إتحاد الأساتذة الجامعيين الباحثين التونسيين "**إجابة**"

مشروع "إعادة تأسيس الجامعة التونسية"

إتحاد الأساتذة الجامعيين الباحثين التونسيين "**إجابة**"

المحاور الأساسية:

المحور الأول :	**دمقرطة وإستقلالية الجامعة**
المحور الثاني :	**مراجعة القانون الأساسي للأساتذة الجامعيين**
المحور الثالث :	**منظومة التعليم العالي**
المحور الرابع :	**منظومة البحث العلمي**
المحور الخامس :	**الإمتيازات المادية والإجتماعية**

© إتحاد الأساتذة الجامعيين الباحثين التونسيين "**إجابة**"

جميع الحقوق محفوظة

صندوق بريد عـ322ـدد مركز بريد حي الرياض 4023 سوسة
ijabasyndicat@yahoo.com | http://www.facebook.com/ijeba
الهاتف : 52640030 | 52564635
الفاكس: 73835400

توطئة:

بعد عقود من الدكتاتورية، أفاقت الجامعة التونسية على إرث ثقيل من التخلف والتأخر العلمي والعديد من المشاكل المادية والبشرية واللوجستية دون أن ننسى الإتفاقيات والإرتباطات الدولية المجحفة والمكبلة في إطار فرض لمنظومة "إمد". ينضاف إلى هذا سياسة التدجين والتهميش الممنهجة التي إعتمدها النظام البائد على الجامعيين وتحقير وضعيتهم المادية والمعنوية وتدعيم السلبية لديهم وقتل كل نقد فيهم أو محاولة جادة للتغير أو الإصلاح أو الخلق والإبداع، مما نجم عنه شعور بالإحتقان والغبن أفضى إلى هجرة العديد من الكفاءات وإستقالة السواد الأعظم الباقي منهم من الحياة الجامعية ومشاغلها وتحولوا إلى مجرد ملقنين. كل هذا أدى إلى تدني مستوى التكوين وبالتالي فقدان الشهائد المسلمة لقيمتها العلمية وتحول أصحابها إلى عاطلين عن العمل دون أي كفاءة تقنية أو فنية أو مهنية أو علمية تخول لهم الإندماج في الدورة الإقتصادية والخروج من طوابير إنتظار التشغيل والوعود الوهمية وحلقة الإنتظار المفرغة في إطار دورات تكوين لا تهدف إلا لتأجيل البطالة. خير برهان على هذا الوضع الكارثي للجامعة التونسية هو التدحرج إلى المراتب الأخيرة عالميا، إفريقيا وعربيا.

بعد ثورة 14 جانفي 2011 إنبثق بصيص من الأمل من ظلمة هذا الواقع الحالك السواد وتراءت لنا إمكانية للخروج من هذا الوضع المتردي والمساهمة في إعادة الجامعة إلى موقعها الطبيعي كرافعة للمجتمع تموله بالكفاءات في كل الميادين وتشرفه عالميا بتميزها وتطورها المعرفي. من هذا المنطلق وفي إطار فتح حوار وطني موسع وإستشارة شاملة نظم إتحاد

الأساتذة الجامعيين الباحثين التونسيين "**إجابة**" ورشات حول إصلاح الجامعة تحت عنوان "**إعادة تأسيس الجامعة التونسية**" وذلك أيام 10-11-12 فيفري 2012 بنزل لايكو ياسمين الحمامات.

كانت هذه الورشات في شكل حلقات حوار مع الجامعيين في إطار تشاركي للمساهمة في الرقي بالجامعة التونسية إلى مستوى مقاييس الجودة العالمية وفي إطار إصلاح جوهري وجذري لا يعيد إنتاج نفس المنظومة السابقة مجملة ببعض "المساحيق" و"الرتوش" وإنما يعيد تأسيسها على المدى البعيد. إمتدت فعاليات هذه الورشات على ثلاثة أيام وشارك فيها 120 أستاذ جامعي وباحث من جميع الإختصاصات ومن عديد المؤسسات الجامعية من مختلف أنحاء الجمهورية بالإضافة إلى العديد من المداخلات لأساتذة جامعيين وباحثين ذوي خبرات دولية. خصص اليوم الأول لتقييم المنظومة الحالية وتشخيص نقائصها إلى جانب مناقشة المشاكل التي تسببت في تدهور الجامعة التونسية. تم التطرق خلال اليوم الثاني إلى أمثلة مقارنة لمنظومات عالمية تستجيب للمعايير الدولية في الجودة على غرار النموذج الأنغلوساكسوني، النموذج الشمال أمريكي وبدرجة أقل النموذج الفرنسي. إعتنى اليوم الثالث ببلورة تصورات عملية وصياغة مقترحات إعتمادا على النقائص المرصودة وإقتداءا بالتجارب العالمية الناجحة مع مراعاة خصوصيات الجامعة التونسية وملائمتها لسوق الشغل.

