

معايير اختيار القيادات الأكاديمية

اختيار القيادات الأكاديمية بالمعهد، يتم اختيار القيادات الأكاديمية وفقا للمعايير التالية:-

١- معايير عامة لاختيار القيادات الأكاديمية بالمعهد ، تتمثل فيما يلي:

- أ- الحصول على درجة الدكتوراه.
- ب- الحصول على درجة الاستاذية.
- ج- توافر مجموعة من الخبرات السابقة، علمية وأكاديمية وإدارية، مثل:
 - إدارة أحد أقسام المعهد.
 - إدارة مركز بحثى أو فريق.
 - التدريس والإشراف والمشاركة فى أنشطة خدمة المجتمع.
- د- اجتياز مجموعة دورات تدريبية لاكتساب مهارات القيادة الأكاديمية والتخطيط الاستراتيجى والجودة الشاملة وتطبيقاتها فى السياق الأكاديمي و... إلخ.
- هـ- وجود مجموعة من المؤلفات والتراجم والبحوث المنشورة في دوريات دولية.
- و- المشاركة فى المؤتمرات وعضوية الجمعيات العلمية.
- ز- الحصول على جوائز علمية.
- ح- توافر مجموعة من المهارات، مثل:
 - المهارات الذاتية: مثل المبادرة والابتكار، وضبط النفس، والحكمة، والثقة.
 - المهارات الفنية: المعرفة المتخصصة في مجال النشاط الأكاديمي والإداري.
 - المهارات الإنسانية: التعامل مع المرءوسين وخلق مناخ صحي يحقق الرضاء.
 - المهارات الإدراكية: الرؤية الشمولية لمختلف نشاطات العمل الجامعي، وفهم علاقات الأعضاء ببعضهم البعض داخل الجامعة.

٢- معايير اختيار رئيس القسم الأكاديمي، يتم اختيار رئيس القسم وفقا لما يلي:

- أن يتم ترشيح ثلاثة من كل قسم مرتبين من وجهة نظر أعضاء القسم.
- أن يختار العميد أحد المرشحين لشغل منصب رئيس القسم بناء على:
 - آراء أعضاء مجلس القسم.
 - السيرة الذاتية للمرشح.
 - السمعة الطيبة.
 - علاقته بالرؤساء والزملاء والهيئة المعاونة والإداريين والطلاب.

- أن يتم تعيين رئيس القسم لمدة سنة واحدة قبل توليه مهام منصبه، يعمل خلالها مع الرئيس المنتهية ولايته، لضمان اكتساب بعض الخبرات العملية.

- أن تكون الفترة التي يقضيها الفرد في شغل منصب رئيس القسم حوالي ثلاث سنوات ممكن أن تكون قابلة للتجديد بناء على رأى كل من أعضاء مجلس القسم وعميد الكلية.

3 - معايير اختيار وكيل المعهد ، تتم إجراءات اختيار وكيل المعهد.

بناء على الخطوات التالية:

أ- أن يتم الإعلان عن الوظيفة الشاغرة لمنصب وكيل المعهد بين جميع العاملين بالمعهد، ويوضح في الإعلان المتطلبات الأساسية لشغل الوظيفة ومتضمنات توصيفها.

ب- أن يتم الإعلان عن شروط الوظيفة في كافة الجهات المعنية أي بين رؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس، ومن حق أي منهم التقدم لشغل وظيفة وكيل طالما تنطبق عليه الشروط.

ج- أن يشارك جميع أعضاء هيئة التدريس في المعهد في عملية الترشيح ويتاح لهم قدر من الحرية في إبداء رغباتهم في الشخص الذي يريدونه طالما تتوافر فيه مواصفات شغل الوظيفة.

د- أن يشكل فريق لاختيار أحد المرشحين لشغل وظيفة وكيل المعهد من الآتي:

- عميد المعهد.

- أربعة أعضاء يمثلون الهيئة التدريسية بالمعهد.

