أ.د. شيخة بنت عبدالله المسند رئيس جامعة قطر

الأمير يحمل رؤية متميزة

أكدت سعادة الاستاذة الدكتورة شيخة بنت عبد الله المسند رئيس جامعة قطر أن سمو الأمير المفدى يحمل رؤية متميزة لجامعة قطر، مشيرة الى أن سموه يريد أن تكون الجامعة نموذجية ورائدة على مستوى المنطقة. وأعربت في حديث شامل مع ***الشرق*** *عن ثقتها بأن جامعة قطر تسير بخطى ثابتة وبالاتجاه الصحيح، مؤكدة انه في حال استمر التطوير على هذا المنوال فستكون دولة قطر موطنا لجامعة وطنية نموذجية تخرج كفاءات على اعلى المستويات، ويقصدها طلاب التعليم المتميز من انحاء المنطقة. وأكدت الاستاذة الدكتورة شيخة بنت عبد الله المسند ان اللامركزية والشفافية اهم ما يميز ملامح التطوير، وان اهم ما تم انجازه من الناحية الادارية هو الاستقلالية واعادة الهيكلة. وفي الوقت الذي شددت فيه على استمرار التقويم وتحديد احتياجات الجامعة وفق التوسع في التعليم الجامعي والبرامج الجامعية المتغيرة، تجاوبا مع احتياجات سوق العمل، قالت انه لا نية لتقليص اعداد الموظفين او اعضاء هيئة التدريس على نطاق واسع. واضافت "الاستغناء عن الكوادر غير المؤهلة وارد في أية مؤسسة تتبنى نظام ضمان الجودة وحسن الأداء، وما زلنا نسعى لاستقطاب عدد من الموظفين وأعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءات العالية". واشارت رئيس جامعة قطر الى ان الاولوية في استقطاب الكفاءات هي للكوادر القطرية التي تحمل خبرات عالمية، اضافة الى استهداف الكفاءات العربية والاجنبية ذات الخبرة في مؤسسات عالمية السمعة. وكشفت عن ان خطة تطوير الجامعة تتضمن استقطاب 20 عالما على مستوى دولي للانضمام الى هيئة التدريس، مشيرة الى انه تم اقرار بند خاص متعلق بالحوافز المالية لا علاقة له بسلم الرواتب. وعن اسباب استغناء الجامعة عن عدد من القطريين واحالتهم الى وزارة الخدمة المدنية قالت "اعلنت جامعة قطر لسنوات طويلة من تضخم في أعداد الموظفين وذلك يعود إلى أسباب متعددة، ومن المهم أن نذكر أن عملية تقليص حجم القوة العاملة في المؤسسات ظاهرة عامة مرتبطة بأتمتة العمليات الإدارية ودخول التكنولوجيا في مكان العمل. أما عن تحويل عدد من الموظفين إلى وزارة الخدمة المدنية في عام 2005 فكان نتيجة لإعادة هيكلة وتوزيع الكادر الإداري بالجامعة ولم يتم ذلك بالضرورة بسبب تواضع أدائهم أو مؤهلاتهم ولكن بسبب إغلاق الأقسام التي كانوا يعملون بها، أو تقليصها وهذا ينطبق على الموظفين القطريين وغير القطريين من الموظفين المنتهية خدمتهم إلى ديوان الخدمة المدنية مباشرة قبل استقلالية الجامعة بهدف حفظ حقوقهم. ويمكن للمؤسسات الأخرى الأكثر حاجة لخبراتهم الاستفادة من الخبرات الأجنبية حيث ينبغي.*

وفيما يلي نص الحوار:

أجرى الحوار - جابر الحرمي

ملامح التطوير

• بدأت الجامعة مرحلة جديدة من التطوير تحت شعار «نتغير من أجلكم» تهدف هذه المرحلة إلى مواكبة ما يجري في الجامعات العالمية، ما أهم ملامح هذه المرحلة كما حددتها الجامعة؟

– أهم ملامح التطوير من حيث كونه مرحلة تغيير إداري وأكاديمي هي اللامركزية والشفافية والاستقلالية والمسؤولية.

هذه طبعاً وسائل وليست غايات. فالهدف المحوري للتطوير هو تسليح الطالب بالعلم والمهارات والصفات الشخصية ليكون إنساناً ناجحاً في عمله ومواطنته وصالحاً لأسرته ومجتمعه وكل ما يدور حول ذلك من مفاهيم وسياسات إدارية يصب في خدمة هذا الهدف المحوري.

الاستقلالية

• ما تقييمكم لما تم إنجازه خلال المرحلة السابقة، خاصة بعد عملية التطوير واستقلالية الجامعة من الناحيتين المالية والإدارية؟

– لعل أهم ما تم إنجازه من الناحية الإدارية هو الاستقلالية وإعادة الهيكلة. الاستقلالية، بالرغم مما فرضته من تحديات إدارية ومالية في البداية، كان لها دور فعال في تمكين الجامعة من السير بخطى واثقة وسريعة نحو إجراءات تطويرية أساسية. وإعادة الهيكلة مكنت الجامعة من الوصول إلى نظام عمل منهجي يخدم الطلاب والعاملين بالجامعة.

كذلك من التطويرات الإدارية الهامة الاستفادة من الإمكانات التي يوفرها عصر ثورة المعلومات، وأخص بالذكر أتمتة عمليات التسجيل وتطبيق نظام أوراكل للأعمال الذي يقوم ببرمجة جميع العمليات داخل الجامعة. هذه الخطوة من شأنها تحقيق تطور نوعي في مجال الكفاءة والإنتاجية. ومن خلال هذا المشروع تمكنت الجامعة من إنجاز ما هو معروف ببرنامج تخطيط الموارد، زد الذي يساعد في عمليات اتخاذ القرار وتوثيقها وفق سياسات وإجراءات واضحة تتسم بالشفافية وتوافر المعلومات.

استمرار التقويم

• هل ستعمل الجامعة على تقليص عدد موظفيها وأعضاء الهيئات التدريسية خلال المرحلة المقبلة؟

– ليست هناك نية لتقليص أعداد الموظفين أو أعضاء هيئة التدريس على نطاق واسع لكننا حريصون على الاستمرار بالتقويم وتحديد احتياجات الجامعة وفق التوسع في التعليم الجامعي والبرامج الجامعية المتغيرة وتجاوبا مع احتياجات سوق العمل.

الاستغناء عن الكوادر غير المؤهلة وارد في أية مؤسسة تتبنى نظام ضمان الجودة وحسن الأداء، ومازلنا نسعى لاستقطاب عدد من الموظفين وأعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءات العالية.

سياسة التعاقدات

• شهدت الجامعة موجة من التعاقدات الجديدة مع أعضاء هيئة التدريس بداية من العام الجامعي 2006/2005، ما السياسة التي اتبعتها الجامعة في عملية الإحلال والإبدال في التعاقدات، علماً أن عددا من الطلبة مرتبطون ببعض أعضاء هيئة التدريس في مشاريع التخرج، ويقولون إن إنهاء عقود هؤلاء الأعضاء يؤخر تخرجهم؟

– يستدعي مشروع التطوير الجامعي تغييرات في البنية الأكاديمية من تقليص لبعض البرامج، وتوسع في أخرى واستحداث برامج أخرى جديدة وهذا يستدعي تعيين أعضاء هيئة تدريس بخبرات متنوعة تتلاءم مع هذه التغيرات، بالإضافة إلى ذلك هناك عدد من أعضاء هيئة التدريس الذين انتهت عقودهم أو غادروا الجامعة خلال العام الفائت لأسباب متنوعة وبالطبع قامت الجامعة بسد شواغرهم من خلال تعيينات جديدة، وأعضاء هيئة التدريس الجدد هؤلاء يتولون مسؤولية الإشراف على مشاريع تخرج الطلبة.

استقطاب الكوادر

• ما الخطط المقترحة في سبيل استقطاب كوادر وكفاءات من الخارج؟ وهل الحوافز المادية كافية لذلك؟

– نعتقد أنه من المفيد إثراء المجتمع الجامعي بخبرات أشخاص عملوا في مؤسسات رائدة عالمياً.

لهذا فنحن نمنح الأولوية للكوادر القطرية التي تحمل خبرات عالمية ونعمل كل ما بوسعنا للتنافس في استقطاب هذه الفئة. كذلك نستهدف بعض الكفاءات العربية والأجنبية ذات الخبرة في مؤسسات عالمية السمعة.

نعتقد بأن الكوادر ذات الخبرة العالمية لها قدرة خاصة على المساهمة في دفع عجلة التطوير من مخزون خبرتهم السابقة وحسب قدرتهم على ترجمتها لملاءمة احتياجات الجامعة والمجتمع.

تتضمن خطة تطوير الجامعة استقطاب (20) عالماً على مستوى دولي للانضمام إلى هيئة التدريس. وبالنسبة للحوافز المادية لهذه المجموعة فإن العلماء الذين استقطبناهم ونسعى لاستقطابهم لهم بند خاص تم إقراره ولا علاقة لهم بسلم الرواتب واستقطابهم يندرج ضمن الخطط الطموح للجامعة لإفادة الطلبة والمجتمع الجامعي والمجتمع القطري من خبراتهم في المجالات العلمية والأكاديمية والبحثية.

لهذه الأسباب تم الاستغناء

• في ظل ما تسعى إليه الجهات والمؤسسات الحكومية من تقطير الوظائف، تم في جامعة قطر إنهاء تعاقدات عدد كبير من القطريين وإحالتهم إلى ديوان الخدمة المدنية بعد إقرار الهيكل الإداري الجديد، ترى ما أسباب ذلك؟

– عانت جامعة قطر لسنوات طويلة من تضخم في أعداد الموظفين له أسباب متعددة، ومن المهم أن نذكر أن عملية تقليص حجم القوة العاملة في المؤسسات ظاهرة عامة مرتبطة بأتمتة العمليات الإدارية ودخول التكنولوجيا في مكان العمل.

أما عن تحويل عدد من الموظفين إلى وزارة الخدمة المدنية في عام 2005 فكان نتيجة لإعادة هيكلة وتوزيع الكادر الإداري بالجامعة، ولم يتم ذلك بالضرورة بسبب تواضع أدائهم أو مؤهلاتهم ولكن بسبب إغلاق الأقسام التي كانوا يعملون بها، أو تقليصها وهذا ينطبق على الموظفين القطريين وغير القطريين، وبالفعل كان تحويل القطريين من الموظفين المنتهية خدمتهم إلى وزارة الخدمة المدنية مباشرة قبل استقلالية الجامعة بهدف حفظ حقوقهم. ويمكن للمؤسسات الأخرى الأكثر حاجة لخبراتهم الاستفادة من كفاءتهم بشكل أفضل الآن. والعدد الحالي للموظفين يحقق الحاجات الأساسية لتفعيل خطة التطوير بكل جوانبها ولكن الجامعة لا تزال تبحث عن بعض المهارات الضرورية كالمهارات الإحصائية والتطبيقية.

في الوقت نفسه فإن جامعة قطر تعمل – شأنها شأن المؤسسات التي ذكرتها في سؤالك – وفق برنامج تقطير واضح وفعال للوظائف الإدارية والأكاديمية، يعطي الأولوية دائماً للمتقدم القطري ذي الكفاءة العالية. التقطير مهم بالنسبة لجامعة قطر لكنه لابد أن يكون نوعياً وليس شكلياً فقط، والمنافسة على القطريين المؤهلين ذوي الكفاءات العالية منافسة شديدة جداً في هذه المرحلة من النمو في قطر، ونحن نعمل ما في وسعنا لاستقطابهم والحفاظ عليهم حسب احتياجات الجامعة. لكن علينا أن نتذكر أن هذه مؤسسة مسؤولة عن بناء الأجيال القطرية، وإذا اقتضت مصلحة هذه الأجيال أن نستعين بعدد من غير القطريين في مرحلة من المراحل بهدف تخريج طلاب قطريين أكثر كفاءة وقدرة على المنافسة في المستقبل، فهذا ما سنفعله. إن مصلحة الطالب هي أولويتنا الأساسية. ومهمتنا هي دعم خطط التقطير في المؤسسات الأخرى بحيث نوفر لهم الكفاءات القطرية المؤهلة القادرة على المنافسة في سوق العمل، وسنعمل كل ما بوسعنا لتحقيق هذا الهدف بما في ذلك الاستفادة من الخبرات الأجنبية حيث ينبغي.

