«**الشـرق**» تفتح ملف خطة التطوير بجامعة قطر (2-2)

د. الحر: استراتيجية متكاملة لتطوير البحث العلمي بالجامعة

إغلاق المراكز البحثية هدفه جعل كل كلية وقسم مركزاً بحثياً

أ. د. شيخة المسند

د. يوسف الحر

دراسات عديدة لمناقشة قضايا المجتمع القطري.. وزيادة الميزانية المخصصة للأبحاث

تشهد جامعة قطر حالياً طفرة ملحوظة في مجال التدريس وتطبيق أحدث الوسائل التعليمية وتسعى ادارة الجامعة ممثلة في الاستاذة الدكتورة شيخة المسند رئيس الجامعة للارتقاء بمخرجات التعليم ورفد المجتمع بكوادر مؤهلة قادرة على تلبية احتياجات سوق العمل من التخصصات المختلفة.

ولتحقيق هذه الأهداف تطبق جامعة قطر حالياً خطة للتطوير تعتمد على الطلاب واعضاء هيئة التدريس وتهدف لاحداث نقلة نوعية في التعليم الجامعي.. وتزويد الطلاب بالمهارات اللازمة حتى يكونوا قادرين على خدمة المجتمع في كافة القطاعات.

وتتابع «الشرق» مناقشة اهداف ومزايا خطة التطوير من خلال الحوار مع عدد من قيادات جامعة قطر لاكمال ما نشرته يوم الاحد الماضي من لقاءات موسعة مع كل من الدكتورة شيخة المسند رئيس الجامعة والدكتور عمر الانصاري مساعد نائب رئيس الجامعة لشؤون الطلاب والدكتور عبدالعزيز البيومي امين سر مجلس امناء الجامعة.

وتناقش «الشرق» في الحلقة الثانية من ملف خطة تطوير الجامعة مستقبل البحث العلمي واهم ما يميز جامعة قطر عن غيرها من الجامعات والمخصصات المتاحة للبحث العلمي اضافة الى المزايا التي سيحصل عليها اعضاء هيئة التدريس نتيجة تطبيق خطة التطوير.. وعلاقة الجامعة مع وسائل الاعلام ولاسيما الصحافة المكتوبة والى تفاصيل الحوارات..

مستقبل البحث العلمي

ونظراً للاهمية الكبرى للبحث العلمي في تطور اى مؤسسة تعليمية ولاسيما على مستوى التعليم الجامعي ناقشت «الشرق» خطة تطوير البحث العلمي بجامعة قطر خلال اللقاء مع الدكتور يوسف الحر مساعد نائب رئيس الجامعة لشؤون البحث الذى تحدث عن مستقبل البحث العلمي بالجامعة قائلاً:

ان البحوث العلمية جزء لا يتجزا من العملية الاكاديمية ونعتقد ان

تحقيق:

علاء فتحي

كل عضو هيئة تدريس لابد ان يكون له مساهمة بحثية والجامعة اذ تسعى للارتقاء بمستوى خريجيها لابد ان تعنى كذلك بدعم وتطوير مستويات من يعدون هؤلاء الخريجين اى اعضاء هيئة التدريس.

ويحتل البحث مكانة مميزة في اطار خطة تطوير الجامعة ولتفعيل هذا الدور وضعنا استراتيجية متكاملة ترافقها خطة تنفيذية تضع الآليات والوسائل العلمية لتنفيذها وتحدد أهدافا قصيرة المدى لتحقيق اهداف الاستراتيجية بعيدة المدى.

وأخذت استراتيجية تطوير البحث العلمي في جامعة قطر معطيات كثيرة بعين الاعتبار منها نتائج التقويم الذاتي الذى قامت به الجامعة خلال العام الفائت.. وورش العمل المفتوحة مع اعضاء هيئة التدريس بالاضافة الى مساهمة لجان متخصصة مؤلفة من عدد من الخبراء العرب والعالميين وسيتم اعلان الاستراتيجية في المستقبل القريب.

الدعم المادى

■ *بعض اعضاء هيئة التدريس لا يهتمون بالبحث العلمى.. فكيف سيتم تشجيعهم لدعم هذا القطاع العلمى المميز؟!*

- هناك اسباب كثيرة لعزوف بعض اعضاء هيئة التدريس سابقاً عن البحث العلمي بعضها يتعلق بالجامعة وبعضها يتعلق بالباحث او عضو هيئة التدريس نفسه. اما الاسباب المتعلقة بالجامعة نذكر منها عدم توفر الدعم المالي سابقا لهذه المشاريع، وتعقيد الاجراءات الادارية وعدم وجود جهة مختصة بالتنظيم والاشراف على هذا النوع من البحوث، هذا بالاضافة الى نقص المعطيات اللوجستية.

