



جامعة أم القرى
UMM AL-QURA UNIVERSITY

الدليل الإجرائي لحوكمة ترشيح واختيار وتأهيل القيادات الأكاديمية لعمداء الكليات والمعاهد التعليمية بجامعة أم القرى



سورة الكهف العنبر الرحمة



قائمة المحتويات

المقدمة

الباب الأول: الأحكام العامة

الباب الثاني: اللجنة الاستشارية لترشيح واختيار القيادات الأكاديمية

الباب الثالث: شروط الترشيح لمنصب عميد كلية أو معهد تعليمي

الباب الرابع: السمات القيادية والجدارات المهنية لمنصب العميد

الباب الخامس: إجراءات الإعلان واستقبال طلبات الترشيح

الباب السادس: آلية تقييم المرشحين ومعايير المفاضلة

الباب السابع: التطوير القيادي والتعاقب الوظيفي

الباب الثامن: الأحكام الختامية

المقدمة

انطلاقاً من حرص جامعة أم القرى على ترسيخ مبادئ الحوكمة المؤسسية، وتعزيز تكافؤ الفرص في ترشيح واختيار القيادات الأكاديمية، واستناداً إلى الصلاحيات المخولة لرئيس الجامعة نظاماً، وما نصت عليه المادة (36) من نظام مجلس التعليم العالي والجامعات، والمادة (37) من نظام الجامعات، وإلى ما تضمنه معيار الاعتماد المؤسسي (الثاني) المتعلق بالحوكمة والقيادة والإدارة، وبناءً على القرار الإداري رقم (2603000624) وتاريخ 2026/01/22م، الصادر بشأن العمل بسياسات ترشيح واختيار القيادات الأكاديمية وتشكيل اللجنة الاستشارية لترشيح واختيار القيادات الأكاديمية؛ أُعد هذا الدليل ليكون المرجع الإجرائي والتنظيمي المعتمد لحوكمة إجراءات ترشيح واختيار وتأهيل عمداء الكليات والمعاهد التعليمية بالجامعة.

ويأتي هذا الدليل تنفيذاً لقرار رئيس الجامعة رقم (2603000624) وتاريخ 2026/01/22م وما تضمنه من مهام للجنة الاستشارية، وفي مقدمتها تحديد السمات القيادية والمهارات المطلوبة في المرشحين لمنصب عميد كلية أو معهد تعليمي، وحوكمة إجراءات الترشيح والاختيار بما يحقق مبادئ تكافؤ الفرص.

ويهدف هذا الدليل إلى حوكمة الإجراءات، وضبط المسؤوليات، وتحديد مراحل الترشيح منذ الإعلان عن المنصب وحتى رفع تقرير المفاضلة النهائي إلى رئيس الجامعة، بما يضمن أن تكون عملية الترشيح والاختيار قائمة على معايير واضحة، وأدلة موثقة، وأدوات تقييم مهنية، وإجراءات قابلة للمراجعة والتدقيق، وبما يحقق الانسجام مع التوجهات المؤسسية للجامعة ومعايير الحوكمة والاعتماد المؤسسي.

ويُعد هذا الدليل إطاراً مؤسسياً منظمًا لاختيار القيادات الأكاديمية القادرة على قيادة الكليات والمعاهد التعليمية بكفاءة، وتحقيق مستهدفات الجامعة، وتعزيز جودة الأداء الأكاديمي والبحثي والإداري، والإسهام في إعداد صف قيادي مستقبلي مستدام، وفق منهجية مؤسسية تضمن سلامة الإجراءات، وموضوعية المفاضلة، ووضوح المهام الوظيفية والمسؤوليات، ودعم القرار النهائي لصاحب الصلاحية.



