

معايير اختيار القيادات

تعتبر القيادة المؤهلة من جميع النواحي والتي تمتلك الدراية والحكمة والقرار السليم ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها في شكل ميادين الحياة وفي جميع مؤسسات الدولة ومنها المؤسسات التعليمية. فالقيادة الإدارية هي النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في مجال اتخاذ وإصدار القرار وإصدار الأوامر والإشراف الإداري على الآخرين باستخدام السلطة الرسمية وعن طريق التأثير والاستمالة بقصد تحقيق هدف معين، فالقيادة الإدارية تجمع في هذا المفهوم بين استخدام السلطة الرسمية وبين التأثير على سلوك الآخرين واستمالتهم للتعاون لتحقيق الهدف فهي سلطة أو فن عملية التأثير في الأفراد (المرؤوسين) من أجل حثهم على بذل الجهد عن رغبة من أجل تحقيق أهداف الجماعة.

وفي إطار تطوير منظومة العملية التعليمية بالمعهد وتحقيق أهدافه بالحصول على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، قام المعهد بوضع معايير لاختيار القيادات به وخصوصا التي لم يرد ذكر صريح له في قانون تنظيم المعاهد أو المناصب القيادية التي تم استحداثها تمشياً مع تطوير العملية التعليمية. وذلك حتى يستوفى المعهد معيار القيادة والحوكمة أحد معايير القدرة المؤسسية.

وقد قام المعهد بتشكيل فريق يتضمن عدد من أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري لوضع تلك المعايير وانبثق عن اجتماعات الفريق مع العاملين آلية معينة كالتالي:

أ. اجتماعات عصف ذهني مع عينة ممثلة مع العاملين بالمعهد

ب. مراجعة معايير واختيار القيادات بالمعهد ومعاهد أخرى

ت. تصميم استمارة لبيان الوظائف التي يتم شغلها عن طريق الانتخاب أو التعيين المباشر

ث. تصميم استمارة لاختيار معايير تولى المناصب القيادية

ج. وضع تصور أولى لمعايير اختيار القيادات

ح. مناقشة التصور الأولى لتلك المعايير مع مختلف الفئات بالمعهد

خ. وضع الصورة النهائية لمعايير اختيار القيادات

د. اعتماده من مجلس إدارة المعهد

بناءً على جلسات العصف الذهني ودراسة المعايير في المعهد ومعاهد أخرى. وقد تم جمع هذه المعايير في ثلاث محاور رئيسية تشمل السمات العامة لجميع الوظائف، وسمات وظائف عميد المعهد والوكلاء ورؤساء الأقسام، وسمات وظائف مدير وحدة ضمان الجودة ونائبه ومديري الوحدات الخاصة. وقد تم تقسيم هذه المحاور الرئيسية إلى مجموعة من المعايير ذات أوزان نسبية مختلفة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول ١: المعايير الرئيسية للاختيار القيادات بالمعهد

م	المنصب	المعيار	الوزن النسبي
١	عميد المعهد، وكلاء المعهد، رؤساء الأقسام	السجل الوظيفي	٣٥
		السمات الشخصية	٢٠
		الكفاءة الإدارية والقيادية	٣٠
		النشاط العلمي والبحثي	١٥
٢	مدير وحدة ضمان الجودة ونائبه ومديري الوحدات الخاصة.	السجل الوظيفي	٤٠
		السمات الشخصية	٣٠
		الكفاءة الإدارية والقيادية	٣٠

* يتم استبعاد أى شخص لم يستوفى هذا الشرط من واقع السجل الوظيفي

أ. معايير اختيار عميد المعهد، وكلاء المعهد، رؤساء الأقسام

إن اختيار العميد يتم من خلال مجلس إدارة المعهد وان للعميد الحق في اختيار الوكلاء ورؤساء الأقسام العلمية الذين يعملون معه وذلك لإتاحة الفرصة له لتكوين فريق عمل متجانس كما أوضح العينة المختارة أن الكفاءة وفقاً لمعايير محددة يمكن قياسها لا بد أن تكون هي الأساس في تكليف الوكلاء وليست الأقدمية. وتحليل الأدوات المختلفة تم وضع درجات لكل خاصية من خواص المعيار:

