

اللائحة التنظيمية للجنة الاستشارية الدائمة لترشيح القيادات
الأكاديمية ١٤٤١هـ - ٢٠٢٠ م

صدر قرار مجلس الجامعة

(٣٨/١٠/٤١) بتاريخ ١٢/٩/١٤٤١ هـ

بالموافقة على إقرار اللائحة التنظيمية للجنة الاستشارية الدائمة لترشيح القيادات الأكاديمية بجامعة بيشة (حسب الصيغة المرفقة).

بناء على المادة السادسة والثلاثون (من نظام مجلس التعليم العالي والجامعات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م / ٨) وتاريخ ٤ / ٦ / ١٤١٤ هـ القاضي بما نصه : " يعين عميد الكلية أو المعهد من أعضاء هيئة التدريس السعوديين المتميزين بالكفاءة العلمية والإدارية بقرار من وزير التعليم العالي بناءً على ترشيح مدير الجامعة، ويكون التعيين لمدة سنتين قابلة للتجديد"، والمادة التاسعة والثلاثون من النظام المذكورة القاضي بما نصه: "يعين عمداء العمدات المساندة من أعضاء هيئة التدريس السعوديين المتميزين بالكفاءة العلمية والإدارية بقرار من وزير التعليم العالي بناءً على ترشيح مدير الجامعة ويكون التعيين لمدة سنتين قابلة للتجديد"، ونظراً للأهمية البالغة لدور القائد الأكاديمي في قيادة العملية الأكاديمية وتطويرها في العمدات الأكاديمية والمساندة وتطلعاً من الجامعة لتعزيز العمل المؤسسي الاحترافي حرصت على وجود لجنة استشارية تؤدي المهام المنوطة بها في ضوء هذه اللائحة ، وتقوم بتطبيق معايير مقننة لاختيار الكفاءات المؤهلة والتي ينبغي أن تتمتع بصفات شخصية ومهارات قيادية وخبرة أكاديمية بحيث يتاح لكل من يجد في نفسه القدرة على القيادة في أي موقع أن يرشح نفسه من باب إتاحة الفرصة أمام جميع أعضاء هيئة التدريس من الجنسين، ومن أجل تحقيق مبادئ العدالة والشفافية وتكافؤ الفرص في اختيار القيادات الأكاديمية، وتأسيساً على الفقرة (١١) من المادة (العشرون) من نظام مجلس التعليم العالي والجامعات قرر مجلس الجامعة الموافقة على هذه اللائحة في ضوء المواد الآتية :

التعريفات

المادة الأولى

تدل العبارات الآتية الواردة في هذه اللائحة على المعاني الموضحة أمامها، ما لم يقتض السياق

خلاف ذلك :

اللجنة : اللجنة الاستشارية الدائمة لترشيح القيادات الأكاديمية.

القائد الأكاديمي : عضو هيئة تدريس من الجامعة، يكلف بالعمل عميداً أو مشرفاً في إحدى العمدات الأكاديمية، أو المساندة.

العمادة الأكاديمية : عمادة كلية أو معهد يشمل عدداً من الأقسام العلمية.

العمادة المساندة العمادة أو المعهد الخدمية التي لا تشمل أقساماً علمية.

رئيس اللجنة : من يتولى رئاسة اللجنة ، مكلفاً بقرار من مدير الجامعة .

عضو اللجنة : من يكلف بالعمل في تنفيذ أعمال اللجنة بقرار من مدير الجامعة.

تشكيل اللجنة وانعقادها وكيفية معاملتها مالياً

المادة الثانية

. ترتبط اللجنة إدارياً بمدير الجامعة، وتباشر المهام المنوطة بها، وفقاً للائحتها التنظيمية وقرار تشكيلها وبما لا يخالف الأنظمة واللوائح والقرارات السارية.

تشكل اللجنة بقرار إداري من مدير الجامعة من أصحاب الخبرات القيادية والأكاديمية المتميزة في الجامعة ، ويكون عدد أعضائها فردياً ، ويحدد قرار تشكيلها مدة عملها ، واختصاصاتها.

المادة الثالثة

١. تنعقد اللجنة بدعوة من رئيسها، على أن توجه الدعوة للاجتماع قبل موعده بوقت كاف مع إرفاق جدول الأعمال، ولا يكون اجتماع اللجنة صحيحاً إلا بحضور ثلثي أعضائها على الأقل بمن فيهم الرئيس، وتصدر القرارات بأغلبية أصوات الحاضرين، وفي حالة التساوي يرجح الجانب الذي فيه صوت معه الرئيس.