الباب الأول
الأحكام العامة

البند الأول: التعريفات

يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية، أينما وردت في هذا الدليل، المعاني المبينة أمام كل منها، ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:

المصطلح	التعريف
الجامعة	جامعة أم القرى.
صاحب الصلاحية	رئيس الجامعة
اللجنة	اللجنة الاستشارية لترشيح واختيار القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى.
القيادة الأكاديمية	كل منصب عميد كلية أو معهد تعليمي يدخل ضمن نطاق هذا الدليل.
العميد	عميد الكلية أو عميد المعهد التعليمي.
المرشح	عضو هيئة التدريس الذي يترشح لشغل منصب عميد كلية أو معهد تعليمي.
الكلية أو المعهد	أي كلية أو معهد تعليمي داخل جامعة أم القرى.
السيرة الذاتية للمرشح	ملف مهني موثق يتضمن مؤهلات المرشح وخبراته وإنجازاته الأكاديمية، والبحثية، والقيادية، والمجتمعية.
التقييم السلوكي والقيادي	تقييم المرشح من خلال العرض والمقابلة القيادية وفق نموذج تقييم معتمد.
تقرير المفاضلة النهائي	التقرير الذي تعده اللجنة متضمناً نتائج المرشحين، وترتيبهم، ونقاط القوة، ومجالات التطوير، والتوصية النهائية.
الجاهزية القيادية	درجة استعداد المرشح لشغل المنصب القيادي وفق نتائج التقييم ومؤشرات المفاضلة.
التعاقب القيادي	الآليات المؤسسية المعتمدة لإعداد قيادات أكاديمية مستقبلية مؤهلة لشغل المناصب القيادية.
قاعدة بيانات القيادات الأكاديمية	قاعدة بيانات مؤسسية للقيادات والمرشحين المؤهلين.
تعارض المصالح	أي علاقة أو مصلحة مباشرة أو غير مباشرة قد تؤثر في حياد عضو اللجنة أو المقيم عند دراسة ملف أحد المرشحين.

البند الثاني: الهدف من الدليل

يهدف هذا الدليل إلى تنظيم إجراءات ترشيح واختيار وتأهيل عمداء الكليات والمعاهد التعليمية بجامعة أم القرى، وفق إطار مؤسسي موحد يحقق ما يأتي:

1. ترسيخ مبادئ تكافؤ الفرص في إجراءات الترشيح والاختيار.
2. تحديد إجراءات واضحة ومعلنة لترشيح القيادات وتقييمهم والمفاضلة بينهم.
3. توحيد معايير تقييم المرشحين وفق أدوات موضوعية وسلوكية معتمدة.
4. دعم قرار الاختيار النهائي من خلال تقرير مفاضلة مهني موثق.
5. ربط إجراءات الاختيار بمسارات التطوير القيادي والتعاقب الوظيفي.
6. ضمان قابلية الإجراءات للمراجعة والتدقيق والتطوير المستمر.
7. تعزيز جودة القيادة الأكاديمية بما يدعم تحقيق أهداف الجامعة واستراتيجيتها.

البند الثالث: نطاق التطبيق

1. يطبق هذا الدليل على جميع إجراءات ترشيح واختيار وتأهيل عمداء الكليات والمعاهد التعليمية بجامعة أم القرى .
2. يجوز الاستفادة من أحكامه وملاحقه ونماذجه في تطوير إجراءات ترشيح القيادات الأكاديمية الأخرى داخل الجامعة، متى ما رأى صاحب الصلاحية مناسبة ذلك، وبما لا يتعارض مع الأنظمة واللوائح والقرارات المعتمدة.

البند الرابع: المرجعية النظامية والتنظيمية

يستند هذا الدليل إلى المرجعيات الآتية:

1. الأنظمة واللوائح الصادرة من وزارة التعليم ومجلس شؤون الجامعات.
2. الصلاحيات المخولة لرئيس الجامعة نظاماً.
3. القرار الإداري الصادر عن رئيس الجامعة رقم (2603000624) وتاريخ 2026/01/22م بشأن العمل بسياسات ترشيح واختيار القيادات الأكاديمية وتشكيل اللجنة الاستشارية لترشيح واختيار القيادات الأكاديمية.
4. معايير الاعتماد المؤسسي ذات العلاقة بالحوكمة والقيادة والإدارة والصادرة من هيئة تقويم التعليم بالمملكة.
5. السياسات واللوائح الداخلية المعتمدة بجامعة أم القرى.

البند الخامس: المبادئ الحاكمة

تخضع جميع إجراءات الترشيح والاختيار والتقييم والمفاضلة الواردة في هذا الدليل للمبادئ الآتية:

1. إعلان المعايير والإجراءات ومراحل التقييم بصورة واضحة.
2. تطبيق المعايير ذاتها على جميع المرشحين دون تمييز.
3. تكافؤ الفرص: إتاحة الترشح لجميع من تنطبق عليهم الشروط.
4. النزاهة: الالتزام بالقيم المؤسسية، ومنع تعارض المصالح.
5. الموضوعية: اعتماد التقييم على وثائق وشواهد وأدوات قياس محددة.
6. السرية: المحافظة على سرية بيانات المرشحين ونتائج التقييم.
7. الاستفادة القيادية: توظيف نتائج التقييم في بناء قيادات أكاديمية مستقبلية.

الباب الثاني

اللجنة الاستشارية لترشيح
واختيار القيادات الأكاديمية

البند السادس: مسمى اللجنة

تسمى اللجنة المختصة بتطبيق أحكام هذا الدليل: اللجنة الاستشارية لترشيح واختيار القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى.

البند السابع: الارتباط التنظيمي

ترتبط اللجنة مباشرة برئيس الجامعة، وتمارس مهامها وفق الصلاحيات المحددة لها في قرار تشكيلها، وفي هذا الدليل، وتعد توصياتها ذات طبيعة استشارية داعمة لصاحب الصلاحية في اتخاذ القرار النهائي.

البند الثامن: تشكيل اللجنة

تشكل اللجنة بقرار من رئيس الجامعة، ويحدد القرار رئيس اللجنة وأعضاءها وأمينها أو سكرتيرها، ومدة عملها، وآلية تجديدها أو إعادة تشكيلها. ويُراعى في تشكيل اللجنة أن تضم من تتوافر لديهم الخبرة الأكاديمية أو الإدارية أو التنظيمية ذات العلاقة لترشيح واختيار القيادات الأكاديمية.

البند التاسع: مدة اللجنة

تكون مدة عمل اللجنة وفق ما يرد في قرار تشكيلها، ويجوز تمديدها أو إعادة تشكيلها بقرار من رئيس الجامعة متى ما اقتضت مصلحة العمل ذلك.

البند العاشر: اختصاصات اللجنة

دون إخلال بصلاحيات رئيس الجامعة والجهات المختصة، تختص اللجنة بما يأتي:

1. تحديد السمات القيادية والجدارات المطلوبة في المرشحين لمنصب عميد الكلية أو المعهد تعليمي.
2. حوكمة إجراءات الترشيح لعمداء الكليات والمعاهد التعليمية.
3. تقييم وتحديث النموذج الحالي لتقييم أداء عمداء الكليات والمعاهد التعليمية.
4. مراجعة صلاحيات العمداء وتطويرها بما يعزز الإبداع والتميز والقيادة وتحمل المسؤولية واتخاذ القرار.
5. اقتراح برنامج تطويري للقيادات الأكاديمية في الجامعة بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.
6. اقتراح آليات إجرائية للتعاقب القيادي بالجامعة.
7. دراسة ملفات المرشحين وفق الإجراءات المعتمدة في هذا الدليل.
8. إعداد تقارير المفاضلة النهائية ورفعها إلى رئيس الجامعة.
9. اقتراح تحديث نماذج الترشيح والتقييم والمفاضلة متى ما دعت الحاجة.
10. رفع التوصيات التي تراها مناسبة لتطوير منظومة اختيار القيادات الأكاديمية.

