

أ نموذج لتطوير نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة

د. يحيى منصور بشر علي

أستاذ الإدارة، التخطيط التربوي المشارك، كلية التربية، جامعة إب

ملخص البحث:

هدف البحث إلى بناء أ نموذج لتطوير نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية في ضوء الاتجاهات والخبرات والتجارب المعمول بها في الجامعات العربية والأجنبية، وواقع نظام التقاعد المعمول به لجميع موظفي الدولة في اليمن والنتائج السلبية التي أفرزها هذا الواقع، حيث لا يوجد نظام تقاعد خاص لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية خاص بهم يراعي خصوصيتهم وطبيعة عملهم، وقد استخدم الأساليب العلمية في بناء الأ نموذج وتم التوصل إلى نظام تقاعد خاص بأعضاء هيئة التدريس وفق أ نموذج علمي وخطوات إجرائية هي:

- تصميم آليات التكيف والإحالة التدريجية للتقاعد.
 - تحديد السن القانونية وسنوات الخدمة الفعلية.
 - تصميم آليات احتساب معاش التقاعد والمكافأة.
 - تحديد المهام الإدارية والأكاديمية للمتقاعد من أعضاء هيئة التدريس.
 - تحديد المزايا والتسهيلات التي يحصل عليها المتقاعد.
 - إنشاء جهاز إداري في وزارة التعليم العالي والجامعات للمتقاعدين.
 - تنفيذ وتقويم ومتابعة نظام التقاعد المقترح.
- وقد تم تحديد المتطلبات الأساسية لتطبيق ومتابعة الأ نموذج من قبل كافة الجهات المعنية:

أولاً: الإطارات العام للبحث:

1- مقدمة:

تمثل الجامعة القيادة الفكرية والعلمية في المجتمع، بما يتوافر لديها من كوادر مؤهلة تأهيلاً عالياً، فهي بيت الخبرة ومعقل الفكر في شتى صوره وأصنافه، ورائدة التطور والإبداع والمسؤولة عن تنمية الثروة البشرية للمجتمع، ويمثل الاهتمام بها أحد المظاهر المهمة للنهضة الحضارية للدول، باعتبار أن التعليم الجامعي ينهض بمجموعة من الأدوار المهمة والتي يمكن إجمالها، كما جردها المؤتمر العالمي للتعليم العالي في القرن الحادي والعشرين الذي عقد في باريس عام 1988م، بخدمة الفرد والمجتمع والبحث العلمي، ونقل المعرفة والحفاظ عليها وإنتاجها، وتقديم التعليم المستمر (UNESCO, 1998, P14-15)، لذا فإن هذا النوع من التعليم بحاجة إلى مزيد من الاهتمام خاصة في مرحلة التحولات الكبرى الذي تشهدها المجتمعات نحو نظم وتقنيات مجتمع المعرفة، الذي يتضمن فرص ومخاطر يتطلبان تغييرات أساسية في عمليات التعليم الجامعي، كما إنها تحتاج إلى أنظمة جديدة؛ تمكنها من التعامل مع تلك التغييرات الواسعة في المجتمع المحلي والعالمي.

لذلك يحظى التعليم الجامعي بأولوية متقدمة تستند على أربعة دعائم هي: التعلم للمعرفة، التعلم للعمل، التعلم للعيش مع الآخرين، تعلم كيف تعيش، وتمثل ضروريات للمواطنة الكاملة في مجتمع المعرفة، وهذه الدعائم تقوم على ثلاثة مبادئ حديثة، ظهرت لمواجهة الجمود في نظم التعليم، وهي التفاوض على المعرفة وبناء المعرفة وموقع المعرفة (فراج، 2003، 219-220).

ولن تكون قادرة على تحقيق ذلك إلا من خلال الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس الذين يعدون العنصر الأساسي في عملية بناء وتطوير وتجويد مهامها ووظائفها، كونهم يمثلون فئة متميزة من أفراد المجتمع تتمتع بقدرات ذهنية تصقلها الخبرة المتراكمة ومن هنا نجد أن الجامعات في الدول المتقدمة تمنحهم وضعاً وظيفياً متميزاً يضلون بموجبه متمين لها ويعملون بها حتى يتوقف عطاءهم. (العبيدي، 1993، 46).

إن عضو هيئة التدريس بالجامعات يكلف الدولة الكثير من الجهد والوقت والمال في إعداده وتأهيله وإكسابه الخبرات وتنمية مهاراته بصورة مستمرة من خلال برامج التدريب والابتعاث

والمشاركة في المؤتمرات والندوات والحلقات العلمية والتفرغ العلمي، لذا لا بد على الجامعات الاستفادة منه بقدر أكبر والاحتفاظ به لتحقيق التنمية الشاملة. (بن تيناك، 2000، 2).

ومن هذا المنطلق يجب على الإدارة الجامعية في الدول العربية عامة واليمن خاصة أن توفر لعضو هيئة التدريس المناخ الحر والنقي لكي يقوم بواجباته على الوجه الأمثل واتباع كافة الوسائل والإجراءات الكفيلة بالاحتفاظ به، وتوفير كافة المستلزمات الضرورية لتأمين حياة كريمة، وتطوير النظم التي تنظم دوره وتضمن بقاءه (محافظة، 2000، 32) ومن أهمها تطوير نظام التقاعد بحيث يتيح له البقاء في أروقة الجامعة، والاستفادة منه بأكبر قدر ممكن، أسوةً بما هو معمول في جامعات العالم المتقدم التي صممت نماذج لأنظمة التقاعد تكفل تميز أعضاء هيئة التدريس عن غيرهم من العاملين في المؤسسات الاجتماعية الأخرى وتحديد السن الأمثل والمحدد لتقاعدته وتوصيف المهام والأدوار التي يقوم بها بعد هذا السن. ومن هنا يأتي البحث الحالي ليصمم نموذجاً لتطوير نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة.

مشكلة البحث وتساؤلاته:

تؤكد الاستراتيجية الوطنية لتطوير التعليم العالي كما تشير الدراسات العلمية إلى ضرورة الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية وتطوير الأنظمة الخاصة بهم واستخدام الأساليب العلمية الخاصة بذلك ومن أهمها بناء النماذج الإدارية العلمية ومنها نظام التقاعد، حيث يشير الواقع إلى أنه يطبق نظام التقاعد الخاص بجميع موظفي الدولة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية مع العلم أن هذه الفئة تختلف كلياً عن الموظفين من حيث طبيعة عملهم وارتفاع تكاليف عملية إعدادهم وتأهيلهم وارتفاع مستوى تأهيلهم وصعوبة إيجاد البديل عنهم، كما أن تقاعدهم في سن الستين المنصوص عليه في نظام التقاعد يفقد الجامعات اليمنية قوى بشرية لاتزال قادرة على العطاء مما يؤثر على برامجها وتطوير وظائفها، لذا لا بد من إتباع الأساليب الإدارية العلمية ومن أهمها نموذج تطوير نظام التقاعد لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية وبشكل أدق تتحدد مشكلة البحث بالسؤال الرئيس الأتي:

ما الأنموذج الأنسب لتطوير نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة؟

ويمكن معرفة ذلك من خلال الأسئلة الفرعية الآتية :

- 1- ما الأطر النظرية لنظام التقاعد ونظرياته واتجاهاته، وأعضاء هيئة التدريس ومراحل إعدادة؟
- 2- ما واقع نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية كما تحدده القوانين والأنظمة الصادرة عن الجهات الرسمية في الدولة ؟
- 3- ما النتائج التي أفرزها واقع نظام التقاعد المعمول به على أداء الجامعات اليمنية وأعضاء هيئة التدريس بها ؟
- 4- ما الاتجاهات والخبرات والتجارب العالمية في أنظمة تقاعد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ؟ وما جوانب الاستفادة منها ؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى بناء أنموذج مقترح لتطوير نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة وذلك في ضوء معرفة :

- 1- الأطر النظرية لنظام التقاعد ونظرياته واتجاهاته وأعضاء هيئة التدريس ومراحل إعدادة.
- 2- واقع نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية كما تحدده القوانين والأنظمة الصادرة عن الجهات الرسمية في الدولة.
- 3- النتائج التي أفرزها واقع نظام التقاعد المعمول به على أداء الجامعات اليمنية وأعضاء هيئة التدريس بها.
- 4- الاتجاهات والخبرات والتجارب العالمية في أنظمة تقاعد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ؟ وما جوانب الاستفادة منها.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث الحالي في النقاط الآتية :

- 1- يتناول البحث موضوع نظام تقاعد أهم فئة في المجتمع وأبرز عنصر من عناصر نظام تطوير الجامعة وهم أعضاء هيئة التدريس الذين يتوقف على كفاءتهم ونشاطهم الإداري والأكاديمي

سمعة ومكانة ودور الجامعة في المجتمع حتى تكون قادرة على الإسهام في التنمية الشاملة ومؤسسة علمية يحنذى بها، فضلاً عن كونهم يختلفون عن بقية العاملين في المؤسسات الحكومية الأخرى سواءً من حيث الإعداد أو التكلفة أو مستوى التأهيل، وكل ذلك يبرز ضرورة إيجاد نظام تقاعد خاص بأعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية.

2- إن النتائج التي سيتوصل إليها البحث ربما تفيد صانعي القرار في الجهات الحكومية سواءً في وزارة المالية أو وزارة التخطيط أو وزارة التعليم العالي، أو الجامعات، وذلك من حيث تخفيض النفقات الخاصة بإعداد وتأهيل أعضاء هيئة تدريس جدد بدلاً عن الذين يطبق عليهم نظام التقاعد وفق النظام المعمول به، والاستفادة منهم وخبراتهم والتراكم المعرفي لديهم، والاستشارات العلمية وغير ذلك والتي تكلف الدولة مبالغ كبيرة، يمكن الاستفادة منها في تطوير برامج الجامعة.

3- إن النتائج التي سيتوصل إليها البحث ربما تفيد المخططين التربويين والمهتمين والباحثين في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ووضع الخطط والبرامج الخاصة بهم للاستفادة من بقاءهم في الجامعة أكبر وقت ممكن.

