

العنوان: اختبار القيادات الجامعية بالانتخاب: قد لا يأتي بالأصلح
المصدر: المجلة العلمية لكلية التربية
الناشر: جامعة الوادي الجديد - كلية التربية
المؤلف الرئيسي: عامر، ناصر محمد محمود
المجلد/العدد: ع14
محكمة: نعم
التاريخ الميلادي: 2014
الشهر: مايو
الصفحات: 6 - 1
رقم MD: 1160516
نوع المحتوى: بحوث ومقالات
اللغة: Arabic
قواعد المعلومات: EduSearch
مواضيع: التعليم العالي، إدارة الجامعات، القيادات الجامعية
رابط: <http://search.mandumah.com/Record/1160516>



كلية التربية بالوادي الجديد

المحاضرة العلمية

اختيار القيادات الجامعية بالانتخاب : قد لا يأتي بالأصح

إعداد

أ.د / ناصر محمد عامر

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية

وكيل كلية التربية بالوادي الجديد لشئون التعليم والطلاب

١٤٣٥هـ - ٢٠١٤م

اختيار القيادات الجامعية بالانتخاب : قد لا يأتي بالأصلح

بعد الحرب العالمية الثانية سأل " ديجول " عن الفساد في المجتمع الفرنسي فقيل له " إن الفساد قد عم أرجاء البلاد " ثم سأل عن الفساد في الجامعات الفرنسية فقيل له " إن الفساد لم يصل إلى الجامعة بعد " فقال " الآن يُمكن أن نبدأ بفرنسا من جديد " .

والفساد الذي يعترى الجامعات يبدأ عادة من قيادتها . إذ يُعتبر القائد بمثابة العمود الفقري للمؤسسة بما يمتلكه من رصيد فكري ومعرفي ، وبما يتحلى به من فن التأثير الآخرين وقدرة على إلهاب حماسهم ودفعهم نحو إنجاز الأعمال الهادفة طواعية .

وتُعد عملية اختيار القيادات الجامعية بالغة الصعوبة لسببين الأول : تعدد السمات والكفايات الحاكمة على صلاحية القائد الجامعي من عدمه ، والثاني : أن القيادة الجامعية ليست إدارية على الدوام أو أكاديمية على الدوام وإنما هي مزيج متعادل بينهما

إن الإخفاق في عملية اختيار القيادات يخدم جماعات المصالح غير الراضية في التطوير والتقدم . فمتى غابت المعايير الصحيحة لاختيار القيادات الجامعية عم الفشل في كافة برامج تطوير الجامعات وربما تعداه ليشمل فشل المشاريع التنموية . واغلب الظن أن ضعف القيادة من أهم أسباب التخلف في العالم العربي خاصة في ظل ما يُعانيهم فراغ قيادي ناجم عن تخلي القيادات الحالية عن توفير المناخ الملائم لإعداد قيادات الصف الثاني .

ولقد أصدر المجلس الاعلى للجامعات المصرية قراراً رقم ٥٧٥ في ٢٦ يوليو ٢٠١٢ باختيار رئيس مجلس القسم وعميد الكلية عن طريق الانتخاب الحر المباشر من قبل

جميع أعضاء هيئة التدريس بالإضافة إلى المدرسين المساعدين والمعيرين والذين تُقيم أصواتهم الصحيحة بما لا يزيد على ١٠% من الأصوات الصحيحة لأعضاء هيئة التدريس . وكذلك اختيار رئيس الجامعة عن طريق الانتخاب الحر على درجتين ، وذلك من خلال انتخاب مجمع انتخابي تُمثل فيه كافة الكليات بالجامعة والذي يقوم بدوره بانتخاب رئيس الجامعة .

وتؤتي عملية اختيار القيادات بالانتخاب أكلها في التي تسير بخطوات حثيثة نحو تطبيق الديمقراطية من حيث إعلاء المصلحة العامة وحرية الرأي والموضوعية وقوة الانتماء وصحة الضمير ووعي الفرد بقراره والإلمام بمقومات القيادة الحديثة . وقلمما تتوفر هذه الصفات في المجتمعات النامية حيث تراخي المؤسسات وانحياز كثير من الناخبين إلى المرشح الذي تتحقق من ورائه المصالح والمنافع الشخصية دون أن يلزمهم بالعمل والانضباط وبذل الجهد وتحمل مسئولية إحداث التغيير والتطوير المؤسسي . ومن ثم يكون من غير المقبول إقرار اختيار القيادات بالانتخابات في بيئة غير مهياة لإجرائها .

وقد لا يصلح الاختيار على أساس الانتخاب للقيادة الحديثة التي غالباً ما تحتاج إلى قائد مدرب ومتمرس في فن القيادة وأساليبها المختلفة ، إذ يتضح من قراءة شروط اختيار القيادات الجامعية بالانتخاب عدم وجود شرط إعداد أو تدريب الأشخاص المنتخبين للوظائف القيادية . الأمر الذي يترتب عليه أنه قد تأتي الانتخابات بعناصر قيادية لم تحصل على أي برامج تدريبية قبل أو بعد إسناد مهام الإدارة إليهم ، فالشخص الذي يُرشح لوظيفة قيادية للمرة الأولى لا تتوافر عنه بيانات أو مؤشرات توضح مدى أهليته لقيادة العمل الجامعي ، إنما يتوفر فقط مدى نجاحه في عمله السابق في التدريس وهذا ليس شرطاً لأن يكون صالحاً للإدارة .

