

وددت لو نعمل بها.....

2. الكوادر العلمية.....

د. محمد عبد الخالق الحمداني

تعتمد العملية التعليمية في كل مكان وزمان على عناصر أساسية تشمل القائمون بالتدريس والطلبة ومستلزمات العملية وبضمنها القيادات العلمية .... وحتى نتبين دور القائمين بالتدريس علينا أن نتحدث عن خفايا هذا الركن الأساسي من العملية التعليمية وكيف يتم التعامل به في أغلب دول وطني حبيبي وتأثير ذلك على عملية التطور والرقى في جميع المجالات.... وكما يلي :

1. **إختيار القيادات العلمية** : يحكى بأن إنتخاب مدير قسم علمي في الجامعات الأمريكية الرصينة أصعب بكثير عن إختيار رئيس للولايات المتحدة... وكنت لا اصدق هذا النوع من الهراء... فقد كنت أحسبه مزحة... أم إزدراء.. أم دعاية لجذب من يفتش عن الرصانة العلمية عند إختيار الدولة التي سيكمل في أحد جامعاتها مرحلة الدراسات العليا.. بعد أن يسعفه الحظ في الفوز بأحد البعثات الدراسية عند إعتقاد معايير واضحة وبشفافية عالية في الإختيار ..وبالفعل فقد كانت الحكاية صحيحة لأنني عشتها... ولم ينقل لي أحدا عنها شيء.. حدثت القصة في قسم أمراض النبات لجامعة كنساس الرسمية في مدينة منهاتن أثناء دراستي هناك .... أستقال مدير القسم الأستاذ جيمس شيبيرد من رئاسة القسم ليتفرغ لبحوثه والتطبيق الواسع لنتاج أعماله البحثية الخاصة بإستخدام الإقتران السايوتوبلازمي في البطاطا (Cytoplasmic fusion) . وكعرف عام .. فإن شغل منصب مدير قسم في جامعة ما .. فهناك سلسلة من الإجراءات المتعارف عليها . أتخذت الإجراءات التالية في القسم:

1. أختيار أحد أساتذة القسم (الدكتور لاري كليفلن) لسد الفراغ بشكل مؤقت.....
2. شكلت لجنة من أساتذة القسم للقيام بإختيار مدير قسم جديد وكان إستاذي المشرف أحد أعضائها.....
3. أعدت اللجنة صياغة رسالة تعلن فيها حاجة الجامعة إلى مدير قسم أمراض النبات....

4. أرسلت الرسالة إلى خمسين أستاذ متخصص بالأمراض النباتية حصرا...
5. استند الاختيار على السمعة العلمية التي يتمتع بها الأساتذة وكان كثير منهم مدراء أقسام في جامعات أخرى.....
6. بدأت اللجنة بإستلام الوثائق الخاصة بكل متقدم..... وقد أستغرق عمل اللجنة أكثر من ستة اشهر ... أفرز عن إختيار شخصين....
7. إستدعت اللجنة كل منهما على إنفراد... قدم كل منهم محاضرة عن النشاط العلمي الذي يقوده... وطرح أفكاره في قيادة القسم....
8. خضع المرشحان لمبدا التصويت وكان لنا كطلبة دراسات عليا حصة في التصويت
9. وقع الأختيار على أحدهم... وكان تخصصه قد لعب دورا كبيرا في كسب الأصوات ... حيث كان يدير نشاطا بحثيا عن المكافحة الإحيائية لأدغال الرز.....
10. إصطحب المرشح المنتخب عائلته إلى مدينة منهاتن حيث سيقم فيها...
11. أعتذر عن القبول بالمنصب... لأن ابنه البالغ 12 سنة لم يعجبه المكان.. ولأن الطفل سيفقد أصدقائه... فإعلن إعتذاره....
12. سألت استاذي المشرف..ماذا ستفعل اللجنة... فقال علينا أن نبدأ من جديد... قلت له لماذا لا تتصلون بالآخر... فضحك.... وقال... لقد رفضه القسم ... فكيف نستدعيه....

غادرت الجامعة بعد تخرجي في شباط 1980 .... ولم أعلم ما حل بعد رحيلي....  
 إلتقيت صدفة الدكتور لاري كليفلن في آب عام 1983 أثناء المؤتمر الدولي الرابع للأمراض النباتية في مدينة ملبورن الإسترالية... فتحدثنا كثيرا .. وسألته... من يدير القسم حاليا.. فقال لازلت أدير المنصب مؤقتا... ولازالت اللجنة تفتش عن الأفضل!!!!!!؟؟؟؟؟؟.

وليس عندي أي تعليق على هذه القصة لأترك لكم تخيل الحالة عندنا وهل كنا نتقبل ذلك الهدر بالوقت الثمين.....والورق .... وهل هذه أعراف علمية أم هي نوع من الفنتازيا التي ليس لها علاقة لا من بعيد أو قريب بالتطور العلمي أم ممارسة علمية تعكس الرغبة في التطور نحو غد أفضل.. يتمثل في إختيار القيادات الكفووة والمجددة لحيوية المؤسسة الثقافية... فهي تخدم هدفين في آن واحد...

