



دليل جوائز التميز المؤسسي (الكليات)

الدورة الأولى ٢٠٢٢



تزامننا بالإحتفال باليوبيل الذهبي لجامعة المنصورة (١٩٧٢م – ٢٠٢٢م)
وتجسيدا لرؤية مصر ٢٠٣٠ يسعدني إعلان انطلاق **جائزة جامعة المنصورة
للتميز** سعيا نحو رفع تنافسية الدولة المصرية وريادتها...

أ.د. أشرف محمد عبد الباسط
رئيس جامعة المنصورة

السادة قيادات جامعة المنصورة



أ. أسامة عبد الفتاح موسي
وكيل أول الوزارة- أمين
عام الجامعة



أ.د. أشرف طارق حافظ
نائب رئيس الجامعة لشئون
الدراسات العليا والبحوث



أ.د. محمد عطية البيومي
نائب رئيس الجامعة لشئون
التعليم والطلاب



أ.د. محمود محمد المليجي
نائب رئيس الجامعة
لشئون خدمة المجتمع
وتنمية البيئة

اللجنة العليا لإدارة الجوائز الداخلية بجامعة المنصورة



أ.د. محمود محمد المليجي
رئيس اللجنة العليا



أ.د. محمد عبد الفتاح حجازي
عضو اللجنة العليا



أ. أسامة عبد الفتاح موسى
عضو اللجنة العليا



أ.د. طارق مصطفى غلوش
عضو اللجنة العليا



أ.د. محمد عبد العظيم محمد
عضو اللجنة العليا



أ.د. نسرين محمد شلبي
عضو اللجنة العليا



أ.د. سهام علي جاد الحق
عضو اللجنة العليا



د.م. ممدوح عبد الستار علي
عضو اللجنة العليا



د. أمينة صالح سليمان
عضو اللجنة العليا



أ.د. نيفين كامل عبد الخالق
عضو اللجنة العليا



أ.د. سماح طارق حافظ
عضو اللجنة العليا

فريق إدارة جائزة جامعة المنصورة للتميز

المسمى الوظيفي	الإسم
رئيس الفريق	أ.د. نسرین محمد شلبي
مسئول التقييم	أ.د. نیفین كامل عبدالخالق
مسئول التشغيل والدعم اللوجستي	أ.د. سماح طارق حافظ
مسئول الدعم التكنولوجي/ التقني	د.م. ممدوح عبد الستار علي
مسئول الإتصال والعلاقات العامة	د. أمينة صالح سليمان

فريق الدعم الفني للجائزة

المسمى الوظيفي	الإسم
مدير ادارة التنظيم والتطوير المؤسسي	أ. سالى حازم طرباى
مدير ادارة التدريب وتنمية المواهب	أ.رنا محمود عثمان
مسئول التنمية المستدامة للجائزة	أ.نورا حسن العايق
المسئول التنفيذي للجائزة	أ. محمد محمود لبيب

مقدمة:

في ظل رؤية مصر ٢٠٣٠ وتوجيهات السيد الرئيس/ عبد الفتاح السيسي رئيس جمهورية مصر العربية برفع تنافسية الدولة وريادتها، والتي تقضي بتكوين جهاز إداري كفء وفعال يطبق مفاهيم الحوكمة، ويساهم بدوره في تحقيق التنمية ويستجيب لطلبات المواطنين لتعزيز مكانة مصر العالمية.

وتزامناً مع احتفالات جامعة المنصورة باليوبيل الذهبي للجامعة. تم إطلاق "جائزة جامعة المنصورة للتميز" في دورتها الأولى ٢٠٢٢.

وتهدف هذه الجائزة إلي تحفيز روح التنافس بين الجهاز الإداري وكذلك بين وحدات الجامعة المختلفة، وتسليط الضوء علي الممارسات المتميزة في تقديم الخدمات والتي تسهم بدورها في تحقيق رضا وسعادة المتعاملين والشركاء الاستراتيجيين مما يرسخ قيم العطاء والانتماء والتميز، ويحفز الجميع على الارتقاء بمستويات الأداء والالتزام بمعايير الجودة والتميز من خلال تكريم المتميزين ماديا ومعنويا.

الرؤية

جامعة متميزة ورائدة تنافس في كافة جوانب الأداء لتعزيز تنافسية الدولة.

الرسالة

دعم بناء إمكانات وثقافة التميز لدى وحدات الجامعة لخلق بيئة داعمة للإبتكار وتحقيق الاستدامة.

الأهداف:

- تشجيع المنافسة بين وحدات الجامعة المختلفة.
- تحقيق معدلات أفضل لرضا المتعاملين والشركاء الاستراتيجيين.
- نشر ثقافة الجودة والتميز على مستوى الجهاز الإداري للجامعة.
- تعزيز روح الابتكار والإبداع والمكافأة على التميز داخل الجامعة.
- إلقاء الضوء على النماذج والممارسات الناجحة بالجامعة.
- بناء نموذج مؤسسي يطبق مفاهيم الحوكمة والإستدامة في الجهاز الإداري للجامعة.

جائزة الكلية المتميزة:

تخصص هذه الجائزة لتشجيع كليات الجامعة علي التميز في تقديم الخدمات ورفع كفاءة الجهاز الإداري بها وفاعليته والتوجه لخلق نظام ايكولوجي مستدام.

نبذة عن منظومة التميز:

تعكس منظومة التميز بالجامعة فلسفة التميز المؤسسي والعقلية القيادية التي تؤمن بأهمية جودة العمل والتميز المؤسسي في تحقيق الريادة وتمكين الجامعة المؤثرة والإيجابية في صناعة المستقبل عن طريق رفع معايير الأداء وتحسين العمليات وتقديم القيمة النوعية لبناء الثقة لدى منتسبي الجامعة في قدرات الجامعة على تشكيل وبناء المستقبل. وتنتهج المنظومة التفكير المتجدد والابتكاري الجذري واستشراف المستقبل لتحقيق إضافة نوعية في تنفيذ المهام وتقديم الخدمات، وتركز المنظومة على الاستفادة من القدرات المتميزة في المجالات المطلوبة، وتعزيز الشراكة الموسعة، وعلى المرونة والقابلية للتكّيف مع المتغيرات.

تدعم محاور ومعايير منظومة التميز الحكومي تطوير برامج العمل بالجامعة وآليات قيادة التميز المؤسسي في الجامعة لإعداد الأنظمة الداخلية وتمكين المؤسسات من فهم ومواكبة التطورات في عصر المتغيرات المتسارعة عالمياً.

وتركز منظومة التميز الحكومي على فلسفة التحسين والتطوير الأمثل لرفع مستويات الأداء المتميز والريادة في تقديم خدمات عالية الجودة تفوق وتتجاوز توقعات جميع المعنيين لتكون الكلية ضمن أفضل الكليات في التطبيقات الابتكارية.

مفاهيم التميز:

الرؤية المستقبلية

يكمّن دور منظومة التميز الحكومي في إعداد رؤية طموحة لجامعات المستقبل المؤثرة والإيجابية وذلك من خلال تأسيس كليات حكومية متكاملة تقوم على أسس الموازنة بين الشراكات والاستفادة المثلى منها ولتحقيق ذلك، تضع الجامعة أولويات معينة تركز فيها على بناء جامعة قوية تتميز بقدرتها على الاستمرار والبقاء، وتطوير رأس مالها البشري لتأسيس اقتصاد يتسم بالقوة والمرونة.

الأهداف الشاملة

تعمل منظومة التميز الحكومي على الخروج من الأسلوب التقليدي في التفكير ولذلك فإن المنظومة تحفز الجامعات على بناء خططها وأهدافها بشكل شمولي ومستمر دون التوقف عند نقطة تحقيقها أو الاكتفاء بتنفيذها بما يضمن تحقيق الاستفادة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية على المدى الطويل.

الفكر التغييري

توفر منظومة التميز الحكومي مفاهيم وتغيرات جديدة وتركز على الحداثة ليس لأنها عنصر بالغ الأهمية في عملية التطوير فحسب، بل لأنها أيضا تدفع التغيير والتحول والتجديد في الكلية في جميع الجوانب التي تؤثر على قدرتها في البقاء والاستمرار وتلهم توجهاتها المستقبلية لخلق القيمة النوعية وترك أثر إيجابي على مستوى السعادة وجودة الحياة لدى المتعاملين والمواطنين.

القيادة الرشيدة

تمثل منظومة التميز الحكومي بأكملها فلسفة تركز على القيادة وعدم التركيز على الالتزام بما تم بناؤه والحفاظ عليه فقط بل على المستقبل واكتشافاته دون المساس بالسياق الحاضر للوحدات والكليات داخل الجامعة كما تعتمد منظومة التميز الحكومي على فلسفة التركيز على القيادة ومدى التزامها في قيادة الكلية من خلال الابتكار الجذري والتفكير الريادي بما يحقق ريادة واستدامة الجامعة في المجتمعات الدولية.

المواءمة المتكاملة

تركز المنظومة على ضرورة وأهمية المواءمة الكاملة في إعداد رؤية طموحة لجامعات المستقبل المؤثرة والإيجابية وذلك من خلال المواءمة بين الشراكات والاستفادة المثلى منها، والمساهمة في تحفيز العمل المشترك بين جميع القطاعات المعنية من خلال تبادل المعرفة والخبرات وبناء المشاريع المشتركة بينها مما يشكل أساساً متيناً لتحقيق أولويات الجامعة أساسها السعادة وجودة الحياة في المجتمع.