4- يعد البحث الحالي محاولة علمية لبناء نموذج لتطوير نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية تجرى لأول مرة بحسب علم الباحث.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي في بناء نموذج مقترح لتطوير نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية الحكومية في ضوء الأطر النظرية والاتجاهات والخبرات العالمية، وواقع نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس المعمول به، والنتائج التي أفرزها هذا الواقع وذلك خلال العام الجامعي 2010/2009م.

تعريف المصطلحات:

1) الأنموذج:

تعددت التعاريف الخاصة بالنماذج، ولكن يمكن الأخذ بالتعريف الأقرب إلى موضوع البحث، حيث عرفه **Graham** وآخرون بأنه: "نظام نظري يكشف عن العلاقة بين المتغيرات المختلفة، والتي تكون معقدة في بعض الحالات من أجل التعرف على العناصر الأكثر

أهمية في إيجاد المشكلة من أجل وضع الحلول الملائمة لها وفقاً لطبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات" (Graham Fetal,1991,P299).

(2) التطوير:

- هو الجهود الهادف إلى تحقيق تغييرات أساسية مرغوبة في الإدارة بهدف تحسين أدائها (الأعرجي، 1995، 25).
- هو الوصول بالشئ إلى أحسن صورة حتى يؤدي الغرض المطلوب منه بكفاءة تامة ويحقق الأهداف المنشودة على أتم وجه بطريقة اقتصادية في الجهد والتكاليف (الصلاحى، 1998، 12).
- هو عملية التغيير أو النمو في البيئة أو الوظيفة أو التنظيم، ويترتب عليه تغيير في القدرة ومدى التكامل والكفاية فيما يجري تطويره (عرجاش، 2004، 11).
- ويعرف اجرائياً: ويقصد به في البحث الحالي: الجهود المخطط الهادف إلى تحقيق تغييرات أساسية مرغوبة في نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية، بهدف الاستفادة من كفاءاتهم وقدرتهم من خلال بقائهم في الجامعات أكبر فترة ممكنة.

(3) نظام التقاعد:

لغة: التقاعد مربوطاً بالإحالة إلى المعاش وتقاعد الموظف عن العمل بمعنى أحيل إلى المعاش. (أنيس وآخرون، 1979، 748).

اصطلاحاً: هناك العديد من التعريفات منها عملية اجتماعية تتضمن تخلي الفرد (اختيارياً أو إجبارياً) عن عمل ظل يقوم به معظم رشه، وبالتالي انسحابه من القوى العاملة في المجتمع، وتحوله إلى الاعتماد جزئياً على الأقل على نظام معين للكفالة المادية حيث يحل المعاش محل الأجر (أبو حطب وصادق، 1990، 666).

حادثة بحد ذاته وأنه أزمة ثانية يمر بها الفرد بعد تخطيطه للأزمة الأولى المتمثلة بالمراهقة وذلك عندما يتقطع الشخص عن تأدية عمل ظل يمارسه حتى وصل إلى سن معينه يحال عندها للمعاش (فهيمى، 1978، 20).

ويعرفه قانون التأمينات والمعاشات اليمني بأنه: تخلي التقاعد والمؤمن عليه عن العمل الذي انتهت خدمته بسبب بلوغه سن (60) وبلغت الخدمة الفعلية (15) سنة كاملة

بالنسبة للرجل، وللمرأة عند بلوغها سن (55) سنة وإكمالها (10) سنوات خدمة فعلية كاملة. (وزارة الشؤون القانونية، 2006، 58).

ويعرف التقاعد إجرائياً: بأنه عملية تخلي عضو هيئة التدريس في الجامعات اليمنية بصور اختيارية أو إجبارية عن عمله وانسحابه من الجامعة وتحويله إلى القيام بأداء أدوار أخرى، إضافة إلى ما يوكل إليه بحسب حاجة الجامعة وفق الآلية المحددة في هذا الأتمودج.

4) **عضو هيئة التدريس:** يعرف في هذا البحث بأنه الفرد المؤهل الذي يحمل الدرجات العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس، معيد) والذي ينتمي للجامعة وظيفياً وأكاديمياً ويقوم بتأدية المهام المحددة له في قانون الجامعات اليمنية رقم (17) لسنة 1995م وتعديلاته ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار الجمهوري رقم (32) لسنة 2007م وفق الآلية والشروط.

5) **الاتجاهات العالمية:** ويقصد بها في البحث الحالي مدى الاستفادة من النظريات والخبرات والتجارب في نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية والأجنبية.

إجراءات البحث:

لتحقيق أهداف البحث تم القيام بالإجراءات الآتية:

1- في ضوء هدف البحث وطبيعته التطويرية فإن تطبيق وتنفيذ الأتمودج تشمل جميع

الجامعات اليمنية الحكومية البالغ عددها (12)

2- اتبع البحث المناهج البحثية الآتية:

■ المنهج الوصفي في وصف وتحليل واقع نظام التقاعد لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية الحكومية كما يحدده قانون التأمينات والمعاشات ولائحته التنفيذية والنتائج التي أفرزها على أداء الجامعات وأعضاء هيئة التدريس.

■ المنهج التطويري وذلك في تطوير نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية وفق أتمودج علمي تم بناؤه في ضوء تحليل الأطر النظرية والاتجاهات والخبرات والتجارب العالمية وواقع نظام التقاعد في اليمن ونتائجه على أداء الجامعات وأعضاء هيئة التدريس.

3 - جمع المعلومات من خلال المصادر والمراجع والدراسات والبحوث ذات العلاقة بموضوع البحث والقوانين واللوائح الخاصة بنظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية بالإضافة إلى تصفح مواقع الانترنت لمعرفة أنظمة التقاعد في الجامعات العربية والأجنبية ومن ثم تحليل المعلومات وتنظيم البحث.

تصميم وبناء النموذج المقترح لتطوير نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية وفق خطوات بناء النماذج الإدارية العلمية الموضحة في هذا البحث.

تم عرض النموذج المقترح على عينة مقصودة من الخبراء المتخصصين في الإدارة الجامعية بلغت (5) وذلك للحكيم على واقعية ومصداقية النموذج ومدى ملاءمته لخصوصية أعضاء هيئة التدريس، حيث أشارت نتائج ذلك إلى أهميته وضرورة البدء باتخاذ الإجراءات القانونية لتنفيذه.

الخلفية النظرية والدراسات السابقة:

(أ) الخلفية النظرية:

1- نظام التقاعد (تعريفه، أهميته، نشأته، أنواعه، نظرياته)

(أ) مفهومه وأهميته:

أشارت المراجع المتخصصة والدراسات والبحوث إلى وجود تعريفات عديدة لمفهوم التقاعد، منها أن التقاعد هو الفرد الذي يعمل في عمل حكومي ويخضع لنظام يقتطع من راتبه الشهري نسبة معينة أثناء الخدمة على أن يحق له بعد سنوات محددة من الخدمة راتب تقاعدي وفق نسب سواء كان الانفكاك من العمل بالاختيار أو الإجماع أو حدث له ما يمنعه من العمل كعجز كلي أو جزئي. (بن صنيتان، 1992، 22)، في حين أشار بركر إلى أنه يقصد به الانفصال أو الانسحاب نهائياً من عمل رئيس، يكسب منه الفرد إلى نهاية كل نشاط يسهم به (فهمي، 1978، 16). ومهما يكن من ذلك يمكن إبراز أهمية التقاعد كونه:

يمثل نقطة تحول مهمة في حياة الفرد العامل أطلق عليها بالأزمة الثانية التي يمر بها والتي تأتي بعد أزمة المراهقة؛ لأنه يشعر أن هذا مؤشر اجتماعي لتحويله من طور منتصف العمر إلى مرحلة الشيخوخة.

يمثل نهاية قوة العمل بالنسبة للفرد وانتقاله لمرحلة أخرى ينبغي عليه البحث عن أدوار أخرى تتناسب وطبيعة عمره.

ب) **نشأة نظام التقاعد** : أشار باركر (1982، 62) إلى أن نظام التقاعد ظهر في منتصف القرن التاسع عشر الميلادي بنشأة النظام البيروقراطي والمنظمات الحكومية غير الحكومية وأيضاً بظهور التطور التقني الذي صاحب النهضة الصناعية وتحول المجتمع التقليدي إلى المجتمع الصناعي وزيادة الهجرات الداخلية من الأرياف إلى المدن والذي فرض ضرورة وجود مجالات عمل مختلفة تطلبت وجود نوع من المعايير لأدائهم، كما أشار العبيدي (1989، 19-20) إلى أن هناك أسباباً عديدة أدت إلى ظهور نظام التقاعد منها أن التطور في المجالات الاقتصادية والصحية والاجتماعية أدى إلى ارتفاع معدلات كبار السن، وزيادة أعدادهم مما حتم إيجاد نظام يكفل لهم حياة ملائمة وتوفير المبالغ اللازمة لهم بعد انقطاعهم عن العمل بالإضافة إلى الضغوط التي قامت بها الاتحادات العمالية على الحكومات ومطالبتها بالاهتمام بهذه الفئة، فضلاً عن ظهور وانتشار الأسرة النووية وانحسار نظام الأسرة الممتدة، مما يعني اعتماد كبار السن على أنفسهم.

ج) **أنواع التقاعد** : هناك نوعان من التقاعد حسب المدة الزمنية هما :

- ❖ **التقاعد الإجمالي** : ويعرف بأنه التقاعد القانوني أو النظامي الذي تفرضه القوانين والأنظمة أو أنه التقاعد اللاإرادي بالنسبة للموظف، ومن أسبابه بلوغ الفرد السن القانونية للتقاعد حسب الأنظمة السائدة أو إصابة الفرد بالعجز الكلي بالعجز الصحي أو بالوفاة (العبيدي، 1989، 20-21).
- ❖ **التقاعد الاختياري** : هو حالة التقاعد التي تتم اختيارياً قبل وصول الفرد إلى السن القانونية ويتم بمحض إرادته، وله العديد من المسميات المبكر أو الإرادي، ومن أسبابه ميل الفرد للراحة، عدم رضاه عن العمل، حاجة أسرته لتفرغه، البحث عن زيادة الدخل المادي أو الهجرة الخارجية (الطحيح، 1992، 63-64).

