

تحديث معايير تقييم أداء القيادات الأكاديمية بكلية دار العلوم – جامعة الفيوم

يعتبر وضع آليات ومعايير لتقييم القيادات الأكاديمية وسيلة للتحقق من فاعلية أداء القيادات بما يحقق الفاعلية التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع .

حيث أصبح العنصر البشرى يمثل أهم موارد المؤسسة ، كما أن إدارة وتيسير الموارد البشرية أصبحت تمثل مهمة ومسؤولية صعبة ، هذا لأن تحقيق المنظمة لأهدافها وعلى رأسها رفع الإنتاجية وتحسين أدائها مرتبط بشكل كبير برفع إنتاجية وكفاءة الأفراد العاملين بها . وبلوغ هذه الغاية يتطلب من إدارة المؤسسة العمل على تنمية قدرات ومهارات ومواهب الأفراد وكذا خلق المناخ والجو الملائم للإبداع البشرى ، هذا ما يستدعى القيام بالتغيير في خصائصهم ، قدراتهم ، مهاراتهم ، ثقافتهم ، وتدعيم هذه العملية بتوفير مجموعة من العوامل أهمها : الحوافز المناسبة ، السياسات الإدارية الجيدة ، القيادة الإدارية الفعالة ، والعلاقات السليمة ، والاتصال في الاتجاهين . وبصفة عامة تعد عملية تقييم الأداء للقيادات عملية دورية هدفها قياس نقاط القوة والضعف في الجهود التي يبذلها القادة والسلوكيات التي يمارسونها في موقف معين خططت له المنظمة سابقا.

والمقصود بالقيادات الأكاديمية : (العميد ، الوكلاء ، ورؤساء الأقسام العلمية ، ومدير وحدة ضمان الجودة) .

معايير تقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية

١- تفعيل نمط القيادة الديمقراطي .

٢- الكفاءة :

أ- الكفاءة الإدارية ممثلة في الدورات وورش العمل.

- ب- الكفاءة العلمية ممثلة في النتاج العلمي المستمر ، والإشراف والمناقشات ،
واللقاءات العلمية .
- ٣- الإلمام باللوائح والقوانين ، والالتزام بها في اختيار الكفاءات .
- ٤- القدرة على حل المشكلات .
- ٥- التعاون مع الأطراف المعنية (أعضاء هيئة التدريس ، والهيئة المعاونة ،
والإداريين ، والعمال ، والطلاب) .
- ٦- تفعيل مبدأ الشورى في اتخاذ القرارات .
- ٧- الاستماع لآراء الآخرين وتبني المقترحات البناءة .
- ٨- استعمال القيادة الأكاديمية سياسة الباب المفتوح في التعامل مع أطراف الكلية
المختلفة .
- ٩- المساهمة في أعمال الجودة والتطوير بالكلية .
- ١٠- الالتزام بتنفيذ الخطة الاستراتيجية للكلية .
- ١١- النزاهة والالتزام بأخلاقيات المهنة .
- ١٢- الاستجابة السريعة والفاعلة عند الأزمات .
- ١٣- تشجيع المرؤسين على الابتكار والإبداع في الأداء .
- ١٤- الاستخدام الجيد للموارد المادية .
- ١٥- المشاركة في الأنشطة الطلابية .

١٦- الشفافية في اتخاذ القرارات .

١٧- القدرة على تفويض بعض المهام للمؤسسين ؛ لنقل الخبرات لهم .

١٨- التواجد وقلة الغياب .

آلية تقييم القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية : في إطار ما سبق ومع سعى المؤسسة إلى تطوير أداء القيادات الأكاديمية والإدارية فقد تم تبني الطرق المبنية على المقاييس ، وذلك من خلال معرفة مدى تطابق المقاييس أو المعايير الموضوعية مسبقا مع أداء القيادات الحالية ، أو من خلال تقييم السلوكيات التي يتبعها القيادات في دائرة العمل . وقد اشتملت معايير التقييم لقيادات الكلية الأكاديمية والإدارية على مجموعة من الاستبانات التي تناولت أداء كل من عميد الكلية ووكلاء الكلية ورؤساء الأقسام ، واستبانات تناولت أداء كل من مديري شئون الطلاب ، والخزينة ، ورعاية الشباب ، وإدارة المكتبة، وإدارة الدراسات العليا ، ومدير عام الكلية ومدير الشئون الإدارية ، ولتحقيق أقصى قدر من الدقة فقد تم تطبيق الاستبانات على مدى زمني قدره ستة أشهر بحيث تم تطبيق الاستبانات في بداية مرحلة التقييم (تطبيق قبلي) في الفترة () تلا ذلك تحليل نتائج الاستبانات ومناقشة القيادات في هذه النتائج وعلى ضوء ذلك تم وضع خطط تحسين من قبل القيادات.

وقد اشتملت الاستبانات الخاصة بالقيادات الأكاديمية على عدة أبعاد كل منها يشكل جانب هام من جوانب الأداء التي لاغنى عنها لأي قائد ، ومنها : القدرات الإدارية والسمات القيادية ، وخطط تحقيق الأهداف ، والارتقاء بالأداء ، كما اشتملت الاستبانات الخاصة بالقيادات الإدارية على المهام التي يقومون بتأديتها من خلال ممارستهم للعمل الإداري بالكلية.