الخبرة والمؤهلات العلمية

• اعتماد سنوات الخبرة والمؤهلات العلمية بالنسبة لقدامى الموظفين، ومساواة من يحملون درجات علمية مع من يحملون مؤهلات متوسطة في بعض الوظائف . أثار استياء عدد كبير من العاملين في الجامعة، ما رؤية رئيس الجامعة لهذه القضية؟

– طبعاً ليست هناك مساواة بين من يحملون الدرجات العلمية ومن يحملون مؤهلات متوسطة فالمؤهل العلمي من المقومات المهمة في تقييم الموظف وتحديد موقعه في الجامعة، لكنه ليس الوحيد. القدرة على الإنتاجية والخبرة العملية، ونوعية العمل الذي يقوم به الموظف، وأهمية دور الموظف في عمل المؤسسة من المقومات الأخرى التي تؤخذ بعين الاعتبار.

الجامعات العالمية

• جامعة قطر هي الجامعة الوطنية الوحيدة، وقد بدأ البعض يبدي تخوفاً على وضعها وإقبال الطلاب عليها في ظل وجود عدد من الجامعات العالمية في الدوحة، ما مدى صحة هذه التخوفات؟

– ما زالت جامعة قطر تستقبل ما يقارب 70٪ من خريجي الثانوية القطريين، وأعتقد أنها ما زالت وستبقى الخيار الأول لخريجي الثانوية القطريين المؤهلين للدراسة الجامعية.

الجامعات الأخرى في الدولة هي شريكة ومنافسة لنا في الوقت نفسه، ووجود هذه الجامعات يوفر بدائل متنوعة وخيارات أمام خريجي الثانوية، وهذا سيؤدي إلى إثراء الحياة العلمية في الدولة، وسيدعم اقتصاد الدولة، فهو مصدر قوة وليس مصدر ضعف.

التنسيق مع جامعات المدينة التعليمية

• هل يوجد تعاون وتنسيق مشترك مع جامعات المدينة التعليمية؟

– نعم، كما ذكرت هناك تعاون مستمر يلمسه المتابع لشؤون الجامعة ويتمثل في تبادل الأساتذة والطلاب والأبحاث والمؤتمرات المشتركة بالإضافة إلى التعاون في عدد من البرامج الأكاديمية مثل برنامج دبلوم التعليم الابتدائي بالتعاون مع جامعة تكساس إي أند إم، وهناك عدد من أعضاء هيئة التدريس من جامعات المدينة التعليمية يقومون بالتدريس في جامعة قطر، ويمثلون مصدر إثراء وتنوع للتعليم الجامعي.

العلماء المغتربون

• هل تم التعاقد مع بعض العلماء العرب المغتربين خلال استضافة الدوحة لهم في المؤتمر التأسيسي للعلماء المغتربين؟

– لم يتم التعاقد مع أي منهم لكننا سعدنا باستضافة بعضهم في الملتقى المهني وأخص بالذكر د. فاروق

سكن الطالبات يخضع لرقابة مشددة من قبل إدارة الجامعة

جامعة قطر تمثل الخيار الأول وتستقبل 70٪ من خريجي الثانوية القطريين

ليست هناك نية لتقليص الموظفين أو هيئة التدريس على نطاق واسع

الاستغناء عن الكوادر غير المؤهلة وارد في أيّ مؤسسة تتبنى نظام الجودة وحسن الأداء

اللامركزية والشفافية .. أهم ملامح التطوير

في حوار شامل مع الشرق:

لجعل الجامعة نموذجية ورائدة

- الأولوية في التعيين للكوادر القطرية التي تحمل خبرات عالمية
- إقرار حوافز مالية وبند خاص للعلماء المستقطبين لا علاقة له بسلم الرواتب
- تحويل عدد من الموظفين إلى الخدمة المدنية نتيجة إعادة الهيكلة

خطة تطوير الجامعة تتضمن استقطاب 20 عالماً على مستوى دولي

الباز ود. محمد صلاح النشائي اللذين تكرما بإجراء لقاء مفتوح معه طلبتنا خلال الملتقى. ودلّله إلى أن بعضاً من مؤلاء العلماء هم أبناء الجامعة حيث كانوا من الأعضاء المؤسسين لجامعة قطر مثل الدكتور الباز وغيره.

