

الآفة لوضع معايير اختيار القفادات الأكاءمفة والإءارة

أولاً: الءءف

- ضمان اختيار قفادات كفاءة وشفافة وقائمة على الجءارة.
- دعم ءءقف رسالة المعهء وأءءافه الاسءراءففة.
- ءعزفز النزاهة وءكافؤ الفرص.

ءانئاً: المباءئ الحاكمة

- الجءارة والكفاءة
- الشفاففة والعءالة
- ءكافؤ الفرص وعدم ءءمفرز
- عدم ءعارض المصالح
- المساءلة والحوكمة

ءالءاً: ءءفءء الاءءفءاء القفاءفة

- ءءفءء الوءائف القفاءفة المءلوبة (عمفءء، وكفل، رؤفس قسم، مفءر إءارة، مفءر وءءة الجوءة – وءءة الارشاء الأكاءمف – منسق البرنامج، ورفرها...).
- ءءفلل الءور والمسؤولفء والصلاءفء.
- ءءفءء مؤشرات الأداء المءقعة من المنصب.

رابعاً: ءءفءء الكفاءء والمعافر

ءنقسم المعافر إلى:

(1) معافر أكاءمفة/مهنفة

- المؤهل العلمف المناسب للمنصب.
- الخبرة الأكاءمفة أو الإءارة ءاء الصلة.
- الإءءاء العلمف (للمنابص الأكاءمفة).
- الإلمام بلوائء ءءلعم والجوءة والاعءماء.

(2) معافر قفاءفة وإءارة

- القءرة على ءءطفء الاسءراءفف.
- مهارء اءءاء القرار وإءارة الأزماء.
- إءارة الموارء البشرف والمالفة.
- قفاءة فرق العمل وءءففزها.

(3) معافر شءصففة وسلوكفة

- النزاهة واللاءام المهنف.
- مهارء ءءواصل وبناء العلاقات.
- العمل بروء الفرفف.
- السمعة المهنفة الءسنة.

ءامساء: اعءماء المعافر رسمئاً

- إقرار المعافر من المجلس الأكاءمف/الإءارة العلفا.
- إءراءها ضمن:
  - لاءءة شؤون العاملفن
  - ءلل الحوكمة والجوءة
- ءعمفرها على جمفع الجءاء المعنفة.

ثانياً: كيفية تطبيق معايير اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية

أولاً: تشكيل لجنة الاختيار

- لجنة مستقلة تضم:
  - قيادات أكاديمية عليا.
  - مختصين بالموارد البشرية.
  - ممثل عن الجودة (إن وُجد).
- الالتزام بالإفصاح عن الحيادية وعدم تعارض المصالح.

ثانياً: إعلان شغل المنصب القيادي

- الإعلان عن المنصب وشروطه بوضوح.
- توضيح:
  - المؤهلات المطلوبة
  - المعايير المعتمدة
  - آلية التقييم
  - الجدول الزمني للاختيار

ثالثاً: استقبال الطلبات والتحقق الأولي

- فحص الطلبات للتأكد من:
  - استيفاء الشروط الأساسية
  - اكتمال المستندات
- استبعاد الطلبات غير المطابقة مع التوثيق.

خامساً: آليات التقييم والاختيار

- فحص السيرة الذاتية والوثائق.
- المقابلات الشخصية المنظمة.
- عرض الرؤية التطويرية للمنصب.
- التقييم باستخدام نماذج ونقاط وزن نسبي لكل معيار كما هو موضح بالجدول التالي:

المجال	الوزن
المؤهل والخبرة	30%
الكفاءات القيادية	30%
الرؤية التطويرية	20%
السمات الشخصية	20%

- توحيد أسئلة المقابلات.
- توحيد نموذج التقييم لجميع المتقدمين.

سادساً: تجميع النتائج واتخاذ القرار

- جمع الدرجات النهائية.
- ترتيب المرشحين حسب الاستحقاق.

- رفع توصية مكتوبة للجهة المختصة.
- 

سابعًا: اتخاذ القرار

- تجميع نتائج التقييم وفق الأوزان المعتمدة.
- توثيق محاضر الاختيار.
- اعتماد القرار من الجهة المختصة.

ثامنًا: الإعلان والتكليف

- إعلان نتائج الاختيار بشفافية.
  - إصدار قرار التكليف أو التعيين.
  - تحديد مدة شغل المنصب وآلية التقييم.
-