المحور

1

دمقرطة وإستقلالية الجامعة

I. تشخيص الوضعية الحالية :

إن التسرع والإرتجال وخاصة الحسابات السياسية الضيقة للقوى المضادة للثورة التي أرادت بسط سيطرتها على الجامعة من خلال إتاحة الفرصة لرموز النظام البائد لإعادة التموقع هو أبرز ما ميز المنشور عـ29ـدد المؤرخ في 11 جوان 2011 وقبله الأمر المؤرخ في 09 جوان 2011 المنظمين للإنتخابات الجامعية. كل هذا أدى إلى إنعدام الحد الأدنى للتسيير الديمقراطي داخل أسوار الجامعة بالإضافة إلى تفشي ظواهر المحاباة والمحسوبية وتكريس الإنتهازية والوصولية في ظل إقصاء الكفاءة والإستحقاق، ولعل المشاكل المتفاقمة في عدد لا بأس به من المؤسسات الجامعية خير دليل على ذلك. كما أن الجامعة التونسية بعد الثورة أصبحت وبإمتياز مرتعا للتجاذبات السياسية والإديولوجية وعرضة للإنتهاكات المتكررة والتجاوزات المهينة مما أفقدها حرمتها وحولها إلى مسرح للصراعات التي ترمي إلى جرها إلى ركح غريب

عنها وتبعد بها كل البعد عن أهدافها النبيلة المرسومة لها كمنارة للعلم والمعرفة.

فيما يلي الإشكاليات والنقائص الملاحظة في المنظومة الحالية:

- إنعدام الديمقراطية والشفافية الحقيقية في تسيير الجامعة على جميع المستويات؛
- تدني مستوى الإستقلالية والحياد داخل الحرم الجامعي؛
- تدخل الإدارة المركزية ووزارة الإشراف بطريقة أو بأخرى في جميع القرارات؛
- غياب التشريك الفعلي لأصحاب المهنة والمتدخلين في الميدان؛
- ضبابية النصوص القانونية وغياب الدقة مما يفتح المجال أمام التأويل الخاطئ وتحويل المعنى؛

II. المقترحات :

- إعادة صياغة المنشور عـــــ29ـــدد لسنة 2011 المتعلق بتنظيم الإنتخابات الجامعية في آجال معقولة قبل الإستحقاق الإنتخابي القادم وذلك طبقا للتوصيات التالية:

– إقرار مبدأ **الإنتخاب المباشر** بالنسبة لمديري/عمداء المؤسسات الجامعية ولرئيس الجامعة (دون المرور عبر المجلس العلمي أو مجلس الجامعة) ويتمتع بحق الترشح كل إطار التدريس المباشر القار بالمؤسسة : أستاذ محاضر وأستاذ تعليم عال (طبقا لتوحيد الأصناف في صنف واحد حسب ما سيرد في المحور الثاني:

مراجعة القانون الأساسي للأساتذة الجامعيين الباحثين) على أن يقدم كل مترشح برنامجا مفصلا للرقي بالمؤسسة/الجامعة علميا، بيداغوجيا وإداريا يعرض وجوبا على إطار التدريس على الأقل خمسة عشر يوما قبل موعد الإنتخابات؛

- لا يمكن لمدير/عميد من تولي هذه المسؤولية أكثر من مرتين طيلة مشواره (نيابتان فقط وإعتماد هذا المبدإ بأثر رجعي) وذلك في إطار تكريس مبدإ التداول وتشريك كل الكفاءات؛
- يتكون المجلس العلمي وجوبا من ثمانية أعضاء يمثلون كل إطار التدريس ويقع إنتخابهم من قبل كل الأساتذة القارين بالمؤسسة؛
- يتكون مجلس الجامعة من عشرة أعضاء منتخبين من بين إطار التدريس القارين المباشرين بالجامعة المعنية على أن لا يتجاوز عدد الأعضاء الممثلين لمؤسسة واحدة مدرسين إثنين؛

- إضفاء **الصبغة التقريرية** على المجالس العلميّة؛
- سن قوانين تكفل الحريات الأكادمية وتضمن حياد الجامعة عن التجاذبات السياسية والإديولوجية؛
- توسيع الإستشارة أكثر ما يمكن؛
- التشريك الفعلي للأساتذة الباحثين وتقليص التدخل المركزي إلى أدنى حد ممكن؛
- تعميم الشفافية الحقيقية في كل العمليات المهمة (إنتداب، ترقية، نقل ...) من خلال إعتماد مقاييس واضحة وتقليص تدخل الأشخاص قدر الإمكان؛

- تعميم مبدإ الإنتخاب المباشر في جميع المستويات؛
- إنشاء عدة مجالس منتخبة ديمقراطيا داخل المؤسسات يكون لكل منها وظائف محددة جيدا مما من شأنه أن يتيح تقسيم المهام وتدعيم تمثيلية كل العاملين في المؤسسة وتدعيم الإحساس بالمسؤولية والإنتماء للمؤسسة. في ما يلي تصور للمجالس التي يمكن أن تؤثث مؤسساتنا الجامعية ويكون لها دورفاعل فيها:

- المجلس العلمي: يناقش التوجهات العامة، ينفذ سياسة البحث، يهتم بالتكوين في إطار مدارس الدكتوراه، يوزع الأموال المخصصة للبحث، يهتم بالمراجع والوثائق التقنية والعلمية، يتخذ القرارات المتعلقة بالمسائل الداخلة في إختصاصه ويحيل المقترحات والأراء حول مسائل البحث إلى الهياكل المختصة.
يمكن أن يضم المجلس العلمي إلى جانب إطار التدريس المنتخبين، ممثلين إستشارين من الطلبة الذين هم بصدد إعداد أطروحة الدكتوراه وممثلين عن المحيط الصناعي.
- مجلس الإدارة: يحدد السياسة العامة وأهداف المؤسسة، ينظم كل المسائل المتعلقة بسيرالمؤسسة وتنسيق نشاط مكوناتها، يوافق على الميزانية وتخصيص المنح وعقود العمل، يعتمد الأموال المخصصة للبحث، يحدد التصرف في إستخدام المباني، يبرم الإتفاقيات والشراكات.
يتألف المجلس من أعضاء منتخبين يمثلون إطار التدريس، الموظفين وشخصيات من المحيط الخارجي.
- مجلس الدراسة والحياة الجامعية: تقع إستشارة هذا المجلس في كل ما يخص توجهات التكوين الأساسي والمستمر، مطالب

التأهيل، مشاريع الإختصاصات والشعب الجديدة، تقييم التدريس.
يقع أيضا إستشارة هذا المجلس على الإجراءات والتدابير التي يجب إتخاذها لتسهيل توجيه الطلبة وإدماجهم في الحياة الجامعية من خلال تعزيز النشاطات الثقافية، الرياضية، الإجتماعية والجمعياتية المخصصة لهم لتحسين الوضعية الحياتية والمهنية لاسيما في ما يتعلق بالخدمات الطبية، النفسية، الإجتماعية، المكتبية ومراكز التوثيق ودعم حسن إستقبال الطلبة ذوي الإحتياجات الخاصة.

يعتبر هذا المجلس الضامن للحريات النقابية والسياسية للطلبة.

يتكون هذا المجلس من ممثلين عن إطار التدريس وممثل عن الطلبة عن كل مرحلة.

المحور

2

مراجعة القانون الأساسي للأساتذة الجامعيين الباحثين

I. تشخيص الوضعية الحالية :

1. مهام الأستاذ الجامعي:

تعددت مهام الأستاذ الجامعي الباحث وتنوعت وأفرز تطبيق منظومة "إمد" إرتفاعا ملحوظا في أعباء وحجم العمل المطالب به دون أن يترجم ذلك بآعتراف أو مجازاة مادية؛

2. الرتب العلمية: **كثيرة ومبالغ فيها**

- أربع رتب للأساتذة القارين وإثنين للوقتيين؛
- إعتماد صنفين للأساتذة : "أ" و"ب" مما كرس التفرقة والتشتيت بين الأساتذة الجامعيين الباحثين وخلق مناخا يسوده التناحر وحرب المصالح بدل التكامل والإنسجام لما فيه خير المؤسسات الجامعية؛

3. التقدم أو الترقية في مشوار التدريس والبحث: **"رحلة محارب"**

يمر الأستاذ الجامعي الباحث على الأقل عبر ثلاث لجان إنتداب أو ترقية ليتحصل على رتبة أستاذ تعليم عال؛

II. المقترحات :

1. مهام الأستاذ الجامعي:

- حتمية **التقليص في عدد ساعات التدريس** بالرجوع إلى مستوى سنة 1999 (قبل الخيانة التي تمت في إطارإتفاق مخزي ومشبوه وقع على إثره إثقال كاهل الأستاذ الجامعي بساعات تدريس إضافية لم يكن متفقا عليها في إطار زيادة خصوصية في الأجور لم ترقى حتى إلى مستوى هذه الساعات المضافة[1])؛
- لا بد لأي نشاط أو عمل إضافي يعهد به للأستاذ الجامعي الباحث (غير الذي هو منصوص عليه بالقانون الأساسي الحالي حسب أمر 06 سبتمبر 1993) أن يمكن هذا الأستاذ من إختيار أحد الحلين التاليين:
  - منحة إضافية محددة سلفا حسب نوعية الخدمة المسداة؛
  - تخفيض في عدد ساعات العمل الأسبوعية محددة سلفا كذلك؛
- لا بد لأي مسؤولية بيداغوجية، إدارية أو متعلقة بالبحث تسند للأستاذ الجامعي الباحث من حصوله على أحد الإمتيازات التالية حسب إختياره:
  - منحة مضبوطة سلفا؛
  - تخفيض في عدد ساعات العمل الأسبوعية؛
  - إمتياز في أقدمية التدرج في سلم الترقية؛

[1]. خسارة ما يعادل 10% من الأجر في إطار زيادة للأجور!!!

