



مكتب مدير الجامعة



معايير ترشيح

القيادات الأكاديمية للمناصب الإدارية

بجامعة أم القرى

معايير ترشيح القيادات الأكاديمية للمناصب الإدارية بجامعة أم القرى

مقدمة:

الحمد لله والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين
وبعد،

فإن المؤسسات الجامعية في حياتنا المعاصرة تعد أحد أهم الجهات المسؤولة عن تقدم المجتمع ونهضته؛ لكونها تضطلع بمسؤوليات ومهام متعددة لإعداد الكوادر المتخصصة بمختلف المجالات العلمية والمهنية، إضافة إلى إسهامها في طرح الحلول العلمية لما يعايناه المجتمع من مشكلات، ويقع العبء الأكبر على عاتق القيادات الأكاديمية بالجامعة، كما يستلزم المنصب القيادي الجامعي توفر شخصية تملك قدرات قيادية وإدارية وأكاديمية متميزة، إضافة إلى ما يتسم به من السمات الشخصية التي تؤهله للقيادة في مناخ من التعاون مع القدرة على إدارة الأزمات وحل المشكلات وفن التواصل مع مختلف فئات المجتمع الجامعي من الطلبة والأساتذة والموظفين الإداريين، والنهوض بالبحث العلمي، وخدمة المجتمع، ودائمًا يرتبط نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها بالجهود التي تبذلها القيادات والمهارات التي تمتلكها في تحويل تلك الأهداف إلى واقع ملموس، ومن هذا المنطلق تسعى جامعة أم القرى إلى تحسين اختيار قياداتها الأكاديمية التي يتوقع أن تشغل مناصب إدارية في ضوء معايير السمات الشخصية، والكفايات العلمية والمهنية التي تمكنها من الاضطلاع بمهامها بكفاءة عالية.

المرتكزات التي تم الاعتماد عليها في وضع هذه المعايير:

- 1- المبادئ والقيم الأخلاقية المنبثقة من الشريعة الإسلامية وما تتضمنه من القيادة وخصائصها وسمات القائد الفعال.
- 2- الاتجاهات العالمية في ترشيح واختيار القيادات الأكاديمية لتولي المناصب الإدارية.
- 3- طبيعة المنصب القيادي والمهام والمسؤوليات المرتبطة به، وما يتطلبه من سمات شخصية وكفايات علمية ومهنية.
- 4- توجهات دولتنا المباركة المملكة العربية السعودية في تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص من خلال رؤية المملكة ٢٠٣٠.

أهداف وضع هذه المعايير:

- 1- تحديد السمات الشخصية، والكفايات العلمية والفنية اللازم توافرها في شاغل المنصب.
- 2- اكتشاف الكفاءات من الكوادر الأكاديمية بالجامعة الذين يمتلكون السمات الشخصية والكفايات العلمية والمهنية لتولي المناصب القيادية مستقبلًا.

٣- العمل على تهيئة صف ثان من الكوادر ذات الكفاءة للتعاقب الوظيفي في المناصب القيادية.

٤- الاستناد إلى معايير تتسم بالموضوعية والجدارة في اختيار العناصر القيادية.

معايير تزكية وترشيح القيادات الأكاديمية للمناصب الإدارية

هذه مجموعة من المعايير التي من شأنها أن تساعد في تزكية وترشيح أنسب المرشحين من القيادات الأكاديمية للمناصب الإدارية :

أولاً: معايير السمات الشخصية:

تشمل هذه المعايير السمات الخلقية والاجتماعية والإدراكية والانفعالية. لكن نظراً لصعوبة قياس وتقييم هذه السمات بشكل موضوعي، يمكن أن يكون التقييم على مستويين: مستوى تفصيلي ومستوى جامع، ولهذا تم إدراج سمات جامعة (umbrella traits) تحوي جوهر السمات المنضوية تحتها، لتساعد في التقييم؛ لأن وجودها يعني وجود معظم السمات التفصيلية في هذا المعيار، وبما أنها سمة مركزية واحدة وليست مجموعة سمات، فيمكن مثلاً تصميم أدوات (كأسئلة أو مواقف محددة في المقابلة الشخصية، أو مقاييس (psychometrics) للكشف عنها بشكل موضوعي، وفيما يلي تفصيل لهذه المعايير:

١- السمات الخلقية:

- أ) تقوى الله ومخافته.
 - ب) الخلق الحسن والحلم والأناة.
 - ج) الصدق في القول والعمل.
 - د) المرونة والتواضع ولين الجانب.
 - هـ) الالتزام بقيم الجامعة وأنظمتها.
- وسيتم معاملة سمة " الاستقامة (integrity)" كسمة جامعة لهذه السمات الخلقية.