**البحث عن خط بحثي رصين... وقيادة علمية جديدة.....** ويذكرني هذا الموضوع بمناقشة جرت بيني وبين مسؤول كبير كنت أعرفه بشكل جيد فسألته يوما عن المعايير التي تعتمد في إختيار القيادات العلمية كرؤساء المؤسسات العلمية أو البحثية مروراً بعمداء الكليات وإنهاءاً برؤساء الجامعات .... فرد علي بإبتسامة ... وخرج.. فقال لي .. غالبا ما تلعب العلاقات الشخصية دورا كبيرا في الإختيار..... مع بعض الإستثناءات طبعا ...

**تجديد حيوية القسم العلمي:** إن الملاحظات أو الأمثلة التي اسوقها في مقالتي هي فقط لنقل صورة واضحة عشتها أنا ولم ينقلها لي أحد ولذلك سيلعني التاريخ إن كنت قد حورت أو تلاعبت بمجريات قصة .. أو كتبت نهاية غير ما آلت إليه بحقيقتها...ولذلك ستكون كل أمثلي التي سأسوقها هي قصص حقيقية حدثت خلال فترة دراستي الدكتوراة... في جامعة كنساس الرسمية (Kansas State University) . لقد كان في القسم أستاذا مسؤولا عن ملف الدراسات العليا... ومسؤلا عن المحاضرات الإسبوعية أو ما نطلق عليه بالموسم الثقافي.. وكان الأستاذ المذكور Dickerson أحد افضل المختصين في نيماتودا إنسلاخ الجذور (Root Lesion Nematode) ... وكان مقربا جدا من مدير القسم د. جيمس شيبيرد... وفي أحد الأيام جاء أستاذي من فترة الإستراحة.. بخبر غريب.. وهو إن مدير القسم أخبر ديكرسون وخلال تمارينهم الرياضية... بأن يبحث له عن مكان آخر لأنه لا يريد نيماتودا في القسم ... ولأن هذا النوع من النيماتودا ليس ذا تأثير كبير في ولاية كنساس فضلا عن عدم وجود طلبه دراسات عليا يعملون على هذا النوع من النيماتودا... .. لقد أعطاه مدة ستة اشهر

.....

**وبصدفة عجيبة ..** أستلمت رسالة من أحد اصدقائي فيها وثائق درجات البكلوريوس والماجستير .. يطلب فيه إمكانية الحصول على قبول من قسم الأمراض لأنه رشح لبعثة دراسية للحصول على الدكتوراه....  
**فرحت بالرسالة فرحتين...** الأولى سنستقبل صديقا عزيزا علي في نفس القسم.. والثانية.. الرسالة ستكون حبل إنقاذ للدكتور ديكرسون...فأكون صاحب فضل عليه كما نقول....

**فذهبت إليه....** لأزف له بشرى تمكنه من البقاء في القسم... لأنها ستزيل عذرا ....  
**عرضت عليه الأمر...** فذهب إلى كابينة الملفات (File Cabinet)... وأخرج ملف وإذا به ملفي ... سحب منه وثيقة البكلوريوس ... وبدأ يقارن بين مقررات قسم علوم الحياة (القسم الذي تخرج منه زميلي) فيما يتعلق بالأمراض النباتية... وبين مقررات قسم وقاية النبات في كلية الزراعة ... **بدأ يضع شروطا** ..!!!! فقال بأن هناك دروس على صديقك أن يدرسها قبل أن يبدا الحديث عن برنامج الدكتوراه... وذكر الدروس فكانت أمراض المحاصيل الحقلية... وأمراض البستنة والخضر... ومبيدات... أي إن عليه أن يخسر فصل دراسي كامل لأن هذه الدروس لاتحسب له كوحداث... وقد كان بمقدور ديكرسون أن يقبل الطالب ... **وبعدين يحلها الف حلال** كما نقول نحن عندما نريد أن نلطف موضوعا...  
**لم يأخذ القرار من ديكرسون أي وقت ..** تكلم بالمبدأ الذي لاحاد عنه يوما ولا كذب....

**فرفض أن يوظف منصبه في تحقيق مكاسب آنية...** وفعلا رحل ديكرسون....

وقبل مرور أقل من إسبوعين حل في القسم ما خطط له مدير القسم.. أساتذة اثنين متخصصان بالأمراض البكتيرية ... **ليفتحا آفاقا جديدة في القسم** .. فلدیه الأمراض الفطرية... ولديه الأمراض الفيروسية... فإستبدل النيماتودا بالأمراض البكتيرية لأهميتها في الولاية ... وحتى لا يضمن بعض القراء الضنون.... بهذا التغيير... فقد إستبدل مدير القسم أقرب الأساتذة إليه باثنين لايعرفهما شخصا وبالمناسبة كانا من أصول هندية.. وليست أوربية كمدير القسم وديكرسون وأغلبية أساتذة القسم.... **إنه الصالح العام** الذي **غالبا** ما نتوه عنه بزحمة المصالح جميع المصالح إلا المصلحة العلمية المجردة وهو ما يعكس الصالح العام ...

