

معايير اختيار وتعيين القيادات الأكاديمية و الإدارية

تلعب القيادة الأكاديمية والإدارية دورًا محوريًا في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات التعليمية، حيث تسهم في تعزيز جودة التعليم، والارتقاء بمستوى البحث العلمي، وتحقيق كفاءة الأداء الإداري. فوجود قيادة فاعلة وقادرة على اتخاذ القرارات الصائبة يسهم في توفير بيئة تعليمية متميزة تواكب التطورات المتسارعة في مجالات التعليم العالي.

تمثل الكفاءات القيادية عنصرًا أساسيًا في تطوير العملية التعليمية والإدارية داخل الكلية، إذ يعتمد نجاح أي مؤسسة أكاديمية على مدى قدرة قياداتها على وضع الرؤى الاستراتيجية، وإدارة الموارد البشرية والمادية بكفاءة، وتحفيز الفرق الأكاديمية والإدارية نحو الابتكار والتميز. كما أن القيادة الفعالة تعزز مناخ العمل التشاركي، وتشجع على تحسين جودة الخدمات المقدمة للطلاب والمجتمع.

يهدف هذا الكتيب إلى توضيح معايير اختيار وتعيين القيادات الأكاديمية والإدارية داخل الكلية، وتحديد الإجراءات والآليات المعتمدة لضمان تحقيق الكفاءة والشفافية في عملية التعيين. كما يسلط الضوء على دور القيادات الأكاديمية والإدارية في تطوير التعليم وإدارة التحديات بفعالية.

إن تحقيق التميز الأكاديمي والإداري يتطلب قيادة واعية قادرة على إحداث تغيير إيجابي مستدام، وهذا ما يسعى إليه هذا الكتيب من خلال تقديم معايير واضحة وموضوعية لاختيار القادة القادرين على تحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة وفعالية.

وثيقة معايير اختيار وتعيين وترقية القيادات الإدارية هي الإطار التنظيمي الذي يحدد الضوابط والشروط اللازمة لشغل المناصب القيادية الإدارية، بما يضمن اختيار الأكفاء والأكثر تأهيلاً لهذه المهام. وتهدف الوثيقة إلى تعزيز الحوكمة والشفافية في عمليات التعيين والترقية، بما يسهم في تحقيق الكفاءة المؤسسية.

أهداف وضع معايير اختيار وتعيين القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية:

1. تعزيز مبدأ الشفافية والعدالة: يحدد الكتيب معايير واضحة وموضوعية تضمن تكافؤ الفرص بين جميع المرشحين، مما يعزز النزاهة والإنصاف في عملية التعيين.
2. ضمان اختيار قيادات مؤهلة: يساعد الكتيب في وضع معايير دقيقة لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية، مما يضمن تعيين أفراد ذوي كفاءة علمية وخبرة مهنية تساهم في تطوير الكلية.
3. تحقيق الحوكمة الرشيدة: يعزز الكتيب ممارسات الحوكمة الجيدة، حيث يضع ضوابط وإجراءات تضمن المساءلة والشفافية والاستدامة في إدارة الكلية.
4. تطوير العملية التعليمية والإدارية: من خلال اختيار قيادات تمتلك رؤية استراتيجية واضحة، يساهم الكتيب في تحسين جودة الأداء الأكاديمي والإداري وتحقيق التميز المؤسسي.
5. توفير مرجع موحد للمعايير والإجراءات: يتيح الكتيب لجميع المعنيين، سواء من المرشحين أو اللجان المختصة، فهماً موحداً للمعايير المطلوبة، مما يساهم في تنفيذ عمليات الاختيار والتعيين بكفاءة.
6. تعزيز الاستقرار المؤسسي: من خلال وضع معايير ثابتة للاختيار، يضمن الكتيب استمرارية الأداء الجيد للقيادات، مما يساهم في تحقيق الاستقرار والتقدم المؤسسي.
7. رفع مستوى رضا العاملين والطلاب: يساعد اختيار قيادات أكاديمية وإدارية مؤهلة على تحسين بيئة العمل، وتعزيز الثقة بين القيادة وأعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب.
8. تحقيق التميز والقدرة التنافسية: يساهم في تعيين قيادات قادرة على تطوير البرامج الأكاديمية وتحسين الخدمات الإدارية، مما يعزز مكانة الكلية على المستوى المحلي والدولي.
9. تحفيز الابتكار والإبداع في القيادة: من خلال تحديد معايير تركز على الكفاءة والابتكار، يساهم الكتيب في تمكين القيادات من تبني استراتيجيات حديثة ومواكبة التطورات العالمية في التعليم والإدارة.
10. دعم العلاقة بين الكلية والمجتمع: يساعد اختيار قيادات ذات رؤية مجتمعية على تعزيز الشراكات مع المؤسسات المختلفة، مما يساهم في تحقيق دور الكلية في خدمة المجتمع.

