File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: الملخص:

Content:

هدفت الدراسه إلى تقديم استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع بالمملكه العربيه السعوديه في ضوء مدخل القياده الرياديه ولتحقيق هذه الأهداف، اتبع المنهج الوصفي الوثائقي التحليلي، وتم الاعتماد على المراجع والمصادر المتاحه كأدوات لجمع البيانات. وقد توصلت الدراسه إلى مجموعه من النتائج، من أهمها أن أبرز المتطلبات اللازمه لتطوير أداء القيادات في ضوء القياده الرياديه تمثلت في كل من المتطلبات الإداريه، والمتطلبات الشخصيه والمهاريه، ومن بينها توفير نظام تشريعي وإداري ومالي يدعم استقلاليه العمل لدى القيادات، ويمنحهم فرصا لممارسه الإبداع، ووضع رؤيه استراتيجيه مستقبليه، والاستباقيه، وتحمل المخاطر، وتنميه الوعي لدى القيادات في كليات المجتمع بأهميه القياده الرياديه، وماهيه أبعادها. كما تبين أن أبرز التحديات التي تواجه تطوير أداء القيادات في ضوء القياده الرياديه تمثلت في المعوقات الإداريه والبيروقراطيه، والمركزيه في صنع القرارات، ونقص الدعم المعنوي للقيادات، إضافه إلى حداثه الثقافه الرياديه، وقله الحوافز والموارد الماليه المخصصه للأنشطه الرياديه. كما قدمت الدراسه إستراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات في كليات المجتمع بالمملكه العربيه السعوديه في ضوء القياده الرياديه تألفت من خمس خطوات، هي مفهوم الإستراتيجيه، ومنطلقاتها، ومراحل بنائها، ومتطلبات تنفيذها، وأخيرا معوقات تنفيذ الإستراتيجيه وسبل التغلب عليها.

الكلمات المفتاحيه: القياده الرياديه، تطوير الأداء، القيادات، كليات المجتمع، استراتيجيه مقترحه.

A Proposed Strategy To Develop the Performance of Leaders Leaders in the in Community Colleges

Hessa bint Saad AlArifi

Department of Educational Administration, Department of Educational Administration, College of Education, King Saud University, Kingdom of Saudi Arabia.

Email: Arifihs@ksu.edu.sa

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: Abstract

Content:

This study aimed to determine the requirements for developing the performance of leaders in the light of entrepreneurial leadership, to identify the challenges facing this development, in addition to building a proposed strategy to develop the performance of leaders in community colleges in the in the light of entrepreneurial leadership. To achieve these goals, the analytical descriptive documentary method was followed, and references and available sources were relied upon as tools for data collection. The study reached a set of results, the most important of which is that the most requirements necessary to develop the performance of leaders in the light entrepreneurial leadership were represented in both administrative requirements, and personal and skill requirements, including providing a legislative, administrative and financial system that supports the independence of work among leaders, and gives them opportunities to practice creativity, developing a future strategic vision, being proactive, taking risks, and developing awareness among leaders in community colleges towards the importance of entrepreneurial leadership and its dimensions. It was also found that the most prominent challenges facing the development of leaders’ performance in the light of entrepreneurial leadership are administrative and bureaucratic obstacles, centralization in decisionmaking, lack of moral support for leaders, in addition to the modernity of the entrepreneurial culture, and the lack of incentives and financial resources allocated to entrepreneurial activities. The study also presented a proposed strategy for developing the performance of leaders in community colleges in the Kingdom of Saudi Arabia in the light of entrepreneurial leadership, which consisted of five steps, namely the strategy concept, its principles, the stages of its construction, the requirements for its implementation, and finally, the obstacles to implementing the strategy and ways to overcome them.

Keywords: Entrepreneurial Leadership, Performance Development, Leaders, Community Colleges, Proposed Strategy.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: المقدمه:

Content:

تتميز مؤسسات التعليم العالي بحساسيتها المفرطه تجاه التطورات العالميه نظرا لما يعقد عليها من آمال في مسايره هذه التطورات، كما أنها المجال الذي تتنافس فيه الدول التي تتجه نحو الاقتصاد المعرفي؛ وذلك لكون هذه المؤسسات تمثل الميدان الأبرز الذي تتم فيه صناعه ونشر وتوليد المعرفه، كما تعد مؤسسات التعليم العالي أحد الأدوات المهمه لتحقيق تطلعات المجتمع وتنفيذ سياسه الدوله، وفي كل مرحله تنمويه يتوقع منها أن تسهم بشكل فاعل في تحقيق أهداف تلك المرحله، وتعد كليات المجتمع أحد مؤسسات التعليم العالي التي قد نشأت تحت مظله الجامعات لتكون أحد سواعدها في رحله التقدم والنهوض، و رافدا جديدا من روافد النمو والازدهار للمجتمع، وللقيادات في كليات المجتمع أثر بالغ في تشكيل توجه المؤسسه وتحديد دورها في خارطه التغيير؛ مما يوجب بذل مزيد من التطوير والتأهيل للقيادات بما يمكنها من القيام بأدوارها المنشوده، ويؤكد ذلك "مؤتمر تأهيل وتمكين القيادات التربويه لتحقيق التميز المؤسسي" المقام في الفتره على منصه Zoom، والذي يؤكد على أهميه القياده التربويه وتطوير مهارات القاده التربويين ، ووفقا لما ذكره أبو عياده والقحطاني أن القياده تعد العمود الفقري للجامعات، وحصلت على أهميه كبيره في الدول المتقدمه خاصه في الفتره الأخيره، لما لها من دور كبير في تطوير أداء الجامعات، وخاصه في ضوء دور الجامعات الكبير في المجتمعات لكونها تسهم في تحقيق الخطط التنمويه.

وتشير مها أحمد وآخرون إلى أن أي تحسن على المستوى الجامعي يلقي بظلاله على المجتمع ككل و أي تحسن علي المستوى الجامعي يبدأ من بناء قياده جامعيه متميزه، لهذا تطلب الاهتمام بتطوير وتحويل القيادات التقليديه إلى قيادات رياديه في مؤسسات التعليم، لأنها مسؤوله عن إعداد وصقل أجيال المستقبل بالمعارف والخبرات والاتجاهات والمهارات؛ من أجل تمكينها من مواجهه التغيرات والتحولات والتطورات في ثوره المعرفه، وتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، بكفاءه وفعاليه ، ويذكر توفيق ومحمد أن القياده الرياديه من الإستراتيجيات التي تتبعها المنظمات الرائده كونها إحدى العناصر التي يعتمد عليها في مواجهه تلك التغيرات والتطورات وكذلك المنافسه الشديده بين المنظمات.

وإذا كانت القياده الرياديه مهمه للمنظمات بشكل عام باعتبارها احد المكونات الحيويه في عمليه التطوير، وقياده الإبداع في الخدمات والعمليات، وتغيير أوجه التقصير وعدم الكفاءه، فإن أهميتها تتضاعف في المنظمات التربويه .

واستنادا إلى ما سبق فإن البحث حول نمط من الأنماط المهمه للقياده وهي القياده الرياديه، والتطرق للجوانب النظريه والتطبيقيه المرتبطه بها؛ يمكن الاستفاده منها لتشجيع القاده على اكتساب مهاراتها واتخاذها أسلوبا ومنهجا في إداره المؤسسه التربويه.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: مشكله الدراسه:

Content:

تتواءم فلسفه كليات المجتمع مع أهداف رؤيه المملكه العربيه السعوديه 2030 والمتمثله في السعي إلى تقليص الفجوه بين برامج التعليم ومتطلبات سوق العمل، وتقليص نسب البطاله في المملكه، حيث يذكر الربيش أن الرؤيه الوطنيه تهدف إلى خفض معدل البطاله من 11.6 في المائه إلى 7 في المائه؛ وبالتالي فإن للجامعات والكليات دورا كبيرا منتظرا في هذا الصدد وذلك من خلال تخريج كفاءات وطنيه مؤهله ومتخصصه في تخصصات يحتاج إليها سوق العمل، ومما يؤكد على ذلك إقامه "ملتقى التحول الواعد لكليات المجتمع" المقام في الفتره حيث هدف الملتقى إلى تحسين كليات المجتمع، وتطوير برامج كليات المجتمع التعليميه والعمليه حتى تواكب متطلبات العصر واحتياجات سوق العمل، كما يتطلع الملتقى إلى تحقيق الشراكه المجتمعيه بين كليات المجتمع ومؤسسات المجتمع المختلفه في جميع القطاعات الخاصه والعامه وقطاعات التعليم الفني، لتحقيق الإبداع والانطلاق الرقمي والتغيرات اللازمه للثوره الصناعيه، للوصول إلى مجتمع حيوي ذو اقتصاد مزدهر في وطن طموح، ويأتي نظام الجامعات الذي صدر بموجب المرسوم الملكي رقم في تاريخ 2/3/1441ه ليمنح الجامعات الصلاحيه في إقرار البرامج والخطط الدراسيه للدرجات العلميه التي تمنحها الجامعه، وذلك وفقا للماده السابعه عشر في النظام .

وعليه فإن إيعاز مهمه إقرار الخطط والبرامج للقياده الجامعيه يتطلب السعي إلى تطوير أداء القيادات، وهذا ما يسعى لتحقيقه "المؤتمر الدولي للإداره التربويه والتخطيط لتحقيق التميز المؤسسي في القطاعات التعليميه" والذي سيقام في الفتره في مدينه الرياض، حيث يهدف إلى تطوير القياده التربويه في عالمنا العربي واستشراف مستقبلها .

كما بات يتعين الاهتمام بتطوير القيادات في كليات المجتمع بحث تكون قادره على رصد الاحتياج لسوق العمل وابتكار التخصصات والبرامج المناسبه والملائمه لتحقيق متطلبات التنميه، وهذا ما تساعد في تحقيقه القياده الرياديه والتي هي في جوهرها القدره على التنبؤ، والابتكار، واتخاذ القرارات، حيث تذكر هاله مغاوري أن نمط القياده الرياديه من الأنماط القادره على التعامل مع الأوضاع الجديده والمتغيره، وذلك لأنه يسمح للقاده بتطوير وتحسين أداء مؤسساتهم التعليميه، وحل مشكلاتها بطرق غير تقليديه، كما تفتح المجال لصقل قدراتهم في اكتشاف فرص جديده واستثمارها للرفع من مكانتها التنافسيه، وإيجاد مناخ تنظيمي داعم للإبداع والتغيير الإيجابي المطلوب لمواجهه مختلف التحديات بفعاليه، فالقائد الريادي لديه القدره على صنع واتخاذ القرارات في ظل بيئه تتسم بالتعقيد وتحتاج للمخاطره، فهو يمتلك رؤيه للمستقبل ويتمتع ببصيره عاليه تمكنه من اتخاذ قرارات جريئه قد تحتاج إليها المؤسسه التعليميه لاقتناص الفرص المتاحه، والارتقاء بمكانه المؤسسه التعليميه التنافسيه.

ويضيف القحطاني أن القياده الرياديه تبدأ بالتفكير الريادي، حيث يبدأ هذا التفكير بشخص القائد، وحتى تصل المنظمات إلى محركات الابتكار والإبداع، تظهر حاجه هذه المنظمات إلى وجود تلك النوعيه الفريده من القياده "القياده الرياديه"، الأمر الذي يبدأ من الأعلى، ويكون بمثابه قدوه تمتلك الصفات التي تساعد في خلق مناخ يسمح بازدهار الرياده والابتكار.

