

This file has been cleaned of potential threats.

To view the reconstructed contents, please SCROLL DOWN to next page.



## آلية تنمية قدرات القيادات الأكاديمية

### أولاً: الهدف العام

تهدف هذه الآلية إلى تطوير وتنمية قدرات القيادات الأكاديمية بالكلية (العمداء، الوكلاء، رؤساء الأقسام، منسقي البرامج، ومديري الوحدات) بما يعزز الكفاءة الإدارية والقيادية، ويدعم جودة الأداء المؤسسي والأكاديمي.

### ثانياً: الأهداف التفصيلية

1. رفع كفاءة القيادات الأكاديمية في مجالات التخطيط الاستراتيجي، وإدارة الأزمات، واتخاذ القرار.
2. تعزيز مهارات التواصل، وإدارة فرق العمل، وتحفيز الأداء المؤسسي.
3. تطوير مهارات القيادة التحولية والمستندة إلى البيانات.
4. تمكين القيادات من تطبيق مفاهيم الجودة والاعتماد الأكاديمي.
5. دعم الابتكار في العمل الأكاديمي والإداري.

### ثالثاً: الفئات المستهدفة

- عميد الكلية
- وكلاء الكلية
- رؤساء الأقسام العلمية
- منسقي البرامج الأكاديمية
- مدراء الوحدات والمراكز بالكلية

### رابعاً: الجهات المسؤولة عن التنفيذ

- وحدة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعة.
- لجنة التدريب بالكلية.
- وحدة ضمان الجودة بالكلية.

### خامساً: آلية التنفيذ

#### 1. تحديد الاحتياجات التدريبية:

- يتم إعداد استبيان دوري لتحديد احتياجات القيادات الأكاديمية من المهارات الإدارية والقيادية.
- تحليل نتائج الاستبيان ووضع خطة تدريبية سنوية مبنية على الاحتياجات الفعلية.



## 2. إعداد الخطة التدريبية السنوية:

- تتضمن موضوعات مثل القيادة الأكاديمية، إدارة الوقت، الحوكمة، الجودة والاعتماد، إدارة الموارد البشرية، ومهارات التواصل.
- تُعتمد الخطة من عميد الكلية وترفع إلى وحدة تنمية القدرات بالجامعة.

## 3. تنفيذ البرامج التدريبية:

- من خلال ورش عمل، دورات تدريبية، ومحاضرات تطبيقية بالتعاون مع خبراء في المجالات المحددة.
- يمكن تنفيذ بعض البرامج إلكترونياً عبر الزوم أو تطبيقات أخرى.

## 4. التقييم والمتابعة:

- تقييم مدى رضا المشاركين بعد كل برنامج تدريبي.
- قياس الأثر التطبيقي للبرامج بعد فترة من التنفيذ عبر استبيان تقييم القيادات .

## 5. التحسين المستمر:

- مراجعة دورية للآلية سنويًا وتحديثها وفقًا لنتائج التقييمات والاتجاهات الحديثة في القيادة الأكاديمية.

## سادسًا: مخرجات الآلية

- قاعدة بيانات محدثة بالقيادات الأكاديمية ودوراتهم التدريبية.
- خطة سنوية معتمدة لتطوير القيادات الأكاديمية.
- تقارير تقييم أداء بعد التدريب توضح أثر البرامج على جودة العمل الإداري والأكاديمي.

## سابعًا: مؤشرات الأداء

1. نسبة القيادات الأكاديمية التي حصلت على برامج تدريبية سنويًا.
2. نسبة رضا المشاركين عن البرامج المقدمة.
3. تحسن مؤشرات الأداء المؤسسي في الأقسام والوحدات بعد تنفيذ الخطة.



Handwritten signature