القيمة النوعية

أن منظومة التميز الحكومي تركز على خلق القيمة النوعية بشكل مباشر أو غير مباشر. ويأتي كل ذلك من خلال التركيز على المتعامل والمعنيين في إدارة المهام والأنشطة الرئيسية للكلية، بالإضافة إلى إعادة صياغة معايير تقديم الخدمات بمفهوم مبتكر وإطار متكامل وبمبدأ السبع النجوم لرفع كفاءتها إلى أفضل المعايير العالمية وبما يحقق تجربة استثنائية للمتعاملين

التركيز على النتائج

تركز منظومة التميز الحكومي تركي على قياس القيمة المضافة، وهو الأمر الذي يتوقعه المعنيون الرئيسيون، من خلال تعزيز الكفاءة والفاعلية في القدرات ومجالات العمل الرئيسية باستخدام أساليب التفكير الابتكاري، والتركيز على النتائج ذات الأثر طويل المدى بما يخلق ميزة تنافسية متقدمة من الريادة في مؤشرات التنافسية العالمية للكلية والجامعة.

الأساليب الرائدة

تعمل منظومة التميز الحكومي على تطوير الكلية لقدراتها المستقبلية من خلال توظيف كافة أدوات استشراف المستقبل للتعرف على المتغيرات المستمرة والتي من شأنها أن تساعد على تحليل ودراسة التغيرات والتوجهات العالمية والمستقبلية وكيفية مواكبتها وسرعة الاستجابة لها لبناء الجاهزية للمستقبل من خلال بناء وصياغة جميع أطر ونماذج العمل المدعومة بالتكنولوجيا الحديثة والمتقدمة.

التعلم والتطوير

للتعلم والتطوير بهدف الارتقاء بالتي قدمت منظومة التميز الحكومي معنًى جديد ز ولذلك لا يعتمد التعلم والتطوير بعد الآن على مبدأ " تعلم لتعمل" وإنما على مبدأ "تعلم من خلال العمل". فالتجربة تقدم لنا فرصة لاستكشاف المجالات المختلفة، ودراسة كافة الاحتمالات، وتطوير الأساليب المناسبة لتلائم المتطلبات.

الحكومة الرائدة

تكمّن قوة منظومة التميز الحكومي في إعداد الكليات الحكومية لتصبح قادرة على العمل بتنافسية وفق أعلى المعايير العالمية للوصول إلى الريادة. ففي بداية الطريق لبناء الأساس، تعمل المنظومة على تقديم الدعم لبناء الجودة والكفاءة والثقافة المرنة والتي تسعى لتحسين العمليات. وفي المستوى الأعلى، تعمل المنظومة على دعم بناء القدرات المتميزة لدفع عملية خلق القيمة بتوظيف التفكير الإبداعي والتمكين الرقمي والذكي والذي يساعد في خلق الفرص للشراكات وتوطيد العلاقات والارتقاء بها. وفي المستويات المتقدمة، تعمل المنظومة على تشجيع التفكير الابتكاري الجذري.

محاور ومعايير منظومة التميز الحكومي:

تستند معايير جائزة " المؤسسة الحكومية المتميزة " على محاور ومعايير منظومة التميز الحكومي كالتالي:

المحور الأول : تحقيق الرؤية (٦٠%)

يتضمن المحور الأول أربعة معايير رئيسية هي: رؤية مصر 2030 ، المهام الرئيسية، خدمات سبع نجوم، والحكومة الإلكترونية /الذكية، حيث تمثل مرتكزات العمل الحكومي الأساسية والتي من خلالها تعمل الكلية في تحقيق رؤية الجامعة والهدف الأسمى لتحقيق الرضا و الإيجابية وجودة الحياة في المجتمع المصري ، ويتم مراعاة مدى تطبيق المعايير بناءً على طبيعة عمل الكلية والمهام المنوطة بها في قانون التأسيس (أو المسندة لها رسمياً)) ومدى مساهمتها في تحقيق أهداف ومؤشرات رؤية مصر ٢٠٣٠

المعيار الرئيسي الأول : رؤية مصر "٢٠٣٠"

يركز هذا المعيار الرئيسي على مدى قيام الكلية بتحقيق دورها في تحقيق رؤية مصر 2030 من خلال التخطيط والتنسيق مع الجهات المعنية لتحقيق جودة الحياة ورضا المواطنين في المجتمع. كما يركز هذا المعيار على مدى متابعة الكلية لأدائها وتقييم نتائج مؤشرات الأداء ذات العلاقة المدرجة في رؤية مصر ٢٠٣٠.

١-١- "تخطيط ومتابعة تنفيذ رؤية مصر 2030"

أ) قدرات تخطيط ومتابعة تنفيذ رؤية مصر 2030

يمكن أن يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- تحديد المؤشرات الوطنية المرتبطة بتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ والمرتبطة بنشاط الكلية بشكل شامل متضمنا: نطاق قياس المؤشرات، وآليات القياس ومصادر البيانات، المستهدفات الدورية، المقارنات المعيارية الملائمة.
- تحديد كافة الجهات ذات العلاقة بتحقيق المؤشرات المدرجة في رؤية مصر ٢٠٣٠ والمرتبطة بنشاط الكلية وضمان التنسيق والمشاركة الفاعلة مع هذه الجهات في جميع مراحل التخطيط والتنفيذ لتحقيق هذه الرؤية.
- تحديد وتنفيذ المشاريع والمبادرات والبرامج والسياسات اللازمة لتحقيق المؤشرات المدرجة في رؤية مصر ٢٠٣٠ وإدراجها في خطط عمل الكلية واستراتيجيتها والتركيز على الابتكار فيها بما يحقق الكفاءة والفعالية واستدامة النتائج، والتنسيق مع الجهات المساهمة في تنفيذ المشاريع والمبادرات والبرامج والسياسات المشترك منها، والعمل على توعية وإشراك المجتمع في تحقيق هذه الرؤية بما يعزز إيجاد البيئة الإيجابية وجودة الحياة، ويمكن أن تشمل آليات التنفيذ تلك التي يتم إطلاقها للتسريع من تحقيق نتائج مرحلية من هذه المشاريع والمبادرات والبرامج والسياسات حسب النطاق المحدد لكل منها.
- المراجعة الدورية المنتظمة لمشاريع ومبادرات وبرامج ومؤشرات رؤية مصر ٢٠٣٠ والسياسات المرتبطة بها كجزء من متابعة الخطة الاستراتيجية والخطط التنفيذية للكلية للتأكد من ملاءمتها وفعاليتها.

- توفير النتائج والإحصائيات الخاصة بمؤشرات رؤية مصر ٢٠٣٠ والمرتبطة بنشاط الكلية بشكل دوري ومحدث ودقيق للجهات المعنية.

ب) الإنجازات والنتائج الخاصة بتخطيط ومتابعة تنفيذ رؤية مصر 2030

حسب طبيعة عمل وأهداف وأنشطة الكلية يمكن أن يشمل هذا المعيار النتائج التالية:

ب) 1 مؤشرات الأداء الخاصة بتنفيذ رؤية مصر 2030

- نتائج مؤشرات رؤية مصر ٢٠٣٠ والتي تعدُّ الكلية هي المنسق الرئيسي لها أو جهة مساهمة في تحقيقها.
- نتائج تنفيذ المشاريع والمبادرات والبرامج المساهمة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠.
- نتائج تقييم فاعلية السياسات المرتبطة برؤية مصر ٢٠٣٠ مثل أثرها على رضا المجتمع وجودة الحياة.
- نتائج تنفيذ الشركاء الإستراتيجيين لأدوارها في المشاريع والمبادرات والبرامج والسياسات المشتركة.

ب) 2 مقاييس رأي الجهات المساهمة في مجال رؤية مصر 2030

يمكن أن تشمل هذه المقاييس (الانطباع العام، والالتزام بينود وشروط الشراكة ومدى الاستفادة منها، وفعالية التعاون وسهولة توفير وتبادل المعلومات، والشفافية في التعامل، وتقييم قنوات التواصل)

المعيار الرئيسي الثاني: المهام الرئيسية

يركز هذا المعيار الرئيسي على مدى تطبيق الكلية لخطتها الاستراتيجية وتصميم وتطبيق مشاريع ومبادرات وبرامج وسياسات وعمليات تنظيمية ورقابية مبتكرة وذلك ضمن خطتها التشغيلية بما يتوافق مع مهامها المدرجة في قانون التأسيس وأية مهام أخرى مسندة لها، وبما يضمن تحقيق الأهداف الاستراتيجية للكلية بكفاءة وفعالية، مع التزام الكلية على الدوام ببناء لطبيعة عملها وتهيئة البيئة المناسبة لرضا المتعاملين والشركاء الاستراتيجيين وفقا حيث تأثير عملها على محاور الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية وبما يحقق جودة الحياة للأجيال الحالية والقادمة. كما يركز هذا المعيار على تقييم نتائج الأداء الاستراتيجي والتشغيلي للكلية شاملا نتائج إنجاز المشاريع والمبادرات والبرامج والعمليات التنظيمية والرقابية من أجل تحسين نتائج الأداء المؤسسي.

٢-١- تطبيق ومتابعة أداء الاستراتيجية

أ) قدرات تطبيق ومتابعة أداء الاستراتيجية

يمكن أن يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- إعداد ومراجعة وتحديث إستراتيجية الكلية بانتظام للتأكد من مدى ملاءمتها وتوافقها للمهام المدرجة في قانون التأسيس وفعاليتها على رضا المتعاملين والشركاء الاستراتيجيين، وتحديد الجهات المسؤولة عن الإعداد والمراجعة والتحديث.
- تطبيق آلية لتطوير السياسات الداعمة لتحقيق الخطة الاستراتيجية وضمان مواءمة كافة التشريعات والسياسات والمشاريع والمبادرات والبرامج والخطط الصادرة عن الكلية للأهداف الاستراتيجية ومتابعة تنفيذها وتقييم مدى جودة السياسات وفعاليتها على رضا المجتمع وجودة الحياة .

