

الفصل السادس

البرامج التنفيذية المقترحة لتطوير التعليم العالي في دولة قطر

- أولاً : الأهداف لجعلها أهدافاً استراتيجية .
- ثانياً : السياسات لجعلها أكثر التحاماً مع التنمية المستدامة .
- ثالثاً : الجودة النوعية لزيادة الإنتاجية ورفع الكفاءة التعليمية .
- رابعاً : الآليات التنفيذية .
- خامساً : المخرجات (تسويق المخرجات ومخرجات للسوق) .
- سادساً : تعليم الفتاة القطرية وتوظيفها .
- سابعاً : الموازنة بين مخرجات الجامعة واحتياجات سوق العمل .
- ثامناً : الخلل الهيكلي في التعليم الثانوي من أجل تطوير مدخلات الجامعة .
- تاسعاً : إعادة تنظيم برنامج إعداد المعلمين (كلية التربية) بجامعة قطر .

الفصل السادس

البرامج التنفيذية المقترحة لتطوير التعليم العالي في دولة قطر

سبق الإشارة إلى البرامج المستقبلية التي تزمع جامعة قطر إدخالها ضمن خطتها لمواكبة التقدم العلمي والتقني ، وتؤمن الجامعة بأن البرامج الجامعية يجب أن تكون دينامية ومتطورة قابلة للتحديث والتعديل كلما دعت الحاجة إلى ذلك .

تتكون الاستراتيجية المقترحة من مجموعة من البرامج التنفيذية المقترحة لتطوير التعليم العالي في دولة قطر ، وقد صنف الباحث البرامج التنفيذية إلى تسعة برامج ، وفيما يلي أهم البرامج التنفيذية التي يمكن أن تساهم بطريقة بناءة وفعالة في تطوير التعليم العالي في دولة قطر .

أولاً : الأهداف لجعلها أهدافاً استراتيجية :

إننا بحاجة إلى إعادة النظر في أولويات الأهداف وطبيعة العمل في مؤسساتنا العلمية ، بحيث تتحول من جامعات ومعاهد تدريسية (تعليمية) إلى مؤسسات تعليمية بحثية ، وسوف يؤدي هذا بالضرورة إلى تغير في طبيعة عمل الأساتذة والطلاب بحيث يصبح التعليم والبحث ، وصنع المعرفة والإضافة إليها ، محور هذا العمل ، وبحيث تضعف الفروق النوعية الواضحة المميزة والعازلة بين عمل الأساتذة والطلاب فالأستاذ سوف يكون معلماً ، متعلماً ، باحثاً .. والطلاب سوف يكون متعلماً ، باحثاً .

كذلك يتحتم على الجامعة أن تتفاعل بدرجة أكبر مع المجتمعات التي توجد فيها ، بحيث تكون « بيوت خبرة » يفيد منها المجتمع ويلجأ إليها طلباً للرأي والمشورة ، ومراكز لنشر الثقافة العامة والمتخصصة للراغبين فيها من أبناء المجتمع ، دون أن يقتصر عملها على فئة قليلة متميزة من طلاب التعليم العالي .. ودون أن تسرف في وضع القيود على الاستفادة من خدماتها ، في الجامعات والمعاهد العليا ومراكز البحوث العربية تتركز وبدرجة كبيرة الخبرات العلمية في مجتمعات

تشكو من فقر في العلم والخبرة ، « ولكن هذه الإمكانيات تبقى مهددة نتيجة لتجاهل المجتمع لها من جانب ، ولعزوفها عن النزول إلى المجتمع من جانب آخر ، وهو وضع أثر بدرجة كبيرة في الماضي والحاضر ، ولا ينبغي السماح بأن يستمر في المستقبل »^(١) .

إن الأهداف السائدة في العملية التعليمية الجامعية تكاد تنحصر في الجانب المعرفي ، وقليلاً ما تتناول الجانب المهاري وكثيراً ما تهمل الجانب القيمي .

إن تخطيط المناهج الجامعية ينبغي أن يستفيد من التصنيفات العلمية للأهداف ، إذ أن وضع أهداف للعملية التعليمية سيجعل من السهل اختيار محتوى ومضمون برامج الدراسة الجامعية والحكم عليها من حيث وفاؤها بهذه الأهداف ، كما سيتيح ذلك للمجتمع أن يحكم على الخريج من خلال النظر إلى الأهداف والمحتوى . ويتيح ذلك حركة التغيير في ضوء ما يواجهه المجتمع من متغيرات في السياسة العامة أو في خطط التنمية الشاملة أو في تطور المعرفة ، أو في تطور الآلات ... الخ .

وبصورة عامة يمكن تصنيف الأهداف على النحو التالي :

١ - أهداف معرفية مثل اكتساب الطالب معلومات قانونية ، أو تجارية ، أو طبية ، أو أدبية ، أو تربوية ... الخ .

٢ - أهداف مهارية مثل اكتساب الطالب مهارة تشخيص المرض ، أو مهارة تدريس مادة ما ، أو مهارة التعامل مع زملاء العمل في المهنة ... الخ .

يراعى في صياغة هذه الأهداف بصورة خاصة المهارات التي يتطلبها العمل الذي يعد له الطالب ، وذلك في إطار من المرونة تسمح له بالتكيف مع متغيرات سوق العمل حتى لا يعجز عن تغيير عمله إذا اقتضت تطورات الحياة في مجتمعه ذلك .

(١) محمد نبيل نوفل : تأملات في مستقبل التعليم العالي ، مرجع سابق ، ص ص ٨٨-٨٩ .

٣ - أهداف وجدانية أو أخلاقية أو قيمية . في هذا الإطار ينبغي الاهتمام بترسيخ القيم الدينية ، وقيم الولاء للوطن ، وقيم الموضوعية والأمانة العلمية كما ينبغي الاهتمام ببناء اتجاهات إيجابية نحو التعلم الذاتي حتى يتمكن من مواصلة التعلم مدى الحياة ليلحق التفجر المعرفي القائم .

٤ - أهداف تتصل بتنمية شخصية الطالب من جوانبها المختلفة في صورة متكاملة ، مع الاهتمام بتنمية الذكاء البشري حتى يعيش متغيرات القرن الحادي والعشرين ، ويظل مسيطراً على الآلة ، مسخراً إياها لمصلحته ، ويكون قادراً دوماً على الإبداع والابتكار والتجديد الخلاق .

ومن الجدير بالذكر أن سلم أولويات الأهداف في الثمانينيات من هذا القرن قد تغير من المعرفة ، فكيف المعرفة ، فالإتجاهات ، فالمهارات إلى ما يلي :

الاتجاهات ، فالمهارات ، فكيف المعرفة ، فالمعرفة .

والسبب الرئيسي في هذا التغيير أن أدوات المعرفة - كما ذكرنا من قبل - قد تطورت بحيث أصبح من العسير على الطالب أن يحصل عليها وصارت القضية الأخطر كيف يستفيد منها .

« واننا لنطرح أنواعاً من الأهداف العلمية التعليمية الجامعية نتصور أنه سيكون لها الأولوية في التعليم في جامعة المستقبل .

- ١ - تعليم الطالب كيفية التعلم الذاتي ، والتقويم الذاتي .
- ٢ - إكساب الطالب الاستقلالية الابتكارية والقدرة على الإبداع .
- ٣ - إكسابه القدرة على تحديد ما يريد أن يكون عليه ، والقدرة على تنمية شخصيته .

٤ - إكسابه القدرة على التحكم في التغيير .

٥ - إكسابه القدرة على المشاركة في تنمية مجتمعه .

٦ - إكسابه الرغبة في الاستمرار في التعلم .^(١)

(١) عبدالفتاح أحمد جلال : تجديد العملية التعليمية في جامعة المستقبل ، مرجع سابق ، ص ص ٢٧-٢٨ .

ثانياً : السياسات لجعلها أكثر التحاماً مع التنمية المستدامة :

هناك عدد من المنهجيات والبدائل التي يمكن لجامعة قطر أن تسترشد بها وتعكف عليها من أجل تطوير السياسة التعليمية بها .

« ومن هذه المنهجيات ما ذكره محمود سفر عن الاطار المرجعي لنقل التكنولوجيا واستنباتها في جامعة الخليج وأهمها ^(١) :

١ - إعطاء التكنولوجيا وما يتعلق بها من جوانب علمية وزناً مناسباً في مناهج وأنشطة التعليم العام بحيث تصبح جزءاً رئيسياً مع مناهج وأنشطة المدرسة يتكامل مع أجزائه الأخرى .

٢ - التقليل إلى أدنى حد ممكن من الدراسات النظرية وتطوير الضروري منها بحيث تخدم أهداف التقدم العلمي والتكنولوجي .

٣ - كما يجب ألا تكتفي الجامعة بالتخصصات التقليدية ولكن عليها أن تأخذ أيضاً بنظام التخصصات المتكاملة ، فالإحصاء والعلوم الهندسية والتكنولوجية أصبحت في خدمة الطب ، وتداخلت دراسات الجدوى الاقتصادية مع المشروعات الهندسية فلم تعد التقسيمات التقليدية للتخصصات هي السائدة .

٤ - تنظيم برامج الدراسة الجامعية بحيث يصبح البحث العلمي والتكنولوجي جزءاً أساسياً متكاملأ مع باقي مكونات البرنامج الدراسي للكلية ، والعمل على توفير متطلبات البحث العلمي بالجامعة والعمل على تشجيع الأساتذة القائمين بالبحوث أولاً بجعل البحوث أساساً للارتقاء الوظيفي ، وثانياً بتسهيل نشر البحوث التي يقوم بها الأساتذة .

(١) محمود محمد سفر : تصور حول الاطار المرجعي الذي يمكن أن تقوم به جامعة الخليج العربي في نقل التكنولوجيا واستنباتها . بحث قدمه في ندوة التصورات المستقبلية لجامعة الخليج العربي ، البحرين ، في المدة من ٩ إلى ١٢/٥/١٩٨٣ م ، ص ص ٨٢-٨٣ .

٥ - انتقاء الأساتذة لعضوية هيئة التدريس ممن لهم اطلاع واسع على تطور التكنولوجيا وتطبيقها ، كما يمكن الاستعانة بالخبراء في المجالات الصناعية للقيام بمهام تدريسية محددة بالجامعة .

٦ - وضع خطة للبحوث مشتقة من احتياجات التنمية والإنتاج وأن يوضع في الحسبان دور الأساتذة في البحث من حيث مواصفاتهم وتحديد مهامهم .

٧ - تقديم محتوى المقررات التي تسمح بالمرونة للطالب على أن يكون هذا الاختيار ضمن برنامج أكاديمي هادف وحازم ، يتميز بالدقة الشديدة والمرونة والطبيعة ذات التخصصات المشتركة .

٨ - أن تهتم الجامعة بالعناية بتطوير الكفاءة المهنية لمنسوبي الجامعة ، بما فيهم هيئة التدريس ، وذلك عن طريق إنشاء وحدة خاصة لتنمية القوى العاملة مع مواصلة العمل على ربط وتفاعل الجامعة مع المجتمع والمساهمة في خدمته على النحو التالي :

أ - خلق المناخ الملائم الذي يشجع على تنمية الشخصية المستقلة في التفكير لدى طلبتها والمنسوبين إليها .

ب - تعويدهم على ذاتية التعليم واعتمادهم على قدراتهم في حل المشكلات التي تواجههم ، ويمكن أن يتحقق ذلك عن طريق :

- الاستعمال المكثف للمكتبة .

- التدريب الطويل على العمل التجريبي في المختبرات .

- العرض المبكر للمشكلات التي يعاني منها المجتمع والتي لها

علاقة بموضوع الدراسة للمادة التي يدرسها الطالب .

- تنمية وتوفير وسائل التعليم الذاتي .

- إعطاء فرص الاختيار الواسع للموضوعات المطروحة .

ثالثاً : الجودة النوعية لزيادة الإنتاجية ورفع الكفاءة التعليمية :

١ - البرامج والمناهج الجامعية :

إن تطوير المناهج وتحديثها باستمرار في مجال التعليم العالي أمر ضروري وحيوي . تنشأ الحاجة إلى التطوير أصلاً من الاعتقاد بأن التقدم نهج يكاد يطرد في جميع أنواع الحياة ، وسمة من سمات الحضارة الإنسانية في خير أحوالها ، ومن الاعتقاد بأن التفاعل قائم بين أنظمة المجتمعات بعضها مع بعض وبأن أنظمة التربية بالذات أداة رئيسية لتحقيق ذلك التقدم ، كما أتيح لها كفاية الأداء والإنجاز وكفاية الملاءمة والتوافق مع مجتمعاتها .

وفي مجال تطوير البرامج والمناهج لمسايرة التقدم العلمي والتقني فإن جامعة قطر أعدت وتعد برامج جديدة ترى أن المجتمع في حاجة ماسة لها ومنها :

- ١ - إنشاء الكلية التكنولوجية ، وبهذا يدخل التعليم العالي تحت مظلة الجامعة .
- ٢ - هندسة الغاز وهندسة العمارة .
- ٣ - برنامج العلوم الطبية الحيوية وبرنامج التمريض .
- ٤ - وحدة علوم البيئة .
- ٥ - الإعلام والمكتبات .
- ٦ - إعداد معلم الصف ومعلم المجال .
- ٧ - النباتات والعلوم الاشعاعية والفيزياء الطبية والاشعاعية .
- ٨ - التغذية وعلوم الغذاء .
- ٩ - القانون .

ولا بد أن نؤكد أن فتح هذه التخصصات الجديدة لم تأت من فراغ وإنما جاءت تلبية لحاجات اجتماعية ، كما أثبتت جدواها الاقتصادية حتى لا تتضخم تكلفة الوحدة .

كما يجدر الإشارة بأن سمو الأمير الرئيس الأعلى للجامعة أصدر توجيهاته بتشكيل (اللجنة العليا لمشروع إنشاء كلية الطب والعلوم الطبية المساعدة) التي قامت اللجنة بإجراء عدد من الدراسات المستفيضة ودراسات الجدوى والتنظيم الأكاديمي للكلية المقترحة ، كما قدمت اللجنة مجموعة من البدائل والخيارات التنفيذية ، ويبقى القرار بإنشاء هذه الكلية قراراً سياسياً بعد أن أثبتت الجامعة جدواها الاقتصادية والتعليمية .

وتطوير المناهج وتحديثها باستمرار في مجال التعليم العالي أمر ضروري وحيوي ، وتطوير المناهج ومواد التدريس والحاقيها بركب التقدم لتحافظ على المستوى العالي المرتفع باستمرار هو عمل لا ينتهي ، ولعل من الأمثلة التي أخذت بهذه التوجهات تطوير البرامج التعليمية التي تمت في كليات التربية ، والعلوم ، والإنسانيات والعلوم الاجتماعية في جامعة قطر خلال السنوات من ١٩٨٦م إلى ١٩٨٩م ، وفيما يأتي الأبعاد الأساسية لإطار هذا التطوير :

١ - التزام الإدارة العليا بجامعة قطر بتطوير البرامج التعليمية لتحسين كفاءة العمل الجامعي من خلال مشاركتها في اجتماعات مجالس الكليات ومجالس الأقسام وندوات التطوير والمتابعة الدورية لكل خطوة في هذا المجال ، بدءاً من تحديد الإطار الفكري للتطوير ، فوضع خطته في ضوء أهدافه واختيار المحتوى وترتيبه وضمان المشاركة والتقييم ، وتقوم مشاركة الإدارة العليا للجامعة وعمداء الكليات على إدراك أن أرباب التخصص هم أصحاب السلطة فيما يتصل بتخصصاتهم ، وهي سلطة تقوم على حسابات عقلانية وعلى النظر والاحترام المتبادل ، وكان المناخ السائد في هذه الاجتماعات هو اهتمام عام بالتطوير ومشكلاته .

٢ - استعداد أعضاء هيئة التدريس للتغيير استجابة لاهتمامهم المتزايد بمسئوليتهم التربوية ، وإدراكهم للعوامل التربوية والاجتماعية من داخل الجامعة ومن خارجها التي تتطلب تطوير البرامج ، والتي تمثلت في بعض الانتقادات التي وجهت لبعض المخرجات التعليمية وشكاوى بعض الطلاب من وطأة العبء الدراسي ، للفصل الدراسي ومن متطلبات التخرج التي بلغت

(١٤٤) ساعة معتمدة كحد أدنى ، ومن جدوى بعض هذه المقررات الدراسية في ضوء حاجات المجتمع .

٣ - بعد توافر الوعي والاهتمام من خلال مناقشة أهداف التطوير وأبعاده وطرائقه وطرق تنفيذه ووسائل ضمان جودته على مستوى الأقسام والكليات والجامعة ، تم الاتفاق على أن يترك لكل كلية حرية القيام بهذا العمل في إطار بعض المؤشرات المتفق عليها على مستوى الجامعة ، ومن أمثلة ذلك أن تبقى متطلبات الجامعة من حيث الساعات والمحتوى كما هي لأنه سبقت دراستها وتطويرها ووافق عليها مجلس الجامعة .

٤ - اتساع قاعدة المشاركة خلال دراسة المشروع حيث أبديت الآراء والمقترحات من خلال : مجالس الأقسام ولجانها المتخصصة ومجموعات عمل متخصصة لدراسة موضوعات محددة وعينة من الخريجين ، مجلس الكلية ولجانها المتخصصة ، وذلك بعقد جلسات عمل وندوات موسعة .

٥ - تحديد فترات زمنية كافية للتوصل إلى التوصيات والقرارات الخاصة بالتطوير .

٦ - العمل على دفع حركة التفاعل الإيجابي بين أقسام الكلية من خلال اللجان المشتركة للتنسيق بين توجهاتها من جانب والتوصل إلى اتساق ملائم في صياغة بنية البرامج الأكاديمية داخل الكلية من جانب آخر .