البند الحادي عشر: اجتماعات اللجنة

1. تعقد اللجنة اجتماعاتها بدعوة من رئيسها أو من ينيبه.
2. يحدد في الدعوة جدول الأعمال وموعد الاجتماع ومكانه.
3. يكون اجتماع اللجنة صحيحًا بحضور أغلبية أعضائها.
4. تصدر توصيات اللجنة بأغلبية أصوات الحاضرين، وعند التساوي يرجح الجانب الذي صوت معه رئيس اللجنة.
5. توثق جميع اجتماعات اللجنة بمحاضر رسمية تتضمن الحضور، والموضوعات المعروضة، والتوصيات، والقرارات.
6. تحفظ محاضر اللجنة وسجلاتها لدى أمانة اللجنة وفق ضوابط الحفظ المعتمدة.
7. ترفع اللجنة توصياتها لصاحب الصلاحية لاعتمادها.
8. يجب أن تكون جميع توصيات اللجنة مسببة.

البند الثاني عشر: سرية أعمال اللجنة

1. تعد أعمال اللجنة وملفات المرشحين ونتائج التقييم والمداولات ومحاضر الاجتماعات وتقارير المفاضلة معلومات سرية، ولا يجوز الإفصاح عنها أو تداولها إلا في حدود مقتضيات العمل الرسمي وبموافقة الجهة المختصة.
2. يلتزم أعضاء اللجنة وكل من يشارك في أعمال التقييم أو التدقيق أو الفرز بالمحافظة على سرية المعلومات، وعدم استخدامها لأي غرض خارج نطاق إجراءات الترشيح والاختيار وفق نموذج الإقرار بالمحافظة على سرية المعلومات الوارد في الملحق رقم (10)

البند الثالث عشر: تعارض المصالح

1. يلتزم كل عضو في اللجنة بالإفصاح عن أي علاقة أو مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع أي مرشح وفق نموذج الإفصاح عن تعارض المصالح الوارد في الملحق رقم (10).
2. يجب على العضو التنحي عن مناقشة أو تقييم أي مرشح تربطه به علاقة قد تؤثر في حياده أو استقلالية رأيه.
3. يثبت الإفصاح والتنحي، إن وجد، في محضر الاجتماع.
4. يجوز لرئيس اللجنة اتخاذ ما يلزم لضمان سلامة إجراءات التقييم والمفاضلة عند وجود تعارض المصالح.

الباب الثالث

شروط الترشح لمنصب عميد
كلية أو معهد تعليمي

البند الرابع عشر: الشروط العامة للمرشح

يُشترط للتقدّم والترشح لشغل منصب عميد كلية أو معهد تعليمي ما يأتي:

1. أن يكون سعودي الجنسية.
 2. أن يكون قد أمضى في الجامعة مدة لا تقل عن سنتين في رتبة أستاذ مساعد فأعلى.
 3. ألا يكون قد صدر بحقه حكم أو قرار تأديبي داخل الجامعة أو خارجها.
 4. ألا يوجد مانع نظامي أو قانوني يحول دون توليه المنصب القيادي.
 5. ألا يكون محالاً للتحقيق عند التقديم أو الترشيح.
 6. سلامة المنهج الفكري والوسطية والاعتدال.
 7. أن يتبقى له في الخدمة النظامية ما لا يقل عن ثلاث سنوات.
 8. ألا توجد عليه ملاحظات جوهرية في تقارير الأداء خلال السنتين الماضيتين.
- تتولى اللجنة التحقق من جميع الشروط العامة وتصدر قراراً مسبباً في جميع الحالات وفق نموذج التحقق من استيفاء الشروط العامة للمرشح لمنصب عميد كلية أو معهد تعليمي الوارد في الملحق رقم (2)

البند الخامس عشر: الشروط الخاصة

تراعي اللجنة في المرشح، إضافة إلى الشروط العامة، ما يأتي:

1. أن تتوافر في المرشح السمات القيادية والجدارات المطلوبة للمنصب.
2. أن تتوافر في المرشح الكفاءة الأكاديمية والبحثية والابتكارية والقيادية والإدارية المناسبة لشغل المنصب.
3. أن يقدم تصوّرًا مكتوبًا لتطوير الكلية أو المعهد، بما يحقق أهداف الجامعة.

البند السادس عشر: آليات الترشيح.

يكون الترشيح لشغل منصب عميد كلية أو معهد تعليمي من خلال الترشيح الذاتي لمن تنطبق عليه شروط ومعايير الترشيح المعتمدة.