- التنسيق مع الشركاء الاستراتيجيين والجهات المعنية لتصميم وتنفيذ وقياس مشاريع وبرامج ومبادرات تهدف لتحقيق الأهداف مساهمتهم في لاستراتيجية المشتركة، مع تحديد الأدوار والمسؤوليات ومدى مساهمة كل طرف منها في تحقيق هذه الأهداف شاملا تحقيق الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.
- تطبيق نظام لإدارة الأداء المؤسسي وتحديد المسؤوليات والصلاحيات لتطبيقه في جميع مراحل ومواءمة المؤشرات الوطنية والاستراتيجية والتنافسية والتشغيلية بجميع المستويات داخل الكلية (من مستوى الرؤية والأهداف الاستراتيجية للجهة إلى مستوى أهداف الإدارات والمشاريع والمبادرات والبرامج والخدمات والعمليات الرئيسية، وصولا لمستوى الأفراد).
- متابعة أداء الكلية في تحقيق المؤشرات وتطبيق واستخدام تقارير نظام إدارة الأداء المؤسسي والاعتماد على نتائج وتقارير الأداء في المراجعة الدورية للاستراتيجية والسياسات الداعمة لها وللمشاريع والمبادرات والبرامج والعمليات والخدمات، وفي اتخاذ القرارات من قبل المعنيين في جميع المستويات الإدارية وتحديثها بناءً على نتائج الأداء.
- تطبيق آلية للتدقيق داخليا على صحة ومصداقية نتائج الاداء وعلى سلامة ودقة آليات جمع بيانات الأداء والتأكد من مصادر البيانات وطرق حساب المؤشرات.

ب) الإنجازات والنتائج الخاصة بتطبيق ومتابعة أداء الاستراتيجية

حسب طبيعة عمل وأهداف وأنشطة الكلية يمكن أن يشمل هذا المعيار النتائج التالية:

ب) 1 مؤشرات الأداء الخاصة بتطبيق الاستراتيجية

- نتائج المؤشرات الاستراتيجية والتي يتم تحديدها بناءً على المهام الرئيسية للكلية والأهداف الاستراتيجية.
- نتائج تقييم فاعلية السياسات المرتبطة بالأهداف الاستراتيجية مثل أثرها على رضا المتعاملين والشركاء الإسترأئجيين.

ب) 2 مقاييس رأي الشركاء في تطبيق الاستراتيجية (يطبق في حالة وجود مشاريع ومبادرات وبرامج مع الشركاء فيما يتعلق بالخطة الاستراتيجية)

يمكن أن تشمل هذه المقاييس (الانطباع العام، والالتزام بنود وشروط الشراكة ومدى الاستفادة منها، وفعالية التعاون وسهولة توفير وتبادل المعلومات، والشفافية في التعامل، وتقييم قنوات التواصل).

٢-٢- إدارة وتطبيق المشاريع/المبادرات/البرامج (الخطط التشغيلية)

أ) قدرات إدارة وتطبيق المشاريع/المبادرات/البرامج

يمكن أن يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- تحديد أهداف ومجال عمل المشروع/المبادرة/البرنامج والمخرجات المتوقعة، ومدى الارتباط باستراتيجية الكلية وبما يحقق الرضا والإيجابية في المجتمع في المجالات ذات العلاقة بعمل الكلية.
- إعداد خطة عمل زمنية لإدارة المشروع/المبادرة/البرنامج تشمل مرحلة التخطيط والتنفيذ والتقييم والمراجعة وكيفية اختيار أعضاء فريق عمل المشروع/المبادرة/البرنامج وتحديد مهامهم ومسؤولياتهم وصلاحياتهم.

- إدارة عملية التغيير وتحديد الأطراف المتأثرة بالمشروع/المبادرة/البرنامج وتحليل كيفية تأثرهم لضمان تحقيق الأهداف المخطط لها.
- التخطيط المالي للمشروع/المبادرة/البرنامج وتحليل الفوائد والتكاليف وبما يحقق الكفاءة والفعالية في التنفيذ.
- إدارة وتحليل التحديات والمخاطر المرتبطة بتطبيق المشروع/المبادرة/البرنامج ووضع آليات الملائمة لتجاوزها وأسباب اعتمادها أو استبعادها.
- المراجعة الدورية لنتائج المشروع/المبادرة/البرنامج وعرضها على متخذي القرار لاتخاذ الاجراءات التصحيحية المباشرة.

ب) الإنجازات والنتائج الخاصة بإدارة وتطبيق المشاريع/المبادرات/البرامج حسب طبيعة عمل وأهداف وأنشطة الكلية، يمكن أن يشمل هذا المعيار النتائج التالية:

- الإنجازات والنتائج الملموسة التي حققها المشروع/المبادرة /البرنامج والقيمة المضافة لها وانعكاساتها المادية وغير المادية.
- مدى مساهمة نتائج وإنجازات المشروع/المبادرة /البرنامج في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للكلية/الجهات المساهمة.
- مدى الالتزام بتطبيق خطة العمل الزمنية للمشروع/المبادرة /البرنامج ضمن الميزانية المعتمدة.
- النتائج المرتبطة بالمخاطر وتأثيراتها.

٢-٣- إدارة العمليات

أ) قدرات إدارة العمليات

يمكن أن يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- تحديد وتصنيف العمليات اللازمة لتنفيذ استراتيجية الكلية وتحقيق أهدافها كعمليات رئيسية ومساندة، وترتيب العمليات حسب الأولوية كجزء من النظام الإداري للجهة، واستخدام أساليب مناسبة ومبتكرة لإدارتها وتطويرها بما في ذلك العمليات التي تتخطى حدود الكلية.
- تحديد المسؤولين عن كل عملية وبيان أدوارهم ومسؤولياتهم وصلاحياتهم في استحداث وإدارة وتطوير العمليات.
- تصميم وقياس وتحديث مؤشرات أداء للعمليات وربطها بشكل مباشر مع الخطة الاستراتيجية للكلية.
- إدارة التداخل والازدواجية في أداء المهام وتنفيذ العمليات داخل الكلية ان وجدت لضمان إنجاز فعال للعمليات من البداية وحتى النهاية.
- مراجعة مدى فاعلية الإطار العام للعمليات في تطبيق الاستراتيجية والسياسات الداعمة لها.
- تطبيق أنظمة لقياس وإدارة تأثير العمليات على الصحة والسلامة والبيئة بما يضمن قياس وتقليل التأثيرات السلبية الناجمة عن أعمال وعمليات الكلية على المجتمع والبيئة وترشيد ورفع كفاءة استهلاك الطاقة والمياه.

ب) الإنجازات والنتائج الخاصة بالعمليات

حسب طبيعة عمل وأهداف وأنشطة الكلية يمكن أن يشمل هذا المعيار النتائج التالية:

- مؤشرات الأداء التشغيلية المتعلقة بالعمليات الرئيسية (مثل: الوقت اللازم لتنفيذ العملية) وعلاقتها بالنتائج على المستوى الاستراتيجي.
- الإنتاجية/حجم العمليات المنجزة في وحدة الزمن مقارنة بالأهداف .
- كفاءة تنفيذ العمليات والتي تركز على الاستغلال الأمثل للموارد (مثل: نسبة الخفض في تكلفة العملية، ونسبة الزيادة في المخرجات مع الحفاظ على نفس المدخلات).
- نتائج تطوير وتحسين العمليات المادية وغير المادية (مثل: نسبة العمليات التي تم تحسينها، ونسبة التحسين في العملية المطورة).
- نتائج إجراءات التعامل مع الأخطاء/الملاحظات/حالات عدم المطابقة على العمليات (مثل: نسبة الأخطاء المتكررة، الوقت اللازم لمعالجة الأخطاء).

٢-٤- الاستدامة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية

أ) قدرات الاستدامة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية

يمكن أن يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- تحديد مدى مراعاة إستراتيجية وسياسات الكلية في تحقيق الاستدامة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية وجودة الحياة للأجيال الحالية والقادمة حسب مهام واختصاصات الكلية وبما يتوافق ويساهم في تحقيق رؤية مصر وتعزيز تنافسية الدولة وترسيخ ثقافة السعادة والإيجابية كأسلوب حياة في الدولة.
- تحديد مدى تأثير أنشطة وسياسات الكلية على الاستدامة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية بناءً على مهامها واختصاصاتها وفي ضوء الاستراتيجيات والسياسات الداخلية ذات العلاقة في الجامعة.
- تصميم وتطبيق مشاريع ومبادرات وبرامج وسياسات وبالتنسيق مع الشركاء والجهات المعنية من المؤسسات الحكومية والمجتمعية والخاصة في تعزيز المهام المشتركة وتكاملها لدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية ذات العلاقة بالاستدامة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية حسب مهام واختصاصات الكلية.

ب) الإنجازات والنتائج الخاصة بالاستدامة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية

حسب طبيعة عمل وأهداف وأنشطة الكلية، يمكن أن يشمل هذا المعيار النتائج التالية:

- مؤشرات الأداء الاستراتيجية المتعلقة بالاستدامة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية.
- مؤشرات الأداء التشغيلية المرتبطة بالمشاريع والمبادرات والبرامج والسياسات المتعلقة بالاستدامة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية.

المعيار الرئيسي الثالث: خدمات سبع نجوم

يركز هذا المعيار الرئيسي على مدى قيام الكلية بتصميم وإدارة وتطوير الخدمات والعمليات والخدمات الحكومية التي تقدم من الكلية للجهات الحكومية الأخرى التعليمية ومؤسسات الأعمال بشكل مباشر أو غير مباشر بغرض توفير قيمة مضافة لهم لتحقيق الرضا والإيجابية وجودة الحياة. كما يركز هذا المعيار على تقييم نتائج مؤشرات الأداء الخاصة بالخدمات المقدمة لإرضاء المتعاملين من أفراد ومؤسسات أعمال وجهات حكومية من أجل مراقبة وفهم وتحديد بالإضافة إلى التنبؤ وتحسين نتائج الأداء المؤسسي.