وقد حظي موضوع القياده الرياديه باهتمام كبير من المتخصصين والباحثين وتزامن ذلك في الألفيه الثالثه حين تبلور المفهوم وبرزت انعكاساته الإيجابيه على تحسين الأداء وتعزيز القدرات التنافسيه للعنصر البشري، واقترن نمو المفهوم بالتطورات العلميه والإداريه والتقنيه والاجتماعيه، ودعت الحاجه إلى رفع شعار الرياديه بالمؤسسات التعليميه وإدارتها بأساليب تخرج عن نطاق المألوف إلى الإبداع والاستباقيه والتنافسيه . كما تسهم القياده الرياديه في تكوين رؤيه رياده الأعمال الملهمه لفريق العمل من خلال المبادره، والابتكار، وتحمل المخاطر.

وفي الآونه الأخيره، فإن جميع المؤسسات التعليميه بحاجه إلى قياده رياديه؛ تساعد الأفراد على التفكير والتعلم بطريقه رياديه، من خلال توافر رؤيه استراتيجيه، مقترنه مع القدره على التأثير وتحفيز الآخرين، وكذلك توافر أنظمه وعمليات وثقافه تنظيميه فعاله، حيث تعد القياده الرياديه من أهم دوافع الإنجاز والتغيير الإيجابي، وخاصه أسلوب التعامل مع المرءوسين من خلال تشجيع المعلمين ومنحهم فرص الإبداع والابتكار.

ومع تنامي الدعوات للتحول الريادي وزياده ما تواجهه المؤسسات التعليميه من تحديات تظهر الحاجه إلى تطوير أداء القيادات التعليميه والمدرسيه على ضوء القياده الرياديه، وهذا ما أكدته دراسه .

ولكون كليات المجتمع تحمل أهميه كبرى، وتؤدي القياده فيها دورا في توجيهها بما يخدم الأهداف المرجوه جاءت هذه الدراسه لتقديم استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: أسئله الدراسه: سعت الدراسه الحاليه للإجابه عن الأسئله التاليه:

Content:

ما الإطار الفكري للقياده الرياديه كما تعكسها الأدبيات التربويه والدراسات السابقه؟

ما متطلبات تطوير أداء القيادات في ضوء القياده الرياديه؟

ما أهم التحديات التي تواجه تطوير أداء القيادات في ضوء القياده الرياديه؟

ما الاستراتيجيه المقترحه لتطوير أداء القيادات في ضوء القياده الرياديه .

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: أهداف الدراسه:

Content:

هدفت الدراسه تطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه، وذلك بتحديد متطلبات تطوير أداء القيادات في ضوء القياده الرياديه، والكشف عن التحديات التي تواجه تطوير أداء القيادات في ضوء القياده الرياديه، ثم تقديم استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات في ضوء القياده الرياديه.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: أهميه الدراسه: تكتسب هذه الدراسه أهميتها النظريه من الاعتبارات التاليه:

Content:

يتوافق هدف الدراسه التطويري مع توجهات نظام الجامعات 2020 والذي يوسع قاعده المشاركه للقيادات، ويمنحها مزيدا من الصلاحيات، وذلك من خلال دراسه نمط حيوي من أنماط القياده وهي القياده الرياديه.

توجه هذه الدراسه اهتمامها لكليات المجتمع والتي تصاعد الاهتمام بها، وتزايدت الآمال المعقوده عليها، ولكونها تعد شريك أساسي في تحقيق متطلبات التنميه.

وتكمن الأهميه التطبيقيه للدراسه في نتائجها التي ستسهم بإذن الله في الآتي:

دعم القيادات في كليات المجتمع من خلال الكشف عن مواطن القصور في التطبيقات العمليه الحاليه للقياده، ومعالجتها، وتحديد متطلبات تطويرها في ضوء القياده الرياديه.

قد يفيد المحتوى العلمي لهذه الدراسه صناع القرار في كليات المجتمع، في تقديم، وتصميم برامج تدريبيه لتطوير المهارات اللازمه للقياده، والتخطيط العملي الدقيق للارتقاء بمستوى القاده.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: حدود الدراسه:

Content:

الحدود الموضوعيه: اقتصرت الحدود الموضوعيه على تحديد متطلبات تطوير أداء القيادات في ضوء القياده الرياديه، والتعرف على التحديات التي تواجه تطوير أداء القيادات، وأخيرا تقديم استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه.

الحدود الزمانيه: تم تطبيق هذه الدراسه خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي1444ه.

الحدود المكانيه: كليات المجتمع في المملكه العربيه السعوديه.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: مصطلحات الدراسه:

Content:

كليات المجتمع: هي المؤسسات التعليميه التي تقدم برامج تعليميه أكاديميه وفنيه تتصف بالشمول والمرونه في مستوى السنتين الجامعيتين الأوليتين، ذات أهداف اجتماعيه واقتصاديه تسعى لتحقيق رغبات الطلاب بمواصله الدراسه للحصول على الدرجه الجامعيه، وتلبيه حاجات التنميه الاقتصاديه من الكوادر البشريه المؤهله، كما تقدم هذه الكليات برامج فنيه متخصصه.

وتعرف كليات المجتمع إجرائيا في الدراسه الحاليه بأنها مؤسسه من مؤسسات التعليم العالي في المملكه العربيه السعوديه، تسعى إلى تلبيه متطلبات سوق العمل من خلال تقديم برامج وتخصصات مناسبه.

القياده الرياديه: هي أسلوب قياده مميز يمكن تقديمه في أي منظمه، وتركز على السمات والسلوكيات والإجراءات التي تميز قياده الرياده عن أساليب القياده الأخرى، ومعرفه الفرص والاستغلال كأهداف رياديه لهؤلاء القاده.

ويمكن تعريفها إجرائيا بأنها ذلك النوع من القياده الذي يتسم بالحيويه من خلال امتلاك المرونه في التغيير وفق المعطيات الحديثه في المنظمه، مع تحمل مسؤوليه القرارات والمخاطر المترتبه، وكذلك القدره على الابتكار والتحسين.

منهجيه الدراسه: استخدمت الدراسه المنهج الوصفي الوثائقي التحليلي والذي يذكر العساف أنه "يطبق عندما يراد إجابه سؤال عن الحاضر من خلال المصادر المعاصره أساسيه كانت أم ثانويه" كما يعرفه العساف بأنه "الجمع المتأني والدقيق للسجلات والوثائق المتوافره ذات العلاقه بمشكله البحث، ومن ثم التحليل الشامل لمحتوياتها بهدف استنتاج ما يتصل بمشكله البحث من أدله وبراهين تبرهن على إجابه أسئله البحث".

وتعد هذه الدراسه استقراء وثائقي للمراجع والمصادر المتاحه في جمع البيانات لمحاوله جمع وتنظيم المعلومات والأفكار، ثم الوصول إلى نتائج حول موضوع الدراسه.

وقد قدمت الدراسه في ثلاثه أجزاء حيث يتكون الجزء الأول من الإطار النظري والدراسات السابقه، كما تناول الجزء الثاني الإجابه عن أسئله الدراسه وتم الكشف فيه عن متطلبات تطوير أداء القيادات في ضوء القياده الرياديه، والتحديات التي تواجه تطوير أداء القيادات في ضوء القياده الرياديه، وتناول الجزء الثالث استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: الدراسات السابقه:

Content:

نظرا لأهميه موضوع القياده الرياديه، وتأثيراتها الإيجابيه على الأداء المؤسسي والقيادي في كليات المجتمع، فقد ظهر هذا جليا في البحوث والدراسات العلميه، حيث اهتم عدد كبير من الباحثين والمتخصصين في مجال الإداره بشكل عام بموضوع القياده الرياديه، وبحثوا في الأسس الفكريه له، كما ركزت دراسات عديده على كليات المجتمع بوصفها لاعبا أساسيا في مسيره التقدم والتطوير، وتستعرض الباحثات عددا من هذه الدراسات مرتبه زمنيا من الأقدم للأحدث، مع توضيح أوجه الاتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسه الحاليه، وتم تقسيم الدراسات إلى مجموعتين، الأولى دراسات اهتمت بالقياده الرياديه، والثانيه دراسات اهتمت بكليات المجتمع.

من الدراسات التي ركزت على القياده الرياديه،

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: الدراسات السابقه: + دراسه القحطاني حيث تهدف هذه الدراسه إلى استعراض ومناقشه القياده الرياديه من حيث نشأتها وتطورها:

Content:

ثم التعرف على أبعاد ومهارات القياده الرياديه بالتفصيل وإعطاء بعض الأمثله، ثم التعرف على القواسم المشتركه للقياده الرياديه الأكاديميه وعناصر القياده الرياديه الجامعيه، وتسعى الدراسه أيضا إلى استعراض تجربه جامعه الملك سعود مع القياده الرياديه، وتم استخدم البحث المنهج المسحي الاستنباطي القائم على الأسلوب المكتبي والتحليل الوثائقي لدراسه هذا الموضوع، وقد خلصت الدراسه إلى تقديم صوره متكامله عن القياده الرياديه، تم على ضوئها وضع إطار مقترح للقياده الرياديه في الجامعات السعوديه بناء على ما تمت دراسته واستنتاجه من الأدبيات والتجارب التي تم تناولها، كما قدمت الدراسه عددا من التوصيات التي من أهمها ضروره تبني الإطار المقترح للقياده الرياديه وتهيئه البيئه الأكاديميه والتشريعيه والتنظيميه الداعمه لذلك.، حيث تناول البحث بالدراسه والتحليل الأدبيات المتاحه عن الموضوع لتقديم وصف دقيق للقياده الرياديه كما أوردتها الدراسات والأبحاث المختصه، وذلك في إطار نظره تحليليه لممارسات الجامعات مع أخذ تجربه جامعه الملك سعود أنموذجا لذلك.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: الدراسات السابقه: + كما هدفت دراسه Britchenko et al إلى إثبات أسلوب القياده الرياديه كأسلوب سائده في القرن الحادي والعشرين:

Content:

من خلال تحليل وتنظيم الأعمال العلميه للعديد من العلماء المعاصرين من خلال أساليب التوليف النظري والتحليل، وعن طريق استخدام الأسلوب التاريخي لفهم العلاقه بين تطوير قياده الرياده وأنواع الرياده، وجدت الدراسه أن البيئه الجديده العالميه تتطلب قاده جددا، ستلبي كفاءاتهم الرئيسيه احتياجات المجتمع، والفضاء التعليمي، والمتطلبات الأخلاقيه، وما إلى ذلك. هذا وأصبحت دراسه أوجه التشابه والاختلاف بين أنماط القياده المختلفه أساسا لتخصيص أسلوب جديد وهو قياده التأثير الواعي، تقترح الدراسه تنظيم فرص القياده على المستوى التكتيكي والاستراتيجي، وتعميم عوامل التأثير على تحقيقها في المستقبل من أجل تحقيق الأهداف.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: الدراسات السابقه: + بينما تناقش دراسه Pauceanu et al. خصائص القياده الرياديه وتأثيرها على الاستدامه:

Content:

وإنشاء إطار عمل للقياده الرياديه، وتسليط الضوء على الثغرات الرئيسيه في أدبيات القياده الرياديه، فقد أجرى الباحثون مراجعه الأدبيات السرديه لتقييم حاله رياده الأعمال في الأوساط الأكاديميه، وثغرات الأدبيات، وتأثير القياده الرياديه على أداء الاستدامه للمنظمات، وجدت الدراسه الحاليه أن القياده الرياديه هي مفهوم متعدد الأبعاد حيث تنعكس في وجهات نظر مختلفه، مما يشير إلى تناقض خصائص القياده الرياديه التي تدعيها الأدبيات.