تعاون خليجي - عربي

* **التعاون بين جامعة قطر والجامعات الغربية في مجال التبادل العلمي والطلابي يشهد ازدهارا في الوقت الحالي، بينما لا يكاد المراقب يجد أي أثر له على المستويين العربي أو الخليجي سوى ما هو مبرمج ضمن إطار مجلس التعاون الخليجي، ترى ما السبب في ذلك؟**

– نسعى للاستفادة من أفضل الخبرات في أي مكان في العالم، طبعاً التعاون على المستوى الخليجي له قيمته التي تنبع من تشابه التجارب وخصوصية المجتمعات الخليجية ولهذا فإن الجامعة حريصة على الاستمرار بالمشاركة واستضافة مؤتمرات من نوع اجتماع رؤساء الجامعات الخليجية السنوي، وغيره من المؤتمرات التي من شأنها تعزيز التعاون وتبادل الخبرات.

أعتقد أنه في الواقع هناك تعاون من حيث تبادل الطلاب والتبادل العلمي مع الدول العربية والخليجية حالياً أكثر من الجامعات الغربية، أخص بالذكر مشاركة طلاب الجامعة وأعضاء هيئة التدريس بمؤتمرات متنوعة في جامعات دولة الإمارات والبحرين ومصر والكويت.

هروب الكفاءات

* **يتردد أن هناك عملية "هروب" بعض الكفاءات والكوادر المحلية إلى الخارج.. ما الأسباب وكيف يمكن لكم أن تحدوا من هذه الظاهرة؟**

– أعتقد أن كلمة "هروب" فيها مبالغة، حيث إن انتقال الكوادر من مكان عمل إلى آخر أمر طبيعي في كل وقت ومكان، وهو محدود نسبياً في جامعة قطر، و لا أعتقد أنه يشكل "ظاهرة".

الإنسان بطبيعة الحال يبحث عن أحسن الفرص ونحن نسعى لتوفيرها لكن هناك عوامل مختلفة تؤثر في مثل هذه القرارات منها ما هو شخصي أو مهني أو مالي. ويبدو أنه حتى وقتنا هذا هناك ميل لدى الأكاديمي أو العالم العربي للاعتقاد بأن فرصه في الخارج أفضل. لا أعرف إذا كان ذلك صحيحاً أم لا لكن هذه ثقافة موجودة ولها بالتأكيد مبرراتها.

ناد اجتماعي

* **أعضاء هيئة التدريس يتطلعون إلى وجود ناد اجتماعي خاص بهم، وقد دار الحديث حول هذا الأمر كثيراً، هل هناك أمل أن يرى هذا المشروع النور قريباً؟**

– المشروع قيد الدراسة، والتخطيط له وصل إلى مراحل متقدمة. لا أراه يتبلور في القريب العاجل لكني آمل ألا يتأخر فقد طال انتظار الجميع.

البرنامج التأسيسي

* **في سعيها للتطور تركز الجامعة على اتقان اللغة الإنجليزية، حيث جعلت اجتياز اختبار التوفل إلزامياً ضمن شروط التسجيل في البرنامج الأكاديمي في عدد من الكليات، وقد واجه البرنامج التأسيسي عدداً من الشكاوى من الطلبة سواء من ناحية طول الفترة أو التكلفة المادية، كيف يمكن أن توازن الجامعة بين ما تسعى إليه وبين التخفيف من معاناة الطلبة؟**

– لا أعتقد أن الجد في التعلم معاناة، وإذا افترضنا أنه كان كذلك فهذا النوع من المعاناة جزء من تجربة التعلم وهي معاناة لها ثمارها القيمة.

عموماً فإن خريج الثانوية بحكم سنه وخبرته لا يفكر إلا بالمرحلة القادمة وقليلاً ما يتعب نفسه بالتفكير بما سيأتي بعدها.