الباب الرابع

السمات القيادية والجدارات
المهنية لمنصب العميد

البند السابع عشر: السمات القيادية

1. تعرف السمات القيادية في هذا الدليل بأنها السمات التي تشكل أسلوب القائد في التفكير والتفاعل واتخاذ القرار.
2. تهدف هذه السمات إلى التأكد من صلاحية المرشح للقيادة الأكاديمية.
3. يعتمد هذا الدليل إطاراً للسمات القيادية المتوقعة في المرشح لمنصب عميد كلية أو معهد تعليمي، وتشمل بحد أدنى ما يأتي:

الوصف	السمة القيادية
الالتزام بالقيم المؤسسية والأنظمة، وتعزيز الشفافية والمساءلة	النزاهة المهنية والالتزام بالقيم المؤسسية
إدارة الذات والعلاقات، وبناء الثقة، والتواصل الفعال مع أصحاب المصلحة	الذكاء العاطفي وبناء العلاقات
اتخاذ قرارات متوازنة في بيئات عمل مختلفة، وتحمل المسؤولية	الاتزان القيادي
فهم نقاط القوة والضعف الذاتية وفرص التطوير	الوعي الذاتي
تحفيز الفرق نحو تحقيق الأهداف، وتفويض الصلاحيات، وبناء الصف الثاني من القيادات	التأثير والتحفيز
مواكبة التطور والموائمة مع التغيير	المرونة والتكيف
أن يكون القائد مثلاً يحتذى به في حسن السلوك والممارسة القيادية المسؤولة.	القدوة القيادية
تطوير الذات باستمرار علمياً ومهنياً	التعلم المستمر

وتعد هذه السمات مرجعاً استرشادياً عند بناء أدوات التقييم القيادي، وعند تحليل نقاط القوة ومجالات التطوير لدى المرشحين.

البند الثامن عشر: الجدارات المهنية والوظيفية

1. تعرف الجدارات في هذا الدليل بأنها مجموعة المعارف والمهارات القابلة للتعلم والتي تمكن القائد من أداء دوره بكفاءة.
2. تهدف هذه الجدارات إلى قياس قدرة المرشح على إدارة الكلية وتحقيق نتائج مؤسسية.
3. يعتمد هذا الدليل إطاراً للجدارات المهنية والوظيفية اللازمة لمنصب العميد، وتشمل بحد أدنى ما يأتي:

الوصف	الجدارة القيادية
صياغة الرؤية المستقبلية للكلية وتحويلها إلى خطط قابلة للتنفيذ	القدرة على القيادة الاستراتيجية
الإشراف على تطوير البرامج والمناهج ومخرجات التعلم	القدرة على القيادة الأكاديمية
إدارة الموارد البشرية والمالية بالكلية والإشراف على تطويرها	القدرة على إدارة الموارد
قيادة منظومة البحث العلمي والابتكار بالكلية من خطط بحثية ونشر وتمويل وتحويل المعرفة إلى أثر اقتصادي ومجتمعي	القدرة على قيادة البحث والابتكار
الإشراف على حصول الكلية على الاعتمادات الأكاديمية وتحقيق معايير الجودة والتنافسية المحلية والإقليمية والدولية	القدرة على إدارة الجودة والاعتماد الأكاديمي والتنافسية المؤسسية
التأكد من امتثال الكلية لمعايير الحوكمة وإدارة المخاطر	القدرة على إدارة المخاطر والامتثال
تمثيل الكلية في الفعاليات المجتمعية وإدارة المبادرات المجتمعية والتعاون المحلي والدولي	القدرة على إدارة الشراكات والمسؤولية المجتمعية

وتعد هذه الجدارات أساساً في تصميم نماذج المفاضلة، وتحديد معايير المقابلة، وإعداد خطط التطوير القيادي.