يمثل إعداد هذا الكتيب خطوة أساسية لضمان اختيار قيادات أكاديمية وإدارية قادرة على تحقيق أهداف الكلية بكفاءة واستدامة.

دور الكفاءات القيادية في تطوير العملية التعليمية والإدارية بالكلية:

تلعب الكفاءات القيادية دورًا محوريًا في تحسين وتطوير العملية التعليمية والإدارية في الكلية، حيث تعتمد جودة الأداء المؤسسي على قدرة القيادات الأكاديمية والإدارية على وضع وتنفيذ استراتيجيات فعالة تسهم في تحقيق الأهداف المرجوة. ويشمل دور الكفاءات القيادية في هذا السياق ما يلي:

1. التخطيط الاستراتيجي ورسم الرؤية المستقبلية:

- تضع القيادة رؤية واضحة لمستقبل الكلية تتماشى مع الخطط الوطنية للتعليم العالي.
- تحدد الأهداف الاستراتيجية والأولويات الأكاديمية والإدارية لضمان تحقيق الجودة والتميز.

2. تحسين جودة العملية التعليمية:

- تعزيز الابتكار في أساليب التدريس وتطوير المناهج الدراسية بما يواكب متطلبات سوق العمل.
- دعم استخدام التكنولوجيا الحديثة في التعليم، مثل أنظمة التعلم الإلكتروني والتعليم المدمج.
- توفير بيئة أكاديمية محفزة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس من خلال دعم البحث العلمي والأنشطة الطلابية.

3 تطوير الأداء الإداري وتحقيق الكفاءة المؤسسية:

- تحسين نظم العمل الإداري من خلال تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة وإدارة الموارد بكفاءة.
- تبني نظم رقمية لإدارة العمليات الإدارية، مثل التسجيل الإلكتروني وإدارة الشؤون الطلابية إلكترونياً.
- تعزيز ثقافة العمل الجماعي والتواصل الفعال بين الإدارات المختلفة لتحقيق تكامل العمليات.

4. تعزيز البحث العلمي والابتكار:

- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي من خلال توفير الدعم المالي والتقني واللوجستي.
- إقامة شراكات بحثية مع مؤسسات أكاديمية وصناعية لتطوير المشاريع البحثية المبتكرة.
- استحداث مراكز بحثية وتطبيقية تساهم في خدمة المجتمع وتحقيق التنمية المستدامة.

5. تطوير وتنمية الموارد البشرية:

- دعم وتأهيل أعضاء هيئة التدريس والإداريين عبر الدورات التدريبية وورش العمل المستمرة.
- تطبيق سياسات تحفيزية لتعزيز الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي بين العاملين.

- استقطاب الكفاءات الأكاديمية والإدارية المتميزة لضمان تحقيق التطوير المستدام.

6. تحسين بيئة التعلم والبنية التحتية:

- تطوير المرافق التعليمية، مثل المعامل المتخصصة، القاعات الذكية، والمكتبات الرقمية.
- توفير بيئة جامعية آمنة وداعمة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس من خلال تطوير البنية التحتية والخدمات الجامعية.

7. تعزيز العلاقة مع المجتمع وسوق العمل:

- بناء شراكات قوية مع القطاعات الصناعية والمهنية لضمان مواءمة البرامج الأكاديمية مع احتياجات سوق العمل.
- تعزيز دور الكلية في خدمة المجتمع من خلال تقديم الاستشارات والمشاريع التنموية والتدريب المهني.