وادراكاً منا لهذه العقبات، قمنا بتحليل ودراسة لنقاط القوة والضعف والفرص وبناء على نتائجه وضعنا استراتيجية البحث العلمي التي تساعدنا على تخطى هذه العقبات، ومن اهم الخطوات في هذا الاتجاه تعزيز فرص التمويل من خلال الاقسام والكليات، وتخصيص موارد مالية متميزة مخصصة لدعم الابحاث. بالاضافة الى تشكيل هيئتين مسؤولتين عن الاشراف على تسهيل امور الباحثين هما مكتب البحث العلمي الذي يعنى بتسهيل البحث من النواحي اللوجستية ومجلس البحث العلمي الذي يعنى بالجانب الاكاديمي من البحث. اما العوائق المتعلقة بعضو هيئة التدريس نفسه فنحن نسعى الى تداركها من خلال جعل البحث العلمي المنشور أحد المقومات الاساسية لتعيين اعضاء هيئة التدريس الجدد. اضافة الى ان نظام العقود طويلة الأجل الجديد سيساعد في منح الاستقرار لعضو هيئة التدريس للتركيز على مشاريعه البحثية التي تكون عادة طويلة الأجل هي نفسها. كذلك نسعى الى تشجيع البحث العلمي على المستوى الشخصي من خلال جائزة البحث العلمي المتميز والتي تقدم سنوياً الى عضو هيئة تدريس له مساهمة متميزة في هذا المجال.

■ *ما طبيعة التعاون بين جامعة قطر والقطاع الخاص سواء في مجال تدريب الطلاب والطالبات او دعم الابحاث العلمية؟*

- هناك تعاون مستمر بين الجامعة وعدد من مؤسسات القطاع الخاص اذكر منها تدريب الطلاب في هذه المؤسسات، وتقديم دورات تدريبية ومواد اكاديمية مصممة خصيصاً وبناء على طلبهم والقيام بمشاريع بحثية للصناعة موجهة بشكل مباشر لخدمة الجانب التطبيقي. ونذكر على سبيل المثال مشروع الدراسة المسحية البيئية التي يقوم بها الطلاب لشركة شل. أو المشاريع البحثية التي كلفتنا بها مؤسسة البترول وراس غاز وقطر غاز وشركة الحديد والصلب وكيوتل وغيرها. هذا بالاضافة الى العلاقات البحثية - الاستشارية المستمرة والندوات وورشات العمل وفعاليات اخرى مشتركة ما بين الجامعة والمؤسسات والوزارات والشركات التي تكاد تكون يومية سواء على المستوى البحثي ام الاكاديمي.

■ *ما حجم الميزانية المخصصة لدعم البحث العلمي في جامعة قطر؟*

- خصصت الجامعة موارد مالية مناسبة للمشاريع البحثية المتميزة وستكون هذه المخصصات اكبر من المبالغ المخصصة خلال السنوات الماضية.

قضايا المجتمع

■ *لماذا لا توجد ابحاث تناقش قضايا المجتمع القطري وتنجزها كليات الجامعة؟*

- هذا النوع من الابحاث موجود طبعاً وهو يحتل مكانة عالية ضمن اولويات الجامعة ومن أهم المشاريع التي يمكن ان نذكرها على سبيل المثال لا الحصر:

- دراسة مشكلات المراهقة في المجتمع القطري والتي تقوم بها مجموعة من الباحثين في كلية التربية.
- عدد من الدراسات البيئية تقوم بها الجامعة بالتعاون مع المجلس الأعلى للبيئة.
- بحث الديمقراطية ومشاركة المرأة الذي قامت به الجامعة في وقت سابق.
- دراسة مسحية اجتماعية بيئية يقوم بها الدكتور محمد الكوارى والدكتورة كلثم الغانم مع فريق من المتخصصين بالجامعة لصالح راس غاز.

■ *لماذا قمتم باغلاق عدد من المراكز البحثية ومركز دراسات الخليج التابعة للجامعة؟*

- لأن الاستراتيجية البحثية للجامعة قائمة على جعل كل كلية وكل قسم مركزاً بحثياً تجنباً لعزل ومركزة البحوث العلمية والاجتماعية ونحن على ثقة بأن هذه الخطوة مع كافة الاجراءات التي قمنا بها لتشجيع البحث العلمي سيكون لها اثر في زيادة البحث العلمي على مستوى الجامعة ككل.