٣-١- تصميم وإدارة الخدمات والعمليات المرتبطة بها

أ) 1 القدرات الخاصة بتصميم وإدارة الخدمات والعمليات المرتبطة بها

يمكن أن يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- تحديد وتصنيف الخدمات والعمليات المرتبطة بها اللازمة لتنفيذ إستراتيجية الكلية وتحقيق أهدافها، وترتيب الخدمات حسب الأولوية كجزء من النظام الإداري للجهة، واستخدام أساليب مناسبة ومبتكرة لإدارتها وتطويرها بما في ذلك الخدمات التي تتخطى حدود الجهة.
- تصميم وتوفير وتطوير الخدمات لتكون ذات قيمة مضافة للمتعاملين وتساهم في إرضائهم من خلال حلول مبتكرة مبنية على احتياجات وتوقعات المتعاملين الحالية والمستقبلية وبما يضمن الكفاءة والفعالية.
- تحديد المسؤولين عن الخدمات/العمليات المرتبطة بها وبيان أدوارهم ومسؤولياتهم في استحداث وإدارة وتطوير هيكل العمليات المرتبطة بتقديم الخدمات.
- تصميم وقياس وتحديث مؤشرات أداء الخدمات (قابلة للقياس) وربطها بشكل مباشر مع الخطة الاستراتيجية.
- إدارة التحديات والتداخل والازدواجية في أداء المهام وتنفيذ العمليات المرتبطة بتقديم الخدمات داخل الكلية لضمان تعزيز تجربة إسعاد المتعاملين.
- إعداد وتطبيق معايير لخدمة المتعاملين بهدف تحقيق التميز في تقديم الخدمات للمتعاملين (المواطنين والطلاب)، وتمكين موظفي خدمة المتعاملين من أداء مهامهم وتحسين جودة الخدمات المقدمة من الكلية.

أ) 2 القدرات الخاصة بتصميم وإدارة الخدمات المشتركة والعمليات المرتبطة بها

- تحديد الشراكات في مجال تقديم الخدمات في ضوء الاحتياجات المؤسسية والاستراتيجية وبما يتكامل مع قدراتها ويعزز نقاط القوة لديها في مجال تقديم الخدمات المشتركة (بما في ذلك التعاقد مع القطاع الخاص)، واتباع سياسات وإجراءات مبتكرة لإدارة العلاقة معهم وتقييم وقياس أثر هذه الشراكات في إرضاء المتعاملين والمجتمع.
- التنسيق مع الشركاء المعنيين في تقديم الخدمات المشتركة والجهات المعنية وذلك لتحديد الأدوار والمسؤوليات وضمان عدم التداخل والازدواجية.
- العمل مع الشركاء المعنيين في تقديم الخدمات المشتركة والجهات المعنية لتطوير آليات وقنوات مبتكرة لتقديم الخدمات المشتركة وتبسيطها بهدف تعزيز تجربة إسعاد المتعاملين، بحيث يتم النظر للكلية من قبل المتعاملين ككيان واحد متكامل ومنسجم.

- إيجاد وتطبيق اتفاقيات لضمان نطاق ومستوى الخدمة الواجب تقديمها لإرضاء المتعاملين مع جهات حكومية أو غير حكومية.

ب) الإنجازات والنتائج الخاصة بتصميم وإدارة الخدمات (الخدمات المشتركة شاملا) حسب طبيعة عمل وأهداف وأنشطة الكلية، يمكن أن يشمل هذا المعيار النتائج التالية: ب) 1 مؤشرات الأداء المتعلقة بالخدمات (شاملا الخدمات المشتركة)

- مؤشرات توفر الخدمة (مثل :نسبة الخدمات المتوفرة في نطاق جغرافي محدد).
- مؤشرات سهولة الوصول للخدمة (مثل :الزمن اللازم للحصول على موعد، عدد القنوات المتوفرة لتقديم الخدمة، المدة اللازمة للوصول إلى مكتب تقديم الخدمة).
- الإنتاجية (مثل :حجم المعاملات المنجزة في وحدة الزمن مقارنة بالأهداف).
- فاعلية تقديم الخدمات (مثل :مدى تحقيق الخدمة للأهداف المرجوة منها ومدى رضاء المتعامل عنها).
- كفاءة تقديم الخدمات (مثل :نسبة الخفض في تكلفة تقديم الخدمة، نسبة الزيادة في عدد و/أو طبيعة المخرجات مع الحفاظ على نفس المدخلات، نسبة تقليل تكلفة تطوير الخدمة).
- مؤشرات تقديم الخدمات (مثل :المدة اللازمة لإنجاز الخدمة، ومدة الانتظار داخل منافذ تقديم الخدمة، وعدد خطوات العمل اللازمة لإنجاز الخدمة، نسبة تقليص وقت إنجاز الخدمة).
- نتائج الجودة في تقديم الخدمات (مثل :نسبة شكاوى المتعاملين التي تم حلها ضمن الوقت المحدد، ومعدل انخفاض شكاوى المتعاملين، نسبة الشكاوى المستلمة على الخدمة مقارنة بمجموع عدد المعاملات على الخدمة، ومعدل الأخطاء في تنفيذ المعاملات/الخدمة).
- النتائج المادية وغير المادية لتطوير الخدمات (مثل :نسبة التحسين في الخدمة المطورة، عدد الخطوات التي تم تقليصها للحصول على الخدمة، عدد المستندات المطلوبة التي تم تقليصها للحصول على الخدمة).
- في حالة وجود شركاء، النتائج المتعلقة بالشركاء والاتفاقيات المرتبطة بتقديم الخدمات (مثل :نسبة الالتزام بمواصفات الخدمة حسب اتفاقية مستوى تقديم الخدمة).

ب) 2 مقاييس رأي المتعاملين في تقديم الخدمات (الخدمات المشتركة شامل لانطباعات)

- تعتبر هذه المقاييس عن رأي وانطباعات المتعاملين المستفيدين والمتأثرين بشكل مباشر أو غير مباشر (من خلال استطلاعات واستبيانات الرأي، ومجموعات النقاش، والشكاوى والمقترحات، ورسائل الشكر وما شابه)، وحسب طبيعة عمل الجهة، يمكن أن تشمل هذه المقاييس:
- نتائج رضا المتعاملين عن الخدمات المشتركة المتكاملة التي يتم إجرائها من قبل الكلية داخليا (كالاستبيانات).

ب) 3 مقاييس رأي الشركاء في تقديم الخدمات شامل الخدمات المشتركة يطبق في حالة وجود خدمات يتم تقديمها بالتعاون مع الشركاء)

- تعتبر هذه المقاييس عن رأي وانطباعات الشركاء عن مستوى التعاون والشراكة مع الجهة الحكومية في تقديم الخدمات المشتركة والالتزام ببنود وشروط الشراكة ومدى الاستفادة منها وفعالية التعاون وسهولة توفير وتبادل المعلومات والشفافية في التعامل وتقييم قنوات التواصل بشكل مباشر أو غير

مباشر) من خلال استطلاعات واستبيانات الرأي، ومجموعات النقاش، والشكاوى والمقترحات، ورسائل الشكر وماشابه)، وحسب طبيعة عمل الكلية، يمكن أن تشمل هذه المقاييس:

- نتائج رضا الشركاء.
- عدد رسائل الشكر.

المعيار الرئيسي الرابع: الحكومة الإلكترونية/الذكية

يركز هذا المعيار الرئيسي على مستوى النضج الإلكتروني/الذكي ومدى تصميم وتطبيق خطط وسياسات وآليات مبتكرة تدعم التحول إلى تقديم الخدمات بطريقة إلكترونية من خلال المواقع الإلكترونية على شبكة المعلومات الدولية" الانترنت "و/أو الذكية من خلال التطبيقات على الأجهزة الذكية بما يحقق أهداف إستراتيجية الكلية وأهداف إستراتيجية الحكومة الذكية في الدولة، ومدى تحقيقها لنتائج أداء رائدة في هذا المجال لإرضاء المتعاملين وتعزيز الرضا الوظيفي وتحقيق بيئة العمل الإيجابية.

٤-١- تصميم وتطبيق خطط وسياسات التحول الإلكتروني/الذكي-

أ) قدرات تصميم وتطبيق خطط وسياسات التحول الإلكتروني/الذكي

يمكن أن يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- حصر الخدمات التي تقدمها الكلية لإقامة بنية تحتية متقدمة
- تحديد احتياجات الكلية إلكترونيا وتطوير الخطط الداعمة لاستخدام الخدمات الإلكترونية/الذكية في مختلف أعمال الكلية وعملياتها وخدماتها.
- تصميم وتطوير وتحسين الخدمات الإلكترونية/الذكية بالشراكة مع المتعاملين بما يعزز تفهم احتياجاتهم وإرضائهم.
- تطوير وإدارة الموقع الإلكتروني/التطبيقات الذكية وتواجد الكلية على شبكة الإنترنت وشبكات التواصل الاجتماعي.
- تطبيق سياسات ومعايير أمن المعلومات داخل الكلية وإجراء اختبارات دورية لضمان حماية معلوماتها وبياناتها.
- إدارة البنية التحتية الإلكترونية في الكلية والتعاون والتنسيق مع باقي الكليات والوحدات الأخرى فيما يتعلق باحتياجات الكلية إلكترونيا بهدف الاستغلال الأمثل للموارد لإقامة بنية تحتية متقدمة ومبتكرة.
- مشاركة الكلية للمعلومات وتبادل البيانات الذكية إلكترونيا (الربط الإلكتروني).
- شمولية وتكامل الخدمات والأنظمة الإلكترونية/الذكية في الكلية مع خدمات وأنظمة الجهات الحكومية الأخرى الإلكترونية/الذكية المشتركة، وتحديد الشراكات في هذه المجالات بما يتوافق مع الاحتياجات المؤسسية والاستراتيجية، ويمكن أن يشمل ذلك التمهيد والتعاقد مع القطاع الخاص في تقديم الخدمات الإلكترونية/الذكية أو تنفيذ العمليات، مع قيام الكلية بإدارة العلاقة مع شركائها وتقييم وقياس أثر هذه الشراكات في إرضاء المتعاملين .
- استخدام الحلول الذكية والتقنيات الحديثة والمبتكرة للتحول الرقمي (مثل: التعاملات الرقمية، والذكاء الاصطناعي وغيرها) بما يساهم في دعم خدمات الكلية الإلكترونية/الذكية وقنوات تقديمها وبشكل يتكامل مع الجهات الحكومية الأخرى.

