برنامج التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد
وحدة إدارة المشروعات (المرحلة الثالثة)

معايير اختيار القيادات الأكاديمية

معايير اختيار القيادات الأكاديمية

مقدمة

تشهد كلية العلوم جامعة دمياط طفرة هائلة في تطوير الأداء في مختلف أقسامها وقطاعاتها الإدارية كما تشهد تطور ملحوظاً في أداء أعضاء هيئة التدريس تمشيا مع الاتجاهات القومية لجودة التعليم االلازم لإنتاج خريجين أكفاء قادرين علي تحمل المسئولية المجتمعية الممثلة في تقديم خدمات في المجتمع المحلى والاقليمى والعربي .

و انطلاقا من رسالة الكلية ورؤيتها نحو التميز في التعليم و البحث العلمي وخدمة مجتمع محافظة دمياط ، كان ولا بد أن يصاحب ذلك تطور في منظومة الأداء التي تشجع على الابتكار و الإبداع.

وعلى ضوء ما تقوم به الكلية من خطوات جادة نحو الاعتماد و الذي يشمل عنصر خاص بالقدرة المؤسسية داخل الكلية فإن هذا يتطلب فكر متطور في اختيار القيادات الأكاديمية القادرة علي تحمل المسئولية فى تحقيق الجودة في الأداء.

وقد نصت المعايير القومية لجودة التعليم في معيار القيادة و الحوكمة على ضرورة وجود قيادة واعية تتبني فكر التطوير و السعي إلي التميز ، وقادرة علي وضع السياسات اللازمة لذلك و اتخاذ القرارات في إطار زمني ملائم يضمن كفاءة و فاعلية المؤسسة .

تجدر الإشارة الى انه يتم الاختيار بناء علي القواعد المعمول بها في قانون تنظيم الجامعات والمفاضلة بين المرشحين في ضوء معايير و عملية تقييم ثابتة و محددة تراعي في المقام الأول اختيار أفضل العناصر لتولي زمام القيادة داخل الأقسام وتحمل مسئولية التطوير

ويمكن اقتراح شروط أساسية لترشيح القيادات الأكاديمية لتشمل السيرة الذاتية متضمنة مسار الحياة العملية – فترات الأجازات – المؤتمرات و المهمات العلمية – الجوائز – الأنشطة الطلابية – الأنشطة المجتمعية و القومية – الأبحاث و النشر العلمي محليا و دوليا – الخدمات المقدمة للقسم قبل فترة الترشيح

مقومات الإدارة القيادة شاملة المؤهلات و الدورات و البرامج التدريبية لتنمية مهارات و قدرات أعضاء هيئة التدريس

يقدم ورقة مقترحة لتطوير العملية التعليمية داخل القسم تشمل الرؤية و الرسالة والأهداف والقيم والخطة التنفيذية.

المجال الأول :- الثقافة المؤسسية

المعيار الأول :- رؤية إستراتيجية واضحة للتعليم بالكلية

المؤشرات :-

- يقود عملية تطوير الرؤية المستقبلية للكلية
- يستثمر القوى والعوامل المحلية والعالمية المؤثرة في التعليم في بناء الرؤية الاستراتيجية
- يستفيد من مؤسسات المجتمع المدني ومؤسساته في بناء الرؤية الاستراتيجية
- يستفيد من تكنولوجيا المعلومات في تطوير وبناء الرؤية الاستراتيجية للكلية
- يستخدم أساليب الاتصال الحديثة والتقليدية في تحقيق الاتصال والتواصل في نشر الرؤية الاستراتيجية للكلية .
- يقوم بتشكيل فرق عمل لتحديد مشكلات الكلية وسبل التغلب عليها .
- يعمل على توفير الإمكانيات البشرية والمادية (غير الحكومية) لتحقيق الرؤية والرسالة للكلية