2. الرتب العلمية:

- إحداث **شهادة التأهيل لإدارة البحوث** كشهادة علمية وطنية مستقلة تماما مثل شهادة الدكتوراه، تخضع لنفس ضوابط وقوانين وشكليات إسناد شهادة الدكتوراه (يضبطها لاحقا قانون يسن للغرض). تخول هذا الشهادة بعد الحصول عليها من الإرتقاء آليا (دون المرور بمناظرة) إلى رتبة أستاذ تعليم عال؛
- إعادة تصور للرتب من خلال **توحيدها في صنف واحد** يتضمن رتبتين قارتين:
  - أستاذ محاضر ينتدب على أساس شهادة الدكتوراه؛
  - أستاذ تعليم عال: يرتقي إلى هذه الرتبة آليا كل أستاذ محاضر يتحصل على شهادة التأهيل لإدارة البحوث؛
- ثلاث رتب وقتية:
  - أستاذ متميز: يحصل على هذا الإمتياز كل الأساتذة الذين يواصلون بحوثهم بعد الحصول على رتبة أستاذ تعليم عال وفق شروط موضوعية يقع ضبطها؛
  - مدرس مشارك؛
  - مدرس متعاقد وقتي بمقتضى عقد محدد المدة يسند للطلبة المرسمين في السنة الثانية من شهادة الدكتوراه والذين هم في المراحل الأخيرة من إتمام الأطروحة؛

3. التقدم أو الترقية في مشوار التدريس والبحث:

- تخضع كل رتبة من الرتب القارة إلى سلم للتدرج يقع ضبطه بعد إجراء مراجعة جوهرية للمقابل المادي للتدرج الحالي الذي يعتبر زهيدا ومهينا للأستاذ الجامعي الباحث؛
- في كل رتبة من الرتب القارة يختار الأستاذ الجامعي الباحث كيفية تدرجه إما:

– بالإستحقاق: وفق نمط سريع مكافأة لإجتهاده بأعماله البيداغوجية، بحوثه القيمة، التأطير، إدارة مشاريع الجودة؛
– بالأقدمية: وفق نسق بطيء يتبع التدرج في نفس الرتبة ولا يسمح بأي حال من الأحوال من الإرتقاء إلى رتبة أعلى؛

- المقاييس المتعلقة باللجان:

– إختزال لجان الإنتداب من ثلاث لجان إلى لجنة واحدة؛
– لا بد أن يكون كل أعضاء اللجنة منتخبين (ضرورة القطع مع مبدإ التعيين حتى ولو كان لعضو واحد)؛
– إعتماد ملاحظين من النقابات في هذه اللجان لإضفاء مزيد من الشفافية؛
– الإقتصار على إمكانية الإنتماء للجنة مرتين فقط طوال مشوار التدريس مع وجوب عدم تتالي هذا الإنتماء عملا بمبدإ التدوال ولتكريس مزيد من الشفافية ولفتح الفرصة أمام كل الكفاءات وحتى لا يبقى الإنتماء للجان حكرا على مجموعة ضيقة من الأساتذة ؛

- تعويض اللجان الإستشارية بلجان إنتداب وإلغاء التسميات في رتبة أستاذ تعليم عالي بقرار أحادي من الوزير؛
- من الأفضل أن يكون تكوين اللجنة على أساس الإختصاص المصغر وليس الشعبة ككل؛
- لا بد لكل أستاذ جامعي باحث يرغب في ترشيح نفسه للجنة إنتداب من تقديم سيرة ذاتية تتضمن أبحاثه ونشرياته معلنة للعموم؛
- إعتماد سلم بياني لإسناد الأعداد لكل مترشح يعمره كل أعضاء اللجنة وفق مقاييس موضوعية وعلمية يقع ضبطها سلفا ونشرها للعموم للإطلاع عليها ولتحضير الملف وفقها ويتحصل كل مترشح على عدد نهائي بعد التوفيق بين أعداد أعضاء اللجنة؛
- يجب أن تكون مقاييس التقييم مختلفة بالنسبة للباحثين كامل الوقت؛
- تفعيل واجب تعليل اللجنة لقرارها وفقا لأمر 06 سبتمبر 1993 الغير معمول به إلى الآن والذي ينص على وجوب إعلام المترشح بالأسباب الموضوعية التي أدت إلى إخفاقه في مناظرة الإنتداب، على هذا الأساس تعلم اللجنة المترشح بالعدد المتحصل عليه وفق الجدول التفصيلي لأعداده تطبيقا للمعايير الموضوعية للإنتداب المعروفة سلفا كما تمكنه من الإطلاع على تقارير الأساتذة المقررين حتى يكون على إقتناع تام بشفافية المناظرة ومصداقيتها وحتى يتلافى أخطائه لاحقا.

المحور

3

منظومة التعليم العالي

I. تشخيص الوضعية الحالية :

1. مشاكل إستراتيجية وتنظيمية:

- إنعدام دراسة متكاملة وأرقام دقيقة وإحصائيات موضوعية تأخذ بعين الإعتبار المعطيات الاقتصادية المتعلقة بواقع التشغيل في تونس قبل العمل بنظام " إمد"؛
- غياب أو عدم الأخذ بعين الاعتبار بأي دراسة دقيقة للرصيد البشري للأساتذة والباحثين حسب إختصاصاتهم وإنتاجاتهم العلمية؛
- غياب آليات ومنظومات لمتابعة الطلبة بعد تخرجهم؛
- إنعدام أي جرد لوجستي بطريقة جدية وموضوعية لجامعاتنا ومؤسساتنا الجامعية من خلال تقييمات داخلية وخارجية ذات مصداقية حتى يتم تطبيق منظومة "إمد" بطريقة مدروسة وموجهة؛
- فرض منظومة "إمد" كما هي دون مراعاة خصوصياتنا (الواقع الإقتصادي، واقع التشغيل، المعطيات الخاصة بمؤهلات الأساتذة،

