



كل جامعات العالم تطبقها حفاظاً على الارتقاء بالمؤسسات الأكاديمية

معايير اختيار الكوادر الإدارية والأكاديمية في جامعة قطر

الجامعة من تقدم أو تطور.. لان البحث العلمي من المرتكزات الاساسية لاستمرار الجامعة من عدمه.. وبدونه لا تقوم اي قائمة لها.

◀ معيار خدمة المجتمع

ولعل هذا المعيار ايضا هو الغائب اليوم عن جامعاتنا الوطنية.. لكون التواصل مع المجتمع يجب ان يكون على افضل المستويات.. فمعيار اختيار اي رئيس او نائب للجامعة او عميد للكلية لابد ان يكون قد قدم خدمات جليلة للجامعة التي سيتولى ادارتها في احد هذه المناصب القيادية داخل الجامعة.

◀ وتبقى هناك عملية أساسية

في تحقيق المعايير الصحيحة عند التعيين.. وهي البعد كل البعد عن « الواسطة في هذا التعيين » خاصة اذا كان المعين لا يتمتع بالكفاءة والتميز والابداع في العمل او كان غير محمود السيرة العلمية والادارية سابقا.. بجانب عدم خوضه لتجربة البحث العلمي والانتاج الغزير في هذه البحوث.. ان غالبا ما تنتظر ارقى الجامعات العالمية قبل تعيين اي مسؤول اكاديمي لمنصب معين الى احد هذه العوامل الاساسية.. ومن المحزن ان بعض المسؤولين الإداريين في الجامعات اليوم لا يفضل وضعهم في هذه المناصب في الوقت الراهن ان ان غالبيتهم ما زال يحمل « درجة مدرس » وهو ما يخالف القوانين المتبعة في الجامعات العالمية.

• بجانب العامل الاخلاقي وحسن السيرة داخل المجتمع لمن سيقود مثل هذه المؤسسات.. وغيرها من المعايير الاخرى.

◀ معيار الحصول على الأستاذية

لعل معيار « الحصول على درجة الاستاذية » والانخراط في مجال التدريس لمدة لا تقل في فترة الاستاذية عن خمس سنوات هو من اهم المعايير التي يجب ان تطبق قبل تعيين الرئيس او نائب الرئيس او عميد الكلية.. بينما نجد انه يتم التجاوز عن يشغل منصب عميد الكلية او نائب الرئيس عن « درجة الاستاذية » الى درجة اقل بكثير من ذلك.

◀ معيار نشر البحوث العلمية

هو معيار اساسي يطبق في كل جامعات العالم.. وان كانت شاقة احيانا. ومن لا يمتلك البحوث العلمية فهو لا يستحق ان يتولى ايا من هذه المناصب القيادية في الجامعة.

◀ لعل من المآخذ

على جامعاتنا وكياناتنا الوطنية انه لا ينطبق عليها مثل هذا المعيار.. فالغالبية من الكوادر التي تتولى بعض المناصب العليا لم تنشر بحثا واحدا « البعض وليس الكل .. » وهذه ظامة كبرى وكارثة.. لان الاعتراف الاكاديمي الدولي للجامعات ينظر لهذا المعيار بنظرة لا يتم التنازل عنها مهما وصلت اليه

• الالتزام بالأمانة في العمل أولاً

- البعد عن القرارات الطائشة والفردية تجاه الموظف المواطن
- انتقاء من يستحق لادارة هذه المناصب القيادية
- البعد كل البعد عن الاهواء والعلاقات الشخصية عند الاختيار
- تزكية الشخص المناسب ووضعه في المكان المناسب
- البعد عن المجاملات التي لا تخدم المؤسسة ولا العمل فيها
- العمل على محاربة الفساد وهدر المال العام داخل المؤسسة وليس في التشجيع على استمرار هذه الآفة
- منع تعيين الاقارب والمقربين من الادارة العليا وما يجاورها

لا بد من اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب بهدف تطوير الأداء لخدمة الوطن

المعايير تتطلب الخبرة مع نيل درجة الأستاذية والبحوث العلمية وخدمة المجتمع

لعل من القضايا المهمة التي تمس الجامعات والكليات في اي بلد من البلدان.. هو الحرص على انتقاء واختيار الشخص المناسب في المكان المناسب.. وجامعة قطر الوطنية مطلوب منها ان تكون من اهم المؤسسات التي يجب ان تركز على عدة محاور منها الاهتمام بالخبرات القطرية المنتجة في البحث العلمي واستقطاب المميزين للعمل فيها مع الاهتمام بالطلبة واعضاء هيئة التدريس والكوادر والقيادات الادارية كعناصر مكملة لبعضها البعض.

◀ ولهذا فالحديث عن هذا الجانب

يتطلب التأكيد على موضوع مهم وهو تحديد المعايير والمواصفات للقيادات الادارية للجامعة الوطنية لكون هؤلاء هم الذين يحددون السياسات والتخطيط المؤسسي للجامعة لمسيرتها نحو طريق التفوق والنجاح.

◀ ويبدو أن

مثل هذا الموضوع.. يتطلب منا عدة مقالات قادمة وليس كتابة مقالة واحدة فقط.. لان المسألة تتعلق بمصير وطن بأكمله ومصير طلبة واساتذة وموظفين يعملون في هذه الجامعة.. وبما اننا نتحدث عن الموضوع المثار بشكل عام وعدم المساس بشخص معين أو مؤسسة محددة.. فان هذه المعايير والمواصفات التي نقصدها يجب ان تتمتع بعدة عوامل مهمة منها: