هل صحيح أن كلياتنا العملية تشبه « المطابخ » سريعة التجهيز ؟ .. وأن مهمتها تنحصر فى « سلق » الطالب بأية طريقة ليحصل فى النهاية على الشهادة الجامعية ؟ .. إن أساتذة الجامعات والمسئولين بالوحدات الإنتاجية يحاولون من خلال إجاباتهم عن هذا التساؤل أن يصلوا إلى الأسباب الحقيقية لأخطر مشكلة تواجه التعليم الجامعى ومدى تأثير هذه المشكلة ليس فقط على خريج الكلية العملية وإنما أيضا على المجتمع الذى ينتظر الكثير من الخريج ... « المسلوق » !! ..

● طالب الكلية العملية .. لابد له من ممارسة عملية

هل تحولت الكليات العملية إلى كليات نظرية ؟!

إسماعيل منتصر

تصوير : رجاء العادلى

يرى الدكتور حسن حمدى عميد كلية طب القاهرة أن أعداد الطلاب المتزايدة من أهم الأسباب التى أدت إلى تدهور مستوى خريج الكلية العملية .. وعلى سبيل المثال فإن عدد طلبة طب قصر العينى منذ ٢٠ عاما لم يزد على ١٥٠٠ طالب بينما يصل عددهم حاليا إلى أكثر من ٨ آلاف طالب فى الوقت الذى تعانى فيه أغلب معامل الكلية من نقص شديد فى الأجهزة العملية . وبذلك ينعدم التوازن بين أعداد الطلاب من ناحية والإمكانيات المطلوبة من ناحية أخرى ..

٩٠٠ فرصة ضائعة !! ..

ورغم ذلك نجد يؤكد أن نظام التدريب الحالى يأتى فى مقدمة الأسباب المسئولة عن المشكلة .. وخاصة بالنسبة لكليات الطب التى يعتبر التدريب العملى فيها عنصرا رئيسيا لإعداد الطبيب .. فالجثث البشرية اللازمة لدروس التشريح ناقصة باستمرار وبعد أن كان الطلبة يقومون بأنفسهم بتشريح الجسم البشرى أصبح معظمهم يكتفى بمشاهدة الأستاذ وهو يقوم بالعملية أمامه .. ورغم أنه تم أخيرا استيراد جثث من البلاستيك تقدر قيمتها بحوالى ١٠ آلاف جنيه لحل مشكلة نقص الجثث البشرية .. فإنها لا تتيح للطالب استخدام يديه وبالتالى يكتفى بالمشاهدة فقط .. وحتى طبيب الامتياز لا يحصل على القدر الكافى من التدريب العملى .

فى الماضى - والكلام مازال للدكتور حسن حمدى - كان كل طبيب مكلفا بالإشراف على ٧٥ مريضا طوال فترة امتيازه .. أما الآن فإن كل ١٥ طبيبا يكلفون بالإشراف على ٥٠ مريضا فقط .. وتنفجر مشكلة التدريب العملى بصورة أخطر بعد أن تم أخيرا هدم جزء كبير من مستشفى قصر العينى القديم لينقل المرضى ٩٠٠ مكان خال .. وبذلك تفقد الطلبة - فى نفس الوقت - ٩٠٠ فرصة ضائعة للتدريب العملى !! ..

ويعترف الدكتور محمد إسماعيل راشد رئيس قسم هندسة الطيران بجامعة القاهرة بأن الكليات العملية بوضعها الحالى قد تحولت إلى كليات نظرية .. ويقول : إن هذه المشكلة هى أخطر ما يواجه التعليم الجامعى بل إنها أخطر ما يواجه مجتمعنا النامى .. فخريج الكلية العملية مطالب بأن يحل معظم المشاكل المحلية وأن يوفر على الدولة استقدام الخبرات العلمية وأن يعمل على تطوير المجتمع .. فإذا لم تتح لهذا الخريج فرصة ممارسة التطبيق العملى السليم خلال فترة دراسته .. أتعدمت فائدته للمجتمع ..

الإمكانيات مظلومة !! ..

ومعظم الكليات العملية تشكو من قلة الاعتمادات المالية المخصصة لمعاملها ..