**من يدرس المفصل الرئيسية :** عندما بدأت أرتاد الدراسة العليا في الخارج... لم أشعر يوما بالغربة العلمية... لم أكن تائها.. والسبب على ما أعتقد كفاءة من علمني في الكلية... لقد درسني أساتذة أكفاء... يملكون خبرة متراكمة... أذكر منهم الأساتذة عميد الكلية حسين يوسف العاني للفطريات ووفقي الشماع للمحاصيل الحقلية وحامد محمد حسين لأمراض البستنة والخضر و الجندي للحيوان وعبد الصاحب العلوان وهاشم السامرائي للإصلاح والإقتصاد الزراعي و التميمي للوراثة والشيخلي للألبان ويونس الدوري للإحصاء ومحمود مرسي للنبات ومؤيد اليونس لفسلجة النبات والنبات الزراعي .. ورشاد الناطور للفطريات و خضر الصالح للخضر والبستنة و خليل كاظم الحسن للأمراض النباتية وعلي عبد الحسين وعبد الله العزاوي وحيدر الحيدري وعزيز العلي وزعزوع للحشرات و حسام فهمي جمعة للإنتاج الحيواني و بهيجة الوندأوي للكيمياء العضوية وفاضل جاسم للكيمياء التحليلية وعبد الكريم للتربة والتسميد وغيرهم من أساتذتي الأفاضل اللذين عملت معهم كمعيد كالدكتور حكمت العاني والدكتور صالح الياسري والدكتور يوسف عبد المجيد والدكتور أحمد الشرقاوي والدكتور بهاء الراوي والدكتور صادق الحسن وأخيرا وليس آخرا الدكتور خالد الماجد الذي تعلمت منه الكثير فقد رسخ في ذهني الصورة المثالية لعلاقة المشرف مع الطالب... . فقد علمونا علما ينتفع به .. فرحم الله من إنتقل إلى جواره وأطال الله عمر من لازال حيا... فلم يدع.... الأستاذ وفقى الشماع مثلا أحدا يدرسنا مبادئ المحاصيل الحقلية غيره مع العلم بأنه كان مدير القسم وكان بمقدوره أن يكلف أساتذة و معيدون متميزون مثل الأستاذ حميد جلوب... والأستاذ مدحت الساهوك... لأن الدرس هو مبادئ المحاصيل الحقلية لطلبة الصف الثاني.. أي لطلبة غير متخصصين بعلم المحاصيل الحقلية، لاسيما وإن التخصص كان في زماننا يبدأ من الفصل الثاني في المرحلة الثالثة.. كما لم يكلف أستاذنا الكبير حسين يوسف العاني عميد الكلية آنذاك أي أستاذ آخر أو المعيد المتميز الأستاذ علي البهادلي بتدريس الفطريات . فقد أنيطت المهمة بالدكتور رشاد الناطور القادم من الأردن لأن الدكتور حسين العاني قد إنتحق بتفرغ لمدة سنة في أحد الجامعات السويدية... .. ويحضرني حادثة لها معنى كبير... فقد جاء لقسم التربة دكتور جديد خريج الأتحاد السوفيتي آنذاك وهو الدكتور أحمد الزبيدي... وكان مدير القسم الدكتور آنذاك طة ناجي ... عمل الدكتور أحمد الزبيدي كمعيد لمادة العملي لدرس التربة لطفه ناجي ليس إنتقاصا من الزبيدي ولكن حرصا من طه ناجي على توصيل المادة الأساسية للطلبة.. ولأن طه ناجي غير ملم بالكفاءة التدريسية

للزبيدي.. فكان قراره لصالح العملية التعليمية أولا ولصالح الطلبة ثانيا ولصالح الزبيدي لأنه أراد منه أن يطلع على أسلوب طه ناجي في رص بناء الأساس العلمي للطالب.. وكان تصرف الزبيدي بمنتهى الروعة.... فلم يبدي أي نوع من التردد... وقبل الأمر.... وقد رأيت به بأمر عيني واقفا في نهاية المختبر وطه ناجي يشرح الدرس.... وتمر السنين ويستلم الزبيدي الراية من طه ناجي ليكمل المسيرة.... هكذا كانت كلية الزراعة في منتصف الستينيات . فتحية للزبيدي على موقفه وتحية ورحمة لطفه ناجي على مبادئه..... ولأن أغلب الأساتذة اللذين تعلمت منهم كانوا قد درسوا في الجامعات الأمريكية فقد وجدت نفس الحالة في قسم امراض النبات في جامعة كنساس الرسمية... فقد انيط تدريس أساسيات الأمراض النباتية بإستاذ وليس بمتخرج جديد حتى لو كان يحمل دكتوراه.... ليس إنتقاصا من المدرسون الجدد... بل هو توظيف الخبرة والممارسة الفعالة في بناء أساس جيد وراسخ للمادة المطروحة للتدريس...