- الربط مع الأنظمة الحكومية الإلكترونية/الذكية الرئيسية أو المشتركة بين الجهات الحكومية (مثل : نظام لإدارة الأداء، ونظام الموارد البشرية، والنظام المالي، ونظام الدفع الإلكتروني الموحد، ونظام إدارة المشاريع، ونظام الرقم القومي، والتوقيع/التصديق الرقمي، ونظام إدارة العلاقة بالمتعاملين).

ب) الإنجازات والنتائج الخاصة بالتحول الإلكتروني/الذكي حسب طبيعة عمل وأهداف وأنشطة الكلية، يمكن أن يشمل هذا المعيار النتائج التالية: ب) 1 مؤشرات الأداء الخاصة بالتحول الإلكتروني/الذكي

- نتائج التحول الإلكتروني/الذكي للخدمات الحكومية (مثل :من إجمالي الخدمات نسبة تحول الخدمات إلكترونيا التي يتم تقديمها).
- نتائج استخدام الخدمات الحكومية الإلكترونية/الذكية (مثل :نسبة المعاملات المنجزة عبر القنوات الإلكترونية من إجمالي المعاملات المنفذة).
- نتائج مستوى التوعية العامة/وعي المتعاملين عن الخدمات الحكومية الإلكترونية/الذكية.
- نتائج تكامل الخدمات الحكومية الإلكترونية/الذكية مع الشركاء.
- نتائج التزام المواقع الإلكترونية بمعايير جودة المواقع الإلكترونية/التطبيقات الذكية.

ب) 2 مقاييس رأي المتعاملين والشركاء والمعنيين الخاصة بالتحول الإلكتروني/الذكي (الانطباعات)

- يعتبر هذه المقاييس عن رأي وانطباعات المتعاملين والشركاء والمعنيين في خدمات الكلية تعبر الذكية وفي عمليات الربط والتكامل في الأنظمة الإلكترونية وتقديم الخدمات الإلكترونية/الذكية وفي الموقع الإلكتروني للجهة بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال (استطلاعات الرأي، مجموعات النقاش، الشكاوى والمقترحات ورسائل الشكر وغيرها)، وحسب طبيعة عمل الجهة، يمكن أن تشمل هذه المقاييس:
- نتائج رضا المتعاملين عن الخدمات الحكومية الإلكترونية/الذكية.
 - نتائج رضا جميع المعنيين عن قنوات الاتصال والتواصل المتاحة (الموقع الإلكتروني، ومركز خدمة المتعاملين، ووسائل التواصل الاجتماعي وغيرها).
 - نتائج ثقة المتعاملين والمعنيين في الخدمات الإلكترونية/الذكية المقدمة من الكلية.
 - نتائج التعامل مع شكاوى /مقترحات المتعاملين والمعنيين المرتبطة بالخدمات الحكومية الإلكترونية/الذكية والتطبيقات التقنية المبتكرة.
 - نتائج سعادة الموارد البشرية ومستوى الثقة عن الخدمات والأنظمة الإلكترونية الداخلية ونتائج التعامل مع ملاحظاتهم ومقترحاتهم.
 - نتائج رضا الشركاء عن مدى الالتزام بينود وشروط الشراكة ومدى الاستفادة منها، ويمكن أن تشمل هذه النتائج: تقييم قنوات التواصل، وطبيعة العلاقة والتعاون مع الشركاء، والتعاون وسهولة توفير وتبادل المعلومات، والشفافية في التعامل ومعايير الاختيار.

(المحور الثاني: الابتكار 20 %)

يتضمن المحور الثاني معيارين رئيسيين هما: استشراف المستقبل وإدارة الابتكار، ويتم مراعاة مدى تطبيق كل من المعيارين بناءً على طبيعة عمل الكلية من خلال استشراف المستقبل وتحديد أهم المتغيرات في محيطها الخارجي ومدى تأثير هذه العناصر على عملها. كما يركز المحور على مدى تطبيق الكلية لاستراتيجية للابتكار وذلك لإعداد وتنفيذ المبادرات الريادية والمبتكرة في مجال عملها الرئيسى والعمليات والخدمات والبرامج التي تطبقها لضمان تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتقديم أعلى مستوى من الخدمات لإرضاء المتعاملين والمعنيين.

المعيار الرئيسي الخامس: استشراف المستقبل

يركز هذا المعيار الرئيسي على مدى تطوير الكلية لقدراتها في مجال التفكير المستقبلي من خلال الاستثمار في المعرفة والتجديد المستمر للتقدم نحو الريادة العالمية والمقدرة على الاستجابة للمتغيرات باستخدام أدوات استشراف المستقبل المتنوعة (مثل أداة دلفي وأداة السيناريوهات) وذلك لتمكين الكلية من العمل على تحليل ودراسة الاتجاهات العالمية والمستقبلية وكيفية مواكبتها وسرعة الاستجابة لبناء الجاهزية للمستقبل ولكافة الاحتمالات والنتائج المتوقعة وغير المتوقعة لها من خلال التجديد في طرق وأساليب العمل وبما ينسجم مع تحقيق التقدم في إنجازات الكلية خارج حدود إطار قدراتها الحالية. كما يركز المعيار على الجهود التي تبذلها الكلية في فهم المتغيرات المستقبلية وبناء نماذج مستقبلية للقطاعات المعنية واقتناص الفرص مع ضمان المرونة الاستراتيجية والعملية التي ستأثر على عملياتها وخدماتها وسياساتها في تحقيق الرضا للمعنيين والمجتمع. ويركز هذا المعيار على مدى تحقيق نتائج رائدة في هذا المجال.

٥-١- التفكير المستقبلي

أ) قدرات التفكير المستقبلي

يمكن أن يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- إجراء ورش عمل التوعية والتدريب الفني المستمر لبناء الثقافة في مجال استشراف المستقبل وتطبيق تلك الأدوات على مجالات عمل الكلية.
- استخدام أساليب نوعية وكمية لتوقع طبيعة وأهمية التطورات والاتجاهات المستقبلية (الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والبيئية، وغيرها)، وتحليل مدى تأثير هذه التطورات المستقبلية على المجالات المرتبطة بعمل الجهة وتحديد البدائل واختيار أفضلها بناءً على قوة هذه الاتجاهات للاستفادة منها أو التعامل معها أو توجيهها نحو الأفضل.
- تطوير إستراتيجيات ومبادرات وسياسات استباقية مبنية على قراءات صحيحة للتوجهات المستقبلية، ومدى شمولية استشراف المستقبل وتغطيتها لكافة مجالات عمل الكلية.
- تطوير الدراسات المستقبلية للجهة أو الدراسات المشتركة بين الجهات.

ب) الإنجازات والنتائج الخاصة بالتفكير المستقبلي

حسب طبيعة عمل وأهداف وأنشطة الكلية، يمكن أن يشمل هذا المعيار النتائج التالية:

- نتائج التوعية وبناء القدرات في مجال استشراف المستقبل (مثل: عدد ورش التوعية والتدريب في مجال استشراف المستقبل التي تم عقدها للموظفين في الجهة، نسبة الموظفين المتدربين في مجال استشراف المستقبل إلى إجمالي عدد الموظفين).

- نتائج الأدوات المستخدمة في استشراف المستقبل والتي تم التدريب عليها.
- تقييم جودة الدراسات المستقبلية التي تم بناء عليها وضع الاستراتيجيات والسياسات والمبادرات من خلال تقييم دقة المخرجات.
- نتائج المبادرات والمشاريع التي تم تطويرها واستنتاجها على تحليل التوجهات العالمية المستقبلية.
- نتائج التغييرات والتطويرات المؤسسية بناءً على تطبيق أدوات استشراف المستقبل.
- نتائج البحوث والدراسات التي قامت الكلية بنشرها في مجال استشراف المستقبل.
- النتائج المتحققة من اقتناص الفرص نتيجة لسرعة ومرونة الجهة في اتخاذ القرارات المستقبلية.
- النتائج التي تم تحقيقها من أفكار/مبادرات استشراف المستقبل.
- النتائج التي مكنت الجهة من تحقيق الريادة نتيجة استشراف المستقبل.

المعيار الرئيسي السادس: إدارة الابتكار

يركز هذا المعيار الرئيسي على أهمية دور الكلية في تقديم الحلول والابتكارات الجذرية من خلال تحديد أهداف واضحة للابتكار في مجال عملها و الاستثمار في الأفكار والأبحاث والتجارب العملية ضمن مجالات عملها وإنتاج المعرفة وبناء ثقافة وبيئة عمل إيجابية تدعم الابتكار والتطوير المستمر من خلال تطبيق أنظمة وآليات تعزز مشاركة المعنيين في تطبيق جهود الابتكار لتنفيذ أعمال ومهام الكلية الرئيسية وعملياتها الفنية بطرق ابتكارية وتقديم خدمات جديدة ومبتكرة لتحقيق قيمة نوعية لإرضاء جميع المعنيين. كما يركز هذا المعيار على مدى تحقيق نتائج رائدة في هذا المجال.