درجة التواصل والتعاون بين المؤسسات الجامعية، الواقع اللوجستي)؛

- خلل في الإعلام والتواصل مع الأساتذة والطلبة أثناء تطبيق منظومة "إمد"[2]؛
- عدم تشريك الأساتذة بشكل كاف وديمقراطي في إنجاز هذه المنظومة (تغييب مبدإ الانتخاب في اللجان المعتمدة وفي المجالس القطاعية وعدم إعتماد مقاييس موضوعية وعلمية في اختيار هذه اللجان)؛
- غياب تام لإحصائيات وأرقام دقيقة تهتم بدراسة نتائج المناظرات والإمتحانات؛

2. مشاكل جوهرية:

- عدم تطابق المواد المُدَرَسَة مع الخبرات الموجودة؛
- غياب التنسيق وعدم إعتماد استراتيجيات منهجية وواضحة فيما يخص البحث ومناهج التعليم أثناء ضبط البرامج ومخططات الدراسات؛

[2] دراسة قام بها معهد التوثيق سنة 2011 أثبتت أن أكثر من 50% من الأساتذة والطلبة لا يفهمون جيدا هذه المنظومة
Wahid GDOURA "Le système LMD dans les universités tunisiennes: Les empêchements et les enjeux de l'emploi et de la qualité ", le 34éme congrès du forum de la pensée contemporaine sur la réforme universitaire au Maghreb, fondation Temimi, Tunis 2011.

- تبني إستراتيجية تعتمد على إحصائيات تزويقية وبالتالي عدد ضخم من الطلبة المسجلين (500 ألف طالب) دون مراعاة طاقة استيعاب المؤسسات الجامعية (تأطير، تدريس، قاعات، موارد بشرية وإمكانيات مادية)؛
- فتح شعب واختصاصات لا تراعي الواقع التشغيلي واللوجستي للمؤسسات الجامعية؛
- فتح مؤسسات جامعية لا تتماشى مع خصائص الجهات؛
- فتح مؤسسات جامعية لا تستجيب للحد الأدنى من مواصفات التعليم؛
- غياب إستراتيجيات واضحة وعلمية فيما يخص التصرف في المعلومات؛
- غياب إستراتيجيات واضحة وعلمية فيما يخص التقييم ومتابعة منظومة التعليم العالي؛
- غياب إعتماد مقاييس الجودة العالمية في تقييم ومتابعة المؤسسات الجامعية والجامعات وأرصدتها البشرية ومنظومات التصرف بها؛
- غياب إستراتيجيات واضحة فيما يخص إنفتاح المؤسسات الجامعية على محيطها؛
- غياب إستراتيجات علمية ودقيقة فيما يخص عملية التكوين البيداغوجي بصفة عامة؛

3.واقع الحال:

بناء على هذه المشاكل فإن منظومة التعليم الحالي حادت عن اهدافها الأساسية التي نصت عليها المذكرة الإطارية المنظمة لبرنامج "إمد"[3]، ونلاحظ اليوم الوضعية الآتية:

- التشغيلية مفقودة لعدم وجود جسور متينة بين التعليم العالي والنسيج الصناعي؛
- خريجو الإجازات التطبيقية عاجزون عن العمل وعن مواصلة الدراسة نظرا لصعوبة إنشاء ماجستير تطبيقي نتيجة عدم توفر أساتذة مختصين؛
- التنقل بين المؤسسات الجامعية في إطار إمد مفقود، كما هو الشأن بالنسبة للتنقل إلى بلدان شمال المتوسط؛
- إمكانية مواصلة الدراسة غير مؤكدة وخاصة لطلبة الإجازة التطبيقية؛

[3]. نصت المذكرات الإطارية على الأهداف التالية: إرساء نظام تكوين مرن وقابل للمقارنة مع الأنظمة المتداولة دوليا، مراجعة البرامج وتنويع المسالك في المجالات الواعدة، إرساء مسالك تكوينية مرنة وناجعة ذات صبغة أكاديمية وتطبيقية توفر للطالب في كل المستويات إمكانية الإندماج في سوق الشغل، تيسير حركية الطلبة بتونس وبالخارج، تسهيل تعديل المسارات أثناء الدراسة، تسهيل معادلة الشهادات، تحقيق درجة أعلى من الوضوح في مستويات التخرج بالنسبة إلى جميع الأطراف المعنية بالتعليم العالي (الطلبة، الأولياء، المهنيون والمشغلون).