د) **نظريات التقاعد:** هناك العديد من النظريات التي ظهرت لتفسير ظاهرة التقاعد يمكن إبرازها بصورة موجزة وهي:

● **النظرية التبادلية:** وتقوم على مبدأ التبادل بين الفرد والمؤسسة التي يعمل بها حيث يعطي الفرد ويأخذ بقدر ما يعطي لها، كما تشير إلى أن الفرد خلال عمله يحقق أكبر منفعة بأقل تكلفة ممكنة وإن كبار السن يقدمون لأبنائهم رعاية منذ ولادتهم وحتى بلوغهم سن الاعتماد على أنفسهم وبالتالي فإن هؤلاء الأبناء مطالبون برد هذه الرعاية لأبنائهم، وقد وجهت العديد من الانتقادات لهذه النظرية منها أنها قائمة على مبدأ المنفعة والربح والخسارة، وأن هناك عقبات تقوم ضد هذا المبدأ، منها اختلاف الأفراد وكفاءتهم وعطاءهم. (صنيتان، 1992، 29).

● **نظرية النشاط:** وترى هذه النظرية أنه ينبغي لكبار السن أن يتكيفوا المرحلة التقاعد وأن هناك أدواراً لهم بعد هذه المرحلة، من أهمها المشاركة في الأنشطة الاجتماعية كما ترى هذه النظرية بأن العمل بالنسبة للفرد يعني توفير مصدر للكسب المادي والاعزاز والفخر والإبداع وخدمة الآخرين وأخيراً تؤكد بأن الفرد بعد التقاعد قادر على الاعتماد على قدراته في تحقيق أهدافه، وقد وجهت انتقادات لهذه النظرية منها: يصعب تطبيق فروض هذه النظرية في الواقع، كما إنها لم تقدم حلولاً عملية لعملية التكيف وتعويض الأدوار. (الغريب، 1994، 80).

● **النظرية الانفصالية:** وتقوم هذه النظرية على أن الفرد عبارة عن مجموعة من العلاقات الاجتماعية وأنه كلما تقدم في السن كلما انفصل إلزامياً عن النشاطات الاجتماعية، وأن هذا الانفصال يعود بالفائدة على الفرد والمجتمع كما إن المجتمع ملزم أن يحدد سن معينة للتقاعد الإجباري للفرد، وقد وجهت العديد من الانتقادات لهذه النظرية منها: أنها حتمت رفض وتحلي المجتمع عن كبار السن، كما حتمت تحلي جميع كبار السن عن جميع أدوارهم. (العيسى، 1995، 54).

● **النظرية الاستمرارية:** وتقوم هذه النظرية على انتقاد نظريتي الانفصال والنشاط، كما ترى بأن تكيف المتقاعد يعتمد على إيجاد أدوار مشابهة للأدوار التي كان يزاولها، كما إن أغلب المتقاعدين يستثمرون الجهد والوقت قبل التقاعد لما بعده، هذا بالإضافة إلى أنها ركزت على الحالة التدريجية للتقاعد، وقد وجهت

العديد من الانتقادات لهذه النظرية، منها أنها عممت على غياب آثار سلبية للتقاعد، أي أنها عممت حتمية الاستمرارية عند جميع المتقاعدين. (العيدي، 1988، 49).

● **نظرية الأزمات:** تركز هذه النظرية على التوافق النفسي والاجتماعي للفرد، وأيضاً قيمة العمل بالنسبة للفرد والعلاقة بين الالتزام بالعمل وكره التقاعد، كما ركزت على سلوك الفرد بعد التقاعد، وقد واجهت العديد من الانتقادات أهمها منها: أن التقاعد مجرد ذاته ليس عاملاً يؤثر سلباً فقط أو علاقته مع مجتمعه بل أن هناك عوامل أخرى لم تشير إليها النظرية. (الغريب، 1994، 84).

هـ) سن التقاعد:

اختلفت الدراسات النفسية حول تحديد السن القانونية للفرد المتقاعد وقد أكد الباحثون أن مرحلة الشيخوخة التي يصل إليها الفرد هي الفترة التي ينبغي أن يتقاعد بها ولكنهم اختلفوا حول تحديد سن الشيخوخة وبدايتها، فهناك من قسمها إلى شيخوخة مبكرة وتبدأ من سن (60 - 70) سنة، الشيخوخة المتقدمة وتبدأ من سن (70) سنة إلى نهاية حياة هذا الفرد (العرمان، 1992، 68) ولكننا نجد أن هناك بعض الدول تحدد السن (65) كعمر فاصل بين متوسط العمر والشيخوخة. وهناك من يرى أن الفائدة من تحديد سن معينة للوظائف سواء للتعيين فيها أو التقاعد منها، كون الوظيفة العامة تتطلب قدرًا من الخبرة والنضوج والقدرة على الأداء وتحتل الضغوط الناتجة عنها، لذا فإن الموظف لا يبقى على حالة واحدة من ذلك، لأنه كلما تقدم به العمر ضعفت قدراته وقل إنتاجه. (الكيلاني، 1992، 34).

و) الإحالة التدريجية للتقاعد:

أكدت نظرية الدور ضرورة قيام المؤسسات الإدارية بوضع خطط تعطي الأفراد المراد إحالتهم إلى التقاعد بشكل تدريجي ومنها مثلاً منحهم فترة إجازة طويلة وكذلك تخفيض عدد ساعات عملهم اليومية لكي لا يكون انقطاعاً مفاجئاً عن عمل اعتاد أن يقوم به الفرد وكان يمثل له كل شيء ويمارس من خلاله الدور الذي يرغبه، (خليفة، 1984، 113).

كما اقترحت بعض الدراسات أنه يتم التمهيد العملي والنفسي للمتقاعد وذلك عن طريق الإجراءات التدريجية بداية من منتصف العمر للفرد وأكدت أن أفضل سن لذلك هي سن

الخمسين بحيث يتم إنقاص ساعات العمل إلى النصف ثم إلى الثلث ثم إلى الربع ثم ينتهي إلى التقاعد وذلك عن طريق زيادة الإجازات الأسبوعية والسنوية وتدريب الأفراد على مهارات وهوايات بديلة تهئ لهم الجو المناسب لاستغلال أوقات الفراغ بما يعود بالنفع عليهم وعلى مجتمعهم. (الجمعية الأمريكية لتعليم الكبار، بدون، 44).

ن أنظمة تقاعد أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات العربية والأجنبية:

يمكن استعراض أنظمة تقاعد أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات العربية والأجنبية حتى يتم الاستفادة منها في بناء الأنموذج المقترح في هذا البحث وقد وجد الباحث ندرة في المصادر في هذا الجانب، إلا أنه يمكن إبراز بعض منها، كما أشار إليها (تنباك، 2000، 138 - 140) بالآتي:

الجامعات	السن القانونية للتقاعد	مميزات التقاعد لعضو هيئة التدريس
المصرية	60 - 65	البقاء في جامعهه إعادة تعيينه بأي جامعة مصرية أخرى لمدة ستين سنة قابلة للتجديد التفرغ وعدم تقلد مناصب إدارية يتمتع بكافة الحقوق والواجبات القانونية يصرف له مكافأة تعادل الفرق بين المرتب والمعاش يجمع بين المكافأة والمعاش يسوى معاشه 45/1 × متوسط الأجر الشهري للستين الأخيرين
السورية	60 - 70	يحق من يتم تعيينه بعد سن (65) سنة تعويضاً يعادل الفرق بين راتبه الأخير ومعاشه التقاعدي. يمنح التعويضات القانونية التي كان يتقاضاها قبل إحالته إلى التقاعد.

مميزات التقاعد لعضو هيئة التدريس	السن القانونية للتقاعد	الجامعات
يقوم بنفس الواجبات التي كان يمارسها قبل تقاعده		
لا يوجد نظام تقاعد مستقل لأعضاء هيئة التدريس وإنما يطبق عليهم أحكام نظام الموظفين العام ولوائحه التنفيذية بما فيها سن التقاعد ومعاش التقاعد يجوز لمجلس الخدمة المدنية بناءً على توصية من وزير التعليم العالي تمديد خدمة عضو هيئة التدريس بعد سن (60) سنة من (2- 5) سنوات. يقوم من يتم التمديد له بنفس الواجبات التي كان يقوم بها قبل بلوغه سن (60) ويتمتع بنفس الحقوق والواجبات. يحسب المعاش التقاعدي له على أساس: الراتب الشهري الأخير $\times 2.5\%$ \times مدة الخدمة.	60	السمودية
البقاء في الجامعة بعد هذا السن والعمل بها كمستشار أو إداري. يمنح لقب أستاذ متقاعد. يتمتع بمميزات استخدام مرافق الجامعة	63 - 70	اليابانية
في حالة تعيينه بعد سن الستين لا يكلف بمنصب إداري. يعطى راتب الحد الأدنى من سلم الرواتب المخصص لوظيفته. يتمتع بكامل المميزات المالية وغير المالية التي كان يحصل عليها يسمح له باستخدام أي معاش أجز.	60 - 65	الهندية
يحصل على لقب أستاذ متقاعد. يشرف على الندوات والأطروحات العلمية. يشترك في لجان التحكيم على البحوث والدراسات.	65 - 68	الفرنسية

الجامعات	السن القانونية للتقاعد	مميزات التقاعد لعضو هيئة التدريس
		لا يتقاضى أي مبالغ مالية مقابل هذه الأعمال.
البريطانية	67 - 65	يحصل على لقب أستاذ متقاعد. ليس له حقوق ولا عليه واجبات رسمية. يسمح له باستخدام مرافق الجامعة. لا يسمح له بالتدريس بعد سن (70) سنة يعامل مالياً على أساس نظام الوقت الجزئي ولا يزيد عن ثلث راتبه.
الأمريكية	70 - 65	إمكانية التقاعد قبل هذا السن بمميزات معينة يحصل عليها المتقاعد. التهنية التدريجية للإحالة إلى التقاعد قبل بلوغ السن القانوني. يتمتع بالعناية الصحية. تكوين جمعيات وهيئات للمتقاعدين تمولها الجامعات. الحصول على لقب أستاذ متقاعد استخدام مرافق الجامعة. يحق له رئاسة فرق البحث. من يتمتع بضمان العمل بالجامعة يسمح له بالتدريس حتى بعد سن (70) سنة ولكن وفق عقد جديد.