الباب الخامس

إجراءات الإعلان واستقبال
طلبات الترشيح

البند التاسع عشر: الإعلان عن فتح باب الترشيح

1. تستقبل اللجنة من رئيس الجامعة خطاباً بالمنصب الأكاديمي الذي سيشر قبل نهاية مدة تكليف شاغله.
 2. تعلن اللجنة عن فتح باب الترشيح لمنصب عميد كلية أو معهد تعليمي عبر الصفحة الرسمية للجامعة.
- ويجب أن يتضمن الإعلان اسم الكلية أو المعهد، وشروط الترشيح، ومتطلبات التقديم، ومدة استقبال الطلبات، وآلية رفع المستندات، ووسيلة التواصل المعتمدة

البند العشرون: مدة الإعلان

- تحدد اللجنة مدة استقبال طلبات الترشيح في الإعلان، على أن تكون مدة كافية لتمكين المؤهلين من التقدم واستكمال المستندات المطلوبة.
- ويجوز للجنة، بموافقة رئيسها، تمديد مدة استقبال الطلبات إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك.

البند الحادي والعشرون: متطلبات طلب الترشيح

يجب أن يتضمن طلب الترشيح ما يأتي:

1. نموذج طلب الترشيح المعتمد على موقع الجامعة.
2. ملف السيرة الذاتية المحدثة.
3. إرفاق المستندات الداعمة للخبرات والإنجازات والشواهد اللازمة.
4. أي وثائق أو متطلبات إضافية تحددها اللجنة في الإعلان.

البند الثاني والعشرون: التحقق الأولي من الطلبات

1. تتولى اللجنة التحقق من استيفاء الشروط العامة والخاصة، واكتمال المستندات، وسلامة بيانات المرشح.
2. لا يستكمل المتقدم الإجراءات في مراحل التقييم ما لم يستوف المتطلبات النظامية والإجرائية المعتمدة. ويثبت قرار الاستبعاد، عند وجوده، بمبرر واضح في سجلات اللجنة ومحاضرها.

الباب السادس

آلية تقييم المرشحين
ومعايير المفاضلة

البند الثالث والعشرون: الهيكل العام للتقييم

تتم عملية تقييم المرشحين وفق ثلاث مراحل متتابعة على النحو الآتي:

1. المرحلة الأولى: تقييم السيرة الذاتية والمستندات الداعمة التي يتم إرفاقها من قبل المتقدم.
 2. المرحلة الثانية: التقييم القيادي من خلال المقابلة الشخصية مع المتقدم.
 3. المرحلة الثالثة: الترشيح النهائي ورفع تقرير المفاضلة لرئيس الجامعة لاتخاذ القرار النهائي للتعيين.
- وتعد كل مرحلة من هذه المراحل بوابة إجرائية مستقلة لا ينتقل المرشح إلى ما بعدها إلا وفق الضوابط المحددة في هذا الدليل.

البند الرابع والعشرون: المرحلة الأولى — تقييم السيرة الذاتية والمستندات الداعمة للمتقدم.

تختص هذه المرحلة بتقييم السيرة الذاتية والمستندات الداعمة بناءً على الشواهد المرفقة من قبل المرشح.

1. تكون الدرجة الكلية لهذه المرحلة (60) درجة، ويعتمد التقييم على أربعة محاور رئيسية:
 - 1.1. الكفاءة الأكاديمية وضمان الجودة.
 - 1.2. الكفاءة البحثية والابتكارية.
 - 1.3. الكفاءة القيادية والإنجازات.
 - 1.4. الإسهامات المجتمعية والتطوير المهني.
2. يقوم أعضاء اللجنة بشكل فردي ومستقل بتقييم المرشح بناءً على ما جاء في سيرته الذاتية، وفقاً لنموذج تعده اللجنة ويعتمده صاحب الصلاحية.
3. تحدد اللجنة ترتيب المرشحين بناءً على متوسط درجات التقييم من أعضاء اللجنة ويتم التواصل معهم للانتقال للمرحلة الثانية من الترشيح.