٧ - العمل على الاستفادة من الخبرات الأكاديمية المتميزة داخل الكلية وتوفير الخبرات والاستشارات العلمية والفنية المطلوبة من الكليات الأخرى بالجامعة أو من الجامعات الأخرى في الخليج وخارجه ، وقد اتضح هذا على وجه الخصوص في برنامج علوم الحاسب ، والفيزياء الإشعاعية الطبية في كلية العلوم ، وفي الدبلوم العامة في المكتبات والمعلومات في كلية الإنسانيات .

٨ - استند تطوير البرامج التعليمية إلى نتائج مجموعة من الدراسات التشخيصية والتقويمية لواقع البرامج التعليمية السابقة واستطلاع آراء

عينات من أعضاء هيئة التدريس والطلاب والخريجين حولها كما روعي في عمليات التطوير والتحديث الاعتبارات الآتية :

- الملاءمة الأفضل لحاجات الطلاب .
 - المواكبة لتطور مجال التخصص .
 - الفحص الدقيق لمحتويات التخصص لضمان ملاءمته لحاجات العمل الميداني وحسن إعداد المتخصص في هذا المجال .
 - الاهتمام بالمكون العملي المهاري وبالبحث في المساقات الدراسية .
- ٩ - ترجمة الأهداف العامة للتطوير إلى أهداف إجرائية في ضوء محتوى المقررات الدراسية والعمليات العقلية المتضمنة والمهارات والكفاءات المصاحبة مع الاهتمام بتنمية اتجاهات موجبة نحو التعلم والتخصص نظرياً وتطبيقياً .
- ١٠ - وضع برنامج تعليمي متوازن من حيث المكون النظري والمكون التطبيقي لمجال التخصص لضمان الإلمام بالبنية الأساسية لهذا التخصص من ناحية وإتاحة الفرصة للطالب لكي يتعمق في أحد جوانبه بما يتفق مع قدراته واهتماماته وحاجات سوق العمل من ناحية أخرى .

بدأت كلية العلوم وكلية الإنسانيات في تطبيق برامجها المطورة في عام ١٩٩٠ / ٨٩ م ، أما كلية التربية فقد بدأت تنفيذ خطتها المطورة عام ١٩٨٨ / ٨٧ م وقد عملت جاهدة ولا تزال تعمل على أن يصاحب تنفيذ هذه الخطط تنوع في استراتيجيات وأساليب التدريس وتحديث في المحتوى التعليمي وتطوير في عمليات التقويم بحيث تشمل الأهداف المعرفية العليا والأهداف مهارية والأهداف الوجدانية ، مع تحديد لمستويات هذه الأهداف وضمان بلوغها استيفاء لمتطلبات الكيف والجودة ، ومن الوسائل التي أخذت في ندوات الكلية الأسبوعية ، وكذلك من خلال ورش العمل لتطوير الكفاءات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس ، ومن خلال معامل لطرائق التدريس للطلاب المعلمين ، وكذلك عن طريق المتابعة الميدانية لهم في المدارس ومن خلال النشاطات العملية في المختبرات حسب التخصص .

« ومن المفيد هنا أن نتناول قضيتين في تطوير مناهج التعليم العالي صار لهما أولوية،^(١) :

- القضية الأولى هي مرونة المناهج وكيفية تحقيقها . ونعني بالمرونة هنا مرونة تطوير المناهج دون كثير من التعقيدات الروتينية ، ومرونة الطالب في اختيار مقررات دراسية . وفي هذا الصدد يحسن الاستفادة من نظام الساعات المعتمدة ، وليس بالضرورة تنفيذه بحذافيره .

- القضية الثانية تتعلق بالثقافة القومية والحفاظ عليها وتطويرها ، وهذه ليست قضية الأقسام العلمية وإنما ينبغي أن تكون قضية الجامعة بحيث تراعي نمو اللغة القومية واستخدامها في التعليم في شتى قطاعات الجامعة ، وتدارس عناصر الثقافة القومية ، بغض النظر عن نوع الدراسة التي يتلقاها الطالب وذلك دون تعصب أعمى يغلق العين عن محاسن الثقافة العالمية المعاصرة ، ودون فقد للهوية والشخصية القومية يسمح للطالب بأن ينسلخ من ثقافته وتضيع هويته ويحس بالاغتراب عن مجتمعه .

لابد في الجهود المبذولة لتطوير مناهج التعليم من التصدي لهاتين القضيتين وأمثالهما من القضايا الاجتماعية الحيوية .

وإذا كانت جامعة قطر شأنها شأن الجامعات الخليجية قد وعت مسئولياتها في القضايا السابقة وعملت على تطوير برامجها التعليمية وتطوير أساليبها في إنتقاء أعضاء هيئة التدريس وتنميتهم والاهتمام بالتنظيم الإداري للجامعة ، إلا أن القضية التي ينبغي أن تلتفت إليها هي أن تقوم دراسات تقييمية لنتائج هذه الأنشطة ، وقد يكون التقييم في أهداف الجامعات أو متحرراً من هذه الأهداف ، وقد تقوم به فرق عمل من داخلها أو من خارجها ، وقد يكون تقييماً للكفاءة الداخلية أو للكفاءة الخارجية أو هما معاً ليكونا أساساً لتطوير لاحق .

(١) وزارة التربية الوطنية : ورقة عمل لإصلاح جامعي شامل ، التعليم العالي ، المملكة المغربية ، ١٩٩٢م ، ص ٧ .

وحرصاً على تحقيق التجديد في مناهج التعليم العالي يقترح الباحث الإفادة مما يوجد في بعض جامعات الدول المتقدمة من تنظيم يجعل لكل تخصص مجلساً أكاديمياً يشترك فيه جميع أعضاء هيئة التدريس من ذات التخصص على مستوى الكلية أو المعهد ، ويرأسه وكيل للكلية مختص بهذا العمل وحده وعلى مستوى الجامعة يرأسه نائب لرئيس الجامعة للشئون الأكاديمية والتعليمية . وتمثل فيه جميع التخصصات الموجودة بالجامعة وتكون مهام هذا المجلس تطوير العملية التعليمية بمحاورها المختلفة دون الدخول في أي أعمال إدارية أخرى .

ب - الأساليب والطرائق :

إن الطريقة المستخدمة غالباً في الوقت الحالي في التعليم العالي هي طريقة المحاضرة ولن نقول مع المبالغين إنها طريقة لا تصلح كلية ، ولكننا نقول إنها مع الأعداد الكبيرة من الطلاب ومع الاحتياج الشديد إلى أعضاء هيئات التدريس مما أدى إلى التهاون في تطبيق بعض معايير القدرة والشخصية في اختيارهم صار نمط المحاضرة يعتريه كثير من أنواع الضعف . وهنا لا بد من الدعوة إلى إدخال طرائق واستراتيجيات للتدريس جديدة مثل الندوات ونشاط الجامعات والحلقات الدراسية ، والدراسة الميدانية ، والمناقشات .

ومن المعروف أنه لا توجد طريقة مثلى في كل الحالات وإنما لكل موقف تعليمي الطريقة المناسبة ولا بد لعضو هيئة التدريس من أن يتدرب على الطرائق والاستراتيجيات المختلفة ليستخدم الطريقة المثلى للموقف التعليمي .

إن جوهر التجديد الآن في طرائق واستراتيجيات التدريس هو في تغيير مفهوم عملية التدريس فقد جرى العرف على أن عضو هيئة التدريس يقوم بنقل المعرفة . أما الآن فقد تغير المفهوم ليحل محله مفهوم عملية التعلم ، حيث تتم العملية التعليمية من خلال دور نشيط للطلاب في التعلم وأصبح بذلك عضو هيئة التدريس المبتكر والمبدع هو ذلك الشخص القادر على معاونة طلابه في أن يثبوا وثبات

واسعة تجاه التعلم بمبادرة ذاتية منه ، والقادر على أن يدرس لطلابه كيف يتعاملون مع أدوات ووسائل المعرفة المتوافرة ، والقادر أولاً وأخيراً - على أن يوجه وينصح طلابه فيصبح الرائد العلمي لهم والموجه لسلوكهم والمعين لهم على اكتشاف قدراتهم واستعداداتهم .

التكنولوجيا التعليمية وتطوير التعليم :

ويرتبط بتهيئة الجو للتغيير والتطوير ، الاهتمام المتزايد بزيادة فاعلية عملية التعليم وكفاءتها ، ولقد ظهرت في السنوات القليلة الماضية تكنولوجيا حقيقية للتعليم والتعلم تزودنا بالإطار الضروري لتخطيط مصادر التعلم وتنظيمها بحيث تحقق أهدافاً تعليمية معينة ، وتبلغ مستويات أداء بعينها ، إن فاعلية أي جامعة تعتمد على قدرتها على تحقيق ثلاثة أغراض رئيسية هي : أن تحقق أهدافها وأن تحافظ على نفسها داخلياً ، وأن تتوافق مع بيئتها ومجتمعها على نحو مستمر ومتطور .

« وتسهم التكنولوجيا التعليمية بدور فعال في تحقيق هذه الأغراض وتأخذ هذه التكنولوجيا التعليمية بأسلوب تحليل النظم كإطار لتصميمها وضمان فاعليتها ، وتتطلب تحليل العمل التعليمي وتحديد وصياغة أهداف التعلم سلوكياً ، وبناء مادة التعلم عن طريق التحليل والتركيب واختيار استراتيجيات للتدريس تلائم الأهداف ، والتأكد من أن تفاعلاً سليماً قد تم عن طريق خطوات واضحة وقابلة للفهم بين محتوى مثير ملائم وطرق استجابة ملائمة ، وتعزيز للتعلم ، ويتطلب الأخذ بأسلوب تحليل النظم التحقق من صحة البرنامج وتقويمه والعمل على كفاءة تنفيذه»^(١) .

ويتوافر الآن في مجال تصميم التعليم العالي وتطويره أساليب فنية يمكن للقائمين بالتعليم في الجامعات التدريب عليها وإتقانها وهي تكفل تحسين نوعية التعليم . ولقد عقدت جامعة قطر عدة دورات تدريبية وحلقات عمل شارك في

(١) جابر عبد الحميد جابر : التعليم وتكنولوجيا التعليم ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٨٣م ، ص ٩٢ .

أنشطتها أعضاء هيئة التدريس من أربع كليات بالجامعة هي كلية التربية وكلية الإنسانية والعلوم الاجتماعية وكلية العلوم وكلية الشريعة والقانون والدراسات الإسلامية ، وقد كان التدريب أساساً على ما يأتي :

١ - تحديد الأهداف التعليمية وصياغتها بحيث تبين ما ينبغي أن يقدر على عمله الطلاب ، وبحيث تحدد هذه الصياغة شروط الأداء ومستواه والتدريب على مصفوفة السلوك - المحتوى .. لأن هذه المصفوفة تبين ما يريد عضو هيئة التدريس من طلابه من حيث ما يقدر على عمله في كل جزء من أجزاء المحتوى الذين يتعاملون معه في مقرر دراسي معين ويتيح له تقويمه بكفاءة وموضوعية . وهذه الأهداف تشمل المجال المعرفي والمجال الوجداني والمجال المهاري - الحركي . كما أنها تتناول المستويات المختلفة في كل مجال ، ففي المجال المعرفي مثلاً لا تقتصر على التذكر بل تتعداه إلى العمليات العقلية العليا .

٢ - تحليل أعمال التعلم بحيث يساعد هذا التحليل في تحديد الأهداف ، وفي اختيار استراتيجيات التدريس الملائمة . وهذا التحليل يجب أن يركز على الجانب التدريسي تغليب جانب على جانب كأن يغلب الجانب النظري على الجانب العملي أو العكس ، وتقوم خطة الدرس ، أو النشاط في المختبر على هذا التحليل . ويسر هذا التحليل تحديد عناصر الموضوع أو العمل أو المهارة التي تؤلف تسلسلاً كاملاً للتعلم .

٣ - ممارسة ترتيب خبرات التعلم والتدريب على التكتيك المناسب في تعليم النواحي اللفظية والمفاهيم والمهارات والاتجاهات النفسية ، وغنى عن البيان أن البحوث العلمية قد أسفرت عن أساليب فعالة في هذا المجال يعمل أعضاء هيئة التدريس على دراستها والأخذ بما يروونه منها في دروسهم .

٤ - التدريب على بعض مهارات التقويم من حيث الإعداد والتطبيق ، ولا بد أن تتطابق وتنسجم أعمال التقويم وإجراءاته مع الأهداف التعليمية ومع ممارسات التعلم والتعليم . وعدم تحقق الأهداف معناه وجود عيوب في التعليم ، ولا بد أن تتسق هذه العمليات أو الأساليب الأربعة أي تحديد

الأهداف وصياغتها وتحليل العمل التعليمي وترتيب خبرات التعلم (أو تصميم المتابع التعليمي) وتنفيذه والتقويم . وأن يتم ذلك وفق أسلوب النظم لأن أي تعديل في هذه الأساليب يستتبعه تعديلات فيها كلها وقد يقتضي الحذف والإضافة .

إن هذه التكنولوجيا في تصميم التعليم كفيلة بتطوير التعليم في قاعات الدرس والمختبرات ، ولكنها تتطلب دافعية عالية ومتابعة حثيثة ودأباً ومناخاً يساعد على ازدهارها ، وهذه أمور ليس من اليسير توافرها وتحقيقها والحفاظ على استمرارها بالقدر المبتغي .

ويصاحب هذا التطوير استخدام الوسائط التعليمية الجديدة . وتنوع طرائق التعليم ، والاهتمام بالتعلم (الخبراتي) وبالأنشطة اللاصفية ، وسيعرض الباحث في إيجاز شديد لهذه الجوانب التي تدخل في تصميم التعليم العالي والتي تسهم في تحقيق أهدافه .

١ - وسائط التعليم :

إن تقديم وسائط التعليم الجديدة في التربية وتقبلها واستخدامها يثير أسئلة كثيرة ومن أهمها :

أ - ما الشروط الأساسية التي تكفل التقديم الناجح لهذه الوسائط في المؤسسات التعليمية ؟

ب - ما أفضل الإجراءات لضمان ملاءمة عرض هذه الوسائط واستخدامها من حيث التوقيت ، وألفة عضو هيئة التدريس لها وتغيير اتجاهاته نحوها ؟

ج - ما أثر استخدام هذه الوسائط التعليمية الجديدة في الجدول الدراسي والترتيب المكاني ، والإجراءات المكتبية ؟

د - هل تتوافر الشواهد المقنعة على أفضلية الوسائط الجديدة على طرائق التعليم السابقة ؟

ومن العوامل الهامة أن يقوم استخدام الوسائط الجديدة على أساس اقتصادي سليم بحيث يمكن ترجمة الاقتصاد في الجهد والمال إلى مكافآت تعود على القائمين بالتحديث والمساهمين فيه .

٢ - طرق التعليم :

ان اختيار طريقة التعليم كما نعرف ينبغي أن تكون وظيفة لنتائج التعلم المستهدفة ، والموقف الذي يحدث فيه التعلم مع مراعاة خصائص المدرس وخصائص الطلاب وطبيعة المادة الدراسية .

ومن المعروف أن للمحاضرة حدودها ونواحي قصورها ، ومع ذلك فمعظم المقررات الدراسية الجامعية تدرس بها . ولماذا يحاضر عضو هيئة التدريس في صف دراسي من عشرين طالباً عندما تكون هذه الطريقة غير مناسبة لتحقيق نتائج التعلم المرغوب فيها ، لعل السبب هو أنها طريقة تقليدية ومعتادة أو لعله لم يمارس طرقاً بديلة ، أو يخشى أن يظهر اتباع طريقة أخرى بعض نواحي ضعفه ، ومهما يكن السبب فيستطيع عضو هيئة التدريس أن يتغلب على مثل هذه العقبات .

٣ - التعليم (الخبراتي) :

وهناك أساليب تربوية متنوعة وبرامج متباينة في ميدان التعليم (الخبراتي) يمكن أن تشبع كثيراً من الحاجات النمائية لدى الطلاب في مراحل حياتهم المختلفة ، وبينما نجد هذه البدائل التعليمية متاحة في المناهج التعليمية لكثير من الجامعات لا نجدها بالقدر الكافي في جامعتنا ، وحتى الذين يلتحقون بجامعتنا وهم في مواقع عملهم للحصول على مؤهلات أعلى يدرسون بالأسلوب التعليمي السائد من خلال المحاضرات ، ولا تتوفر برامج تعليمية إفرادية تفيد من أنشطة التعليم (الخبراتي) ، وحتى لو توافرت فقد لا يفيد منها كثير من الطلاب ، « وقد يكون من الأهداف الأكثر واقعية أن ندمج فرص التعلم من الخبرات الميدانية في مساقات موجودة فعلاً ، أي أن تصبح

الأنشطة الميدانية جزءاً مكماً للمساق الدراسي ، وأن يشجع الطلاب على القيام بمشروعات دراسية وبحثية مستقلة ، يختار من بينها الطالب ما يناسب أسلوبه في التعلم ، وأن يصمم التعيين بحيث يمكن الإشراف على الطالب والتأكد من أنه استطاع أن يطبق ما تعلمه من مبادئ وقواعد ومهارات في مجال دراسته الجامعية ،⁽¹⁾ .

وجامعة قطر حرصت على هذا التوجه في برامجها التعليمية ومن الأمثلة الواضحة لهذا التوجه مشروع التخرج في التخصصات الهندسية ، والرحلة الجيولوجية لطلاب هذا التخصص ، والخبرات الميدانية النسقية لطلاب الجغرافيا وتخطيط المدن ، وبعض متطلبات الدراسة في الدبلوم الخاصة في التربية ، والدبلوم العامة في المكتبات ودبلوم الإرشاد النفسي ، غير أن المجال ما يزال فسيحاً لتنمية هذا المكون التربوي .