هذا ينطبق على كل المجتمعات، هناك دراسة قام بها الباحث الدكتور ريتشارد هيرش حديثاً توضح أنه من أهم أولويات الطلاب في الولايات المتحدة عند اختيار جامعاتهم هي الحصول على شهادة تمكنهم من تأمين عمل بأقل جهد وأقصر مدة، لكنهم لايدركون أن قصر المدة وسهولة الدراسة متلازمين مع ضعف الحصيلة العلمية والقدرة على المنافسة في سوق العمل، إذا خرجنا طالباً لا يملك أدوات العصر – واللغة الإنكليزية دون شك أصبحت واحدة منها – فإننا نقصّر في واجبنا تجاهه وتجاه المجتمع.

لا أعتقد أن معايير الجامعة فيما يخص اللغة الإنكليزية مبالغ بها بل هي على توافق مع معايير أغلب جامعات المنطقة، وهناك تناقص في عدد الطلبة الذين يضطرون لدخول البرنامج التأسيسي هذا العام مقابل العام المنصرم مما قد يكون دلالة على زيادة وعي الطلبة وأهاليهم بأهمية إعدادهم باللغة ومهارات الكومبيوتر منذ مرحلة الدراسة ما قبل الجامعية.

نحن نتطلع إلى اليوم الذي يأتي فيه الطلاب مؤهلين في اللغة الإنجليزية والرياضيات ولا يحتاجون فيه للالتحاق بالبرنامج التأسيسي.

المستوى العلمي للطالب

* **الطالب هو المنتج الأساسي لأية جامعة، كيف ترى رئيس الجامعة مستواه حالياً؟ وما المستوى الذي تأمل تحقيقه في المستقبل؟**

– نحن فخورون بشهادة شركائنا في سوق العمل فقد لمسوا تحسناً ملحوظاً في مستوى خريجينا خلال السنوات القليلة الماضية، ونؤكد لهم أن المستويات في تحسن مستمر.

مشروع التطوير بدأ يتبلور ويؤتي ثماره كما أن سعي الكليات للاعتماد الأكاديمي يساعد في رفع مستويات البرامج التعليمية وهذا سينعكس على أداء الطالب.

من جهة أخرى فإن تخريج دفعات من طلاب الثانوية تعلموا وفق مناهج مشروع تطوير التعليم العام سيزيد من قدرة الجامعة على تحسين مخرجاتها حتى نصل إلى المستوى الذي نطمح إليه.

مخرجات الجامعة

* **هناك شكوى من قبل مؤسسات القطاعين العام والخاص مفادها أن مخرجات جامعة قطر لا تلبي متطلبات سوق العمل.. ما تعليقكم على ذلك؟**

– بينت الدراسة لنا أن الأغلبية العظمى من الجهات التي يعمل لديها خريجونا تجد أن مخرجات الجامعة على كفاءة عالية في مجال التخصص – وينطبق هذا على بعض التخصصات أكثر من غيرها – لكنهم يشكون من ضعف باللغة الإنجليزية ومهارات الحاسب ومهارات التواصل والعمل الجماعي.

أعتقد أن هذا بدأ يتغير بفضل البرنامج التأسيسي وبرنامج المتطلبات العامة. وابتداء من الدفعات القادمة سيجد سوق العمل وبشكل متزايد أن نسبة كبيرة من خريجينا أصبحت قادرة على المنافسة على أعلى المستويات.

التقطير مهم للجامعة لكن يجب أن يكون نوعياً وليس شكلياً فقط

انتقال الكفاءات من الجامعة لا يشكل ظاهرة .. وكلمة «هروب» مبالغ فيها

مسؤولون عن بناء الأجيال وإذا ما اقتضت المصلحة الاستعانة بكوادر غير قطرية في مرحلة ما فإننا سنفعل

مشروع إيجاد نادٍ اجتماعي لهيئة التدريس قيد الدراسة

نخطط لمشروع ضخم لتوسيع الحرم الجامعي واستثمار أراضيه وبناء سكن لهيئة التدريس والطلاب

رفع كفاءة المخرجات

* **ما الخطوات التي اتخذتموها خلال الفترة الأخيرة لرفع كفاءة مخرجات جامعتكم؟**

– في البداية ركزنا على النواحي التي وجدت فيها جهات العمل تقصيراً وهي اللغة الإنجليزية ومهارات الحاسب، وذلك من خلال طرح البرنامج التأسيسي وبرنامج المتطلبات العامة، ويعنى برنامج المتطلبات العامة بالإعداد العام للطالب وذلك بغية تأهيله ثقافياً وفكرياً وعلمياً، مع التركيز على مهارات التفكير والاتصال.

