

خطة تدرسة لتدريب القادة الإداريين

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

أولاً: الهدف من تدريب القادة الإداريين:

المرجو من التدريب تحقيق التغيير المخطط بهدف تحسين فعالية الإدارة ، وتقوية إمكانية مواجهة المشاكل التي تواجه هذه الإدارة. عن طريق خطة طويلة المدى لتحسين أداء الإدارة في طريقة حلها للمشاكل وتجديدها وتغييرها لممارساتها الإدارية ، وتعتمد هذه الخطة على مجهود تعاوني بين الإداريين، وعلى الأخذ في الحسبان البيئة التي تعمل فيها الإدارة ، وعلى التدخل من طرف خارجي ، وعلى التطبيق العلمي للعلوم الاجتماعية والانسانية اى استناد المنظمة في جهودها للتطوير على جمع معلومات عن المشاكل والإعتماد على خبرة الإستشاريين الخارجيين ، والإعتماد على مشاركة الإداريين في وضع حلول وجمع معلومات مستمرة عن تطبيق أساليب التطوير الجديدة وتقييمها. وتعتمد برامج التطوير التنظيمي على الإستفادة من مبادئ العلوم السلوكية والخاصة بتطوير الإتجاهات النفسية للعاملين ، وتطوير مهاراتهم واستعدادهم للتعلم وتقبل التغيير ، وتطوير مهارات العاملين في التعامل مع بعضهم البعض والثقة في النفس والمبادأة والإبتكار.

أهداف ومحتوى التغيير	أدوات ووسائل التغيير	طرق قياس الحاجة الى التغيير
الأفراد: الإتصال - التأثير اتخاذ القرارات - الدافعية توافق فرص العمل - أداء عالي - انضباط وإلتزام - مهارات فنية	التدريب لرفع المهارات الفنية التدريب لرفع المهارات السلوكية. تحليل تفاعلات الإتصال. الإستشارات والتوجيه. تخطيط المستقبل الوظيفي.	البحوث والدراسات الخاصة بالرضا عن العمل ومشاكل العاملين. إحصاءات الغياب والتاخير. فحص سياسة المكافآت.
الجماعات: إعادة بناء جماعات العمل. استقلال الجماعات. الإتصالات الجماعية. اتخاذ القرارات الجماعية. حل الصراع الجماعي. التعاون. تبادل المعلومات. الحساسية للآخرين.	جماعات العمل المستقلة. مشاركة العمل في الإدارة.	البحوث والدراسات الخاصة بجماعات العمل وسلوكها. الإجتماعات بين جماعات العمل. اجتماعات المستشارين مع جماعات العمل.
التنظيم: الأهداف، السياسات والخطط. هيكل التنظيم. أساليب العمل والإجراءات. التكنولوجيا. الإتصالات الإدارية	إعادة تنظيم الهياكل. تبسيط الإجراءات. التخطيط الإستراتيجي. جداول العمل المرنة.	دراسات وبحوث الرضا عن العمل ومشاكل العمل. المقابلات بين المديرين. مقابلات المديرين مع الإستشاريين.

ثانيا: عناصر الخطة التدريبية للقيادات الإدارية:

تدريب العاملين الإداريين بالجامعة في مجالات: شئون التعليم والطلاب ، المشتريات والمخازن ، السكرتارية، شئون هيئة التدريس ، الشئون المالية والحسابات ، القيادات الإشرافية .
وذلك من خلال : دورات تدريبية ، محاضرات ، ورش عمل ، التدريب في مواقع العمل.

تتضمن الخطة التدريبية أنشطة مكثفة لتنمية القدرات الإدارية والتنفيذية وقدرات القيادة في بيئة التطوير ومهاراتها، وذلك من خلال عدة مجالات يدرسها المشاركون في مرحلتين على مدار عام كامل كالتالي:

المرحلة	الموضوع
الأولى	- اللغة الإنجليزية. -مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصال . - المهارات الإدارية الأساسية لقائد التغيير- مشروع بحثى ميدانى.(ما سبق يتم باستخدام طرق ووسائل تدريبية متطورة ومتنوعة بما فيها حلقات التدريب المباشر والتعلم عن بعد والمناقشات والعصف الذهنى)
المرحلة الثانية	لقاءات دورية مع السادة المشاركين فى البرنامج لاثراء عقولهم من خلال مناقشة بعض القضايا ذات الاهتمام العالمى والمحلى.

ثالثا: العائد المتوقع من جراء تنفيذ الخطة التدريبية للقيادات الادارية: إعداد مجموعة من القيادات المؤهلة فنيا وإداريا لتنفيذ متطلبات العمل فى مرحلة التعليم الجامعى. ووجود مجموعة من القيادات المؤهلة لتقلد مناصب الإدارة العليا والمزودة بالمهارات التالية:

- التحليل والحكم على الأشياء من خلال رؤية واضحة
- استخدام الأفكار غير التقليدية.
- اختيار البدائل الممكنة للتغيير.
- مستوى متميز من التواصل الانسانى.
- اتخاذ القرارات بأسلوب علمى.

- البحث عن سبل لاستمرار تحسين الأداء.
- تملك مهارات الحفاظ على الموارد وإدارتها بالأسلوب الأمثل.
- نقل المعارف والمهارات التي تم اكتسابها إلى مواقع العمل المختلفة.

ومن ثم فسوف تكون السمات التي يتمتع بها القائد الإداري هي ما يلي:

(المثابرة، الشجاعة، القدرة على التكيف، التركيز، التغيير، المرونة، التفكير المنطقي، الهدوء الانفعالي، تحمل التوترات، المقاومة ، النشاط والسرعة في الاجاز، فهم متطلبات العمل، إدارة المحيطين به، القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على إجراء إتصالات بسهولة، القدرة على الحكم وفهم الأمور).