٤ - الأنشطة اللاصفية :

ينظر إلى الأنشطة اللاصفية في الجامعة على أنها مكملة لنمو الطالب التربوي ، وينبغي النظر إليها باعتبارها جزءاً أساسياً في نموه ، وأن تبذل الجهود لتصميم تلك الأنشطة بحيث تيسر النمو الكلي لجميع الطلاب ، ولن يتحقق ذلك إلا بتعاون جميع الأجهزة التي تعني بتعليم الطلاب وخدمتهم بالجامعة .

ومن الطرق التي تستخدم في مثل هذه البرامج اللاصفية محاولة تنمية توجيه الذات عن طريق مساعدة الطلاب على وضع الأهداف ، وتقدير حاجاتهم ، واستخدام الموارد ، وتوفير التدريب على القيادة وإتاحة الفرصة لتوليها وبتشجيع الخدمات التطوعية سواء في حرم الجامعة أو في المجتمع المحلي حيث يستطيع الطلاب استخدام معرفتهم ومهارتهم لتسيير نموهم .

(1) J.S. Duley, Field Experience Education. In Chickering and Associates. (ed). op city, 1984, p.94 .

وقد تساعد مراعاة النواحي الآتية في تحقيق أهداف هذه البرامج :

- أن تقوم الكليات بدراسة ميول طلابها وحاجاتهم النمائية بحيث تستطيع أن تحدد الأنشطة اللاصفية المناسبة لهم ، ولا ينبغي الافتراض بأن جميع الطلاب سوف يفيدون من نفس الأنشطة .
- أن تراجع البرامج اللاصفية وتعديل إذا لزم ذلك في ضوء تأثيرها في نمو الطلاب ، وبالمثل لا بد من تحديد المهارات والكفاءات اللازمة للممارسة الناجحة في هذه البرامج والتدريب عليها .
- أن تتضمن هذه البرامج مشاركين من خارج المجتمع الطلابي وذلك لإثراء تفاعلات الطلاب مما يساعد على نموهم .
- أن تتوفر فرص التعاون مع المؤسسات والهيئات المحلية بحيث يتاح للطلاب مشاركة نشطة مع أعضاء من المجتمع المحلي خارج الجامعة .

ومن المعروف أن البرامج اللاصفية يمكن إعدادها وتغييرها لتلبية الحاجات الجديدة على نحو أيسر من البرامج الأكاديمية الرسمية .

إن إمكانات التحديث ومعدله في التعليم سوف تزداد وتتسارع في المستقبل وسوف يتأثر هذا المعدل بتزايد الحاجات والمطالب التي لا يمكن الوفاء بها على نحو مرض بالأساليب التقليدية وسوف يزداد الوعي بأهمية زيادة فاعلية أعضاء الهيئة التدريسية وكفاءتهم في التدريس واستخدام التكنولوجيا التعليمية الجديدة وبزيادة تعلم الطلاب من الخبرة المباشرة ومشاركتهم في أنشطة لاصفية حسن التخطيط لها وتنفيذها ، وهذه الجوانب وغيرها من عملية التعليم كفيلة إذا تم التنسيق بينها في منظومة إن تحقق الأهداف المرجوة .

ولا مفر من حدوث هذا في ضوء التحديات التي تواجه التعليم العالي من قبل طلابه وأساتذته وبيئته ومجتمعه .

ج - الكفاءة التدريسية :

لا تستطيع أي جامعة أن تطور نفسها ما لم تتخير أفضل أعضاء هيئة التدريس استعداداً وإعداداً وما لم توفر لهم المناخ الخصب لنموهم وتحقيق ذواتهم. ويتحقق ذلك من خلال البرامج التعليمية التي تضمن حسن تدريبهم في الجامعة الأم التي تخرجوا فيها ، وقيامهم بأدوارهم في الجامعة التي يعملون بها ، وتساعد المؤتمرات العلمية والحلقات النقاشية وورش العمل والبحوث التي تشارك فيها القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس على نموهم جميعاً ، غير أن التطوير لا يتحقق ما لم يتقبل المسئولون عن العمل الجامعي تقويم جهودهم وإعادة تنظيمها وذلك لرفع الكفاءة وزيادة الجودة .

ان ضمان كفاءة عضو هيئة التدريس يعتمد على كثير من الأشخاص الذين ينغمسون في عمليات الانتقاء ، وإعداد برامج الدراسات العليا ، ومتابعة الأداء أثناء الخدمة ، ومن الضروري التنسيق بين هذه الجهود ، ولعل توافر تنظيم يضم ممثلين عن الجمعيات المهنية واتحاد الجامعات العربية يفيد في قضايا التنسيق هذه ، ويتطلب التقدم في هذا المجال قيادة وتعاوناً على المستوى المحلي والإقليمي والعربي والدولي .

« ومن بين وسائل التطوير توفير مناخ خصب لعضو هيئة التدريس بحيث لا يقتصر الأمر على تزويده بلوائح الكلية ومواردها وأهدافها ، مناخ يتيح له دراسة خصائص طلابه ، متابعة النمو في ميدانه ، وتنمية مهاراته في مجال التدريس تخطيطاً وتنفيذاً وتقويماً »^(١) .

ويساعد في هذا المجال الافادة من تقويم الطلاب لعملية التعليم دون اثبات اسمائهم على أوراق التقويم ، لأنه يشتمل على أحكام مباشرة عن جوانب التعليم مما يساعد أعضاء هيئة التدريس على تنمية أنفسهم .

(١) صلاح الدين جوهر : أهم الجوانب التنظيمية في قياس التحصيل الدراسي بالجامعات ، الدوحة ، مركز البحوث التربوية ، جامعة قطر ، المجلد الخامس ، ١٩٨٤م ، ص ٧ .

ان توفير المال لارسال أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في مؤتمرات متخصصة وتوفير المجالات العلمية والمختبرات وخدمات الحاسب الآلي تساعد على النمو المهني والتخطيط الجيد . هذا فضلاً عن توفير المواد التعليمية المساعدة والمشورة من إحصائي التقويم وأختصاصي إعداد المواد التعليمية والمتخصصين في المكتبات والحاسب الآلي على أن يكون هؤلاء نشطين ومتمكنين ومتعاونين بحيث يقدمون الخدمات التي تساعد عضو هيئة التدريس على الاستخدام الأمثل لهذه الامكانيات وتمكنه من تحقيق النمو المهني لذاته .

وبرامج تطوير التعليم حين تعبر عن اهتمامات أعضاء هيئة التدريس تكون أكثر فاعلية مما لو فرضتها إدارة الجامعة ، لأن أعضاء هيئة التدريس عادة فخورون بأنفسهم ويرغبون في الحفاظ على استقلالهم وعلى نزعتهم المهنية ويضيقون بالضغط الخارجي مهما كانت مقاصده خيرة ، ولقد برهنوا على نحو متوازن على أنهم مهتمون بتطوير أنفسهم .

ان اختيار أعضاء هيئة التدريس وإعدادهم وتنميتهم لابد من أن يتم في ضوء الأدوار التي يقومون بها ، ولقد كان المدرسون الأوائل في الجامعات القديمة إسلامية عربية وغير إسلامية من علماء الدين ، وكانوا يكرسون جهودهم في عملهم عن إيمان وإخلاص وزهد ، وكانت القيم السائدة في هذه المجتمعات مستقرة ، ثم تطور المدرس الجامعي ليصبح ذا اتجاه عملي ، وذا توجه بحثي له معالمه المهنية ، وترك الرجل الأكاديمي في حالات كثيرة موقعه ليخوض خضم الحياة العملية وليشارك فيها بنصيب . وظهرت الصراعات مع كثرة الأدوار والوظائف التي يقوم بها مدرس الجامعة ، وتصنف هذه الوظائف في ثلاث فئات :

١ - وظائف تحقيق الأهداف وهي الوظائف التقليدية لأستاذ الجامعة من إجراء للبحوث ومن كتابة وتأليف ومن توجيه للطلاب .

٢ - وظائف التكيف ويدخل فيها عمليات التقويم والتطوير الإداري ، أي

الأنشطة التي تخدم الجامعة كمؤسسة والجهود التي تبذل للحفاظ عليها وتطويرها .

٣ - الوظائف التكميلية ويدخل فيها خدمات البيئة والتدخل فيها لتطويرها .

هذا التمايز في الأدوار قد خلق توترات وظهرت أسئلة من قبيل : هل يؤدي المدرس دوره باعتباره عضواً في الجامعة التي يعمل فيها ، أم باعتباره صاحب مهنة له استقلاله النسبي ، أم باعتباره عضواً في جماعة مهنية تدافع عن حقوقه ؟ هل ينظم عمل المدرس وفقاً للنموذج البيروقراطي أم وفقاً للنموذج المهني ؟ هل يقتصر عمل المدرس على الأنشطة المعرفية المتحررة من القيم ، أم أنه صاحب موقف ومبادئ وقيم له رأي فيما يعرضه من قضايا ؟ هل يقتصر التعليم الجامعي على أصحاب المواهب من الطلاب أم يتاح لهم جميعاً ؟ .

د - الكفاءة البحثية :

أما في مجال الكفاءة البحثية والتي تمثل وظيفة رئيسية من وظائف الجامعة فإن الجامعة بصددها تنظيم العمل بمراكز البحوث لاعطائها دفعة لتحقيق مزيد من الإنتاجية البحثية والاهتمام بالبحوث ، تساعد مؤسسات الصناعة والإنتاج مالياً وتدعم معنوياً في هذا الاتجاه لأن البحث العلمي الجيد مكلف ويحتاج إلى موارد أخرى إضافة إلى الموارد الحكومية ، وتعمل الجامعة جاهدة على الانفتاح على الجامعات العريقة ومراكز البحث العلمي المتميز من خلال برامج التعاون البحثي والتبادل العلمي وتنفيذ اتفاقيات التعاون المعقودة بين الجامعة وغيرها من الجامعات خليجياً وعربياً ودولياً ، وترحب بفكرة إنشاء فروع للجامعات ومراكز البحث العلمي العريقة في التخصصات التي لا يوجد ما يماثلها في جامعة قطر ، ولا شك أن جامعة قطر مؤهلة لذلك لما تتمتع به من سمعة علمية ومكانة أكاديمية على المستوى العربي والدولي ، وقد مكنها ذلك من عضوية اتحاد الجامعات العربية والاتحاد العالمي والمجلس التنفيذي لرؤساء الجامعات والمجلس العالمي لإعداد المعلم .

ويعتبر البحث العلمي أحد المهام الأساسية العصرية ، وقد مرت حركة
وأنشطة البحث العلمي في جامعة قطر بثلاث مراحل :

المرحلة الأولى :

عند إنشاء الجامعة عام ١٩٧٧م ، واجهت أنشطة البحث العلمي المحددات
الآتية :

- ١ - الأعباء التعليمية المتنوعة لأعضاء هيئة التدريس نتيجة لانشغالهم بإعداد البرامج والمناهج الدراسية وغيرها .
- ٢ - عدم وجود أماكن مخصصة لأنشطة البحث العلمي في المنشآت الجامعية المؤقتة (المبنى القديم) .

ومع ذلك فقد قامت الجامعة بتشجيع بعض المبادرات البحثية في الأقسام العلمية ، من خلال تبني وتنفيذ السياسات التالية :

- ١ - استقدام وتعيين أعضاء هيئة التدريس على مستوى عال من كفاءات التدريس والخبرة البحثية المتميزة .
- ٢ - العمل على توفير بعض المتطلبات البحثية الأساسية من الأجهزة والمعدات والمواد .
- ٣ - توفير خدمات مناسبة للمعلومات والاشتراك في بعض الدوريات العلمية المتخصصة التي تصدر على المستويين الإقليمي والدولي .
- ٤ - تشجيع بعض أعضاء هيئة التدريس على القيام بمهام بحثية قصيرة خلال العطلة الصيفية بهدف استكمال بعض البحوث أو الاطلاع على الإمكانيات البحثية المتاحة في بعض مراكز البحوث والجامعات على المستويين الإقليمي والدولي .
- ٥ - دعم وتشجيع مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات وحلقات العمل الإقليمية والدولية .

المرحلة الثانية :

مع إنشاء أربعة مراكز للبحوث بالجامعة عام ١٩٨٠م ، بدأت مرحلة جديدة لدعم البحوث العلمية ، خاصة التطبيقي منها ، مع تشجيع الأقسام العلمية على متابعة القيام بدورها في الاضطلاع بالبحوث الأساسية ، وقد شكلت المفاهيم التالية إطاراً لعمل مراكز البحوث بالجامعة :

١ - يعتبر البحث العلمي والتكنولوجي محورياً أساسياً في التنمية الوطنية ، وتمثل مراكز البحوث بالجامعة العناصر الأساسية لتحقيق ذلك .

٢ - لكل مركز كيان جامعي وإداري متكامل ، حيث يتولى الإشراف على إدارته مجلس للإدارة يرأسه مدير الجامعة ، كما يتولى إدارة المركز مدير تعاونه أمانة فنية .

٣ - يقوم أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية بالجامعة بتنفيذ مشروعات البحوث التي يقرها مجلس إدارة المركز ، ومن هذا المنطلق اعتمدت مراكز البحوث بالكامل على الخبرات الأكاديمية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية والكليات .

كما شهد عام ١٩٨٠م إصدار كليات الجامعة لأربع دوريات علمية متخصصة ومحكمة تنشر سنوياً في مجال التربية ، الإنسانيات والعلوم الاجتماعية ، العلوم ، الشريعة والدراسات الإسلامية .

وخلال نفس الفترة بدأ الإعداد والتخطيط لبناء سفينة للبحوث تكون أداة للدراسة والبحث والتدريب في مختلف مجالات علوم البحار ، وتوجت هذه الجهود بإنشاء « مختبر البحار » وتدشينها في نوفمبر ١٩٨٢م لتصبح جامعة قطر أولى جامعات الخليج في اقتناء سفينة مجهزة للبحوث العلمية في علوم البحار البيولوجية والكيميائية والفيزيائية والجيولوجية .

وكان تشغيل تلك السفينة واستخدامها في تلك المجالات خطوة هامة في مسار حركة البحوث الأوقيانوغرافية في الخليج ، والتي توفر من خلالها معلومات

هامة خاصة فيما يتعلق برصد مؤشرات التلوث البحري وتحديد الخصائص الفيزيائية والبيولوجية والجيولوجية للخليج العربي ، كما تم الاستفادة من الإمكانيات المتاحة على سفينة البحوث في توفير فرص التدريب والتعليم والبحث لأعداد من شباب العلماء والفنيين من مختلف دول الخليج من خلال المشاغل العلمية التي نظمتها الجامعة بالتعاون مع بعض المنظمات الإقليمية والدولية .

المرحلة الحالية :

مع انتقال الجامعة للمنشآت الجديدة بالمبنى الدائم للجامعة عام ١٩٨٥م ، بدأت مرحلة جديدة في مسار البحث العلمي بالجامعة ، فقد توفر بتلك المنشآت الجامعية ، خاصة في مباني كليتي العلوم والهندسة ، مختبرات وتجهيزات وأجهزة بحثية متطورة ، بالإضافة إلى إنشاء خدمات للمعلومات والحاسب الآلي . كما شهدت هذه المرحلة صدور خمس دوريات علمية جديدة في الهندسة ، والإدارة والاقتصاد ، بحوث مركز الوثائق والإنسانيات ، وبحوث التربية ، وبحوث مركز السيرة والسنة .

وفي دراسة حديثة صدرت عام ١٩٩١م (بروين وزملاؤه ، ١٩٩١م) سجل المؤلفون زيادة مطردة في تعداد البحوث المنشورة من قطر في سجل البحوث التي يرجع إليها دولياً .

يهدف تشجيع البحوث والدراسات العلمية وتطويرها بجامعة قطر إلى :

- ١ - تشجيع البحوث والدراسات العلمية وتطويرها بما يخدم قضايا المجتمع وطموحاته ويواكب التطور العلمي والتكنولوجي المعاصر .
- ٢ - توفير الحصانة العلمية والفكرية للباحثين في مختلف التخصصات حتى يتحقق التقدم العلمي والفكري بما يعود بالخير على الوطن والإنسان وذلك في إطار القيم الإسلامية .
- ٣ - تلبية الاحتياجات البحثية لمؤسسات المجتمع الانتاجية والخدمية وذلك في المجالات التطبيقية المختلفة .

٤ - تلبية الاحتياجات البحثية للجامعة ، من خلال مجموعة من البحوث المؤسسية التي تحددها الجامعة وأجهزة التطوير بها ، بحيث تسهم بشكل إيجابي في تطوير الأداء الجامعي وإيجاد حلول مبتكرة لبعض مشكلاتها .

٥ - توفير الفرص الملائمة لأعضاء هيئة التدريس والباحثين للقيام بمشروعات بحوثهم الذاتية وفقاً لاهتمامات كل منهم .

وتتمثل الإمكانيات المطلوبة لتحقيق أهداف خطة البحث العلمي في :

١ - الموارد البشرية (الباحثون) :

وتتمثل هذه الموارد في الباحثين الملحقين بمراكز البحوث المختلفة بالجامعة ، وكذلك أعضاء الهيئة التدريسية بكليات الجامعة .

٢ - الموارد المالية :

وتتمثل هذه الموارد في تمويل مخصص في معظمه لمراكز البحوث المختلفة بالجامعة ، أما الكليات ، والأقسام العلمية ، فإن مواردها في هذا الصدد تتضاءل بشكل كبير عن تلبية الاحتياجات البحثية .

٣ - التجهيزات والمعامل والمكتبات :

وفي هذا الصدد يلزم تقييم الخدمات العلمية من أجهزة ومعامل وورش ومراكز للتوثيق وشبكات للمعلومات .