- بعض أفراد الهيئة الإدارية بالمعهد.

- أربعة أشخاص من المجتمع المحلي وكبار رجال مجتمع الأعمال والصناعة يتم اختيارهم من قبل عميد المعهد

- أربعة طلاب من مرحلة الليسانس والبيكالوريوس (إذا كان المرشح وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب).

- أربعة طلاب من مرحلة البكالوريوس.

هـ- أن يتم تلقي الترشيحات الواردة إلي اللجنة بشأن منصب الوكيل، ويقوم أعضاؤها بالتشاور فيما بينهم للتعرف على مدى ملائمة المرشحين لمنصب الوكيل.

و- أن يقوم أعضاء اللجنة بعقد مقابلات شخصية مع الأشخاص المرشحين لمنصب الوكيل للتعرف على مدى ملائمتهم لشغل المنصب.

ز- بناء على دراسة أعضاء اللجنة للترشيحات الواردة إليهم وما توصلوا إليه من نتائج من خلال المقابلات الشخصية مع المرشحين تقدم اللجنة مجموعة من الاقتراحات المكتوبة والسرية إلى مجلس الكلية للتشاور بشأنها وأخذها في الاعتبار عند اختيار الوكيل المناسب من بين المرشحين.

ثانياً: معايير اختيار القيادات الإدارية بالمعهد:

١- توافر متطلبات شغل الوظيفة كالاتي:

أ- خبرة في مجال العمل الإداري لا تقل عن عشر سنوات.

ب- إجادة التعامل مع الحاسب الآلي.

ج- الحصول على مؤهل جامعي (يفضل دبلوم في التسويق أو في إدارة الأعمال).

د- حسن السمعة والحصول على تقدير امتياز في آخر أربع تقارير لتقييم الأداء.

هـ- عدم توقيع أى جزاءات عليه فى السنوات الخمس الأخيرة.

و- مشاركاته فى تطوير العمل الإداري بالمعهد خلال السنوات الثلاث الأخيرة.

ز- شهادات بالكفاءة من ثلاث قيادات ممن تعامل معهم.

٢- إجراءات عملية الاختيار، وتتمثل في:

أ- الإعلان عن الوظيفة الشاغرة إما من داخل المعهد أو من خارجهما، من خلال وسائل الإعلام المتاحة والموقع الإلكتروني للمعهد، ويحدد فى الإعلان المتطلبات الأساسية لشغل الوظيفة.

ب- عملية الاختيار، يتم انتقاء أفضل المرشحين لشغل الوظيفة، ممن تتوافر فيهم الكفاءات والمهارات الفنية اللازمة لشغل الوظيفة الشاغرة بعدة أساليب:

(١) الاختبار، يتم إجراء اختبارات لطالبي شغل الوظيفة تقيس مايلي:

- مدى إلمام المتقدمين لشغل الوظائف بما تعلموه فى الماضى.

- السمات الشخصية والتطلعات والاستعدادات والقدرات النفسية والبدنية والحركية.

- القدرات المهنية والثقافية، يتم قياس القدرات المهنية والثقافية المرتبطة بـ:

• استخدام تقنيات وأساليب التخطيط الاستراتيجى.

• التعامل مع جمهور المعهد من الداخل (طلاب وعاملين وأعضاء هيئة تدريس) وجمهور المعهد من الخارج.

• صياغة رؤية ورسالة طموحه.

• مفهوم الجودة الشاملة وكيفية تطبيقها فى تحسين العمل الإدارى.

• مفهوم القرار الإدارى وكيفية صنعه.

• مفهوم ومبادئ الاتصال الإدارى الفعال.

(٢) المقابلات الشخصية، بهدف الحصول على معلومات واقعية ودقيقة وتفصيلية عن طالبي الوظيفة لتكوين صورة كاملة عنه والحكم على أهليته لشغل الوظيفة.