ومن الدراسات التي ركزت على كليات المجتمع دراسه المطوع حيث هدفت الدراسه إلى استقصاء معوقات قيام كليات المجتمع في جامعه شقراء بدورها المأمول من وجهه نظر أعضاء هيئه التدريس فيها، ولتحقيق هدف الدراسه تم تطبيق أداه القياس ، وقد تكونت عينه الدراسه من عضو هيئه تدريس موزعين على ثلاث كليات، وقد أظهرت نتائج الدراسه عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائيه في تقديرات عينه الدراسه لكل مجال من مجالات الأداه تعزى لمتغير الكليه، سنوات الخبره، التخصص، وخلصت الدراسه إلى مجموعه من التوصيات كان أهمها إجراء المزيد من الدراسات المشابهه على عينات أخرى من كليات المجتمع في الجامعات السعوديه.

وهدفت دراسه الشمري وحويطي إلى التعرف على واقع كليات المجتمع بجامعه الجوف:

والوقوف على دورها في سد احتياجات سوق العمل، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي؛ حيث تم تطبيق أداه الدراسه وبلغ عدد أفراد الدراسه من أعضاء هيئه التدريس والطلاب وعينه من مسؤولي التوظيف، كشفت نتائج الدراسه أن واقع كليات المجتمع يشير إلى اكتمال بنيتها التنظيميه والبشريه؛، بينما تمثل دور كليات المجتمع من وجهه نظر مسؤولي التوظيف في السعي لتلبيه احتياجات سوق العمل من خلال متابعه مستوى خريجيها، والعمل على توافق تخصصاتها الحاليه مع متطلبات سوق العمل؛ لأنها لا تلبي احتياجات سوق العمل من الوظائف التخصصيه، ولم تستحدث تخصصات علميه وفقا لحاجات سوق العمل المتجدده. قدمت الدراسه مجموعه من التوصيات لتحسين واقع كليات المجتمع منها تفعيل دور كليات المجتمع في جامعه الجوف لتلبيه احتياجات سوق العمل وتعرف احتياجاته ومتطلباته.

وجاءت دراسه الخليوي بهدف تقديم تصور مقترح لتحقيق المواءمه بين مخرجات كليات المجتمع واحتياجات سوق العمل في المملكه العربيه السعودي:

واستخدمت الدراسه المنهج المسحي الوصفي، ولغرض جمع البيانات أعدت استبانه، وتكون مجتمع الدراسه وعينتها من جميع أعضاء هيئه التدريس في كليه خدمه المجتمع في حفر الباطن، والبالغ عددهم عضو هيئه تدريس، وكانت أبرز النتائج أن هناك موافقه بدرجه مرتفعه على وجود توازن بين المقررات النظريه والتطبيقيه، وأن البرامج في كليه المجتمع بحفر الباطن جاءت لتلبي احتياجات سوق العمل المتجدده، أما أبرز المعوقات التي تواجه برامجها في تحقيق المواءمه بين مخرجاتها واحتياجات سوق العمل فتكمن في ارتفاع عدد الطلاب الملتحقين ببرامج الكليه، وقله الاهتمام بتطوير المناهج بصوره سريعه، ومن ثم خرجت الباحثه بتصور مقترح لتحقيق المواءمه.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: التعليق على الدراسات السابقه:

Content:

في ضوء ما تم عرضه من دراسات سابقه، يتضح أنها تشابهت واتفقت مع الدراسه الحاليه في تركيزها على موضوع القياده الرياديه وموضوع كليات المجتمع، إلا أن بعضها اختلف في هدفها الأساسي، مثل دراسه المطوع حيث سعت دراسته إلى استقصاء معوقات قيام كليات المجتمع بدورها المأمول، ودراسه لينا الخليوي حيث سعت دراستها إلى وضع تصور مقترح لتحقيق المواءمه بين مخرجات كليات المجتمع واحتياجات سوق العمل في المملكه العربيه السعوديه، ودراسه الشمري وحويطي حيث سعت الدراسه إلى التعرف على واقع كليات المجتمع، ودراسه كل من Britchenko et al. ودراسه Pauceanu et al حيث جاءت هاتان الدراستان لبيان أثر القياده الرياديه على المنظمات، وكان هناك اختلاف مع بعضها أيضا في منهجيه البحث، كدراسه كل من: إلا أنها في منهجيه البحث تشابهت مع دراسه القحطاني ودراسه Britchenko et al. ودراسه Pauceanu et al حيث تم الرجوع إلى الوثائق والأدبيات، وقد استفادت الباحثات من الدراسات السابقه في مناح كثيره، من خلال الإحساس بمشكله الدراسه واستخلاص مبرراتها وأهميتها واختيار منهج الدراسه، وصياغه أسئله الدراسه، وفي الإطار النظري العام للدراسه، إلا أن الدراسه الحاليه تميزت في جانب اهتمامها بتطوير القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: الإطار النظري: ويشمل ما يلي: + القياده الرياديه:

Content:

تعد القياده الرياديه أحد أبرز الاتجاهات الحديثه التي لابد وأن تسعى الجامعات إلى تبنيها؛ باعتبار الجامعات أهم المؤسسات لتربويه التعليميه التي تسهم بشكل كبير في بناء الجيل الجديد، ولكون مخرجاتها هي مدخلات سوق العمل. وعليه فإن القيادات الجامعيه لابد وأن تكون قيادات فعاله ومؤثره تسهم في نجاح هذه المؤسسات، ورفع جوده المخرجات الأمر الذي من شأنه أن يحسن المجتمع ككل.

ويمكن إيضاح المفاهيم المرتبطه بمصطلح القياده الرياديه فيما يلي:

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: الإطار النظري: ويشمل ما يلي: + مفهوم القياده:

Content:

يعرف دوبرين القياده بأنها: قدره القيادات على بناء الثقه للمرؤوسين، وتوفير الدعم الملائم لتحقيق أهداف المؤسسه.

ويضيف الزهراني إلى ما سبق بأن مفهوم القياده هو: قدره القيادات على توجيه المرؤوسين وإقناعهم لإنجاز الأهداف المؤسسيه بكفاءه وجوده عاليه.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: الإطار النظري: ويشمل ما يلي: + مفهوم الرياده:

Content:

يؤكد الشيخ بارتباط الرياده بالإبداع والابتكار والتجديد، ويضيف بأنها تهتم بالكشف عن الفرص الجديده التي يمكن اقتناصها، كما أنها ترتبط بالمخاطره من خلال تعاملها مع الظروف الغامضه، ويوضح بأن الرياده تتطلب سرعه في الإنجاز الذي يحقق النمو والرقي والثروه، من خلال توفير الموارد والوقت والجهد، كما أنه لا بد أن يكون هناك تقبل للمخاطر والفشل عند حدوثه.

وتتفق الهنوف التركي مع المفهوم السابق في أن الرياده تهتم بالابتكار والاتيان بجديد لم يسبق وجوده، وتسخير الفرص والشجاعه في المخاطره، مع تخصيص الموارد البشريه والماديه اللازمه لتحقيق الأهداف.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: الإطار النظري: ويشمل ما يلي: + مفهوم القياديه الرياديه:

Content:

عرف القياده الرياده بأنها: الدائره المستمره للتعليم والعمل، من خلال فهم القيادات الرياديون لأنفسهم وللبيئه المحيطه بهم، الأمر الذي يترتب عليه صناعه الفرص القيمه من خلال الملاحظه الشديده والتصرف والتأمل والتعلم المستمر.

وتضيف سهير الجيار بأن القياده الرياديه نوع قيادي مميز تطمح من خلاله المؤسسه بأن تكون مؤسسه رياديه ذات رؤيه خاصه وواضحه، قادره على الإبداع والابتكار وتحمل المسؤوليه، إضافه إلى قدرتها على مواجهه التحديات والظروف المحيطه.

ومن الجانب التربوي، يعرف صالح الدوسري القياده الرياديه بأنها: سلوك منظم وهادف، يتميز بالجرأه والمخاطره وتقديم الحلول المبتكره للصعوبات سواء الموقع منها أو غير المتوقع، ويهدف من خلال ذلك إلى تجويد المخرجات التعليميه بشكل يمكن من خلاله تحقيق التنافسيه على المستوى المحلي، والعربي، والعالمي.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: أهميه القياده الرياديه:

Content:

يوضح القحطاني بأن القياده الرياديه تشكل دورا مهما في نجاح وتقدم الجامعات، فهي تركز على تحقيق التميز من خلال إيجاد الثقه بين العاملين، وترفع من مستوى الولاء والانتماء للمؤسسه. كما أنها تهتم بإيجاد رؤيه مستقبليه واضحه ومحدده، وترفع من مستوى الإبداع والابتكار لدى العاملين. ويضيف القحطاني بأن القياده الرياديه تشمل كافه المستويات التنظيميه في الجامعات الأمر الذي يسهم في إتاحه الفرص للمساهمه في التطوير من قبل جميع العاملين وبذلك فهي تحقق الميزه التنافسيه للجامعات.

وتضيف إيمان الغامدي بأن القياده الرياديه تعزز فاعليه القيادات في الجامعات وذلك من خلال تطوير أفكار جديده، والتعرف على كافه الفرص المتاحه والكشف عنها لانتهازها، الأمر الذي قد يترتب عليه تحسين الأداء الأكاديمي، وتلبيه احتياجات الطلاب، إضافه إلى القدره على مواجهه الأزمات.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: عناصر القياده الرياديه:

Content:

يتفق كل من وانتصار البشيش على أربعه عناصر للقياده الرياديه، يمكن إيضاحها فيما يلي:

القياده الذاتيه: ويشكل هذا النصر الحد الأدنى من القياده الرياديه، وتعني منح القائد الحق في الإداره الذاتيه، من خلال إدارته للأمور بنفسه وبطريقه مبتكره، إضافه إلى منحه الثقه في استثماره للموارد البشريه والماديه الاستثمار الأمثل، ويسهم ذلك في تحقيق المؤسسه لأهدافها مما يضمن تقدم المؤسسه نحو الأفضل باستمرار.

اتخاذ القرارات بالإقناع والمناقشه والشورى: تهتم القيادات الرياديه بالشورى والإقناع ولا تتبع منهجيه التوجيه وفرض الرأي، حيث أنهم لديهم القدره على قياده المؤسسات من خلال التفاوض والإقناع وتقبل الآراء المختلفه والمخاطره.

التحدث والتعلم في آن واحد: القيادات الرائده تدعم بعضها البعض، من خلال التواصل المستمر وتبادل الخبرات والمهارات، الأمر الذي يترتب عليه التفاعل بين الأقسام الداخليه للمؤسسه، وبين المؤسسه والبيئه الخارجيه.

الذكاء المتجانس: تضع القيادات الرياديه مستوى الذكاء للمرؤوسين بعين الاعتبار من خلال استخدام طريقه معينه عند لتوظيف؛ للتعرف على مستوى الذكاء للفرد الأمر الذي من شأنه أن يسهم في تحقيق المؤسسه لأهدافها بفاعليه عاليه.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: أبعاد القياده الرياديه:

Content:

تتضمن القياده الرياديه أبعاد عديده، ويمكن الإشاره هنا إلى أبرز الأبعاد الأربعه المرتبطه بالرياده والمتعلقه بالقيادات الأكاديميه على وجه الخصوص والمتمثله فيما يلي:

الإبداع: يمكن تعريف مفهوم الإبداع في سياق أبعاد القياده الرياديه بأنه توليد الأفكار الحديثه والمبتكره، حيث أنها تعد مركزا للعمليات الرياديه، وتنطلق من خلالها الجامعات للتميز والرياده .

