

خروج ٥٥ أستاذاً من جامعة قطر

تحقيق: أماني الدوسري - الشرق

بعد اقتراب نهاية العام الدراسي بجامعة قطر فقد تم انتهاء اعادة وتقييم استقلالية وانها، خدمات مايقارب ٥٥ عضو هيئة تدريس وبعضهم ممن خدموا الجامعة لسنوات طويلة ومن الكفاءات العلمية المميزة فيما يعتبر البعض من الاساتذة حينئذ عهد بالجامعة.

الشرق، التحقت بمعدل من مولات، المسقطين والمنتهية اعازتهم لخدمة تجميعهم للجامعة ومرافقها وقراراتهم حيث عبرت بعض الأراء عن انفراد الجامعة خاصة مايتعلق بسوء الادارة المالية للاستاذه الجامعيين وتغير واقعهم مقارنة مع الجامعات الخليجية الأخرى فهذه هيئة التدريس وعدم وجود مدرسين مساعدين.

كما تطرق البعض الى موضوع التسويات والتصفية بها من قبل قسم البنايا وعدم الاعتراف بتشريعات الاساتذة بجامعةهم الاصلية، وعدم حسرة المستشفيات المالية للدرجات العلمية وعدم وجود دعم مالي للبحث العلمي وتقليل مكافآت نهاية الخدمة كما طالب آخرون بزيادة مزانية هيئة التدريس وإعادة النظر بالرواتب والمكافآت وزيادة الكادر التدريسي.

قامت الشرق، كذلك بالالتقاء بمدير جامعة قطر الأستاذ الدكتور ابراهيم العيسى الذي ابدى وجهة نظره بكل الصراحة التي اثارها الاستاذه والموظفون.

الاستاذه متوقفة

في البداية قال الاستاذ الدكتور محمد منير احمد شاهين استاذ الهندسة الميكانيكية، ابدأ حينئذ اياي بالشكر لك عزيز زويل على الخبره التي قدسيها بجامعة قطر انا كان فيها من كرم ضيافته وحسن ظنك وطيب معاملتك واحذر ان اوضح انه ليس معني ذكر النقاط الآتية اني رايتها اول اشارة الى اي ملاحظات من قبل الجامعة وكل فقط من مديا النصح عليها وتصديقا لقرول الرسول الكريم «لنؤمن على المؤمن النصيحة» والجامعة الا كل ود ومحبه سواء مع انساني الطلاب أو زملائهم أعضاء هيئة التدريس أو جميع العاملين بالادارات المختلفة بالجامعة.

انظمة باسائنتي واستقلالية بعض زملائي الاخيرين فقد كان ذلك متوقفا منذ فترة حين اوصحت الجامعات انه اصبح من الصعوبة بمكان التعاقد مع افراد متميزين من الدول المتقدمة مثل الولايات المتحدة الأمريكية وانجلترا وكندا، كما اني وجدت في السابق وهذا واقع لي عدة عوامل اكرهها البعض على سبيل المثال لا الحصر.

تصحب الأخيرة لخدمة نظم ولا بل طرف، وأخيراً الرجوع الى توجيهه منذ التناط معين الاعضاء الخمسين اوضاع أعضاء هيئة التدريس والتي اكن لهم جميعاً كل حب وتقدير على ما لايتعب منهم اثنا، علمي معهم من كرم ضيافته وحسن خلق وطيح معاملته كما اتمنى للجامعة كل نواجز واخارعة في عيدها الفضلي القادم ان شاء الله.