- دعم برامج ريادة الأعمال والابتكار لتمكين الطلاب والخريجين من تأسيس مشاريعهم الخاصة.

8. تحقيق الجودة والاعتماد الأكاديمي:

- تطبيق معايير الجودة الأكاديمية والإدارية لضمان الاعتماد المحلي والدولي للبرامج التعليمية.
- متابعة وتقييم الأداء الأكاديمي والإداري من خلال مؤشرات أداء واضحة وعمليات تدقيق دورية.
- تعزيز ثقافة التحسين المستمر والتطوير الذاتي للمؤسسة وأفرادها.

الفئات المستهدفة تشمل:

- أعضاء هيئة التدريس الراغبين في الترشح للمناصب القيادية.
- المسؤولين عن عمليات الاختيار والتعيين داخل الكلية.
- الجهات الإدارية المشرفة على تطوير الأداء المؤسسي.
- جميع المهتمين بتعزيز مبادئ الحوكمة الرشيدة في المؤسسات الأكاديمية.

معايير وآليات اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية بكلية التربية النوعية جامعة طنطا:

في إطار التزام المؤسسة بتطبيق مفاهيم الجودة في العملية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع، يتم اعتماد معايير وآليات واضحة ومحددة لاختيار القيادات الأكاديمية، بهدف انتقاء شخصيات واعية بفكر التطوير والجودة، تسعى إلى تحقيق التميز المؤسسي. وتتمثل رؤية هذه القيادات في إحداث التغيير الإيجابي، والقدرة على التخطيط الاستراتيجي، وتحليل القدرة المؤسسية، ووضع السياسات الفعالة، واتخاذ القرارات المناسبة التي تسهم في ارتقاء الكلية وتعزيز كفاءتها وفاعلية أدائها، بما يعزز دورها كمؤسسة تعليمية وبحثية متميزة في خدمة المجتمع.

والقيادات الأكاديمية هي:

أولاً: القيادات الأكاديمية:

- عميد الكلية.
- وكلاء الكلية.
- رؤساء الأقسام العلمية.
- منسقي البرامج.
- رؤساء الوحدات واللجان.

ثانياً: القيادات الإدارية:

- أمين الكلية.
- رؤساء الأقسام الإدارية.

أولاً: معايير اختيار القيادات الأكاديمية:

1. عميد الكلية:

يتم الترشح لمنصب عميد الكلية وفقاً لقانون تنظيم الجامعات الصادر رقم 49 لسنة 1972م ولائحته التنفيذية. وقرار وزير التعليم العالي والبحث العلمي رقم 5241 لسنة 2016م بشأن تشكيل اللجنة المختصة بترشيح رؤساء الجامعات وعمداء الكليات والمعاهد وتنظيم عملها، وإجراءات وشروط الترشح ومعايير المفاضلة (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، قرار رقم 293 لسنة 2021 بتاريخ 27 / 1 / 2021).

يخضع تعيين القيادات لأحكام قانون المجلس الأعلى للجامعات، الذي يحدد القواعد والإجراءات المنظمة لاختيار القيادات في المؤسسات الأكاديمية والإدارية. **مادة 43:** يعين رئيس الجامعة المختص عميد الكلية أو المعهد التابع للجامعة من بين الأساتذة العاملين بها لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد. (قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية - الصادر في 2006م، ص 14). مرفق صورة القانون.

2. الوكلاء ورؤساء الأقسام العلمية:

إختيار وكلاء الكلية/ رؤساء الأقسام العلمية من العمليات الحيوية التي تؤثر بشكل مباشر على جودة الأداء الأكاديمي والإداري داخل المؤسسة التعليمية. ويتطلب هذا الإختيار مراعاة معايير دقيقة تضمن تولي شخصيات قيادية تمتلك الخبرة والكفاءة اللازمة للنهوض بالكلية وتحقيق رؤيتها الإستراتيجية، ويهدف تعيين وكلاء الكلية/ رؤساء الأقسام العلمية إلى تعزيز بيئة العمل الأكاديمي، ودعم العملية التعليمية، والإرتقاء بمستوى البحث العلمي وخدمة المجتمع، من خلال تطبيق سياسات فعالة وإدارة متوازنة تحقق أعلى مستويات الجودة والتميز المؤسسي.

