



وثيقة أسس ومعايير اختيار

القيادات الأكاديمية والإدارية

كلية التمريض
جامعة بنها
2011

أ.د/ محمد الرحيم سعد شولح مدير المشروع
أ.د/ محمود عبد الصبور عميد كلية التمريض
د/ هبة عبد القادر مدير وحدة الجودة و المدير التنفيذي للمشروع

فريق الإعداد:

د/ مجيدة عبد العاطي مدرس بقسم إدارة التمريض
م.م/ فوزية فاروق مدرس مساعد بقسم إدارة التمريض
م.م/ مرفت عبد المنعم عميد بقسم إدارة التمريض

المحتويات

الصفحة	الموضوع
3	1. مقدمة
4	2. معايير اختيار القيادات الأكاديمية
5	3. المماز الأكاديمية والمسئوليات
5	4. الآليات المقترحة لاختيار القيادات
6	5. اختيار القيادات الأكاديمية
6	6. أسلوب تعيين المناصب الإدارية
6	▪ عميد الكلية
6	▪ وكلاء الكلية
6	▪ رؤساء الأقسام
7	7. تنمية الممارس الإدارية للقيادات الأكاديمية
7	8. المعايير الخاصة بالاختيار
8	9. معايير اختيار القيادات الإدارية
8	10. السهام الضرورية الواجب توافرها في القيادة الإدارية

مقدمة:

تعد القيادة في التعليم الجامعي من أهم مداخل تطوير هذا النوع من التعليم لما لها من دور مهم في التأثير علي العاملين، وتوجيه أفكارهم وسلوكهم في سبيل تحقيق الأهداف التي تسعى إليها الجامعة، ويتولي القائد كذلك مسئولية تنظيم عمليات التفاعل بين العاملين، والحفاظ علي تماسكهم، والمبادرة لحل المشكلات الناجمة عن هذا التفاعل، وتختلف الأنماط القيادية لدي الجامعات من حيث القيم التي يتشبعون بها، فهناك القيادة الديمقراطية التي تحرص علي العلاقات الإنسانية، وتشرك العاملين في اتخاذ القرارات، وتسعي إلي تهيئة المناخ لتحفيز العاملين لبذل أقصى جهودهم لتحقيق الأهداف المنشودة، وهناك القيادة الأتوقراطية التي تهتم كثيراً بإنجاز العمل والاستناد بالرأي والمركزية في اتخاذ القرار واتباع أساليب توجيه الأعمال بواسطة الأوامر، وهذا السلوك بني علي عدة قيم وجهت هذا الفرد فجعلت منه قائداً ديكتاتورياً، وهناك الترسلية التي تحرص علي إعطاء العاملين قدراً من الحرية في ممارسة أعمالهم وتترك جميع المسئوليات لهم. فهذا يؤكد أن قادة الجامعات لا يملكون نمطاً واحداً في الإدارة وإنما يسلك كل منهم نمطاً مختلفاً عن الآخر لأنهم مختلفون في تعاملهم الشخصي والمهني وفي إجراءاتهم ووسائلهم الإدارية باختلاف فلسفاتهم التربوية من جهة، وباختلاف إعدادهم وتدريبهم واتساع خبراتهم ونظرتهم إلي الإدارة من جهة أخرى. وقد كشف أن الأنماط القيادية المتبعة من قبل قادة الجامعات لها أثر في فاعلية العاملين، إذ اتضح أن القيادة الديمقراطية تشيع جواً من الثقة، والشعور بالأمن بين المرؤوسين، وتقلل من مشاعر القلق والإحباط لديهم، كما أوضحت الكثير من الدراسات أن هناك علاقة إيجابية بين النمط الديمقراطي والدافعية إلي العمل، وهناك علاقة سلبية بين الدافعية إلي الإنجاز والنمط الترسلية والأتقراطي. ويرى بعض المفكرين التربويين أن العاملين يكونون أكثر دافعية لتطبيق أهداف برنامج المؤسسة عندما يعملون لدي رئيس له قدرة عالية في مهارات السلوك القيادي. ورغم أن نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها ورسالتها مرتبطة بالكيفية التي يدير بها القائد، وبالنمط القيادي الذي يمارسه، فالعامل يعتبر المحور الأساسي للعملية التربوية، لذا استحوذ موضوع فاعلية العاملين علي اهتمام الباحثين في العلوم الإدارية لما له من أثر بارز علي سلوكهم وأدائهم وإنتاجيتهم في العمل، أن المؤسسة لا تستطيع أن تؤدي رسالتها علي الوجه الأكمل إلا إذا كان العاملين راضين عن عملهم لأن العاملين الأكثر إحساساً بالرضي يميلون لتحقيق مستويات مرتفعة من الإنتاجية.