٦-١- تطوير وتطبيق أنظمة إدارة الابتكار (أ) قدرات تطوير وتطبيق أنظمة إدارة الابتكار يمكن أن يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- تطوير وتطبيق سياسات/أنظمة/استراتيجيات لإدارة الابتكار تتضمن استخدام معايير واضحة لتحديد أولويات فرص التحسين المبتكرة ضمن مجال المهام الرئيسية وطبيعة عمل وخدمات الكلية التي تحتاج حلولاً الجهة واختيار الحلول المجدية منها بما يتوافق مع إستراتيجية الابتكار في الكلية وبما يساهم في تحقيق إستراتيجية الجهة ودعم محور الابتكار في رؤية مصر ٢٠٣٠
- توفير بيئة العمل والقنوات الملائمة والأدوات التي تحفز الموارد البشرية والمتعاملين والمعنيين على المشاركة في أنشطة الابتكار المرتبطة بعمل الكلية وبما يتوافق مع معايير وأدلة عمل برامج الابتكار في الحكومة.
- إعداد وتنفيذ برامج لبناء قدرات الموارد البشرية لتمكينها من المساهمة بفاعلية في أنشطة الابتكار.
- ضمان الاستخدام الأمثل للمعارف والمعلومات لتحديد الفرص المتاحة لابتكار في مجال طبيعة الكلية.
- بناء شبكة شراكات فاعلة مع الجامعات/المؤسسات الأكاديمية ومراكز البحث العلمي والمعنيين في القطاع الحكومي والخاص لدعم عملية الابتكار وبما يضمن التكامل واستفادة جميع الأطراف من الإمكانيات والموارد المتاحة للابتكار والاستثمار في الأبحاث والتجارب العملية.

2) الإنجازات والنتائج الخاصة بتطوير وتطبيق أنظمة إدارة الابتكار

حسب طبيعة عمل وأهداف وأنشطة الكلية، يمكن أن يشمل هذا المعيار النتائج التالية:

- نتائج ثقافة الابتكار في الجهة (مثل: عدد الورش والفعاليات التي تنظمها الكلية في مجال الابتكار، نسبة الموظفين المتدربين في مجال الابتكار إلى إجمالي عدد الموظفين، عدد الخدمات الجديدة/المطورة الناتجة عن أفكار ابتكارية، عدد العمليات المعاد تصميمها الناتجة عن أفكار ابتكارية).
- النتائج المادية وغير المادية التي تم تحقيقها في الجهة نتيجة لتطبيق الابتكارات في مجال عملها من إستراتيجيات وعمليات وخدمات مبتكرة (منها الاقتراحات/الأفكار الابتكارية المجدية والمطبقة من الموظفين والمتعاملين والشركاء).
- نتائج المشاريع/المبادرات/البرامج الابتكارية المنفذة مع الشركاء من المؤسسات الحكومية والخاصة.
- نتائج نماذج وتطبيقات العمل الرائدة/المبتكرة التي تم استحداثها وتطبيقها.
- عدد الابتكارات/الأبحاث الحاصلة على براءات اختراع/حقوق الملكية الفكرية

(المحور الثالث: الممكنات 20%)

يتضمن المحور الثالث أربعة معايير رئيسية هي: رأس المال البشري، والممتلكات والموارد، والحوكمة، وإدارة المخاطر واستمرارية الأعمال، حيث يتم تطبيق هذه المعايير في الكلية حسب طبيعة عملها من حيث نوعية وحجم الموارد والممتلكات التي تستخدمها وآليات الاستفادة منها وإدارتها وتطويرها بطرق ابتكارية جذرية.

المعيار الرئيسي السابع: رأس المال البشري

يركز هذا المعيار الرئيسي على الاستثمار في رأس المال البشري وتحقيق استدامته وزيادة كفاءته وإنتاجيته وتعزيز خلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة ومبتكرة من خلال وضع السياسات والخطط اللازمة لتحقيق أهداف الكلية بشكل مشترك مع تقديم خدمات لإسعاد الموظفين والارتقاء بجودة الحياة لديهم وفقاً. كما يشمل المعيار على تقدير جهود العاملين ومكافأتهم وتحفيزهم وتمكينهم ورفع قدراتهم على الابتكار مع التركيز على استقطاب الكفاءات التخصصية والمحافظة عليها وتحقيق التوازن بين الجنسين. كما يركز هذا المعيار على مدى تحقيق نتائج رائدة في هذا المجال.

٧-١- تصميم وتطبيق الخطط والسياسات والعمليات المتعلقة برأس المال البشري

أ) قدرات تصميم وتطبيق الخطط والسياسات والعمليات المتعلقة برأس المال البشري

يمكن أن يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- تحديد المهارات والجدارات السلوكية وقدرات الموارد البشرية اللازمة لتحقيق إستراتيجية الكلية وبما يتوافق مع الهيكل التنظيمي والإطار العام للعمليات ووضع الخطط اللازمة لتوفيرها.
- تطوير وتطبيق سياسات وخطط ومبادرات وبرامج وأنظمة عمل متكاملة تعزز بيئة العمل الإيجابية داخل الكلية وتغطي مختلف الجوانب المتعلقة بإدارة عمليات التوظيف والتطوير المهني وتخطيط المسار الوظيفي والانتقال والتظلم الوظيفي وأنظمة التحفيز والتكريم وغيرها من العمليات ذات العلاقة برأس المال البشري، مع ضمان تقديم خدمات متميزة وفقاً لقوانين ولوائح الموارد البشرية والأنظمة المكمل لها، وبما يضمن تحقيق العدالة والرضا وتكافؤ الفرص والشفافية والتوازن ما بين الجنسين.

- بناء ثقافة التعلم وتحسين الأداء مع تحديد الاحتياجات التدريبية بناءً على أسس ومعلومات دقيقة وإعداد الخطط التدريبية باستخدام أشكال التدريب والتعلم المستمر المختلفة وتنفيذها بشكل يضمن إكساب الموارد البشرية المعارف والمهارات والسلوكيات المطلوبة وقياس مدى فاعلية وأثر التدريب على أداء وسلوك الموارد البشرية.
- تقييم أداء الموارد البشرية بما يضمن العدالة وتكافؤ الفرص والشفافية وتوفير معلومات منتظمة عن مستويات الأداء والإنجاز وتحقيق الأهداف والكفاءات لتحسين هذه المستويات، وربط التقدم الوظيفي والمكافآت والحوافز بنتائج التقييم.
- تمكين الموارد البشرية وضمان حصولهم على الأدوات والمعلومات والصلاحيات اللازمة لضمان مساهمتهم القصوى في تحقيق الأهداف.
- تشجيع ومكافأة الإنجازات الرائدة والإبتكارات على جميع المستويات بالكلية في التوقيت والطريقة المناسبة وخلق التنافس الإيجابي فيما بينهم.
- توفير بيئة عمل سعيدة وإيجابية وصحية وأمنة وملائمة تساهم في تحفيز الموارد البشرية على الإنتاج والابتكار وتحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية لهم (مثل: مكتبة، ومناطق استراحة، ووسائل للابتكار والبحث وغيرها).
- تمكين وتعزيز دور المرأة في العمل وخلق بيئة داعمة للمرأة والأم العاملة (مثل: توفير الحضانات للأطفال أو ساعات عمل مرنة، أو سياسات داعمة للأم العاملة).

ب) الإنجازات والنتائج الخاصة برأس المال البشري حسب طبيعة عمل وأهداف وأنشطة الكلية، يمكن أن يشمل هذا المعيار النتائج التالية:

ب) 1 مؤشرات الأداء المتعلقة برأس المال البشري

- نتائج مؤشرات تنمية الموارد البشرية (مثل: الإنتاجية، والكفاءات المطلوبة مقارنة بالكفاءات المتوفرة، ومعدل الساعات التدريبية لكل موظف، ونسبة المتدربين، ونتائج تقييم أثر التدريب).
- نتائج مؤشرات التحفيز والمشاركة (مثل: ونسبة الاقتراحات المطبقة إلى الاقتراحات المقدمة معدل الاقتراحات المقدمة سنويا).
- نتائج مؤشرات الرضا والإيجابية (مثل: متوسط عدد أيام الغياب لكل موظف، ومعدل الإجازات المرضية لكل موظف، ومتوسط عدد إصابات العمل، وعدد الملاحظات والتظلمات من قبل الموظفين ونسبة معالجتها، ونسبة ترك العمل مثل إجازة بدون راتب أو الاستقالة).
- نتائج الخدمات المقدمة للموارد البشرية (مثل: كفاءة تقديم الخدمات كالوقت اللازم لتقديم الخدمات، ونسبة الخفض في تكلفة الخدمة، ونسبة الزيادة في المخرجات مع الحفاظ على نفس المدخلات، ونسبة الأخطاء).

ب) 2 مقاييس الرأي المتعلقة برأس المال البشري

- تعبير هذه المقاييس عن رأي وانطباعات الموارد البشرية بسياسات وخطط ومبادرات وبرامج ومشاريع وأنظمة وأدلة العمل المتعلقة بالموارد البشرية وبمدى توفر بيئة العمل السعيدة والإيجابية بشكل مباشر أو غير مباشر (من خلال استطلاعات واستبيانات الرأي، ومجموعات النقاش، والملاحظات والمقترحات، وعدد رسائل الشكر وما شابه)، ويمكن أن تشمل هذه المقاييس:
- نتائج الرضا الوظيفي.