٤ - اللوائح والنظم البحثية :

ليست هناك لوائح أو قواعد معتمدة تسيّر عليها جامعة قطر أو توجه بها في إدارة النشاطات البحثية المختلفة سواء من حيث :

- سياسات وألويات البحوث .

- دراسة المشاريع البحثية وتحكيمها .

- البروتوكولات والمشروعات التعاقدية .

- تمويل البحوث وعناصر هذا التمويل .
- إدارة ومتابعة المشاريع البحثية .
- الإفادة من نتائج البحوث .

أولويات البحث والدراسات العلمية بالجامعة :

يقترح الباحث أن تتجه أولويات البحث العلمي وفقاً لما يلي :

- ١ - للبحوث المجتمعية التي تعالج جانباً أو أكثر من جوانب البيئة القطرية وتسهم في الارتقاء بالمعارف والجهود العلمية للجامعة أو تتفق مع الأولويات المعتمدة للبحوث في القسم العلمي المختص .
- ٢ - للبحوث التي تعالج جانباً أو أكثر من جوانب المجتمع القطري وتسهم في علاج جانب من مشكلاته أو تهدف إلى تطوير بعض أوضاعه .
- ٣ - للبحوث التي تواكب التطورات العالمية في مجالاتها وتمثل إضافة حقيقية إلى حقول بحثية غير مسبوقة .
- ٤ - للبحوث المشتركة بين الباحثين في أقسام مختلفة بالكليات أو بين أكثر من باحث في نفس القسم العلمي .

الآليات والأساليب المقترحة :

تعتمد هذه الآليات والأساليب على تكوين لجنة للبحث العلمي تتفرع عن مجلس الجامعة تتولى :

- ١ - اقتراح السياسة العامة للجامعة في مجالات البحث والتأليف والترجمة والنشر العلمي وتحديد أولويات الجامعة في المجالات المشار إليها .
- ٢ - وضع مشروع الخطط السنوية للجامعة في مجالات البحث العلمي والتأليف والترجمة العلمية بما يساعد على تطوير حركة البحث العلمي ويوفر الكتب الجامعية في المجالات المختلفة .

٣ - تلقي مقترحات مشروعات الأبحاث والكتب والترجمات التي يتقدم بها الباحثون وأعضاء هيئة التدريس من خلال كلياتهم وأقسامهم العلمية وفق النظم والقواعد التي تضعها اللجنة في هذا الشأن .

٤ - تكليف أعضاء هيئة التدريس بالبحوث المؤسسية التي ترى الجامعة تكليفهم بها واقتراح مكافآتهم .

٥ - اقتراح النظم والترتيبات التي تكفل توجيه نشاطات البحوث والتأليف إلى الموضوعات والمجالات ذات الاتصال بقضايا واهتمامات المجتمع ومشكلاته الرئيسية في ميادين الإنتاج والخدمات المختلفة .

٦ - اقتراح مشروع ميزانية البحوث والتأليف والنشر العلمي للنظر في إقرارها في إطار الموازنة العامة للجامعة .

هـ - تقويم الإنجاز بمعدلات علمية وحقيقية :

إن معظم الدراسات والأبحاث المهمة بمشاكل التعليم العالي ، تشير وتؤكد على التقويم في هذه المرحلة التعليمية ، يتم تركيزه على الامتحانات النهائية التي تنظم في نهاية السنة الدراسية . فالتقويم ما زال يخضع للامتحانات التقليدية ، بدلاً من أن يستند على عناصر مختلفة ومتنوعة تهم العملية التدريسية بصفة شاملة .

إن نظام التقويم يجب أن يكون مرتبطاً بنظام التعليم بصفة عامة وذلك من أجل تنظيم برامج التقويم وكيفية تطبيقها . ومن أجل أن يكون التقويم جيداً ومفيداً في الاستراتيجية المقترحة يجب أن يستند إلى نظام تربوي جديد يتوفر على عناصر محرّكة تجعل منه نظاماً حياً ومتوازناً وقادراً على تجاوز كل السلبيات . ثم العمل على إدخاله حيز التطبيق بكيفية تدريجية .

إن الطريقة التي يتبعها معظم المدرسين في عملية التقويم لا يكون فيها ارتباط بين الأهداف التعليمية لما هو مقرر في كل مادة دراسية وبين التقويم ، فليس هناك

استخدام لأدوات القياس ومحكات ومعايير للتأكد من أن الطلاب وصلوا كلهم أو بعضهم إلى ما حدده النظام التعليمي من مهام وأهداف متنوعة ، فالامتحانات المعمول بها بالتعليم العالي هي عبارة عن اختبارات غير مقنعة تطرح فيها أحياناً بعض الأسئلة التي لا تكون دقيقة ولا واضحة مما يجعل الطلبة أمام صعوبات جمة للجواب عن هذه الأسئلة .

يكاد يقتصر تقويم العملية التعليمية في الجامعة على الامتحانات . والأخيرة في أغلبها تكاد تقتصر على قياس القدرة على الحفظ والاستظهار من خلال امتحان المقال .

ولسنا هنا في حاجة إلى كثير من العناء لنجدد في عملية التقويم ، فقد قامت الجامعات المتقدمة بوضع نظم للتقويم تحقق ما يلي :

١ - تقويم جميع عناصر العملية التعليمية ، فلا تقتصر على تقويم الطالب ، وإنما تتناول كذلك تقويم الأهداف التعليمية ، والمناهج ، والمحتوى التعليمي وطرائق التدريس ، واستراتيجيات التعلم ، وتقنيات التدريس ونظام إدارة وتمويل العملية التعليمية بل إنها تتناول تقويم أساليب وأدوات التقويم والامتحانات نفسها .

٢ - عند تقويم الطالب يتم وضع أنواع من الاختبارات تقيس قدرات الحفظ والفهم ، والتحليل ، والنقد والإبداع ، وللمهارات اختبارات تقيس القدرة على أدائها وللاتجاهات اختبارات تكشف عن الإيمان بها ، وهكذا ويمكن أن يفيد في هذا الجانب الأخذ بفكرة إنشاء بنوك للاختبارات الجامعية .

٣ - استمرارية عملية التقويم بحيث تتم على مراحل منذ بداية العملية التعليمية وفي أثنائها وفي نهايتها ولا تتم - كما هو الأمر حالياً - في نهاية العام الدراسي فقط ، وإنما تكون جزءاً من المنهج الجامعي تسير معه خطوة بخطوة منذ بناء الأهداف وحتى تمام العملية التعليمية . وميزة هذه الاستمرارية أنها تكشف عن الأخطاء والعيوب .

وفيما يتعلق بتطوير أساليب التقويم في جامعة قطر ، فإن جامعة قطر تنوي التوسع في مجال النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس ، كذلك زيادة فعالية مركز تكنولوجيا التعليم وتقديم خدمات متطورة في ظل الأنظمة التكنولوجية الحديثة مثل الحاسب والوسائط التعليمية المتعددة والأقمار الصناعية والانترنت ، ويتم التوجه باستمرار لتطوير الامتحانات وجعلها تقيس جميع المستويات وجميع الأهداف التعليمية ، ولا تقتصر على قياس الحفظ والاسترجاع وتشجع الجامعة طلابها على استخدام الخدمات المكتبية المتنوعة لتنمية مهارات التعلم الذاتي والتعليم المستمر ، كما أن هناك اهتماماً واضحاً بتدريس اللغة الانجليزية والحاسوب وهما من لغات العصر ، كما تم رفع معدلات القبول بالجامعة عدة مرات وذلك لتحقيق الجودة النوعية في التعليم العالي ، وتحدد مصدرها أولاً بأول فيتم تلافياً في حينها ، بدلاً من تعذر تلافياً بعد فوات الأوان .

وبناء على ذلك يمكن أن تعمل الجامعة على تنويع أساليب التقويم بما يلي :

- ١ - مواقف عملية لقياس مدى قدرة الطالب على تطبيق ما تعلمه .
- ٢ - إجراء الاختبارات الموضوعية بأنواعها المختلفة واتباع الأساليب الصحيحة في إعداد وتطبيق وتصحيح الاختبار .
- ٣ - مواقف نقاشية .
- ٤ - بحوث تقويمية .
- ٥ - اختبارات قصيرة في نهاية كل وحدة .
- ٦ - ابتكار أساليب جديدة (لتقويم بعض المواد ذات الطبيعة الخاصة) بالتعاون مع أصحاب الاختصاص في إعداد الاختبارات والتقويم .
- ٧ - يراعى في إعداد الأسئلة أن تناسب جميع مستويات الطلاب وأن تميز بين الطالب الضعيف والمتوسط والتميز .
- ٨ - التنوع في الاختبارات بحيث تشمل المقالية والموضوعية والعملية وذلك حسب طبيعة المقرر .

٩ - عدم التركيز على الاختبار النصفى والنهائى فقط وتوزيع الدرجات على الاختبارات الدورية والمشاريع العملية فى المواد التى يتيسر فيها ذلك .

١٠ - أن يقيس الاختبار جميع أهداف المقرر وأن يقيس المستويات المعرفية العليا .

ومن أجل تحسين بناء التقويم ودعمه ، فمن اللازم أيضاً أن يكون هناك تقويم لهذا التقويم ، هل أعطى نتائج إيجابية ؟ هل أحدث تعثرات واضطرابات ؟ وقد تقوم مؤسسات جامعية بإحداث بنوك للأسئلة والاختبارات بأنواعها ، بعد دراستها ومعرفة تأثيرها فى عملية التقويم .

رابعاً : الآليات التنفيذية خاصة فى :

أ - التخطيط والتقويم والمتابعة :

لا يمكن أن تحدث نهضة حقيقية فى المجتمع بدون ثورة فى أنظمة التربية : فى أهدافها ومضامينها ، وطرائقها وأساليبها . ولا يمكن أن تقتصر وظيفة التربية على حفظ التراث ونقله مع أهمية هذه الوظيفة ، بل لابد أن تعمل على إعداد الإنسان للمستقبل وتعليمه كيف يتعلم ، وكيف يبقى متعلماً .

قامت جامعة قطر فى عام ١٩٩٢/٩٣ م باستدعاء فريق دولى تحت إشراف منظمة اليونسكو لإجراء التقويم الخارجى للجامعة ، وعكفت الجامعة على دراسة نتائج وتوصيات هذا التقويم والعمل على تنفيذها وفقاً لظروفها وإمكاناتها ولكن أمكن الوصول إلى إدراك جزئى لنقاط القوة والضعف فى الجامعة وللتغيير اللازم .

كما قامت الجامعة فى عام ١٩٩٤ م بإعداد تقرير بعنوان (جامعة قطر واقعها وآفاقها المستقبلية) قدمته إلى المجلس الأعلى للتخطيط الذى تفضل برئاسة سمو الأمير الرئيس الأعلى للجامعة بمناقشته على مدى ثلاث جلسات متواصلة ويعتبر هذا التقرير تقويماً ذاتياً لإنجازات الجامعة وعرضاً لسياساتها واستراتيجياتها وخطط عملها . ولا شك أن تشكيل لجنة لمتابعة سياسة الجامعة

وتقويم تجربة النشأة والتطوير أمر يثلج صدور المهتمين بالتعليم العالي في دولة قطر وسيعطيهم تعزيزاً للمنجزات وتقديراً للدور ، كما يعطينا توجيهات لمزيد من الجهد والعطاء .

لذا على جامعة قطر أن تجري تقويماً ذاتياً كل خمس سنوات تقريباً وتقويماً خارجياً كل عشر سنوات أو أقل من ذلك .

ب - البحث المؤسسي :

حرصت جامعة قطر منذ نشأتها الأولى على العمل لتحقيق الوظائف الثلاث التي تناط بالجامعات الحديثة وهي الوظيفة التعليمية والوظيفة البحثية ، ووظيفة خدمة المجتمع ، والتي لا بد أن تتكامل شكلاً ومضموناً ، وتخطيطاً وتنفيذاً .

وقد شهدت الجامعة منذ إنشائها العديد من التغيرات ، والكثير من المستجدات سواء على المستوى المحلي ، أو المستوى الخليجي والعربي ، أو على الساحة الدولية ، وسارت الجامعة قدماً نحو تحقيق هدفها الأسمى وهو بناء المواطن القطري على أسس علمية سليمة تستمد من التراث الحضاري العربي والإسلامي لهذه الأمة ، مستعينة بأحدث ما وصل إليه العصر من تقدم علمي وتكنولوجي حتى يمكن إعداد جيل من القطريين قادر على تحمل مسؤولياته في التنمية والتطوير .

لذا فقد رأت الجامعة ضرورة أن تتم أنشطتها ومشروعاتها التطويرية بشكل مؤسسي ، ومن خلال خطة واضحة ، يتم مراجعتها أثناء التنفيذ لتصحيح مسارها والتأكد من مرونتها وقدرتها على التعامل مع المتغيرات والمستجدات ، فشرعت الجامعة في إعداد خطة لترجمة الأهداف والسياسات والاستراتيجيات العامة لها ، وتحويلها إلى برامج عمل تنفيذية توضح كيفية استثمار الوقت والمال . ولقد بدأت الخطة كخطة خمسية ، ثم تحولت إلى ثلاثية لتنسجم مع أسلوب خطة الدولة .

وكان الهدف العام للخطة - منذ البداية - هو زيادة كفاءة الجامعة داخلياً وخارجياً والسعي إلى تحقيق ذلك عن طريق تعبئة وحشد الطاقات من أجل تحقيق المزيد من فعالية الجامعة وزيادة قدرتها على الاستجابة للتطورات والاحتياجات ، وما يقتضيه ذلك من مراجعة المدخلات ، وإعادة هيكلة بعض البرامج ، أو إضافة برامج أخرى ، واستحداث آليات جديدة ، وإدخال تقنيات حديثة - وبناء عليه ، لقد ارتكزت أهداف مشروع خطة جامعة قطر على تلاقي ثلاثة محاور رئيسية هي :

- ١ - المحور التعليمي - البحثي الذي يتطلب تحديث البرامج التعليمية والبحثية وتنويعها وتكاملها لتلبي الأهداف المهنية والأكاديمية للتخصصات والبرامج المختلفة لكي تواكب التقدم العلمي والتطور الفني .
- ٢ - المحور التنظيمي - الإداري ويستهدف تطوير وتعزيز الأنظمة والبنى الإدارية بحيث تكون أداة مساعدة لتحقيق أهداف الجامعة .
- ٣ - المحور التخطيطي - التنموي اللازم لربط مخرجات التعليم العالي باحتياجات المجتمع من القوى البشرية كما وكيفا .

المهام المستقبلية للبحث المؤسسي :

- ١ - دراسات حول الشؤون الأكاديمية :

وتتضمن ما يأتي :

- حقوق وواجبات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .
- العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس .
- وضع نظام للتقويم المستمر للمقررات المطروحة .
- مدى إفادة أعضاء هيئة التدريس من أساليب التدريس والامتحانات والخدمات بالجامعة .
- وضع نظام عام لاختيار الكتب الدراسية وإجراءات اعتمادها .
- اقتراح التوصيات التي تكفل النمو العلمي والمهني لأعضاء هيئة

التدريس ، وتساعد على حسن مشاركتهم في الندوات والمؤتمرات
واللجان والأنشطة العلمية المختلفة .

٢ - دراسات حول الكفاءة التعليمية للطالب :

وتتضمن ما يأتي :

- حقوق وواجبات الطالب .
- دراسة نظام الساعات المكتسبة وفعالياته .
- النظر في قواعد القبول الحالية ، ومدى علاقتها بالكفاءة التعليمية للطالب .
- إمكانية الارتفاع بمستوى الأبحاث العلمية للطالب .
- كيفية مساهمة الأنشطة المساعدة والمعاونة في رفع كفاءة الطالب .

٣ - دراسات حول البرامج الجامعية والتنمية :

وتتضمن ما يأتي :

- نوعية التخصصات والبرامج التي تقدمها كليات الجامعة .
- أوضاع الخريجين في مواقع عملهم .
- احتياجات المجتمع من التخصصات المختلفة التي تتمشى مع خطط الدولة التنموية .
- مدى الارتباط والعلاقة بين البرامج التي تقدمها الجامعة واحتياجات الخطط التنموية للدولة .

٤ - دراسات حول الخدمات المساندة :

وتتضمن ما يأتي :

- دراسة الوضع الحالي للخدمات المساندة بالجامعة وإمكانية تطويرها وتحديثها .

- كفاءة المباني والتجهيزات ومدى الاستفادة منها لرفع كفاءة العملية التعليمية والبحثية .
- الاستفادة من الخدمات الجامعية في تلبية احتياجات المجتمع .
- اقتراح التوصيات اللازمة بهدف التنسيق بين الوحدات الجامعية لتجنب الازدواجية في تقديم الخدمات .

المبادئ الأساسية التي يركز عليها عمل البحث المؤسسي :

هناك مجموعة من المبادئ الأساسية التي تبني عليها خطط جامعة قطر التطويرية من أهمها :

- الالتزام بالسياسات والأهداف العامة للجامعة .
- مشاركة وحدات الجامعة في جميع مراحل إعداد الخطة .
- المواءمة بين أهداف التعليم الجامعي المتعارف عليها عالمياً وبين ظروف جامعة قطر .
- تحديد متطلبات التنفيذ سواء من حيث آليات العمل أو التكنولوجيا المطلوبة أو التمويل اللازم .
- السعي إلى تمكين الجامعة من تحقيق جوانب التميز النوعي ومواكبة الاتجاهات العالمية في تطوير التعليم الجامعي .