المعيار الثاني :- بيئة تنظيمية ميسرة للتواصل الإنساني

المؤشرات : -

- يضع السياسات المناسبة لتوفير بيئة تنظيمية ميسرة للتواصل الإنساني بالكلية .
- يضع الأساليب الملائمة لتطبيق أساليب المصارحة والشفافية كمرتكزات لتنظيم بيئة العمل بالكلية .
- نموذجاً لتوخي العدل والموضوعية والأمانة في التعامل مع جميع العاملين.
- يوفر المناخ المناسب لإنجاز العمليات الإدارية بأعلى مستوى من الإتقان

- يدعم العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين العاملين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب ويوجهها لصالح العمل

المجال الثاني:- المشاركة

المعيار الاول :- الالتزام بقيم التشاور لدعم العمل الفريقى وتوسيع فرص ومجالات الحوار والمناقشة وتبادل الآراء والأفكار

المؤشرات : -

يوفر ورش العمل اللازمة لبيان أهمية ممارسة العمل الفريقى وآلياته لانجاز المهام التعليمية والإدارية

- يحقق التنسيق والتعاون والتكامل بين جميع المشاركين فى عمليات اتخاذ القرار ووضع سياسات العمل بالكلية .

- يقدم نموذجاً قيماً لاحترام آراء الآخرين وتقديم أفكارهم .

-يوفر نظام الكتروني وتقليدي فعال للاتصال بحيث يسهل انجاز العمل فى الوقت المناسب

- يدعم الالتزام بثقافة التعليم المستمر والتدريب المستمر بين العاملين فى الكلية .

المعيار الثاني :- التوظيف الفعال لتكنولوجيا المعلومات في تيسير تداول المعلومات ونشرها وصنع واتخاذ القرارات الرشيدة في تطوير الكلية

المؤشرات : -

يبنى السياسات التي تضمن وجود قاعدة بيانات كاملة عن التعليم في الكلية .

- ييسر تداول المعلومات والبيانات المتعلقة بالتعليم بالكلية وخطط الجامعة بين العاملين فى الكلية والمجتمع المحلى .

- يستثمر تكنولوجيا المعلومات في معالجة وتخزين وتداول المعلومات .

- يفعل دور الاتصال الالكتروني في نشر وتداول المعلومات

المعيار الثالث :- المشاركة المجتمعية

المؤشرات : -

يشرف على إجراء الدراسات اللازمة لتحديد احتياجات المجتمع المحلى وأساليب تحقيقها

- يشارك القوي المجتمعية القادرة على المساهمة في رسم سياسات التعليم فى الكلية وتقييم نتائجه

- يرسم السياسات الملائمة لتحقيق المشاركة المجتمعية لتوفير التمويل غير الحكومي كي تحقق الكلية رسالتها.

- يوظف وسائل الإعلام لتحقيق دورها في توسيع نطاق المشاركة المجتمعية في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع .

- يحقق التنسيق والتعاون مع قيادات ورواد التعليم الصيدلاني في المستويات المختلفة (على مستوى الكلية – الكيات الأخرى محلياً وعربياً وعالمياً لتلبية الاحتياجات التعليمية للمجتمع .

- يحدد الاتجاهات المقاومة للمشاركة المجتمعية ويضع الخطط التى تضمن التغلب عليها .

المجال الثالث :- المهنية

المعيار الأول :- التمكن المعرفي

- يلم بالمصادر المختلفة لجمع المعلومات والبيانات ويوفر المتخصصين القادرين على تحليلها وتفسيرها وتوثيقها.

- لديه قاعدة معلوماتية عن التشريعات والقوانين واللوائح المحددة للاختصاصات وسير العمل بالكلية .

- لديه قاعدة معلوماتية عن أساليب التخطيط الاستراتيجى وأسس رسم السياسات وتنفيذها .

- لديه قاعدة معلوماتية عن أساليب دراسة المستقبل.

- يستوعب النظريات الإدارية الحديثة وكيفية تطبيقها على مستوى الكلية .

