**الشرق** في ندوة حوارية خاصة مع قيادات وصناع القرار في جامعة قطر

# جسدنا رؤية سمو الأمير في جعل جامعتنا نموذجا وطنيا يحتذى به

الدكتورة شيخة بنت عبد الله المسند

*أكدت سعادة الدكتورة شيخة بنت عبد الله المسند رئيس جامعة قطر أن الجامعة نجحت خلال المرحلة الاولى من التطوير في الحصول على الاستقلالية الادارية والمالية وتطوير النظم والاجراءات وفي القضاء على البيروقراطية في العمل، مشيرة الى ان الخطة التطويرية عملت على تحقيق رؤية حضرة صاحب السمو أمير البلاد المفدى في جعل جامعة قطر صرحا تعليميا وطنيا رائدا على مستوى المنطقة وقالت د. المسند . خلال ندوة حوارية خاصة لـ **الشرق** شارك فيها كل من الدكتورة شيخة بنت جبر آل ثاني نائب رئيس الجامعة للشؤون الاكاديمية والدكتور حسن الفضالة عميد كلية الهندسة والدكتور محمد عبدالواحد الحمادي مدير مكتب البحث والتخطيط المؤسسي بالجامعة: «لقد عملنا على تطوير الصلاحيات داخل الجامعة وقد اصبح لمعمداء ورؤساء الاقسام صلاحية اكبر في صنع القرار». وتطرقت د. المسند في سياق حديثها الى اهم الملامح العامة للمرحلة القادمة وكشفت عن العديد من الخطط والبرامج الجديدة التي ستعمل الجامعة على تنفيذها مستقبلا، مشيرة الى ان الهدف الاساسي من العملية التطويرية هو اكساب الطالب قدرة تعليمية متميزة قبل فضه الى سوق العمل القطري، ومن جهتها إشارت الدكتورة شيخة بنت جبر آل ثاني الى حرص جامعة قطر على تعيين أعضاء هيئة التدريس وقالت: «لقد اصبحنا أكثر دقة ونضع بعين الاعتبار اختيار عناصر متوافقة مع رؤية التطوير ونحن نحرص على الكفاءات لتحقيق إهدافنا العلمية لأن معاييرنا عالمية ونبحث دوبة توازي هذه المعايير»، مؤكدة ان الجامعة قد خصصت ميزانية محددة لتأهيل أعضاء هيئة التدريس الحاليين لمواكبة عملية التطوير والتحديث القائمة حاليا.واشار د. الحمادي الى ان أعضاء هيئة التدريس يخضعون الى تقييم اداء سنوي وعلى ضوئه يتم تحديد دوبة العضو وانتمائيته وعناصر القوة والضعف فيه. وتحدثت الدكتورة شيخة المسند عن فرص اجراء البحث العلمي داخل الجامعة وقالت: لقد خصصنا ميزانية مفتوحة لإجراء البحوث.... وحول نية الجامعة لاستقطاب كوادر قطرية للتدريس اوضحت د. المسند ان هناك خطة طموحة من اجل هذا، وأكدت ان الجامعة ستقدم للخريج إشيارات اكثر من الامتيازات التي يطرحها سوق العمل ولكن بشرط ان يكون الخريج متميزا وذا مواصفات نوعية.*

*ومن جانبه كشف الدكتور حسن الفضالة عن اتفاقيات تعاون مشترك مع العديد من الشركات وقطاعات الدولة بشأن توظيف الطلبة بعد التخرج وقال: " هناك ارتياح عام من مخرجات جامعة قطر». وفيما يلي نص الحوار :*

أجرى الحوار:

جابـــر الحـــرمي

## سنعمل على تأهيل أعضاء هيئة التدريس لمواكبة خطة التطوير والتحديث

## مخرجاتنا تتوافق مع متطلبات سوق العمل القطري

**مشروع تطويري رائد..**

**- من المفترض ان تكون المرحلة الاولى من خطة التطوير والتحديث قد شارفت على الانتهاء، هل تكون ان تصفحوا الشوء على ما تم انجازه خلال المرحلة السابقة وما هي اهم ملامح المرحلة القادمة؟**

- رئيس الجامعة: نحن لا نستطيع ان نقول ان المرحلة النهائية من مشروع التطوير قد انجزت بشكل نهائي لان التطوير هو عملية مستمرة ولا يمكن ان يحدد بمراحل وان الهدف الاساسي من تحقيق هذه الرؤية حضرة صاحب السمو أمير البلاد المفدى في ان تصبح جامعة قطر جامعة وطنية من الطراز الاول على مستوى المنطقة ومن اجل تحقيق هذا الهدف بدأ مشروع التطوير وهو مشروع مستمر وقد مر على تنفيذه 3 سنوات وخلال هذه السنوات الثلاث عملنا على تحقيق العديد من الانجازات حتى نعمل على تحقيق الرؤية المطلوبة..

