

خطة معاصر إختبار القادات الأكاديمية

إعداد: أ.د. إيمان محمد صبرى - رئيس لجنة المشاركة المجتمعية
د. إيمان نصرى داود - منسق الخطة الاستراتيجية لكلية الآداب

أولاً: معايير إختيار الأكاديمى الراغب فى التقدم لدورات القيادة الأكاديمية كما يلى:

١. الأحدث أو الأصغر سناً
٢. توافر احتياج تدريبي فعلي
٣. الرغبة فى التطور والاستعداد للتعلم الذاتى
٤. حجم النشاط العلمى.
٥. المهارات الإدارية.
٦. المشاركة فى الأنشطة والخدمات الطلابية.
٧. المساهمة فى مجالات الجودة والتطوير.
٨. المشاركة فى الأنشطة القومية، السجل الوظيفى ونزاهته.

ثانياً: معايير وضع البرامج التدريبية للقادة الأكاديميين: ثلاثة جوانب أساسية:

- ١- الجانب النفسى: وهو ما يتعلق بالصفات والسمات الذاتية للأفراد، والتي يجب أن تراعى فى البرامج التدريبية.
- ٢- الجانب الفنى: وهو ما يتعلق بالمهارات والقدرات الذاتية للأفراد.
- ٣- الجانب الاجتماعى: وهو ما يتعلق بالقدرة الاتصالية مع النفس والآخرين. فهذه هي ثالوث صناعة قادة المستقبل التي يجب أن تنطلق منها برامج إعداد قادة المستقبل، وإن إغفال جانب من هذه الجوانب سوف يؤدي إلى تخريج قادة لا يتمتعون بالتوازن مما يؤدي إلى قيادات عديمة الفائدة.

خطة معايير اختيار القيادات الإدارية

إعداد: أ.د. إيمان محمد صبرى - رئيس لجنة المشاركة المجتمعية
د. إيمان نصرى داود - منسق الخطة الاستراتيجية لكلية الآداب

أولاً: معايير اختيار الإدارى الراغب فى التقدم لدورات القيادة الإدارية كما يلى:

١. الأحدث أو الأصغر سناً
٢. توافر احتياج تدريبي فعلي
٣. الرغبة فى التطور والاستعداد للتعلم الذاتى
٤. المهارات الإدارية.
٥. السجل الوظيفى ونزاهته.

ثانياً- خطوات إعداد القيادات الإدارية الشابة تتم عبر عدة خطوات وهي:

- أ- حصر القيادات الشابة سابقة التأهيل.
- ب- إنتقاء القادة الإداريين الشباب وإلحاقهم بالدورات.
- ج- تحضير البرامج والمناهج والوسائل التعليمية والتدريبية.
- د- توفر وسائل دعم ومساندة تدريب القيادات الشابة.
- هـ- إيجاد معايير تقييم نجاح تدريب القيادات الشابة.
- و- نتائج أعمال تدريب وتطوير القيادات الشابة.
- ز- مطابقة النتائج بأهداف البرنامج.
- ى- التغذية الراجعة لتعويض النقص فى تطوير القيادات الشابة.

قياس الرضا الوظيفى للإداريين

إعداد: أ.د. إيمان محمد صبرى - رئيس لجنة المشاركة المجتمعية
د. إيمان نصرى داود - منسق الخطة الاستراتيجية لكلية الآداب

قياس الرضا الوظيفى:

يعبر الرضا الوظيفى عن الرضا عن العمل الذى يحقق السعادة عن طريق ما ينجزه الشخص من أعمال، وبالتالي فهو يشير إلى مجموعة من المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التى يشعر بها الفرد فى العمل.

وهناك أنواع تعبر عن الرضا الوظيفى ودوافع العمل وهى كالاتى:

- ١- رضا مع دافع منخفض عن العمل: يتميز هؤلاء بأنهم يتمتعون بدرجة من الرضا ولكن مع دافع انجاز منخفض ، وها يحدث مع أنظمة البيروقراطية فى العمل.
- ٢- غير راض عن العمل مع دافع منخفض للعمل: يقعون تحت ضغوط كثيرة ولا يبذلون أى جهد فيه.
- ٣- غير راض مع دافع مرتفع: غير راضين عن عملهم ولكن لديهم دافع على الانجاز على أمل تحسن الأحوال بالمؤسسة.
- ٤- راض مع دافع مرتفع: قدر كبير من التوافق والتكيف والشعور بالرضا.

وهناك مسببات للرضا عن العمل منها **العوامل الداخلية** أو الخاصة بالفرد بمعنى مدى قدرة العمل على أن يكون مصدرا لاشباع حاجات الفرد المختلفة:

- ١- اتفاق العمل مع قيم الفرد: فلا بد أن يكون العمل متفق مع القيم الشخصية للفرد.
- ٢- الشعور باحترام الذات: كلما كان العمل يشبع احترام الذات كلما كان الفرد أكثر رضا.
- ٣- خصائص الشخصية للفرد وظروفه من حيث تمتعه بالتفاؤل والمرونة والتوافق والتوازن الانفعالى.

أما بالنسبة لمحتوى العمل نفسه فيعتمد على درجة تنوع مهام العمل ودرجة التكرار والرتابة، ودرجة الاستقلالية وهى الحرية فى اختيار طرق الأداء.

أهداف ومستوى الطموح والتوقعات: استخدام الفرد لقدراته ومهاراته وخبراته، وخبرات الفشل والنجاح، فرص النمو والتقدم والمسار المهني، والعلاقات الطيبة مع الزملاء والرؤساء.

عوامل خاصة بالأداء: من خلال ارتباط الأداء بالمكانة، والحوافز وشعوره أن قدراته تساعد على تحقيق المطلوب والأهداف المحددة، وإدراك الفرد بأن له مكافآت وحوافز العمل ذات أهمية بالنسبة له، والتوزيع العادل لمكافآت العمل، مستوى الانجاز الذى يحققه الفرد وهذا يرتبط بمستوى طموحه ومحتوى العمل والتوقعات.

تمكين العاملين: أى إطلاق القدرة الكامنة وإتاحة الفرصة لتقديم أفضل ما عنده وعناصر التمكين هى السيطرة، الشخصية الفاعلية الذاتية، التأثير ، معنى العمل.

العوامل الخارجية: سياسة المنظمة فى الأجور والترقية، ظروف بيئة العمل، القيادة والإشراف، جماعات العمل، الاتصال وطرق الاتصال، فرص التقدم والنمو، عوامل أخرى مثل النوع والرضا عن الحياة.