فهناك فرق كبير بين أساسيات اختصاص ما وبين فروع ثانوية ضمن التخصص... واذكر في أحد الفصول قدم للقسم دكتور متخرج من جامعة كاليفورنيا /ديفز، والمختصين للأمراض النباتية يعرفون رصانة الجامعة المذكورة... ويعتبر قسم أمراض النبات في كاليفورنيا ديفز أرقى من أقسام جامعات عديدة ومن ضمنها جامعة كنساس... ومع ذلك... فلم يكلف أو سنة بأي تدريس.. وفي السنة التالية درسي **Plant Disease Control** وعلى العكس من ذلك درسي أحد الأساتذة المتمرسين درس **Plant disease Diagnosis** لأنه درس أساسي... كما هو الحال مع الأستاذ الفريد شوينك المكلف بتدريس مبادئ الأمراض النباتية.... لذلك أدعو كليات الزراعة بشكل عام وأقسام الوقاية بشكل خاص الإستعانة بالكوادر العلمية العريقة لتدريس أساسيات العلوم بطريقة التعاقد الوتقي.. وخاصة الكوادر المعروفة بنشاطها، كما أدعو المؤسسات البحثية والعلمية أن توفر للباحث العلمي أو الأستاذ المحال على التقاعد خلال السنة الأخيرة إمكانية التفرغ لتطوير الكوادر الشابة في حقل إختصاصه ليكتسبوا جزء كبيرا من علمه وقابليته البحثية

**البقاء للأصلح:** تكاد أن تكون مقولة البقاء للأصلح هي شريعة متعارف عليها لايجراً كانن من كان لأن يغيرها أو يخفف من شروطها أي شروط الأصلح لكي تكون أكثر مرونة... وعلى الرغم من قوة الأستاذ الجامعي.. أو الباحث العلمي في مؤسسته البحثية.. إلا إن نشاطه العلمي غالبا ما يكون مرصودا من قبل الجهة المسؤولة عنه... فليس هناك مكان لأحد يكون عطائه أقل من المعدل.. فقد يكون المعدل في أحد المؤسسات البحثية نشر بحثين في السنة بعد السنة الثانية له في المؤسسة.. وقد يكون لأحد المؤسسات شرط بقاء الكادر أن ينشر بحثين في السنة على أن يكون أحدهما في مجلة رصينة أخرى خارج البلد.. وحتى القائمون بالتدريس.. فإن الإشراف على الدراسات العليا أحد المعايير المهمة... ولذلك فإن المؤسسات البحثية غالبا ما تعتمد على مجموعة معايير علمية تكون لها الفصل في بقاء زيد ورحيل عمر.. فالمؤسسة غير مغنية بالجهة التي يريد أن ينتقل إليها.. فعليه أن يبحث له عن مكان آخر غير المؤسسة البحثية التي يعمل بها... لقد لاحظت ذلك في مؤسسات بحثية ليس في أوروبا أو الولايات المتحدة فقط، بل وجدت في

الهند والباكستان فلقد زرت مركز نياب في مدينة فيصل آباد / باكستان (Nuclear Institute of Agriculture & Biology (NIAB) ومعهد إيرى - نيودلهي / الهند (Indian Agricultural Research Institute(IARI)) ودائرة أبحاث الحنطة (Directorate of Wheat Researches (DWR) في مدينة كارنال الهندية، ومعهد الحمضيات في مدينة أنتاليا التركية (Citrus Institute). لذلك على المؤسسات البحثية والعلمية وضع معايير أساسية تحدد من خلالها الكفاءات العلمية الجيدة لكي لا يكون مكان لمن لا يتناسب عطائه مع معايير تلك المؤسسة فقد يستفاد منه في مجال آخر. وعلى الرغم من وجود أنظمة تقييم الداء في كثير من الدوائر العلمية والبحثية، إلا أنها نوع من المظاهر الخادعة لمن يراها اول مرة... واتذكر إن وزعت علينا إستثمارات تقييم الأداء .. وكانت الفكرة جميلة جدا ويقال بأن اليابانيون قد عملوا إستمارة مماثلة لتقييم أداء العاملين وظلو يدرسون نتائجها لسنوات عديدة ويعتمدونها لتأشير مواطن الضعف لتقويتها.. والقوة لترسيخها في سبيل تطوير الكوادر... حتى بلغو الكمال.. في عام 1986.... فاصبح لديهم معايير ثابتة معروفة للجميع...تضمنت الإستمارة الإستبائية أسئلة عديدة .... أذكر منها:

1. هل علاقتك بالمسؤول جيدة ....
  2. هل علاقتك مع العاملين معك جيدة....
  3. هل عندك شكوى تخص العمل
  4. هل لديك إقتراح لتطوير العمل...
  5. ماهي النسبة المئوية من الوقت الذي تقضيه يوميا في العمل...
- وقد إسيى استخدام تلك المبادرة ... فألقد أطلق عليها بعض الكوادر.. نعم..نعم... كلا... كلا... أي نعم لعلاقتي بالمسؤول والعاملين معي... وكلا... كلا... إن كانت لديك مشكلة .. أو إقتراح لتطوير العمل.....
- وحدث أن إستدعاني مدير القسم في يوم ما وكان يوم تسليم الإستثمارات للإدارة على ما أتذكر..... وقال لي يبدو بأن العاملة الفنية التي تعمل معك في المختبر لم تفهم السؤال المتعلق بالنسبة المئوية لساعات العمل... وكنت حقيقة لا أعرف ماذا كتبت... .... فقام بإستدعائها..
- لقد ذكرت في إستمارتها... بأن نسبة ما تعمل به مابين 85 و90% بسبب تأخر باصات نقل الموظفين في الصباح والخروج قبل ربع ساعة من إنتهاء الدوام الرسمي والدقائق المطلوبة لبدء العمل وإنتهاء العمل... إضافة إلى نصف ساعة فترة تناول الطعام ..... فبدلا من أن يستفاد من المعلومة... .. فقام بإخبارها بتصليح المدة وجعلها 100% .. والسبب... يريدون أن تكون الإستثمارات .... كاملة ... مكملة وعلى زنكة عشرة على قول أخوتنا المصريين... بدون أي نغصة من هذا.. أو ذلك..... لتكون الرياح بما تشتهيها السفن.....
- ومن الجدير بالذكر إن أغلب إستثمارات تقييم الأداء للكوادر العلمية عادة ما تكون مطاوية

فهناك إستثمارات لتقييم أداء العاملين في أحد الوزارات ... توزع على الجميع إبتداءا من العامل الذي لا يقرأ أو يكتب.. إلى رئيس باحثين.... نفس الأسئلة..

فليس من المعقول بأن لا يكون هناك إستثمارات لتقييم أداء الكوادر العلمية... تعتمد على لغة الأرقام... وهي أسهل طريقة للتقييم والتفاضل.... كما في الأسئلة التالية:

1. هل أنت في المكان المناسب والملائم لتخصصك. إن كان الجواب كلا.. فأين مكانك المناسب... ولماذا.....

2. هل قدمت طلب إلى مسؤولك المباشر يتظمن رغبتك بالإننتقال.... متى....

3. كم مضى عليك في عملك هذا...

4. ماهو لقبك العلمي... ومتى حصلت عليه...

5. كم عدد المشاريع البحثية التي:

أ. مسؤول مباشر عنها

ب. مشارك بها... وماهي طبيعة المشاركة... والدور المكلف به...

ت. ماهي إنجازاتك في السنة الماضية .... بحوث منشورة: العدد – مواقع النشر-  
العناوين.. نسخة من كل بحث منشور....

ث. التقارير ... أعدادها... عناوينها.... الجهة المقصودة....

ج. المقالات العلمية... العدد.. العناوين... جهات النشر....

ح. الدراسات العليا: إشراف رئيسي..... عدد الطلبة..... المواضيع.....

إشراف مشترك..... عدد الطلبة..... المواضيع.....

ر. التدريس: دراسات أولية..... المواضيع..... الكلية والقسم ,,,,,,

دراسات عليا... المواضيع... الكلية والقسم

وغيرها من الأسئلة التي يمكن تبويب مخرجها بشكل يبين مواطن الضعف والقوة في الكوادر العلمية التي يفترض بها أن تفقد مسيرة تقدم وتطور القطاع أو البلد...ولذلك علينا أن نضع إستثمارات تقويمية مختلفة ... فنحن لسنا في معمل لإنتاج معجون طماطة .. بل هناك مسؤوليات مختلفة... فمسؤولية الباحث العلمي في مؤسسة بحثية لايمكن أن تكون كمسؤولية العاملة التي تصنع الشاي للمسؤولين.... . إن مخرجات هذه الإستثمارات ستكشف لنا كم كنا قساة على كفاءات علمية جيدة لأنها تعمل بصمت.. وكم من عناصر تملئ الدنيا بأصواتها .... وهي عالية على البحث العلمي أو المؤسسة العلمية .. وإن وجودها يسيء أولا للعناصر المثابرة... ويسيء ثانيا للدائرة أو القسم ويسيء ثالثا لقيادة التشكيل الذي ضم مثل هذه العناصر... **إن الحصول على تلك القرارات والتوصيات لا يمكن أن يتحقق بدون أن تكون هناك لجنة أو تشكيل لا يخضع إلا لسلطة الوزير، واطمنى أن يكون من الكفاءات العلمية المشهود لها والتي غادرت الخدمة بداعي التقاعد...فهل لدينا الشجاعة أن نسير في هذا الطريق المؤدي حتما إلى الهدف المنشود...**