وفي مداخلة للدكتور - محمد الحمادي - حول ابرز الملامح العامة لمرحلة التطوير قال: حتى تكون هناك نقلة نوعية في حياة الجامعة لابد ان تكون هناك مرتكزات اساسية منها المسؤولية والمحاسبة والالامركزية والشفافية، فهذه امور مهمة لعملية التطوير ومن اولويات التطوير اضافة الى استقلالية الجامعة من الناحية المالية والادارية وتطوير النظم والاجراءات واستخدام الحاسب الآلي في جميع العمليات الادارية والمالية والقضاء على الجانب البيروقراطي ايضا اصبح هناك تطوير لعملية صنع القرار في الجامعة اي اصبح هناك تطوير عام للصلاحيات داخل الجامعة، للعمداء ورؤساء الاقسام والمديرين حيث اصبحت لديهم صلاحية اكبر في صنع القرار و بتنا نشرك أعضاء هيئة التدريس في العديد من المجالات.. وقد كان العمل المحوري والاساسي في عملية التطوير قائما على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة حيث انهم قاموا على تنفيذ عملية التطوير من خلال اللجان المختلفة، ومن خلال هذه اللجان وفرق العمل والشركات والابحاث نحن نرى ان تجربة جامعة قطر هي تجربة متميزة وقد اثبتت نجاحا كبيرا..

وحاليا تم انتخاب مجلس لأعضاء هيئة التدريس وهذا يعطي مشروعية و مساحة أكبر لصنع القرار في الجامعة ومن المجلس يمثل كل الاقسام والكليات في الجامعة.

**الارتقاء بالمختبرات العامة**

**- من ضمن النقاط التي أشرتم اليها في سياق حديثكم ان الجامعة قد لعبت دورا أساسيا مع الشركة التي اقيمت لكم رؤية التطوير - وعلية هذيا يكون السحيث عن التطوير يقدم الله تم من خرج الواجهات العلمية ويتم تسيان المحسوس - لما مدى التركيز الفعلي على مكسون تحادث نقلة نوعية في الجامعة؟**

- د. الحمادي: هناك مرحلتان من التطوير هما تطوير الاطر العامة وتطوير المضمون ويندرج تحت خطة الاطر العامة الآليات والاجراءات والسياسات ونحن نعمل من خلال جوانب تهم الطالب وتهم البرامج الاكاديمية وأعضاء هيئة التدريس.. وللتحدث بداية عن البرامج الدراسية، فمن ضمن مشروع التطوير هو الارتقاء بالمختبرات العامة ومحتواها وقلصنها على أساس انها تنقل الطالب نقلة نوعية من طور التلقي الى طور المشاركة والبحث..

وفي تعقيب من أ.د. شيخة المسند.. قالت ان الرؤية العامة للتطوير في رؤية صاحب السمو أمير البلاد المفدى والجهات الخارجية لم تأت برؤية للجامعة بل هي اتت لتساعد الجامعة على تحقيق هذه الرؤية فالرؤية داخلية قطرية وكما ذكرت سابقا هي رؤية - صاحب السمو - فالجامعة وضعت خططا تطويرية معينة وقد قام فريق الجامعة بتنفيذها، اما مجموعة الفرء فكانوا يأتون الى الجامعة مرتين في السنة ومطلوب على خطة التطوير الجامعة ويجتمع هذا الفريق مع فريق الجامعة ليراجعون آليات التنظيق. ان مشروع تطوير الجامعة تم بشكل نموذجي تمكن الاستفادة منه وان المجتمع الداخلي في الجامعة هو الذي يقود عملية التطوير ويساهم في وضع الخطط وتنفيذها وهو الذي يقوم بتقييم الخطط ويحكم من الفريق الخارجي ويتناقش معه في آلية التنفيذ. اذا التطوير تم برؤية سمو الأمير ولكن تم بجهود خاصة داخلية من الجامعة..

**اختيار صحيح**

**- أين موقع أعضاء الهيئة التدريسية والطالب على خريطة التطوير؟**

- د. شيخة المسند: إن الهدف الاساسي من كل هذه العملية التطويرية التي بدأنا بتنفيذها خلال السنوات الثلاث الماضية هو اكساب الطالب خبرة تعليمية متميزة قبل ضخه الى سوق العمل القطري إذ الطالب هو المحور الاساسي في العملية التطويرية وكل العوامل الاخرى هي من سياسات أو اجراءات ومع تنميع كليات أو فصل كليات كلها تمت من أجل اكساب الطالب خبرة تعليمية ذات نوعية جيدة وأيضا من أجل تنمية مهاراته الشخصية. فالهدف الأساسي الذي ينصب عليه المشروع هو الطالب أما بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس فهم الأداة التي من خلالها تتم هذه العملية ويجب علينا أن نكون واثقين من أعضاء هيئة التدريس وقدراتهم على تعليم الطلاب بشكل جيد، وتحاول أن نساعد عضو هيئة التدريس عن طريق التأهيل والتدريب ويجب أن يكون هناك اختيار صحيح لعضو هيئة التدريس...