ويضيف المطيري بأن الإبداع يعد عمليه المشاركه وجمع المعلومات وصياغه وتطوير الأفكار إلى فكره حديثه، حيث أن هذه الفكره هي حصيله عمليات عديده متسلسله.

الرؤيه الإستراتيجيه: توضح هاله مغاوري بأن الرؤيه الإستراتيجيه هي التصورات والتوجهات لرؤيه المستقبل بوضوح، والعمل على تحقيقها، من خلال التخطيط الجيد الذي يعتمد على وضع خطط إجرائيه يمكن تحقيقها، وتذليل العقبات وتحمل المخاطر أمام تنفيذها.

وتضيف الغامدي بأن الرؤيه الإستراتيجيه وفقا للقياده الرياديه هي أنه لابد وأن تكون لدى القيادات الأكاديميه رؤيه مستقبليه تثير اهتمام المرؤوسين، وذلك من خلال إقناعهم بأهميه هذه الرؤيه وأهميه السعي إلى تحقيقها؛ الأمر الذي يترتب عليه توحيد جهود العاملين نحو تحقيق الأهداف المرجوه.

الاستباقيه : تم ذكر هذا المصطلح في مراجع عديده بمرادفات مختلفه منها المبادأه والمبادره، وهي تعني الإجراءات التي تتم من خلال التخطيط الجيد والسعي للتأثير، ومن خلاله يتم التنبؤ بالمشكلات ووضع الحلول المناسبه، ومحاوله تيسير الظروف لمصلحه العمل

وتضيف نوره بن معيقل بأن المبادره والمبادأه تعني السلوك الفعال للقيادات التربويه الذي يمكن من خلاله التنبؤ بالاحتياجات المستقبليه، والتغيرات البيئيه الممكنه سواء الداخليه أو الخارجيه.

تحمل المخاطر: يمكن تعريف الخطر بأنه: محصله كل من احتمال تحقيق حدث معين والآثار المترتبه عليه، كما أنه يشمل الخساره المحتمله التي يمكن قياسها، سواء كانت الماديه أو غير الماديه أو المعنويه .

وتوضح نجلاء الدوسري بأن تحمل المخاطر تعني اتخاذ الإجراءات اللازمه من قبل القائد الريادي في البيئات الغامضه.

ويمكن الإشاره إلى ما سبق بأن القائد الريادي لديه تخطيط مسبق على التنبؤ بالمخاطر ووضع الحلول المقترحه، كما أنه لديه القدره على تحمل الخساره سواء كانت الماديه أو غير الماديه أو المعنويه.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: تطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه:

Content:

يعرف الحبيب كليات المجتمع بأنها المؤسسات التعليميه التي تعد جزءا من مؤسسات التعليم الجامعي، والتي تكون مده الدراسه بها أقل من أربع سنوات، وتتميز بتقديمها ببرامج أكاديميه ومهنيه تطبيقيه متنوعه، وتهدف إلى إعداد الطلبه أكاديميا؛ لإكمال الدراسه في الجامعه أو إعدادهم مهنيا لسوق العمل.

وتعد كليات المجتمع من أهم مؤسسات التعليم العالي التي تهيئ الطالب لسوق العمل من خلال تدريبه تدريبا مهنيا بحسب متطلبات سوق العمل، بالطريقه التي تمكنه من إيجاد وظيفه ملائمه له بعد التخرج.

وتعتبر القياده الرياديه من أحدث المداخل الإداريه التي تسهم في تحسين وتطوير المؤسسات بشكل عام، وكليات المجتمع بشكل خاص الأمر الذي يترتب عليه إيجاد فرص عمل مناسبه تمكن الفرد من عيش حياه كريمه.

وقد أشارت دراسه العريفي إلى أبرز المجالات التي لابد أن تؤخذ بعين الاعتبار لتعزيز دور القيادات في تفعيل الرياده، ومنها: مرحله التخطيط من خلال تشكيل فرق العمل لوضع الخطه لتحول المؤسسه إلى مؤسسه رياديه والتي تتضمن دراسه الواقع وتحليل الفرص والكشف عن نقاط القوه والضعف، ومن ثم الانتقال إلى مرحله التهيئه والتي يتم من خلالها تهيئه منسوبي المؤسسه لتطبيق هذا المدخل.

ومن ثم يمكن الانتقال إلى المرحله الثالثه وهي: التنفيذ، والتي من خلالها لابد وأن يتم الإشراف على المؤسسه من قبل عده جهات مثل: التطوير والجوده، وشؤون الطلاب، ومراكز رياده الأعمال. وتأتي المرحله الرابعه متمثله في عمليه التقويم، والتي يمكن من خلالها إعداد التقارير من قبل التطوير والجوده، والمراجعه الدوريه للتقارير مع الالتزام بوضع البدائل والحلول المقترحه للمشكلات الموجوده.

كما جاءت التوصيات لعدد من الدراسات بأهميه تطوير أداء القيادات وتنميه المهارات الرياديه لديهم، إضافه إلى أهميه تبنيهم لهذا المدخل ومنها دراسه بن معيقل ودراسه العتيبي ودراسه العريفي التي أشارت من خلال توصياتهم إلى أهميه التركيز على مدخل القياده الرياديه وتطوير الأداء الريادي للقيادات وإكسابهم المهارات الرياديه من خلال تدريبهم ورفع كفاءاتهم.

وتشكل القيادات في كليات المجتمع دورا مهما في تحسين المؤسسه، الأمر الذي ينعكس من خلاله تجويد المخرجات التي تعد مدخلات لسوق العمل، مما يسهم في تحسين جوده المجتمع ككل، ومن هنا فلا بد أن تسعى القيادات إلى تطوير مهاراتها وتبني مدخل القياده الرياديه في المؤسسه، والمساهمه في نشر الوعي عن أهميه تطبيق هذا المدخل.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: مفهوم تطوير الأداء:

Content:

يقصد بالتطوير عمليه يتم فيها تدعيم جوانب القوه وتصحيح نقاط الضعف في ضوء معايير محدده.

وهو عمليه الإصلاح الشامله أو تحسين عنصر أو أكثر من مكونات الهياكل الإداريه والأفراد.

أما الأداء فيقصد به الأثر الصافي للجهود التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والتي تشير إلى درجه تحقيق واتمام المهام المكونه لوظيفه الفرد.

كما أنه يشير النتائج المرغوبه التي تسعى المنظمه إلى تحقيقها.

والسلوك الذي يساهم به الفرد في تحقيق أهداف المنظمه على أن يدعم هذا السلوك ويعزز من قبل إداره المنظمه، بما يضمن النوعيه والجوده من خلال التدريب.

ويعرف الصرايره الأداء بأنه "مجموعه من السلوكيات الإداريه التي تعبر عن قيام الموظف بأداء مهامه، وتحمل مسؤولياته، وهي تتضمن جوده الأداء، وكفاءه التنفيذ، والخبره الفنيه المطلوبه في الوظيفه.

كما يتضمن الأداء الاتصال والتفاعل مع باقي أعضاء المؤسسه، وقبول مهام جديده، والإبداع، والالتزام بالنواحي الإداريه في العمل، والسعي نحو الاستجابه لها بكل حرص وفاعليه". وتعرف الشرمان وجعافره

ويعرف عبد المحسن الأداء بأنه "مسؤوليات وواجبات وأنشطه ومهام يتكون منها عمل الفرد الذي يجب عليه القيام بها، وعليه فالأداء هو سلوك الفرد لتحقيق أهداف المنظمه".

يتضح مما سبق أنه بالرغم من الاختلاف حول تحديد مفهوم الأداء، فإن أغلب تعريفاته تركز على قيام الفرد بجميع المهام والمسؤوليات المكلف بها والمرتبطه بالوظيفه التي يشغلها بهدف تحقيق أهداف المؤسسه التي يعمل بها. كما أن هناك اتفاقا بين الباحثين على أن الأداء يعد من أهم مقومات نجاح أو فشل المنظمات في تحقيق أهدافها وغاياتها، وعليه ينبغي التأكيد على أن الأداء يعد من أهم الموضوعات التي يجب الاهتمام بها عند التفكير والتخطيط لعمليات التطوير في أيه منظمه.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: عناصر الأداء الإداري:

Content:

للأداء الإداري عناصر أساسيه يفترض بالعاملين والقاده معرفتها والتمكن منها بشكل جيد للوصول إلى الأداء الفعال، ومن هذه العناصر:

متطلبات العمل أو الوظيفه: وتعني تحديد المهام والمسؤوليات، أو الأدوار والمهارات والخبرات التي تتطلبها وظيفه من الوظائف.

وكفايات الموظف: والتي تعني تحديد ما ينبغي أن يمتلكه الموظف من معارف ومهارات واتجاهات وقيم ودوافع تجاه العمل.

والبيئه التنظيميه: وهي تتضمن العوامل الداخليه والخارجيه التي تؤثر على سير العمل. وتمثل العوامل الداخليه كلا من: المناخ التنظيمي السائد ، والهيكل التنظيمي، والموارد الماديه والبشريه، والإجراءات الإداريه المستخدمه، فيما تتضمن العوامل الخارجيه: العوامل الاقتصاديه والاجتماعيه والتقنيه والحضاريه والسياسيه والقانونيه.

ويضيف الحسيني أن هناك أربعه عناصر للأداء تتمثل في:

المعرفه بمتطلبات الوظيفه: وتشمل المعارف العامه والمهارات الفنيه والمهنيه، والخلفيه العامه عن الوظيفه والمجالات المرتبطه بها.

ونوعيه العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبه ومهارات فنيه وبراعه وقدره على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

وكميه العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العاديه للعمل، ومقدار سرعه الإنجاز.

والمثابره والوثوق: وتشمل الجديه والتفاني في العمل وقدره الموظف على تحمل المسؤوليه لعمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحدده، ومدى حاجه الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.

واستنادا على ما سبق، فإن أداء الموظفين عندما يكون سلبيا لا يعني بالضروره نقصا في الجهد أو نقصا في التوجيه أو القدره، ولكن قد تكون هناك متغيرات أخرى قد تحول دون تحديد الأداء الفعال.

أهداف تطوير الأداء الإداري:

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: تهدف عمليات التطوير بشكل عام الي رفع كفاءه المؤسسه وتحسين أدائها، وذلك من خلال الارتقاء بمستوي أفرادها، وفيما يلي عرض لبعض أهداف تطوير الأداء، :

Content:

إشاعه جو من الثقه بين العاملين عبر مختلف المستويات التنظيميه السائده.

إيجاد آفاق الانفتاح التنظيمي حيث يمكن العاملين في مختلف مجالات العمل بين المساهمه في معالجه الظواهر والمشاكل التي تواجه التنظيم بشكل واضح وصريح وعدم اللجوء للتكتم أو تحاشي المناقشه والدراسه والتحليل لتلك المشاكل والظواهر.

المساهمه في توفير المعلومات والبيانات لمتخذي القرار بصوره مستمره دون طمس للحقائق والمفاهيم.

المساهمه في إيجاد علاقات تبادليه وتكامليه بين العاملين كأفراد أو جماعات وتشجيع روح المنافسه ضمن الفريق الواحد للعمل وتصعيد الإبداع والمبادره بينهم مما يؤدي في الوقت ذاته لزياده فعاليه الجماعات.

العمل على رفع مستوى الأداء وتحقيق مستوى عال من الدافعيه ودرجه عاليه من التعاون، وأساليب أوضح للاتصال والحد من الصراع وتحقيق التكاليف المنخفضه.