- نتائج الإيجابية في بيئة العمل.
- نتائج الولاء الوظيفي.
- نتائج الصحة المهنية والسلامة (حالات الحوادث أو إصابات العمل)

المعيار الرئيسي الثامن: الممتلكات والموارد

يركز هذا المعيار الرئيس ي على مدى كفاءة وفاعلية إدارة الجهة الحكومية لمواردها الداخلية وممتلكاتها لدعم إستراتيجية وسياسات الجهة وضمن التنفيذ الفعال للعمليات بما في ذلك تحديد أولويات الإنفاق بما يتوافق ويتخطى توقعات ومصالح المتعاملين وإلغاء الانفاق في المجالات التي لا تضيف قيمة نوعية لهم. كما يركز هذا المعيار على مدى تحقيق نتائج رائدة في هذا المجال.

٨- التخطيط وإدارة الممتلكات والموارد (المباني والمرافق، المعدات والأجهزة، الموارد-)

أ) قدرات تخطيط وإدارة الممتلكات والموارد (المباني والمرافق، المعدات والأجهزة، الموارد) يمكن أن يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- تطوير وتطبيق سياسات وخطط طويلة المدى لإدارة الممتلكات من مباني ومرافق ومعدات وأجهزة تدعم سياسات وإستراتيجية
- الجهة الحكومية وبما يتوافق مع السياسات والاستراتيجيات ذات العلاقة.
- الاستخدام الأمثل للممتلكات والمرافق والمعدات التي تقع بشكل مباشر داخل نطاق عمل الجهة الحكومية وإدارة دورة حياة تلك الأصول وأمنها وإدامتها من خلال برامج الصيانة (خاصة الوقائية).
- تطبيق المواصفات والمعايير البيئية في عمليات الجهة الحكومية (مثل عمليات الشراء) واستخدام المواد الصديقة للبيئة بما يضمن المحافظة على البيئة والموارد غير المتجددة.
- الإدارة المثلى للمستودعات والمخزون.

ب) الإنجازات والنتائج الخاصة بالممتلكات والموارد (المباني والمرافق، المعدات والأجهزة، الموارد)

حسب طبيعة عمل وأهداف وأنشطة الجهة الحكومية، يمكن أن يشمل هذا المعيار النتائج التالية:

- كفاءة الاستعمال.
- كفاءة وفاعلية عمليات الصيانة.
- نتائج خفض في النفقات المرتبطة بإدارة الممتلكات.
- نتائج خفض في استهلاك الكهرباء والمياه.
- حجم المواد التي تم إعادة استخدامها/تدويرها.
- نتائج خفض في استهلاك المواد (الأوراق، والوقود، أحبار الطباعة والمواد الكيميائية وغيرها).
- نتائج خفض في انبعاثات الغازات الدفيئة (مثل ثاني أكسيد الكربون) والملوثات البيئية.
- نتائج استخدام المواد الصديقة للبيئة من المواد القابلة للاستبدال والمستخدمة في الجهة.
- نتائج استخدام التقنيات الصديقة للبيئة في العمليات/الخدمات.

٨-٢- إدارة العلاقة مع الموردين أ) قدرات إدارة العلاقة مع الموردين يمكن أن يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- رسم إطار وحدود العلاقة طويلة المدى (الشراكة) مع الموردين بما يحقق المنفعة المتبادلة ويؤدي إلى بناء علاقات مستدامة تدعم أهداف الجهة الحكومية في مجال تحقيق قيمة مضافة للمعنيين وخفض التكاليف والإنفاق المتعقل.
- الشفافية في نشر معايير اختيار الموردين والتعامل معهم وتقييم أدائهم (مثل: حالات تعديل ومراجعة العقود، وتقييم أداء وتصنيف أليات الحكومية التابعة □. الموردين، وإجراءات إحالة العطاءات وغيرها) في حالة قيام الكلية بالتعاقد المباشر معهم او من خلال الأليات الحكومية التابعة.

ب) الإنجازات والنتائج الخاصة بإدارة العلاقة مع الموردين حسب طبيعة عمل وأهداف وأنشطة الجهة الحكومية، يمكن أن يشمل هذا المعيار النتائج التالية: ب 1) مؤشرات الأداء الخاصة بإدارة العلاقة مع الموردين

- نتائج تقييم الموردين.
- نتائج خفض في النفقات المرتبطة بالمشتريات.
- نتائج التعامل مع الملاحظات الخاصة بالموردين.
- نتائج المشتريات من الشركات الصغيرة والمتوسطة المحلية.

ب 2) مقاييس رأي الموردين

تعتبر هذه المقاييس عن رأي وانطباعات الموردين بمستوى التعاون والشراكة مع الكلية والالتزام ببنود وشروط التعاقد ومدى الاستفادة منها وفعالية التعاون وسهولة توفير وتبادل المعلومات والشفافية في التعامل وتقييم قنوات التواصل بشكل مباشر أو غير مباشر (من خلال استطلاعات واستبيانات الرأي، ومجموعات النقاش، والملاحظات والمقترحات، ورسائل الشكر وما شابه)، وحسب طبيعة عمل- الجهة، يمكن أن تشمل هذه المقاييس:

- نتائج رضا الموردين.
- عدد رسائل الشكر
- عدد الشكاوى والمقترحات

٨-٣- إدارة الموارد المالية

١. قدرات إدارة الموارد المالية

يمكن أن يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- تطوير وتطبيق سياسات وخطط طويلة المدى وعمليات مالية لدعم تحقيق إستراتيجية الكلية وخططها التشغيلية.
- تصميم عمليات التخطيط المالي وعمليات الضبط الداخلي والرقابة والمراجعة وإعداد التقارير المالية لضمان الاستخدام الأمثل للموارد بكفاءة وفعالية.

- تطبيق برامج لتنمية الإيرادات.
- تطبيق برامج لترشيد النفقات.
- تطبيق مبادئ حساب التكاليف للعمليات والخدمات لضمان رفع كفاءتها.
- تحليل النتائج والإنجازات مقارنة بالموارد المالية المعتمدة.

ب) الإنجازات والنتائج الخاصة بإدارة الموارد المالية

حسب طبيعة عمل وأهداف وأنشطة الجهة الحكومية، يمكن أن يشمل هذا المعيار النتائج التالية:

- دقة التخطيط المالي للإيرادات.
- دقة التخطيط المالي للمصروفات.
- دقة إعداد الميزانية.
- نتائج الزيادة في الإيرادات الناتجة عن برامج تنمية الإيرادات.
- نتائج الخفض في النفقات الناتجة عن برامج ترشيد النفقات.
- نتائج الخفض في تكاليف الخدمات والعمليات

المعيار الرئيسي التاسع: الحوكمة

يركز هذا المعيار الرئيس ي على مدى كفاءة وفاعلية الإطار العام للحوكمة بما يضمن تحقيق مبدأ المساءلة تجاه المعنيين والشفافية تجاه المجتمع والجهات المعنية بالحوكمة على المستوى الحكومي فيما يتعلق بالأداء ومدى الالتزام بالتشريعات والقوانين بما في ذلك المتعلقة بحقوق الملكية الفكرية. كما يركز هذا المعيار على مدى تحقيق نتائج رائدة في هذا المجال.

٩-١- تصميم وتطبيق إطار عام للحوكمة

أ) قدرات تصميم وتطبيق إطار عام للحوكمة

يمكن أن يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- إيجاد وتطبيق إطار عمل فعال وشامل ومناسب لطبيعة عمل الجهة للحوكمة على مجالات العمل المختلفة في الكلية (مثل: الإدارة المؤسسية، وإدارة الموارد البشرية، والإدارة المالية، وإدارة المعلومات، وإدارة المشاريع، وإدارة الموارد والممتلكات).
- ضمان الشفافية والعدالة والنزاهة والقابلية للمساءلة على كافة المستويات وتطبيق الإجراءات واللوائح على مستوى كافة إدارات الكلية.
- تحقيق مبادئ الحوكمة الخاصة بفصل المهام والمسؤوليات من خلال تحديد سلسلة القيمة والإطار العام للعمليات الذي يتضمن العمليات الرئيسية والمساندة والهيكل التنظيمي الملائم لتنفيذ المهام الرئيسية والسياسات الداعمة لها.
- تطبيق التشريعات والقوانين ومتطلبات البرامج الحكومية والمتابعة الفعالة لتنفيذ ما يرد في تقارير التقييم والتدقيق من الجهات المعنية بالمتابعة والرقابة الإدارية والمالية (مثل تقارير هيئة الرقابة الإدارية والجهاز المركزي للمحاسبات)

ب) الإنجازات والنتائج الخاصة بتصميم وتطبيق إطار عام للحوكمة حسب طبيعة عمل وأهداف وأنشطة الكلية، يمكن أن يشمل هذا المعيار النتائج التالية: ب) 1 مؤشرات الأداء الخاصة بالحوكمة

- نتائج تصنيف الجهاز المركزي للمحاسبات، هيئة الرقابة الإدارية، الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.
- نتائج الملاحظات الواردة في تقارير التدقيق والتقييم مصنفة حسب الأهمية (مثل: عدد القضايا المقامة على الكلية).
- نتائج معالجة الملاحظات الواردة في تقارير التقييم والتدقيق (مثل: نسبة الملاحظات من تقارير التقييم والتدقيق التي تم إغلاقها في الوقت المحدد).