**كادر تعليمي مؤهل**

**- وماذا عن الترجمة العملية على أرض الواقع لهذا التطوير كيف سيسير؟ وهل تم تأهيل كادر للقيام بهذه العملية ويتلاءم الخطة المطروحة؟**

- د. شيخة بنت جبر آل ثاني: إن الجامعة حريصة جدا في قضية تعيينات أعضاء هيئة التدريس وتضع بعين الاعتبار اختيار عناصر متوافقة مع رؤية التطوير ونحن نحرص على تعيين الكفاءات حيث انه يظل ثمرات جديدة الى زهاؤه في نفس الضعم فهذه تشكل عوامل مهمة في عملية التعيين ويمكن ان نحقق إهدافنا التعليمية من خلال هذا الكادر التعليمي المؤهل فعلى عاتقه تقع مسؤولية تجويد مخرجات التعليم وبالتالي تحقيق رؤية الجامعة.

اذا معاييرنا هي معايير عالمية تبحث عن جودة توازي هذه المعايير.واذا توافر عضو هيئة تدريس مميز مع خطة اكاديمية جيدة فاتوقع انا سنتجح بما بدأنا به من تطوير..

**اعتراف أكاديمي**

**- لقد بدأت بعض الكليات تحصل على الاعتراف الاكاديمي وكلية الهندسة هي إحدى الكليات التي حصلت عليه فهل لكم ان تصفحوا الشوء على مرأحل هذا الاعتراف وتجربة الكلية في هذا المجال؟**

- د. حسن الفضالة: لقد بدأت مرحلة التصنيع على الاعتراف بمراجعة المواد بعد ذلك تصبح المراجعة على مستوى البرنامج ككل واخيرا على الكلية ان تحقق مستوى محددا ضمن شروط عالمية. وقد حصلت كلية الهندسة على الاعتراف الاكاديمي من كبرى الشركات المتخصصة في هذا المجال.. ويجب ايضا التأكد من جودة مخرجات التعليم قبل ضخها الى سوق العمل وقد سعت جودة الاعتراف الى الاطلاع على نوعية المخرجات وكيفية ملاءمتها لمتطلبات سوق العمل، فالقضية ليست قضية تخريج طلاب فحسب، بل يجب ان تعرف الكلية متطلبات السوق وهذا تم بالشراكة مع العديد من الشركات والجهات المعنية بالصناعة وتضع الكلية ان متابعة دورية من جهة لاعتراف خاصة أن الاعتراف لا يدوم مدى الحياة. وتأتي المرحلة التالية من الاعتراف بدرجة أكثر دقة وصعوبة من المرة الاولى حيث يجب على الكلية ان تضيف اشياء جديدة لم تكن موجودة من قبل ونحن نسعى لان يكون خريج كلية الهندسة يناقص كل الخريجين من حيث شهادته وخبرته ومواكبته لتطورات سوق العمل ومواءمته لهذه التغيرات...



د. محمد الحمادي

**د. المسند: هدفنا إكساب الطالب خبرة تعليمية قبل ضخه إلى سوق العمل**

**نقدم للخريج امتيازات أكثر من سوق العمل.. بشرط أن يكون متميزا**

**توافق مع سوق العمل**

**- كان يؤيد سابقا على الجامعة ان مخرجاتها لا تتوافق مع متطلبات سوق العمل القطري فهل تم التغلب على هذه المشكلة من خلال شركائكم في سوق العمل؟ وهل تمت بالفعل اعادة النظر في مخرجات التعليم؟**

- د. شيخة المسند: ان جامعة قطر بالفعل قد وضعت هذا ضمن اولوياتها وهذا ما يحدث في جامعة قطر وعلى سبب الملاحظات التي تسمعها من سوق العمل فقد وجدنا ان الرغبة قد بدأ تريد على مخرجات جامعة قطر والانطباع العام بدأ يصبح افضل بكثير من قبل ولا بد ان نعرف ان التوقف في التطوير والتعليم هو امر مستحيل فلا يمكن ان نقول انا وصلنا الى الحد المطلوب فالتعليم في تطور مستمر وهذه العملية ليست سهلة او بسيطة بل تحتاج الى وقت طويل حتى نرى النتائج على أرض الواقع وانا أردنا ان نعرف ان النتائج قد تحققت ام لا فلا بد من ان ننتظر مجموعة من الطلاب خضعوا لمعايير محددة ونقيس عليهم نجاح البرنامج ككل فعملية تغيير مخرجات التعليم عملية تحتاج الى وقت طويل وكل ما نسمعه من انطباعات حاليا هو انطباعات ايجابية وتوكد اننا سائرون على الطريق الصحيح.