العمل على إحياء الركود التنظيمي وتجنب التدهور في الأداء، وتحسين الفعاليه، من خلال تعديل التركيبه التنظيميه.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: أهم متطلبات تطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه؟

Content:

باستقراء الأدبيات التربويه والدراسات السابقه ذات الصله بموضوع القياده الرياديه ومتطلبات تطوير أداء القيادات، يمكن استنباط بعض متطلبات تطوير أداء القيادات في ضوء القياده الرياديه، وتصنيفها على النحو الآتي: المتطلبات تنظيميه، والمتطلبات المهاريه والشخصيه.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: أهم متطلبات تطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه؟ + يذكر خليل وآخرون والقحطاني و Pihiel&Bagher عددا من المتطلبات التنظيميه، تتمثل في الآتي:

Content:

توفر الدعم من القيادات العليا في التعليم العالي وتهيئه البيئه التشريعيه والتنظيميه الداعمه لهذا الاتجاه القيادي من خلا ل توفر نظام إداري يحفز ويستثير سلوكيات العاملين ويدعم استقلاليه العمل للقيادات الإداريه في كليات المجتمع؛ من خلال دعم اللامركزيه وإعطاء حريه للقيادات الإداريه في تنفيذ ما هو جديد دون قيود روتينيه، ومنح القاده فرصا للمجازفه وتحمل المخاطر، وتبسيط النظام المالي والإداري في الجامعه بحيث يكون مرنا بالقدر الذي يتيح للقائد الريادي القدره على اتخاذ القرارات بجرأه أكبر، ووجود آليه فاعله لنشر ثقافه القياده الرياديه بين منسوبي الكليه وعلى مختلف المستويات الإداريه، وتوفير المناخ الملائم الذي يبث الحماس وروح الإبداع والابتكار في منسوبي الجامعه، بما يشجع على الإبداع والابتكار في تطوير أساليب العمل المختلفه.

يضاف لما سبق أهميه توعيه المديرين ورؤساء الأقسام بأهميه الإبداع في خلق شخصيه رياديه تساهم في العمل، والتخلص من الروتينيه والأساليب التقليديه القديمه العقيمه واستبدالها بأساليب جديده ومبتكره لتحقيق التميز والرياده، وتنفيذ الأفكار الخلاقه، واعتبار المشكلات فرصا للتطوير، وكذلك اختيار القيادات المرشحه للعمل في الكليه والتي تتميز بامتلاكها لرؤيه واضحه لمستقبل المؤسسه التعليميه، وكذلك برغبتها في التطوير والمنافسه العالميه للوصول إلى التميز والرياده. مع التأكيد على ضروره وضع معايير واضحه ومحدده لاختيار القاده في ضوء أبعاد القياده الرياديه، مع الابتعاد عن أسلوب الأقدميه في تعيين القيادات، والاهتمام بعامل الكفاءه العلميه والمهنيه والتميز؛ وذلك للتأكد وجود كفاءات بشريه يمكن تطويرها لتكون قياده رياديه تساعد في وصول الكليه إلى مصاف مؤسسات التعليم العالميه الرائده والمتميزه، مع قيام القياده الرياديه بعمل برامج خاصه لاكتشاف القاده التربويين الذي يملكون خصائص رياديه والعمل على تطويرهم.

كما تتضمن المتطلبات التنظيميه ضروره جعل تنميه خصائص الرياديه جزءا من الخطه الاستراتيجيه لتنميه الموارد البشريه في وزاره التعليم، وكذلك تفعيل مراكز التدريب الإداري في الكليه وتبني المعايير والمواصفات العالميه الملائمه في مجال التدريب لعقد دورات تدريبيه مكثفه في مجال القياده الرياديه وتطبيقاتها لمن يقع عليه الاختيار في الوظيفه القياديه، ورصد الميزانيات اللازمه لها وجعلها جزءا من تقييم الأداء والترقي الوظيفي ووضع برامج متطوره خاصه بهذه التدريبات، و وضع استراتيجيه لبرامج التدريب على القياده الرياديه وعمل اتفاقيات تعاون مع المراكز المتقدمه والمعتمده في مجال التدريب الإداري.

وتضيف الدراسه لما سبق ضروره تشجيع الشراكه مع المؤسسات العلميه والبحثيه والاستعانه بخبرائها في عقد دورات تدريبيه بشكل منتظم، ووضع استراتيجيه شامله بناء على الممارسات الفضلى في القياده الرياديه بالمنظمات المتميزه، والاستفاده من خبرات مؤسسات التعليم الجامعي المتميزه التي حققت مستويات عاليه من الجوده والرياده في مجالها، كذلك تخصيص الوقت والجهد والموارد اللازمه للبحث والتطوير، وتقديم حوافز للمتميزين والمبدعين والمبتكرين، ودعم الأفكار الجديده والرائده في مجال تطوير المؤسسه التعليميه، مع تقديم حوافز مجزيه لأصحاب الأفكار الرائده، وإقامه جوائز سنويه للرياده والتميز التعليمي.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: أهم متطلبات تطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه؟ + ثانيا المتطلبات المهاريه والشخصيه:

Content:

يذكر توفيق ومحمد ورحماني والجودي و Gibbet et al عددا من المتطلبات المهاريه والشخصيه، تتمثل في الآتي:

إن أهم ما يجب أن يتمتع به القائد الريادي هو الاستعداد والميل نحو المخاطره وهي التي تمكن القائد الأكاديمي من اتخاذ القرارات الجريئه وانتهاز الفرص السانحه بالرغم من حاله عدم التأكد والغموض الذي يكتنف الموقف؛ وذلك لأنهم لا يخافون ارتكاب الأخطاء، فهم يعلمون أن الخطأ جزء من ضريبه العمل والإداره المستقله. وإن حصل الخطأ فلا يكون مضطرا لإخفائه، وبدلا من ذلك سيعمل على الإبداع والتطوير وإضافه قيم وخدمات جديده للمجتمع، مع توظيف القياده الذاتيه التي تمكنه من إداره المخاطر المتنوعه بشكل إستراتيجي فعال في سبيل تحقيق الأهداف الاستراتيجيه وتطور الجامعه، وكلما زادت درجه الرغبه في النجاح يزداد الميل والاستعداد نحو المخاطره.

يضاف لما سبق أهميه امتلاك القاده مستوى مرتفع من الثقه بالنفس، فعن طريقها يستطيع القاده الرياديون أن يجعلوا من أعمالهم أعمالا ناجحه، إنهم يملكون شعورا متفوقا، وإحساسا بالتحديات المختلفه بدرجات أعلى؛ ذلك أن الثقه بالنفس تنشط الجوانب الإدراكيه والتصوريه للفرد وبما يجعله أكثر تفاؤلا تجاه المردود المتوقع من أعماله الجديده، إنهم متفائلون أكثر من غيرهم، ويعتبرون الفشل حلقه في سلسله النجاح، ويعرف الرياديين أهدافهم جيدا، ويعملون بمثابره والتزام لتحقيق تلك الأهداف، من خلال التخطيط لأنشطتهم المختلفه، و البحث عن أفضل الطرق لتحقيق الأهداف، والمراجعه الدوريه لكافه الإجراءات، ويميل الرياديون إلى الاستقلاليه وعدم الاعتماد على الآخرين في بلوغ أهدافهم، والوصول إلى الرؤيه والفرصه الرياديه حيث إنهم دائمي اليقظه للبحث دائما عن آخر الابتكارات لتطوير أساليب العمل، وعقولهم مفتوحه أبدا للأفكار الجديده.

ويعد الإبداع والابتكار أحد أهم المتطلبات الرئيسه في الوقت الحاضر لنجاح المنظمات والحفاظ على مركزها التنافسي وريادتها بما يخدم مصلحه المنظمه والعاملين فيها؛ إذ لم يعد كافيا أن تؤدي المنظمات أعمالها بالطرائق التقليديه المعتاده عليها، ولم تعد مسائل تحقيق الكفاءه والفاعليه كافيه لتحقيق الأهداف المنظمه والحفاظ على مركزها التنافسي.

ويتميز القاده الرياديون بالاستباقيه وهي القدره على التنبؤ باحتياجات ورغبات المستقبل بقصد الحصول على موطئ قدم في المراكز التنافسيه، وبما يمكن المنظمه من التميز من منظور المستفيدين وبلوغ أهدافها المنشوده، وتراقب المنظمات الاستباقيه الاتجاهات، وتحاول معرفه المتطلبات المستقبليه للمستفيدين الحاليين وإدراك التغيرات في الطلب، وإدراك المشاكل الناشئه التي يمكن أن تقود إلى فرص المشاريع الجديده، وتشير الاستباقيه إلى التصرف وفق التوقع للفرص والتهديدات المستقبليه، وحتى بعد إحداث التغييرات والتحسينات على الأداء، تراهم يتقبلون النقد والأفكار الجديده المبتكره.

كما أنه من أهم المتطلبات أن يعد القاده الرياديون أنفسهم في حاله دائمه من التطور دون الاكتفاء بما أنجز؛ فتراهم يحضرون الندوات وبرامج تطوير الذات، ويقرؤون أحدث الكتب والدوريات ليس فقط للاطلاع على آخر الابتكارات في مجال اختصاصهم بل أيضا لزياده معارفهم وفهمهم للأمور في شتى المجالات، كما أن الرياديون لديهم القدره على ترتيب وتنظيم وقتهم بشكل جيد، وهم قادرون على رؤيه الصوره الكبيره وبشكل واقعي، ومدركين في نفس الوقت للتفاصيل الدقيقه داخل تلك الصوره، القاده الرياديون لا يقصرون مواهبهم على أعمالهم ووظائفهم، فهم يلعبون أدوارا فاعله في الجمعيات والنوادي المهنيه التي ينتمون إليها للبقاء على اتصال بآخر التطورات، وتبادل الرأي مع الآخرين في مؤسسات أخرى، إضافه إلى مشاركاتهم في المؤتمرات والاجتماعات لإيجاد شبكه من العلاقات الاجتماعيه والتي يمكن اللجوء إليها على مر السنين للحصول على المعارف والأفكار الجديده والخلاقه.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: أهم التحديات التي تواجه تطوير أداء القيادات بكليات المجتمع:

Content:

حددت الدغيدي وسليمان وزهراء أمين وآخرون و Gupta و Hentschke العديد من التحديات التي تحد من تطوير أداء القيادات، كما أنها تقلل من فرص النمو والتطور للمؤسسه، هذه التحديات تتمثل في:

المعوقات الإداريه والبيروقراطيه ممثله في بعض الإجراءات والتشريعات، و عدم الثبات في تطبيق الأنظمه والسياسيات، و المركزيه في صنع القرارات، والحد من حريه التعبير تشكل أحد التحديات أمام تطوير القيادات في المنظمه، حيث تسعى القياده الرياديه إلى تحقيق الإبداع بأقصى درجاته ولكنها تصطدم أحيانا بالتمسك بنص اللوائح والقوانين وبما هو قائم من ممارسات إداريه وماليه، وما تواجهه من الانقسامات الاجتماعيه داخل المنظمه، وقله التواصل والترابط بين أعضاء المنظمه وما ينتج عن ذلك من نقص المعلومات المستخدمه في عمليه اتخاذ القرارات، وانعكاس ذلك بشكل سلبي على عمليات التنظيم، والتخطيط.