- يستوعب مبادئ ومعايير الجودة الشاملة وكيفية تطبيقها في مجال التعليم .

- يستوعب أساليب التعليم المستمر والتدريب المستمر

- يفهم فلسفة وأهداف تقويم الأداء فى الكلية على مستوى أعضاء هيئة التدريس والعاملين وكيفية الاستفادة من نتائجه فى تطوير العمل بالكلية لتحقيق رسالتها .

المعيار الثانى : التمكن المهارى

المؤشرات : -

يوفر فريق بناء الخطة الاسترتيجية .

- يوفر الدراسات الخاصة باستشراق المستقبل .

- لدية مهارات التفاوض ، إدارة الأزمات بالأساليب العلمية .

- يقدم نموذجاً لتفويض السلطات وما يرتبط بها من صلاحيات .

- يتوقع مشكلات العمل وتحديد الأساليب العلمية لحلها .

- يمارس مهارات تقويم الأداء المؤسسي بكفاءة .

- يوظف التكنولوجيا الحديثة فى الإدارة

- يتقن مهارات اتخاذ القرارات من خلال فريق

- يشجع أعضاء هيئة التدريس على استخدام وسائل تكنولوجيا التعليم الحديث فى مجالات التعليم والتدريب والتقويم .

المعيارالثالث : التنمية المهنية المستديمة

المؤشرات : -

يحدد وسائل التنمية المهنية المستديمة ويحدد مبادئها .

- يطبق أساليب التقييم الذاتي ويحدد الفجوات في أدائه.

- يقوم عملية تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين .

- يقوم عملية تنفيذ برامج التنمية المهنية المستديمة لأعضاء هيئة التدريس والعاملين .

- يحفز الأقسام نحو العمل التعاوني وتبادل الخبرات .

- يدعم مفهوم مجتمع التعلم كوسيلة فعالة .

- يوجد ثقافة التنمية المهنية المستديمة بين أعضاء هيئة التدريس والعاملين .

- يوفر فرص الارتقاء المهني من خلال التدريب والسفر واستقدام الأساتذة الخبراء من الخارج

المعيار الرابع : الأخلاق المهنية

المؤشرات : -

- يدعم نشر القيم الراقية في الكلية .

- يقدم نموذجا قيماً لتطبيق القيم الأخلاقية في جميع ممارساته والتزاماته المجتمعية .

- يقود عملية تحديد حقوق وواجبات العاملين بالكلية على كافة مستوياتها .

- يقوم عمليات صنع واتخاذ القرارات على أسس ومبادئ قانونية وأخلاقية .

- يؤكد احترام و خصوصية أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب .

- يوفر المناخ الملائم لنشر المفاهيم والقيم التى تضمن جودة الأداء بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب

- يدعم توفير البيئة الملائمة للالتزام الأخلاقي من أعضاء هيئة التدريس ومن العاملين .

المجال الرابع : إدارة التغيير

المعيار الأول :

- مناخ تنظيمي داعم للتغيير والإبداع

- يقوم عمليات التغيير والإبداع

- يدعم الأفكار التجريدية ويكافئها (مادياً ومعنوياً)

- يحدد مقومات المناخ التنظيمي الملائم الداعم للإبداع والابتكار

- يقدم القدوة في احترام وتقدير الأفكار المؤيدة أو المعارضة

- يوفر الدعم التكنولوجي اللازم لتهيئة بيئة ميسرة للعمل الابداعى

- يستثمر ما تحقق من نجاحات فى تحقيق مزيد من الانجازات

- يوفر وسائل تمرس ثقافة التغيير المبدع فى الكلية (أفلام – ورش عمل – زيارات – استقدام الخبراء)

المعيار الثاني :تغيير يرتكز على المبادرة وتشجيع التجريب والتجديد

المؤشرات : -

- يوفر المتطلبات اللازمة لنشر ثقافة المبادرة الفردية والجماعية فى الكلية .

