



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

صدر قرار مجلس الجامعة

(٤١/١٠/٣٨) بتاريخ ١٢/٩/١٤٤١هـ

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

تمهيد

بناءً على المادة (السادسة والثلاثون) من نظام مجلس التعليم العالي والجامعات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٨) وتاريخ ٤ / ٦ / ١٤١٤هـ القاضية بما نصّه: "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 القاضية بما نصّه: "يعين عمداء العمادات 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 العمادات 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 يُتاح 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 قرّر 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 العمادات 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

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

٢. 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 تُوجَّه الدعوة للاجتماع قبل مواعده بوقت كافٍ 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.
٣. لرئيس اللجنة تكليف من ينوب عنه من أعضاء اللجنة عند تعذر حضوره.
٤. يحق للجنة الاستعانة برأي من تراه عند الحاجة لذلك.

المادة الرابعة

١. 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.

الأهداف التي تسعى اللجنة لتحقيقها

المادة السادسة

تهدف اللجنة إلى:

١. تقديم الاستشارة المبنية على المعايير المقررة في هذه اللائحة.
٢. تطبيق مبادئ العدالة، والشفافية وتكافؤ الفرص في اختيار القيادات الأكاديمية.
٣. اقتراح برامج تطويرية تدريبية في القيادة الأكاديمية.
٤. تطوير معايير الاختيار وإجراءات التطبيق.
٥. إدارة عملية اختيار القيادات الأكاديمية.
٦. تمكين أعضاء هيئة التدريس من الجنسين في المناصب القيادية.



مهام اللجنة واختصاصاتها

المادة السابعة

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.
٢. 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 العمدات ، ورؤساء الأقسام الأكاديمية ، ومدراء المراكز ومشرفي الوحدات لمساعدة مدير الجامعة والعمداء عند ترشيح من يروونه لهذه المناصب .

الترشح لمنصب قائد أكاديمي

المادة الثامنة

- 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 ، ومدير الجامعة الاستثناء من هذا الشرط .
 ٢. أن يكون منتسباً لأحد التخصصات العلمية في الكلية .
 ٣. السلامة الجسدية والنفسية من أية عوائق مؤثرة في القيادة الأكاديمية .
 ٤. ألا يكون قد صدر بحقه قرار تأديبي ، أو يخضع عند التقديم للتحقيق في قضية قائمة .
 ٥. أن يتمتع بسلامة المنهج الفكري ، وصدق انتمائه لوطنه ، وطاعة ولاة الأمر .
 ٦. أن يتوافر فيه عند الترشح -للعمدات المساندة -التخصص الذي تحتاجه العمادة ، أو الخبرة التي تتطلبها في مجال عملها .
 ٧. ألا يكون عضواً في اللجنة الاستشارية الدائمة لترشيح القيادات الأكاديمية عند ترشحه .



المادة التاسعة

السمات الشخصية التي يجدر توفرها فيمن يترشح لمنصب قائد أكاديمي:

١. الموضوعية ، وعدم التحيز.
٢. التواصل ، ولين الجانب .
٣. الاتزان ، وحسن التصرف ، وعدم العجلة .
٤. حسن التعامل مع منسوبي الكلية أو العمادة ، والتعاطف والاهتمام بأمورهم .
٥. الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في بيئة العمل .

المادة العاشرة

القدرات المهنية التي يجدر توفرها فيمن يترشح لمنصب قائد أكاديمي:

١. القدرة على تنفيذ الخطة الاستراتيجية للجامعة وما يرتبط بها ، من التخطيط التشغيلي ، والتعامل مع المخاطر المحتملة .
٢. القدرة على التطوير الأكاديمي ، وتطبيق معايير الجودة ، وكيفية تفعيل مهارات التفكير الموضوعي والتصميمي في عمله .
٣. القدرة على اتخاذ القرارات الحاسمة بحكمة وكفاءة متوافقة مع الأنظمة واللوائح .
٤. القدرة على عقد شراكة تنموية مع الجهات الأخرى داخل الجامعة وخارجها .
٥. القدرة على تشكيل فريق العمل وقيادته .

المادة الحادية عشر

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

١. أن تكون لديه خبرة تدريسية في الجامعة في أي من مراحلها المتعددة، لمدة فصلين دراسيين على الأقل .
٢. أن تكون لديه مهارات التعليم والتعلم وتضريد التعليم وتكوين الفرق الطلابية .
٣. أن يكون لديه نشاط بحثي متميز من بعد تعيينه في مرتبته الحالية .
٤. 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 .
٥. أن يكون ملتزماً بالقواعد المهنية والأخلاقية ومنضبطاً في المحافظة على أوقات المحاضرات والاختبارات .