ويتم إختيار وكلاء الكلية/ رؤساء الأقسام العلمية بناء على معايير موضوعية موثقة ومعلنة تحقق تكافؤ الفرص، ويجب مراعاة الأتى عند الإختيار:

- الكفاءة القيادية و الإدارية:
 - امتلاك خبرة سابقة في المناصب الأكاديمية والإدارية.
 - القدرة على التخطيط والتنظيم وتحديد الأولويات بفعالية.
 - الإلتزام بالمهام والمسؤوليات الإدارية وفق السياسات المعتمدة.
 - المشاركة في لجان تطوير العملية التعليمية.
 - المشاركة في وضع الخطة الإستراتيجية بالكلية.
- الإلتزام بالقوانين والسياسات:
 - الإلمام باللوائح الأكاديمية والقدرة على تطبيقها بعدالة وفعالية.
 - الإستعداد لتطوير اللوائح بما يتناسب مع احتياجات المؤسسة الأكاديمية.
 - الحرص على الإمتثال للمعايير الأخلاقية والمهنية في العمل.
- مهارات القيادة والتأثير:
 - القدرة على وضع رؤية استراتيجية مستقبلية تتماشى مع أهداف المؤسسة.
 - مهارة التواصل الفعال وإدارة الاجتماعات بشفافية وكفاءة.
 - تحفيز فرق العمل وتعزيز ثقافة التطوير.
- الابتكار والتطوير الأكاديمي:
 - دعم البحث العلمي وتشجيع تطوير البرامج الأكاديمية.
 - تبني استراتيجيات التحول الرقمي لتعزيز التعليم والإدارة.
- السمات الشخصية:
 - القدرة على إدارة المشكلات واتخاذ قرارات حاسمة في الأوقات الحرجة.
 - الكفاءة في إدارة الوقت وإنجاز المهام ضمن الجداول الزمنية المحددة.
 - التمتع بالمرونة والتكيف مع المتغيرات دون التأثير على جودة الأداء.

• العلاقات المهنية والتواصل الفعال:

- مهارة تكوين فرق عمل فعالة وتعزيز بيئة التعاون.
- تقديم الدعم والتوجيه المستمر للمرؤوسين لتطوير أدائهم المهني.
- بناء علاقات إيجابية مع الجهات الأكاديمية والإدارية المختلفة.
- المشاركة الفعالة في اللجان والاجتماعات واتخاذ قرارات تطويرية.

ويوضح الدليل التنظيمي للكلية شروط شغل كل وظيفة، والمهام والواجبات المنوط به.

يخضع تعيين القيادات لأحكام قانون المجلس الأعلى للجامعات، الذي يحدد القواعد والإجراءات المنظمة لاختيار القيادات في المؤسسات الأكاديمية والإدارية، كما يلي:

▪ وكلاء الكلية.

مادة 47: يكون لكل كلية أو معهد وكيلان يعاونان العميد في إدارة شئون الكلية أو المعهد ويقوم أقدمهما مقامه عند غيابه. **(قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية – الصادر في 2006م، ص 15)**

كما يجوز تعيين وكيل ثالث لكل كلية يختص بشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

ويكون تعيين الوكيل من بين أساتذة الكلية أو المعهد بقرار من رئيس الجامعة بناء علي ترشيح العميد، وذلك لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.

▪ رئيس مجلس القسم.