وقد قامت اللجنة بالخطوات التالية لإعداد مشروع الخطة :

- إعداد كراسة تخطيطية تتضمن مجموعة من الأسئلة الكاشفة التي تتعلق بمحاور وأهداف ومشروعات الخطة ، لتعرف المتطلبات اللازمة لتحقيق الخطة ، والمعوقات التي تعترض المشروعات القائمة أو المستقبلية .
- القيام بعرض هذه الكراسة في اجتماع موسع برئاسة مدير الجامعة بتاريخ ١٨ / ٥ / ١٩٩١م وحضور وكيل الجامعة العام وعمداء الكليات

ومديري المراكز ومديري الإدارات وذلك لتوسيع قاعدة المشاركة في إعداد الخطة ومواصلة الحوار حول مشروعاتها وبرامجها التنفيذية .

- إعداد جدول زمني لعمل اللجنة وخطوات تنفيذ إعداد الخطة .
- دراسة المطبوعات التي أرسلها المجلس الأعلى للتخطيط والتي تضمنت استراتيجيات التنمية في دولة قطر ، ودليل إعداد الخطة ، والجداول والنماذج التي تستخدم في إعداد الخطة .

ج - الإدارة الجامعية والتطوير :

إن القيادة التي كانت كافية لإدارة الجامعة منذ قرن لم تعد كذلك مع تطور الجامعات ، حيث أصبحت الميزانيات كبيرة والاختصاصات هائلة في الكليات المختلفة بل في الكلية الواحدة ، والقيادات الإدارية تشمل مديري الجامعات وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام وكثيراً ما تتخذ هذه القيادات مساعدين لكثرة العمل وتنوع مجالاته وتعدد اختصاصاته . ويتفاوت أداء هؤلاء وفقاً للمستوى والظروف إلا أنه ينبغي عليهم جميعاً أن يتحلوا بمجموعة من الخصائص والكفاءات ، إذ ينبغي أن يكونوا ذوي حكمة في انتقائهم لأعضاء هيئة التدريس وللمحافظة على روحهم المعنوية وتحديد الترقيات وفي الوقت نفسه ينبغي أن يكونوا على وعي شامل بالمسائل التربوية المتضمنة تطوير المنهج التعليمي وتحسين التعليم وتنمية الخدمات الإرشادية ، وينبغي أن يكونوا على كفاءة عالية في معالجة التفاصيل اليومية الكثيرة وأن يفهموا مبادئ المحاسبة وشئون المال وأن يلموا بإمكانات الحاسب الآلي في مجالات العمل الجامعي ، الأكاديمي منه والإداري ، وعلى رأس هذا كله ينبغي أن يكون مدير الجامعة متمرساً في العلاقات العامة ودوداً مع الخريجين مقنعاً لرجال الصناعة والمال والأعمال خارج الجامعة .

وبسبب تعقد المقتضيات والمطالب التي تواجه إداريي الجامعة ، فإن الجامعات تضع برامج للتدريب على هذا العمل ، وهي برامج قد لا تكون بالشمول المطلوب ولا بالكثرة المرجوة ، وقد اتخذت هذه البرامج صوراً منها بقاء المرشح

للوظيفية القيادية عاماً كاملاً أو أكثر مساعداً لعميد كلية أو لمدير جامعة أو لأي عمل إداري آخر في الجامعة ، ويصاحب هذا مجموعة من حلقات النقاش تعقد بين الحين والآخر كلما دعت الحاجة إلى ذلك لمناقشة ما يطرأ من مشكلات بغية التوصل إلى أنسب الاستراتيجيات لحلها .

وعلى سبيل المثال فإن طرق التعامل مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين لها أهميتها في بناء جامعة قوية ، ومع ذلك فثمة أسئلة كثيرة تصعب الإجابة عنها مثل : ما أفضل طرق الحصول على أعضاء هيئة التدريس ؟ وما هي المحكات التي ينبغي أن تحكم الترقية إلى رتب أعلى ؟ وما الشواهد التي ينبغي أن نبحث عنها للبرهنة على أن الشخص جدير بالترقية ؟ ولماذا نجد بعض أعضاء الهيئة التدريسية أكثر إنتاجية من البعض الآخر ؟ وكيف يمكن تنمية المهارة التدريسية والمهارة البحثية ومهارة خدمة البيئة ؟

ويجدر بالذكر في هذا المقام ان اختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة قطر مر بمرحلتين الأولى كانت تقوم على عمل مكثف في دراسة الحالة بطريقة غير مباشرة حيث تستقي بياناتها من زملائه ورؤسائه وأحياناً من طلابه ثم يتخذ القرار بالتعيين ، والمرحلة الثانية تبدأ بالإعلان ثم اشتراك القسم المختص في عملية فحص أوراق وبيانات المتقدم يلي ذلك الاستبعاد والترتيب والترشيح والكلية دورها بعد ذلك ثم لجنة ترشيحات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة التي تفحص حقائق تاريخ المرشح التعليمي والبحثي والاجتماعي بالإضافة إلى المقابلة الشخصية التي تشارك فيها الكلية والجامعة .

ولعل كل مرحلة كانت مناسبة لطبيعة نمو الجامعة وتطورها وإن كان الأمر يتطلب دراسة علمية للمقارنة بين نتائج الطريقتين أو المرحلتين .

وثمة مثال آخر يتصل بالهيكل التنظيمي بالجامعة ، ومن الأسئلة التي تثار في هذا المجال : كيف يمكن تفويض السلطة والمسئولية مع تحقيق الاتساق والترابط بما يحقق في النهاية وحدة العمل في الجامعة ؟ وهل استقلال الأقسام

العلمية يبلغ مستوى يمكن أن يضعف التعاون ويخلق التوتر بينها ؟ وما أثر نظام الرتب الأكاديمية على الروح المعنوية في القسم والكلية ، وما تأثيره في الإنتاجية ؟

ولقد أدرك المسئولون عن جامعة قطر أهمية الهيكل التنظيمي في مواجهة التحدي التربوي وكلفت كلية الإدارة والاقتصاد بالجامعة بدراسة الهيكل التنظيمي بدءاً من أبريل ١٩٨٧م واستغرق هذا العمل عامين كاملين .

ولقد تطلب مشروع تطوير الهيكل التنظيمي بجامعة قطر تحليل الهيكل التنظيمي الحالي للجامعة ومقابلة القيادات الأكاديمية والإدارية لوصف التنظيم وتحديد مدى فاعليته وتجميع المقترحات ، وتحليل نتائج استبانة (واجبات العمل ومشكلاته ومتطلبات الأداء الفعال) والتي تمت الإجابة عنها من قبل العاملين بالجامعة بالإضافة إلى تحليل نتائج استطلاع آراء عينة من الطلاب الخريجين وتحليل قانون الجامعة ومشروعات اللوائح السابقة ، وهذا يدل على كثرة متغيرات العمل الجامعي . ولقد استهدف هذا المشروع عدداً من المبادئ من أهمها تقليل عدد المستويات التنظيمية لتيسير الاتصال وسرعة البت ، وتوزيع عبء الإشراف بحيث لا يزيد عدد الأشخاص الذين يشرف عليهم المسئول عن الحد الذي يضمن فاعلية الإشراف وتحقيق عدم التداخل في الاختصاصات ، ومراعاة قابلية التنظيم للنمو المستقبلي دون حاجة إلى إعادة التنظيم ومراعاة التوجهات الحالية للجامعة بحيث يتم إبراز أنشطة الدراسات العليا ، والتعليم التقني ، مع الالتزام بمبدأ الإدارة الجامعية في التنظيم الجامعي شريطة توافر ضمانات فاعلية هذا النوع من الإدارة من خلال المجالس واللجان ، وإقامة التنظيم حول الكليات ذات الأقسام غير المتكررة مع مركزية الخدمات الإدارية والمالية والمعاونة . وقد روعي في التنظيم الجديد ملاءمته لظروف البيئة في المجتمع والاسترشاد بتنظيمات الجامعات في المنطقة المحيطة .

ولعل الدراسة التتبعية لنتائج هذا التطور للهيكل التنظيمي عندما يوضع موضع التنفيذ كفيلة بالكشف عن مدى تحقيقه لأهداف الجامعة في التعليم والبحث وخدمة المجتمع وفي التنمية .

ومن المسائل المثارة أيضاً: كيف ينبغي تطوير السياسة التعليمية بالجامعة؟ هل يصدر هذا العمل عن القمة؟ أم عن القواعد؟ أم عن نوع من التأليف بينهما؟ وكيف يمكن الاستفادة من أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات مع مراعاة مشاركة الجماعات المتأثرة بها؟

ومن خلال هذا كله كيف يمكن تحقيق أكبر تفاهم وتواصل بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس، وبين الوحدات والأقسام العديدة بالجامعة؟ ولماذا تظهر بعض الجامعات تعاوناً وتآزراً وثقة بين هذه الجماعات بينما تظهر حرب باردة بينها في جامعات أخرى؟

ومن المفيد حسن توظيف إمكانات الجامعة في هذا المجال وذلك بالتعاون بين أعضاء هيئة التدريس في مجال إدارة الأعمال، وفي الإدارة العامة وفي الإدارة التربوية، غير أن هؤلاء ينتمون عادة إلى ثلاثة أقسام مستقلة وقد لا يتحقق بين أعضائها تفاعل ملحوظ يسهم في حل المشكلات الإدارية بالجامعة.

د - التعليم المستمر وخدمة المجتمع.

لقد تعاضم دور الجامعات في خدمة المجتمع والتي هي جزء منه من خلال ما تقدمه تلك الجامعات من أنواع الترابط والتلاحم، وكلما نجحت الجامعات في هذا الصدد زاد مردودها الاقتصادي والاجتماعي وكلما زاد تلاحمها مع المجتمع، قويت العلاقة بين التعليم والتنمية، إن الجامعات كما ذكرنا تتعامل مع المعرفة تدريجياً وبحثاً وتسخييراً وتوظيفاً، وبرامج خدمة المجتمع تعتبر طريقاً ذات اتجاهين، فهي تساعد الجامعة على نشر المعرفة وتطبيقها واستثمار نتائج البحوث في حل المشكلات والعمل على تطوير عمليات وأساليب الإنتاج، ومن ثم يتم اختيار النظريات وتحقيق الفروض وتطوير الأدوات، ومن ناحية أخرى تستقبل مؤسسات الإنتاج والخدمات برامج التعليم المستمر بجد وترحيب لأنها ترى فيها ترجمة لتطبيق الأساليب العلمية في عمليات الإنتاج، كما أنها تساعد على تنمية مهارات العاملين في ضوء الاكتشافات العلمية والتكنولوجية، فالمعرفة متجددة

والتكنولوجيا متطورة ، ولا بد لمؤسسات الإنتاج والخدمات من مواكبة التطور والتجديد حتى يمكنها التنافس في عالم الاقتصاد الكلي .

كما يعتبر التعليم المستمر استثماراً لأنظمة وقنوات التعليم غير النظامي وهو تعليم يقوم على أساس الحاجة الفعلية للمتعلم ، ويمثل مجموع احتياجات المتعلمين والمتدربين احتياجات المؤسسة .

ويتسم التعليم المستمر بعدة سمات رئيسية لعل من أهمها :

- ١ - أنه تعليم غير نظامي .
- ٢ - أنه تعليم يقوم على أساس تلبية الاحتياجات الفعلية للعاملين فهو ذاتي وافرادي .
- ٣ - أنه تعليم ذاتي التمويل ، بل من الممكن أن يحقق دخلاً للجامعة وتوظفه في تطوير برامجها البحثية ومنشآتها التدريسية .
- ٤ - أنه تعليم متعدد الوسيلة فهو يستخدم التدريس المباشر وغير المباشر ، ويوظف العديد من وسائل الاتصال خاصة (الراديو) و (التلفزيون) .
- ٥ - أنه تعليم تعاوني إذ لابد من مشاركة المؤسسات المستفيدة من تحديد الاحتياجات وتخطيط البرامج والأنشطة ، وتقويم أثر التدريس .
- ٦ - أنه تعليم يسعى إلى صقل المهارات وتنميتها وتغلب عليه سمة التعلم المهاري .
- ٧ - أنه يأخذ أشكالاً كثيرة منها الدورات التدريبية ، ودراسات التنمية والاستشارات ، والبحوث المشتركة ، وبرامج التنمية الصناعية ، ونقل التكنولوجيا ، وبحوث الأداء ، والتدريب التحويلي .. وسوى ذلك .

وقد قام المكتب الفني للتطوير الجامعي بجامعة قطر بإعداد دراسة تتضمن كيفية تلبية احتياجات مؤسسات الدولة من برامج التعليم المستمر والخدمات العلمية والفنية من قبل كليات وإدارات الجامعة المختلفة ، وذلك من خلال دراسة ما تم بالجامعة من برامج التعليم المستمر وأعمال الاستشارات العلمية أو الفنية ،

والإفادة من الخبرات التي نتجت عنها مع تعرّف احتياجات مؤسسات الدولة المختلفة من برامج التعليم المستمر والخدمات العلمية والفنية .

وقد تمت مخاطبة مؤسسات الدولة لتعرّف احتياجات المجتمع من تعليم مستمر وخدمات استشارية .

المقصود بالتعليم المستمر هو جميع الأنشطة التعليمية أو التدريبية قصيرة الأجل التي تقدم من خلال الجامعة للمجتمع بغرض رفع كفاءة الأفراد كل في مجاله ، مع ايجاد الترابط بين الجامعة والمجتمع لضمان التفاعل المستمر بين الدراسات الجامعية والمشكلات الواقعية في المؤسسات والهيئات المحلية . ولا ترتبط بمنح درجات علمية ولا تغلب عليها الطبيعة الأكاديمية ذات الصبغة النظرية ، بل تتضمن الجانب التدريبي والعملي أو التطبيقي في أغلب الأحيان لارتباطها بتكوين وتنمية المهارات ، وعادة يتم التعاون في تخطيط وتقويم البرامج بين الجامعة والمؤسسات المستفيدة لتأتي ترجمة حقيقية لاحتياجات المؤسسات .

ما يمكن أن تقدمه جامعة قطر في مجال التعليم المستمر وخدمة المجتمع :

تتوافر بالجامعة إمكانات بشرية متميزة ومادية على مستوى رفيع ، ولذلك فإن الجامعة قدمت العديد من البرامج ، وسبق الإشارة إلى تلك الخدمات التي قدمتها الجامعة من خلال كلياتها السبع وتم شرح ذلك في الفصل الثالث عندما تم التطرق لمؤشرات النمو في كليات الجامعة .

خامساً: المخرجات (تسويق المخرجات ومخرجات للسوق) :

يهم جامعة قطر في هذا الصدد أن تشير إلى أمرين هامين هما :

- أ - إن مدخلات الجامعة تحدد مخرجاتها .
- ب - إن المجتمع مازال بحاجة ماسة إلى خريجين من جامعة قطر وأن المشكلة تكمن في مجال تخطيط القوى العاملة .

وفيما يلي إيضاح لهذين الأمرين :

الأمر الأول : أن مدخلات الجامعة تحدد مخرجاتها :

١ - يظهر من التحليل السابق الذي تم شرحه في الفصول السابقة من هذه الدراسة ان مدخلات الجامعة في المتوسط تدور حول (٣٠٪) من الذكور ، (٧٠٪) من الإناث ، وطبيعي أن تأخذ مخرجات الجامعة نفس الاتجاه ، وأكثر من ذلك أن نسبة الذكور (٣٠٪) عند التخرج نجدها تنخفض إلى (٢٤٪) بينما نسبة الإناث (٧٠٪) نجدها ترتفع إلى (٧٦٪) عند التخرج ، وذلك لارتفاع نسبة النجاح بين الإناث عنها بين الذكور .

٢ - يتبين لنا ان مدخلات الجامعة في المتوسط تدور حول (٣٠٪) من خريجي القسم العلمي بالثانوية العامة و (٧٠٪) من خريجي القسم الأدبي ، ومن الطبيعي مرة أخرى أن تأخذ مخرجات الجامعة نفس الاتجاه ، وأن تكون الغلبة الواضحة لخريجي التخصصات الأدبية .

وهكذا يتبين أن إصلاح وتصويب مدخلات الجامعة (التي هي مخرجات التعليم العام) هي السبيل إلى إصلاح وتصويب مخرجاتها سواء من حيث النوع أو من حيث التخصصات التي يلتحقون بها ويتخرجون منها .

الأمر الثاني : أن المجتمع ما زال بحاجة ماسة لجامعة قطر وأن المشكلة تكمن في مجال تخطيط القوى العاملة :

١ - توضح المؤشرات الإحصائية السابقة أن جملة من تخرجوا في الجامعة حتى الدفعة العشرين التي تخرجت مع نهاية العام الجامعي ١٩٩٧/٩٦ م قد بلغ عددهم (١٦٢٣٥) خريجاً وخريجة ، وكان توزيع هؤلاء كما يلي :

حسب النوع : (١١١١٩) من الإناث ، (٥١١٦) من الذكور .

حسب الجنسية : (١١٥٧٢) قطريون ، (٤٦٦٣) غير قطريين .

ومؤدي ذلك أن جملة القطريين الذين تخرجوا في جامعة قطر منذ افتتاحها قد بلغ عددهم (١١٥٧٢) خريجاً وخريجة (٢٧٥٧ خريجاً ، ٨٨١٥ خريجة) بنسبة (٢٤٪) للذكور ، (٧٦٪) للإناث .

٢ - توضح المؤشرات الإحصائية كذلك أن إجمالي الجامعيين الذين يعملون بالقطاع الحكومي والمختلط قد بلغ عددهم (١٥٧١٢) موظفاً وموظفة من بينهم قرابة (٨٧٢٨) قطرياً وقطرية ، وذلك في ١٩٩٧/٦/٣١ م وفقاً للتقرير الإحصائي للجهاز المركزي للإحصاء .