II. المقترحات :

تبعا للإعتباطية والتسرع الذين تم بهما إرساء منظومة "إمد" فإنها أدت إلى إنتاج منظومة تعليم مشوهة غير متلائمة بالمرة مع الوضع التونسي ولا تمول المجتمع إلا بكتيبة من العاطلين عن العمل والفاقدين لأبسط المؤهلات العلمية والتقنية والفنية للإندماج في سوق الشغل. كل محاولة لإصلاح هذه المنظومة سيؤدي إلى إستنزاف للموارد المادية والبشرية وسيكون مآلها الفشل حتما لأنها لن تكون سوى محاولة لتجميل مولود مشوه وتقويم لمشروع مليء بالإعاقات وسيظل يحمل معه عاهاته طوال تواجده وإستمراريته. لذا فإن إتحاد الأساتذة الجامعيين الباحثين التونسيين "**إجابة**" يدعو إلى:

- **التخلي عن هذه المنظومة** على المدى المتوسط وإستبدالها بمنظومة أخرى تستجيب للواقع التونسي وليس لحسابات إقتصادية مبنية على المديونية وتطبيق أجندات خارجية لم ولن يكون من أهدافها الرقي بالجامعة التونسية. تنبثق هذه المنظومة من خلال إستشارة وطنية موسعة تحدد برنامج عمل وتقدم تصورات عملية بعد الإطلاع على أمثلة عالمية مقارنة يتم عبرها إستنباط مثال يفصل على قياس الواقع التونسي وميزاته وخصائصه وتُرْسَمُ بالتالي خارطة طريق واضحة المعالم يتم من خلالها بناء هذه المنظومة لَبِنَةً لَبِنَةً؛
- إدخال بعض الإصلاحات الآنية على منظومة "إمد" في إنتظار إنتهاء الإستشارة الوطنية وبلورة المنظومة التونسية الجديدة وأيضا نهاية التعهدات الدولية المكبلة نظرا للإنخراط المشروط مسبقا في هذه المنظومة؛

يصعب تقديم حلول جذرية في الإبان في غياب وجود أرقام وإحصائيات موضوعية للواقع الحالي وبناء على ذلك في ما يلي بعض المقترحات العملية التي يمكن إعتمادها على المستوى القريب.

1. على مستوى التوجيه الجامعي والتصرف في المعلومات:

- إجراء أيام دراسية مفتوحة بطريقة ممنهجة ومدروسة لتحسيس تلامذة المعاهد الثانوية حول التوجيه ومختلف الاختصاصات الجامعية؛
- تكوين لجان مختصة لتوجيه وإرشاد الطلبة؛
- تحيين المواقع الإلكترونية للمؤسسات الجامعية حسب مقاييس عالمية؛
- إنشاء بنوك معطيات على جميع المستويات تحتوي على كل ما يخص المحتويات البيداغوجية والإستراتيجيات المتبعة هذا إلى جانب المعطيات اللوجستية وآليات المتابعة للطلبة؛

2. على مستوى التدريس، التقييم والمتابعة:

- إعداد جذاذات بيداغوجية حسب المواد، المسائل والوحدات بصفة ممنهجة ومعممة مع أهمية الربط بين المواد المدرسة والمحيط من جهة ومع الواقع التشغيلي من جهة أخرى؛
- إحداث وظائف علمية بكل المؤسسات الجامعية يهتم بها جامعيون منتخبون يتفرغون لها أثناء مدتهم النيابية مثل: مديري بحث ونشر، مديري علاقة مع المحيط الخارجي ومديري دراسات وتربصات؛

- التحفيز على تكوين جمعيات علمية تهدف إلى النظر في معطيات الإختصاص والقطاعات؛
- تكوين مكتبات جامعية حسب المواصفات العالمية؛
- إعتماد مبدإ إنتخاب اللجان القطاعية؛
- إرساء التكوين البيداغوجي المستمر للأساتذة وحسب الاختصاص من طرف أخصائيين مكونين ومؤهلين ومصادق عليهم عالمياً؛
- تقليص عدد الطلبة في الأفواج (25 طالب على أقصى تقدير)؛
- مراجعة نظام المراقبة المستمرة؛
- الإستغناء عن أعداد الشفاهي بالطريقة المعمول بها حاليا؛
- الإستغناء عن إحتساب العدد الأفضل؛
- إغلاق كل الشعب ضعيفة التشغيلية؛
- إغلاق كل الشعب غير القادرة على توفير ماجستير؛
- إحداث خلايا إنصات للجامعيين والطلبة يشرف عليها مختصون متفرغون ويطالبون بتقديم تقارير ودراسات عن أعمالهم؛
- مراجعة منح التأطير للتشجيع على البحث؛
- عدم فتح أي شعب جديدة في إنتظار الأرقام، الإحصائيات والدراسات المتعلقة بمنظومة التعليم العالي؛

- إيجاد حلول جذرية للتعاقد والعمل على إيجاد صيغ أخرى لمزيد من النجاعة في التدريس وللتشجيع على إتمام الأبحاث؛
- عدم قبول مدرسي التعليم الثانوي في المستقبل للتدريس بالمؤسسات الجامعية؛

3. على مستوى الآليات العامة:

- إدماج الجهات في تحديد حاجيات المؤسسات الجامعية حسب خيارات إستراتيجية وطنية؛
- إحداث أقطاب تعكس الإحتياجات الإقتصادية وموارد الجهة؛
- إرساء آليات تعاون مع الوزارات الأخرى لجرد الواقع الإقتصادي بالبلاد؛
- الإنطلاق فوريا في جرد وإحصاء المعطيات الخاصة بالجامعة التونسية؛
- إحداث أقسام بحث وإحصاء وتقييم ومتابعة لمختلف شعب "إمد" بالمعهد الوطني للإحصاء؛
- إرساء إتفاقيات شراكة فعلية وجدية بطرق موضوعية ومدروسة مع المؤسسات الإقتصادية والصناعية؛