2- عضو هيئة التدريس (أهميته، ومراحل إعداده، وواجباته)

(أ) أهميته:

أكد ديننا الحنيف على أهمية ودور ومنزلة الأستاذ (المعلم) حيث وصف الرسول صلى الله عليه وسلم بقوله " إن الله لم يبعثني معتنا ولا متعتنا ولكن بعثني معلماً ميسراً " رواه مسلم، وقد عدد زين العابدين بن علي أربعين قاعدة من أداب الطالب مع الشيخ والتلميذ مع الأستاذ وهي تدل على

قيمة المعلم الكبيرة وتبجسد فضله وأبوته وتوضح منزلته ومكانته وأهميته (محفوظ، 1982، 3-4)، ومن هنا حظيت مهنة الأستاذ الجامعي بتقدير ومكانة قد لا يتوفران لغيرها من المهن الأخرى فعندما تتمتع الجامعة بسمعة علمية جيدة ودور رائد في المجتمع فإن ذلك يعوّد لمكانة عضو هيئة التدريس بها كونه يشكل العنصر الأساسي في هيكلها التنظيمي وأهم عامل من عوامل الأداء والإنتاج للجامعة، كما إن إعداد جيل قوي من الشباب يعتمد على كفاءة، مهارة وقدرات وسلوك أعضاء هيئة التدريس بها. (بن فاطمة، 2000، 3).

(ب) **مراحل إعداد عضو هيئة التدريس:** تمر عملية إعداد عضو هيئة التدريس بالجامعة بالمراحل الآتية:

1- الإعادة: وهنا تقوم الجامعة بتعيين بعض أو أحد المتميزين في مرحلة البكالوريوس على وظيفة وبدرجة علمية (معيد) تهيئه ليصبح عضواً في هيئة التدريس مستقبلاً، وهذه الوظيفة تعد النواة الأولى في إعدادها ولكل جامعة نظامها الخاص في هذا الاختيار والتعيين، يمارس المعيد في الجامعة العديد من المهام منه المساعدة في التدريس والإشراف على التطبيقات العلمية للطلبة وتنمية مهاراته التدريسية والتركيز على تنمية المهارات اللغوية الأجنبية. (الكيلاي وعديس، بدون، 36)

2- الابتعاث: وفي هذه المرحلة يتم إيفاد المعيد الذي تم اختياره إلى إحدى الجامعات المحلية أو العربية أو الأجنبية وذلك لتأهيله والتزود بالمعرفة والمعلومات الخاصة بالتخصص الذي تم ابتعاثه فيه ويستمر فترة من الزمن لحصوله على المؤهلات الماجستير والدكتوراه، يعود بعدها ليمارس دوره كعضو هيئة تدريس قادر على تحقيق أهداف جامعتهم (فهيم، 1982، 10).

3- حضور الحلقات الدراسية: وفيها يتم إشراك عضو هيئة التدريس بحضور الحلقات الدراسية بهدف الاتصال العلمي والتزود بمعلومات وخبرات جديدة.

4- إجازة التفرغ العلمي: وهي إجازة دراسية تمنحها الجامعات لمدة عام يتفرغ فيها عضو هيئة التدريس لإجراء الدراسات والأبحاث العلمية التي تهتم الجامعة وتخدم التخصص.

5- الترقية العلمية: وفيها تضع الجامعات معايير للانتقال من درجة علمية أدنى إلى درجة علمية أعلى في ضوء عدد معين من البحوث والدراسات العلمية المحكمة سواء في مجالات أو لجان علمية من خارج الجامعة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس.

6- **التدريب:** وفيه يتم تدريب وتأهيل عضو هيئة التدريس وتطوير معارفهم التربوية وزيادة وعيهم وواجباتهم. (إسماعيل، 1982، 8)

ج) الألقاب العلمية لعضو هيئة التدريس:

لا يوجد اتفاق بين الجامعات في العالم على أسماء موحدة للألقاب أو الرتب العلمية بينها رغم وجود التشابه الكبير في شروط التعيين والترقية لهذه الدرجات فهناك مساعد التدريس، مساعد البحث، الزميل، المحاضر، المدرس، الأستاذ المساعد، الأستاذ المشارك، الأستاذ، الأستاذ الزائر، أستاذ شرف متقاعد، أستاذ الجامعة، الأستاذ الإضافي، أما في الجامعات العربية فإن الألقاب والرتب العلمية تتراوح ما بين (3 - 4) رتب هي: (الكيلاني وعدس، بدون، 46)

- أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس.

- أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد.

- أستاذ، أستاذ مشارك، مدرس مساعد.

- أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس.

وفي الجامعات اليمنية أشار قانون الجامعات اليمنية رقم (17) لسنة 1995م وتعديلاته الأخذ بالألقاب والرتب العلمية أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس، معيد.

د) واجبات عضو هيئة التدريس:

يشير الفكر التربوي الجامعي إلى مسميات عديدة لدور عضو هيئة التدريس بالجامعة فهناك من يسميها بالمهام والمسؤوليات، وآخرون يسميها بالواجبات، ومهما يكن من أمر يمكن تقسيم واجبات عضو هيئة التدريس بالجامعات إلى أربع مجالات هي: (حمدان، 1982، 1- 7).

1- **التدريس:**

زيادة رصيد المعرفة والمعلومات لدى الطالب واستخدامها لدراسة المشاكل التي تواجهه وحلها

- تنمية حب الاستزادة والثقة بالقدرة الذاتية لدى الطالب.

- ترسيخ القيم والأخلاق وإعداد الطالب ليكون مواطناً منتجاً.

2- البحث العلمي:

- تنمية المعرفة الإنسانية في حقل تخصصه
- تعميق معرفته في حقل تخصصه
- الانضمام إلى مركز بحث علمي أو أكثر

3- الإدارة الجامعية:

- تولي المناصب الإدارية والأكاديمية بالجامعة.
- عضوية مجالس الأقسام والكليات ومجلس الجامعة.
- عضوية المجالس واللجان الجامعية الدائمة وغير الدائمة.
- إدارة النشاطات الطلابية

4- تنمية المجتمع:

- المشاركة في المؤتمرات والندوات والحلقات العلمية والمحاضرات العلمية التي تنظمها المؤسسات الاجتماعية
- تقديم الاستشارات للهيئات والمؤسسات الاجتماعية
- المشاركة في دورات تدريب الكوادر وتأهيلها في المجتمع
- المشاركة في إنشاء وإدارة النوادي الاجتماعية

3- واقع نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية:-

لا يوجد نظام خاص بتقاعد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية يراعي طبيعة عملهم، وإنما يتم معاملتهم وفق قانون التقاعد المعمول به لجميع موظفي الدولة والموضح في قانون التأمينات والمعاشات ولائحته التنفيذية، ونظراً لأهمية ذلك يمكن إبراز بعض فقرات نظام التقاعد وذلك بصورة موجزة وعلى النحو الآتي:

- **السن القانوني للتقاعد:** أشارت المادة (23) من القانون بأن يطبق نظام التقاعد على من بلغ سنه القانوني (60)، وللمرأة (55) سنة

- **استحقاق معاش التقاعد:** - نصت المادة (19) من قانون التأمينات والمعاشات حالات التقاعد التي تستوجب استحقاق معاش تقاعدي وهي :-
- أ- عند إكمال المؤمن عليه (35) سنة خدمة فعلية.
- ب- إذا تقاعد المؤمن عليه بناءً على طلبه بعد إتمام (30) سنة خدمة فعلية بالنسبة للرجل ، و(25) سنة خدمة فعلية بالنسبة للمرأة ، مهما كان سن المؤمن عليه.
- ت- إذا تقاعد المؤمن عليه بعد إتمام الرجل (25) سنة خدمة فعلية وبلوغه سن (50) والمرأة بعد إتمامها خدمة فعلية وبلوغها سن (46).
- ث- تقاعد المؤمن عليه لبلوغ الرجل (60) سنة ومدة خدمته الفعلية (15) وبلوغ المرأة سن (55) ومدة خدمتها عشر سنوات كاملة.
- ج- عند إكمال المؤمن عليه (25) سنة خدمة فعلية إذا كان إنهاء الخدمة بقرار تأديبي أو بحكم قضائي.
- ح- عند انعدام اللياقة الصحية أو وجود عجز طبي أو الوفاة.
- خ- احتساب المعاش التقاعدي والمكافآت نصت المادة (23) أن يتم حساب معاش التقاعد بواقع 420/1 (جزءاً من أربعمئة وعشرين جزءاً) من الأجر الكامل الأخير (المرتب الأساسي + البدلات) عن كل شهر من شهور الخدمة الفعلية وفي حساب مدة الخدمة تجبر كسور الشهر إذا زادت عن النصف وتهمل إذا قلت عن ذلك.
- د- نصت المدة (24) أن يتم حساب مكافآت نهاية الخدمة بواقع (9%) من الأجر الكامل الأخير (المرتب الأساسي + البدلات) عن كل شهر كامل من شهور الخدمة الفعلية بشرط ألا تقل مدة الخدمة عن سنة كاملة.

▪ **أنواع التقاعد:** - نص القانون على أنه يوجد نوعان من التقاعد هما :

- 1- **تقاعد إلزامي:** وهو لمن بلغ السن القانونية (60) للرجل و(55) للمرأة وخدمة فعلية قدرها (35) سنة فعلية.
- 2- **تقاعد اختياري:** وهي التي تتم بناءً على رغبة الفرد الذي تقدم بطلب إحالته إلى التقاعد بناءً على رغبته الخاصة واشترط القانون في المادة (22) الفقرة (ب) أنه يتم تسوية معاشه التقاعدي من أجره الجديد وتنحمل جهة عمله بدفع اشتراكاتها المقررة بصندوق التقاعد بواقع (6%) ، ويوقف صرف المعاش التقاعدي عند إعادته

للخدمة إذا رغب بذلك ويتم تسوية معاشه المستحق مدة الخدمة الجديدة ويضاف الناتج على المعاش السابق بحيث لا يتجاوز المعاشان الأجر الكامل الأخير (المرتب الأساسي + البدلات).