**أهمية الموسم الثقافي :** كان في قسم أمراض النبات لجامعة كنساس حيث درست موعد مقدس لمحاضرة الإسيوع محدد بالدقيقة والساعة واليوم..... يشرف على المحاضرات أستاذ يأتي بسلم المسؤولية بعد مدير القسم فهو مسؤول الدراسات العليا في القسم.. ويطلق عليه لقب ... >>Chairman of Department إنه العالم المختص بالنيما تودا Dickerson واحد من أفضل متخصصي نيما تودا إنسلاخ الجذور (Root Lesion nematode) في الولايات المتحدة ... كان إنسانا بسيطا ... كان يستقبل طلبات المحاضرين. ليحجز لهم المواعيد من طلبات الدراسات العليا وأساتذته القسم.... إضافة إلى الأساتذة الزائرين لأن معظمهم يلقون محاضرات أثناء زيارتهم ولذلك فقد كانت أغلب مواعيد زيارات الأساتذة للقسم تتم خلال الخميس والجمعة... أما طلبات الدراسات العليا.. فكننا نلقي المحاضرات المقررة علينا .... يطلب من المحاضرين من كوادر القسم إعداد ملخص للمحاضرة مع بعض المصادر العلمية المستخدمة بما لا يزيد عن صفحة واحدة... يستلمها كل من يدخل القاعة... ومن الأشياء الجميلة لتطوير الكوادر العلمية المساعدة التي تشكل مع طلبات الدراسات العليا الكوادر المستقبلية في مجال الأمراض النباتية وجود إستمارة تقييم المحاضر والموضوع وطريقة الإلقاء وطريقة العرض وعدد الجداول والأشكال أو الصور وهل هي معبرة أم مكررة أم غير واضحة وغيرها من الملاحظات التي قد يكتبها المقيم.. وكان كتابة اسم المقيم إختياريا... لأن المهم الرأي ... وإن هذه الإستمارات تسلم لصاحب المحاضرة حصرا ولايطلع عليها أي شخص .... حصراً.. ليستفيد منها. ويتعلم الكثير من الملاحظات .. ... وبالفعل إستفدت أنا كثيرا من إستمارات التقييم لأول محاضرة لي ... وبالمناسبة كانت أسماء المقيمين موجودة على جميع الإستمارات التي أستلمتها بعد أول محاضرة...

ولأن المحاضرة خارج بناية القسم.. فكنت أرى الجميع يخرج من المختبرات إلى القاعة ... ونادرا ما يتغيب عنها بدون عذر مشروع....

يحرص مسؤول المحاضرات أن يلتزم المحاضر بالوقت المخصص للإلقاء ... وعدم التجاوز عليه ولو بدقائق.... ولذلك تجري كل سنة في هذه القاعة بروفات للمشاركين بالمؤتمرات السنوية لجمعية أمراض النبات الأمريكية (APS) ، فالجميع وبدون إستثناء... وبغض النظر عن كون المرشح للحضور أستاذ أو مدير قسم أو دكتوراة أو ماجستير أو بكوريوس... الجميع عليهم إلقاء المحاضرة أمام لجنة برئاسة الأستاذ ديكسون... للتأكد من وضوح الإلقاء... إلتزام المرشح بالوقت المخصص ... وهو عشرة دقائق... توجيه ملاحظات على طريقة العرض...

وللحقيقة كنت معارضا لذلك الأسلوب لأول وهلة .. وكنت أقول بأن المؤتمر هو من يقرر قبول البحث أم لا... ولكن تبين بأن حضور المؤتمر مدعوم من القسم والجامعة... ولذلك يجب أن يكون المستوى العلمي للمشاركين بدرجة عالية من الإلتزام بالوقت المحدد للمحاضرة وبعرض الموضوع بشكل مميز مما يعكس جيدا على سمعة القسم. وإن المؤتمر هو المكان المناسب لمناقشة الأفكار ومع ذلك وحتى تبقى سمعة القسم في منأى من الخطأ ... فقد أصبحت هذه



الممارسة أحد الأعراف العلمية... بدأت بعد عودتي بمتابعة حضور بعض المؤتمرات العلمية لمجلس البحث العلمي..مثلا.. وكانت اللجان التحضيرية تطلب خلاصات للمواضيع... **وكانت فكرة الخلاصات جيدة..** حتى يتمكن الباحث أو الكادر من الاستفادة من الملاحظات التي اثارها بحثه... وكان يصدر منشور بالخلاصات التي ألقيت في المؤتمر... وظل هذا الأسلوب سائدا إلى أن جاء مؤتمر مجلس البحث العلمي الخامس عام 1989 ، فقد طلبت الهيئة التحضيرية بحوث كاملة... **وبدأت المؤتمرات تطلب بحوثا كاملة... وبدأت تقبل بحوث على عجل لعدم وجود وقت كافي** للتقييم والتعديل .. فجاءت بعض البحوث هزيلة جدا أثارت إستياء المختصين ....وأذكر بأن وزير الزراعة في أول مؤتمر زراعي طلب أسماء من قيم بحوث عديدة وكان الرجل متألما لما آلت إليه الحال...