جامعة وطنية

■ *علاقة الجامعة بالمجتمع هى علاقة وجود فقط، بمعنى انه ليس هناك تفاعل حقيقي مع ما يطرح بالمجتمع.. فلماذا هذا الغياب؟*

- لعل أهم ما يميز جامعة قطر عن غيرها من الجامعات كونها جامعة وطنية قوية الصلة بالمجتمع بشكل عام وبالصناعات المحلية بصورة خاصة. وامثلة التعاون تكاد تكون عصية على الحصر اذكر منها: تدريب الطلاب في مؤسسات وشركات الدولة، وتقديم دورات تدريبية وبرامج اكاديمية مصممة خصيصا بناء على طلب المؤسسات او الشركات، مشاريع بحثية للصناعة موجهة بشكل مباشر لخدمة الجانب التطبيقي. سواء على مستوى الطلاب او اعضاء هيئة التدريس او الاثنين معاً وتكون مواضيع هذه البحوث بناء على طلب الجهة الخارجية وبتمويل منها بحيث تستفيد الشركة او المؤسسة من نتائج البحث ويستفيد عضو هيئة التدريس على المستوى المهنى ويستفيد الطالب على المستويين العلمى والعملى وتستفيد الجامعة ايضا لوجستياً.

(20) عالماً ينضمون للجامعة

وحول الفوائد التي ستعود على اعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر مع تطبيق مراحل خطة التطوير التقت «الشرق» مع الدكتورة هند جولو مدير ادارة الموارد البشرية التي أكدت في ردها على سؤال حول مدى صحة استعانة الجامعة بخبراء وعلماء ضمن هيئة التدريس قائلة: ان مشروع الخبراء والعلماء من اهم المشاريع التي تعمل عليها الجامعة في الوقت الحالي باتجاه تطوير مستوياتها الاكاديمية ويهدف المشروع الى استقطاب 20 من العلماء والخبراء ذوي السمعة العالمية كل في تخصصه. وقد قامت كل كلية بترشيح اسماء متميزة في تخصصها وحسب احتياجات كل قسم وتوجهاته واحرزت بعض منها تقدماً سريعاً من خلال الاتصال الشخصي المباشر مع هؤلاء العلماء. في الوقت نفسه، تقوم ادارة الموارد البشرية في الجامعة بتنفيذ خطة اعلانية عالمية لاستقطاب كوادر اخرى على هذا المستوى.

زينة العظمة: نعتمد سياسة الباب المفتوح واللامركزية في التعامل مع الإعلام

■ *اساتذة الجامعة المواطنون يعانون من ضعف الرواتب والحوافز والعلاوات.. فهل لديكم خطة لتحسين اوضاعهم المالية؟*

- لقد تم بالفعل تعديل رواتب اعضاء هيئة التدريس وفقاً للقرار الاميري رقم 22 لعام 2004 في شهر سبتمبر الماضي كخطوة أولى، ونظام الرواتب الحالي يقوم على وضع سلم مدى أدنى وأعلى من الرواتب لكل فئة وظيفية بحيث يعرف عضو الهيئة التدريسية ان مرتبه قابل للزيادة دائماً من خلال نظام العلاوات، وتطوير نظام العلاوات من الخطوات الهامة في هذا الاتجاه حيث تم تسهيل آلية الحصول على العلاوات والترقيات وربطها بالاداء من خلال مكتب التقييم الاكاديمي.

د. هند جولو: لا نعاني نقصاً في أعضاء هيئة التدريس.. والعقود الجديدة مدتها (3) سنوات

استقطاب (20) عالماً وخبيراً دولياً للتدريس بالجامعة

تطوير الموارد البشرية

■ *قامت الجامعة بتعيين اعضاء هيئة تدريس من جنسيات عربية معينة دون النظر الى جنسيات اخرى حيث ان الاغلبية من جنسية واحدة.. فهل الامر مقصود أم انه يرجع للعرض والطلب؟*

- ان مبادرة تطوير الموارد البشرية التي تبنتها الجامعة تضع الكفاءة على رأس اولويات التوظيف سواء كان أكاديميا أو اداريا مع ضرورة التركيز على الكوادر القطرية. اعتقد ان الجامعة اصبحت تشكل مزيجاً من الجنسيات المختلفة العربية وغيرها ولا أرى ان هناك عدم توازن من أي نوع بهذا الخصوص فالشريحة الاكاديمية متنوعة، تنوع المجتمع القطري نفسه علماً ان إدارة الجامعة لا تتدخل بقرارات كل كلية في اختيار اعضاء هيئة التدريس، كل قسم اكاديمي له الحرية في تحديد المتطلبات النوعية من اعضاء هيئة التدريس بناء على الخبرة والتخصصات والقاعدة الاكاديمية المطلوبة وبعد تقديم الكلية لمتطلباتها تطرح للفرز من قبل لجنة الترشيحات بالتعاون مع الاقسام الاكاديمية المعنية.