وتتم المقابلة من خلال لجنة مكونة من ثلاثة أشخاص على الأقل يتوافر لديهم (درجة كبيرة من المهارة والخبرة فى التخصص)،

على النحو التالي:

- وجود فردين أو أكثر من طالبي شغل الوظيفة ويتم الحصول على أكثر من إجابة من طالب الوظيفة، ويتم تقييم الإجابات ومقارنتها ببعضها البعض.
- وجود متقدم واحد أو أكثر لشغل الوظيفة، ويتم تقييم إجابات كل مرشح من كل فرد في اللجنة على حدى، ثم تجمع التقديرات وتتخذ المتوسط.

ثالثاً: أساليب استقطاب الكفاءات (المواهب) الأكاديمية والإدارية المتميزة بالمعهد وتنميتهم

١. الاختيار الجيد لأعضاء هيئات التدريس وجميع العاملين (إداريين، فنيين) بالمعهد، عن طريق:

- الكشف عن نوعية الكوادر العلمية والإدارية التي يحتاجها المعهد.
 - الكشف عن خبرات المرشحين وإمكاناتهم ومدى تكيفهم مع المناخ الجامعي.
 - تقييم متطلبات العمل والسمات المميزة لشاغلي الوظائف.
 - تحديد اتجاهات المرشحين نحو المعهد والعمل فيها.
 - وضع خطة لتوظيف إمكانات وقدرات أعضاء هيئات التدريس والإداريين المرشحين.
- #### ٢. اكتشاف الكفاءات من الكوادر العلمية والقيادية الأكاديمية والإدارية، ويتم ذلك عن طريق فحص مخزون أو رصيد المعهد من المواهب بالاعتماد على الوسائل العلمية المقننة لاكتشاف المتميزين والموهوبين، مما يستلزم:
- معرفة عدد الأفراد الذين لديهم القدرة على شغل مناصب قيادية (أكاديميين وإداريين) على المدى البعيد، ومعرفة القدرات والصفات التي تؤهلهم لشغل الوظائف مستقبلاً.
 - العمل على تطوير التعاقب الوظيفي للكفاءات، فقد يكون ولاء وانتماء أعضاء هيئة التدريس والإداريين للعمل وليس الكلية، بمعنى أنهم يبحثون عن وضع مهني أفضل.
 - خلق بيئة جيدة لممارسة المهوبة مما يساعد في اكتشاف أصحاب المواهب.
 - إثارة دافعية أعضاء هيئة التدريس بالمعهد نحو العمل والتميز بإسناد مهام جديدة لهم تتحدى قدراتهم وإعطائهم أدواراً متنوعة تبرز موهبتهم وتصقلها وتكسبهم خبرات جديدة مثل عضوية اللجان وريادة الأسر الطلابية وغيرها.
 - وضع خطة للحفاظ على الكفاءات من الأكاديميين والإداريين الموجودين بالمعهد، عن طريق:
 - تشجيع التقييم الذاتي وعمليات التغذية الراجعة الداعمة للأداء الجيد.
 - تطبيق نظم متنوعة لتقويم الأداء تساعد في تحديد نقاط القوة والتميز ونقاط الضعف.
 - حفز أعضاء هيئة التدريس والإداريين (أقل من ٤٠ سنة) على الترقى للوظائف الأعلى، مع الاهتمام بتحقيق مستوى عال من الرضا عن العمل للفئات العمرية من سن (٤٠ - ٥٩ سنة)، وتوفير الإحساس بالأمان الوظيفي لمن هم (٦٠ سنة فأكثر).
 - التخطيط الجيد لتنمية المسار الوظيفي لجميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية عن طريق التقييم المستمر للأداء وتحديد القدرات الكامنة فيهم والعمل على إطلاقها وتوظيفها.
 - التأكد من وجود المهوبة لدى عضو هيئة التدريس والإداري ثم وضع خطط لتنميتها في مركز متخصص