هندسة القاهرة مثلا انخفضت ميزانية معاملها من ٨٠ ألف جنيه سنة ١٩٥٠ إلى ٨ آلاف جنيه هذا العام !! ..

ولكن هل انخفاض الميزانية وحده هو المسئول عن تصور هذه المعامل وعدم تمكنها من أداء رسالتها ؟ ..

يقول الدكتور محمد إسماعيل راشد : إن عدم استقرار أعضاء هيئة التدريس وتطلع الأساتذة الجامعى بصفة مستمرة للسفر إلى الخارج وانشغاله بهذا الهدف هو السبب المباشر فى قصور معامل الكليات العملية .

وإلى وقت قريب كان طلبة الكليات العملية ملتزمين بأداء تدريب صيفى كل فى مجال تخصصه . إلا أنه لوحظ فى السنوات الأخيرة أن هذا النوع من التدريب بدأ يفقد جديته ويتحول تدريجيا إلى نظام صورى أكثر منه نظاما فعليا يخدم الطالب .

ولكن هل صحيح أن الوحدات الإنتاجية لا تهتم بتدريب طلبة الكليات العملية ؟ وما رأى المسئولين بها فى مستوى خريج هذه الكليات .. المهندس على كابش مدير عام مصنع بسكو مصر يقول : إن التدريب الصيفى لطلبة كليات الزراعة على سبيل المثال لا يستغرق أكثر من ١٥ يوما للدفعة الواحدة من الطلبة وهى مدة لا تكفى لأن يكتسب الطالب أية خبرة عملية بالإضافة إلى عدم اهتمام الطالب أساسا بهذا النوع من التدريب .. وخاصة أنه يعلم أن التقارير المطلوبة منه عن فترة تدريبه لن يقرأها أحد !! ..

ويضيف أن الجامعة هى المسئولة عن انهيار نظام التدريب الصيفى لأنها لا تعطى للوحدة الإنتاجية التى يتدرب فيها الطالب حق تقييمه والاشتراك فى وضع درجات نجاحه رغم أنها غير قادرة على متابعته والإشراف عليه أثناء فترة التدريب ..

بعيدا عن الواقع ..

ويثير المهندس على كابش قضية وجود فجوة عميقة بين الجامعات والوحدات الأنتاجية فيقول إن الجامعات لا تهتم باستقبال مشاكل الوحدات الانتاجية وإنها بذلك تعيش بعيدة عن الواقع الفعلى للمجتمع .. والنتيجة أن الطالب يدرس مناهج كاملة يشاهد بعدها بأن مادته لا علاقة له مطلقا بالحياة العملية ..

أتهام جديد

ويؤكد المهندس عبد الرحمن الأتربى رئيس أقسام الشئون الفنية بحركات البازين بشركة النصر للسيارات أن خريج الكلية العملية يحتاج إلى فترة كبيرة جدا حتى يمكنه استيعاب طبيعة عمله الذى يزاوله .. وأن الكثير من هؤلاء الخريجين لا يملكون حتى التصور الصحيح لطبيعة عملهم لدرجة أن أحد خريجى كلية الهندسة كان يعتقد عند بداية تعيينه أن عمله ينحصر فى الوقوف أمام إحدى الآلات وتشغيلها !! ..

ويضيف أن هذا نتيجة لإلغاء نظام

التدريب الإجبارى لطلبة كليات الهندسة الذى كان يفرض على الطالب المرور على أكثر من وحدة إنتاجية ومعايشة ظروفها معايشة كاملة ولمدد تكفى لا كتساب الخبرة العملية المطلوبة ..

فسحة أم تدريب ؟!