وأنتشرت مسألة طلب البحوث الكاملة وأتسع عدد المؤتمرات العلمية فترى الباحث يشترك بأربعة بحوث في السنة الواحدة وفي اربعة مؤتمرات... وهي وسيلة النشر السريع.. وكنت دوما أطلب بالعودة لطلب الملخصات.والعمل بنظام البوستر ، وكنت أستشهد بالمؤتمرات العلمية للأمراض النباتية التي تعقد كل أربع سنوات ومؤتمرات أمراض النبات الأمريكية ووقاية النبات العربية .. وبدون فائدة.... ويقال إن عرف السبب بطل العجب... فكان هناك سباق محموم لنشر أكبر عدد من البحوث... بأسرع وقت... بسبب قانونين إسيء إستخدامهما... وهما قانون رعاية العلماء.... وقانون الملاكات... فتصور بأن عميد كلية .. أستلم سيف العلم أو درع العلم لأنه نشر 34 بحث خلال ثلاثة سنوات!!!!!! ولا أدري كيف تمكن من كتابة هذه البحوث وأجرى كافة التعديلات عليها ... وهو يرفع شؤون كلية كاملة بأقسامها العديدة...ولا أدري كيف أمكن تقبل أمر كهذا من قبل اللجنة.. لا اعتقد بأن أحدا منهم يجراً أن يطرح سؤالا للجهات المسؤولة... هل إن أحدا من هذه اللجنة قد نشر 3-4 بحوث في سنة واحدة... أنا لا أظن بأن اعضاء اللجنة كانوا من الكوادر العلمية ذات الأعمال الموثقة..... وإلا كيف يكون هناك باحثين علميين أو اساتذة غير قادرين على نشر 3 بحوث في السنة وقسم كبير 1-2 بحث بالسنة بالمقارنة مع هذا الأستاذ.المقتدر .. هل درس هذا الخلل... ولماذا الدولة تدفع رواتب لتلك الفئة التي لاتنشر إلا عدة بحوث في السنة الواحدة.... وهل... وهل.....

**النشر العلمي:** إن أكثر ما تفتخر به المؤسسات العلمية سواء الجامعات أو الكليات أو المؤسسات البحثية إقتدار كوادرها العلمية في مجالات إختصاص كل منهم... فليس من المعقول أن يضم قسما علميا معنا أكثر من عشرين كادرا علميا لاناقة لهم ولا جمل في تخصص القسم.. إنهم مجرد موظفون كموظفي الإدارة والحسابات والقانونية مع إحترامي للجميع .. لكن هذه المقارنة يفهمها الكادر العلمي وقد يفسرها الكادر الإداري غير ما اقصد... الكادر العلمي له واجب أساسي وهو البحث العلمي وأيجاد حلول لمشاكل تتعلق بتخصصه.....وليس من المعقول أن لايسأل كادر علمي عن ما عمله في السنوات الماضية

أيعقل أن يكون لدينا كوادر تعمل بالبحث العلمي لسنوات طويلة غير قادرة على إدارة مشروع بحثي ... أو غير قادرة على نشر أعمالها ... إن وجود هذه الجيوب هنا وهناك سببه تغافل

الدوائر عنهم.. والتغافل غالبا ما يكون بسبب عدم وجود أعراف علمية... وقد ذكرت في مقالة سابقة... قد تكون هناك أماكن أفضل لهم من هذه المؤسسة .. فقد يبدعون هناك.. لكنهم هنا عدد... فقط..... إنه هدر كامل للمال العام... **كما إنه يقع ضمن المثل العربي المثير... لا تربط الجرباء حول صحيحة... خوفا على تلك الصحيحة أن تجرب..**

لا اعتقد بوجود إختلاف في الراي حول أهمية النشر العلمي لنتائج البحوث والدراسات التي تخدم الإختصاص أولا والقطاع الزراعي ثانيا والبلد ثالثا... ولا اعتقد بأن أحدا يدير مؤسسة بحثية لا يتمنى من كادره أن يرفد القطاع بنتائج أو حلول لمشاكل محددة تم تناولها في مشاريع بحثية... ولكي تظمن النفوس لا بد من نشر تلك النتائج.. والقصد من النشر العلمي كبير ويتلخص بإطلاع ذوي التخصص نفسه من قيمة النتائج المتحصل عليها.. ويتحقق كذلك من صحة الطرائق المتبعة بدراسة المشكلة.. ولذلك فلا يمكن إعتقاد نتائج اي دراسة ما لم تكن الدراسة منشورة في مجلات علمية رصينة... لأن رصانة المجلة يدعم نتائج الدراسة... وتأتي رصانة المجلة العلمية من كفاءة العناصر المنتخبة لهيئة تحرير المجلة... فالمجلات العلمية عادة ما تستمد رصانتها من هيئات التحرير المعروفة بـ **Editorial Boards**. إن إختيار العناصر العلمية المعروفة بتخصصها وفعاليتها الموثقة سوف يؤدي إلى إختيار ناجح لمقومي البحوث المقدمة للنشر... لقد راعني ما رأيت قبل مدة ، فقد وجدت بحثا منشورا في مجلة علمية لم يفرق كاتبه بين التفحم المغطى والتفحم السائب في الشعر... فإنه عمل مع التفحم المغطى ولكنه يكتب عن التفحم السائب ... ولا زلت استغرب هذا الفعل السيء والذي يدل على ضعف هيئة التحرير... مما أدى إلى خلل في إختيار المقيمين ... إن كان البحث قد أرسل للتقييم... فهل يحسب لكاتب هذا البحث إنجاز... من هنا ليس العبرة بمن نشر بحثا عدة هنا وهناك في مجلات غير رصينة... ولعمري بحث واحد في مجلة علمية رصينة خير للمؤسسة والوزارة والبلد من عدة بحوث مسيئة لم تخصصي القطاع الذي تعود إليه تلك البحوث...