وفي رؤية سريعة لاوضاع سوق العمل القطري علق الدكتور حسن الفضالة قائلا: هناك احتكاك مباشر مع العديد من الشركات الاجنبية في السوق وبما حبذا لو يستمر هذا التعاون البناء الذي يصب في مصلحة الطالب الذي وجد نفسه مضطرا على تطوير نفسه بشتى الطرق. واستطرد قائلا: اعتقد ان طلابنا الآن يبوظون قبل مرحلة التخرج والشركات التي نتحدث عنها اليوم هي شركات عالمية والطالب يوظف ليس لانه قطري بل لانه كفء لذلك لان طلبات الخريج المتميزين للحصول على الماجستير ويستطيع ان يواكب التغيرات في سوق العمل القطري.

- د. الحمادي: قال ان خريجينا ينافسون خريجي الجامعات الاخرى وهناك ارتياح عام من مخرجات جامعة قطر وهي في تحسن مستمر.

**استقطاب الخريجين**

**- هناك ندرة من خريجي جامعة قطر يوجدون داخل بعض القطاعات الخاصة رغبنا من - النفط والغزوز - فعلى ماذا تعولون؟ وهل الخلل من الخارج نفسه ام من السوق أم هناك أسباب أخرى؟**

- د. الفضالة: على سبيل المثال يحمل خريج الهيئة شهادة في الإدارة يذهب الى شركة تعطيه راتبا اكثر من غيرها وينتظر المزيد من الحوافز او ما يسمى بـ « تحسين وضع » اذا يجب على الشركات ان تضع برامج جاذبة للخريجين وتعمل على تطويرهم فالخريج اليوم عنده اكثر من اختيار ويمكن ان يحصل على عروض عمل مغرية وهذا تبدأ كفة التفضيل بين هذه الشركات فالقطاعات التي لا تضع لنفسها برامج جاذبة سنجد انها تعاني من عزوف الخريج القطري ودين تدعو كافة الشركات من اجل اعداد برامج تطوير للخريجين لاستقطابهم اليها.

- د. شيخة المسند في مداخلة لها: ان شركات النفط والبترول تجذب الطالب وتستثمر فيه حتى قبل التخرج ان معظم طلاب الهندسة موظفون قبل ان يتخرجوا وهذا هو السبب الذي يؤدي الى وجود الخريجين في شركات النفط والبترول بشكل اكبر من الشركات او القطاعات الاخرى وهذا يجعل كفتها راجحة لكن ان خريجينا موجودون في القطاعات الاخرى والشركات وهذا متوقف على الطريقة التي نستقطب من خلالها الشركة لطلاب وشركات البترول عندها تاريخ طويل في كيفية استقطاب الخريجين ومنهم اليها...

- د. شيخة بنت جبر آل ثاني: قالت انه ومن خلال توسيع الكليات اصبح للمسؤولين رؤية خاصة حول المعايير المطلوبة والخبرات التي يجب ان يكتسبها الخريج في السنوات الاخيرة وانا اعتقد ان البرامج التي تقدمها جامعة قطر اضافت للخريج قيمة كبيرة في كثير من القطاعات في الدولة تعمل على استقطاب الخريجين باعتبارهم مؤهلين لذلك...

**تطوير أعضاء هيئة التدريس**

**- ذكرتم سابقا ان هناك معايير جديدة للتعيينات في جامعة قطر فهل ستسيرون في طريق الاستغناء او في طريق التأهيل للكوادر الموجودة؟ وهلا من معايير تأهيل وتطوير للمعاصر الموجودة؟**

- د. شيخة بنت جبر: ان الجامعة عندها رؤية واسعة من اجل تطوير أعضاء هيئة التدريس وقد تم تخصيص ميزانية محددة لهذا الامر وقد تم اضفاءهم للعديد من دورات التدريب والتأهيل هذا اضافة الى الندوات العلمية التي يحضرونها والخبرات الدولية خاصة في ظل الاستقلالية العامية ومنا الاتجاه مدعم بشكل كبير من قبل ادارة الجامعة ايضا هناك ميزانية قد خصصت من اجل البحث العلمي وهذا ايضا يعتبر احد النظم التطويرية الحديثة.