مادة 56: يعين رئيس مجلس من بين أقدم ثلاثة أساتذة في القسم ويكون تعيينه بقرار من رئيس الجامعة بعد أخذ رأي عميد الكلية أو المعهد لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة. **(قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية – الصادر في 2006م، ص 16)**

3. منسقي البرامج:

يُعد منسق البرنامج الأكاديمي حلقة الوصل بين إدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب، حيث يتحمل مسؤولية الإشراف على تنفيذ البرنامج الأكاديمي وضمان تحقيق الأهداف التعليمية بجودة وكفاءة. إن اختيار رؤساء الوحدات واللجان وفق هذه المعايير يهدف إلى ضمان تحقيق أعلى مستويات الكفاءة

والجودة في الأداء الأكاديمي والإداري، مما يسهم في تطوير العملية التعليمية وتحقيق رؤية ورسالة كلية التربية النوعية - جامعة طنطا. وفيما يلي المعايير التي يجب توافرها لاختيار منسق البرنامج الأكاديمي:

أولاً: المعايير الأكاديمية والعلمية:

1. المؤهل العلمي: أن يكون حاصلاً على درجة الدكتوراه في التخصص الأكاديمي المرتبط بالبرنامج.
2. الخبرة الأكاديمية: أن يكون لديه خبرة لا تقل عن خمس سنوات في التدريس الجامعي، ويفضل من لديه شهادات علمية أو دورات تدريبية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم.
3. الإلمام بمعايير الجودة: أن يكون لديه معرفة بمعايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي وتطبيقها في البرامج التعليمية.
4. القدرة على تطوير المناهج: أن يكون لديه خبرة في تحديث وتطوير المناهج وفقاً لمتطلبات سوق العمل والتطورات العلمية الحديثة.

ثانياً: المعايير الإدارية والتنظيمية:

5. القدرة على التخطيط الاستراتيجي: أن يكون لديه مهارات في وضع خطط تطويرية للبرنامج الأكاديمي بما يتوافق مع رؤية ورسالة الكلية.
6. القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار: أن يكون قادراً على التعامل مع التحديات الأكاديمية والإدارية واتخاذ قرارات مناسبة.
7. إجادة استخدام التكنولوجيا: أن يكون لديه معرفة جيدة بتقنيات التعليم الحديثة ونظم إدارة التعلم الإلكتروني.
8. مهارات الاتصال والتواصل: أن يكون قادراً على التواصل الفعال مع أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين لتعزيز بيئة تعليمية إيجابية.

ثالثاً: المعايير القيادية والشخصية:

9. القدرة على القيادة والتأثير: أن يمتلك شخصية قيادية قادرة على توجيه الفريق الأكاديمي وتحفيزه لتحقيق الأهداف التعليمية.
10. العمل بروح الفريق: أن يكون قادراً على العمل التعاوني والتنسيق بين مختلف الأطراف الأكاديمية والإدارية.

11. الالتزام بالميثاق الأخلاقي :أن يتحلى بالنزاهة والشفافية والموضوعية في التعامل مع الطلاب والزملاء.
12. المرونة والتطوير الذاتي :أن يكون لديه القدرة على التكيف مع التغيرات الأكاديمية والإدارية والسعي المستمر للتطوير المهني.
- رابعاً: المعايير المرتبطة بتقييم الأداء والمتابعة:
13. تحقيق مخرجات التعلم :أن يكون لديه القدرة على قياس وتحليل مخرجات التعلم للبرنامج والعمل على تحسينها.
14. التفاعل مع الطلاب :أن يكون لديه القدرة على متابعة قضايا الطلاب الأكاديمية والإرشاد الأكاديمي لهم.
15. إعداد التقارير الأكاديمية :أن يكون قادراً على إعداد تقارير دورية عن أداء البرنامج الأكاديمي ورفعها للإدارة المختصة.
16. المشاركة في الأنشطة البحثية والتطويرية :أن يكون مشاركاً في تطوير البحث العلمي وربطه بالعملية التعليمية.

4. رؤساء الوحدات واللجان:

يُعتبر رئيس الوحدة أو اللجنة في كلية التربية النوعية مسؤولاً عن الإشراف على تنفيذ الخطط والاستراتيجيات التي تحقق الأهداف الأكاديمية والإدارية للكلية، لذا يجب أن يتمتع بمجموعة من المعايير التي تضمن كفاءة الأداء والقيادة الفعالة.