٢. يتولى رئيس اللجنة إدارة أعمال اللجنة ، ويكون مسؤولاً عن أعمالها أمام مدير الجامعة.

. الرئيس اللجنة تكليف من ينوب عنه من أعضاء اللجنة عند تعذر حضوره.

. يحق للجنة الاستعانة برأي من تراه عند الحاجة لذلك.

المادة الرابعة

. تتصف أعمال اللجنة بالدقة والشفافية لتحقيق العدالة، وتكون جميع أعمالها محوسبة ، ومؤمنة تقنياً.

٢. تعد أعمال اللجنة من الأسرار التي يجب على أعضائها والأفراد وكافة الجهات التي تطلع عليها عدم إفشائها.

المادة الخامسة .

تعامل اللجنة - مالياً - معاملة اللجان الدائمة في الجامعة.

المادة السادسة

تهدف اللجنة إلى :

الأهداف التي تسعى اللجنة لتحقيقها

١. تقديم الاستشارة المبنية على المعايير المقررة في هذه اللائحة.

. تطبيق مبادئ العدالة والشفافية وتكافؤ الفرص في اختيار القيادات الأكاديمية.

اقتراح برامج تطويرية تدريبية في القيادة الأكاديمية.

. تطوير معايير الاختيار وإجراءات التطبيق.

هـ. إدارة عملية اختيار القيادات الأكاديمية.

٦ . تمكين أعضاء هيئة التدريس من الجنسين في المناصب القيادية.

مهام اللجنة واختصاصاتها

١. دون الإخلال باختصاص مدير الجامعة حيال تعيين أو ترشيح القيادات الإدارية في الجامعة تختص اللجنة بتقديم الاستشارة حيال ذلك دون أن يكون رأيها ملزماً أو مقيداً لمدير الجامعة.

. تتولى اللجنة المهام الآتية :

الإعلان عن منصب القائد الأكاديمي المراد شغله ، واستقبال طلبات الترشيح.

المفاضلة بين المتقدمين ، وإجراء المقابلة الشخصية معهم.

تقييم المتقدمين بناء على المعايير الموضحة في هذه اللائحة.

اختيار أفضل ثلاثة مرشحين والرفع بهم إلى مدير الجامعة.

وضع معايير لتقييم أداء القيادات الأكاديمية.

تكوين رصيد معرفي عن القيادات المتميزة في الجامعة .

وضع المعايير والنماذج لاختيار وكلاء العمادات، ورؤساء الأقسام الأكاديمية، ومدراء المراكز ومشرفي الوحدات المساعدة مدير الجامعة والعمداء عند ترشيح من يروونه لهذه المناصب.

المادة الثامنة

الترشح لمنصب قائد أكاديمي

يشترط فيمن يترشح لمنصب قائد أكاديمي :

١. أن يكون قد أمضى في جامعة الملك خالد في وظيفة أكاديمية (أستاذ مساعد فما فوق) أكثر من سنتين، والمدير الجامعة الاستثناء من هذا الشرط.

. أن يكون منتسباً لأحد التخصصات العلمية في الكلية.

السلامة الجسدية والنفسية من أية عوائق مؤثرة في القيادة الأكاديمية.

ألا يكون قد صدر بحقه قرار تأديبي ، أو يخضع عند التقديم للتحقيق في قضية قائمة.

ه أن يتمتع بسلامة المنهج الفكري، وصدق انتمائه لوطنه ، وطاعة ولاة الأمر.

أن يتوافر فيه عند الترشح - للعمادات المساندة التخصص الذي تحتاجه العمادة ، أو الخبرة التي تتطلبها في مجال عملها.

ألا يكون عضواً في اللجنة الاستشارية الدائمة لترشيح القيادات الأكاديمية عند ترشحه.

المادة التاسعة

السمات الشخصية التي يجدر توفرها فيمن يترشح لمنصب قائد أكاديمي :

. الموضوعية ، وعدم التحيز

٢. التواضع ، ولين الجانب.

الالتزان ، وحسن التصرف ، وعدم العجلة.

. حسن التعامل مع منسوبي الكلية أو العمادة ، والتعاطف والاهتمام بأمورهم.

هـ. الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في بيئة العمل.

المادة العاشرة .

القدرات المهارية التي يجدر توافرها فيمن يترشح لمنصب قائد أكاديمي :

١. القدرة على تنفيذ الخطة الاستراتيجية للجامعة وما يرتبط بها ، من التخطيط التشغيلي ،

والتعامل مع المخاطر المحتملة.