٢- السمات الاجتماعية:

- أ) الولاء للوطن ولولادة أمره.
- ب) الانتماء للجامعة.
- ج) الموضوعية والشفافية.
- د) التسامح، وتقبل النقد، والاعتراف بالخطأ.
- هـ) احترام زملاء العمل وتقديرهم، وحسن التعامل معهم.
- و) التأثير الإيجابي في الآخرين، والقدرة على إقناعهم.

وهذه السمات الاجتماعية يغلب عليها معانٍ تتلخص في سمتي: "صدق الانتماء (belonging)

والشعور بالآخرين (empathy)"، والتي سيتم معاملتها كسمّة جامعة لهذا المعيار.
٣- السمات الإدراكية:

- أ) القدرة على التنبؤ والتفكير الاستراتيجي.
- ب) سعة الأفق وبعد النظر.
- ج) حسن التصرف واتخاذ القرارات المناسبة.
- د) القدرة على التفكير الناقد والإبداعي.

وسيتم معاملتها سمّة "الحكمة والرؤيا الاستشرافية (Wisdom and business vision)" كسمّة جامعة لهذه السمات الإدراكية.

٤- السمات الانفعالية:

- أ) الثبات، والاتزان العاطفي.
- ب) ضبط النفس عند الغضب.
- ج) أن يكون مهيباً للمناخ المحفز للعمل والانجاز.
- د) ألا يكون مصدر قلق للآخرين.

وسيتم معاملتها سمّة "الذكاء العاطفي (emotional intelligence)" كسمّة جامعة تلخص جوهر هذه السمات الانفعالية.

ثانياً: المعايير القيادية:

- أ- أن يكون للمرشح إمام برؤية ورسالة وقيم وأهداف الجامعة والكلية التي ينتمي إليها، ومهام الوكالات والأقسام والمراكز التابعة لها.
- ب- أن يتسم المرشح بالموضوعية والشفافية.
- ت- أن تكون لديه رؤية تطويرية للكلية ومنسوبيها.
- ث- أن يكون له اسهام فاعل في الأعمال التطوعية والتوعوية المجتمعية.
- ج- أن تكون له قدرة على إبرام شراكات مجتمعية فاعلة.
- ح- أن تكون لديه حصيلة تراكمية من المشاركة في أنشطة الجامعة.

ثالثاً: المعايير العلمية:

- أ- أن يكون للمرشح إنتاج علمي في مجالات علمية مرموقة.
- ب- أن يكون له حضور في العديد من المؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والعالمية..
- ت- عند الترشيح المعاهد والعمادات المساندة، لأبد من وجود ارتباط في مجال التخصص العلمي للمرشح أو خبراته الأخرى بالمنصب الإداري الذي سيرشح له، فمثلا الترشيح لعمادة تقنية المعلومات ينبغي أن يكون لتخصصه صلة مباشرة بتقنية المعلومات أو الحاسب الآلي مثلا، أما الترشيح لعمادة القبول والتسجيل أو

شؤون الطلاب أو الدراسات العليا أو خدمة المجتمع ونحوها فلا بد من تحديد إدارة الجامعة للتخصصات والمواصفات العلمية التي ترغب توافرها في عميد تلك العمادة.

ث- أن يكون له إسهامات ومبادرات علمية داخل الجامعة وخارجها مثل إلقاء المحاضرات، والمشاركة في إعداد وإقامة الدورات والندوات وورش العمل، وتنظيم الملتقيات العلمية والمؤتمرات التخصصية والحملات التطوعية.