في المرحلة القادمة – خاصة بعد أن إكمالنا لعملية التخطيط الأكاديمي – هناك توجه نحو التركيز على حصول كافة البرنامج على الاعتماد الأكاديمي المكافئ من جهات اعتماد عالمية على أعلى المستويات ضمن التخصص. عملية الاعتماد هذه في غاية الأهمية ليس فقط بهدف الحصول على الاعتماد نفسه وإنما أيضاً لأهمية التجربة نفسها حيث لابد للبرنامج من رفع مستويات مضمونها وآلياتها بغية الحصول على الاعتماد.

هناك مبادرات أخرى اتخذناها لرفع كفاءة الخريج لا يمكن حصرها أذكر منها على سبيل المثال تطوير الحياة الجامعية للطالب، وزيادة فرص وأنماط التفاعل بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس وتتمحور هذه المبادرات حول عدة مواضيع مثل: أساليب تحفيز الطلاب، وإشراكهم في الأنشطة المختلفة، الإرشاد الأكاديمي، التقييم والإنصاف، بالإضافة إلى تحسين نوعية الحياة في الحرم الجامعي بصفة عامة.

الاعتماد الاكاديمي

* **الحصول على الاعتماد الأكاديمي هدف تسعى له كل كليات الجامعة وقد حصلت عليه كلية الهندسة، فما الدور الذي تقوم به إدارة الجامعة لدعم سعي الكليات للحصول على هذا الاعتماد؟**

– تقوم سياسة الجامعة على حصول جميع البرامج الدراسية فيها على الاعتماد الأكاديمي من مؤسسات الاعتماد العالمي، وتقوم الجامعة بتوفير الدعم المالي لهذا الاعتماد من دعوة استشاريين وخبراء، وابتعاث أعضاء هيئة التدريس إلى المؤتمرات وورش العمل ذات العلاقة بالاعتماد، بالإضافة إلى التأكد من اكتمال البنية الأساسية للبرامج من قاعات دراسية ومختبرات لشروط الاعتماد.

من جهة أخرى فإن نتائج مشروع تطوير الجامعة وتقوية العلاقات مع الصناعة والمجتمع يساعد الكليات في تحقيق المعايير المطلوبة، خاصة أن معيار الدعم المؤسسي هو واحد من المعايير التي تستند إليها عمليات الاعتماد الأكاديمي في تقييم البرامج.

برامج للعاملين بالجامعة

* **ما الخطوات التي تعملون من خلالها على رفع كفاءة العاملين بالجامعة من المنظور الإداري والمالي؟**

– تعمل الجامعة على تصميم برنامج محدد لتطوير وتقويم الموظفين الإداريين فالجامعة تستثمر في تطوير وتدريب الموظفين القطريين من خلال برنامج تطوير وتدريب يشرف عليه قسم متخصص في هذه المسألة بإدارة الموارد البشرية.

كما أننا بصدد طرح نظام تقويم للموظفين الإداريين يتضمن خطة تطويرية محددة يعمل عليها الموظف مع رئيسه المباشر وبإشراف ومتابعة من إدارة الموارد البشرية وقد خصصنا الميزانيات اللازمة لهذه العملية.

العلاقات مع القطاع الخاص

* **ماذا عن علاقة جامعة قطر بمؤسسات القطاع الخاص، وهل هناك نية لعقد شراكات تسعون من خلالها لتوظيف الطلاب في مرحلة ما بعد التخرج؟**

– شراكة الجامعة مع الصناعة ومؤسسات الدولة والقطاع الخاص عماد تطورها ودافعه الأساسي. هناك اتفاقيات عديدة وهناك نية لعقد المزيد. آخر الاتفاقات من هذا النوع كانت مع شركة راس غاز وهناك اتفاقات سابقة عديدة وشراكات مستمرة تمهد لتوظيف الطلاب وغير ذلك من أشكال الدعم أذكر منها على سبيل المثال لا الحصر: كيوتل، قطر للبترول وبنك قطر الوطني، قطر غاز، الشركة القطرية للكهرباء والماء، البنك التجاري.