- الاستعانة بقيادات علي معرفة بإدارة المواهب حتي يمكن الاستفادة منهم في استقطاب والاحتفاظ بأصحاب الكفاءات والمواهب الأكاديمية والإدارية.
- ٣. **وضع سياسات للحوافز**، تشمل على حوافز مادية ومعنوية بما يضمن استمرارية الانتماء لدى الكفاءات المتميزة والتزامهم بالبقاء في المعهد، عن طريق:
 - تقديم التقدير المادي المناسب، خلال الرواتب والمكافآت المختلفة.
 - المعاملة العادلة للجميع أكاديميين وإداريين من حيث توزيع أعباء العمل، الترقيات.
 - رصد الخبرات المتميزة لدى أعضاء هيئة التدريس والإداريين ونشرها.
 - تكريم عناصر من الكفاءات المتميزة علي مستوي كل قسم أكاديمي وإداري دورياً.
- ٤. **وضع سياسة لتنمية الكفاءات المتميزة الأكاديمية والإدارية**، وذلك عن طريق:
 - معرفة مجموعة المهارات المتوفرة لدى كل فرد.
 - تحليل الوظيفة التي يشغلونها.
 - تحديد فجوات الأداء بمقارنة الأداء الفعلي بالأداء المتوقع مستقبلاً.
 - تحديد نوعية المهارات التي يحتاج إليها الفرد لتنميتها.
 - اقتراح البرنامج التدريبي المناسب.
 - تدريب الفرد قبل شغله للوظيفة المرشح لها وأثنائها.
 - الاستفادة من النظام الحالي لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وتفعيله.
 - الاهتمام بتنمية قدرات ومهارات الإداريين دورياً من خلال برامج متميزة.
- ٥. **جعل المعهد مكاناً جذاباً للعمل**، يريده أعضاء هيئات التدريس والإداريين ويرغبون في العمل به ويسعون للبقاء والانتماء إليه، وجذب المتميزين منهم للعمل فيها، مما يستلزم:
 - أن يحظى المعهد بسمعة طيبة على المستوى الإقليمي والدولي.
 - توفير بيئة عمل مشجعة تتوافر فيها كل التجهيزات والامكانيات التكنولوجية التي تشبع حاجات أعضاء هيئات التدريس والإداريين وتحقق طموحاتهم.
 - توفير التقدير المناسب من أجر ومكافآت بالإضافة إلى التقدير المعنوي.
 - وجود قيادات (رئيس قسم- وكيل معهد- عميد معهد) تساعد أعضاء هيئات التدريس على التدريس الجيد، وتساعد الإداريين على العمل الجيد.
 - إعطائهم المزيد من الحرية والاستقلالية في اتخاذ قراراتهم المهنية.
- ٦. **تطوير الأداء الإداري للمعهد**، أن تمارس قيادات الكلية (عميد/ وكيل/ رئيس قسم) أساليب الإدارة الجيدة مع أعضاء هيئة التدريس والإداريين مما يشعرهم بالتقدير وبأنهم أفراد منتجون للمعرفة يستجاب لأرائهم، من خلال:

- تقديم الدعم الشخصي عن طريق التدخل عندما يشعر عضو هيئة التدريس أو الإداري بوجود بعض المشاكل الشخصية ومساعدته على حلها.
- إعداد برامج فعالة لتنمية القدرات والمهارات.
- منح الثقة الكافية لهم ليؤدوا وظيفتهم على أكمل وجه.
- بناء علاقات قوية مع أعضاء هيئة التدريس بجميع الأقسام الأكاديمية والإداريين بإدارات المعهد بحيث يتم تحديد المواهب والطاقة الكامنة لدى كل منهم والعمل على الاستغلال الأمثل لمواهبهم للتغلب على مشكلة ترك البعض منهم لوظائفهم بغرض العمل في جهات أخرى أو للسفر مما يحفزهم على البقاء في المعهد.
- **7. العمل على تحسين صورة المعهد أمام المجتمع**، من خلال تقديم خدمات عالية الجودة للطلاب والمجتمع والتعامل مع أعضاء هيئة التدريس والإداريين وكذلك الطلاب بطريقة أخلاقية وعادلة مما يجعل معهد اسكندرية العالي للهندسة والتكنولوجيا يحتل مكانة متميزة بين معاهد المناظرة على مستوى مصر والعالم العربي والأفريقي عن طريق:
 - وجود رؤية ورسالة واضحة وموثقة ومعلنة .
 - وجود مجموعة من القيم الجامعية الإيجابية التي تحث على التعاون والتفاني في العمل، والاعتزاز بالعمل التربوي ... إلخ، يلتزم بها الجميع.
 - الاهتمام بالبحث العلمي على كافة المستويات الأكاديمية والإدارية وربطه بالمشكلات الداخلية (الطلاب/ أعضاء هيئات التدريس/ ...) وكذلك قضايا المجتمع.
 - تحسين مخرجات المعهد من المهندسين ليصبحوا منتجاً مرغوباً في أسواق العمل.
- **8. العمل على جذب واستقطاب المتميزين**، أساتذة من كليات الهندسة بالجامعات الأخرى (في حالة وجود عجز)، وكذلك الإداريين من خلال تقديم عروض مغرية وتحديد الخدمات التي يمكن أن تقدمها الكلية لهم، والتي تبرز أنها أفضل مكان لعملهم، عن طريق:-
 - توفير عمل ممتع ومجزي (أجر مناسب).
 - توفير بيئة عمل جيدة.
 - توفير فرص للتعلم والترقى الوظيفي.
 - تهيئة الظروف الملائمة والدعم والتشجيع بما يتوافق مع طموحاتهم ومواهبهم.
 - توفير الأمان والاستقرار الوظيفي لهم.
 - توفير مستقبل جيد للفرد المتميز .
 - وجود نظام لتقييم الأداء التدريسي والبحثي لعضو هيئة التدريس.
 - وجود نظام لتقييم الأداء لجميع الإداريين.
 - مكافأة الأداء المتميز ومعاقبة الأداء المتدني.
 - تنمية الإحساس بالذات وقيمة الفرد داخل المجتمع الجامعي والمجتمع الأكبر.
 - توظيف الأفراد المؤهلين الذين يمتلكون قدرة و طاقة على الإبداع.

- الاعتماد على قاعدة بيانات شاملة وحديثة لإدارة المواهب.
- إتاحة الفرصة لاختيار القيادات الأكاديمية والقيادات الإدارية.
- حصر متطلبات الكلية من العناصر البشرية وأخذها في الاعتبار عند الاختيار.

❖ متطلبات تنفيذ التصور المقترح، تتمثل في:

- الاعتماد في نظام تعيين القيادات الأكاديمية والإدارية علي الكفاءة والجدارة.
- أن يكون هناك توصيفات واضحة لوظائف القيادات الأكاديمية والإدارية، يتم تحديثها من آن لآخر طبقاً لما هو متوقع من تلك القيادات التوصل إليه من نتائج.
- أن يكون من ضمن برامج تنمية القدرات برامج خاصة بإعداد وتأهيل أعضاء هيئة التدريس لشغل المناصب القيادية الأكاديمية، التي يراعي فيها مايلي:
 - يلتحق بها من ينوي ترشيح نفسه لشغل هذه المناصب.
 - أن يكون اجتياز هذه البرنامج شرط أساسي للترشيح.
 - أن تصمم البرامج وفقاً للاحتياجات التدريبية لهذه القيادات وفي ضوء توصيف وظائفهم.
- أن يكون هناك منح لدول متقدمة تخصص لتدريب أعضاء هيئة التدريس علي القيادة الجامعية وبحيث تكون وسيلة لإعدادهم لشغل المناصب القيادية.
- وضع أهداف استراتيجية لاختيار واستقطاب القيادات الأكاديمية والإدارية وتنميتهم.
- وضع نظام جيد لتحفيز الكفاءات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس والإداريين.
- توظيف شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) بما يسهم في تحقيق التواصل المستمر وتبادل الخبرات والممارسات الأفضل بين أعضاء هيئات التدريس والإداريين على مستوى الكليات والجامعات الأخرى على المستوى المحلي والإقليمي والدولي.
- توفير قنوات اتصال فعالة بين أعضاء هيئة التدريس والإداريين بالمعهد.
- تطوير ثقافة المعهد بما يحقق تغيير بعض المفاهيم السائدة بأحقية الفرد في الترقى دون مقابل للأداء المتميز.
- البعد عن الروتين والإجراءات الإدارية المعقدة في تسيير العمل بالمعهد.
- إعداد نشرة دورية عن الأدوات والإنجازات المتميزة بالمعهد، مما قد يشجع علي جذب العناصر الجيدة للعمل بها، ويرفع من مستوى أداء العاملين داخلها.
- التقليل من الضغوط المفروضة على أعضاء هيئات التدريس نتيجة لتطبيق نظام ربط الأجر بالأداء الذي يحد من فرص التقدم في البحث العلمي بالإضافة إلى القيود المفروضة على القيادات الأكاديمية مما يقلل من فرص تجديد المعرفة المستمر.
- تخصيص جزء من ميزانية المعهد لرعاية ولتنمية الكفاءات الأكاديمية والإدارية المتميزة.

- عمل شراكة مع نقابه المهندسين ورجال الأعمال لتمويل مشروع لاكتشاف وجذب الكفاءات الأكاديمية والإدارية المتميزة للعمل بالمعهد.
- الوقوف علي مستوى الرضا لدي أعضاء هيئات التدريس والإداريين بشكل دوري.
- الاعتراف بأصحاب الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس والإداريين داخل أقسامهم.
- وجود نظام جيد لمتابعة مستويات الأداء على مستوى الأقسام العلمية والإدارية.
- وجود نظام واضح ومعلن للتقدمي للوظائف الأعلى وفق معايير الأداء المتميز.
- التقييم الذاتي المستمر للأداء وتحديد الجوانب التي تتميز بالأداء المتميز.

اختيار رئيس مجلس القسم

- في الاقسام العلمية التي يوجد بها ثلاثة اساتذة من العاملين او اكثر ، يتم اختيار احد اقدم ثلاثة منهم بالاقتراع السرى.
- يشارك في الاقتراع جميع اعضاء هيئة التدريس (الاساتذة غير المتفرغين والمتفرغون والعاملون والاساتذة المساعدون والمدرسون)
- يتعين ان يحضر ٦٠% على الاقل من اعضاء هيئة التدريس لصحة انعقاد الجلسة ، فاذا لم يكتمل النصاب تؤجل الجلسة لمدة ساعة ويكون انعقادها عندئذ صحيحا بحضور ٤٠% على الاقل من الاعضاء ، فاذا لم تتوفر هذه النسبة يقوم رئيس الجامعة بتعيين رئيس مجلس القسم بناء على ترشيح عميد الكلية.
- في حالة عدم وجود ثلاثة اساتذة عاملين بالقسم تطبق القواعد الاتية:
- في حالة وجود اثنين على الاكثر من الاساتذة العاملين يعين الاقدم من بينهما،
- اذا خلا القسم من الاساتذة العاملين يقوم بعمل رئيس مجلس القسم اقدم الاساتذة المساعدون،
- اذا لم يوجد بالقسم اساتذة مساعدون يعين اقدم الاساتذة المتفرغين قائما بأعمال رئيس مجلس القسم،
- وفي غير هذه الاحوال ، يتولى عميد المعهد او من يفوضه من وكلاء الكلية ، ادارة شئون القسم.
- في حالة اعتذار احد المرشحين الثلاثة قبل إجراء الانتخابات يتم اضافة مرشح بديل هو التالي لهم في الأقدمية.

