

تقرير عن ندوة بعنوان "الجدارات الأساسية للقيادة الايجابية المحاصرة مع التطبيق على مؤسسات التعليم العالى"

عقدت شعبة تنمية الموارد البشرية بمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة أسيوط ندوة بعنوان "الجدارات الأساسية للقيادة الايجابية المحاصرة مع التطبيق على مؤسسات التعليم العالى" وذلك في تمام الساعة التاسعة صباحا يوم الأربعاء ٢٠٠٨/١٢/٣١ بالقاعة الثمانية بالمبنى الادارى بجامعة أسيوط وهذه الندوة ضمن سلسلة من الندوات بعنوان "الجدارات الأساسية للقيادة الايجابية المحاصرة مع التطبيق على مؤسسات التعليم العالى" وقد أدار الندوة كلاً من:

- ا.د/ مصطفى كمال (رئيس جامعة أسيوط).
- ا.د/ احمد عبد الهادى الكامل (رئيس شعبة التدريب والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس).
- ا.د/ احمد حسنى (المستشار الدولي وخبير الموارد البشرية والتطوير التنظيمي).

وقد حضر الندوة السادة نواب رئيس الجامعة وعمداء الكليات والوكلاء وأعضاء هيئة التدريس وقد بدأت الندوة بآيات من الذكر الحكيم ثم كلمة السيد الأستاذ الدكتور/ ا.د/ احمد عبد الهادى الكامل رئيس شعبة التدريب والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس التي بدأت بالتعريف بالسادة المحاضرين والترحيب بهم ثم عرض وناقش الجداريات الايجابية الأساسية للقائد المعاصر ثم جاءت كلمة السيد الأستاذ الدكتور/ محمد عبد العظيم طلب رئيس شعبة التخطيط الاستراتيجي نيابة عن السيد الأستاذ الدكتور/ عبد التواب عبد اللاه عبد التواب مدير مركز تطوير التعليم الجامعي.

ثم جاءت كلمة السيد الأستاذ الدكتور/ مصطفى كمال رئيس جامعة أسيوط والتي أوضح فيها دور الجامعة وسعيها في تحقيق التطور المستمر للتعليم الجامعي على مستوى الجداريات القيادية وإدارة التغيير وأكد سيادته في كلمته على أهمية أدوات إدارة التغيير في المؤسسات المعاصرة مع التطبيق على مؤسسات التعليم العالى. ثم انتقلت الكلمة إلى ا.د/ احمد حسنى المستشار الدولي وخبير الموارد البشرية والتطوير التنظيمي لكي يلقى محاضرته حول الجدران القيادية وإدارة التغيير. وقد بدأت المحاضرة بعرض المحاور المقترحة للندوة ثم تم عرض تحديات القرن الحادي والعشرين ومستقبل مؤسسات التعليم العالى. ولماذا ينجح بعض القادة في مؤسسات التعليم العالى؟

حيث وضح الفروق الإستراتيجية بين القيادة والإدارة (القائد والمدير) وقام بتوضيح أنماط القيادة ونموذج القائد الايجابي الاستراتيجي المعاصر. و ثم عرض بحث ميداني ومناقشاته وقام بتوضيح بعض المفاهيم ومنها ماذا تعنى بالجدارات

* الجدارات: (المفاهيم والتعريفات والمكونات)

الجدارة: هي مزيج من المعارف والمهارات والسلوكيات والاتجاهات التي يظهرها الشخص ويمكن ملاحظتها وقياسها أثناء العمل، وهى بلا شك الجدارات التي يحتاجها الموظف لأداء العمل وقيامه بالدور المرسوم له لكل فاعلية واقتدار.

* أنواع الجدارات:

قد أوضح أن هناك جدارات ظاهرة وأخرى كامنة للموظف وفيما يلي بعض التقسيمات العملية التي عرضها بعض المؤسسات لأنواع الجدارات في مؤسساتها كمثال موضوعي:

١- الجدارات الفنية

٢- الجدارات العامة لجميع وظائف المؤسسة

٣- الجدارات القيادية والإدارية

وشرح أهمية القيادة وضرورتها في البيئة الجامعية وتمثل أهمية القيادة الإدارية علي المستوي التنظيمي في ربط وحدات التنظيم ببعضها في تحقيق التنسيق و التكامل بين عناصر التنظيم المختلفة وفي شحذ همم العاملين وتوجيههم نحو أهداف المؤسسة. وبشكل أكثر تحديدا أهمية القيادة الإدارية في الجامعة تتمثل في التالي:

١- ربط عناصر التنظيم المختلفة والسياسات والجهود وتحقيق انسجام بينهما.

٢- توجيه موارد المؤسسة الجامعية نحو تحقيق الأهداف.

٣- معالجة المشكلات وتذليل العقبات التي تعترض العمل.

٤- رعاية العاملين على كافة المستويات وتوفير التدريب والحوافز لرفع روحهم المعنوية.

٥- تتبنى التطوير وإدخال التغييرات التي تساعد المؤسسة على أن تصبح منظمة كما وضح مفهوم القيادة من وجهة نظر الوظيفة.

القيادة: هي النشاط الذي يمارسه المدير بجعل مرؤوسه يقومون بعمل فعال والقائد هو الشخص الذي يوجه وينسق ويراقب أفعال الآخرين.

* الفرق بين القائد والمدير:

المدير يستمد سلطته من منصبه الرسمي في التنظيم. أما القائد فمصدر سلطته شخصي مؤثر
اي أن يستمد قدرته من خلال سماته الشخصية وقيمة وأهدافه.

كما أن القيادة والإدارة يشتركان في:

١- تحديد الهدف.

٢- خلق الجو المناسب لتحقيقه.

٣- التأكد من الانجاز المطلوب وفق معايير وأسس معينة.

* أنماط القيادة:

- القيادة المتحررة أو الموجهة.

- القيادة الارستقراطية.

- القيادة الديمقراطية.

- كما أوضح انه من المطلوب وضع تصور للجدارات القيادية للقائد الجامعي في جامعة أسبوط.

* أداة التغيير:

- أن التغيير هو العملية الوحيدة المستمرة بالمؤسسة والمؤسسات الفعالة هي التي تتخذ
خطوات متأنية لتدير التغيير بسلاسة.

- ثم ناقش حتمية التغيير وما هي القوة المؤثرة التي تدفعنا إلى التغيير وشرح ردود الأفعال
الناجحة عن التغيير المفاجئ ويمكن التمييز بين عدة مراحل تمر بها ردود الأفعال وهذه
المراحل هي:

١- الصدمة ٢- عدم التصديق

٣- الشعور بالذنب ٤- الإسقاط

٥- التبرير ٦- النكامل

٧- القبول

من الضروري تحديد متى تبدأ عملية التغيير ومتى تنتهي ومن الضروري أيضا أن
نقرر كيفية الانتقال من حالة إلى أخرى وإدارة عملية التغيير في هذه الحالة الانتقالية هي
مرحلة حاسمة في عملية التغيير. ويجب تحديد في اي مرحلة من مراحل حياة المؤسسة يكون
التغيير ضروري لاستمرار نجاح المؤسسة وما هي المشكلات التي تحدث من التغيير والتي
يجب التغلب عليها بسرعة حتى تتجح محاولات التغيير.