٣ - وبذلك يتضح أن هناك فجوة عددية قدرها (٦٩٨٤) بين خريجي الجامعة والبعثات من القطريين من جهة ، وبين أعداد الجامعيين الذين يعملون فقط في القطاعين الحكومي والمختلط من جهة أخرى وهما القطاعان اللذان يقعان في منطقة تقطير الوظائف وتتضمنها الخطط المستهدفة لتوطين الوظائف في الدولة . وذلك بافتراض ثبات حجم القوى العاملة على ما هي عليه ودون حساب الزيادة المتوقعة أو احتياجات القطاع الخاص .

ومن الطبيعي أن احتياجات سوق العمل هي احتياجات متجددة ومتزايدة سنوياً سواء لمواجهة التوسع في مجالات وقطاعات العمل أو للإحلال الوظيفي وتطبيق سياسة التقطير .

هذا وتجدر الإشارة إلى أن الدراسة المسحية التي قام بها ديوان الخدمة المدنية لحصر احتياجات الجهاز الحكومي في الدولة من خريجي جامعة قطر خلال السنوات ١٩٩٣/٩٢م - ١٩٩٥/٩٤م قد أظهرت توازناً عددياً إجمالياً خلال الفترة بين مخرجات كليات جامعة قطر بصفة عامة واحتياجات الجهاز الإداري للدولة من هؤلاء الخريجين ، ولم تظهر المشكلة - بدرجة ما - إلا بالنسبة لمخرجات كليتين هما : الشريعة والدراسات الإسلامية ، والإنسانيات والعلوم الاجتماعية ، حيث لا تمتلك الجامعة تحويلاً لمدخلات هاتين الكليتين على وجه الخصوص ، يتجسد وجهها المشكلة من حيث غلبة التخصصات الأدبية وغلبة الإناث ، ففي كلية الشريعة على

سبيل المثال تخرج فيها حتى العام الجامعي ١٩٩٧/٩٦ م عدد (١١٥٤) من الخريجين القطريين ، (١٨٩) من الذكور ، مقابل (٩٦٥) من الإناث ، ولا تستطيع الجامعة إلى حد كبير أن تصد الطالبات أو تحول دون التحاقهن بأقسام هذه الكلية ، وكذلك في كلية الإنسانيات تخرج فيها حتى العام الجامعي ١٩٩٧/٩٦ م عدد (٧٨٨) من الذكور القطريين مقابل (١٦٩٥) من الإناث القطريات .

ورغم أن الجامعة لم تتوقف عن استحداث تخصصات جديدة وبرامج علمية تستقطب جانباً من مدخلات الجامعة من القسم الأدبي بصورة تتفق مع حاجات المجتمع وهي تخصصات وبرامج مثل : الجغرافيا والتخطيط ، القانون العام ، اللغة العربية والإعلام والصحافة ، والتمريض ، إلا أن الجامعة - كجامعة وحيدة - لا تستطيع بمفردها التحكم في ميول الطالبات على سبيل المثال واجبارهن على تخصصات لا يرغبن فيها انطلاقاً من دور الجامعة في توفير فرص العلم والمعرفة ، وترى الجامعة أن السبيل إلى علاج ذلك هو أن يقتصر التزام الدولة بتعيين الخريجات - والخريجين - على من يتم تخرجهم فقط من تخصصات تحتاجها الدولة ، فحينئذ فقط يحدث تحول طبيعي إلى التخصصات الأخرى التي ينشدها المجتمع .

يقترح الباحث على جامعة قطر من خلال برامج التعليم المستمر أن تقدم للتدريب التحويلي الذي يساعد في إعادة تأهيل الخريجين والخريجات من التخصصات الفائضة الذين ليس لهم عمل لتأهيلهم وإعدادهم لدخول مجالات عمل جديدة غير تلك التي أعدوا لها .

ونحن ندرك تماماً أن هناك مجالات عمل كثيرة في سوق العمل في القطاعين العام والخاص يجب أن تطرقها المرأة القطرية وهي لا تتعارض مع قيم المجتمع وعاداته وتقاليده ، وتكاد تكمل الجامعة الآن برنامج هندسة العمارة في كلية الهندسة للبنات وهو تخصص يستهوي ميول الفتاة ، كما أن المجتمع القطري في حاجة ماسة إلى خريجاته بالإضافة إلى برنامج المعلومات الجغرافية .

سادساً : تعليم الفتاة القطرية وتوظيفها :

إن للدولة خطة طموحة للتنمية الشاملة ، تحتاج إلى تكاتف كل أبناء المجتمع ذكوراً وإناثاً من أجل تحقيق هذه الخطة وإنجاز مهامها ، فإذا أخذنا في الاعتبار الوضع الراهن لهيكل العمالة في الدولة وغلبة العنصر غير القطري الوافد على هذا الهيكل ، إضافة إلى السمات الديموجرافية للمجتمع القطري ومحدودية عدد السكان القطريين ، كذلك طبيعة التطور وسرعة التغيير العلمي والتقني قد جعل بعض أنواع العمالة ذات المهارة العالية سلعة استراتيجية قد يصعب استقدامها وقد يصعب الاعتماد عليها خاصة في أوقات الأزمات ، إذا أخذنا في الاعتبار كل هذا لأدركنا أهمية بل حتمية استثمار المورد البشري القطري لأقصى درجات الاستثمار وأرقى مستوياته ، وعندئذ سنتيقن من أن فتح مجالات عمل جديدة للمرأة القطرية هو أمر تمليه المصلحة الوطنية العليا للبلاد .

المشكلة ، آثارها وإفرازاتها :

لا شك أن المشكلة التي سبق عرضها - محدودية فرص العمل أمام المرأة القطرية - والعوامل الحاكمة لها قد أدت إلى مجموعة من الإفرازات والآثار الجانبية يعرضها الباحث باختصار على النحو التالي :

١ - حدوث خلل هيكلي في سوق العمل يتمثل في الظواهر الآتية :

أ - محدودية مشاركة المرأة في المجتمع .

ب - تزايد تدفق الطالبات على الجامعة عامة - بسبب عدم وجود تعليم ثانوي متنوع القنوات لهن - وعلى كليتي التربية والإنسانيات والعلوم الاجتماعية خاصة لأنهما الشريانان الرئيسيان لتوظيف الخريجات ، مما أدى إلى تضخم وظيفي من العمالة النسائية في وزارة التربية والتعليم وفي جامعة قطر وهما الجهتان اللتان تستوعبان الغالبية العظمى من خريجات الجامعة .

ج - استمرار تزايد نسبة الطالبات على الطلاب في جامعة قطر وبالتالي زيادة نسبة الخريجات .

٢ - التأثير على المردود الاقتصادي للجامعة لأن هذه الظروف تحد من سيطرتها على تدفق الطلاب وتوجيههم لأنها تتعامل مع مخرجات التعليم الثانوي ، كما أن سياسة الاختيار الحر تجعل من الصعب إجبار الطالب على دراسة تخصص لا يقبله بالرغم من أن المجتمع في حاجة ماسة إليه . ومع ذلك فإن للجامعة مجموعة من السياسات والاستراتيجيات والخطط والبرامج التنفيذية التي ترقى إلى توجيه القبول وإعادة التوازن بين توزيعات البنين والبنات وبين التخصصات العلمية والأدبية ، ولكن لكي تؤتي هذه السياسات ثمارها لابد أن يكون هناك الضوء الأخضر من سوق العمل في استيعاب الخريجات في فرص عمل جديدة خارج قطاع التربية والتعليم والجامعة ، ولابد من تغيير النظرة المجتمعية لعمالة المرأة . وقد استجابت الجامعة لحاجة المجتمع إلى كوادر مدربة من العمالة الوسطى أو ما يعرف بطبقة الفنيين عام ١٩٩٠م من الكلية التكنولوجية ، وفتحت ثلاثة تخصصات للطالبات هي : الحاسب الآلي ، والمحاسبة ، وإدارة المكاتب ، وجميعها تعد عمالة فنية يحتاج إليها المجتمع ويشغلها في الوقت الحاضر عمالة غير قطرية . ومن الممكن أن تعمل المرأة في هذه المجالات دون اختلاط أو مخالفة للتقاليد ، وللجامعة تجربة في تأنيث العمالة والوظائف الإدارية وأعمال الحاسب الآلي وهي تجربة ناجحة مكنت الجامعة من استيعاب قدر وفير من العاملات القطريات .

٣ - استمرار الاعتماد على العمالة الوافدة وبالتالي فإن سياسات التقطير سوف يصعب تنفيذها على أساس الإحلال المتكافئ للعمالة القطرية في جميع المستويات والمجالات ، لأن التقطير لا يعني فقط إحلال شخص قطري محل شخص غير قطري ولكن يعني إعداد الكوادر القطرية المدربة على أرقى المستويات بحيث تكون في مستوى العمالة الوافدة أو أعلى منها من حيث

الكفاءة والدافعية والإنتاجية ومن ثم يصبح التقطير آلية من آليات رفع معدلات التنمية في المجتمع .

ويقترح الباحث على الجامعة القيام بما يلي :

١ - أن تقوم وزارة التربية والتعليم وجامعة قطر ووزارة الصحة العامة باستقبال ما تحتاجه فقط من خريجات الجامعة وأن لا تضطر إلى قبول أعداد أكبر من حاجاتها وطاقاتها الاستيعابية حتى لا يحدث تضخم وظيفي يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية ودافعية الإنجاز .

٢ - أن تحدد الوزارات والمؤسسات الأخرى مقدماً مجالات وفرص العمل الشاغرة بها والتي يمكن شغلها من قبل خريجات الجامعة .

٣ - نظراً لشدة إقبال الطالبات القطريات على الالتحاق بالكلية التكنولوجية في التخصصات المتاحة لهن ، يقترح الباحث أن يقابل ذلك ترحيب من المؤسسات الاقتصادية بتوظيفهن بعد التخرج .

٤ - تشجيع الشباب القطريين على الالتحاق بالعمل في القطاع الخاص على أن توفر الدولة لهم الحوافز والمميزات المساوية لحوافز ومميزات العاملين في القطاع الحكومي حيث أن كلا القطاعين الحكومي والخاص يساهم في معدل الناتج المحلي الإجمالي للدولة .

٥ - حث الوزارات والمؤسسات التي تفتح فرص عمل للخريجات على توفير ضوابط ومناخ عمل مناسب للمرأة القطرية بحيث لا يتعارض عملها مع التقاليد العربية ومبادئ الشريعة الإسلامية وأن يعلن عن ذلك حتى يكون ذلك مطمئناً للفتاة وأهلها على أن عملها ليس مخالفاً للشريعة الإسلامية والتقاليد العربية .

ومن هذه المنطلقات يجب أن تعيد الجامعة ما سبق ان طرحته في عام ١٩٨٤م عن ضرورة فتح أبواب عمل جديدة أمام خريجات الجامعة ، وترى الجامعة ضرورة وضع الحلول لهذه المشكلة على أسس منهجية تخطيطية وعلمية سليمة ، ولذلك فإن

الأمر يقتضي في الوقت الحاضر وفي ضوء المستجدات التي حدثت منذ عام ١٩٨٤م وحتى الآن القيام بإعداد الضوابط والإجراءات وإصدار التوجيهات والقرارات من السلطات العليا في الدولة لوضع الحلول المناسبة لهذه المشكلة موضع التنفيذ .

سابعاً : الموازنة بين مخرجات جامعة قطر واحتياجات سوق العمل :

من المسلم به أن اقتصاديات دولة قطر تعاني من نقص في القوى العاملة ذات التعليم العالي كما أوضحتها الفصول السابقة من الدراسة وخاصة القوى العاملة المنخرطة في المهن العلمية والفنية ، ولهذا فليس من المستغرب أن تبسط القوى العاملة الأجنبية هيمنة كاملة أو شبه كاملة على المهن الفنية والعلمية وعلى وجه الخصوص التخصصية منها والتي تحتاج إلى فترة تعليم وتدريب طويلة نسبياً .

وأكدت الدراسة في عدة فقرات على ضرورة بذل المزيد من العمل الجاد والمكثف لإيجاد علاج حاسم وتدرجي لهذه المشكلة من خلال وضع تنفيذ عدة سياسات من أهمها إعطاء أفضلية قصوى لموضوع توفير كوادر وعناصر وطنية مؤهلة ومدربة تكون قادرة على أن تحل محل كل العناصر الأجنبية المتمركزة في المهن والوظائف التي تتسم بأهمية استراتيجية واجتماعية واقتصادية .

وتشير بيانات وإحصاءات السكان والتعليم والقوى العاملة واسقاطاتها التي وردت في الفصول السابقة إلى ضخامة المسؤولية الملقاة على عاتق الجهات المناطة إليها تنفيذ عملية إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية والتي قد تحتاج إلى مدد طويلة للغاية ومن المؤكد أن تستمر دولة قطر في الاعتماد على العمالة الأجنبية لسنوات طويلة قادمة ربما تمتد حتى الربع الأول من القرن القادم ولا بد أن تظهر العديد من الصعوبات والمشاكل العامة التي قد تعترض مسار تنفيذ عملية الإحلال المذكور بالصورة المطلوبة ونذكر منها على سبيل المثال :

١ - أن الجامعة كمؤسسة للتعليم العالي مسئولة عن إعداد وتدريب العمالة الفنية والمتخصصة التي تحتاج إليها قطاعات التنمية المختلفة ، ومعنى ذلك أن

للجامعة دوراً حيوياً في إعداد القوى العاملة بالكم المطلوب والكيف المأمول ،
وتؤدي الجامعة هذه الوظيفة انطلاقاً من مبدأ التوظيف الاجتماعي للمعرفة
وأن ما يتعلمه الطالب لا بد أن يكون له تطبيقات عملية تنعكس في مهارات
للأداء والإنتاج ، وبدون أداء هذا الدور للجامعة فإن عائدتها الاقتصادي
والاجتماعي وتأكيدها على التنمية يكون هامشياً .

٢ - أنه لا بد من تكامل حلقات ثلاث هي التعليم والتدريب والتوظيف لكي تكون
هناك سياسات ناجحة للقوى العاملة فإن سوق العمل عليه أن يحدد
احتياجاته الفعلية والمستقبلية من القوى العاملة كمياً وكيفياً ثم على
مؤسسات التعليم أن تعمم البرامج والتخصصات والخبرات التعليمية التي
من شأنها أن تشكل مهارات المتعلم وتجعله مواطناً منتجاً ، ثم عليها كذلك أن
تستقبل القوى العاملة لقياس كفاءة مهاراتهم وإعادة صقلها .

٣ - أن حجم القاعدة السكانية من الفئات العمرية المختلفة له تأثير مباشر على
حجم التدفق الطلابي في قنوات التعليم وبمراحله المختلفة ، ومن ثم فإن ذلك
يؤثر على القدرة العطائية للحلقة الثالثة من التعليم ، وهي التعليم العالي ، مما
يجعل الوفاء الكمي باحتياجات التنمية من العمالة ذات التعليم العالي دون
الكم المستهدف ، وهذا ما يعرف بالعجز الكمي في القوى العاملة الوطنية ،
فتلجأ الدولة لسد هذا العجز إلى العمالة الوافدة من دولة عربية أو أجنبية ،
« وقطر شأنها شأن دول مجلس التعاون الخليجي تعاني من ضعف القاعدة
البشرية وبالتالي محدودية حجم القوى العاملة المواطنة ، الأمر الذي جعل
القوى العاملة المواطنة تصبح أقلية في هذه الدول وتزاول مهناً محدودة في
قطاعات اقتصادية معينة ، مما أدى إلى هيمنة القوى العاملة الأجنبية على
معظم أبواب المهن والأنشطة الاقتصادية المختلفة »^(١) .

(١) مجلس التعاون : الأمانة العامة : المواطنة بين خريجي مؤسسات التعليم العالي واحتياجات دول مجلس التعاون من
العمالة ذات التعليم العالي ، الرياض ، ديسمبر ١٩٩٠ م ، ص ص ٢٧٥-٢٧٦ .

٤ - أن الخصائص البنيوية للتعليم الثانوي (توزيع الطلاب بالجنس والجنسية ، التشعب ، معدلات النجاح ، المستوى الفني للتلميذ ، كفاءة المناهج وطرائق التدريس ، الاتجاهات الدراسية للطلاب ... الخ) لها تأثيرها المباشر على نوعية الخريجين من الجامعة إذ أن مخرجات التعليم الثانوي هي مدخلات الجامعة وعليه فإن الجامعة لا يمكنها أن تفعل الكثير إزاء غلبة الصفة النسائية على مخرجات التعليم الثانوي مثلاً ، أو أغلبية الدراسات الأدبية ، أو الميول للتخصصات الأدبية والإنسانية بالجامعة ، أو ضعف مستويات التحصيل العام في العلوم والرياضيات واللغة العربية واللغات الأجنبية وهي المواد الأساسية ذات العلاقة الوثيقة ببرامج الدراسة بالجامعة .

كما أن فكرة تنويع التعليم الثانوي في قطر من شأنها أن تحدد من مدخلات الجامعة كثيراً خاصة من بين الطلاب الذين يستقنون في المدارس الصناعية والتجارية فيما لا يوجد تعليم فني للإناث ، وهكذا تزداد حدة تدفق الطالبات على الجامعة ويقل تدفق الطلاب .

٥ - أن التقاليد التي تحول دون مشاركة المرأة في كثير من مجالات العمل يجعل الإفادة منها في سوق العمل إفادة محدودة ، « كما أن المجالات المتاحة لها وبالذات التعليم سوف يتم تشعبها يوماً ، مما يخلق مشكلة بطالة بين الخريجات بينما يظل سوق العمل محتاجاً إلى العمالة ذات التعليم العالي وربما يكون من الأهمية بمكان دراسة موضوع عمالة المرأة ومنح فرص عمل لها مع المحافظة على التقاليد العربية والإسلامية »^(١) .