المتفقد في العمل

وقال الاستاذ الدكتور سراج الدين السيد حبيب - رئيس قسم الهندسة الكهربائية سبب استقالتي هو الضغط في العمل فهناك نقص في أعضاء هيئة التدريس بالنقص وقد حاولنا تلافي هذا النقص حيث تقدمنا بطلب التعمير وقد وضع بعض القسم بعض الاستاذه للتعامل معهم في السنة القادمة ولكن اعترضت الجامعة عليهم لاسباب تتعلق بجسديتهم ثم طلبنا ترشيح اسما، اخرى وايضا تم رفض الاسماء المقترحة وبعدنا ولمرة الثالثة قام مجلس القسم بترشيح اسما، مع اختلاف الجمعية السابقة واكتهم رفضوا الاجازات بالعمل لتصبح الوقت، فاسما كان مني الا استقالة وايضا من اسباب اصوري على الاستقالة هو تضلل ادارة الجامعة في الامور الفنية المتعلقة بالاسما.

اعتقد ان الجامعة في الاستاذ والاستاذ هو الجامعة، ولا يمكن للجامعة ان تحيا اذا تم الانتفاض من هذا المبدأ فقد، وحصل الا كل ود ومحبه سواء مع انساني الاستاذه في الجامعة التي لم تدمه استاذه دون علم رئيس القسم ولا عميد الكلية.

المعاملة المالية غير متساوية

وقال الاستاذ الدكتور مسحت احمد النمر - استاذ - مناهج وطرق تدريس» اسباب استقالتي لا تتعلق بالأجر ولكن كون الجامعة لتعامل أعضاء هيئة التدريس معاملة ماثلة متساوية وهذه حقيقة لكن الذي لمعني الاستقالة هو الخلل الكاديمي واتبعاد عن يد البحث العلمي الحقيقي وانا اقصد البحث الخاص بطلاب الماجستير والدكتوراه وانا كالمسكة أمور علمياً عند اتعمادي عن البحث ثانياً اتفنى العلم فهنا اقتقد الفعاليات العلمي المتشر بيني وبين طلاب الماجستير والدكتوراه سواء الفروقات مبدعة أو موضوعات بحث، مما شارك في تحكيم البحوث واتشاج علمي للتحقق من مركز البحوث ماعدا ذلك لم اجد من الجامعة الا كل خير غير ذلك، على درجة عالية من التوثيق والاحلال العالية والحيوية الشئ الذي يجزئني هم طاباتي ذاتا اقدرهم جداً فهي متميزات ولديهم رغبة شديدة في التعليم والعرفه والاعلمية على روضة علمية من الخلق والواجهات العلمية الجيدة والنمسية لإدارة وأنا لا اعني حالتي بالتحديد اذ ليس هناك ماسبو، لي ولكن اصبح انا انسان في الآونة ان يعامل الناس بغيرهم دون اي اعتبار لاي عوامل اخرى بمعنى تغير الانسان خاصة في عطف العمل الجامعي ولكن بالدرجة الأولى على الكفاءة والفعايلة وتعمل السنوية وعليها يتم تقدير من جميع الواجهه ومكافاة سواء من الناحية المالية أو الاجتماعية أو الاكاديمية وغيرها وقد اقصه ماعدا ذلك، عن: تقاسمنا اذء،



د. د. محمد منير احمد شاجين



د. د. عبد الهادي مبارك



د. د. ابراهيم العيسى

تدني رواتب أعضاء هيئة التدريس: نقص الكوادر وعدم وجود مدرسين مساعدين



مدير: تطبيق قوانين الخدمة المدنية في الرواتب وإدخال لنا بتحديدھا نظام الدولة يسمح بالتشريحيات لغير القطريين

والموظفين الى الاستاذ الدكتور ابراهيم العيسى مدير جامعة قطر معرفة وجهة نظره يوده على الضحايا الماثرة انطلاقا من حرص الشرق، على الاخذ بالذرائع والرأي الآخر بكل موضوعية الذي اكتسبها ثقة القراء، والمصداقية لانها.