أولاً: المعايير الأكاديمية والعلمية:

1. المؤهل العلمي: أن يكون عضو هيئة تدريس بالكلية وحاصلاً على درجة علمية مناسبة (يفضل درجة الدكتوراه) في التخصص ذي الصلة بالوحدة أو اللجنة.
2. الخبرة الأكاديمية والإدارية: أن يكون لديه خبرة أكاديمية لا تقل عن خمس سنوات، مع تفضيل من لديهم خبرة سابقة في العمل الإداري أو اللجان الأكاديمية.
3. الإلمام بمعايير الجودة: أن يكون لديه معرفة جيدة بمعايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي ومواصفات الأداء المؤسسي.

4. التحديث والتطوير المستمر: أن يكون لديه رؤية واضحة لتطوير الوحدة أو اللجنة بما يتماشى مع التطورات الحديثة في التعليم العالي.
ثانيًا: المعايير الإدارية والتنظيمية:
5. القدرة على التخطيط الاستراتيجي: أن يكون قادرًا على وضع خطط عمل واضحة ومتابعة تنفيذها لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.
6. إجادة استخدام التكنولوجيا: أن يكون لديه إلمام بتقنيات التعليم والإدارة الحديثة ونظم المعلومات الإدارية.
7. مهارات الاتصال والتواصل: أن يكون لديه قدرة عالية على التواصل الفعال مع أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين والشركاء المجتمعيين.
8. إعداد التقارير والمتابعة: أن يكون قادرًا على إعداد تقارير دورية دقيقة عن أداء الوحدة أو اللجنة ورفعها إلى الجهات المختصة بالكلية.
ثالثًا: المعايير القيادية والشخصية:
9. القدرة على القيادة والتوجيه: أن يكون لديه شخصية قيادية قادرة على تحفيز فرق العمل وتحقيق الأهداف بكفاءة.
10. العمل بروح الفريق: أن يتمتع بمهارات التعاون والعمل الجماعي وتعزيز بيئة عمل إيجابية بين أفراد الوحدة أو اللجنة.
11. المرونة والقدرة على حل المشكلات: أن يكون قادرًا على التعامل مع التحديات والمشكلات وإيجاد حلول فعالة.
12. الالتزام بالميثاق الأخلاقي: أن يتحلى بالنزاهة والشفافية والعدالة في التعامل مع جميع الأطراف ذات الصلة.
- رابعًا: المعايير الخاصة بمتابعة وتقييم الأداء:
13. تحقيق الأهداف المرجوة: أن يكون قادرًا على وضع مؤشرات أداء واضحة لقياس مدى تحقيق الأهداف المحددة للوحدة أو اللجنة.
14. التفاعل مع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس: أن يكون لديه قدرة على فهم احتياجات الفئات المختلفة والتفاعل معها بفعالية.

15. المشاركة في الأنشطة البحثية والتطويرية: أن يكون مشاركاً في تطوير البحث العلمي والأنشطة الأكاديمية ذات الصلة بمجال الوحدة أو اللجنة.
16. إدارة الموارد بكفاءة: أن يكون لديه قدرة على تنظيم وإدارة الموارد البشرية والمادية للوحدة أو اللجنة بطريقة فعالة.

ثانياً: معايير اختيار القيادات الإدارية:

يُعد اختيار القيادات الإدارية من العوامل الأساسية لضمان كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. ويعتمد هذا الاختيار على مجموعة من المعايير التي تضمن تولي شخصيات تمتلك الخبرة والكفاءة الإدارية، والقدرة على التخطيط والتنظيم، واتخاذ القرارات بموضوعية وشفافية. كما يتطلب اختيار القيادات الإدارية مهارات قيادية متميزة، وقدرة على إدارة الموارد بكفاءة، وحل المشكلات بفعالية، إلى جانب الالتزام بالقوانين وتعزيز ثقافة الابتكار والتطوير، مما يساهم في تحقيق التميز المؤسسي والاستدامة الإدارية.