المحور

4

منظومة البحث العلمي

I. تشخيص الوضعية الحالية :

تمثلت أهداف البحث العلمي بتونس التي تم تحديدها من طرف الدولة في السنوات الأخيرة في:

- وضع البحث العلمي في خدمة الإقتصاد والمجتمع؛
- الرقي بالبحث العلمي إلى مستوى المواصفات العالمية؛

على أن يتم تحقيق هاته الأهداف عبر:

- توجيه البحث العلمي نحو الأولويات الوطنية؛
- التشجيع على الإبتكار والتطوير التكنولوجي؛
- تشجيع الإشعاع العلمي التكنولوجي الدولي؛
- إنجاز بنية تحتية متقدمة في خدمة البحث العلمي؛
- تكوين كفاءات علمية وتكنولوجية عليا؛

وإن بدت التوجهات المنصوص عليها في القانون عـــ696ـــدد بتاريخ 31 جانفي 1996 المنظم للبحث العلمي والتطويرالتكنولوجي جيدة نظريا فإن

الآليات لتحقيقها لم تتوفر قط وهو ما أفرز منظومة عديدة النقائص وضعيفة النجاعة رغم كثرة الهياكل الإستشارية والتنظيمية الفاعلة فيها. وحتى الهيكلة الجديدة لمنظومة البحث الصادرة في الأمر عــ644ــدد لسنة 2009 المؤرخ في 2 مارس 2009 والمتعلّق بضبط تنظيم مخابر ووحدات البحث ومجمعات البحث وطرق تسييرها والذي تم إسقاطه دون إستشارة الباحثين أنفسهم أو ممثلين أكفاء عنهم فلم تحقق إلا زعزعة للهياكل الموجودة و إرباكا للباحثين وإبتعادا عن تحقيق الأهداف التنموية للبحث.

تمت مناقشة نقائص المنظومة الحالية للبحث العلمي وتبين أن أهمها :

- غياب إستراتيجية واضحة من طرف الدولة فيما يخص البحث العلمي؛
- عدم تمتع هياكل البحث بالإستقلالية الذاتية؛
- مركزية التحكم في هياكل البحث؛
- القانون المنظم للبحث لم يساعد على تطويره؛
- كثرة هياكل البحث وعدم التنسيق بينها؛
- وجود خلل في المنظومة الحالية خاصة فيما يتعلق بتقييم عمل ونشاط وإنتاج كل هيكل بحث (الهيئة العليا لتقييم أنشطة البحث لا تضطلع بدورها كما ينبغي وتنقصها كثير من المهنية والنزاهة والموضوعية في إختيار خبراؤها وطرق عملها)؛
- ضعف الميزانية المرصودة للبحث وسوء توزيعها على الهياكل وغياب المرونة في التصرف فيها؛

- ضعف مردودية بعض مشاريع التمويل للبحث وعدم تحقيقها للأهداف التي أنشأت من أجلها وخاصة مشاريع تثمين نتائج البحث وتشجيع الإستثمار في البحث التنموي؛
- غياب التقييم الموضوعي لنتائج البحث وضرورة تحديد معايير تقييم حسب المواصفات العالمية مع إحترام الخصوصية التونسية؛
- غياب آليات لدمج الباحثين الشبان في مخابر البحث القريبة من موقع التدريس؛
- ضعف تثمين نتائج البحث على المستوى الصناعي؛
- غياب علاقة شراكة متينة بين الباحثين والصناعيين؛
- عدم مساهمة القطاع الصناعي والخاص في تمويل مشاريع البحث العلمي؛

II. المقترحات :

1. إحداث هيئة وطنية عليا مستقلة للبحث العلمي:

هي هيئة مستقلة مسؤولة أمام مجلس النواب يتم تجديد أعضاءها مع كل فترة نيابية؛

مهامّها:

- تحديد إستراتيجية وطنية للبحث العلمي؛
- تحديد الأولويات الوطنية للبحث العلمي لكل فترة نيابية بالشراكة مع لجان إستشارية منتخبة تتكون من الباحثين؛

- تحديد معايير موضوعية وعلمية لتقييم أنشطة البحث؛
- القيام بطلب عروض في تمويل مخابر ووحدات وفرق البحث عبر مشاريع فردية أو متعددة الأطراف تندرج في البرامج ذات الأولوية؛
- تقييم مشاريع البحث الممولة عن طريقها بالتعاون مع خبراء ومختصين من الهيئة الوطنية لتقييم أنشطة البحث؛
- إقتراح آليات لدعم وتحفيز هياكل البحث والباحثين عند الشراكة مع الصناعيين يتم تفعيلها من طرف الوكالة الوطنية للنهوض بالإبتكار؛

تركيبتها:

- كفاءات وطنية عالية مشهود لها ذات صيت دولي يتم إنتخابهم حسب معايير موضوعية إثر دعوة مفتوحة للترشح؛
- ممثلين عن كل الوزارات؛
- ممثلين عن القطاع الصناعي والفلاحي؛
- ممثلين عن المجتمع المدني (نقابات ، جمعيات علمية، إتحادات مهنية...)؛

تمويلها:

- تمويل عمومي؛
- تمويل خاص من القطاع الصناعي والأطراف الإقتصادية المعنية؛

ملاحظات:

بعد إنشاء الهيئة العليا المستقلة للبحث العلمي يصبح دور الإدارة العامة للبحث العلمي بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي كالتالي :

- المصادقة على إنشاء أو التمديد لمخابر ووحدات البحث إعتمادا على توصيات الهيئة العليا للبحث العلمي وتضمن لكل مخبر أو وحدة حد أدنى من التمويل للقيام ببحوث أساسية ذات أهداف تكوينية وخاصة في العلوم الأساسية والإجتماعية والإنسانية والقانونية والأداب والفنون؛
- تقييم ومتابعة الباحثين وتنظيم مؤتمرات وطنية حسب الإختصاص للإستماع لمشاغلهم؛
- كما يتم إلغاء كل الهياكل الإستشارية للبحث العلمي.

2. إقتراحات أخرى:

- إصدار قوانين تحدد حقوق وواجبات الباحث الجامعي والباحث كامل الوقت (الجامعيين المنتدبين في مراكز البحث)؛
- تحقيق إستقلالية مادية وأدبية وعلمية لكل هياكل البحث عبر تعميم مبدإ المراقبة البعدية؛
- تمكين الباحث من امتيازات مادية حسب الإنتاج العلمي والتطبيقات التنموية لأبحاثه؛

- تقييم ومتابعة الباحث من طرف الهيئة الوطنية للبحث؛
- تنظيم مؤتمرات وطنية سنوية في الميادين والاختصاصات ذات الأولوية؛
- تطوير العلاقة بين الباحثين والصناعيين عبر مراجعة القانون المنظم لحركة الجامعي نحو المؤسسة الصناعية قصد تحسين مرونته وإنشاء هيكل خاص يقوم بتوجيه الصناعي إلى الباحث المختص في المجال المطلوب وتوجيه الباحث نحو الصناعي الذي قد يهتم بتثمين نتائج بحوثه.

المحور

5

الإمتيازات المادية والإجتماعية

I. تشخيص الوضعية الحالية :

لاحظ الجميع تدهور الوضعية المادية بصفة منتظمة وكبيرة منذ سنة 1999 وتقلص القدرة الشرائية للأستاذ الجامعي بصفة كبيرة ويمكن تفسير هذا التدهور بالأسباب التالية :

- خسارة 10% من الأجر إثر الترفيع في ساعات التدريس الأسبوعيّة بعد خيانة سنة 1999؛
- خسارة 7.7% من الأجر نتيجة المرور من 26 أسبوعا من الدروس إلى 28 أسبوعا مع بداية منظومة "إمد"، بدون أيّ مقابل في الأجر؛
- بلغ الفرق بين نسبة نموّ الناتج الداخلي الخام ونسبة نموّ الأجر السنوي 49 % ؛
- بلغ الفرق بين نسبة نموّ مؤشّر الأسعار ونسبة نموّ الأجر السنوي 20 % ؛

- نلاحظ ضعفا كبيرا للوضعية المادية مقارنة مع دول الجوار إذ يبلغ الحاصل بين الأجر الأدنى للأستاذ الجامعي والناتج الداخلي الخام 1.77 بالنسبة للجزائر و6.84 بالنسبة للمغرب و2.49 بالنسبة لتونس بينما يرتفع هذا الحاصل بين الأجر الأقصى للأستاذ الجامعي والناتج الداخلي الخام 7.09 بالنسبة للجزائر و17.09 بالنسبة للمغرب و4.40 بالنسبة لتونس.
- أما بالنسبة للإمتيازات الإجتماعية، فنلاحظ ببساطة إنعدامها بالنسبة للأستاذ الجامعي.

II. المقترحات :

1. في باب تحسين الأجور:

- التقليص في ساعات التدريس الأسبوعيّة بالرجوع إلى مستوى سنة 1999 الشيء الذي سيمكن من الترفيع في خطط الإنتداب والتقليص في نسبة المتعاقدين والمعطّلين عن العمل من ذوي الشهائد العلمية؛
- ربط الأجر مع مؤشّر الأسعار للحدّ من تدهور المقدرة الشرائيّة؛
- الزيادة في الأجر بنسبة لا تقل عن 40 % ؛
- مراجعة سلّم التدرّج والترفيع فيه؛
- تقدير المهام الإضافية (بيداغوجية ، إدارية أو في البحث) وإسداء مقابل لكل مهمّة ، إما نقدا أو بطرح من ساعات التدريس؛
- مراجعة المنحة الكيلومترية وربطها بالمسافة بين مقر السكنى ومقر العمل وإحداث منحة المراجع؛

- تحفيز التميّز بإحداث منحة خاصّة.

2.في باب الإمتيازات الإجتماعية:

- إحداث إمتيازات إجتماعية : إعانات للسكن، تخصيص مقاطع أرض، قروض، ودادية ...
- إحداث مراكز إستشفائيّة خاصّة بالجامعيين؛
- تأمين تكميلي على المرض؛
- إحداث إمتيازات مرتبطة بالمهنة : المنحة الجامعيّة لأبناء الجامعيين، تخفيضات على وسائل العمل والبحث مثل الحواسيب والأنترنات ...
- إعانات للقيام بتظاهرات ثقافية، علمية أو رياضية.