ومن التحديات كذلك نقص الدعم المعنوي للقيادات الأكاديميه، وغياب الفكر الريادي الاستراتيجي لدى الإداره العليا، وحداثه الثقافه الرياديه، وقله الوعي بها، وبتأثيرها الفعال، و ضعف القناعه بالمداخل الإداريه الحديثه ككل، وبالتالي غياب الاتجاه نحو التطوير والتحسين ،وتشمل التحديات قله توافر التحفيزات والمشجعات في المنظمه التي تؤثر في تنميه العمل الجماعي الريادي وتعزيزه، وضعف تأهيل القيادات للتقصير الكبير في مجال التدريب لصقل المهارات الرياديه لديهم، وما ينتج عن ذلك من عدم وضوح الرؤيه لدى القائد ، والتسرع في إصدار القرارات التي ينجم عنها نتائج سيئه، والخوف من الفشل، وضعف استخدام التقنيات والتطور في مجال إداره التنميه.

ومن التحديات كذلك عدم ضمان توافر التمويل المستدام للأنشطه الرياديه و محدوديه الموارد حيث يشكل ضعف الموارد الماليه المخصصه للأنشطه الرياديه، معيقا أمام تحقيق متطلبات الرياده والمنافسه، مما يؤدي بالضروره إلى ضعف الدوافع الداخليه للإبداع والتنميه، وإحجام العديد من القيادات عن التقدم بأفكار إبداعيه وابتكاريه وتحويلها إلى أنشطه إنتاجيه، ومن التحديات أيضا الانعزال بين كليات المجتمع ومحيطها التنموي، و ضعف تكوين علاقات وروابط وشراكات مع المؤسسات الصناعيه والمجتمعيه ذات الصله بمجال الابتكار.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: الاستراتيجيه المقترحه لتطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه:

Content:

في ضوء ما تم الاطلاع عليه من أدبيات تربويه ودراسات سابقه ذات صله بموضوع الدراسه كدراسه الغامدي ؛ ودراسه المطيري ؛ ودراسه الدعدي ؛ وكذلك دراسه الناشري ، ودراسه العريفي ، إضافه إلى القراءه الفاحصه للإطار النظري، تم بناء استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه مؤلفه من خمس خطوات على النحو الموضح في المخطط العام التالي:

الشكل : المخطط العام للاستراتيجيه المقترحه لتطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: أولا: مفهوم الإستراتيجيه المقترحه

Content:

يشير مفهوم الإستراتيجيه المقترحه في هذه الدراسه إلى ذلك المخطط المستقبلي لتطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه، وأبعادها، ومتطلباتها التنظيميه، والمهاريه والشخصيه، وما يواجه هذا التطوير من تحديات مختلفه، وذلك في إطار علمي ممنهج يقوم على التحليل الاستراتيجي لنقاط القوه والضعف والفرص والتهديدات التي تواجه تطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه سواء في البيئه الداخليه أو الخارجيه.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: ثانيا: منطلقات الإستراتيجيه المقترحه

Content:

ترتكز هذه الإستراتيجيه على عدد من المنطلقات الأساسيه التي يمكن تصنيفها إلى ما يلي:

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: ثانيا: منطلقات الإستراتيجيه المقترحه + منطلقات عالميه:

Content:

الاهتمام العالمي بمدخل القياده الرياديه في مجال الإداره الجامعيه المعاصره: تنطلق هذه الإستراتيجيه المقترحه من تنامي الاهتمام العالمي بتبني مدخل القياده الرياديه لتطوير أداء القيادات في مؤسسات التعليم العالي بوصفه أحد المداخل الحديثه في الإداره الجامعيه المعاصره.

التطورات التي تشهدها كليات المجتمع على الصعيد العالمي: ترتكز هذه الإستراتيجيه على التطورات التي تشهدها كليات المجتمع على الصعيد العالمي، وفي مقدمتها تطور طرق التعليم والتدريب بكليات المجتمع للارتقاء بالجانبين العلمي والمهاري للدارسين، والتوسع في إنشاء برامج التعليم المستمر والبرامج التطويريه، والتحديث الشامل للخطط الإستراتيجيه لكليات المجتمع في ضوء مفهوم الكليات التطبيقيه؛ وهو ما يفرض ضروره تطوير أداء القيادات التي تتولى إداره هذه الكليات،

التحديات العالميه التي تستدعي تطوير أداء القيادات بكليات المجتمع: تستند هذه الإستراتيجيه على وجود عدد من التحديات العالميه التي تستدعي تطوير أداء القيادات بكليات المجتمع، ومنها التحولات التكنولوجيه للثوره الصناعيه الرابعه، والتغير المستمر في حاجات التنميه ومتطلبات سوق العمل.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: ثانيا: منطلقات الإستراتيجيه المقترحه + منطلقات محليه:

Content:

الخطه المستقبليه للتعليم الجامعي " آفاق": تمثل خطه "آفاق" للفتره من منطلقا رئيسا لهذه الإستراتيجيه المقترحه، حيث أفردت هذه الخطه ضمن دليل برامج آفاق التنفيذيه برنامجا مستقلا يعنى بتنميه المهارات القياديه في التعليم الجامعي .

رؤيه المملكه 2030: ترتكز هذه الإستراتيجيه بشكل رئيس على رؤيه المملكه 2030، وتحديدا ما تستهدفه هذه الرؤيه الوطنيه ضمن برامجها ومبادراتها في وزاره التعليم من تنميه القدرات البشريه، ورفع عدد ساعات التطوير المهني في القياده من ساعات إلى ساعه بحلول العام 2030 .

برنامج التحول الوطني: تستند هذه الإستراتيجيه على برنامج التحول الوطني، وما تضمنه من مبادرات تتعلق برفع كفاءه رأس المال البشري، بما في ذلك برنامج الملك سلمان لتنميه الموارد البشريه، والبرنامج الوطني لإعداد وتطوير القيادات الإداريه ، وهو ما يفرض وجود خارطه مستقبليه لتطوير أداء القيادات في كليات المجتمع.

الواقع الحالي لأداء القيادات في المؤسسات الجامعيه بالمملكه في ضوء القياده الرياديه: تستند هذه الإستراتيجيه في بنائها على الواقع الحالي لأداء القيادات في المؤسسات الجامعيه السعوديه بوجه عام في ضوء القياده الرياديه، والذي لم يبلغ بعد المستوى المأمول، وهو ما أكدته نتائج عدد من الدراسات والأبحاث العلميه التي أجريت على الصعيد المحلي، ومنها دراسه الدوسري ؛ ودراسه الدعدي ؛ ودراسه المطيري ؛ ودراسه الغامدي ؛ ودراسه الناشري الذين أبانت نتائجهم أن درجه ممارسه القيادات الأكاديميه بالجامعات السعوديه لأبعاد القياده الرياديه لم تتجاوز الدرجه المتوسطه.

حداثه تأسيس كليات المجتمع في المملكه: تنطلق الإستراتيجيه الحاليه من الحداثه النسبيه لتأسيس كليات المجتمع في المملكه، والتي تم إطلاقها في عام 1418ه ؛ وهو ما يؤكد الحاجه إلى تطوير أداء القيادات التي تتولى إداره هذه الكليات في ضوء المداخل التطويريه المعاصره، وفي مقدمتها القياده الرياديه.

الواقع الحالي لأداء كليات المجتمع في المملكه: تنطلق هذه الإستراتيجيه من الواقع الحالي لأداء كليات المجتمع في المملكه، وهو ما أشارت إليه نتائج الدراسات العلميه ذات الصله، ومنها دراسه المفيز التي أظهرت أن واقع أداء كليه الدراسات التطبيقيه وخدمه المجتمع بجامعه الملك سعود في ضوء أبعاد بطاقه الأداء المتوازن جاء في مجمله متوسطا، ودراسه محمد التي بينت أن واقع جوده الخدمات بعماده خدمه المجتمع والتعليم المستمر بالجامعه الإسلاميه جاء بدرجه متوسطه، وكذلك دراسه السمحان التي أوضحت أن واقع امتلاك كليه الدراسات التطبيقيه وخدمه المجتمع بجامعه الملك سعود لأبعاد الميزه التنافسيه المتمثله في الإبداع، والمرونه، والتميز لم يتخطى الدرجه المتوسطه؛ وهو ما يتطلب بالدرجه الأولى تطوير أداء القيادات بكليات المجتمع.

توصيات عدد من المؤتمرات والملتقيات والدراسات العلميه: تستند هذه الإستراتيجيه المقترحه على توصيات عدد من المؤتمرات والملتقيات والدراسات العلميه؛ كتوصيات مؤتمر معهد الإداره التي تضمنت الإشاره إلى أهميه تطوير أداء القيادات الإداريه الحكوميه في المملكه العربيه السعوديه، وتوصيات ملتقى "التحول الواعد لكليات المجتمع" المنعقد بجامعه طيبه، والتي شملت في طياتها تطوير الأداء بكليات المجتمع بالمملكه لتحقيق الإبداع والانطلاق الرقمي والتغيرات اللازمه للثوره الصناعيه، إلى جانب توصيات دراسه الدعدي التي شددت على ضروره تطوير مهارات القيادات بالجامعات السعوديه فيما يتعلق بتطبيق القياده الرياديه من خلال برامج التدريب، وكذلك توصيات دراسه العريفي التي ركزت على أهميه تطوير الأداء الريادي للقيادات الأكاديميه في الجامعات السعوديه، وإكسابهم المهارات الرياديه من خلال تدريبهم ورفع كفاءاتهم.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: ثالثا: مراحل بناء الإستراتيجيه المقترحه

Content:

تنطوي الإستراتيجيه المقترحه على سته مراحل متتاليه، والتي تبدأ بمرحله التخطيط للاستراتيجيه المقترحه، يليها مرحله التحليل الاستراتيجي، ثم مرحله تحديد القضايا الإستراتيجيه، ثم مرحله تصميم الإستراتيجيه المقترحه، ثم مرحله تنفيذ الإستراتيجيه المقترحه، وصولا إلى مرحله تقويم ومتابعه الإستراتيجيه المقترحه، وذلك على النحو الموضح في الشكل التالي:

الشكل مراحل بناء الإستراتيجيه المقترحه لتطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه:

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: وفيما يلي استعراض مفصل لكل مرحله من مراحل بناء الإستراتيجيه المقترحه على حده:

Content:

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: المرحله الأولى: التخطيط للاستراتيجيه المقترحه

Content:

اشتملت هذه المرحله على استقراء عدد من نماذج القياده الرياديه؛ كنموذج جوبتا وزملائه، ونموذج ثورنبيري، ونموذج فان زيل وماثور التي ورد ذكرها في الأدبيات التربويه، إلى جانب مراجعه نتائج الدراسات السابقه المتعلقه بمتطلبات تطوير أداء القيادات في ضوء القياده الرياديه؛ كدراسه توفيق ومحمد ، ودراسه خليل وآخرون ، ودراسه القحطاني ، ودراسه بيهيل وباقر Pihiel & Bagher, 2014))، وكذلك مراجعه نتائج الدراسات السابقه المتعلقه بتحديات تطوير أداء القيادات في ضوء القياده الرياديه؛ كدراسه الدغيدي وسليمان ، ودراسه زهراء أمين وآخرون (2021).