القدرة على التطوير الأكاديمي، وتطبيق معايير الجودة، وكيفية تفعيل مهارات التفكير الموضوعي والتصميمي في عمله .

. القدرة على اتخاذ القرارات الحاسمة بحكمة وكفاءة متوافقة مع الأنظمة واللوائح.

. القدرة على عقد شراكة تنموية مع الجهات الأخرى داخل الجامعة وخارجها.

هـ. القدرة على تشكيل فريق العمل وقيادته.

المادة الحادية عشر

الخبرات الأكاديمية التي يجدر أن تكون فيمن يترشح لمنصب قائد أكاديمي :

. أن تكون لديه خبرة تدريسية في الجامعة في أي من مراحلها المتعددة ، لمدة فصلين دراسيين على الأقل.

. أن تكون لديه مهارات التعليم والتعلم وتفريد التعليم وتكوين الفرق الطلابية.

. أن يكون لديه نشاط بحثي متميز من بعد تعيينه في مرتبته الحالية.

. أن يكون لديه مشاركة فاعلة في المؤتمرات والندوات العلمية في مجال تخصصه داخل الجامعة وخارجها وتواصل علمي مع

أقرانه في مجال تخصصه داخل المملكة وخارجها.

هـ. أن يكون ملتزماً بالقواعد المهنية والأخلاقية ومنضبطاً في المحافظة على أوقات المحاضرات والاختبارات.

المادة الثانية عشرة

يحق الترشح لمنصب قائد أكاديمي :

١. لأي عضو هيئة التدريس منتمي للكلية أن يتقدم بطلب الترشح في كليته.

لأعضاء هيئة التدريس في كليات المقر الرئيس للجامعة الترشح لمنصب عميد كلية في الفروع

إذا كان متخصصاً في أحد التخصصات العلمية في الكلية، ولا يحق العكس.

. لجميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة وفروعها الترشح لمنصب قائد أكاديمي في العمدات المساندة ، إلا ما يتطلب منها تخصصاً علمياً محدداً.

المادة الثالثة عشرة .

المفاضلة بين المتقدمين

تقوم اللجنة بالمفاضلة بين المرشحين لمنصب قائد أكاديمي بناء على مجموع الدرجات التي

ي تحصل عليها مما يلي :

. السيرة الذاتية الموثقة التي ينبغي أن تتضمن ما يلي : خبراته العلمية والتدريسية ، والبحثية ،

والإدارية ، مهاراته الشخصية ، الدورات التدريبية التي حصل عليها سواء كانت علمية أو مهارية

، أو شخصية ، وفقاً لنموذج تعده اللجنة ويعتمد من مدير الجامعة.

. المقابلة الشخصية والتي ينبغي أن يقدم فيها صاحب طلب الترشيح ما يلي :

تعريفاً بنفسه وقدراته القيادية (في مدة لا تزيد عن عشر دقائق) .

رؤيته ، وخطته المقترحة لتطوير الكلية أو العمادة (في مدة لا تزيد عن عشرين دقيقة) .

. أسئلة اللجنة في مدة لا تزيد عن عشر دقائق، وفقاً لنموذج تعده اللجنة ويعتمد من مدير الجامعة.

المادة الرابعة عشرة .

تستأنس اللجنة في توصياتها حيال الترشيح بما يلي :

. تركيزات وكلاء الجامعة الحاليين ، كمؤشر على صلاحية المرشح للمنصب الذي تقدم له.

٢. تركيزات الأقران من أعضاء هيئة التدريس في الكلية التي ينتمي إليها لمعرفة بعض الجوانب الشخصية للمرشح.

. تقييم الأداء لآخر سنتين للمرشح ، للاطلاع عن كثب على مسيرته العلمية والتعليمية والإدارية.

درجات المفاضلة

المادة الخامسة عشرة .

١ . تكون درجات المفاضلة من خلال السيرة الذاتية بقدر (٦٠) و (٤٠) على المقابلة الشخصية ، ورؤية المرشح.

٢ . يتم الترشيح لأفضل المرشحين بناء على متوسط درجات المرشح التي حصل عليها من أعضاء اللجنة.

الإجراءات الإدارية المتعلقة بترشيح قائد أكاديمي

المادة السادسة عشرة .

١ . تستقبل اللجنة من مدير الجامعة خطاباً يتضمن المنصب الأكاديمي الذي سوف يكون شاغراً قبل نهاية مدة العميد الحالي أو المشرف الذي يعامل معاملة عميد بثلاثة أشهر.