ويروى أحد الطلاب بكلية العلوم الزراعية بشبين حكاية مثيرة عن نظام تدريب آخر العام الذى تحول إلى إجازة صيف مجانية لأعضاء هيئة التدريس والطلبة . فيقول : إن طلبة السنة الثالثة ملتزمون بتأدية تدريب إجبارى أثناء العطلة الصيفية ويستغرق هذا التدريب فى العادة شهرين يقضيها الطلبة فى التنقل بين محافظات الجمهورية لزيارة المناطق الزراعية المختلفة كمناطق الإصلاح ومحطات تربية الدواجن والمصانع الغذائية وغيرها من المناطق التى يشملها برنامج التدريب .. إلا أن ما يحدث فى الواقع غير ذلك تماما .. فمن الإسكندرية تتحول الزيارات الميدانية إلى زيارات لشواطىء ميامى والعجمى والمعمورة !! .. ومن الأقصر وأسوان يقوم الطلبة بزيارة كل المناطق الأثرية كمعبد وادى الملوك وقبر أغاخان ومعابد الدير البحرى .. ويتم الشرفون بإحضار المتخصصين ليشرحوا للطلبة كل ما يشاهدونه من آثار متناسين أنهم طلبة يدرسون الزراعة ولا يدرسون الآثار !! ..

والغريب أن الطلبة يحصلون فى نهاية مدة التدريب على مكافأة مالية نظير التزامهم بحضور التدريب ونفس الأمر بالنسبة للمشرفين من أعضاء هيئة التدريس والأكثر غرابة أن هذا التدريب يدخل ضمن مواد النجاح اللازمة لنقل الطالب إلى السنة النهائية !! ..

الروتين .. الروتين ..

ومن الغريب أن يكون الروتين سببا من أسباب تحويل الكليات العملية إلى كليات نظرية .. يقول الدكتور فوزى عابد رئيس قسم الأراضى بكلية زراعة الأزهر : إن أية محاولة لجرى لتنظيم رحلة ميدانية لطلبة الكلية لزيارة مناطق استصلاح الأراضى تصطدم مباشرة بالعديد من المصاعب الروتينية المعقدة والمتمثلة فى ضرورة الحصول على موافقة العديد من جهات الاختصاص والانتظار مدة طويلة حتى تتم الموافقة .. ثم الدخول بعد ذلك فى متاهة الإجراءات التالية من أول اعتماد تكاليف الزيارة وصرف بدلات الانتقال إلى صعوبة الحصول على وقود لعربة الكلية وغير ذلك من الإجراءات التى تجبر الأستاذ الجامعى على التخلى عن فكرة الزيارة الميدانية والاكتفاء بالمحاضرات النظرية ..

● دروس التشريح العملى فى كليات الطب .. للفرجة فقط !!

● دكتور محمد إسماعيل رائد

مزيد من التطبيق

ويرى الدكتور فوزى عابد أن الخطة العامة لكليات الزراعة خطة أكاديمية أكثر منها خطة تطبيقية أى أنها تعتمد على تدريس فلسفة العلم أكثر من اعتمادها على تدريس النواحى التطبيقية ولكنه يتساءل أيهما يحتاج إليه المجتمع الآن ؟.. الرجل الأكاديمى أم الرجل التطبيقى .. وخاصة أننا دولة نامية ؟

ويطالب أيضا بإنشاء جهاز كامل يعمل كقناة اتصال بين الجامعة والوحدة الإنتاجية لنقل المشاكل وحلولها ..

جثث هامدة !!

ويثير الدكتور فوزى عابد قضية معامل الكليات العملية فيقول إن معظم هذه المعامل يعانى من نقص الأجهزة ومع ذلك فإن الأجهزة القليلة الموجودة لا تتم الاستفادة بها .. لماذا ؟.. لأنه لا توجد طبقة الفنيين المتخصصين فى تشغيل هذه الأجهزة . وإنما يقوم بتشغيلها الأستاذ الجامعى الذى يتسلمها كعهدة حكومية !!.. فإذا تعطلت هذه الأجهزة لم يتمكن الأستاذ الجامعى من إصلاحها نتيجة لعدم تخصصه فيها وحتى إذا لم تتعطل فإن الطلبة لا يتمكنون من استخدامها والاستفادة منها إلا أثناء وجود الأستاذ الجامعى الذى لا يظل بطبيعة الحال طوال اليوم الدراسى والنتيجة تحول هذه الأجهزة المعطلة إلى جثث هامدة لا يستفاد منها ..