المعيار الأول: السجل الوظيفي

هو معيار حاكم بمعنى أنه يتم استبعاد أى شخص وقعت عليه جزاءات أو تورط في أى شيء يتنافى مع القيم والمبادئ الأخلاقية أو المبادئ والقيم الجامعية

جدول ٢:

درجات تقييم خصائص السجل الوظيفي مرتبة تنازلياً

م	الخصائص	الدرجة
١.	لم يتورط في اعمال لا تتفق مع القيم الأخلاقية لم يسبق وقوع جزاءات عليه	١٠
٢.	لم يتورط في أعمال لا تتفق مع القيم الجامعية سرقة علمية، اختلاسات مالية.....الخ)	١٠
٣.	محب للعمل و يبرز انتماءه للمؤسسة	١٠
٤.	يمتاز بحسن الاخلاق والسمعة الطيبة	٥

المعيار الثاني: السمات الشخصية

جدول ٣

درجات تقييم خصائص السمات الشخصية مرتبة تنازلياً

م	الخصائص	الدرجة
١.	يسمع للآخرين ويتناقش مقترحاتهم أى يتميز بسعة الصدر	٢
٢.	لديه القدرة على اتخاذ القرار لصالح العمل	٢
٣.	يحترم آراء الآخرين	٢
٤.	لديه القدرة على العمل في فريق	٢
٥.	لديه القدرة على توجيه الآخرين	٢
٦.	يحافظ بعلاقات طيبة مع أفراد المؤسسة	٢
٧.	حازم في اتخاذ القرار	١
٨.	القدرة على الاتصال والتواصل بالآخرين	٢
٩.	لديه القدرة على العمل تحت ضغط	١
١٠.	يؤثر في الآخرين بما يحقق المصلحة	١
١١.	يتعامل بمرونة مع المواقف	١
١٢.	يتميز بالحيادية	١
١٣.	يلتزم برأي الجماعة	١
المجموع		٢٠

المعيار الثالث: الكفاءة الإدارية والقيادية

جدول ٤

درجات تقييم خصائص الكفاءة الإدارية والقيادية مرتبة تنازلياً

الدرجة	الخصائص	م
٤	١. تتوافر به صفات القائد التي تساعد على خلق مناخ ملائم للعمل بين الاطراف المختلفة بالمعهد	
٣	٢. القدرة على العمل تحت ضغط	
٣	٣. لديه دراية كافية بالقوانين والتشريعات التي تحكم مجال العمل	
٣	٤. لديه القدرة على الابتكار	
٣	٥. القدرة على جذب مصادر تمويل متنوعة لتنمية الموارد الذاتية	
٣	٦. لديه مهارات في مجال التخطيط الاستراتيجي	
٣	٧. حضور دورات تدريبية وندوات في الشؤون الادارية والاكاديمية	
٢	٨. القدرة على التعامل مع الوسائط الإلكترونية الحديثة	
٢	٩. المشاركة في تنفيذ أنشطة ثقافية وعلمية واجتماعية للطلاب والمجتمع	
٢	١٠. شارك في مشاريع التطوير المختلفة	
٢	١١. سبق له تقلد مناصب ادارية داخل المعهد (يستثنى رؤساء الأقسام)	
٣٠	المجموع	

المعيار الرابع: النشاط العلمي والبحثي

جدول ٥

درجات تقييم خصائص النشاط العلمي والبحثي مرتبة تنازلياً

الدرجة	الخصائص	م
٣	١. يتميز بحسن السمعة في الأوساط العلمية والاكاديمية	
٣	٢. شارك في مشروعات بحثية	
٣	٣. له ابحاث علمية منشورة في دوريات عالمية	
٢	٤. شارك في مؤتمرات عالمية ودولية	
٢	٥. عضو فعال في جمعيات علمية ودولية	
٢	٦. حصل على جوائز علمية	
١٥	المجموع	

ب. معايير اختيار مدير وحدة ضمان الجودة ونائبه والأمين العام ومديري الأقسام الإدارية.