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: المرحله الثانيه: التحليل الاستراتيجي

Content:

انطوت هذه المرحله على التحليل الرباعي لواقع نقاط القوه والضعف التي تواجه تطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه في البيئه الداخليه، إلى جانب تحليل الفرص والتهديدات التي تواجه هذا التطوير في البيئه الخارجيه؛ وذلك بهدف تعرف الظروف والمتغيرات الداخليه والخارجيه التي من شأنها التأثير المباشر وغير المباشر على تطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه، وقد جاءت النتائج على النحو المبين في الجدول التالي:

الجدول (1):

نتائج التحليل الرباعي لنقاط القوه والضعف والفرص والتهديدات التي تواجه تطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: المرحله الثالثه: تحديد القضايا الإستراتيجيه

Content:

في ضوء نتائج الإجابه عن أسئله الدراسه، وبالاستناد إلى مخرجات التحليل الرباعي لواقع نقاط القوه والضعف والفرص والتهديدات التي تواجه تطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه، فقد تم تحديد اثنين من القضايا الإستراتيجيه الرئيسيه ضمن هذه الإستراتيجيه المقترحه، والذي يتفرع منهما عدد من القضايا الفرعيه ذات العلاقه، وذلك على النحو الآتي:

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: المرحله الثالثه: تحديد القضايا الإستراتيجيه + القضيه الإستراتيجيه الرئيسيه الأولى:

Content:

الحاجه إلى توفير المتطلبات الإداريه اللازمه لتطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه، ويتفرع منها القضايا الفرعيه الآتيه:

توفير نظام تشريعي وإداري ومالي يدعم استقلاليه العمل لدى القيادات في كليات المجتمع، ويمنحهم فرصا لممارسه الإبداع، ووضع رؤيه استراتيجيه مستقبليه، والاستباقيه، وتحمل المخاطر.

توفير التمويل اللازم لتطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه.

إيجاد آليه فاعله لنشر ثقافه القياده الرياديه بين مختلف المستويات الإداريه في كليات المجتمع.

تفعيل دور مراكز التدريب ووحدات تطوير المهارات في كليات المجتمع في عقد دورات تدريبيه مكثفه ومتطوره في مجال القياده الرياديه للقيادات الحاليه أو القيادات المرشحه لتولى مناصب قياديه.

وضع معايير واضحه ومحدده لاختيار القيادات في كليات المجتمع في ضوء ممارسه أبعاد القياده الرياديه.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: المرحله الثالثه: تحديد القضايا الإستراتيجيه + القضيه الإستراتيجيه الرئيسيه الثانيه: ا

Content:

لحاجه إلى توفير المتطلبات الشخصيه والمهاريه اللازمه لتطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه، ويتفرع منها القضايا الفرعيه الآتيه:

تنميه الوعي لدى القيادات في كليات المجتمع بأهميه القياده الرياديه، وماهيه أبعادها.

التغلب على مقاومه التغيير المتوقعه لدى عدد من القيادات في كليات المجتمع بشأن تطوير أدائهم في ضوء القياده الرياديه.

تعزيز التواصل بين القيادات في كليات المجتمع في المناطق الجغرافيه المختلفه لتبادل الخبرات بشأن تطوير الأداء في ضوء القياده الرياديه.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: المرحله الرابعه: تصميم الإستراتيجيه المقترحه

Content:

انطوت هذه المرحله على بناء الرؤيه، وصياغه الرساله، وتحديد القيم، والأهداف الرئيسيه للاستراتيجيه المقترحه لتطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه، وذلك على النحو الآتي:

الرؤيه: قيادات متطوره ترتكز على القياده الرياديه في تطوير الأداء في كليات المجتمع.

الرساله: توفير المتطلبات اللازمه لتطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه باعتباره أحد المداخل المعاصره.

القيم: تتحدد القيم التي ترتكز عليها هذه الإستراتيجيه في تطوير الأداء، والعمل في فريق، والإبداع، والرؤيه الإستراتيجيه، والاستباقيه، تحمل المخاطر.

الأهداف الرئيسيه للاستراتيجيه المقترحه: تهدف هذه الإستراتيجيه إلى تحقيق الأهداف الرئيسيه الآتيه:

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: المرحله الرابعه: تصميم الإستراتيجيه المقترحه + الهدف الرئيسي الأول: توفير المتطلبات الإداريه اللازمه لتطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه، ويتفرع منه الأهداف الفرعيه الآتيه:

Content:

توفير نظام تشريعي وإداري ومالي يدعم استقلاليه العمل لدى القيادات في كليات المجتمع، ويمنحهم فرصا لممارسه الإبداع، ووضع رؤيه استراتيجيه مستقبليه، والاستباقيه، وتحمل المخاطر.

آليات توفير التمويل اللازم لتطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه.

إيجاد آليه فاعله لنشر ثقافه القياده الرياديه بين مختلف المستويات الإداريه في كليات المجتمع.

تفعيل دور مراكز التدريب ووحدات تطوير المهارات في كليات المجتمع في عقد دورات تدريبيه مكثفه ومتطوره في مجال القياده الرياديه للقيادات الحاليه أو القيادات المرشحه لتولى مناصب قياديه.

وضع معايير واضحه ومحدده لاختيار القيادات في كليات المجتمع في ضوء ممارسه أبعاد القياده الرياديه.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: المرحله الرابعه: تصميم الإستراتيجيه المقترحه + الهدف الرئيسي الثاني: توفير المتطلبات الشخصيه والمهاريه اللازمه لتطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه، ويتفرع منها الأهداف الفرعيه الآتيه:

Content:

تطوير المعرفه لدى القيادات في كليات المجتمع بأهميه القياده الرياديه، وماهيه أبعادها.

آليات التغلب على مقاومه التغيير المتوقعه لدى عدد من القيادات في كليات المجتمع بشأن تطوير أدائهم في ضوء القياده الرياديه كإقناعهم بأهميه التغيير وضرورته لمواكبه المستجدات المعاصره، وعرض أبرز إيجابياته، وتدريبهم على مهاراته.

تعزيز التواصل بين القيادات في كليات المجتمع في المناطق الجغرافيه المختلفه لتبادل الخبرات بشأن تطوير الأداء في ضوء القياده الرياديه من خلال الندوات واللقاءات الدوريه التي يتم عقدها لتبادل الخبرات، ومن خلال توافر مواقع إلكترونيه خاصه تتيح التواصل الفعال بين هذه القيادات.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: المرحله الخامسه: تنفيذ الإستراتيجيه المقترحه

Content:

تشتمل هذه المرحله على تحديد مجموعه من آليات التنفيذ التي ترتبط بتحقيق الأهداف الرئيسيه للاستراتيجيه المقترحه، والتي تتسق مع البيئه التنظيميه والإداريه لكليات المجتمع، وطبيعه الأدوار المسنده لقياداتها، حيث جرى تحديد آليات التنفيذ، وجهه التنفيذ لكل هدف استراتيجي، وذلك على النحو الآتي:

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: المرحله الخامسه: تنفيذ الإستراتيجيه المقترحه + أولا: آليات توفير المتطلبات الإداريه اللازمه لتطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه، وتشمل ما يلي:

Content:

توفير نظام تشريعي وإداري ومالي يدعم استقلاليه العمل لدى القيادات في كليات المجتمع، ويمنحهم فرصا لممارسه الإبداع، ووضع رؤيه استراتيجيه مستقبليه، والاستباقيه، وتحمل المخاطر، وذلك من خلال الآليات الآتيه:

اتخاذ التدابير المناسبه التي من شأنها الحد من المركزيه المتبعه في إداره كليات المجتمع، والتي تعيق ممارسه القيادات للقياده الرياديه بأبعادها .

إصدار تشريعات تضمن استقلاليه العمل لدى القيادات في كليات المجتمع، وتمنحهم الحريه المسؤوله عن ممارسه الإبداع، ووضع رؤيه استراتيجيه مستقبليه، والاستباقيه، وتحمل المخاطر.

تطوير الهيكل التنظيمي لكليات المجتمع بحيث يصبح أكثر مرونه، وانفتاحا، وتعزيزا للاتصال بين مختلف الوحدات والإدارات، مثل: الهيكل الشبكي، وفرق العمل .

تبسيط الإجراءات الماليه والإداريه المطبقه في إداره كليات المجتمع بحيث تصبح أكثر مرونه، وذلك بالدرجه التي تتيح للقيادات في مختلف المستويات الإداريه ممارسه القياده الرياديه .

منح القيادات في مختلف المستويات الإداريه بكليات المجتمع الصلاحيات الكافيه لممارسه الاستقلاليه المنضبطه في العمل، بما يمنحهم فرصا لممارسه الإبداع، ووضع رؤيه استراتيجيه مستقبليه، والاستباقيه، وتحمل المخاطر .

توفير التمويل اللازم لتطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه، وذلك من خلال الآليات الآتيه:

البحث عن مصادر تمويليه جديده التي من شأنها زياده الموارد الماليه لكليات المجتمع، ومنها على سبيل المثال: التوسع في افتتاح برامج التعليم المستمر، وحاضنات الأعمال الرياديه، وإنشاء صناديق الوقف البحثي ذات العائد، وإتباع أساليب رفع كفاءه الإنفاق .

رصد ميزانيه سنويه لتمويل البرامج والدورات التدريبيه لتطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه .

إيجاد آليه فاعله لنشر ثقافه القياده الرياديه بين مختلف المستويات الإداريه في كليات المجتمع، وذلك من خلال الآليات الآتيه:

استحداث وحده ضمن الهيكل التنظيمي لكليات المجتمع تحت مسمى " وحده الوعي الريادي" تعنى بنشر ثقافه القياده الرياديه بين مختلف المستويات الإداريه في كليات المجتمع .

تصميم موقع إلكتروني ل " وحده الوعي الريادي" ضمن البوابات الإلكترونيه لكليات المجتمع لتفعيل دور هذه الوحده وتمكينها من أداء دورها في نشر ثقافه القياده الرياديه بين مختلف المستويات الإداريه .

تصميم دليل إرشادي متكامل حول القياده الرياديه، لتوعيه مختلف المستويات الإداريه في كليات المجتمع بمفهوم القياده الرياديه، وأهميتها، وأهدافها، وعناصرها، وأبعادها، وكيفيه ممارستها، ونشره إلكترونيا على موقعها الإلكتروني .

توزيع كتيبات دوريه على الكوادر البشريه بمختلف المستويات الإداريه في كليات المجتمع تستهدف نشر ثقافه القياده الرياديه بين هذه الكوادر .

نشر قائمه شهريه محدثه بالمصادر والمراجع والأبحاث العلميه المتعلقه بالقياده الرياديه لنشر هذه الثقافه بين الكوادر البشريه بمختلف المستويات الإداريه في كليات المجتمع، ومساعدتهم على تطوير أدائهم ذاتيا في ضوء القياده الرياديه .

تفعيل دور مراكز التدريب ووحدات تطوير المهارات في كليات المجتمع في عقد دورات تدريبيه مكثفه ومتطوره في مجال القياده الرياديه للقيادات الحاليه أو القيادات المرشحه لتولى مناصب قياديه، وذلك من خلال الآليات الآتيه:

استقطاب عدد من الكفاءات البشريه المتخصصه في مجال القياده الرياديه لتدريب منسوبي مراكز التدريب ووحدات تطوير المهارات في كليات المجتمع على تصميم برامج ودورات تدريبيه متطوره في مجال القياده الرياديه .

الارتقاء بدور مراكز التدريب ووحدات تطوير المهارات في كليات المجتمع فيما يتعلق بعقد دورات تدريبيه متطوره في مجال القياده الرياديه من خلال الاستفاده من تجارب الجامعات الرياديه الرائده محليا مثل تجربه جامعه الملك سعود، وتجارب الجامعات الرياديه الرائده عالميا مثل جامعه فرجينيا، وجامعه بنسلفانيا .

تكليف القائمين على مراكز التدريب ووحدات تطوير المهارات في كليات المجتمع بصياغه خطه تدريبيه تطويريه شامله لتنميه أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء أبعاد القياده الرياديه المتمثله في: الإبداع، والرؤيه الإستراتيجيه، والاستباقيه، تحمل المخاطر .