ويعتمد اختيار القائد عن طريق الانتخاب على علاقة المرشح بالهيئة التدريسية فى الكلية أو المعهد وفى هذا ما يتنافى مع الكفاءة الإدارية التي تنتظر إلى الوظيفة على إنها مجموعة من المهام والمسئوليات ذات المطالب المحددة . وقد تتشعب علاقات المرشحين بالناخبين فتؤدى إلى تصارع الأقسام المختلفة كل قسم يسعى لنجاح مرشحه بشتى الوسائل ، الامر الذى يُكرس تكوين الشللية والتكتلات والتريبطات لضمان الحصول علي صوت الناخب مقابل المجاملات والتسهيلات ، وعدم محاسبة المخطئ خوفاً من ضياع صوته عند الانتخابات ، وفتح الأبواب للوعدو والتمتع بالاعارات الخارجية والتعيينات ، وتغليب الحسابات الانتخابية والحزبية علي مصلحة الجامعات وهذا بدوره يُصيب المؤسسة بالشلل .

ويقوم أسلوب الانتخابات على حب الجماهير وثقتها فى المرشح وهذه ليست دائماً دليلاً على الموهبة الإدارية . كما أن حب الجماهير وثقتها أنسب في اختيار أعضاء المجالس النيابية والمحافظين ورؤساء الوحدات المحلية لغلبة الصيغة التمثيلية عليهم أما المناصب الجامعية فهي عمل تنفيذى لصالح المؤسسة برمتها وليس عمل تمثيلى لصالح مجموعة محددة .

ويكون الفوز في الانتخابات أحياناً نتيجة لقوة نفوذ وتأثير المرشح في الناخبين أو نتيجة لدعم بعض الجماعات ذات المصالح الخاصة . مما يجعل الطريق ممهداً لذوى الثروات الذين يُنفقون الأموال الطائلة على شراء الأصوات بكافة السبل ، وبذلك تكون الانتخابات هي الطريق المؤدى إلى تزواج السلطة بالثروة وعودة الطبقة .

ويعتقد كثير من الناخبين والقادة الجامعيين المعينين بالانتخاب أنهم ما داموا قد حازوا على المناصب القيادية بالانتخابات فلا قوة للأوامر والتعليمات الصادرة من

المستويات الإدارية العليا ، الامر الذى يُضعف تطبيق مبدأ تدرج السلطات وتسلسل القيادة .

ولقد كان اختيار القيادات الجامعية فى مصر بالانتخاب حقاً أريد به باطلاً ذلك لأنه فى ظل مناخ التمزقات التى تشهدها الجامعات المصرية يكون الانتخاب من أجل مساعدة تيار حزبي بعينه للوصول إلى السلطة الجامعية وبذلك تكون الجامعات تحت إمرة هذا التيار

وإذا أردنا النهوض بالجامعات المصرية علينا اختيار قياداتها من خلال أسلوب الكفاءة والخبرة ولعل البنود التالية تُشكل توجهات لوضع معايير ومؤشرات نجاح عملية الاختيار .

- ١- البعد الأكاديمي .
- ٢- البعد الإداري والقيادي .
- ٣- البعد المهني .
- ٤- البعد الإنساني والشخصي .
- ٥- الخبرة الداخلية والخارجية في مجال العمل القيادي الأكاديمي ..
- ٦- رؤية مستقبلية ومشروع لتطوير الكلية .
- ٧- درجة علمية رفيعة .

- ٨- الأنشطة العلمية والبحثية وخدمة المجتمع المحيط .
 - ٩- مساهمات فعالة في مجال التطوير والجودة .
 - ١٠- استكمال مقومات القيادة والإدارة وميثاق شرف المهنة من خلال التدريب .
 - ١١- رئاسة أو عضوية وحدات أو إدارات أو مجالس أو لجان جامعية مختلفة .
 - ١٢- الوعي بالسياسة التعليمية ورؤية ورسالة الجامعة .
 - ١٣- اجتياز المقابلة الشخصية من قبل الخبراء والحكماء .
 - ١٤- سيرة ذاتية وسجل الوظيفي يشهد بالكفاءة والنزاهة والالتزام .
 - ١٥- إجادة استخدام الكمبيوتر والتعامل السريع مع شبكات التواصل .
 - ١٦- الحصول على تقديرات عالية من قبل الرفاق والمرؤسين .
 - ١٧- ملاحظة باستخدام اختبار الإجراء الموقفي في تقييم أداء الافراد المرشحين .
 - ١٨- التفرد الكامل والتعويض المالي المناسب بما يحقق التفرد اللازم للتطوير .
- هكذا يكون المزج بين التعيين والمسابقة والإعلان المفتوح والتقدم الحر والانتقاء على أساس المفاضلة من قبل لجان متخصصة على أعلى مستوى هو الأسلوب الأفضل لاختيار القيادات الجامعية في هذه الآونة من تاريخ مصر .