. تقوم اللجنة بالإعلان عن المنصب الأكاديمي من خلال الوسائل المتاحة (موقع الجامعة ،

موقع الكلية ، صحيفة آفاق الجامعة ، البريد الإلكتروني أو رسائل نصية) لأعضاء هيئة التدريس في الكلية أو الكليات ذات الأقسام المتناظرة ، أو جميع أعضاء هيئة التدريس لمنصب عميد عمادة مساندة أو مشرف مركز.

. يستمر الإعلان لمدة أسبوع.

٤ . تكون فترة استقبال الطلبات أسبوعاً بعد انتهاء مدة الإعلان.

هـ . تدخل مدة الإعلان ضمن مدة استقبال الطلبات.

الإجراءات الذاتية المتعلقة بترشيح قائد أكاديمي

المادة السابعة عشرة .

يكون الترشيح للمنصب عبر إحدى هذه الطرق :

١ . التقديم المباشر من قبل عضو هيئة التدريس الذي تنطبق عليه شروط التقديم.

. الترشيح من أحد أصحاب السعادة وكلاء الجامعة أو العمداء الحاليين ، أو أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

تقوم اللجنة بالاتصال بالمرشح من المذكورين في الفقرة (٢) ، فإن كان له رغبة في الترشيح يقوم باستكمال التقديم المباشر حسب اللائحة.

تقييم المرشحين من أعضاء اللجنة ، والمزكين

المادة الثامنة عشرة .

يتم تقييم المرشحين من أعضاء اللجنة ، والمزكين، على النحو الآتي :

١ . يقوم أعضاء اللجنة بشكل فردي ومستقل بتقييم المرشح بناءً على ما جاء في سيرته الذاتية ، وفقاً لنموذج تعدده اللجنة ويعتمد من مدير الجامعة.

٢ . تختار اللجنة أفضل المرشحين بناءً على متوسط درجات التقييم من أعضاء اللجنة.

. تحدد اللجنة مواعيد لأفضل المرشحين المتقدمين لإجراء المقابلة الشخصية، والعرض التقديمي وفقاً لنموذج تعدده اللجنة ويعتمد من مدير الجامعة.

. ترسل اللجنة أسماء أفضل المرشحين لأصحاب السعادة وكلاء الجامعة لإبداء الرأي حيال الترشيح لأي متقدم على حدة وفقاً لنموذج تعدده اللجنة ويعتمد من مدير الجامعة.

هـ . ترسل اللجنة نموذج تقييم الأقران إلى المعنيين حسب كل مرشح .

المادة التاسعة عشرة .

الاستثناء من الشروط والمعايير

يحق للجنة التوصية بالاستثناء من شروط الترشيح ، ومعايير المفاضلة بناءً على ما تقتضيه مصلحة الجامعة ، وتكون التوصية بالاستثناء مسببة.

المادة العشرون

ترفع اللجنة محضر اجتماعها متضمناً أسماء أفضل ثلاثة مرشحين بخطاب سري إلى مدير الجامعة ، مع ذكر حيثيات الترشيح.

فبناء على ما جاء في المادة الثامنة عشرة من هذه اللائحة فقد صادق معالي رئيس الجامعة بخطابه رقم ١٤/٢/٧٩٤٧٨ بتاريخ ١٤٤١/١١/١ هـ على محضر اجتماع اللجنة الثاني عشر باعتماد نماذج التقييم التالية :

الملاحق

نموذج تقييم المرشح بناء على السيرة الذاتية (نموذج (١).

البند	٥	٤	٣	٢	١	غير منطبق لا يحسب
١ الخدمة الأكاديمية						
٢ المرتبة العلمية .						
٣ عدد الوحدات البحثية المنشورة منذ التعيين كعضو هيئة تدريس.						
٤ المشاركات في المؤتمرات واللقاءات علمية .						
٥ المشاريع البحثية الممولة المنجزة والجارية .						
٦ عضوية الجمعيات العلمية المحلية والعالمية .						
٧ العبء التدريسي خلال السنتين الماضيتين .						
٨ المشاركة في الإرشاد الأكاديمي للطلاب ، والأنشطة اللامنهجية.						
٩ الإشراف على الرسائل العلمية ، ومناقشتها .						
١٠ المشاركات الفاعلة في اللجان الأكاديمية والإدارية في الجامعة .						
١١ مناصب قيادية أكاديمية أو إدارية عمل بها المرشح .						
١٢ المشاركة في أعمال الجودة والتطوير الأكاديمي .						
١٣ المشاركات في فعاليات الجامعة .						
١٤ الدورات التدريبية القيادية .						
١٥ الدورات التدريبية التخصصية .						
١٦ دورات في التقنية والبرامج الحاسوبية التعليمية ، والأنظمة الأكاديمية						
١٧ المشاركات الرسمية والتطوعية في خدمة المجتمع						

توضع درجات تقييمية من قبل أعضاء اللجنة : ٥ درجات للأعلى : ١ درجة للأدنى.

الملاحق

ثانياً : نموذج تقييم المرشح بناء على المقابلة الشخصية والرؤية التطويرية نموذج (٢).

البند	٥	٤	٣	٢	١	غير منطبق لا يحسب
١						
٢	القدرات الخطابية ، ومهارات التواصل الإيجابي الثقة بالنفس والسمات الشخصية حسن الاستماع ، ولباقة الردود ، وتقبل النقد بعد النظر والمرونة النفسية والذهنية. توفر مهارات التفكير الناقد ، والإبداع.					
٣	معرفته بالخطة الاستراتيجية للجامعة وأهدافها واقعية خطته التطويرية ، وتوافقها مع خطة الجامعة استيعابه لواقع الكلية أو العمادة ، والإمكانات المتاحة للتطوير.					
٤	قدرته على تنفيذ خطته التطويرية قدرته على استشعار المخاطر وطرق حلها بكفاءة إلمامه بأساليب بناء الشراكات ، وتطوير موارد الكلية أو العمادة.					
٥	إجادة اللغة العربية ، ولغة أخرى.					
٦	القدرات الخطابية ، ومهارات التواصل الإيجابي الثقة بالنفس والسمات الشخصية حسن الاستماع ، ولباقة الردود ، وتقبل النقد بعد النظر والمرونة النفسية والذهنية. توفر مهارات التفكير الناقد ، والإبداع.					
٧	معرفته بالخطة الاستراتيجية للجامعة وأهدافها واقعية خطته التطويرية ، وتوافقها مع خطة الجامعة استيعابه لواقع الكلية أو العمادة ، والإمكانات المتاحة للتطوير.					
٨	قدرته على تنفيذ خطته التطويرية قدرته على استشعار المخاطر وطرق حلها بكفاءة إلمامه بأساليب بناء الشراكات ، وتطوير موارد الكلية أو العمادة.					
٩	إجادة اللغة العربية ، ولغة أخرى.					
١٠	القدرات الخطابية ، ومهارات التواصل الإيجابي الثقة بالنفس والسمات الشخصية حسن الاستماع ، ولباقة الردود ، وتقبل النقد بعد النظر والمرونة النفسية والذهنية. توفر مهارات التفكير الناقد ، والإبداع.					
١١	معرفته بالخطة الاستراتيجية للجامعة وأهدافها واقعية خطته التطويرية ، وتوافقها مع خطة الجامعة استيعابه لواقع الكلية أو العمادة ، والإمكانات المتاحة للتطوير.					
١٢	قدرته على تنفيذ خطته التطويرية قدرته على استشعار المخاطر وطرق حلها بكفاءة إلمامه بأساليب بناء الشراكات ، وتطوير موارد الكلية أو العمادة.					
١٣	إجادة اللغة العربية ، ولغة أخرى.					

توضع درجات تقييمية من قبل أعضاء اللجنة : ٥ درجات للأعلى : ١ درجة للأدنى.

الملاحق

ثالثاً : نموذج تزكيات وكلاء الجامعة (نموذج ٣) .

اسم المتقدم:	المنصب :
أوصي بالترشيح	المبررات:
لا أوصي بالترشيح	المبررات:
لا رأي عندي تجاه المتقدم	

رابعاً: نموذج تزكيات الأقران (نموذج ٤) :

البند	١	٢	٣	٤	٥
الانضباط في أداء المهمات التعليمية المحاضرات ، الاختبارات ،					
٢ الاجتماعات)					
٣ التعاون مع زملاءه في القسم والكلية					
٤ المشاركة الفاعلة في أنشطة الكلية العلمية والاجتماعية					
٥ الخلق الحسن مع منسوبي الكلية كافة					
٦ القدرة على الحوار والنقاش بمنهجية علمية ومنطقية					
٧ التواضع ولين الجانب					
٨ الاتزان والاعتدال المنهجي والسلوكي					
٩ توفر الصفات القيادية					

نموذج تقييم الأداء لآخر سنتين نموذج (٥).

التقدير	العام
أبرز الملاحظات إن وجدت	أبرز نقاط القوة