**دقة في الاختيار**

**- لكن هل ستتم اعادة النظر في شروط المعايير الجديدة في اوضاع هيئة التدريس الحاليين؟**

- د. شيخة المسند: هناك اشخاص اصبحنا نستثمر فيهم لكن يمكننا القول اننا اكثر انتقاء لأعضاء هيئة التدريس الجدد ويجب ان نكون حريصين على ان هذا الشخص يملك المهارات الكافية قادرا على ان ينتج وفق المنظومة الجديدة اما بالنسبة للأعضاء الحاليين فستناول اخضاعهم لدورات تدريبية وتأهيلية وهذه عملية مستمرة..

- د. الحمادي معقبا: كل استاذ يخضع لتقييم الاداء فكل فرد في الجامعة سواء كان مسؤولا أم عضو هيئة تدريس يخضع لتقييم اداء سنوي وعلى ضوئه يتم تقييم اداءه ووجود هذه واتاحه ويتبين لنا عناصر القوة والضعف فيه وهذا ينطبق على الجميع سواء كانوا قطريين أم غير قطريين.

- د. شيخة المسند: انا نبين بعد نتيجة التقييم ان هذا الشخص يحتاج الى تأهيل في جوانب معينة ستتولى اعداد هذا الموضوع...

- د. شيخة آل ثاني: هناك التزام من الجامعة حتى تستطيع ان تحقق اهدافها وترتقي بمخرجاتها وتحقق الانتاجية المطلوبة ويجب ان نعرف ان لكل واحد في الجامعة دورا عليه ان يقوم به..

**جذب الخريجين للتدريس**

**- وهل هناك نية لاستقطاب الكوادر القطرية في عملية التدريس؟**

- أ.د. شيخة المسند: اعداد أعضاء هيئة التدريس يحتاج الى وقت طويل حيث ان الطالب بعد ان يدخل على البكالوريوس يحتاج ما بين 8 و10 سنوات حتى يؤهل ليكون عضو هيئة تدريس والجامعة حاليا تحاول ان تجذب الخريجين المتميزين للحصول على الماجستير والدكتوراه لتغذية القطاع التدريسي فيها وهذا بالنسبة لنا قضية مهمة واساسية وهي تحد كبير يواجه جامعة قطر خاصة في ظل اتساع سوق العمل وتعدد الفرص المتاحة امام الخريج ونحن يمكن ان نقدم للطالب امتيازات اكثر من الامتيازات التي يقدمها سوق العمل للخريج ولا بد ان يكون الطالب متميزا وقادرا لكي ينخرط في هذا المجال...

**ميزانية للبحث العلمي**

**- هل هناك التزامية من قبل الجامعة في هيئة التدريس لاجراء دراسات متعلقة في المجتمع فهل هذا جانب الزامي ام جانب متروك لعضو هيئة التدريس؟**

رئيس الجامعة: نحن نشجع عضو هيئة التدريس ان يقوم بالبحث وقد عملت الجامعة على تخصيص ميزانية محددة للبحث العلمي وان البحث العلمي يجب ان يكون نابعا من الشخص نفسه لانه يحتاج الى بعض المؤهلات الفردية الخاصة فهو عبارة عن امتكار وتجديد فموضوع الارغام بصورة مباشرة لا يمكن لكن يمكن عن طريق التشجيع المادي والمعنوي وايضا عن طريق اتاحة الفرص للمشاركة في المؤتمرات الخارجية الاطلاع والاستماع الى الآخر وتبادل وجهات النظر فنحن نشجع بوسائل مختلفة حتى يتوجه العضو الى البحث العلمي..

- د. شيخة بنت جبر: ان الجامعة تعزز كافة الفرص للمشاركة في المؤتمرات الخارجية وتشجع العضو على تقديم ابحاث لخدمة المجتمع سواء بالتعاون مع جهات داخلية أو خارجية خاصة انا كان يمتلك قدرات وكفاءات عالية تساعده على اجراء مثل هذه النوعية من البحث العلمي..

- د. شيخة المسند: نلاحظ ان بعض الاساتذة يذهبون خلال فترة الصيف الى مكان علمي متخصص على نفقة الجامعة من اجل استكمال بحوثهم..