البند الخامس والعشرون: المرحلة الثانية — التقييم القيادي للمتقدم

1. تختص هذه المرحلة بتقييم قدرة المرشح على ممارسة دور العميد فعلياً، من خلال العرض التنفيذي الذي سيقدمه المرشح خلال المقابلة مع أعضاء اللجنة.
2. يقدم المرشح في المقابلة تصوراً مكتوباً عن أداء الكلية أو المعهد، وبرنامجاً مستقبلياً لتطويرها بما يحقق أهداف الجامعة.
3. تكون الدرجة الكلية لهذه المرحلة (40) درجة وتقيس هذه المرحلة المحاور الرئيسية التالية:
 1. التفكير الاستراتيجي والقيادة المستقبلية.
 2. القيادة التنفيذية وإدارة التغيير.
 3. القيادة الأكاديمية والبحثية.
 4. الحوكمة وصناعة القرار.
 5. العرض التنفيذي والحضور القيادي.

البند السادس والعشرون: المرحلة الثالثة — الترشيح النهائي ورفع تقرير المفاضلة

تقوم اللجنة بعد انتهاء المرحلتين الأولى والثانية بدمج النتائج في تقرير نهائي من (100) درجة.

1. ويتضمن تقرير المفاضلة النهائي لكل مرشح ما يأتي:
2. بيانات المرشح الأساسية.
3. درجة المرحلة الأولى من (60) ودرجة المرحلة الثانية من (40) والدرجة النهائية من (100)
4. ترتيب المرشحين وفق أولوية الترشيح.
5. ملف التطوير القيادي والذي يتضمن نقاط القوة والضعف ومجالات التطوير ومستوى الجاهزية القيادية لكل مرشح.
6. توصية اللجنة النهائية.

ويرفع التقرير إلى رئيس الجامعة لاتخاذ ما يراه مناسباً.

البند السابع والعشرون: قرار رئيس الجامعة

- يمارس رئيس الجامعة صلاحياته النظامية في اختيار عميد الكلية أو المعهد التعليمي، بناءً على ما يراه محققاً لمصلحة الجامعة.
1. وتعد توصيات اللجنة وتقارير المفاضلة أدوات مهنية واستشارية داعمة للقرار، ولا تقيّد صلاحية رئيس الجامعة في الاختيار النهائي.
 2. ويكون قرار رئيس الجامعة نافذاً من تاريخ صدوره أو من التاريخ المحدد فيه.

الباب السابع

التطوير القيادي
والتعاقب الوظيفي

البند الثامن والعشرون: التطوير القيادي

تعد اللجنة، بناءً على نتائج التقييم، خطة تطوير قيادي فردية للمرشحين، تشمل البرامج التدريبية، والإرشاد القيادي والتوجيه بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة بالجامعة.

البند التاسع والعشرون: قاعدة بيانات القيادات الأكاديمية

تنشئ الجامعة قاعدة بيانات للقيادات الأكاديمية تضم المرشحين المؤهلين والقيادات الأكاديمية الواعدة، ويحدث بصورة دورية وفق نتائج التقييم والتطوير.

البند الثلاثون: استخدام نتائج التقييم في التعاقب القيادي

تستخدم نتائج تقييم المرشحين في بناء مسارات التعاقب القيادي، وتحديد القيادات المستقبلية، وتحليل نقاط القوة والضعف ومجالات التطوير وتوجيه برامج التطوير القيادي المؤسسي وفقاً لنموذج خطة التطوير القيادي المعتمد في اللجنة من قبل صاحب الصلاحية.

الباب الثامن

الأحكام الختامية

البند الحادي والثلاثون: النفاذ.

يعمل بهذا الدليل من تاريخ اعتماده من صاحب الصلاحية.

البند الثاني والثلاثون: التفسير.

تتولى اللجنة تفسير ما يرد في هذا الدليل عند الحاجة، بما لا يتعارض مع الأنظمة واللوائح المعمول بها.

البند الثالث والثلاثون: التحديث والمراجعة.

يراجع هذا الدليل دوريًا كلما دعت الحاجة، وبناءً على المستجدات النظامية أو التنظيمية أو متطلبات الجامعة ويعتمد من صاحب الصلاحية.



جامعة أم القرى
UMM AL-QURA UNIVERSITY