- يشجع التجريب ويركز على تحقيق الغايات مع تنوع الوسائل والأساليب .

- ينسق بين المستويات القيادية لتخفيف القيود التنظيمية .

- يحفز التنافس الوظيفي بين العاملين .

- يوفر مناخ الثقة فى الآخرين وفى قدراتهم على التصرف الجيد كفريق وكأفراد

- يوفر الإمكانيات والموارد اللازمة لدعم الأفكار الجديدة والجريئة (غير التقليدية)

- يقدم نماذج عملية تعكس قدرته على المغامرة والمخاطرة المحسوبة .

المعيار الثالث :تبنى المداخل العلمية في تعبئة الأفراد وحفز الجهود وتسيير عمليات التطوير .

المؤشرات : -

- يدير عملية التطوير ويحدد أهدافها وخطواتها الإجرائية

- يضع نظاماً دقيقاً للتأكيد من الالتزام بتحقيق خطط التطوير ويقدم التغذية الراجعة للمتقدمين

- يوفر المواد البشرية والمادية اللازمة لتحقيق أهداف التطوير

- يضع الجداول الزمنية لتحقيق التطوير

- يضع سياسة راسخة للتعامل مع مقاومة التغيير والتطوير ويحدد أساليب التعامل مع ثقافة المقاومة

- يضع سياسة واضحة لتعبئة الراى العام المساند للتطوير .

السمات المطلوب توافرها فى القيادات الأكاديمية

المحور الأول السمات الشخصية:

١ -الشجاعة وتحمل المسؤولية
٢ -الدقة والقيادة والسيطرة
٣ -الصبر من السمات الأساسية التي تمكن من انجاز المهام بكفاءة عالية
٤ -الخبرة والممارسة الفعلية للعمل ، المستوى العلمي

المحور الثانى الكفاءة القيادية:

١ -القدرة على وضع رؤية لتطوير الكلية / القسم / الإدارة.
٢ -القدرة على وضع برامج تنفيذية مبنية على رؤية الكلية الإستراتيجية
٣ -التمتع بصفات قيادية تمكنه من تعاون الأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب .
٤ -القدرة على إشراك كل الأطراف المعنية في عملية اتخاذ القرارات بشكل جماعي .
٥ -التمتع بالأمانة وبعد النظر والإبداع والتكيف والمرونة ومهارات الإقناع ومهارات الاتصال الشفهي والكتابي ومهارات التعامل مع الحاسب الآلي .
٦ -القدرة على حل الخلافات وإدارة الحوار وإدارة الاجتماعات.

المحور الثالث المؤهلات العلمية والتى تشتمل على:

١ -مستوى الدرجات العلمية الحاصل عليها والجهة المانحة
٢ -الرتبة العلمية ومدة الخدمة
٣ -السجل العلمي المتميز في الأبحاث والأنشطة العلمية (المشاركة في المؤتمرات وتأليف الكتب، وعضوية الجمعيات العلمية)
٤ -القدرة على الاستمرار في الإنتاجية العلمية و مشاركته الفاعلة في اللجان العلمية
٥ -إجادة لغة أجنبية واحدة على الأقل.

المحور الرابع الكفاءة الإدارية والتى تشمل:

١ -خبرات إدارية فيما يتعلق بالقدرة على المفاضلة بين الأولويات واتخاذ القرارات المناسبة وإدارة الأزمات .
٢ -القدرة على استقطاب الكفاءات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس والمحافظة على بقائها.
٣ -التمكن من مهارات التخطيط الإستراتيجي ووضع الميزانية والتعامل مع التكاليف.
٤ -القدرة على تكوين علاقات جيدة بين الكلية والجامعة من جهة والكلية والقطاعات الخارجية ذات الصلة .
٥ -مهارات الاتصال الشفهي والكتابي، ومهارات التعامل مع الحاسب الآلي .
٦ -القدرة على حل الخلافات وحسن التعامل وإدارة الاجتماعات.