أوافق على بعض الآراء

يقول من ارادها

يقال من العديد من الجامعات الأخرى وتامل مستقبلا تقديم دعم اكبر لهذا البوكل

هل هناك اسباب اخرى للاستاذه

بالمناسبة

بالمناسبة

بالمناسبة

بالمناسبة

عدم صرف المستحقات

نقطة أخرى هامة من الناحية المالية وهي عدم صرف المستحقات المالية للدرجات العلمية التي يرقى إليها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. وقد استقال البعض وعاقر البلاد بعد ما لم يجد مستحقه العفو عن بعض من ذلك في أحد بنود العفو المبددة المعروضة على أعضاء هيئة التدريس للسنوات القادمة.

ثانياً من الناحية الأكاديمية للتطوير المهني لمعضو هيئة التدريس داخل الجامعة يكاد يكون معدوماً وهذا يخيّف الأستاذة المتميزين بالخارج عند التخادم مع الجامعة خشية تفهوق مستواهم العلمي إذا انغلقت بهم الصلة بجامعاتهم في الخارج.

على سبيل المثال لا يوجد دعم مالي للبحث العلمي لأن قبل الجامعة ولا من قبل مؤسسات الدولة وبشرائها الصناعية كما هو الحال في الخارج حيث يفرض على الشركات نسبة معينة بالجامعات مما يعود بالنفع على الشركات وأعضاء هيئة التدريس والطالب والجمع عموماً.

ويضاف إلى ذلك عدم وجود مايسمى بالدرسين المساعدين أو طلاب الدراسات العليا الذين يمكن لهم القيام بالمساعدة في بعض الأعمال الأكاديمية مثل المتخصص مع الطلاب مما يفرغ عضو هيئة التدريس لعمل بعض الأبحاث. كما أن الجامعة لا تشجع أعضاء هيئة التدريس بالمساهمة الدورية في حضور الحلقات الدراسية أو المؤتمرات العلمية المتخصصة إلا بمعدل مؤتمر كل ثلاث سنوات وتحمل تكلفة الطائرة فقط مما يكلف عضو هيئة التدريس المسافر الباطنة للتسجيل والالتقاء بما يقصده عن الذهاب والخارج بالركب العلمي في مجال التخصصي.

كانت هذه بعض النقاط على سبيل المثال لا الحصر التي أتت إلى عرّف الأستاذة المتميزين بالخارج عن التعاقد مع جامعة فرد وأن أيضاً في استقالة البعض خاصة الذين مازالوا على اتصال بالجامعات الأجنبية كما هو الحال بالنسبة لعضو هيئة التي أقدم إقامة دائمة بلندن والعيش بها حوالي ثلاثة شهور بالنسبة لشركائها بالجامعة المستمرة مع الجامعات المختلفة بالمشكلة للتحدة.

هذا وقد ذكرت ذلك لسعادة الأستاذ الدكتور مدير الجامعة حين أتى محاضرة بعنوان الجامعة ومشارف القرن الحادي والعشرين وذلك في مهرجان الطلاب تحت شعار «الطالب منه واليه» وقد ذكر أن من أهداف الجامعة القادمة التميز من حيث رفع معدلات الطلبة المتفوقين بالجامعة والتعاقد مع أستاذة مختصين من الخارج وكالات مدائل من جامعة مزاجحة الجامعة ليركئها المالي الخاص بأعضاء هيئة التدريس وكذلك تحسين شسؤونهم الأكاديمية مما يمكنهم من تطوير قدراتهم المهنية أثناء عملهم بالجامعة وحتى

الرواتب غير مجزية

وقالت الدكتورة منيرة حمد آل ثاني - رئيسة وحدة اللغة الإنجليزية - ما سبب استقالة عضو من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

أولا الأسباب عائلية أيضا السيد الرئيسي هو الراتب غير الجزي للطلاب السيد السيد معظم المرشحين الكفاءه بسبب الرواتب حيث أتجه معظمهم الى جامعات الاسارات وسلطنة عمان، وليس لدينا أي نوع من التنافس مع الجامعات الأخرى.