٦ - صعوبة التنبؤ بحجم القوى العاملة (خاصة الوافدة) من عام إلى آخر وذلك للارتباط الوثيق بين الاستخدام وبين التطورات التي تحدث على حجم ومعدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي ، « وحيث إن توليد مكونات المتغير الثاني وبالتالي الفائض (أو العجز) الاقتصادي يعتبر في الأساس مع حجم

(١) جامعة قطر : جامعة قطر : تطورها وواقعها وآفاقها المستقبلية ، مرجع سابق ، ص ٤٥ .

الفوائض النفطية المتاحة والتي برهنت تجارب الفترة السابقة استحالة التنبؤ بحركة واتجاه أسعار النفط عالمياً فإن عملية ربط الاستخدام بهذا المتغير تصبح في الواقع اجتهاداً أكاديمياً بحثاً لا معنى له من المنظور العملي^(١).

٧ - عدم توافر بيانات دقيقة وإحصاءات شمولية ومتناسقة عن العمل والعمال والإنتاجية، وصعوبة تحديد احتياجات القوى العاملة خاصة في القطاع الخاص الذي يصعب إخضاعه لنماذج اقتصادية أو رياضية كل هذا لا يساعد على تحقيق المواءمة بين مخرجات الجامعة من جهة وبين ما هو معروض في سوق العمل ومتطلبات التنمية من القوى العاملة من جهة أخرى.

وفي هذا الصدد يقترح الباحث على جامعة قطر التعاون والتنسيق بينها وبين المؤسسات المعنية بتحديد الاحتياجات الفعلية من القوى العاملة، كذلك على الجامعة أن تقوم من خلال بحوثها الميدانية بتتبع خريجها لمعرفة مدى ملاءمة مهاراتهم لاحتياجات السوق وكيف يمكن الإفادة من بيانات قياس الأداء الوظيفي في تطوير البرامج الدراسية وفي تخطيط أنشطة وبرامج التدريب والتعليم المستمر.

٨ - يتمتع القطاع الخاص بقدر كبير من الحرية الاقتصادية، ومن ثم فإنه يعتمد إلى استخدام العمالة الأجنبية ذات التعليم العالي لرخص أجورها، والابتعاد عن استخدام المرأة المواطنة في نطاق القوى العاملة به، ومن ثم يعود القطاع الخاص ضعيفاً في تعامله مع مخرجات جامعة قطر، فهو قطاع يهيمن فيه الذكور كما يهيمن فيه القوى العاملة الوافدة التي تعمل بأجر أقل وتقبل العمل اليدوي ولساعات أطول من القطاعين الحكومي والمختلط.

٩ - تشير الإحصاءات الرسمية وإحصاءات مجلس التعاون لدول الخليج العربية وإحصاءات الإيسكوا واليونسكو ومنظمة العمل الدولية وغيرها من الهيئات الدولية إلى أن العمالة القطرية ذات التعليم العالي لا تزال تمثل الأقلية

(١) جامعة قطر: المرجع السابق، ص ٣٥٩.

(٤٤,٥ ٪) في مقابل الوافدة من ذات المستوى (٥٥,٥ ٪) ، وبما أن العمالة الوافدة تمثل عجزاً في العمالة المواطنة ، وبما أن معدلات نمو خريجي جامعة قطر (١٠ ٪ للذكور ، و ١٣ ٪ للإناث) ، وأن معدل النمو السنوي في الطلب على العمالة القطرية ذات التعليم العالي يقدر بـ (١٢,٤ ٪) كل ذلك يعني أن تطوير الوظائف ذات التعليم العالي قد يحتاج إلى زمن طويل يتعدى الربع الأول من القرن القادم .

وهكذا يتضح أن العمالة المواطنة ذات التعليم العالي تمثل الاقلية بينما تمثل العمالة الوافدة الأكثرية وهذا يضاعف من مسئولية الجامعة في توفير العمالة المواطنة .

وهذه الاستنتاجات تعني أن الطلب على مخرجات جامعة قطر سوف يستمر بل يتزايد ، ولا بد من حصر الوظائف الفنية التي تشغلها العمالة الوافدة ومعرفة تخصصها الدقيق حتى يمكن إعادة هيكلة البرامج وتوجيه القبول بالجامعة لتلبية احتياجات التنمية في الدولة ، ولكي يتم ذلك لابد في نفس الوقت من إعادة هيكلة التعليم الثانوي لزيادة مخرجاته من الطلاب عامة ومن التخصصات العلمية خاصة .

ثامناً: الخلل الهيكلي في التعليم الثانوي من أجل تطوير مدخلات جامعة قطر :

إن الجامعة تأمل أن يتم في القريب العاجل تطوير جذري للتعليم الثانوي في قطر يضمن توفير مدخلات أفضل للجامعة من حيث المستوى العلمي من ناحية ومن حيث التركيبة التخصصية من ناحية أخرى . إذ أن حاجة البلاد في المرحلة القادمة تتجه إلى فئة العلميين والتطبيقيين والمهندسين والأطباء وجميع هؤلاء لا يتوفرون إلا من مخرجات القسم العلمي في المرحلة الثانوية ، فنرجو أن يتضاعف خريجو هذا القسم عدداً ويرتفع مستواهم التحصيلي نوعاً ، كما تأمل الجامعة في تنمية اتجاهات الطلاب في التعليم العام نحو الدراسات العملية وحب العمل اليدوي والانخراط في مساق التعليم التكنولوجي الذي توفره الجامعة لجميع أبناء قطر

الناجحين في الثانوية العامة دون التقيد بشرط المجموع وهو تعليم يوفر للدولة العمالة الفنية الماهرة التي هي عصب الصناعة والإنتاج .

مشروع تنويع التعليم الثانوي في دولة قطر :

غني عن البيان أنه لم تعد مهمة التربية تخريج أفواج وتدفعات ومخزونات تعليمية تعيش على هامش الحياة ، وإنما أصبحت التربية إعداداً متكاملًا للحياة ، التي تزايدت متطلباتها من المعارف والعلوم والمواهب والقدرات والمهارات لتحقيق التوافق مع مستجداتها ، واستيعاب مستحدثاتها والتكيف مع متغيراتها .

« هناك أسس ودوافع استند عليها مشروع التعليم الثانوي في دولة قطر وهي دوافع تعبر في مجملها عن الحاجة لقوى عاملة وطنية مؤهلة متعمقة في التخصص العلمي الدقيق تلبي حاجات التنمية الشاملة في البلاد ، وترتقي بالتفكير العلمي وأسلوب البحث التجريبي »^(١) .

وتتطلع وزارة التربية والتعليم والتعليم العالي بتنفيذ هذا المشروع إلى زيادة الإقبال على التعليم التخصصي وفتح مجالات جديدة ومتنوعة للعمل في تخصصات يتزايد الطلب عليها ، والحد من نسبة الهدر في التعليم دون الجامعي .

أهداف الخطة :

أما عن أهداف خطة تنويع التعليم الثانوي هو أن يسعى إلى تحقيق الأهداف التالية :

- ١ - ربط التعليم الثانوي ومخرجاته مع التعليم الجامعي واحتياجات التنمية .
- ٢ - الكشف عن ميول الطلاب ومهاراتهم واستعداداتهم والعمل على صقلها وتنميتها بالتطبيقات العملية مع ربط المتعلم ببيئته وتعميق الوعي بإيجابياتها ، وتلافي سلبياتها .

(١) وزارة التربية والتعليم : مجلة التربية (مشروع تنويع التعليم الثانوي في دولة قطر) ، تصدرها اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم ، العدد السادس عشر بعد المائة ، مارس ١٩٩٦م ، ص ٤٢ .

- ٣ - توفير المناخ الملائم لتنمية دافعية التعليم وتطويرها .
- ٤ - ترسيخ قيمة العمل لدى الطلاب وتوعيتهم بأهمية العمل ودوره في مساندة الاقتصاد الوطني .
- ٥ - إعادة بناء المرحلة الثانوية لتحقيق ترابطها وتفاعلها مع التعليم الجامعي وتخصصاته الدقيقة ، والسعي إلى الارتقاء النوعي بمستوى التعليم ، واحكام صلة المناهج الدراسية بالواقع الحيوي للطلاب وترسيخ قيمة العمل لدى الطلاب وصولاً إلى مساندة الاقتصاد الوطني من خلال توفير العمالة الوطنية المؤهلة والمدربة .
- ٦ - زيادة الإقبال على التعليم وتقليل ظاهرة التسرب مما يؤدي إلى قلة الهدر التعليمي .
- ٧ - رفع الكفاية الإنتاجية للتعليم من خلال التعمق في تخصصات محددة .
- ٨ - تحقيق استقرار اقتصادي بشكل أفضل وزيادة معدلات الدخل القومي والحد من ظاهرة استنزاف العمالة الوافدة للموارد الاقتصادية .
- ٩ - رفع مستوى النظرة الاجتماعية للعمل الفني .
- ١٠ - اكساب الطلاب مهارات عقلية وعملية جديدة .
- ١١ - تنمية رغبة الطلاب في الانخراط في مجالات الإنتاج والأعمال اليدوية والفنية .
- ١٢ - تكوين شخصيات المتعلمين الكفؤة ، ودعم قدرتهم على الاختبار وصنع القرار والتعلم الذاتي .
- ١٣ - توفير إرشاد وتوجيه مهني للمتعلمين في هذه المرحلة يساند اكتشافهم لميولهم ومواهبهم وقدراتهم .
- ١٤ - استثمار نتاج الفكر العالمي في مجال التعليم العام والتخصصي والإفادة من التطور التكنولوجي في الإدارة والتنظيم والتجهيز والتشغيل لرفع مستوى المهن التطبيقية في البلاد .

١٥ - تحقيق التكامل الاجتماعي وترسيخ الهوية المتميزة للمجتمع .

١٦ - تأمين إمكانات ومتطلبات التعمق الدراسي والمواءمة بين النظريات وتطبيقاتها والقيام بالبحوث الموضوعية بما يحقق تفوقاً للمتعلمين وزيادة كم ونوع مكتسباتهم التعليمية .

إن ربط التربية بالتنمية ومتطلباتها أمر هام على الصعيد التربوي ، ومن هنا جاءت أهمية إدخال البرامج العملية في مناهج التعليم ، حيث يتوقع بعد التنويع أن يسهم التعليم العام في سوق العمل بنسبة (٦٠٪) من خريجه ، والتعليم الصناعي بنسبة (٧٥٪) من خريجه ، ونفس النسبة للتعليم التجاري ، ويتضح مما سبق أن مشروع تنويع التعليم الثانوي من شأنه أن يساهم مساهمة كبيرة في تلبية متطلبات التنمية الشاملة من الأيدي العاملة ، وعليه يتوقع أن لا تزيد نسبة من يلتحقون بالتعليم الجامعي عن (٤٠٪) من مخرجات التعليم الثانوي مما يحتم إعداد (٦٠٪) من هذه المخرجات للأعمال الماهرة خاصة إذا تذكرنا أن مساهمة القوى العاملة المواطنة لا تزيد عن (١٠,٥٪) عام ١٩٨٦ م .

ان إسهام تنويع التعليم في تلبية متطلبات التنمية يتمثل في :

١ - زيادة إقبال المتعلمين على التعليم بإيجابية ، خاصة وقد تم تخفيف العبء التعليمي من جهة ، وتحققت ميولهم ورغباتهم من جهة أخرى .

٢ - الحد من العمالة الوافدة في مجموعة كبيرة من قطاعات العمل .

٣ - الحد من ظاهرة البطالة المقنعة حيث يتخصص المتعلم في المجال الذي يتفق مع ميوله وقدراته .

٤ - ترسيخ الحاجة المستمرة لعملية التطوير الاجتماعي من خلال تطوير الخطط الدراسية في التعليم العام لتناسب مع احتياجات المجتمع باستمرار .

٥ - ترغيب المتعلم كعضو في المجتمع بحب البناء وزيادة الإنتاج في جميع المجالات الفكرية والأدبية والاقتصادية والصناعية والزراعية ... الخ .

٦ - مساهمة احتياجات الدولة الاقتصادية من خلال عمل دراسات وأبحاث يساهم فيها المواطن القطري .

٧ - تأمين حد أدنى من الثقافة العامة تقوم على أساس توثيق الروابط بين الحياة اليومية .

سيظل تطوير التعليم الثانوي الهاجس الدائم والشغل الشاغل للمخطط التربوي وصانع السياسة معاً، ولعل هذا الاهتمام المتزايد بتطوير التعليم يأتي من موقع التعليم الثانوي بين مراحل التعليم فهو الحلقة الوسطى التي تمثل مخرجاتها مدخلات التعليم العالي بشقيه الأكاديمي والتقني، وهو التعليم الذي يعد العمالة التخصصية والفنية على مستوى البكالوريوس والاختصاصية والراقية على مستوى الدراسات العليا .

« ومشروع تنويع التعليم الثانوي في دولة قطر يستند إلى أسس تربوية سليمة إلا أن هناك مجموعة من القضايا التي يجب أخذها في الاعتبار قبل وضع المشروع موضع التنفيذ وكلها قضايا تتمحور حول الجدوى الحقيقية لهذا المشروع وفرص نجاحه^(١) وما يجب أن نؤكد عليه هو ضرورة وضع نتائج الدول الشقيقة نصب أعيننا خلال فترة التنفيذ والاهتمام أكثر بإعداد المعلم الذي سيقوم على تنفيذ المشروع . وكذلك الموجه الذي سيرشد المعلم ويقوم أداءه ، والأسرة التي ستتابع الطالب وتهيئ له فرص الاستذكار الجيد ، هذا إلى جانب المراجعة والتقييم المرحلي لتدارك السلبيات ودعم الإيجابيات .

تاسعاً : إعادة تنظيم برنامج إعداد المعلمين (كلية التربية) بجامعة قطر .

أ - البواعث والمبررات :

من المعروف أن جامعة قطر قد ولدت في عام ١٩٧٧م من رحم كلية التربية التي قد أنشئت في ١٩٧٣م ككلية لإعداد المعلمين وتوفير العنصر القطري من

(١) جامعة قطر : مجلة مركز البحوث التربوية ، مركز البحوث التربوية بجامعة قطر ، العدد الثامن ، يوليو ١٩٩٥م ، ص ١٥٠ .

المعلمين والمعلمات في التخصصات المختلفة ومن أقسامها أنشئت كليات العلوم ،
والشريعة والدراسات الإسلامية ، والإنسانيات والعلوم الاجتماعية ، وقد ساهمت
الكلية على مدى العشرين سنة الماضية في إعداد وتدريب المعلمين سواء أكان ذلك
بالتعاون مع كليات الجامعة الأخرى أو من خلال برامج نوعية في التربية الرياضية
والاقتصاد المنزلي والتربية الفنية تحت الإشراف الكامل للكلية .

إلا أن وزارة التربية والتعليم والتعليم العالي وهي المستقبل الرئيسي
لمخرجات الكلية بدأت تشكو منذ عدة سنوات من عجز كمي وكيفي في المعلمين ،
ويتمثل العجز الكمي في كل التخصصات بالنسبة للذكور وبعض التخصصات
بالنسبة للإناث ، أما العجز الكيفي فيسود بين الجنسين وفي معظم المواد الدراسية
نظراً لاتباع الكلية للنموذج التكاملي في إعداد المعلمين ، وهو نموذج لا يعطي وقتاً
كافياً لتزويد الطلاب بجرعات كافية ومتعمقة في مواد التخصص ، وهذا ما جعل
فريق اليونسكو لتقويم الجامعة في عام ١٩٩٣م يؤكد على ضرورة أن تقوم كلية
التربية « بإحداث نقلة نوعية في برامجها الأكاديمية لتحقيق مستويات أعلى » وقدم
تقرير فريق اليونسكو التوصية الآتية :

« تعديل متطلبات القبول والتخرج من الكلية لتصبح شهادة البكالوريوس
متطلباً للقبول في برامج إعداد المعلمين والقيام بمراجعة البرامج القائمة حالياً
وتقوية التخصصات في مجالات الفنون الجميلة والاقتصاد المنزلي ، والتربية
البدنية »^(١).

إن ثورة المعرفة وسرعة التقدم العلمي والتقني تفرض على كليات إعداد
المعلمين اهتماماً أكبر بالبعد التخصصي في برنامج إعداد المعلم ، فلا يمكن أن نقبل
أنصاف متعلمين ونامنهم على مصير تعليم أبنائنا ، كما أن الاتجاه العالمي في مجال
إعداد المعلمين يوضح بجلاء هجر ما يُعرف بالنظام التكاملي ومدته أربع سنوات
والأخذ بنظام السنة الخامسة التي تعقب الحصول على البكالوريوس في

(١) جامعة قطر : تقرير وتقويم فريق اليونسكو ، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة ، ١٩٩٣م ، ص ٢٠ .

التخصص ، وتأخذ بهذا النظام جامعات كثيرة عربية وأجنبية في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا ، وتشير البحوث التربوية إلى أن من أهم العقبات التي تحول دون إتقان الطالب المعلم لمهارات التدريس وكفاياته هو عدم إتقانه للمادة العلمية التي يتخصص في تدريسها وشعوره بمواقف الحرج والاضطراب والارتباك من أسئلة التلاميذ ومعلوماتهم التي أضحت تضاهي معلومات مَنْ يعلمونهم ، والفضل يرجع لثورة الاتصالات وتوافر الحاسب كمصدر من مصادر التعلم ، بالإضافة إلى مصادر أخرى تتمثل في وسائل الإعلام المتطورة والمتنوعة .

ولا شك أن استمرار العجز الكيفي في مخرجات كلية التربية من شأنه أن يؤدي إلى استمرار عدم قناعة وزارة التربية والتعليم والتعليم العالي بخريجي الجامعة من ناحية واستمرار اعتمادها على العمالة الوافدة من المعلمين الأكثر تخصصاً والأكفا عطاءً من ناحية أخرى .