التدريس بالانجليزية

■ *التدريس في معظم كليات الجامعة باللغة الانجليزية مما يمثل صعوبة على بعض الطلاب واعضاء هيئة التدريس وخاصة في الكليات النظرية.. فكيف تتعاملون مع هذا الأمر؟ وهل لغة الدراسة ستكون الانجليزية مستقبلاً؟*

- الموضوع لا يتعلق بلغة انجليزية او عربية او غيرها، الموضوع يتعلق بمتطلبات المادة نفسها والتغيرات المتلاحقة في سوق العمل ومتطلبات التطور العلمي والاكاديمي للطالب. هناك تخصصات ومواد تدرس باللغة العربية فقط وستدرس بها دائماً لأن هذا ما تقتضيه مصلحة تطوير معرفة الطالب في هذه المادة، وهناك مواد لابد أن تدرس باللغة الانجليزية وخاصة المواد العلمية والادارية لان أحدث المراجع المتوافرة بها باللغة الانجليزية ومتطلبات سوق العمل تقتضى ان يكون الطالب قادراً على التعامل في مجال اختصاصه باللغة الانجليزية. ومع ذلك، فان الجامعة مازالت تتبع سياسة تخريج الطالب ذي الخطة القديمة الذي يتابع دراسته باللغة العربية، اما التدريس باللغة الانجليزية فيتم فقط لطلاب الخطط الجديدة ويذكر ان كل طالب جديد لابد ان يمر بالسنة التأسيسية التي تعنى بشكل اساسي بتطوير مهارات اللغة.

■ *هل تعانون من نقص في اعضاء هيئة التدريس؟ وهل هناك نية لافتتاح كليات جديدة وخصوصا كلية للطب؟ وكلية للصيدلة؟ وكلية لطب الاسنان؟*

- ليست هناك مشكلة نقص في اعضاء هيئة التدريس في الوقت الحالي وفي حالات حصول نقص في قسم من الاقسام فاننا لم نواجه حتى الآن صعوبات حقيقية في سده. اما بالنسبة لافتتاح كليات جديدة فهناك توجه لافتتاح تخصص صيدلة في المستقبل.

ناد اجتماعى

■ *اعضاء هيئة التدريس يفتقدون نادياً اجتماعياً للجامعة وتنظيم انشطة منوعة لهم مما ينعكس سلباً على ادائهم داخل الجامعة.. فما تعليقكم؟*

- بالفعل لا يوجد ناد اجتماعي للجامعة، لكن هناك نشاط اجتماعي جيد على نطاق الكليات وبعضها انشط من غيرها في هذا المجال. فالكليات كثيرا ما تقوم هي نفسها بانشطة دورية لاعضاء هيئة التدريس كالانشطة الرياضية والرحلات بالاضافة الى اللقاءات والاحتفالات بالترقية وغيرها، والكثير من هذه الانشطة غير رسمية لكنها مطلوبة ومدعومة من قبل ادارة الجامعة. والجامعة تعمل على ايجاد طريقة لاجتذاب اعضاء هيئة التدريس الى فعاليات او ناد على مستوى الجامعة ككل لكن يبدو ان النشاطات الاجتماعية على مستوى الكليات مازالت اكثر شعبية.

الشكاوى والنقد أمر ضروري وصحي بشرط أن يكون بناء

■ *تحدثت انباء عن هروب عدد من اعضاء هيئة التدريس الاكفاء، او استقطاب جامعات خليجية لعدد منهم.. فما هو تعليقكم على ذلك؟*

- التنافس موجود في كل مكان وخاصة في عصر العولمة ومن حق اي عضو هيئة تدريس ان ينقل مكان عمله بما فيه المصلحة له مادياً ومعنوياً ويذكر ان مبادرة تطوير الموارد البشرية تسعى للتركيز ليس فقط على استقطاب الكوادر عالية المستوى فحسب ولكن على الاحتفاظ بها من خلال الترقية والتطوير ودعم بحوثهم وتقديم عقود طويلة الأجل لبعض الاساتذة الزائرين كما يحدث في بعض الكليات لتحقيق الاستفادة الامثل من خبراتهم في تطوير البرامج الاكاديمية المختلفة.