فأقول من الإدارة أن نتظر بصورة جدية للوضع المالي لمرس اللغة خارج المنطقة حتى نحل الصلوات لا يوازي ما تأخذه مثل الصلوات الموظفات في المدارس.

أنا ليس لودي أي انتقاد موجه للإدارة بالعكس نحن انسا في مناقشات مع الإدارة وهم ينظرون للأمر نظرة جديّة فنحن وصلنا الى حد نأكل هنا مضمّر يجب أن نغلق شيئا.

بالنسبة للغة الإنجليزية والوحدة في تطور حيث هناك خطة ونظرة مستقبلية لتقديم نظام اللغة التخصصية حيث مرس المالية حتى إلى ١٦ أسبوعية في الأسبوع لغة الإنجليزية فنحن أدا في حاجة إلى تعيين عدد كبير من المرشحين والإدارة تحاول جذب المرشحين ولما لم يكن هذا أمرا محسبا.

ومن سؤلها عن مدى قدرة الجامعة على تعويض الكفاءات المستقبلية أو جلب من في مستواها على الأقل.

الجامعة لا الوصيا فهي - تقطع - وترتبط بفرص سببية وأيضا لابد على الجامعة أن تحسن من ميزانيتها المالية حيثة فعلا نحن نريد معاملة وبرامج بالأدارة تحاول أن تفر بنفك عن أن الكلفة عالية جدا فالجامعة لديها نوابا طيبة ولكن تأمل تنفيذ هذه النواب والبرامج نثذ وأنا لا أهاجم الجامعة فانا أعرف الظروف ولكن تأخذ عليهم ماخذ أنا نريد نظرة جديّة بتحسن الميزانية أو تعديلها بالوقت حتى لأن تنقل الجامعة إلى مرحلة جديّة فيها تعيد الخطط الجديدة وهذه المرحلة يجب أن توضع لها آليات مادية مالية يجب أن تعزل ميزانية الجامعة.

السيد عثمان سيد أحمد العمراش «مدير متخصصي سبب استقالتي هو سو، إدارة رئيس القسم السابق، قسم تقنيات الإدارة، حيث قدمت الاستقالة في ٧/٢٠٢١ فقد كان يمارس ضغوطه علينا فاضطرت لتقديم استقالة بعدما أقبلت من منصفه في شهر ابريل حيث قامت إدارة الجامعة بإقالته مشكورة بشخصه لأعطائه الادارية وهذا صوف تشكر عليه إدارة الجامعة. علما قدمت استقالتي بكتبه عميد الكلف محمد الحمادي، أجلها لدة حتى أعيد التفكير، ولكني أصرت على ذلك وحتى الأسبوع الماضي طلب مني أن اسحب الاستقالة وأيضا رئيس القسم الجديد طلب مني أن اسحب استقالتي لأن القسم يحتاجني لأن تخصصي مطلوب ولكنني منذ شهرين وأنا استعد للسفر والعمل كذلك استعدو ويدأ بانها، الاجراءات قديم هذا كلهم معمر التراجع مرة أخرى وأنا سارح إلى وطني وأهل ووطنيتي. تم

مع مدير الجامعة

«الشرق» حملت آراء هؤلاء الأستاذة

الاسم	الدرجة العلمية	الفترة	الدرجة العلمية	الفترة
١	دكتوراه	١٩٩٠-١٩٩٥	دكتوراه	١٩٩٥-٢٠٠٠
٢	ماجستير	١٩٩٥-١٩٩٥	ماجستير	١٩٩٥-١٩٩٥
٣	بكالوريوس	١٩٩٥-١٩٩٥	بكالوريوس	١٩٩٥-١٩٩٥
٤	دبلوم	١٩٩٥-١٩٩٥	دبلوم	١٩٩٥-١٩٩٥
٥	بكالوريوس	١٩٩٥-١٩٩٥	بكالوريوس	١٩٩٥-١٩٩٥
٦	ماجستير	١٩٩٥-١٩٩٥	ماجستير	١٩٩٥-١٩٩٥
٧	دكتوراه	١٩٩٥-١٩٩٥	دكتوراه	١٩٩٥-١٩٩٥
٨	ماجستير	١٩٩٥-١٩٩٥	ماجستير	١٩٩٥-١٩٩٥
٩	بكالوريوس	١٩٩٥-١٩٩٥	بكالوريوس	١٩٩٥-١٩٩٥
١٠	دبلوم	١٩٩٥-١٩٩٥	دبلوم	١٩٩٥-١٩٩٥

