



## مرفق (2)

### استماراة اختيار القيادات في كلية الطب البيطري

الدرجة	التفاصيل	نقاط المفاضلة	ت
	يقيم بشكل سري من قبل المسؤول الاعلى	السمعة العلمية والاخلاقية	1
	1 سنة	المناصب التي عمل بها	2
	2 سنة		
	3 سنة		
	4 سنة		
		درجة لجنة تقييم الخبرة الادارية	3
	يخصم ثلاثة درجات عن كل يوم تغيب	الالتزام بالدوام الرسمي	4
	لكل مشاركة درجتان	المشاركة التطوعية	5
	لكل سنة درجتان	عمله بمهنة الطب البيطري	6
	70 خمسة درجات 80 ثمان درجات	معدل تقييم الاداء لثلاث	7
	90 وأعلى 10 درجات	السنوات الاخيرة	
	10 درجات	رأي المسؤول المباشر	8
	10 درجات	رأي السيد العميد	9
	ثلث العدد 10 درجات	تصويت مجلس الفرع	10
	نصف العدد 5 درجات والتصويت الكامل 10 درجات	تصويت مجلس الكلية	11
		الدرجة الكلية	

ملاحظة :- لكل نقطة عشرة درجات وحسب التفاصيل المبينة

مصادقة مجلس الكلية

قرار عميد الكلية



## شروط اختيار القيادات

- 1- ان يكون ذو سمعة جيدة علمياً واحلاقياً
- 2- ان يكون عمل بمناصب ادنى ولفتره لا تقل عن ستة اشهر
- 3- له خبره بالامور الادارية ويقيم من قبل لجنه مؤقته لهذا الغرض
- 4- ان يكون ناكرأ" للذات ولا يقدم مصلحته على المصلحه العامه  
( حسب سيرته المعروف بها)
- 5- ان يكون ملتزما بأوقات الدوام الرسمي ولم تؤشر عليه غيابات متكررة
- 6- ان يمتلك سجل بالعمل التطوعي والمشاركة في الاعمال التي تسهم في نهوض الكلية
- 7- ان يكون معروف بالامانة والنزاهة
- 8- ان يكون متعاونا" مع الجميع ويمتلك سياسة ادارية جيدة
- 9- يفضل ان يكون قد عمل بمهنة الطب البيطري وله خبره بما يحتاجه الطبيب البيطري من علوم وامكانيات



## الصفات القيادية

### القيادة

هي القدرة على التأثير في الآخرين وتحريكهم نحو الهدف من خلال امتلاك رؤية واضحة عن مستقبل المنظمة وإثارة الدافعية والحماس للعاملين للوصول إليها وكذلك قدرة المدير على فهم السلوم الانساني لمرؤوسيه بغرض توجيه هذا السلوك لتحقيق المصلحة العامة وأيضاً "القيادة تتعلق بتوجيه الناس وتحفيزهم نحو رؤية واهداف مشتركة لذلك فالقادة يهتمون بالتحفيز وبناء الرؤية وتوجيه الفريق نحو التغيير الايجابي وتحقيق التغيير والتطوير وتحفيز الفريق ليحقق امكاناته .

### القائد

هو الشخص الذي يستخدم نفوذه وقوته ليؤثر على سلوك وتوجهات الأفراد من حوله لإنجاز أهداف محددة لأنه يعتبر القائد هو الدليل والقدوة والمرشد الذي ينير الطريق لذلك يمارس القائد التأثير على المرؤوسيين من أجل دفعهم لتحقيق الأهداف المنشودة .

### جوهر القيادة

يعتمد القادة على مصادرين لقوتهم في احداث التغيير:-

- 1- المصادر المستمدة من المركز الوظيفي ( القوة الشرعية ، قوة المكافأة ، القوة القسرية )
- 2- المصادر المستمدة من الشخصية ( قوة الخبرة ، قوة الجاذبية ، القدرة على الاقناع )



## معايير اختيار القيادات

- 1- القائد كقدوة لأن القادة هم قدوة للفريق يعززون الحماس والروح الايجابية
- 2- يجب ان يتحلى القائد بقوة الشخصية وان يكون عمله ابداعي اضافة الى يميل الى الاثارة ومجدد وتفكيره طويل الاجل ويغير ما هو موجود للتأثير على الاداء لأن القائد الفعال يمكنه الهام الفريق ليتجاوز التحديات ويحقق اهدافه
- 3- قدرة القائد في التأثير على المرؤوسين من خلال منح المكافأة وحجبها بحيث يقوم بمكافأة السلوك المرغوب والعكس بالنسبة للمرؤوسين الغير الملزمين بالسلوكيات المطلوبة يتم حجب المكافأة والتقدير لتطوير الفريق لأن القادة يساعدون في تطوير مهارات الافراد ويخلقون بيئة داعمة للتعلم والتطور .
- 4- ان يتمتع بالخبرة او المعرفة او المهارات التي يمتلكها ويتميز بها عن غيره من الافراد لكي يكتسب بموجتها احترام مرؤوسيه ويلجأون اليه لحل المشكلات التي تصادفهم وأخذ رأيه في كيفية تحسين الاداء .
- 5- يجب على القيادات تشجيع الفريق على رؤية الاهداف بنظرة ايجابية ويحفزهم على التغيير والابداع .

- 6- يجب على القيادات توجيه من هم بمعيته وتقديم ارشادات واضحة مع التركيز على الانجاز
- 7- يجب على القيادات ان تعتمد على تقويض المهام مما يمنح من هم في معيته استقلالية اكبر في اتخاذ القرارات .
- 8- يجب على القائد ان يزرع الثقة المتبادلة لكي يساهم في رفع مستوى التعاون وتحفيز من هم بمعيته.
- 9- خلق الشفافية وهي ان يكون صريحا وواضحا في الاهداف والتوقعات
- 10- كذلك الاحترام المتبادل اي احترام اراء الجميع .
- 11- الاستماع الفعال هو الاستماع لوجهات النظر المختلفة دون حكم
- 12- التركيز على الحلول بدلا" من توجيه اللوم مما يعود بالنفع على الجميع
- 13- استخدام دورك في كقائد في الوساطة لتسهيل التواصل بين الاطراف المتنازعة .
- 14- يجب على القيادات اتاحة الفرص لعرض الافكار الجديدة وتقدير الابتكارات مما يزيد من دافع الابداع .
- 15- انشاء ثقافة تبادل المعرفة والمهارات بين الجميع
- 16- عصف ذهني يجب على القائد التشجيع على تنظيم جلسات لتبادل الافكار بشكل جماعي .

17- التغذية الراجحة اي تقديم ملاحظات بناءة وداعمة تساعد في تحسين الاداء .

18- تقييم فردي وجماعي اي اجراء تقييم للاداء الفردي لكل منتسب واداء الجميع .

19- المرونة والتكيف كن قادا" مرنا" قادرا" على التكيف مع متغيرات الفريق والبيئة .

20- التواصل المستمر اي تعزيز التواصل بين الجميع ومشاركتهم في اتخاذ القرارات .

21- التعليم المستمر وهي القيام بتشجيع التطوير الشخصي لكل منتسب من خلال تقديم برامج تدريبية او تحديات جديدة .