ان يتم تعيين مدير وحدة ضمان الجودة ومديري الوحدات الخاصة بالتكليف المباشر من عميد المعهد كما أوضح أن يكون التكليف وفقاً لمعيار الكفاءة وليس الأقدمية. وأن تكون معايير الاختيار معروفة، وواضحة ويمكن قياسها. كما يقوم عميد المعهد بتكليف مباشر لنائب مدير وحدة ضمان الجودة وأن تكون الكفاءة هي معيار الاختيار. وقد تم استخلاص المعايير من بنفس الآلية التي تمت مع اختيار عميد المعهد ووكلائه.

المعيار الأول: السجل الوظيفي

هو معيار حاكم بمعنى أنه يتم استبعاد أى شخص وقعت عليه جزاءات أو تورط في أى شيء يتنافى مع القيم والمبادئ الأخلاقية أو المبادئ والقيم الجامعية

جدول ٦

درجات تقييم خصائص السجل الوظيفي مرتبة تنازلياً

م	الخصائص	الدرجة
١.	يمتاز بحسن الاخلاق	٥
٢.	لم يتورط في اعمال لا تتفق مع القيم الأخلاقية	٥
٣.	لم يتورط في أعمال لا تتفق مع القيم الجامعية سرقة علمية، اختلاسات مالية....الخ)	٥
٤.	محب للعمل	٥
٥.	يمتاز بالسمعة الطيبة	٥
٦.	يبرز انتماءه للمؤسسة	١٠
٧.	لم يسبق وقوع جزاءات عليه	٥
المجموع		٤٠

المعيار الثاني: السمات الشخصية

جدول ٧

درجات تقييم خصائص السمات الشخصية مرتبة تنازلياً

م	الخصائص	الدرجة
١.	يستمع للآخرين ويتناقش مقترحاتهم	٤
٢.	لديه القدرة على اتخاذ القرارات لصالح العمل	٣
٣.	يحترم آراء الآخرين	٣
٤.	لديه القدرة على العمل في فريق	٣
٥.	لديه القدرة على توجيه الآخرين	٣
٦.	يحقق بعلاقات طيبة مع أفراد المؤسسة	٢
٧.	يتميز بسعة الصدر	٢
٨.	حازم في اتخاذ القرارات	٢
٩.	القدرة على الاتصال والتواصل بالآخرين	٢
١٠.	لديه القدرة على العمل تحت ضغط	٢
١١.	يؤثر في الآخرين بما يحقق المصلحة	١
١٢.	يتعامل بمرونة مع المواقف	١
١٣.	يتميز بالحيادية	١
١٤.	يلتزم برأي الجماعة	١
المجموع		٣٠

المعيار الثالث: الكفاءة الإدارية والقيادية

جدول ٨

درجات تقييم خصائص السمات الشخصية مرتبة تنازلياً

م	الخصائص	الدرجة
١.	الالمام بمهارات التدريب	٢
٢.	على معرفة بالقرارات والقوانين المتعلقة بنظم الجودة والاعتماد	٥
٣.	المعرفة الشاملة بمكونات المؤسسة	٣
٤.	يلتزم بخطط العمل	٢
٥.	القدرة على التواصل مع المجتمع المحلي المحيط	٣
٦.	الالمام باللوائح و القوانين	٢
٧.	اجتاز دورات تدريبية في مجال الجودة والاعتماد	٥
٨.	لديه القدرة على التواصل مع الطلاب	٢
٩.	لديه القدرة على وضع البرامج التدريبية	٢
١٠.	لديه القدرة على ادارة التوثيق	٤
المجموع		٣٠