كشف بأسماء الأستاذة المنتهية اعاتهم والمستفيدين

ظروف عائلية

وقال الدكتور كمال عبد الجود عماره - القائم بأعمال رئيس قسم تقنيات هندسة مدنية: علمت لمدة سبع سنوات وقد كنت قريباً جداً من الإدارة وأسباب استقالتي ظروف خاصة عائلية وأيضا جانب كبير منها اسباب مادية مثل كبر حجم العائلة وعدم زيادة الراتب وأيضا بسبب الأولاد وروغبتي في التحاقهم بالادريس في تونس فقامت التراسلة بخلفتي من نظام الدراسة في تونس واعتقد ان على الجامعة ان تستفيد من الخبرات الموجودة عندها فمن وجهة نظري يأتي الشخص الى الجامعة ملتزماً بمدة زمنية في العقد عندما يبدأ نتظر الى الاشياء، خاصة في المجال العلمي فيعد ثلاث سنوات يصبح عضواً في الجامعة والمجتمع. ويبدأ في تكوين العلاقات فانا في نظري العمارة يريد الغرض إقامة عدة العفو فلرسانتها أو الإدارة ساعدت على إنهاء الظروف لكي تكسب كوارر وكشادات جيدة للو تحافظ على الكفاءات المتتارة أفضل من أن تجلب اناسا غير جيدين لايسيطرون العطاء.

ايضا بالنسبة للظفرين من الممكن ان ترغام الجامعة أكثر وأنا احض الطلاب الطفرين ممكن ان ترغامهم بشكل خاص فانا في القسم حريص على انتعا نسبة كبيرة من التدرسيين للشارح لوجوما فوجدنا الكفاءات ان يوم فيوجد ان تعد الكفاءات الصغيرة حتى يكون لها مكان بعد نذاب الكفاءات عظمى كل قسم ان يعد سياسة معينة تعمل في هذا الاتجاه حتى يكون هناك استقرار وحتى يستمر العضو في الإنتاج أكثر ويجب ان يكون هناك تواصل مع من انتهت تعاقدهم وفترة الاعارة حتى تكون هناك استفادة للجمع. أيضا ما من الناحية الأكاديمية وعدم دفعهم على التراسل مع الطالبات والطلبة هذه الحقائق ليست اقترابات أو مبالغ في تقدير مستوى الجامعة ونحن لا نتحدث عن هذه السلبيات إلا بعرض حسيما وخوفنا على الجامعة.

اكتمال دراسي

وقالت الأستاذة الدكتورة هند أحمد عبد العال احمد أثناء تصريح أسباب استقالة في أسباب شخصية وصحية وأيضا رغبة مني في اكتمال رسالتي وواجبي فانا ارغب في ان اتفرغ للكتابة لدى عبودي في التمرريض وقد اشتركت مع زميلات في اعداد وكتابة الابحاث ومستولييتي في تعريف الناس لها