إعادة الهيكلة مكنت الجامعة من الوصول إلى نظام عمل منهجي

المنشآت الجامعية

* **هل هناك خطط مستقبلية تعمل على تطوير وتحديث المباني والمنشآت الجامعية؟**

– نعم بدأنا نعمل على بناء خمسة أبنية جديدة تضم مبنى للصفوف الدراسية للبنات، ومكتبة جديدة ومبنى جديد لكلية الإدارة والاقتصاد ومركز لمختبرات بحثية ومبنى أنشطة للطالبات يضم منطقة مطاعم.

كذلك قطعنا شوطاً في دراسة وتخطيط مشروع ضخم أبعد مدى لتوسيع الحرم الجامعي واستثمار أراضيه وبناء سكن لأعضاء هيئة التدريس وسكن للطلاب داخل الأراضي التابعة لجامعة قطر.

قسم الدعوة والإعلام

* **برنامج الإعلام الديني بكلية الشريعة أحدث البرامج الأكاديمية التي يتم طرحها على مستوى الجامعة اعتباراً من العام الجامعي القادم، ما رؤيتكم له؟ وما الفرق بينه وبين برنامج الإعلام بكلية الآداب والعلوم؟**

– استحداث قسم الدعوة والإعلام بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية كان استجابة لمتطلبات المرحلة التي يعيشها العالم العربي والإسلامي، ومن أهداف البرنامج التعامل مع مسألة التطرف والنظرة للآخر والخطاب الديني.

البرنامج فريد من نوعه لا مثيل له في الجامعات الإسلامية الأخرى ،و ليس هناك في الحقيقة تشابه كثير بينه وبين برنامج الإعلام بكلية الآداب والعلوم، فهو يتمحور حول الخطاب الديني ويعنى بتعليم الطلبة مسائل الحوار والإنصات الفعال من منظور ديني.

من جهة أخرى يستجيب البرنامج للحاجة المتزايدة إلى إيجاد علماء ومفكرين إسلاميين للعمل في المراكز الإسلامية في الغرب ونشر رسالة الإسلام من خلال الحوار.

كما يركز على اللغات فمن المهم أن يتقن الداعية لغة أو أكثر إضافة لإتقانه للغة العربية مما سيزيد من قدرته على إيصال رسالة الإسلام إلى العالم.

سكن الطالبات

* **هل يخضع سكن الطالبات لرقابة مباشرة من قبل إدارة الجامعة، وهل هناك تقارير دورية تعرض عليكم للاطمئنان على أوضاع السكن الداخلي.. وفي حال أية تجاوزات كيف تتعاملون معها؟**

– يخضع سكن الطالبات لإدارة الإسكان الجامعي وهو تحت الرقابة المباشرة لنائب رئيس الجامعة للشؤون الإدارية. وهناك تقارير دورية واتصال مباشر بين إدارة السكن وإدارة الجامعة لضمان جودة الخدمات المقدمة وفقاً للوائح محددة وواضحة ومنعاً لحدوث تجاوزات أو مخالفات.

الخطوات التطويرية

* **ما رؤية رئيس الجامعة لما تم من خطوات تطويرية حتى الآن، وما تطمح إليه في المستقبل القريب والبعيد؟**

– تم إنجاز الكثير وما زال هناك الكثير. إن رؤية سمو الأمير لجامعة قطر متميزة فهو يريد لها أن تكون الجامعة الوطنية النموذجية والرائدة على مستوى المنطقة، وحتى نصل إلى تلك الرؤية ما زالت أمامنا الكثير من التطويرات التي لابد من تحقيقها على المستويين الإداري والأكاديمي، خاصة في وقت أصبحت فيه بعض الجامعات العربية والخليجية قادرة على التنافس على مستوى عالمي، لكنني على ثقة كبيرة بأننا نسير بخطى ثابتة وبالاتجاه الصحيح. وإذا استمر التطوير على هذا المنوال فستكون دولة قطر بمشيئة الله موطناً لجامعة وطنية نموذجية تخرج كفاءات على أعلى المستويات ويقصدها طلاب التعليم المتميز من أنحاء المنطقة.