■ الإجراءات الإدارية لإحالة الموظف إلى التقاعد:

أكد القانون أن الجهة المسؤولة عن تطبيق نظام التقاعد للعاملين بالجهاز الحكومي ومنهم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات حيث تقوم بالإجراءات الآتية:

- ذ- تصميم الاستثمارات والنماذج الخاصة وتوزيعها على الجهات الحكومية المشمولة بالقانون والتي تقوم بدورها بتعبئة البيانات والمعلومات على الموظفين الذين بلغوا السن القانونية للتقاعد وإرسالها إلى الهيئة المختصة أو فروعها بالمحافظات.
- ر- تقوم الهيئة ومكاتبها بالمحافظات بدراسة ومراجعة بيانات الموظفين الذين بلغوا السن القانونية للتقاعد وتحديد معاشهم التقاعدي وفقا للقانون وإبلاغ جهة عملهم بإسقاط المرتبات التي كانوا يتقاضونها واحتساب معاش التقاعد الجديد الذي يتم استلامه من الهيئة العامة للمعاشات ومكاتبها بالمحافظات.
- ز- بعد أن يحدد المعاش التقاعدي للموظف تقوم الهيئة ومكاتبها بالمحافظات بإصدار بطاقة استحقاق معاش تقاعدي شهري لكل من تم إحالته إلى التقاعد. (وزارة الشؤون القانونية، 2006).

ب) نتائج واقع نظام التقاعد على أداء أعضاء هيئة التدريس والجامعات اليمنية؛

يتضح من خلال واقع نظام التقاعد الذي بموجبه يتم معاملة تقاعد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات أنه أفرز العديد من السلبيات على أداء الجامعة بصورة عامة وأعضاء هيئة التدريس بصورة خاصة، من خلال العديد من المؤشرات التي نلمسها بوضوح من أهمها:

- 1- أن نظام التقاعد تعامل مع مهنة التدريس في الجامعات كأبي مهنة اجتماعية أخرى مع العلم أن عضو هيئة التدريس وفق ما تؤكد الدراسات أنه عندما يبلغ سن (60) مازال قادراً على القيام بدوره بكل جدية ونشاط وكفاءة وفعالية.

- 2- الهدر المالي والبشري الذي يسببه الاستغناء عن عضو هيئة التدريس وتقاعده ؛ لأن إعداده وتأهيله والإنفاق عليه خلال بقائه بالجامعة يكلف الدولة نفقات باهضة وبالتالي فإن تقاعده في سن (60) يمثل خسارة مادية وبشرية وعدم استثماره للدولة.
- 3- التقليل من دور أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في بناء وإعداد وتأهيل الموارد البشرية التي تعتمد عليها التنمية الشاملة في كافة المجالات والنظر إليهم كموظفين مثل غيرهم من موظفي المؤسسات الحكومية الأخرى.
- 4- أن نظام التقاعد الحالي أكد غياب الرؤية الاجتماعية والسياسية والاقتصادية لدور التعليم الجامعي ، باعتباره المسؤول عن تعليم الفرد الذي يعد أساس التنمية الشاملة وغاياتها في المجتمع اليمني.
- 5- أكد القانون على ضعف دور ومكانة وسمعة الجامعة واعتبارها بيت خبرة واستشارة في المجتمع كأبي مؤسسة إدارية أخرى.
- 6- تفشي الإحباط وثقافة اللامبالاة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بسبب احترام مكائنتهم وتقدير دورهم والتي أثرت على مستوى أدائهم بشكل عام.
- 7- تفشي ظاهرة الوساطة والمحسوبية وعدم المساواة في تطبيق الإجراءات الإدارية والقانونية لجميع أعضاء هيئة التدريس الذين بلغوا السن القانونية للتقاعد.
- 8- غياب الخطط من استفادة الجامعات بصورة خاصة ومؤسسات الدولة بصورة عامة من أعضاء هيئة التدريس الذين بلغوا السن القانونية وتم إحالتهم إلى التقاعد وكان لهم إنتاج علمي ملموس ، كبراءة اختراع أو جوائز علمية عالمية أو الحصول على أوسمة وطنية أو عرنية أو دولية ، ومعاملتهم مثل أي موظف في الدولة.
- 9- القضاء على المكانة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية لأعضاء هيئة التدريس الذين يتم إحالتهم للتقاعد كون القانون لا يعطي أية مزايا لهم أسوة بزملائهم بالجامعات العربية والأجنبية.
- 10- بروز ظاهرة هجرة الكفاءات والعقول العلمية في التخصصات العلمية الدقيقة التي تحتاج إليها البلد، وتحرم منها المؤسسات الاجتماعية للعديد من الأسباب منها غياب القانون اخاص بتقاعدهم.

ب) الدراسات السابقة:

بحسب اطلاع الباحث لم يتم إجراء أية دراسات أو بحوث في موضوع البحث على المستوى المحلي، وعلى المستوى العربي والأجنبي أجريت بعض الدراسات منها المباشرة وغير المباشرة منها:

- 1- دراسة بولمان وآخرون (1983) هدفت إلى معرفة أسباب التقاعد الاختياري لبعض العاملين بالمؤسسات الإدارية بالولايات المتحدة الأمريكية وتوصلت الدراسة إلى وجود العديد من الأسباب منها قلة الدخل المادي، الحالة الصحية، الميل إلى الراحة، احتياجات الأسرة للفرد، عدم الرضا عن العمل.
- 2- دراسة عبد الحميد (1987) هدفت إلى معرفة المناخ الأسري قبل التقاعد وبعده على عينة أسر المتقاعدين من الذين تم إحالتهم إلى التقاعد، وعينة من الذين في طريقهم للتقاعد في بعض المؤسسات الإدارية المصرية وأشارت الدراسة إلى وجود اتجاهات سلبية نحو التقاعد لدى الزوجة والأبناء، ووجود فروق بينهم، كما توجد فروق بين توافقات الأسرة قبل إحالة عائلها إلى التقاعد وبعدها.
- 3- دراسة العبيدي (1989) هدفت الدراسة إلى معرفة دوافع العمل وخصائص العائدين إلى العمل بعد التقاعد في المؤسسات الإدارية الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وتوصلت إلى أن هناك العديد من الدوافع منها معاش التقاعد، الفراغ، الشعور بالقدرة على مواصلة العمل، الحاجة إلى الأصدقاء، كما أشارت الدراسة إلى نسبة كبيرة من الذين لديهم مؤهلات وخطط مسبقاً لهم خصائص مختلفة عن غيرهم من الذين ليس لديهم مؤهلات أو خطط.
- 4- دراسة الطحيح (1992) هدفت إلى تحليل أسباب التقاعد المبكر وأثرها في تنمية الموارد البشرية في الكويت، توصلت إلى العديد من الأسباب منها وجود مزايا للتقاعد المبكر، توفر خطط من الإدارة في تنمية الموارد البشرية، نظرة الكويتيين تجاه العمل والتقاعد.
- 5- دراسة تبنك (2000) هدفت إلى معرفة العلاقة بين نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس والاستثمار البشري بالجامعات السعودية على عينة بلغت (224) من أعضاء هيئة التدريس توصلت إلى العديد من النتائج منها عدم مناسبة سن (60) لتقاعد أعضاء هيئة التدريس، وأن هذا السن يؤثر سلباً على عضو هيئة التدريس والجامعة معاً، كما يؤدي إلى هدر في الاستثمار البشري.

وقد استفاد البحث من هذه الدراسات في الأهداف والإجراءات والخلفية النظرية وبناء النموذج المقترح.

ثالثاً: الأنموذج المقترح:

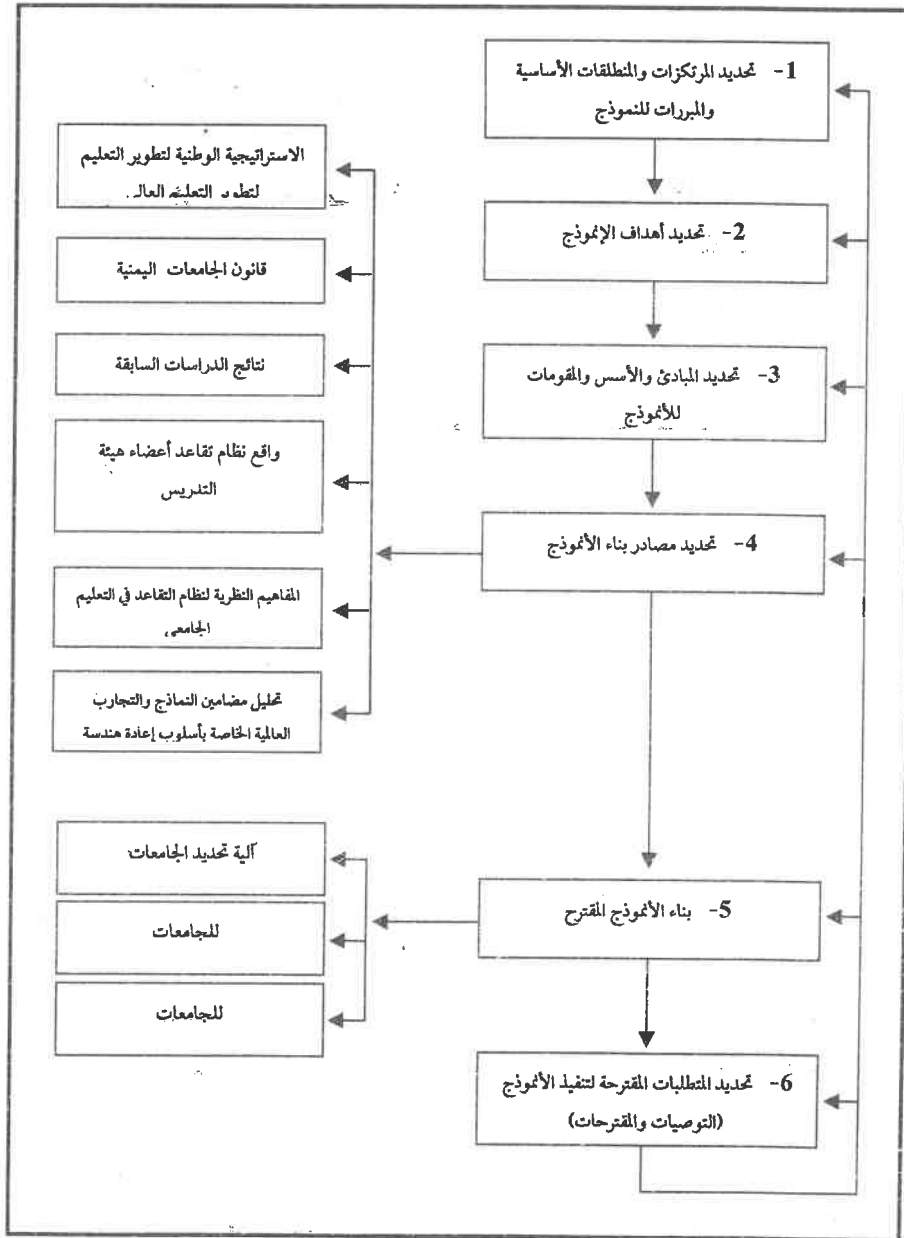
1- المرتكزات الأساسية للنموذج:

تم بناء النموذج المقترح استجابة للعديد من المرتكزات والمنطلقات العلمية التي تفرض على إدارة الجامعات اليمنية والأجهزة الحكومية المختصة مراعاتها ووضع الخطط التطويرية اللازمة، حتى تكون قادرة على تحقيق أهدافها المرسومة، إذ أنها:

1- تعمل الجامعات اليوم في بيئة عالمية وتنافسية، تتسم بالديناميكية، وسرعة وحدة التغيير، وإزاء هذه التغيرات تتجه معظم الجامعات العالمية نحو الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس ومراعاتهم ليقوموا بتعميق فلسفة جديدة بشأن تطوير أعمالها أو عملياتها الرئيسية، لمواجهة الضغوط التي تنادي بالتغيير والتطوير ومنها مثلاً: التوجه نحو التكتلات الاقتصادية، خصخصة الأعمال، وتقليص دور الحكومة، ظهور الشركات المتعددة الجنسيات، التوجه نحو الأسواق الدولية، زيادة حدة المنافسة، وغيرها. وبذلك أصبح على الإدارة الجامعية أن تتعامل مع التغيير المستمر بالقدر المناسب من السرعة والمهارة من خلال وضع الرؤى والخطط التطويرية وتوفير وسائل تنمية أعضاء هيئة التدريس كونهم الفئة القادرة على بناء الجيل القادر على مواجهة هذه التحديات في المجتمع اليمني.

2- أكدت الدراسات والبحوث العلمية أن دور عضو هيئة التدريس سواءً في الجامعة أو المجتمع يمثل الركيزة الأساسية في البناء المعرفي والمهاري والسلوكي للجيل وبحق للمؤسسات الإدارية نجاحات مثيرة وأحدث نقلات متميزة لأوضاعها تلك، ولذا فإن الاهتمام بهم يشكل ضرورة لمواجهة الاختلالات القائمة في التعليم الجامعي، حيث يمكن من خلالهم رصد التغيرات الضرورية المطلوب إحداثها لتطوير الجامعة، والتي تهدف إلى مواجهة التحديات والمشكلات التي لم تواجه بحلول حقيقية.

3- تمثل قضية مواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل إحدى أبرز التحديات والإشكاليات التي تواجه التعليم الجامعي في اليمن، وخاصة في ظل التطورات الاقتصادية والسياسية والتكنولوجية المتسارعة محلياً ودولياً، فلم يعد نظام التعليم العالي معنياً بمواءمة



شكل (2)

خطوات بناء النموذج المقترح لنظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية

5- محتوى الأنموذج:

يمكن تصميم نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس وفق الخطوات والإجراءات الآتية:

(أ) تصميم آليات التكيف والإحالة التدريجية للتقاعد:

ينبغي على الجامعات اليمنية القيام بتصميم الآليات الخاصة بعملية التكيف والإحالة التدريجية لأعضاء هيئة التدريس الذين قاربوا على السن القانونية للتقاعد والمقترح في هذا النموذج، وذلك وفق الآليات الآتية:

1. البدء بتصميم آلية التكيف والإحالة التدريجية من لجميع أعضاء هيئة التدريس الذين بلغوا سن (55) وذلك وفق نماذج واستمارات خاصة بهم مع الأخذ بعين الاعتبار ذوي الدرجات العلمية العالية.
2. تصميم برامج إرشادية وتوجيهية في ضوء دراسة علمية لتحديد نوع النشاط المستقبلي لكل متقاعد، والبدء بعملية التهيئة النفسية وفق برامج خاصة في كل كلية على حده مع مراعاة تخصص وميول المتقاعد واستكشاف مشاريعه المستقبلية والبدء بوضع الآليات التي تساعده مستقبلا على تحقيق ميوله وقدراته وبما يعود بالنفع المادي والمعنوي له وللجامعة والمجتمع.
3. القيام بجميع عمداء الكليات بوضع مقترحات خاصة بتخفيف العبء التدريسي لمن بلغ سن (55) مع مراعاة درجاتهم العلمية، وفق آلية لا تؤثر على نفسياتهم وتحافظ على مكانتهم العلمية في أوساط زملائهم وطلبتهم ومجتمعهم.
4. وضع خطة علمية تحدد بشكل تدريجي زيادة عدد الإجازات الشهرية والسنوية وفق مخطط علمي بالتنسيق مع المتقاعدين وتهيئتهم نفسيا لتقبل ذلك بأسلوب تربوي راق يتناسب مع مستواهم الفكري ومكانتهم العلمية والاجتماعية واعتماد هذه الخطة في مجالس (القسم، الكلية، الجامعة) مع الأخذ بعين الاعتبار تكليفهم بإنجاز بعض المهام البحثية خلال هذه الإجازات ومكافأتهم عليها.
5. إعادة النظر في معايير التفرغ العلمي الداخلي والخارجي لمن يتم تهيئتهم من خلال مد فترة إجازة التفرغ تدريجيا بحيث تبدأ من (سنة ونصف) إلى (سنتين) ثم من (سنتين) إلى (ثلاث سنوات) حتى يصل إلى السن (70) وهو السن القانوني للتقاعد؛ ويطلب منهم خلال هذه الإجازات القيام بالبحوث العلمية كل في تخصصه، وفق خطة بحثية توضع من الأقسام العلمية

- وتنشر في مجالس الكليات والمجالس الأخرى بالجامعة، وتكون هذه البحوث أساسية لمعالجة قضايا لمشكلات الجامعة والمجتمع، وتحديد الحوافز المالية وتوفير التسهيلات اللازمة لهم
6. وضع خطة مدروسة لتخفيف ساعات العمل تدريجياً، كأن يتم تخفيضها إلى النصف ثم إلى الثلث ثم إلى الربع خلال الفترة (55- 70) مع مراعاة ذوي الدرجات العلمية والتخصص بحيث لا يتأثر عمل الكلية أو الجامعة.
7. تصميم برامج تدريبية لمن يتم تهيئتهم تهدف إلى كشف وتنمية المهارات والهوايات والعمل على توجيههم نحو تفعيلها وتقديم المشاريع الحياتية لهم؛ ودراسة المشاريع المستقبلية والعمل على مساعدتهم في تحقيقها عندما يتم تقاعدهم من خلال البحث عن مصادر تمويل سواء من الجامعة أو عبر التسهيلات البنكية ومؤسسات الاستثمار في البلد أو المنظمات المتخصصة الداخلية والخارجية.

(ب) تحديد السن القانونية وسنوات الخدمة الفعلية للتقاعد:

إن تحديد السن القانونية وسنوات الخدمة الفعلية للمتقاعدين من أعضاء هيئة التدريس تم احتسابها في ضوء الدراسات النفسية لخصائص المسنين ومرحلة الشيخوخة ومتطلباتها، وخبرات وتجارب الجامعات العربية والأجنبية؛ وحاجات الجامعات اليمينية للكفاءات العلمية وضرورة المحافظة عليهم ورعايتهم والتخفيف من النفقات الباهظة التي تنفق على إعداده ويمكن تحديد ذلك كما يأتي:

- 1) ينبغي أن يتم إحالة أعضاء هيئة التدريس للتقاعد بعد بلوغه سن (70) سنة كونهم يمارسون مهنة فكرية لا تتطلب منهم مجهود عضلي قد يؤثر على قواهم الجسدية بالإضافة إلى الاستفادة منهم لأن إعدادهم يكلف الدولة مبالغ طائلة ويصعب الحصول على بديل لهم إلا بعد فترة كبيرة.
- 2) ينبغي أن تكون الخدمة الفعلية لمن يتم إحالتهم للتقاعد لأعضاء هيئة التدريس (50) سنة فعلية؛ وهنا يتم تصنيفهم وحساب خدمتهم الفعلية إلى فئتين هي:

○ **الفئة الأولى:** وتضم جميع أعضاء هيئة التدريس الذين سيتم إحالتهم إلى التقاعد وتم تعيينهم في الجامعة منذ درجة معيد ولم يسبق لهم أن عملوا بمؤسسات حكومية

أخرى، حيث يتم حساب فترة خدمتهم منذ التعيين + عدد سنوات الخدمة الفعلية في التدريس = 70 سنة.

○ **الفئة الثانية:** وتضم جميع أعضاء هيئة التدريس الذين سيتم إحالتهم إلى التقاعد الذين تم تعيينهم في الجامعة وانتقلوا من مؤسسات حكومية أخرى، وتحسب فترة التقاعد من خلال عدد السنوات التي عمل بها في مؤسسات أخرى خارج الجامعة + عدد سنوات الخدمة الفعلية خارج الجامعة = 70 سنة.

ج) احتساب معاش التقاعد والمكافأة:

يتم احتساب معاش التقاعد والمكافآت لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير العمر والسن القانونية وعدد سنوات الخدمة الفعلية المقترحة في هذا النموذج، ويمكن توضيح آلية احتساب معاش التقاعد والمكافأة وفق الإجراءات الآتية:

1- بالنسبة للمتقاعدين إجبارياً: يتم القيام بحصر جميع أعضاء هيئة التدريس الذين بلغوا سن التقاعد القانوني المقدر بـ (70) سنة، وكذلك الذين لم يبلغوا سن (70) سنة من المتوفين والمصابين بسبب عجز كلي، والحاصلين على عقوبات تأديبية في ضوء أحكام قضائية، وفق نماذج تعد من قبل الإدارة المختصة في كل جامعة، وإقرارها من مجلس الجامعة.