جامعة الأعداد الكبيرة

ويتساءل الدكتور سيد عبد الكريم الأستاذ المساعد لمادة وقاية النبات بكلية العلوم الزراعية بمشتهر .. إن كانت معاهدنا العملية قادرة بوضعها الحالى على تخريج متخصصين أكفاء فى مختلف الفروع .. ويؤكد أن الجواب بالنفى لأن كثرة أعداد الطلبة حولت نظام الدراسة العلمية التى يدرس فيها الطلبة على يد أستاذ متخصص يتعلمون منه مباشرة إلى نظام جامعة الأعداد الكبيرة التى لا يعرف فيها الأستاذ تلاميذه !!.. ويؤكد أنه حتى إذا فرضنا نظريا أن جامعة الأعداد الكبيرة ممكنة باستخدام الوسائل الحديثة فى الشرح والإيضاح فإننا نجد أن عنصر الوقت لا يكفى لدرجة أن اليوم الدراسى يمتد إلى التاسعة مساء فى كثير من الكليات العملية .. والحل هو العودة إلى نظام جامعة الأعداد المحدودة وليس ذلك عن طريق الحد من العدد المقبول فى الجامعات وإنما عن طريق الانتقاء والاختيار والتخصص بعد مرحلة الإعدادية العامة .

نسخة طبق الأصل !!

ويتحدث الدكتور سيد عبد الكريم عن كليات الزراعة فيقول إن نظم الدراسة لا تختلف من كلية إلى أخرى . والنتيجة تشابه نوعية الخريجين من أية كلية .. ولذلك فهو يطالب بأن تتخصص كل كلية فى دراسة محصول من المحاصيل الزراعية .. كلية زراعة كفر الشيخ مثلا تتخصص فى دراسة محصول الأرز وكل ما يتعلق بزراعته وتسويقه وظروف إنتاجه .. وكلية زراعة طنطا تتخصص فى دراسة القطن وزراعة كوم امبو تتخصص فى دراسة القصب . وهكذا يمكن أن يشارك نظام التخصصات فى خلق المدرسة العملية للفتقدة عندنا ..

●●●

وبعد .. فقد طرحنا فى البداية سؤالا محددا وتركنا لأساتذة الجامعات والمسئولين بالوحدات الإنتاجية فرصة الإجابة عليه .. واضح أن هناك عوامل كثيرة تشابكت وتداخلت لتؤدى فى النهاية إلى تحويل الكليات العملية إلى كليات نظرية وبالتالى إلى انخفاض مستوى خريج هذه الكليات .. ونحن هنا أن يرتفع مستوى هذا الخريج لأننا مجتمع فى مرحلة النمو يجب عليه أن يستغل كل موارده وفى مقدمتها العنصر البشرى المؤهل .. وحتى لا يأتى اليوم الذى نستورد فيه الخريجين من الخارج .!! ●

لفت نظر

اقنع أستاذ الجامعة فنجحت الطالبة

منذ شهرين كان الدكتور كمال حمدى أبو الخير أستاذ الإدارة بكلية تجارة عين شمس وعميد المعهد العالى للدراسات التعاونية والإدارية برأس لجنة مناقشة رسالة ماجستير قدمتها السيدة عائشة كرم الدين ضيف المعيدة بكلية البنات الإسلامية بجامعة الأزهر.. أو درجة التخصص فى إدارة الأعمال كما تطلق عليها جامعة الأزهر.. كانت الرسالة عن الاتجاهات الحديثة فى تحديد أهداف المشروع..

وعندما امتدت مناقشة الطالبة إلى الإدارة بالأهداف أو الثورة الإدارية.. قال الدكتور كمال للطالبة ولجماهير الحاضرين: إن الثورة الإدارية ليست شعارات جوفاء أو هتافات صماء.. ولكنها عمل ينبغى أن يصدر من القيادات الإدارية للصالح العام.. وليس من أجل تحقيق أهداف شخصية ومطامع ذاتية.. إن الثورة الإدارية لابد أن يتحقق لها الأسلوب الأمثل وفى نفس الوقت تحقيق المناخ الملائم الذى يسمح بتحقيق الإدارة بالأهداف.. بمعنى أن يكون لدى المدير عديد من الأساليب والبدائل ليختار ما يريد.. حتى يمكن أن يحقق الهدف..