**خطة تطويرية طموحة**

**- هل يتضمن مشروع التطوير دمجا للكليات او تقليصا او زيادة في عددها؟**

- د. الحمادي: ان عملية التطوير مستمرة ومتواصلة بشكل دائم و تم خلال المرحلة الاولى هو وضع الاطر العامة والآن نحن امام هدف كبير وهو تطوير نوعية الخريج وهذه هي المرحلة الثانية فقد وضعنا خطة اكاديمية قصيرة المدى تراوح من 3 الى 5 سنوات تحقيق هذا الهدف ومن خلال هذه الخطة قد فتحت امامنا مجالات عديدة لمراجعة البرامج واعادة النظر في أعضاء هيئة التدريس والتأكد من جودتهم والبحث العلمي ومنها ايضا مراجعة البرامج التي على اساسها نرى مدى مواءمتها لسوق العمل ومواءمة اقبال الطلاب عليها حيث ان التوجه العلمي في تطوير البرامج البينية والتخصصات التي من الممكن ان تخدم سوق العمل بصورة اكبر وتجعل الطالب يقبل عليها بشكل اكبر. اما بالنسبة للدمج بين الكليات فقد اصبح في بداية التطوير تمج ما بين الكليات حتى يكون هناك نوع من التكامل بين البرامج وتم فصل كلية الشريعة عن القانون بناء على رؤية معينة هذا على مستوى الكليات اما على مستوى البرامج فسنحاول ان نطور في قضية استحداث برامج جديدة وايجاد خيارات افضل للطالب حتى يكون شخصيته ويحقق رغبته في كافة البرامج التي يرغب بها..

**رؤية مستقبلية**

**- وهل تتوجد رؤية مستقبلية لافتتاح كليات جديدة؟**

- د. شيخة المسند: حاليا لاتوجد نية لاستحداث كليات جديدة لكن من الممكن اضافة برامج جديدة والمهم بالنسبة لنا هو تقديم برامج تتناسب مع سوق العمل القطري وتحقق رغبة الطلاب وهذا البرنامج قد يطور في المستقبل الى كلية فتركزنا منصب على إعداد برامج مطلوبة من قبل الطلاب وسوق العمل.

**منهجية في البرامج**

**- على أي أساس يتم اعتماد هذه البرامج هل من خلال دراسة ميدانية أم من خلال حاجة السوق؟**

- د. شيخة المسند: ان عملية اعداد البرنامج عملية طويلة ونحن ايضا نقوم بدراسة ميدانية شاملة قبل طرح التخصص نضع من خلاله جميع الامور في عين الاعتبار سواء من ناحية سوق العمل او مدى اقبال الطلبة على هذا البرنامج والتوجهات العالمية في الجامعات ومحورية البرنامج وارتباطه بدولة قطر ويجب ان يوخذ بعين الاعتبار الوضع الاقتصادي والاجتماعي والمادي فيجب الا يكون البرنامج غريبا عن احتياجات البلد، هذه كلها عوامل منهجية ومحورية في عملية اختيار البرنامج وعلينا ان نضع في عين الاعتبار الجدوى الاقتصادية واحتياجات البلد، فهذه كلها عوامل مهمة ومحورية في عملية تحديد التخصص..

**إطلاق الصلاحيات**

**- الى اي مدى اعطيت الكليات صلاحيات في اتخاذ قراراتها.. أما يوجد اصلاحات من قبل الوزارة العليا بالجامعة؟**

- د. شيخة المسند: ان جامعتنا هي نموذج للجامعة الوطنية ويجب اعطاء الفرصة للمسؤولين داخل الجامعة لاتخاذ المبادرات والاتيان بأفكار جديدة وهذا لا يمكن ان يتم بوجود المركزية..

وتعقيبا من الدكتور الفضالة قال انه ومنذ البدء بمشروع التطوير لمسنا تجسد ايضا على مستوى عضو هيئة التدريس، فهو صاحب القرار

**د. الحمادي: المسؤولية والمحاسبة واللامركزية والشفافية أساس عملية التطوير**













- نشجع البحث العلمي... وخصصنا
- ميزانية مفتوحة لإجراء الأبحاث
- الموظف القطري ثروة قومية
- .. والاستثمار فيه طويل المدى

وايضا رئيس القسم هو من في اتخاذ قرار توظيف أعضاء هيئة التدريس عنده وميزانيته وموظفيه فالمسألة كبيرة وهناك ميزانية سنوية محددة تصرف كل عام في هذا الاطار ويكون رئيس القسم هو المتصرف ولكن ضمن اطر وسياسات محددة، اذ عندنا في الجامعة مساحة رحبة من اجل صنع القرار لان الاستقلالية في صناعة القرار تعطي الحرية في التحرك ونحن نحاول ان نوسع هذه المساحة بشكل اكبر من ذي قبل ويجب ان نعطي هؤلاء المسؤولين جانبا من الممارسة العملية وخاصة بعدما دربوا وتأهلوا لاستلام هذه المناصب، وانا كعميد لكلية الهندسة اريد ان أؤكد ان الصلاحيات الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس ورؤساء الاقسام هي صلاحيات غير محدودة والجامعة اليوم تنتظر من كادرها المزيد من التطوير والتأهيل المجسد على أرض الواقع.. وهذا يتحقق بأطلاق الصلاحيات..