اختيار عميد المعهد

- حقيقا لتعددية الاختيار وسلامة مفهوم الانتخابات ، واكتمال الهيكل الإداري للمعهد ، يتعين لأجراء الاقتراع لاختيار عميد الكلية وجود اربعة على الاقل من الاساتذة العاملين ، وعدد من اعضاء هيئة التدريس (الاساتذة غير المتفرغين والمتفرغون والعاملون والاساتذة المساعدون والمدرسون) لا يقل عن ٢٠ عضوا وفي غير هذه الحالة ، يكون لرئيس الجامعة اختيار عميد المعهد او نذب قائم بالأعمال فى حالة عدم وجود اساتذة عاملين.

- يشارك في عملية الاقتراع جميع اعضاء هيئة التدريس (الاساتذة غير المتفرغين والمتفرغون والعاملون والاساتذة المساعدون والمدرسون) والهيئة المعاونة(المدرسون المساعدون والمعيدون) وبما لا يتجاوز ١٠% من الاصوات الصحيحة لأعضاء هيئة التدريس.
- يختار المجتمع الأكاديمي اقدر العناصر على ادارة وتطوير الكلية ، ولتحقيق هذا الهدف على اللجنة:
- ان تحدد مواعيد ندوات متساوية المدة للمرشحين ، لعرض برامجهم وخططهم الاستراتيجية ومناقشتهم فيها ،
- ان تعلن المعايير الاسترشادية للاختيار ،
- يتعين ان يحضر ٦٠% على الأقل من اعضاء هيئة التدريس لصحة انعقاد الجلسة ، فاذا لم يكتمل النصاب ، تؤجل الجلسة لمدة ساعة ويكون انعقادها عندئذ صحيحا بحضور ٤٠% على الأقل من اعضاء هيئة التدريس فاذا لم تتوفر هذه النسبة يعين رئيس الجامعة عميدا للكلية من بين اساتذتها العاملين.

معايير استرشادية لاختيار قيادات المعهد

يستلزم المنصب القيادي الجامعي وجود شخصية ذات قدرات قيادية وادارية واكاديمية متميزة ، فضلا عما يجب ان تتحلى به من صفات شخصية تؤهل للقيادة في مناخ من التعاون مع القدرة على ادارة الازمات والتواصل مع مختلف فئات المجتمع الجامعي والنهوض بالبحث العلمي وخدمة المجتمع.

وقد رؤى وضع مجموعة من المعايير الاسترشادية يمكن ان يستعين بها الناخبون عند الادلاء بأصواتهم لاختيار انسب المرشحين ولا شك ان الوفاء بمتطلبات هذه المعايير يتفاوت بحسب اعباء المنصب وتدرجه في السلم القيادي.

اولا : الكفاءة القيادية والادارية:

تقاس هذه الكفاءة من حيث مدى توافر كل من العناصر التالية:

- القدرة على وضع رؤية شاملة وتحديد اهداف وبرامج تنفيذية لمشروعات تطوير
- صفات قيادية تساعد على تهيئة مناخ يسوده التعاون بين كافة الاطراف (القيادات واعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين)
- مهارة التخطيط الاستراتيجي والقدرة على ادارة التطوير الديناميكي
- القدرة على مواجهة الازمات وادارتها
- 5-القدرة على التواصل المجتمعي في الداخل والخارج
- القدرة على التعامل مع الوسائط الالكترونية الحديثة، ومهارات الاتصال الفعال
- القدرة على جذب مصادر تمويل متنوعة لتنمية الموارد الذاتية
- الامام بالجوانب المالية والقانونية اللازمة لإدارة الشأن الجامعي
- تقلد مناصب قيادية اكااديمية ، او أي مناصب قيادية اخرى ، وحضور دورات تدريبية وندوات في الشؤون الادارية والاكاديمية
- المشاركة الفاعلة في المجالس واللجان العلمية والادارية على مستوى القسم و المعهد.
- المشاركة في تنفيذ أنشطة ثقافية وعلمية واجتماعية ورياضية للطلاب والمجتمع