المادة الثانية عشرة

يحق الترشح لمنصب قائد أكاديمي :

1. لأي عضو هيئة التدريس منتمي للكلية أن يتقدم بطلب الترشح في كليته.
2. 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.
3. لجميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة وفروعها الترشح لمنصب قائد أكاديمي في العمادات المساندة، إلا ما يتطلب منها تخصصاً علمياً محدداً.

المفاضلة بين المتقدمين

المادة الثالثة عشرة

تقوم اللجنة بالمفاضلة بين المرشحين لمنصب قائد أكاديمي بناء على مجموع الدرجات التي يتحصل عليها مما يلي :

1. السيرة الذاتية الموثقة التي ينبغي أن تتضمن ما يلي : خبراته العلمية والتدريسية، والبحثية، والإدارية، ومهاراته الشخصية، الدورات التدريبية التي حصل عليها سواء كانت علمية أو مهارية، أو شخصية، وفقاً لنموذج تعدده اللجنة ويعتمد من مدير الجامعة.
2. 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).
3. أسئلة اللجنة في مدة لا تزيد عن عشر دقائق، وفقاً لنموذج تعدده اللجنة ويعتمد من مدير الجامعة.

المادة الرابعة عشرة

تستأنس اللجنة في توصياتها حيال الترشيح بما يلي :

1. تزكيات وكلاء الجامعة الحاليين، كمؤشر على صلاحية المرشح للمنصب الذي تقدم له.
2. تزكيات الأقران من أعضاء هيئة التدريس في الكلية التي ينتمي إليها لمعرفة بعض الجوانب الشخصية للمرشح.
3. تقييم الأداء لأخر سنتين للمرشح، للاطلاع عن كثر 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.
٢. 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.
٣. يستمر الإعلان لمدة أسبوع .
٤. تكون فترة استقبال الطلبات أسبوعاً بعد انتهاء مدة الإعلان .
٥. 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 .
 ٢. الترشيح من أحد أصحاب السعادة وكلاء الجامعة أو العمداء الحاليين ، أو أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .
 ٣. 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:

1. يقوم أعضاء اللجنة بشكل فردي ومستقل بتقييم المرشح بناءً على ما جاء في سيرته الذاتية ، وفقاً لنموذج تعده اللجنة ويعتمد من مدير الجامعة .
2. تختار اللجنة أفضل المرشحين بناءً على متوسط درجات التقييم من أعضاء اللجنة .
3. تحدد اللجنة مواعيد لأفضل المرشحين المتقدمين لإجراء المقابلة الشخصية ، والعرض التقديمي وفقاً لنموذج تعده اللجنة ويعتمد من مدير الجامعة .
4. ترسل اللجنة أسماء أفضل المرشحين لأصحاب السعادة وكلاء الجامعة لإبداء الرأي حيال التركيبة لأي متقدم على حدة وفقاً لنموذج تعده اللجنة ويعتمد من مدير الجامعة .
5. ترسل اللجنة نموذج تقييم الأقران إلى المعنيين حسب كل مرشح .

الاستثناء من الشروط والمعايير

المادة التاسعة عشرة

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 .



أحكام ختامية

المادة الحادية والعشرون

١. يعمل بهذه اللائحة اعتباراً من تاريخ إقرارها من مجلس الجامعة وتلغي كل ما يتعارض معها من أحكام.
٢. تطبق هذه اللائحة بعد إقرارها من مجلس الجامعة على جميع المناصب القيادية الأكاديمية - المشمولة بهذه اللائحة - التي ستكون شاغرة بعد سريان اللائحة، ويعامل العميد الحالي كمرشح جديد عند رغبته في التجديد له في منصبه.

المادة الثانية والعشرون

كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة يطبق بشأنه نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه التنفيذية، والأنظمة، والأوامر، والقرارات السارية.

المادة الثالثة والعشرون

لمجلس الجامعة وحده حق تفسير هذه اللائحة.

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



الملاحق

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

أولاً

| م | 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

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

ثانياً

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

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

نموذج تزكيات وكلاء الجامعة (نموذج ٣).

ثالثاً

اسم المتقدم : _____
لمنصب : _____

أوصي بالترشيح

المبررات :
-١
-٢
-٣

لا أوصي بالترشيح

المبررات :
-١
-٢
-٣

لا رأي عندي تجاه المتقدم

الملاحق

نموذج تزيكات الأقران (نموذج ٤) :

رابعاً

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

نموذج تقييم الأداء لآخر سنتين (نموذج ٥).

خامساً

| التقدير | العام |
|------------------------|-----------------|
| أبرز الملاحظات إن وجدت | أبرز نقاط القوة |
| -١ | -١ |
| -٢ | -٢ |
| -٣ | -٣ |



للتواصل مع اللجنة

عبر نظام إنجاز مباشرة : اللجنة الاستشارية الدائمة لترشيح القيادات الأكاديمية

أو عبر بريد اللجنة الإلكتروني : advis-academic@kku.edu.sa