ومن المؤكد أن قلة الطلب على المعلمين مستقبلاً سوف يؤدي إلى حدوث أمرين لابد أن تستجيب لهما كلية التربية وهما :

١ - الاهتمام بعناصر الجودة النوعية في إعداد المعلم والاهتمام بإكساب المهارات والاستراتيجيات التدريسية وعدم حشو الأذهان بكم معرفي من النظريات والمفاهيم التي لا تجد تطبيقاتها في الموقف التدريسي ، فطالب كلية التربية لا يعرف سبيلاً لتطبيق ما يدرس من أسس ونظريات وحتى أساتذة التربية يعترفون بوجود فجوة بين النظرية والتطبيق من ناحية ، ووجود حشو وتكرار في المواد التربوية والنفسية من ناحية أخرى ، ويجدر بالكلية أن تطلع على محتوى البعد المهني في برامج إعداد المعلمين في الدول المتقدمة لتدرك أزماتها وحاجاتها إلى التطوير .

٢ - زيادة الطلب على تخصصات تربوية جديدة تحتاجها مدرسة القرن الحادي والعشرين - وهو ليس ببعيد - فالدفعة التي التحقت بالجامعة هذا العام سوف تتخرج في القرن الحادي والعشرين !! ومن أهم التخصصات التي يجب أن تلتفت إليها كلية التربية : التربية الخاصة ، القياس والتقويم

وتكنولوجيا التعليم ، المعلومات ، التعلم الذاتي ، الإرشاد التربوي والتوجيه المهني ، والتربية السيكولوجية . إن تغييرات جذرية تحدث على مستوى العالم في مجال إعداد المعلمين من حيث فلسفة وأهداف هذا الإعداد ومن حيث الطرائق والأساليب والتقنيات ، كما أن تغييرات أكثر عمقاً تحدث في الأدوار التربوية التي يؤديها المعلم الآن وفي القرن القادم وهي تغييرات تفرض أن نعدل من استراتيجياتنا وأساليبنا ، ولا يمكن أن نعد معلم المستقبل بأساليب ونماذج وتقنيات الماضي فإن ذلك سيؤدي إلى تخلف المجتمع وتأخره ، وإذا أرادت المدرسة أن تقود حركة المجتمع وتحدث النهضة وتصنع التقدم ، فإن ذلك لن يحدث إلا بمعلم يختلف كماً وكيفاً عن لدينا من معلمين ، وإذا كنا نتوقع أن يكون القرن الحادي والعشرين قرن الإبداع والابتكار فلا بد أن يكون معلم المستقبل معلماً يساعد تلاميذه على تنمية قدرتهم الإبداعية ويؤكد على ثقافة الإبداع ولا يقتصر دوره على تدعيم ثقافة الذاكرة .

وأخيراً وليس آخراً فإن كلية التربية بحاجة إلى إحداث ثورة حقيقية ، ونقلة نوعية في برامجها البحثية ، وأن يكون لها برامج كثيرة من البحوث التطبيقية والأنشطة التطويرية ، وعليها أن تدعم مركز البحوث التربوية بما لديها من إمكانيات بشرية وتوظيف البحوث وذلك من أجل تطوير التعليم في قطر تطويراً شاملاً يشمل الهياكل والبنى ، والمناهج والطرائق والأساليب والعمليات حتى يمكن لهذا النظام أن يحقق الكفاءة والكفاية والفعالية ، وإذا تخلفت كلية التربية ومركز البحوث التربوية عن دورهما في إصلاح وتطوير التعليم العام فستظل الجامعة نفسها تعاني من مشكلات التعليم العام وستظل تستقبل أفواجاً من مخرجات التعليم الثانوي الذين هم بحاجة إلى تكوين علمي وثقافي وإلى تنمية عقلية ووجدانية وبسبب ذلك تستنفذ الجامعة الكثير من مواردها وجهودها في التعليم العلاجي وإعادة التأهيل . أضف إلى ذلك أن هذا الموقف المحايد من قبل كلية التربية سوف يضعف من مساهمة الجامعة في حل مشكلات التعليم العام وتطوير النظام التعليمي في دولة قطر .

ولما كان هدف البحث هو التحسين والتطوير فإنه لا بد من أن تترجم كلية التربية نتائج بحوثها ودراساتها إلى برامج للتدريب والتطوير وصقل وتجديد مهارات العاملين في قطاع التعليم من خلال برامج التدريب في أثناء الخدمة بأنواعه المختلفة وأساليبه المتطورة ، وأن يكون للكلية خطتها المتكاملة في هذا الصدد والمبنية على أسس استراتيجية بعيدة المدى . وإن الاستجابات العفوية للاحتياجات التدريسية ، والجهود المتقطعة والفردية لا تحدث تأثيراً في حركة النظام التعليمي .

وكل ما سبق يمثل تحديات حقيقية لكلية التربية بجامعة قطر ويجب أن تكون الاستجابة لتلك التحديات استجابة واعية وسريعة ومتناغمة وقائمة على أساس الاحساس بالمسئولية المهنية والمساءلة الاجتماعية ولا بد أن يتم التخطيط لها من منظور استراتيجي شامل يجمع بين العلم والرؤى ، ولا بد أيضاً أن يسود العمل روح الفريق بإعداد المعلم مسئولية جماعية وجهد تعاوني لأن التربية شأن مجتمعي قبل أن تكون مسألة بيداغوجية ومن ثم فإن بواعث ومبررات إعداد تنظيم برنامج إعداد المعلم بجامعة قطر لا يجب أن يكون الشغل الشاغل لكلية التربية وحدها بل يجب أن يحمل معه اهتمام ورعاية ومشاركة الجامعة كلها بأجهزتها وقدراتها المادية والبشرية معاً .

ب - المقترح :

إن الأعباء التي تتحملها كلية التربية منذ نشأتها أعباء كثيرة ومتعددة وأن البرامج التي تقدمها متنوعة ومتشعبة وقد أدى ذلك إلى إصابة الكلية بالترهل والاسترخاء الأكاديمي ، مما يجعل الباحث أن يقترح أن يقسم برنامج إعداد المعلم إلى كليتين جامعتين ، هما :

١ - كلية التربية النوعية : ومدة الدراسة بها أربع سنوات يحصل الطالب بعدها على درجة بكالوريوس في احد التخصصات الآتية :

- التربية الرياضية .

- التربية الفنية .

- التربية الأسرية (الاقتصاد المنزلي حالياً) .

وقد يضاف إليها في المستقبل وفق احتياجات السوق ، التخصصات الآتية :

- التعلم الذاتي وتكنولوجيا التعليم .

- المكتبات ومصادر المعلومات .

- التربية الموسيقية .

- الحاسب الآلي .

- التربية الخاصة (تعليم الموهوبين وكذلك المتأخرين دراسياً) .

٢ - كلية الدراسات التربوية : ومدة الدراسة بها عام أكاديمي واحد ويقبل بها

الطلاب الحاصلون على درجة البكالوريوس من كليات الجامعة الأخرى

وذلك بغرض تأهيلهم لمهنة التدريس ، ويمنح الطالب في نهاية الدراسة

دبلوماً مهنيًا في أحد المجالات الآتية :

- التدريس .

- الإدارة التعليمية .

- المناهج والإشراف التربوي .

- الإرشاد النفسي والتوجيه المهني .

وتقدم الكلية للطالب في الدبلوم المهنية (دراسات تربوية) تقدر بحوالي ٣٢

ساعة مكتسبة تطرحها ثلاثة أقسام بالكلية هي :

١ - قسم المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم .

٢ - قسم الأسس التربوية .

٣ - قسم الأسس النفسية .

ج - الجدوى :

إن المقترح السابق يوفر لبرنامج إعداد المعلم التنظيم ، والوظيفية ، والتكامل ،

والاستقرار ، وجميعها شروط هامة لنجاح البرنامج ، فكلية التربية النوعية تحتاج

إلى إدارة متخصصة ، وهي تخصصات مستقلة شأنها شأن التخصصات الأخرى في الأقسام العلمية بالجامعة ، ولذلك يجب أن تدار من خلال كلية مستقلة تحرص على أن توفر للطالب البُعد الثقافي العام والبُعد التخصص والْبُعد التربوي المهني وفقاً لطبيعة كل تخصص كما أن أعضاء هيئة التدريس في هذه التخصصات يوجد بينهم - إن لم يكن جميعهم - من التربويين الذين يمكنهم تدريس المواد الخاصة بالإعداد المهني ولذلك يمكن أن تعتبر الكلية النوعية مكتفية Self Contained .

أما كلية الدراسات التربوية فهي معنية أساساً بالإعداد المهني أي إكساب الطالب مجموعة من الكفايات والاتجاهات التي تمكنه من أداء واجبات مهنته في الحقل التربوي ، وهنا لا بد أن تحرص الكلية في تنظيمها الجديد على الاهتمام بالتطبيقات العملية ، التي تساعد في تكوين مهارات العمل ، فنحن لا نريد أن يحفظ الطالب نظريات أو يسترجع أحداثاً تاريخية ، ولكننا نريده أن « يعي » مهنته ويعرف متطلباتها ويشعر بالرضا أثناء الأداء والرغبة المستمرة في الصقل والتجدد ولا بد أن تُطوع كل المقررات والأنشطة لخدمة هذه الأغراض ، ولا بد أن يتعلم الطالب حتى يتمكن ، ولا بد له أن يدرك التطبيقات العملية لكل ما يدرس ويؤمن بأن ممارساته داخل الفصل سواء قبل الالتحاق بالمهنة أو بعد دخوله فيها تستند إلى أسس علمية سليمة .

د - المتطلبات :

اقترح لكي يوضع هذا الاقتراح موضع التنفيذ أن نسير في الخطوات والإجراءات الآتية :

١ - تنظيم وعقد مؤتمر عام على مستوى الجامعة لمدة ثلاثة أيام تحت نفس العنوان المتضمن في هذه المذكرة وهو :

« إعادة تنظيم برنامج إعداد المعلم بجامعة قطر »

وقد يشارك في هذا المؤتمر من خارج الجامعة بعض الخبراء الدوليين وممثلين لوزارة التربية والتعليم والتعليم العالي وبعض الأساتذة من

جامعات الخليج ، وممثلين للهيئات الدولية خاصة اليونسكو وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي للاطلاع على التجارب العالمية الناجحة .

٢ - تشكيل مجموعة عمل على مستوى الجامعة لكتابة وثيقة المشروع في ضوء نتائج وتوصيات المؤتمر العام ، وبرمجة عناصر المشروع ووضع تصوراً للمقررات الجديدة التي تتناسب مع فلسفة التطوير .

٣ - إعداد الأداة التشريعية لإعادة التنظيم باستصدار المراسيم الأميرية بشأن إنشاء الكليتين وتعيين عميديهما ، وكذلك أعضاء الهيئة التدريسية .

٤ - توفير الأماكن والتجهيزات وتحديد ضوابط قبول الطلاب .

٥ - إيجاد نظام للحوافز لطلاب الدراسات التربوية الذين سيدرسون عاماً خامساً ويمكن أن تتحمل وزارة التربية والتعليم والتعليم العالي هذه الحوافز في مقابل إعداد معلم أفضل .

٦ - تصميم مجموعة من أدوات القياس والتقويم يكون من بينها اختبارات لقياس الكفايات Competencies Tests للتأكد من أن جميع خريجي الكليتين يتمتعون بكفايات مهنية عالية ، وبهذا تضمن الجامعة أن مخرجاتها التربوية تلبي احتياجات سوق العمل كما وكيفاً ، وبذلك أيضاً تضمن الجامعة أن البطالة لن تتطرق لمخرجاتها لأنها تتمتع بإعداد كفاء ومهارات راقية .

٧ - البدء في تنفيذ المشروع مع الحرص على التقويم المستمر لتصحيح مساره فهدف التقويم يبقى دوماً هو التحسين والتطوير .

الخاتمة :

يواجه التعليم العالي مشكلات كثيرة لعل من أبرزها تزايد الطلاب الطامحين للتعليم نتيجة لتزايد التوقعات الإنسانية من التعليم وأدى هذا إلى انشغال القائمين على الجامعات بتوفير ما يلزم من موارد وإمكانات لهذا التعليم بحيث لا يتوافر الوقت والطاقة الكافية للاهتمام بنوعية التعليم وكفاءته .

ويواجه التعليم العالي أيضاً نقصاً في الموارد في ضوء تزايد الطلب على التعليم وضرورة تنويع البرامج التعليمية ، وقد تكون احتمالات المستقبل مقلقة بالنسبة لبعض الدول العربية على الأقل . إن التكلفة الحقيقية للطلاب في تزايد وذلك لأن التعليم يتطلب عملة كثيفة ومواد التعليم ترتفع تكلفتها على نحو مستمر .

وهناك ما يدل على أن مخرجات التعليم العالي غير ملائمة بالقدر الكافي لحاجات التنمية القومية المتغيرة تغيراً سريعاً مما يؤدي إلى بطالة الخريجين ، صريحة كانت أو مقنعة ، ولعل قدرة العلم على التوصل إلى تكنولوجيا متقدمة وعجز التعليم العالي عن تيسير تعلمها لدى طلابه وإتقانها مسؤل عن هذه المشكلة ، وتطوير التعليم بالجامعة يساعد الشباب على مواجهة التحديات التي خلقتها عبقرية الإنسان .

ولمواجهة هذه التحديات يجب على التعليم العالي أن يركز على العلاقات في النظام التعليمي التي توحد بين مكوناته الداخلية وبيئته ، إن هذه المكونات إذا توازنت وتوافقت في سرعة حركتها وتطورها كفيلة بمواجهة المشكلات التي تحدثنا عنها واتباع أسلوب النظم أمر لازم لوضع استراتيجية تعليمية ناجحة .

ولابد لهذه الاستراتيجية أن تؤكد بقوة على التجديد والتطوير الذي يشمل جميع جوانب النظام التعليمي بجامعة قطر ، وألا يكون الهدف المحافظة على طبيعة النظام التعليمي الحالي بها ، وإنما أن يتوافق مع الظروف الجديدة وذلك بالمبادأة والعمل على تغيير نفسه بمعدل أكبر وفي الاتجاه السليم .

ولن يتحقق التطوير مالم يقتنع المشتغلون في التعليم العالي بدولة قطر بأن

هذا التطوير هو السبيل الوحيد لتحقيق أهدافه وينبغي أن تتوافر اتجاهات جديدة نحو التطوير بينهم ، وكذلك من جانب الطلاب بل وأسرههم .

وينبغي أن نتوصل إلى مجموعة من الأساليب الجديدة للتعليم والتعلم تؤدي عملها بإنتاجية أكبر من الطرق الحالية ودون تكلفة عالية ، ولا بد من إنشاء مراكز تعمل على ايجاد أساليب ونظم جديدة للتعليم العالي وابتكار مواد وأدوات جديدة للتعليم لكي يتحقق تطور التعليم والتعلم .

ويتطلب رفع كفاءة التعليم زيادة فعاليته وتوافر القيادة القوية في هذا المجال ، والمناخ المنظم الخصب للتعلم والمتابعة الحثيثة لتحقيق توقعات عالية والاهتمام بالكفاءات التي تضمن هذا التحقيق .

والبيئة الجامعية الخصبة هي التي يعمل فيها الجميع كفريق ، ولا بد أن يفهموا أهداف الجامعة ، وأن يكون شعورهم جميعاً وهم يعملون ويدرسون ويبحثون أنهم جزء من جماعة واحدة ، ومالم تتناغم إسهاماتهم وجهودهم فإن قدراً كبيراً من طاقتهم سيتعرض للضياع .

والتعليم الجيد لا يمكن بأي حال أن يكون قليل التكلفة ، وغني عن البيان أنه يمكن أن يكون التعليم المرتفع التكلفة رديئاً ، ومن هنا لا بد أن تتوافر الجهود للبحث عن مصادر بديلة وإضافية لتمويل التعليم العالي .

لقد تعرضت هذا الدراسة إلى عدة موضوعات أساسية ينبغي أن تركز عليها استراتيجية تطوير التعليم العالي إذا أريد لجامعتنا أن تحقق أهدافها في تطور المجتمع ورفاهية الإنسان .

وليس من شك أن جامعة قطر تتوافر لها أسباب التطور والتقدم وهي قادرة على التصدي لمشكلات النمو في ضوء القيادات المتاحة لها والإمكانات البشرية والمادية المتوافرة لها ومطالب المجتمع الملحة .

أن خطاب سمو الأمير الرئيس الأعلى للجامعة كما ذكرنا في الفصل الخامس يعتبر تشريفاً وتكليفاً لنا جميعاً عامة وللعاملين في قطاع التعليم العالي خاصة .

كما انه يقدم المبادئ والثوابت للتطوير المستمر لجامعة قطر ، وسوف يبقى التطوير هدفنا والتقويم وسيلتنا والتخطيط منهجيتنا من أجل توفير تعليم جامعي أفضل يتناسب واحتياجات المجتمع ويعبر المواطن القطري إلى القرن الحادي والعشرين بثقة واقتدار وسوف يتحقق هذا كله بفضل الثقة الكريمة من سمو الأمير الرئيس الأعلى للجامعة وتقديره لدور الجامعة وحرصه على دعمها وتشجيعها ورعاية مسيرتها .

وفي نهاية الدراسة أتمنى أن أكون قد وفقت في تحقيق أهداف الرسالة العلمية الأولى عن التعليم العالي في دولة قطر ، التي اهتمت بالتخطيط المستقبلي للتعليم العالي من خلال صياغة استراتيجية لتطوير هذا المستوى من مستويات التعليم وتصحيح الوضع الحالي في جامعة قطر من أجل مواجهة تحديات مطلع القرن الحادي والعشرين .