د. شيخة المسند: لقد كان هناك تخوف شديد من قبل بعض مسؤولي الجامعة في قضية اتخاذ القرارات خوفا من الوقوع بالخطأ وانا اقول ان الخطأ وارد في كل مجالات الحياة فبالنهاية كلنا بشر ومعرضون للخطأ وانا كان المسؤول يحاول ان يطور في طريقة العمل واخذ فجوة ليست الطريقة الكبرى حيث بامكانه ان يصحح خطأه. ولكن بشرط ان يكون الخطأ مقبولا، وهدفه الاصلاح والتطوير والتغيير نحو الافضل..

- د. الفضالة: القرارات لا تخلى علينا من قبل الادارة العليا بل تترك لنا الحرية الكاملة في اتخاذ ما نراه مناسبا فيما يصب في مصلحة الجامعة والطلاب، وان مايردنا من قبل الادارة يكون بصيغة الاقتراحات ولسنا مجبرين على التنفيذ..

- د. الحمادي: ان التركيز في عملية التطوير كانت في سبيل وضع اللوائح والسياسات العامة للجامعة على وضع صلاحيات اكبر للمسؤولين وترك مساحة كبيرة ومرنة لاتخاذ القرار حسب المعطيات المتاحة على أرض الواقع.

- د. شيخة المسند: نحن مستعدون لتحمل الاخطاء وخاصة للمستجدين في عملية اتخاذ القرار ولن نبخل عليهم بالنصح والارشاد، وبيد ايضا على من يخطأ ان يعالج خطأه.

**تحريك المياه الراكدة**

**- هل تحريك المياه الراكدة في الجامعة ما كان ليحدث لولا دخول منافسة من قبل جامعات اخرى لاستقطاب طلبة قطريين، فهل هذا هو السبب الذي دفع جامعة قطر لتحمل جامعة أمونكية هذه التطورات؟**

- د. شيخة المسند: بيت ان نتظر الى مشروع تطوير التعليم في دولة قطر نظرة كلية فعندما اقر صاحب السمو أمير البلاد المفدى مشروع تطوير التعليم في دولة قطر ككل وقد بدأ على المستوى العام ومشروع تطوير جامعة قطر ومشروع انشاء المدينة التعليمية وقد كانت الرؤية تكاملية بين كل هذه المجالات التعليمية وليست كرة فعل او ادنا ينافس وانما آخر.. مشروع التطوير بكل ابعاده وملامحه قد بدأ منذ 12 سنوات وهو ليس جديدا ولكن طريقة تنفيذه قد سارت على مراحل متعددة وقد اصبح هناك ربط بين توقيت التنفيذ والتغيرات التي تحصل حاليا في الدولة..

**منظومة تعليمية متكاملة**

**- هل وجود جامعات متميزة على الساحة خلق حافزا لجامعة قطر لمزيد من العمل؟**

- إن وجود جامعات متميزة كجامعات المدينة التعليمية أدى لخلق جو من المنافسة الايجابية حيث اصبح هناك نوع من التعاون المشترك مع هذه الجامعات و مدا اى لخلق فرصة لجامعة قطر ان تكون موجودة في بيئة صحية ضمن مؤسسات متميزة.. ووجود هذه الجامعات خلق تنافسا ايجابيا ونماذج تعليمية مختلفة..

- د. شيخة بنت جبر: نحن في قطر نشجع منظومة تعليمية متكاملة سواء على صعيد التعليم الابتدائي او الاعدادي والثانوي وحتى على مستوى الجامعات ونحن نفخر بان تحتوي دولتنا على نماذج تعليمية متنوعة، وهناك العديد من التعاون المشترك مع جامعات المدينة التعليمية، سواء من ناحية أعضاء هيئة التدريس او من ناحية الطلاب ويمكن لهم ان يحضروا ندوات وانشطة مشتركة..

**القضاء على البيروقراطية**

**- مقارنة مع النظام المتبع سابقا اين وصلت جامعة قطر سواء من حيث القضاء على البيروقراطية أو من حيث إنجاز المعاملات أو الاستقلالية أو القضاء على المعاملات الورقية؟**

- د. الحمادي: لقد اصبح العمل بجامعة قطر يسير بصورة آلية سواء من ناحية الاتصال بين أعضاء هيئة التدريس او حتى الطلاب وايضا على صعيد تنظيم الامور الاخرى، حيث من الممكن ان نحل كافة القضايا العالقة عن طريق الايميل وقد استطعنا ان نتخلص من البيروقراطية..