2- بالنسبة للمتقاعدين اختياريًا: يتم القيام بحصر جميع أعضاء هيئة التدريس الذين تقدموا بطلب التقاعد المبكر وتصنيف الأسباب الداعية لذلك سواءً من الذين طلبوا التقاعد إلى الراحة، أو غير الراضين عن عملهم، أو حاجات أسرته لتفرغه، أو بسبب البحث عن زيادة الدخل المادي أو الهجرة الخارجية أو غير ذلك، وتشكيل لجنة متخصصة لدراسة الأسباب دراسة علمية موضوعية وتوضيحية وفق نماذج خاصة وعرضها على مجلس الجامعة لدراستها وإقرارها

3- بعد أن يتم حصر جميع أعضاء هيئة التدريس وفق ما ورد في الفقرتين (1، 2) يتم احتساب معاش التقاعد والمكافأة وفق الآلية الآتية:

أ- يمنح جميع أعضاء هيئة التدريس الذين بلغوا السن القانونية (70) سنة وبلغت عدد سنوات الخدمة الفعلية لهم (50) سنة معاش تقاعدي كامل، يساوي المرتب الأساسي + البدلات كاملة، ويعفى من كافة الخصميات القانونية بالإضافة إلى منحه

شهر، وتكليفهم بأعمال في مراكز علمية سواء داخل الجامعة أو في مؤسسات الدولة، وفقاً لتخصصاتهم والحاجة إليهم وإحلالهم كمستشارين محل الاستشارة الأجنبية ومنحهم كافة الامتيازات الخاصة بذلك؛ تقديراً لهم ورعايتهم والمحافظة عليهم والاستفادة منهم ورفع مكانتهم العلمية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية.

د- المهام الإدارية والأكاديمية للمتقاعد:

نظراً لأهمية دور أعضاء هيئة التدريس في الجامعة والمجتمع وتنفيذاً لمبدأ رعايتهم والاستفادة منهم وترشيد نفقات إعداد وتأهيل أعضاء هيئة تدريس جدد لا يمتلكون الخبرة العلمية والتراكم المعرفي الذي كلف الدولة مبالغ طائلة، يمكن الاستفادة من أعضاء هيئة التدريس الذين تم إحالتهم إلى التقاعد وذلك وفق الآلية الآتية:

- يتم التعاقد مع عضو هيئة التدريس المحال للتقاعد وذلك لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة وذلك وفق معايير علمية لتحديد الحاجة إليه توضع من قبل الأقسام المعنية وإقرارها من المجالس العلمية بالجامعة مع تحديد الإجراءات الإدارية والأكاديمية الخاصة بتقييم أدائهم.
- تشكل في كل جامعة لجنة علمية تسمى لجنة المتقاعدين من أعضاء هيئة التدريس ويرأسها نائب رئيس الجامعة للشؤون الأكاديمية وعمداء الكليات ويمثل عين المتقاعدين من أعضاء هيئة التدريس، تقوم بتحديد المهام الإدارية والأكاديمية التي ينبغي أن يقوم بها أعضاء هيئة التدريس المتقاعدين الذين تم التعاقد معهم وتقترح أن يمارسوا المهام الآتية:
 - 1- العمل كمستشارين لرئيس الجامعة ونوابه وعمداء الكليات ونوابهم، أو للجان والمجالس العلمية بالجامعة، أو مؤسسات المجتمع المحلي ذات العلاقة بتخصصاتهم أو غير ذلك.
 - 2- تكليفهم بمهام إدارية سواء عمداء أو رؤساء أقسام أو رؤساء لجان علمية.
 - 3- الإشراف على تكوين الجمعيات والنقابات والنوادي داخل الجامعة.
 - 4- رئاسة فرق البحث العلمي الميدانية التي تشكلها الجامعة لدراسة المشكلات والقضايا الاجتماعية ووضع الحلول اللازمة لذلك.

- 5- الاستفادة من خبراتهم بالقيام بعملية تدريب أعضاء هيئة التدريس والإداريين على المهارات الإدارية والأكاديمية.
 - 6- التعاقد معهم في الجامعة كأستاذ متقاعد يقوم بتنفيذ برامج الدراسات العليا وتدريب طلبتها.
 - 7- تأليف وترجمة الكتب المنهجية المتخصصة والقيام بإعداد البحوث العلمية.
 - 8- رئاسة تحرير المجلات العلمية المحكمة، أو المشاركة في الهيئة الاستشارية، وتحكيم البحوث التي ينطبق عليها معايير النشر.
 - 9- الإعداد والتحضير والإشراف على إقامة المؤتمرات والندوات والحلقات العلمية.
- ه- المزايا والتسهيلات التي يحصل عليها المتقاعد:**

ينبغي أن يحصل أعضاء هيئة التدريس المتقاعدين وفق النظام المقترح بهذا النموذج على العديد من المزايا والتسهيلات تقديراً للجهود التي بذلها خلال سنوات عمله بالجامعة والمحافظة على مكانته الاجتماعية ومنها:

- أ- منح جميع أعضاء هيئة التدريس المتقاعدين لقب علمي (أستاذ متقاعد) ويصدر به قرار من رئيس الجامعة
- ب- يتمتع بكافة التسهيلات الخاصة بالعاية الصحية والتأمين الصحي له ولأولاده.
- ت- منحه إعفاء كلي من رسوم الخدمات بالجامعة سواء كانت تعليمية تخص أبناءه أو رسوم نشر الأبحاث العلمية أو رسوم خدمات النقل أو غير ذلك.
- ث- يحق له استخدام كافة المرافق بالجامعة كالمختبرات والمكتبة والحاسب الآلي والمنشآت الرياضية والترفيهية والاستفادة من خدمات البريد والانترنت والدعوة للمناسبات الخاصة.
- ج- يحق لعضو هيئة التدريس المتقاعد أن يعمل في مؤسسة أخرى إلى جانب عمله بالجامعة.
- ح- يمنح مكافأة مجزية نظير ما يقوم به من عملية الإشراف على الدراسات العليا وتدريب طلبتها.
- خ- إعادة تعيينه بجامعة أخرى تحتاج إليه والاحتفاظ بمكانته ومزاياه بالجامعة التي كان معين بها قبل التقاعد.

د- يتم التعاقد معه بعقد ويرتب آخر غير مرتب التقاعد الذي كان يتقاضاه في الجامعة التي كان معين بها قبل التقاعد.

و- إنشاء جهاز متخصص لتقاعد أعضاء هيئة التدريس:

نظراً لخصوصية دور أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومكانتهم في المجتمع، باعتبارهم يمثلون الفئة الاجتماعية التي تمتلك الفكر ويعول عليهم بالاستثمار البشري في المجتمع والذي ينبغي معاملتهم بشكل يختلف على الموظفين في الأجهزة الحكومية الأخرى وهذا يتطلب أن يكون للمتقاعدين من أعضاء هيئة التدريس جهاز إداري متخصص وذلك على النحو الآتي:

1) يتم إنشاء دائرة متخصصة على مستوى كل جامعة تسمى (دائرة شؤون أعضاء هيئة التدريس المتقاعدين)، يديرها أحد المتقاعدين من أعضاء هيئة التدريس وفق الإجراءات الإدارية والأكاديمية المعمول بها في كل جامعة تتولى متابعة شؤون المتقاعدين.

2) يتم إنشاء قطاع متخصص في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي يسمى (قطاع شؤون المتقاعدين) من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية، ويرأسه أحد أعضاء هيئة التدريس بدرجة وكيل وزارة، شريطة أن يكون من الفئة التي يتم تهيئتهم للتقاعد، كما ورد في الفقرة (أ) من هذا النموذج، ويشكل في القطاع مجلس يسمى (مجلس شؤون المتقاعدين) يرأسه الوكيل المختص وعضوية رؤساء دوائر شؤون أعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية، ويجتمع بشكل دوري كل ثلاث أشهر.

3) ينشأ صندوق خاص بأعضاء هيئة التدريس المتقاعدين يسمى (صندوق دعم التقاعد لأعضاء هيئة التدريس)، ويكون له رئيس تنفيذي يتم اختياره دورياً من بين أعضاء هيئة التدريس الذين يتم تهيئتهم للتقاعد، ويكون له مجلس إدارة يرأسه وزير التعليم العالي وينوبه وكيل الوزارة لشؤون المتقاعدين وعضوية رئيس الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات ورؤساء الجامعات اليمنية.

4) يمارس الجهاز الإداري وفق ما ورد في الفقرات (1، 2، 3) المهام الخاصة بشؤون المتقاعدين من أعضاء هيئة التدريس ومنها:

○ الإشراف والمتابعة والتقييم لأوضاع المتقاعدين في الجامعات اليمنية.

- وضع المعايير والنظم الإدارية والأكاديمية التي تنظم وتنفذ نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس.
- وضع الرؤى والآليات الخاصة بتنمية واهتمام ورعاية المتقاعدين. من أعضاء هيئة التدريس وتعزيز مكانتهم العلمية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية في المجتمع.
- تصميم نظام معلومات خاص بالمتقاعدين من أعضاء هيئة التدريس.
- وضع التشريعات القانونية التي تنسجم وخصوصية ومكانة أعضاء هيئة التدريس المتقاعدين .

ز- تنفيذ وتقويم ومتابعة نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس:

من المعروف أن أي نظام إداري لا بد من توفر آلية تنفيذ وتقويم ومتابعة خطواته وإجراءاته، وأن النظام المقترح يتطلب وضع آلية إجراءات منها:

- تصميم معايير علمية لتقويم وتنفيذ ومتابعة الخطوات الموضحة في هذا النظام.
- تشخيص الانحرافات التي قد تحدث في كل خطوة من خطوات النظام وتصحيحها، سواء قبل التنفيذ أو بعده.
- وضع المعالجات الخاصة بالمعوقات التي تواجه تطبيق كل خطوة من خطوات النظام.
- تقديم معلومات يستفيد منها القائمون على الجهاز الإداري للمتقاعدين والمهذي ورد في الفقرة (و) حتى تمكنهم من اتخاذ القرارات السليمة التي تخص أوضاع المتقاعدين.