الالتزام بتنفيذ الخطه التدريبيه التطويريه الشامله لتنميه أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه .

وضع معايير واضحه ومحدده وموحده لاختيار القيادات في كليات المجتمع في ضوء ممارسه أبعاد القياده الرياديه، وذلك من خلال الآليات الآتيه:

تشكيل لجنه مركزيه من وزاره التعليم تحت مسمى "اللجنه العليا لوضع معايير اختيار القيادات الرياديه في كليات المجتمع" يسند إليها وضع معايير واضحه ومحدده وموحده لاختيار القيادات في كليات المجتمع في ضوء ممارسه أبعاد القياده الرياديه .

إعداد مصفوفه موحده لمعايير اختيار القيادات في مختلف المستويات الإداريه بكليات المجتمع في ضوء ممارسه أبعاد القياده الرياديه من خلال الاستفاده من تجارب الجامعات العالميه الرياديه الرائده، وبحيث تتضمن هذه المصفوفه المعايير المتعلقه بالسمات الشخصيه الرياديه، والمعايير المتعلقه بالمعارف النظريه في مجال القياده الرياديه وأبعادها، والمعايير المتعلقه بالممارسات العمليه في ممارسه أبعاد القياده الرياديه .

إصدار لائحه لمعايير اختيار القيادات في كليات المجتمع في ضوء ممارسه أبعاد القياده الرياديه، ونشرها على كافه البوابات الإلكترونيه لكليات المجتمع .

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: المرحله الخامسه: تنفيذ الإستراتيجيه المقترحه + ثانيا: آليات توفير المتطلبات الشخصيه والمهاريه اللازمه لتطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه، وتشمل ما يلي:

Content:

تنميه الوعي لدى القيادات في كليات المجتمع بأهميه القياده الرياديه، وماهيه أبعادها، وذلك من خلال الآليات الآتيه:

عقد ورش عمل شهريه لتوعيه القيادات على مستوى الأقسام المختلفه بكليات المجتمع بأهميه القياده الرياديه، وأثرها على تحسين وتميز الأداء المؤسسي .

تنظيم ندوات علميه فصليه يحاضر فيها أبرز القاده الرياديين على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي لتوعيه القيادات على مستوى الأقسام المختلفه بكليات المجتمع بأبعاد القياده الرياديه المتمثله في الإبداع، والرؤيه الإستراتيجيه، والاستباقيه، وتحمل المخاطر .

التغلب على مقاومه التغيير المتوقعه لدى عدد من القيادات في كليات المجتمع بشأن تطوير أدائهم في ضوء القياده الرياديه، وذلك من خلال الآليات الآتيه:

ربط تولي المناصب القياديه في كليات المجتمع بنتائج تقويم الأداء فيما يتعلق بتطوير الأداء في ضوء ممارسه القياده الرياديه .

توفير الإمكانات الماديه والبشريه اللازمه لقيادات كليات المجتمع لتطوير أدائهم في ضوء القياده الرياديه ، وذلك من خلال التوسع في المشروعات الإنتاجيه داخل الجامعه وتبني مدخل الجامعه المنتجه، ومن خلال التوسع في استقطاب الشراكات المجتمعيه لدعم الإمكانات الماديه المتطلبه.

تذليل كافه التحديات التنظيميه والإداريه والماليه التي تحد من قيام القيادات في كليات المجتمع بتطوير أدائهم في ضوء القياده الرياديه، وعلى رأسها تخفيف الأعباء الوظيفيه الواقعه على عاتق القيادات التي لديها دافعيه لتطوير أدائها في ضوء القياده الرياديه، ومنحهم إجازات في حال الرغبه في تلقي دورات تدريبيه خارجيه في هذا المجال .

تخصيص حوافز ماديه للقيادات في كليات المجتمع لتشجيعهم على تطوير أدائهم في ضوء ممارسه أبعاد القياده الرياديه، مثل: تخصيص مكافآت ماليه، وجوائز عينيه تمنح سنويا لأفضل قيادي ريادي .

تخصيص حوافز معنويه للقيادات في كليات المجتمع لتشجيعهم على تطوير أدائهم في ضوء ممارسه أبعاد القياده الرياديه، مثل: تخصيص جائزه تميز سنويه تمنح لأفضل قياده رياديه، أو تخصيص لوحه شرف بكافه أقسام كليات المجتمع يعلن فيها عن أفضل قيادي ريادي .

تعزيز التواصل بين القيادات في كليات المجتمع في المناطق الجغرافيه المختلفه لتبادل الخبرات بشأن تطوير الأداء في ضوء القياده الرياديه، وذلك من خلال الآليات الآتيه:

دمج ثقافه تطوير الأداء القائمه على تبادل الخبرات ومجتمعات الممارسه المهنيه في رؤيه ورساله كليات المجتمع، ومختلف برامجها ونشاطاتها .

تنظيم لقاءات علميه، وزيارات مكتبيه، وحلقات نقاش عن بعد بين قيادات كليات المجتمع في مختلف المناطق الجغرافيه بشكل دوري؛ لتبادل الخبرات بشأن أمثل الممارسات التدريبيه والذاتيه لتطوير الأداء في ضوء القياده الرياديه .

تشكيل مجموعات ممارسه مهنيه تضم أبرز قيادات كليات المجتمع في مختلف المناطق الجغرافيه؛ لتبادل الخبرات والمعارف بشأن تطوير الأداء في ضوء القياده الرياديه .

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: المرحله السادسه: تقويم ومتابعه الإستراتيجيه المقترحه

Content:

تعد هذه المرحله من المراحل المهمه، حيث أنها تسهم في التأكد من أن الإستراتيجيه المقترحه نجحت في إحراز كافه مستهدفاتها المرغوبه وفق المراحل المحدده لها، ومتابعه مدى تحقق الأهداف الرئيسه للاستراتيجيه، وما ينبثق عنها من أهداف فرعيه، وذلك بما يسهم في الوقوف على أي انحراف أو تأخر في تطبيق آليات تنفيذ الإستراتيجيه المقترحه، ومن ثم تقديم التغذيه الراجعه المناسبه وإدخال الإجراءات التصحيحيه.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: رابعا: متطلبات تنفيذ الإستراتيجيه المقترحه

Content:

استنادا إلى ما تضمنته الإستراتيجيه المقترحه من خطوات ومراحل وأهداف استراتيجيه، فإنه يمكن تحديد أبرز المتطلبات اللازمه لتنفيذ هذه الإستراتيجيه فيما يلي:

دعم متخذي القرار في وزاره التعليم والإدارات العليا لكليات المجتمع بتنفيذ الإستراتيجيه المقترحه لتطوير أداء القيادات في كليات المجتمع في ضوء القياده الرياديه.

اتخاذ مختلف التدابير اللازمه لنجاح تنفيذ الإستراتيجيه المقترحه، وعلى رأسها تطوير النظام التشريعي والإداري والمالي المتبع في إداره كليات المجتمع، بحيث يتم الحد من المركزيه، وزياده تفويض الصلاحيات، وتعزيز استقلاليه العمل لدى القيادات، ومنحهم فرصا لممارسه الإبداع، ووضع رؤيه استراتيجيه مستقبليه، والاستباقيه، وتحمل المخاطر.

العمل على توفير المتطلبات الماليه والبشريه والتقنيه اللازمه لنجاح تنفيذ الإستراتيجيه المقترحه.

توافر القناعه والدافعيه لدى الإدارات العليا في كليات المجتمع نحو أهميه تنفيذ الإستراتيجيه المقترحه.

الانفتاح على التجارب العالميه للجامعات الرياديه الرائده في تطوير أداء القيادات في ضوء القياده الرياديه على الصعيدين المحلي والعالمي، والاستفاده منها في تنفيذ الاستراتيجيه المقترحه.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: خامسا: معوقات تنفيذ الإستراتيجيه المقترحه وسبل التغلب عليها

Content:

ثمه مجموعه من المعوقات التي يتوقع أن تواجه تنفيذ هذه الإستراتيجيه المقترحه، والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

عدم قناعه بعض متخذي القرار في الإدارات العليا لكليات المجتمع بتنفيذ هذه الإستراتيجيه المقترحه، ويمكن التغلب على هذا المعوق من خلال طرح موضوع تطوير أداء القيادات في ضوء القياده الرياديه في الاجتماعات أو الملتقيات التي تنظمها وزاره التعليم لقاده كليات المجتمع، مع الاستعانه بخبراء من المتخصصين في هذا المجال.

صعوبه توفير الموارد الماليه التي يتطلبها تنفيذ الإستراتيجيه المقترحه، ويمكن التغلب على هذا المعوق من خلال عقد اتفاقيات شراكه مع مؤسسات القطاع الخاص لتوفير مصادر تمويليه من شأنها دعم تنفيذ الإستراتيجيه.

قله توافر الكوادر البشريه المؤهله في مجال القياده الرياديه في مراكز التدريب ووحدات تطوير المهارات بكليات المجتمع، ويمكن التغلب على هذا المعوق من خلال الاستعانه في المراحل الأولى من التدريب ببيوت الخبره الرائده في هذا المجال محليا أو إقليميا أو عالميا.

ضعف تعاون جهات التنفيذ المناط بها تحقيق الأهداف المحدده للإستراتيجيه المقترحه، ويمكن التغلب على هذا المعوق من خلال تخصيص حوافز معنويه للكوادر البشريه الفاعله في تحقيق هذه الأهداف في مختلف جهات التنفيذ.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: توصيات الدراسه: في ضوء ما أسفرت عنه الدراسه فإنه يمكن التوصيه بما يلي:

Content:

تشكيل فريق متخصص من الخبراء لدراسه التحديات التي تطوير أداء القيادات بكليات المجتمع ووضع الأطروحات الملائمه للتغلب عليها.

وضع الاستراتيجيه التي أسفرت عنها الدراسه موضع التنفيذ الفعلي من جانب المسئولين عن تطوير أداء القيادات بكليات المجتمع.

العمل على توفير السبل المتطلبه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء ما أسفرت عنه الدراسه.

استقطاب الخبراء من الدول المتقدمه في مجال تطوير أداء القيادات وممارسه القياده الرياديه ومحاوله الاستفاده من خبراتهم في تطوير أداء القيادات بكليات المجتمع.

إنشاء إداره متخصصه داخل كل جامعه تعنى بتطوير أداء القيادات في ضوء المدخل القياديه الحديثه كالقياده الرياديه.

التوسع في استقطاع عناصر ومؤسسات المجتمع المحلي لتقديم الدعم المادي والفني المتطلب لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع بوجه عام وفي ضوء القياده الرياديه بوجه خاص.

File Name: استراتيجيه مقترحه لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القياده الرياديه

Header: مقترحات الدراسه: تقترح الدراسه بعض الدراسات المستقبليه المكمله لها على النحو الآتي:

Content:

معوقات تطوير أداء القيادات بكليات المجتمع وسبل التغلب عليها من وجهه نظرهم في ضوء بعض المتغيرات.

تطوير الأداء وعلاقته بدافعيه الإنجاز لدى القياده بكليات المجتمع.

تطوير الأداء وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى القيادات بكليات المجتمع.

مستوى ممارسه القياده الرياديه لدى قيادات كليه المجتمع وسبل تطويره من وجهه نظرهم في ضوء بعض المتغيرات.

واقع ممارسه القياده الرياديه وعلاقته بجوده الأداء داخل كليات المجتمع.

واقع ممارسه القياده الرياديه وعلاقته بالرضا الوظيفي ودافعيه الإنجاز لدى أعضاء هيئه التدريس بكليات المجتمع.