تجديد العقود

■ *التجديدات لهيئة التدريس جرت على اساس عام واحد، فهل سيستمر الوضع على هذا الحال بحيث يتم سنويا التجديد لهم، وهل هناك تقييم سنوى لاداء هيئة التدريس؟*

- التجديد لا يتم على اساس سنة بل بناء على العقد المقدم سواء كان سنة أو اثنتين او ثلاثاً. والعقود الجديدة قائمة على مدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد بمدد مماثلة. اما بالنسبة للتقييم فهناك بالفعل تقييم سنوي لاداء اعضاء هيئة التدريس ومكتب التقييم الجديد هو الذى يتولى هذه المهمة وبالتنسيق مع الموارد البشرية يضمن ان يكون التقييم الاكاديمي وحسن الاداء مرتبطا بالعلاوات في الراتب والترقيات.

الابواب المفتوحة

وناقشت الشرق علاقة الجامعة بالاعلام، لاسيما الصحافة المكتوبة من خلال اللقاء مع زينة العظمة مدير العلاقات الخارجية من خلال هذا الحوار.

■ *بداية نود التعرف على استراتيجيتكم في التعامل مع الاعلام عامة والصحف المحلية خاصة؟*

- استراتيجيتنا الاعلامية تقوم على الشفافية وسياسة الباب المفتوح، وانطلاقاً من حرصنا الشديد على الا تصدر اي معلومات خاطئة او غير دقيقة عن الجامعة، ومن ادراكنا لاهمية الاعلام كشريك ووسيط، ولحق المجتمع في معرفة اخبار واحوال جامعته الوطنية، فقد التزمنا بتسهيل امور الاعلاميين، خاصة الصحفيين لاقصى الحدود، ونحن نؤمن بأن الصحافة ستستمر في لعب دور اساسي في تعريف جمهور القراء بالتطورات والاخبار وتسليط الضوء على المشاريع والابحاث والافراد المتميزين في الجامعة من اساتذة واداريين وطلاب.

■ *يقال ان سياسة الابواب المغلقة هي المعتمدة امام وسائل الاعلام فما هو تعليقكم على ذلك؟*

- ممثلو الصحف على اتصال دائم وشبه يومي مع مكتب العلاقات الخارجية الذي يلعب قسم الاعلام فيه دوراً محورياً، ونحن نقوم بتزويدهم بالمعلومات والنشرات والمواد الاخرى وتنسيق اللقاءات الصحفية مع منتسبي الجامعة، اضافة لتزويدهم بالاخبار ومواعيد الفعاليات والبيانات الصحفية بشكل اسبوعي وابوابنا مفتوحة لهم في أي وقت، كما اننا نستقبل اتصالاتهم واستفساراتهم اثناء وبعد اوقات الدوام ولا ارى ان هذا يتطابق تماماً مع تعريف سياسة الابواب المغلقة.

الاعلاميون حلفاؤنا

■ *هناك اتهام موجه لكم بعدم اهتمامكم بالاعلام والحرص على حجب المعلومات وعدم التفاعل مع مندوبي الصحف وشجب نشر أي شكاوى او انتقادات.. فكيف تردون على ذلك؟*

- ان استراتيجيتنا الاعلامية تقوم على اللامركزية، اننا نولي اهمية كبيرة لتوسيع التفاعل مع وسائل الاعلام ليغطي شريحة واسعة من منتسبي الجامعة من الاساتذة والباحثين والاداريين والطلاب، كل حسب مجال تخصصه وتميزه.

وممثلو وسائل الاعلام نهتم بها اهتماماً خاصاً واستثنائياً بوصفهم حلفاء حين يغطون اخبارنا وفعالياتنا وايضا حين ينقلون الشكاوى والانتقادات فنحن نعتقد ان وجود شكاوى وانتقادات امر ضروري بل وصحي على ان يكون النقد مهنياً ومسؤولا وبناء، اي الا تكون هناك معلومات خاطئة، وان يطرح الموضوع من جميع الزوايا ومن بينها وجهة نظر الجامعة ودوافعها ورؤيتها، تجنبا لسوء التأويل او الالتباس، اعتقد ان المشكلة تبدأ حين يعطي الاعلام مسألة السبق الصحفي الاولوية على المهنية وصحة المعلومة.