1. معايير اختيار أمين الكلية:

يُعد أمين الكلية عنصراً أساسياً في الهيكل الإداري، حيث يتولى المسؤولية عن إدارة الشؤون المالية والإدارية للكلية، وضمان تنفيذ اللوائح والسياسات بكفاءة. لذا، يجب أن تتوفر فيه مجموعة من المعايير لضمان حسن أداء مهامه بفعالية، اختيار أمين كلية التربية النوعية وفق هذه المعايير يضمن تحقيق كفاءة إدارية ومالية عالية، مما يساهم في تحسين بيئة العمل داخل الكلية، ودعم تحقيق أهدافها الأكاديمية والإدارية وفق معايير الجودة والتميز المؤسسي والمعايير كالتالي:

1. أن يكون حاصلاً على مؤهل عالٍ مناسب (يفضل في مجالات الإدارة أو المحاسبة أو القانون).
2. يفضل من لديه خبرة لا تقل عن خمس سنوات في العمل الإداري بالجامعات.
3. أن يكون لديه معرفة واسعة بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل الجامعي، وخاصة تلك المتعلقة بالشؤون الإدارية والمالية.
4. أن يكون لديه خبرة في إدارة الموارد البشرية والمادية والمالية، وضمان الاستخدام الأمثل لها.

5. أن يكون قادرًا على إعداد تقارير دورية دقيقة عن الأداء الإداري والمالي ورفعها إلى الجهات المختصة.

12. أن يكون قادرًا على وضع مؤشرات أداء واضحة لقياس مدى تحقيق الأهداف الإدارية والمالية.

13. أن يكون لديه قدرة على التواصل الفعال مع أعضاء هيئة التدريس، الطلاب، الخريجين، والإداريين.

2. رؤساء الأقسام الإدارية:

يتم إختيار القيادات الإدارية بناء على معايير موضوعية موثقة ومعلنة تحقق تكافؤ الفرص، ويجب مراعاة الآتي عند الإختيار:

• الكفاءة الإدارية والمهنية:

- امتلاك خبرة سابقة في المناصب الإدارية.
- القدرة على التخطيط والتنظيم وتحديد الأولويات.
- اتخاذ قرارات واضحة وشفافة تستند إلى معايير مؤسسية.

• الإلتزام بالقوانين والسياسات:

- الإلمام باللوائح والقوانين المنظمة للعمل الإداري.
- تطبيق الأنظمة بعدالة وفعالية لضمان الحوكمة الرشيدة.
- المساهمة في تطوير السياسات وفق احتياجات المؤسسة.

• المهارات القيادية والتواصل الفعال:

- القدرة على قيادة الفرق وتحفيز الموظفين لتحقيق الأهداف.
- مهارة التفاوض والتواصل الفعال مع الجهات المختلفة.
- تعزيز بيئة عمل إيجابية قائمة على التعاون والإحترام.

• إدارة الموارد بفعالية:

- توظيف الموارد البشرية والمادية بكفاءة لتحسين الأداء المؤسسي.
- تحقيق الإستدامة المالية من خلال ترشيد النفقات وزيادة الإنتاجية.

- استثمار التكنولوجيا في تطوير العمل الإداري وتحسين الكفاءة.
 - **حل المشكلات واتخاذ القرار:**
 - القدرة على تحليل المشكلات بموضوعية واقتراح حلول مبتكرة.
 - سرعة اتخاذ القرارات في الأوقات الحرجة بناءً على معطيات دقيقة.
 - المرونة في التعامل مع التحديات وإدارة المخاطر بفعالية.
 - **التطوير والإبتكار:**
 - تبني منهجيات التحسين المستمر لتطوير بيئة العمل.
 - دعم التحول الرقمي واستخدام التكنولوجيا في الإدارة.
 - تعزيز ثقافة الابتكار والإبداع داخل المؤسسة.
 - **القدرة على الإشراف والمتابعة:**
 - مراقبة الأداء الإداري والتأكد من تحقيق الأهداف المؤسسية.
 - تقديم التوجيه والدعم المستمر للفرق التابعة.
 - تقييم الأداء بشكل دوري واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.
- ويوضح الدليل التنظيمي للكلية شروط شغل كل وظيفة، والمهام والواجبات المنوط به.**