

آلية معتمدة لتنمية قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية لكلية التربية للطفولة المبكرة – جامعة المنوفية

أولاً: الرؤية

تسعى كلية التربية للطفولة المبكرة بجامعة المنوفية إلى بناء قيادات أكاديمية وإدارية متميزة، قادرة على قيادة العمل المؤسسي بكفاءة وفاعلية، بما يحقق التميز في الأداء ويواكب متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي.

ثانياً: الرسالة

تتمثل رسالة هذه الآلية في إعداد وتنمية القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية من خلال برامج تدريبية متخصصة، وأنشطة تطويرية تهدف إلى تعزيز مهارات القيادة، وتحسين مستوى الأداء، وتحقيق الاستدامة في العمل المؤسسي.

ثالثاً: الأهداف العامة

- ١- رفع كفاءة القيادات الأكاديمية والإدارية في مجالات التخطيط الاستراتيجي، وإدارة الفرق، واتخاذ القرار.
- ٢- تعزيز مهارات القيادة الحديثة بما يتوافق مع الاتجاهات العالمية في التعليم العالي.
- ٣- دعم ثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي داخل الكلية.
- ٤- تطوير مهارات الاتصال والتواصل لضمان فعالية العمل الإداري والأكاديمي.
- ٥- تهيئة صف ثانٍ من القيادات لضمان استمرارية العمل المؤسسي بكفاءة.

رابعاً: الفئة المستهدفة

- القيادات الأكاديمية (وكلاء الكلية، رؤساء الأقسام العلمية).
- القيادات الإدارية (مديري الإدارات والوحدات الإدارية).
- القيادات المرشحة مستقبلاً للمناصب الإدارية والأكاديمية.

خامساً: محاور التدريب والتطوير

- ١- المهارات القيادية والإدارية:
- التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأهداف.
- إدارة الموارد البشرية والمالية.
- إدارة الأزمات واتخاذ القرار.
- مهارات التفويض وبناء فرق العمل.

٢-مهارات الجودة والاعتماد الأكاديمي:

- مفاهيم الجودة وإدارة الاعتماد.
- إعداد تقارير الجودة وتقييم الأداء المؤسسي.
- ٣- مهارات الاتصال الفعال:
- التواصل الداخلي والخارجي.
- التفاوض وحل النزاعات.
- مهارات العرض والإقناع.
- ٤- المهارات التقنية والتحول الرقمي:
- استخدام أنظمة المعلومات الإدارية.
- التحول الرقمي في التعليم العالي.

سادساً: آلية التنفيذ

- ١- تشكيل لجنة مختصة للتخطيط والإشراف على تنفيذ البرامج التدريبية.
- ٢- تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات من خلال استبيانات ومقابلات فردية.
- ٣- إعداد خطة تدريبية سنوية تتضمن:
- البرامج التدريبية المقترحة.
- جدول زمني للتنفيذ.
- الجهات المنفذة (داخل الكلية أو بالتعاون مع مراكز تدريب معتمدة).
- ٤- تنفيذ البرامج التدريبية مع متابعة دورية لضمان الجودة.
- ٥- تقييم أثر التدريب على الأداء الفردي والمؤسسي، وإعداد تقارير دورية للعمادة.

سابعاً: معايير التقييم والمتابعة

- نسبة الالتزام بحضور البرامج التدريبية.
- مدى تحسن أداء القيادات الأكاديمية والإدارية.
- مؤشرات جودة الأداء المؤسسي.
- تقارير قياس الأثر بعد انتهاء كل برنامج تدريبي.

ثامناً: مخرجات متوقعة

- ١- قيادات أكاديمية وإدارية قادرة على إدارة العمل المؤسسي بكفاءة عالية.
- ٢-خطط تطوير مستمرة مبنية على بيانات ونتائج تقييم الأداء.
- ٣- ثقافة مؤسسية داعمة للجودة والتميز.
- ٤- قاعدة بيانات محدثة عن القيادات والبرامج التدريبية المنفذة.