالي فإن الذين تقاعدوا قبل هذا التاريخ، ولا سيما الذين تقاعدوا قبل عام ١٩٩١، يعانون من ظلم فادح في معاشاتهم التقاعدية المتدنية<sup>٦٠</sup>.

## التمثيل والعمل النقابي والحريات الأكاديمية

٧٩. يتمتع أفراد الهيئة التعليمية (بحسب القانون ٦٧/٧٥ والمرسوم ١٦٥٨ تاريخ ١٩٩١/٩/٥) بفرص مختلفة للتمثيل، والمشاركة في اتخاذ القرارات، على مستوى القسم، ومجلس الكلية ومجلس الجامعة، وفي مختلف الشؤون. وإذا كانت هناك مشكلة فهي تتعلق بنطاق الشؤون التي يعنون بها،

لا سيما في مجلس الجامعة، وبنطاق عمل مجلس الوحدة وطبيعته (راجع الفصل الخاص بالهيكلية الأكاديمية).

٨٠. للأساتذة في الجامعة اللبنانية رابطة تأسست في العام ١٩٧٥، تقوم مقام النقابة، من حيث تمثيلها الديمقراطي لهم، ومن حيث بلورتها لمطالبهم، ومن حيث قيادتها لتحركهم دفاعا عن هذه المطالب. وكان لها الفضل في تحقيق الكثير من هذه المطالب، لا سيما الزيادات التي طرأت على رواتبهم في الأعوام ٩٣ و ٩٤ و ٩٥ و ٩٨، وإعادة العمل بالمجالس التمثيلية بعد طول انقطاع، وإنشاء صندوق التعاضد. وهذه الرابطة لها مقر في أحد مباني الجامعة، وهي تصدر دورية منذ سنوات عدة، وتتغذى ماليتها من الاشتراكات ومن موازنة الجامعة.

٨١. لكن رابطة الأساتذة المتفرغين في الجامعة اللبنانية حصرت عملها في الشأن المطلبي، ربما بسبب الظروف التي أحاطت بنمو الجامعة، إذ حصل تحت ضغط المطالبة وليس على أساس تصورات مدروسة مسبقا، فلم تتمكن الرابطة من التحول إلى هيئة مهنية على غرار بعض نقابات الأساتذة الجامعيين في أوروبا وأميركا، بحيث تعمل على تطوير المهنة (شروط الانضمام إليها، وممارسة المهنة، وحقوق العاملين فيها إزاء حقوق الآخرين إلخ) وتنتج وثائق وتعد مؤتمرات أكاديمية لدراسة ملفات عامة أو خاصة تهتم الجامعة، وتكلف مستشارين من داخلها ومن خارجها لأجل بلورة مضبوطة لمواقفها. إن علامات تجاوز النطاق المطلبي نحو "التفكير" بأمور الجامعة ككل بدأت بالظهور، مع إصدار مجلة "أوراق جامعية"، ومؤخرا مع عقد مؤتمر حول "دور الجامعة في مجتمع متنوع، حالة لبنان"، ومع وضع تقارير سنوية حول احوال الجامعة. لكن الصورة الطاغية ما زالت مطلبية.

٨٢. يتمتع أفراد الهيئة التعليمية بالحريات الأكاديمية بالممارسة، لكن قانون الموظفين يبقى مسلطاً فوق رؤوسهم. تشدد مختلف التوصيات الصادرة عن المنظمات والهيئات العالمية على الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي، ومما قيل في هذا الموضوع: "ينبغي تشجيع وتيسير إصدار ونشر نتائج البحوث التي يتوصل إليها أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي، وذلك بهدف مساعدتهم على اكتساب الشهرة التي يستحقونها وكذلك من أجل تعزيز تقدم العلم والتكنولوجيا والتربية والثقافة بوجه عام. ولهذا الغرض، ينبغي أن يتمتع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بحرية نشر نتائج بحوثهم ودراساتهم المعمقة، موقعة بأسمائهم في الكتب والمجلات وقواعد البيانات التي يختارونها بأنفسهم، شريطة أن يكونوا مؤلفيها أو مشاركين في تأليفها. وينبغي أن تكفل الحماية القانونية الملائمة للملكية الفكرية لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي، لا سيما الحماية التي يكفلها القانون الوطني والدولي لحقوق المؤلف". وفي بند آخر "ولا ينبغي أن يكون هناك أي عائق أمام ممارستهم حقوقهم المدنية كمواطنين، بما فيها حقهم في الإسهام في التحول الاجتماعي من خلال التعبير الحر عن آراء في سياسات الدولة والسياسات التي تؤثر في التعليم العالي"<sup>٦١</sup>. لكن المشكلة تكمن في إخضاع أساتذة الجامعة اللبنانية لقانون الموظفين (المرسوم الإشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ٥٩/٦/١٢)، والموظف يحظر عليه النشر والتصريح إلا بإذن خطي. يمكن تفهم هذا الحظر على الموظف، لجهة أن المعلومات التي يحصل عليها خلال أدائه لوظيفته تخص هذه الوظيفة والإدارة التي ينتمي إليها. لكن وضع الأساتذة الجامعي مختلف تماماً. فهو عندما يكتب أو يصرح أو ينشر فهو لا يفشي معلومات تخص وظيفته أو الإدارة العامة، وعلى العكس من ذلك فهو صاحب حقوق في ما ينشره من معلومات وآراء وأفكار وهو يمارس بذلك مهنته ودوره كمتقن. وبالتالي فإن تعميم الحظر المذكور على الأساتذة الجامعيين يتنافى مع طبيعة

### الفصل السابع: الهيئة التعليمية

العمل الجامعي، ومع الدور الملقى على الأستاذ الجامعي في مجتمعه، لا سيما لجهة دور الجامعة في تطوير المجتمع. وقد حرص عدد من رؤساء الجامعة على احترام هذه الحريات والدفاع عنها<sup>٦٢</sup>، ولكن الصحف نقلت أحيانا أخبارا عن التعرض لهذه الحقوق<sup>٦٣</sup>.

[أنظر التوصيات والاقتراحات: القسم الثاني، ص ١٥٩]