●● وضرب مثلا من الواقع حول مدى سلطة واستقلال أستاذ الجامعة.. حكى أن طالبة تدرس فى الجامعة الأمريكية بالقاهرة.. وتقيم مع والدها الذى يعمل منذ فترة فى أستراليا.. حضرت إلى القاهرة لتؤدى امتحان الفصل الدراسى الأول فى بعض المواد والمحدد لها رسميا يومى ٢٤ و ٢٥ يناير الماضى..

● حضرت الطالبة على إحدى شركات الطيران العالمية.. وحجزت تذكرة العودة إلى أستراليا يوم ٢٨ يناير.. طبقا لمواعيد الامتحان المعلنة لها بخطاب رسمى من الجامعة الأمريكية.. وذلك بعد أن تكون قد أدت امتحاناتها نظرا لأنها ستعيش فى القاهرة بمفردها.. وحيث لا تكفى النقود التى معها للإقامة فترة أطول..

● وفى القاهرة.. فوجئت الطالبة بأحداث يومى ١٨ و ١٩ يناير وبإغلاق الجامعات بما فيها الجامعة الأمريكية.. فأسقط فى يد الطالبة.. لم تدر ماذا تفعل.. هل تعود إلى أسرتها فى أستراليا فى الموعد المحدد بلا امتحان فيضيع مستقبلها؟!

وهداها تفكيرها إلى أن تتوجه إلى إدارة الجامعة الأمريكية، حيث ذهبت إلى أستاذ المادة التى ستمتحن فيها.. روت له القصة كاملة.. وأطلعته على تذاكر السفر والعودة..

وعلى الفور بحث الأستاذ الجامعى فى ملف الطالبة.. تأكد له أنها ممتازة.. تنجح بصفة مستمرة.. وبعد أن اطمأن تماما على المكونات السلوكية.. والعلمية للطالبة.. قرر أن يجرى لها امتحانا شخصيا.. مستعملا سلطته فى ذلك باعتباره أستاذ المادة ومادام.. هناك ظرف طارىء يوجب ذلك.. وهو إغلاق الجامعة..

وتم امتحان الطالبة.. ونجحت فعلا.. وعادت إلى أسرتها فى أستراليا فى الموعد المحدد..

■ هذه هى الإدارة بالأهداف.. تحقق الهدف للطالبة بعد أن حقق الأستاذ المناخ الملائم.. مستعملا سلطته.. بلا قيود ولا إجراءات معقدة.. ولوائح روتينية عتيقة!

●● فهل يمكن أن يتحقق هذا فى جامعاتنا؟!

أعتقد - مع الأسف - أنه لو حدث فسوف يتعرض الأستاذ للقيل والقال وللنقد الشديد.. وأبسط شىء سوف يقولون: كوسة!!

متى نرى استقلالا حقيقيا بطبق بهذا المعنى فى جامعاتنا ومعاهدنا العليا؟ حتى يشعر الأستاذ الجامعى أن له السلطة العليا فى مادته وعلى طلابه وأنه موضع ثقة الجميع؟!

هذه عينة من الواقع، أو صورة عملية للإدارة بالأهداف، أقدمها لكل مسئول.. وهى على بعد خطوات من كل منهم فى القاهرة عاصمة مصر.. لعل الروتين الذى طالب الرئيس أنور السادات.. القيادات الإدارية ابتداء من الوزراء.. بالنزول إلى الشارع وعلى الطبيعة.. للعمل على نسفه.. فى محاولة جادة لحل مشاكل الجماهير.. يجب أن تكون الثورة الإدارية مبنية على أساس ودراسة وعقلية إدارية..

وأهم شىء.. لا بد أن تكون الثورة الإدارية المنشودة مستمرة.. أى لا تصبح مجرد شعارات أو موضة لفترة ما، فترة فوران ثم تختفى!.. يجب أن تبقى مستمرة لاستنباط أفضل الأساليب العلمية التى تحقق تخريج جيل جديد من الإداريين، يعرفون بحق كيف يقودون القوى البشرية العاملة، ويوحدون بين صفوفها، وينسقون جهودها، يخلقون فيها روح الفريق لتحقيق الأهداف المرجوة لمصرنا العزيزة.

حامد دنيا