**نطمح للمزيد..**

**- ما مدى ملاءمة بيئة العمل في الجامعة لتحقيق الاهداف وخطط التطوير والتحديث؟**

- د. شيخة المسند: ان هذا طبعا متعلق بمشروع التدريب والتطوير كمشروع "اوراكل" وهو مشروع مالي وإداري وقد بدأت الجامعة جهدا كبيرا وخصصت ميزانية مفتوحة في سبيل تعليم الموظفين على هذا النظام الجديد وقد اخذ منا وقتا طويلا جدا وقد كان اعتمادنا بالدرجة الاساسية على قضية التدريب والتدريب وقد اصبحنا اكثر انتقاء لأعضاء هيئة التدريس والموظفين الجدد اي «نختار اشخاصا جاهزين» او عندهم الامكانيات ويحتاجون الى القليل من التدريب حتى يتسنى لهم استيعاب بيئة العمل الجديدة وايضا حرصنا على تزويد الادارات المالية والتقنية بعناصر تمتلك خبرات ومهارات حتى تنتشر هذه الخبرة بين بقية الموظفين.. صحيح انا بدأنا ولكن هذا لا يعني اننا حققنا كل الاهداف فهناك إهداف كبيرة نسعى لتحقيقها اضافة الى التدريب والتطوير وهناك تحديات كبيرة تواجهنا فليس من السهولة نقل الموظفين من البيروقراطية الى الانتمة فهذا يحتاج الى وقت ووجد كبيرين ويمكننا القول اننا حققنا تقدما لكن مازلنا نطمح الى مستوى اعلى من ذلك.

**دعم الكوادر القطرية**

**- يقال ان عملية التطوير اخذت الى خروج العديد من الكوادر القطرية ما مو تعليقكم على هذا؟**

- رئيس الجامعة: ان الموظف القطري او عضو هيئة التدريس القطري هو ثروة قومية ونحن نستثمر فيه ونظور من خلاله وعندما نوظف اي قطري نكون مستعدين لتطويره وتدريبه وان اي مبلغ يصرف على تدريبه هو استثمار طويل المدى وتحاول قدر الامكان ان نهتم بالعنصر القطري فنحافظ عليه ونديره ونجذبه اليها ولا بد من الاشارة الى ان العنصر القطري هو عنصر متميز وفعال في المجتمع وحاليا نحن نسعى للمحافظة على اكبر قدر من القطريين العاملين في الجامعة.

**المجال مفتوح**

**- هل سيتم تحديد سقف محدد لقبول الطلبة في الجامعة في ضوء مشروع التطوير؟**

- د. شيخة المسند: في الوقت الحالي لا يمكن سقف محدد لقبول عدد معين من الطلاب في الجامعة وسياسة القبول هي نفسها ولم يطرأ عليها اي تغيير..

**8 آلاف طالب وطالبة**

**- وهل المباني الحالية تستوعب كافة الطلبة المقبولين؟**

- د. شيخة المسند: عندما انتقلت الجامعة الى المباني الحالية كان ذلك في الثمانينيات كانت مصممة لاستيعاب حوالي 4 آلاف طالب وطالبة وحاليا عددنا حوالي 8 آلاف طالب وطالبة ونحتاج 3 مبان جامعية ومبان قيد الانجاز حتى يتم استيعاب كافة الطلبة.

**توسيع الحرم الجامعي**

**- متى سيتم الانتهاء من مشروع توسيع الحرم الجامعي؟**

- د. شيخة المسند: من الممكن ان يتم الانتهاء من كافة المباني في نهاية العام 2010 وهناك مبنيان من المفترض ان يتم تسليمهما خلال سنة ومبنى 3 مبان سوف تطرح للمناقصة وهناك مبان لا تزال في طور التصميم.. ومن حسن الحظ ان التوسع سيكون داخل الحرم الجامعي، حيث ان الجامعة تمتلك مساحات واسعة تسمح بتوسع مستقبلي.

**جامعة نموذجية**

**- كيف تنظرون الى مستقبل جامعة قطر في ظل هذا التطوير والتحديث اللذين تشهدهما؟**

- د. شيخة المسند: نحن نسعى لتجسيد رؤية سمو الأمير في جعل جامعتنا جامعة وطنية نموذجية متميزة ومما هو الهدف الذي نسعى اليه وان نكون نموذجا يحتذى به.

**دعم وتواصل**

**- هل ستكتفي الجامعة بالخبرات التي تمتلكها ام انها لاتزال تسعى للحصول على خبرات اجنبية؟**

يجب ان تكون الجامعة على اتصال مباشر بالخبرات المتميزة اينما كانت وستظل نسعى اليها على حسب احتياجاتنا، فهذا جزء اساسي في حياة اي جامعة.

د. شيخة بنت جبر آل ثاني تصوير: أحمد جودة

**د. الفضالة: يجب التأكد من جودة المخرجات قبل ضخها إلى سوق العمل**