أوافق على بعض الآراء

تحدث الدكتور العمري الذي ابدى موافقته على بعض ما أورده الأستاذة خاصة ما يتعلق بالرواتب وتمس الميزانية وبعض آراء أخرى وموصحا بوجهة نظر بخصوص موضوع الاستقالات انه ليس صحيحا كما اشيع ان هناك ١٢ استادا قدموا استقالاتهم حيث ان الحقيقة ان البعض منهم قد وصل الى السن القانونية ، ٧ سنة، مما يتطلب استقالة كما ان اساتذة آخرين لم يتم التجميد لهم من قبل مديروهم فأضطرروا للعودة بالآخرين تم اطلاق طفرين منهم بقل سياسة التطوير التي تنتهجها الجامعة فيما كان البعض أقل كفاً ما هو متوقع فتم الاستغناء عنهم وذلك حسب شروط العقود المبرمة بين الجامعة هؤلاء الاستاذة، وازدادت. اما بخصوص ما اشير عليه قول الرواتب وايضا طبيعة العمل وبذل الاجارة فانا نتفق مع هذا الكلام حول الرواتب لأن هذا الموضوع خارج عن ارادة الجامعة بسبب ان نظام الرواتب شيع ورغبة في تدفوق الطلبة الى الاسكان وهناك اساقون صدر بهذا الشأن السنة الماضية بوقد بلغ طبعه العمل خلال الاجارة ولا تلك الجامعة الا ان طبق القوانين الموضوعة من الدولة بدون أي تخيل من ادارتها.

ليس بقرار من الجامعة

واضأت ان بخصوص عدم صرف المستحقات المالية عن التدرجات العلمية فانا كذلك ايضاً ليس بقرار من إدارة الجامعة وأنا ما هو نظام الدولة الذي لا يسمح بالتقريات لغير الطفرين وقد قدمت الجامعة اقتراحاً بهذا الشأن وتم تشكيل لجنة من الجامعة ووزارة الخدمة المدنية بهذا الخصوص وقدمت اللجنة توصياتها إلى سعادة وزير الخدمة المدنية على سبيل الزور الأمر للتظير لانه ان الجامعة تتابع هذا الأمر كما حرصت عليه بما يقضم محسباً بعضا هيئة التدريس والوطنين، وقال سالي للبحث العلمي فهذا الكلام غير صحيح وتشويه للحقيقة فبالرغم من عدم وجود مبلغ مخصصة في الكليات لهذا الغرض الا ان مراكز لبحوث التابعة للجامعة تتولى دعم البحث العلمي بمختلف الكليات وتم تخصيص ميزانات خاصة بهذه المراكز لأجل هذا الدعم كما ان هناك عدد كبير من المؤسسات تقدم الدعم لمراكز بحوث الاساتذة لاجراء ابحاث في مجالات متنوعة مثل الطاقة والبيئة.

الدراسات العليا لم تطبق

واضأت: اما عن عدم وجود معيدين مستخدمين في برامج الدراسات العليا حتى الآن لم تطبق بالجامعة التي تساعد على إيجاد أعداد كبيرة من المعيدين والأساتيعين والمرشدين. واضأت: جالياً يتم تعيين العديد من المعيدين الطفرين ويعتقدون بعد عملهم بالجامعة لعام جامعي واحد للدراسة خارج دولة قطر. واضأت: نحن على عدم تشجيع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات. قال ان الجامعة تسمي بالمشاركة للمشاركين في المؤتمرات العلمية وتتدر من أعضاء هيئة التدريس من له اجات متميزة لتسهيل الجامعة في هذه المؤتمرات وتتيح لهم فرصة المشاركة الخارجية والالتقاء باحثيها اساتذة الجامعات الأخرى. واضأت: لذلك أؤكد ان المشاركة موجودة من قبل الجامعة في المؤتمرات الا ان ذلك بشرط ان يكون البحث المقدم من عضو هيئة التدريس ضمن المجالات التي يبحثها المؤتمر ليكون مصحاً للاضطره والجلسات النقاشية.

الهيكمل المالي

وحول موضوع مراجعة الهيكل المالي للجامعة - قال ان الجامعة تأمل ان يكون الهيكل المالي لها في وضع أفضل ولكنها في نفس الوقت ترى ان ما تقدمه ليس

مستفيدين