



آلية ومعايير تقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية

أولاً: الهدف

تهدف هذه الآلية إلى وضع نظام موضوعي وشفاف لتقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية، بما يضمن تحسين كفاءة العمل المؤسسي، ورفع مستوى الأداء الإداري والأكاديمي، وتحقيق أهداف الخطة الاستراتيجية للكلية والجامعة.

ثانياً: الفئات المستهدفة

- عميد الكلية
- وكلاء الكلية
- رؤساء الأقسام العلمية
- منسقا البرامج الأكاديمية
- مدراء الوحدات والمراكز بالكلية
- مدراء الإدارات والأقسام الإدارية

ثالثاً: الجهات المسؤولة عن التنفيذ

- لجنة تقييم الأداء الأكاديمي والإداري بالكلية .
- وحدة ضمان الجودة بالكلية (مسؤول عن إعداد النماذج وتحليل النتائج).

رابعاً: آلية تقييم الأداء

1. إعداد أدوات التقييم

- تصميم نموذج تقييم أداء موحد يشمل:
 - مؤشرات الأداء الأكاديمي والإداري.
 - الكفاءة القيادية والإدارية.
 - الالتزام المهني والأخلاقي.
 - مساهمات التطوير والتحسين.
- يُراجع النموذج سنويًا لتحديثه بما يتوافق مع أهداف الكلية والجامعة.

2. جمع البيانات والمعلومات

- يتم جمع البيانات من عدة مصادر لضمان الشفافية:
 - استبيانات رضا أعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين.
 - تقارير اللجان والوحدات ذات الصلة.
 - الاجتماعات الدورية وتقارير المتابعة من عميد الكلية.



3. تنفيذ التقييم

- يتم التقييم مرة سنويا.
- يُنفذ التقييم عبر لجنة مختصة تعتمد على النماذج المعتمدة ومؤشرات الأداء.
- يُناقش التقييم مع الشخص المُقيّم في لتوضيح نقاط القوة وفرص التحسين.

4. إعلان النتائج واستخدامها

- تُرفع النتائج إلى عميد الكلية لاعتمادها رسميًا.
- تُرسل تغذية راجعة فردية وسرية إلى كل قائد أكاديمي أو إداري.
- يُستخدم التقييم في:
 - تحديد الاحتياجات التدريبية.
 - الترقيات الإدارية.
 - تكليف القيادات المستقبلية.
 - التحسين المستمر للأداء المؤسسي.

خامسًا: معايير تقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية

المعيار الرئيسي	المؤشرات التفصيلية	نسبة الوزن (%)
1. القيادة والإدارة	وضوح الرؤية، اتخاذ القرار، إدارة الفريق، التخطيط والتنسيق الفعال	25%
2. الأداء الأكاديمي أو الإداري	جودة تنفيذ المهام، الالتزام باللوائح، إنجاز الأهداف، حسن المتابعة	25%
3. التواصل والعلاقات المهنية	التواصل مع الزملاء والطلاب، الشفافية، إدارة الاجتماعات بفعالية	15%
4. الإبداع والتطوير والتحسين المستمر	تقديم مبادرات تطويرية، استخدام التكنولوجيا، دعم البحث والجودة	15%
5. الانضباط والالتزام	الحضور المنتظم، الالتزام بالمواعيد، القدوة الحسنة، الالتزام الأخلاقي	10%
6. رضا المستفيدين	نتائج استبيانات رضا أعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين	10%



سادساً: إجراءات التحسين بعد التقييم

1. إعداد تقرير تحليل نتائج التقييم في نهاية كل عام .
2. تحديد نقاط القوة وفرص التحسين لكل قيادة أكاديمية أو إدارية.
3. وضع خطة تدريب لتحسين الأداء.
4. متابعة تطبيق خطة التحسين خلال العام التالي.

سابعاً: التوثيق والمتابعة

- تحتفظ وحدة الجودة بنسخ من جميع نماذج التقييم وتقارير التحليل.
- يتم عرض ملخص النتائج على مجلس الكلية في نهاية كل عام .
- مراجعة وتحديث آلية التقييم سنويًا لضمان التطوير المستمر.

ثامناً: مؤشرات النجاح

- ارتفاع نسبة رضا العاملين وأعضاء هيئة التدريس.
- تحسن مؤشرات الأداء المؤسسي للكلية.
- انخفاض معدلات الشكاوى أو ضعف الأداء.