يستحضرني في هذا المورد حادثة كنت شاهدها ولم ينقلها لي أحد ... حادثة تعكس المزاجية المتقلبة .. ولست ادري ماهو سبب او اسباب هذا التغير ... لاسيما وإن حديثي ليس لباحث علمي.. او رئيس شعبة أو مدير قسم او مدير مركز بل ليس لمدير عام ... بل لوزير بل أعلى مرتبة من وزير....

في خضم إجتماع الكوادر العلمية... سمعنا صوت المسؤول ينادي على أحد الباحثين... سأله... كم مضى لك في الدائرة... قال خمسة سنوات... قال .. كم بحثا نشرت... قال ثلاثة بحوث على ما اتذكر... قال.. أين نشرتها... رد عليه نشرت في مجلات محلية... فقال للباحث ... هذه المجلات تشبه مجلات الموعد .. والشبكة... أنا اريدكم أن تنشرو بحوثا في مجلات اجنبية ... فقال له بأن لغته النكليزية لاتساعده... فقال على جماعتك في القسم مساعدتك.....

والحقيقة كنت في غاية السعادة ... من هذه المساجلة العلمية... فقد وصلت لنا الرسالة... وبدأنا نحاول الموازنة ما بين النشر في الخارج والداخل... ومرت الأيام وبعد حوالي سنتين أو أكثر...

وفي إجتماع مماثل... طلبت أن تقوم الدائرة بتخصيص اجور نشر البحوث في الخارج .. وكنت أستند على حديثه الرائع قبل سنتين... ففاجئني بكلام غريب جدا... قال لي.... لماذا لاتنشر في المجلات المحلية!!!!!!؟؟؟؟، ثم أردف قائلًا.... إلا أبو عيون الزرك يشوف البحث.... ويعني.. لايصح البحث بحثا إلا إذا راه الأجنبي ( وكناه صاحب العيون الزرقاء)... ثم قال ... إذا كانت مجلاتنا سيئة ... فنحن سينون.... وإلتفت إلى مجموعة جالسة على يمينه.. وكانو تخصص فيزياء على ما اذكر... وقال لقد قيل لي بأن النشر في المجلات المحلية صعب جدا..... وكان الجميع وكالعادة يهزؤ رؤوسهم ... وليس لدي أي تعليق.....

**إجتنب النحاسة العلمية:** استخدمت مصطلح النحاسة كبديل عن البخل... لأن النحاسة أقبح برأي من البخل.... والبخل قد يبهره من يتصف به... بخوفه من عاديات الزمن... يوم لاقيمة لمن لا مال له كما يقول البعض.. أطلقت هذه الصفة وأنا طالب في المرحلة الثالثة لكلية الزراعة... عندما سألت أحد أساتذة القسم سؤالا... بعد أن طرقت الباب وإستأذنته... فقال لي ... **أذهب للمكتبة....** لازلت أحتفظ بنص الكلمتين... **أذهب للمكتبة....** وعلى قول المثل المعروف... إن كنت تدري فتلك مصيبة... وإن كنت لاتدري ... فالمصيبة أعظم... فهو يعرفني بأني أحد طلبة قسم وقاية النبات وبأنه لا يوجد أي درس مقرر لطلبة الصف الثالث يتناول الفهرسة ومراجعة المصادر... لقد أثار إستغرابي... وأصبحت أنفر منه ولم يصدق أن جرى حديث بيني وبينه على الإطلاق... حتى في فترة عملي كمساعد مختبر ومدرس مساعد... لذلك فقد وصفته سلوكه بالنحاسة العلمية ... لقد تحريت كثيرا عن النحاسة العلمية .. بين اساتذة القسم هنا في جامعة كنساس ... فلم أجدها .. بل على العكس من ذلك .. وجدتهم سعيدين لأنني أخترتهم للسؤال... ولايكتفي بما يعرفه... بل .. يدلني على مراجع.. للإستفاضة...

مع تحياتي

د. محمد عبد الخالق الحمداني

[ma\\_alhamdany@yahoo.com](mailto:ma_alhamdany@yahoo.com)