6- المتطلبات الأساسية للأ نموذج (التوصيات):

لتحقيق هدف البحث والأ نموذج المقترح وحتى يتم تنفيذه بصورة فعالة تحل قضية المتقاعدين من أعضاء هيئة التدريس وفق الأ نموذج المقترح يتطلب القيام بتنفيذ المتطلبات والتوصيات الآتية:

1. تشكيل لجنة عليا من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة الخدمة المدنية ووزارة المالية والهيئة العامة للمعاشات والتقاعد ووزارة التخطيط والتنمية والجامعات اليمنية والجهات الحكومية الأخرى ذات العلاقة للقيام بدراسة وتحليل النظام المقترح في هذا الأ نموذج والبحث بتشكيل اللجان الفرعية التي المتخصصة للعمل بوضع الإجراءات القانونية والإدارية التي يتطلبها تنفيذ النظام ومنها:

- إعادة النظر في الهيكل التنظيمي بالجامعة، والموافقة على تكوين الجهاز الإداري للمتعاقدين من أعضاء هيئة التدريس وفق ما ورد في الفقرة (و) من النموذج.
 - إصدار قانون خاص بتقاعد أعضاء هيئة التدريس ووضع اللائحة التفسيرية الخاصة بذلك.
 - إصدار التشكيلات والتعيينات الخاصة بالإدارات والمراكز الإدارية التي تضمنه الجهاز الإداري الخاص بتقاعد أعضاء هيئة التدريس.
2. وضع آلية إجرائية لتوفير موارد مالية لصندوق دعم تقاعد أعضاء هيئة التدريس والبحث عن مصادر تقترح منها:
- تخصيص نسبة 5% من كل جامعة، من حسابات الأنشطة والتعليم الموازي والتعليم الخاص.
 - الهبات والمعونات المقدمة من المنظمات المحلية والأجنبية.
 - مرتبات جميع المتقاعدين من أعضاء هيئة التدريس المتوفين من الذين لا يستفيد من مرتبه أحد (لا يعولون قبل مماتهم وبعده) من ذويهم.
 - أية مصادر أخرى يحددها القانون الخاص بتقاعدهم.
3. قيام وزارة التعليم العالي بالتنسيق ومتابعة الهيئة العامة للمعاشات والتقاعد بوضع الإجراءات الإدارية والقانونية بنقل جميع مرتبات أعضاء هيئة التدريس المتقاعدين من الهيئة إلى الأجهزة الإدارية المتخصصة بوزارة التعليم العالي.
4. أن تقوم الدوائر المختصة بالجامعات ووزارة التعليم العالي بجمع المعلومات والبيانات الخاصة بمن تم تقاعدهم قبل هذا النظام، وتحويل مرتباتهم إلى صندوق دعم المتقاعدين
5. أن تقوم الدوائر المختصة بالجامعة ووزارة التعليم العالي بتصميم المعايير التي وردت في النظام المقترح في هذا النموذج، من تصنيف أعضاء هيئة التدريس المتقاعدين في كل تخصص وتوضيحها وفق نماذج خاصة بذلك والتأكد من استكمال الإجراءات القانونية وفق ما ورد في هذا النظام المقترح بالنموذج.
6. على الدوائر المختصة بالجامعات ووزارة التعليم العالي وضع الآليات والإجراءات الخاصة بتنفيذ الخطوات الواردة في هذا النموذج ومنها:

- تصنيف أعضاء هيئة التدريس الذين سيتم تهيئتهم للتقاعد، وتصميم البرامج الإرشادية والتوجيهية الخاصة بذلك ووضع الخطوات التنفيذية التي وردت في هذه الفقرة وفق النموذج المقترح.
- إصدار دليل للمهام الإدارية والأكاديمية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس خلال فترة تقاعدهم.
- وضع تصورات وإصدار القرارات لتنفيذ المزايا والتسهيلات التي ينبغي أن يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس المتقاعدين.
- تصميم النماذج والكشوفات الرسمية لتطبيق آلية احتساب معاش التقاعد وفق عدد سنوات الخدمة لأعضاء هيئة التدريس المتقاعدين، للتأكد من فاعلية النموذج نقتراح إجراء دراسة ميدانية لمعرفة اتجاهات القيادات التربوية الجامعية وأعضاء هيئة التدريس نحو نظام التقاعد المقترح في هذا النموذج.

قائمة المراجع

- 27- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2000): القرار الجمهوري رقم (17) لسنة 1995م بشأن الجامعات اليمنية وتعديلاته بالقانون رقم (30) لسنة 1997م وتعديلاته بالقانون رقم (32) لسنة 2000م، صنعاء، اليمن.
- 28- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2007): القرار الجمهوري رقم (32) لسنة 2007م بشأن اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية، صنعاء، اليمن.
- 29- وزارة الشؤون القانونية (2006): قانون التأمينات والمعاشات ولائحته التنفيذية، ط3، مطابع دائرة التوجيه المعنوي، صنعاء، اليمن.
- 21- بن فاطمة، محمد(2000): توجهات عامة لإصلاح التعليم الجامعي في ضوء العولمة، ورقة مقدمة لندوة التعليم العالي والبحث العلمي في ضوء العولمة، المنعقدة في جامعة العلوم والتقنيات، تونس، نوفمبر، 2000
- 4- تنيك، منصور بن جهز (2000): العلاقة بين نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس والاستثمار البشري في الجامعات السعودية، مركز النشر العلمي بجامعة الملك عبد العزيز، جدة، السعودية.
- 12- عبد الحميد، محمد نبيل (1987): العلاقات الأسرية للمسنين وتوافقهم النفسي، دار الفنية للنشر، القاهرة، مصر.
- 6- أبو حطب، فؤاد و آمال صادق(1990): نمو الإنسان من مرحلة الجنين إلى مرحلة المسنين، ط2، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر.
- 3- أنيس، إبراهيم وآخرون (1979): المعجم الوسيط، ج2، ط2، مجمع اللغة العربية، القاهرة، مصر.
- 5- الجمعية الأمريكية لتعليم الكبار(د.ت): التوجيه التربوي لكبار السن، ترجمة محمد عبد المنعم نور، دار القلم، القاهرة، مصر.
- 7- حمدان، محمد أحمد(1982): مسئولية عضو هيئة التدريس، ورقة مقدمة إلى ندوة

- عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
- 8- خليفة، عبد اللطيف (1991): دراسات في سيكولوجية المسنين، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر.
- 1- إسماعيل، عبد الوهاب عمر (1982): مسئولية عضو هيئة التدريس تجاه الجامعة وتجاه المجتمع، ورقة مقدمة لندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
- 10- صنيتان، محمد (1992): التقاعد، ط2، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، السعودية.
- 11- الطحيح، سالم مرزوق (1992): التقاعد الإرادي وسياسات تخطيط القوى البشرية في بعض قطاعات التوظيف الرئيسية في دولة الكويت، مجلة الإداري، س12، ع51، مسقط، عمان.
- 14- العبيدي، إبراهيم محمد (1988): العلاقة بين التقييم الذاتي للحالة الصحية بعد التقاعد والخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديمغرافية: دراسة ميدانية لعينة من المتقاعدين في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد4، جامعة الكويت، الكويت.
- 13- العبيدي، إبراهيم محمد (1993): دوافع العمل وخصائص العائدين للعمل بعد التقاعد في المملكة العربية السعودية، مجلة الأمن، ع8، وزارة الداخلية، الرياض، السعودية.
- 15- العبيدي، إبراهيم محمد (1989): المتقاعدون، مركز أبحاث مكافحة الجريمة، الرياض، السعودية.
- 17- العمران، هالة (1992): التوافق عند المسنين، ورقة مقدمة إلى الندوة العلمية لرعاية المسنين بدول الخليج، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، ع18، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون الخليجي، البحرين.
- 18- العيسى، بدر (1995): أهمية العمل التنموي لكبار السن: ما لهم وما عليهم، المجلة العربية للعلوم الإنسانية، ع51، جامعة الكويت، الكويت.

- 19- الغريب، عبد العزيز علي (1994): المتقاعدون: بعض مشكلاتهم الاجتماعية ودور الخدمة الاجتماعية في مواجهتها، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
- 22- فهمي، نهى (1978): التوافق الاجتماعي للمسنين: دراسة اجتماعية لفئة من المتقاعدين في مدينة القاهرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الآداب، القاهرة، مصر.
- 20- فهمي، محمد عيسى (1982): إعداد أعضاء هيئة التدريس في الخارج ومشكلات المعرفة والتعليم في الغرب، ورقة مقدمة لندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
- 23- الكيلاني عبد الله زيد و عبد الرحمن عدس (د.ت): الظروف الملائمة لاستقرار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية، المركز العربي لبحوث التعليم العالي، دمشق، سوريا.
- 24- الكيلاني، يوسف (1992): الشيخوخة والتغيرات الحيوية، ورقة مقدمة إلى الندوة العلمية لرعاية المسنين بدول الخليج، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعملية، 18، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول الخليج، البحرين.
- 26- محفوظ، حسين علي (1982): صورة الأستاذ في التراث وضرورة استلهاام المثل الأعلى من التراث في إعداد الأستاذ العربي ورسم آداب التعلم والتعليم، ورقة مقدمة لندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
- 25- محافظة، علي (2000): ملاحظات على واقع التعليم العالي في الأردن، ورقة مقدمة لمؤتمر التعليم العالي في الأردن بين الواقع والطموح والذي عقد (16- 18 أيار- سنة 2000): جامعة الزرقاء الأهلية، الزرقاء، الأردن.
- 9- الصلاحي، عبدا لسلام محمد أحمد (1998): بناء معايير للاختبارات الوزارية في الثانوية العامة في مادة التاريخ وتطويرها في اليمن.
- 2- الأعرجي، عاصم (1995): دراسات معاصرة في التطوير الإداري منظور تطبيقي، دار الفكر، عمان - الأردن

16- عرجاش، علي شوعي ناجي (2004): تطوير إدارة كليات التربية بالجمهورية نية في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة، رسالة ماجستير غير منشورة، القاهرة - مصر. فراج، فؤاد أحمد حلمي محمد (2003): تحسين أداء المدرسة الثانوية العامة في مصر باستخدام مدخل إعادة الهندسة، مجلة التربية، العدد الثامن، يناير 2003، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مصر.

- 30) Graham, B. & Etal, (1991): Dictionary of Economics, Penguin book.
- 31) Edward, A.M & John, M. C. (1989) Investments. New York: West Publishing Company.
- 32) Parers, (1982): Workwv and Retire Ment, LONDON, HMSO.
- 33) Shapiro, V (1983): A life after Retirement Soviet Sociology. Vol. xxll, No 1-2.
- 34) UNESCO (1998): World Conference on Higher Education, Higher Education in the Twenty First Century, Paris.