رابعاً: المعايير المهنية:

ينبغي مراعاة الآتي:

- أ- في حال كان الترشيح لمنصب (عميد)، ينبغي مراعاة أن يمتلك المرشح خبرات عملية وإدارية سابقة كوكالة عمادة، أو إدارة قسم، أو إدارة مركز، أو إدارة فرق عمل، وكذلك في حال الترشيح لمنصب (رئيس قسم ينبغي مراعاة أن يمتلك المرشح خبرات عملية وإدارية سابقة مثل إدارة مركز، أو إدارة فرق عمل، أو رئاسة لجنة.
- ب- الإلمام بالمهام الإدارية الأساسية من تخطيط وتنظيم وتوجيه، ومتابعة وتقويم.
- ت- الإلمام بلوائح الجامعة وأنظمتها.
- ث- لديه مهارات التواصل الكتابية والشفوية، ومهارات الحوار والإقناع.
- ج- أن تكون له مشاركات في عضوية لجان علمية وإدارية داخل القسم، أو الكلية، أو الجامعة.

خامساً: معايير عامة:

من الضروري مراعاة المعايير العامة التالية في المرشحين:

- أ- أن يمتاز المرشح بالكفاءة القيادية والمهنية والحس القيادي، و تُراعى الرتب العلمية الأكاديمية، مع الحرص على أن يكون المرشح قريب عهد بالنشاط العلمي والحراك البحثي، كما ينبغي أن يكون المرشح قادراً فاعلاً على مستوى القسم والكلية.
- ب- عدم إشغال عضو هيئة التدريس الجديد بأي منصب إداري إلا بعد مضي ثلاث (3) سنوات من تعيينه كأستاذ مساعد ليكتسب خبرة (ويمكن التغاضي عن هذا الضابط في حالة الندرة وتوفير الجدارة لدى الشخص الذي مضى على تعيينه أقل من ثلاث (3) سنوات).
- ت- مراعاة أن يتم التعيين خارج أوقات الذروة وفقاً لظروف وجدول أعمال كل عمادة، فعلى سبيل المثال: لا يتم تعيين عميد القبول والتسجيل في نهاية أو بداية أي فصل دراسي أو خلال فترة

- القبول، وكذلك الحال بالنسبة للكليات الأكاديمية، فيُقتَرَح ألا يتم التعيين إلا في منتصف الفصل الدراسي، وأن يتم تحاشي إصدار قرارات التعيين في نهاية أو بداية أي فصل دراسي.
- ث- مراعاة توافر فترة وكلاء الكليات، ورؤساء الأقسام مع فترة العميد الحالي من حيث البدء والانتهاء، ليتمكن العميد الجديد من تكوين فريق العمل الخاص به، ويُمكن حل ذلك من خلال تمديد فترة أي وكيل أو رئيس قسم لنفس الفترة المتبقية للعميد الحالي يُضاف إليها شهر واحد فقط، ويُعفى من تمتد فترته لأكثر من شهر إلا إذا رغب العميد الجديد في بقاءه.
- ج- يتم تقييم أداء القيادي الأكاديمي المعين في منصب إداري (عميد / وكيل / رئيس قسم / مدير مركز / مشرف عام) قبل انتهاء مدة تعيينه بستة أشهر، بناءً على مؤشرات إنجاز محددة، ونتائج التقييم المنبثقة من تحليل استمارات تقييم معالي مدير الجامعة، الوكلاء، أعضاء هيئة التدريس، ومنسوبي الجامعة ممن يعملون في الجهة التي يديرها، وإذا استوفى ذلك بدرجة عالية، فيتم التجديد له لفترة إضافية واحدة، مع الأخذ في الاعتبار عدم التجديد لأي قيادي أكاديمي لأكثر من فترتين في نفس المنصب إلا في أضيق الحدود، ولا يمنع شغله لمنصب ما لفترتين أن يترشح لمنصب آخر، شريطة ألا يجمع بين المنصبين في آن واحد.
- ح- يراعى عند تطبيق هذه المعايير أن تكون وفق آلية محددة، وواضحة، ومعلنة لجميع منسوبي الجامعة.