ب) 2 مقاييس رأي المعنيين بالحوكمة

تعتبر هذه المقاييس عن رأي وانطباعات المعنيين ذوي العلاقة بالحوكمة تعبً بشكل مباشر أو غير مباشر (من خلال استطلاعات واستبيانات الرأي، ومجموعات النقاش، والملاحظات والمقترحات، ورسائل الشكر وما شابه)، وحسب طبيعة عمل الكلية، يمكن أن تشمل هذه المقاييس المجالات التالية:

- نتائج الشفافية والنزاهة في معايير التعامل مع المتعاملين.
- نتائج الشفافية والنزاهة وتكافؤ الفرص في معايير التعامل مع الموارد البشرية.
- نتائج الشفافية والنزاهة وتكافؤ الفرص في التعامل ومعايير اختيار الموردين.

المعيار الرئيسي العاشر: إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال

يركز هذا المعيار الرئيسي على مدى كفاءة وفاعلية كليات الجامعة في تطبيق برامج إدارة المخاطر وإدارة استمرارية الأعمال إلى جانب إدارة حالات الازمات والكوارث، وذلك لضمان تقليل حجم المخاطر ووضع ضوابط فعالة للمخاطر الحالية والمتوقعة، إضافة إلى ضمان الإستمرارية في تقديم الخدمات للمتعاملين والمعنيين من خلال التصدي بفاعلية لأي حدث طارئ أو أزمة، وبما يساهم في بناء وتعزيز ثقة جميع المعنيين في الكلية كما يركز هذا المعيار على مدى تحقيق نتائج رائدة في هذا المجال.

١٠-١- تصميم وتطبيق إطار عام لإدارة المخاطر

أ) قدرات تصميم وتطبيق إطار عام لإدارة المخاطر

يمكن أن يشمل هذا المعيار النقاط التالية:

- إيجاد وتطبيق إطار عمل فعال وشامل لإدارة المخاطر لتحقيق إستراتيجية الكلية وضمان استمرارية الأعمال بهدف الحد من التهديدات والاستفادة من الفرص المتاحة مع ضمان التكامل والتعامل مع كافة أنواع المخاطر والأزمات والكوارث المحتملة مثل: المخاطر الاستراتيجية، والمخاطر الخاصة باستمرارية أعمال المؤسسة، والمخاطر المالية والبيئية، ومخاطر أمن المعلومات، والمخاطر التشغيلية، وتلك المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، والتي يمكن تؤثر على الخدمات، أو رضا المتعاملين) وتحديد احتمالي حدوثها ودرجة تأثيرها على الجهة.

- إعداد سياسات وإجراءات التعامل مع المخاطر التي تهدد استمرارية الأعمال أو تؤثر على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجهة وعملياتها وخدماتها، وتحليلها بدراسة تأثيراتها السلبية والإيجابية واحتمالية وقوعها وتقييمها حسب أولوياتها.
- إعداد خطط لإدارة ومعالجة المخاطر تتضمن الأنشطة ومسؤوليات التنفيذ والأطر الزمنية والموارد اللازمة والسيناريوهات والخطط البديلة لمواجهة المتغيرات والمستجدات التي يمكن أن تحول دون تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجهة وتنفيذ العمليات والخدمات والمشاريع والمبادرات والبرامج.

ب) الإنجازات والنتائج الخاصة بتصميم وتطبيق إطار عام لإدارة المخاطر حسب طبيعة عمل وأهداف وأنشطة الكلية، يمكن أن يشمل هذا المعيار النتائج التالية:

- نتائج نجاح خطط التدريب والتجارب الوهمية للتعامل مع الأزمات والكوارث.
- نتائج نجاح خطط الطوارئ في التعامل مع المخاطر (في حال حدوثها).
- نتائج الحوادث الناتجة عن عمليات وأنشطة الجهة (مثل: عدد إصابات العمل).
- النتائج/الإحصاءات الناتجة من المخاطر والأزمات والكوارث (مثل: نسبة العمليات التي تم تطبيق إدارة المخاطر عليها إلى إجمالي العمليات، نسبة المخاطر التي تم وضع إجراءات تصحيحية لها إلى إجمالي المخاطر المرصودة، نسبة الإجراءات التصحيحية التي تم تنفيذها ضمن الخطة الزمنية المعتمدة لإدارة المخاطر إلى إجمالي الإجراءات التصحيحية المستهدفة، نسبة رضا المعنيين عن نتائج الإجراءات التصحيحية للتعامل مع المخاطر).

آلية وأدوات التقييم:

يتم تقييم جائزة "الكلية" باستخدام أسلوب التقييم الخاص بمنظومة التميز الحكومي كالتالي:
خر خاص بتقييم النتائج، حيث يتم تنقسم عملية التقييم في منظومة التميز الحكومي إلى قسمين رئيسيين أحدهما خاص بتقييم القدرات (40 %) من خلال ثلاثة عناصر رئيسية وهي:

- الفاعلية.
- الكفاءة.
- التعلم والتطوير.

بينما يتم تقييم النتائج (60 %) من خلال أربعة عناصر رئيسية وهي:

- الشمولية والقابلية للاستخدام.
- تحقيق النتائج.
- التطور في الأداء.
- الموقع الريادي.

وفيما يلي شرح تفصيلي لكل من هذه العناصر:

عناصر تقييم القدرات

الفاعلية (60%)

تقوم الكلية المتميزة بتصميم وتطبيق سياسات وخطط وأنظمة وبرامج عمل وعمليات وخدمات ومشاريع ومبادرات وغيرها (قدرات) تلبي متطلبات واحتياجات جميع المعنيين وبمشاركة فاعلة منهم بما يتناسب مع طبيعة عمل الكلية ودورها الرئيس ي وبما يتوافق مع أفضل الممارسات ويؤدي تطبيقها إلى تحقيق نتائج إيجابية تساهم بشكل فعال في تحقيق إستراتيجية الكلية وإستراتيجية الجامعة ككل وتضيف قيمة لجميع المعنيين.

الكفاءة (20%)

تراعي الكلية المتميزة تطبيق السياسات والخطط والأنظمة وبرامج العمل والعمليات والخدمات والمشاريع والمبادرات وغيرها من قدرات بطرق تضمن الاستغلال الأمثل للموارد المختلفة (البشرية والتقنية والأجهزة والمباني وغيرها) والإنفاق المتعقل الذي يضمن تحديد أولويات الإنفاق بما يلبي احتياجات ومصالح المعنيين ويلغي النفقات في المجالات التي لا تضيف قيمة لهم.

التعلم والتطوير (20%)

تقوم الكلية المتميزة بالتطوير على السياسات والخطط والأنظمة وبرامج العمل والعمليات والخدمات والمشاريع والمبادرات وغيرها من قدرات بشكل مستمر باستخدام أفكار إبداعية وطرق مبتكرة مبنية على التعلم من نتائج الأداء المؤسس ي وأفضل الممارسات ومن خلال مشاركة فاعلة من جميع المعنيين.

أداة تقييم القدرات

١٠٠	٩٠	٨٥	٦٥	٦٠	٤٠	٣٥	١٥	١٠	.	معايير التقييم
تلبى احتياجات جميع المعنيين الحاليين والمحتملين وتوقع توقعاتهم وتساهم في تحقيق جميع نتائج رؤية الجامعة الاستراتيجية /النتائج الاستراتيجية والثقة باستدامتها.	تلبى احتياجات كل المعنيين الحاليين وتساهم في تحقيق جميع نتائج رؤية الجامعة/النتائج الاستراتيجية.	تلبى احتياجات معظم المعنيين وتساهم بشكل كبير في تحقيق نتائج رؤية الجامعة / النتائج الاستراتيجية	تلبى بعض احتياجات المعنيين وتساهم جزئياً في تحقيق نتائج رؤية الجامعة / النتائج الاستراتيجية	لا تلبى احتياجات المعنيين ولا تساهم في تحقيق نتائج رؤية الجامعة /النتائج الاستراتيجية.	هل تلبى القدرات احتياجات جميع المعنيين وتساهم في تحقيق رؤية الجامعة/الاستراتيجية؟	الفاعلية (٦٠%)				
مناسبة تماماً لطبيعة عمل الكلية وتعتبر ممارسة فريدة يقتدى بها عالمياً.	مناسبة تماماً لطبيعة عمل الكلية وتعتبر من أفضل الممارسات العالمية الحديثة	مناسبة بشكل كبير لطبيعة عمل الكلية /ومتوافقة مع الممارسات العالمية التقليدية	مناسبة إلى حد ما لطبيعة عمل ومتوافقة مع بعض الممارسات التقليدية	لا تناسب طبيعة عمل الكلية وغير متوافقة مع أفضل الممارسات	هل تتناسب القدرات مع طبيعة عمل الكلية ومتوافقة مع أفضل الممارسات؟					
تعتبر الكلية مثالاً يقتدى به عالمياً في مجال الاستغلال الأمثل للموارد والإنفاق المتعقل.	يتم استغلال جميع الموارد بشكل مثالي وترعى الكلية بشكل كامل الإنفاق المتعقل عند التطبيق.	ترعى الكلية بشكل كبير الاستغلال الأمثل للموارد والإنفاق المتعقل عند التطبيق.	ترعى الكلية إلى حد ما الاستغلال الأمثل للموارد والإنفاق المتعقل عند التطبيق.	لا ترعى الكلية الاستغلال الأمثل للموارد والإنفاق المتعقل عند التطبيق	هل تطبق القدرات بطرق تضمن الاستغلال الأمثل للموارد المختلفة والإنفاق المتعقل؟	الكفاءة (٢٠%)				
تعتبر الكلية مثالاً يقتدى به عالمياً للمؤسسة المتعلمة والمبتكرة.	يتم التطوير على القدرات بشكل مستمر وشامل باستخدام أفكار إبداعية وطرق مبتكرة مبنية على التعلم من نتائج الأداء وأفضل الممارسات	يتم التطوير على القدرات بشكل كبير باستخدام أفكار إبداعية وطرق مبتكرة مبنية على التعلم من نتائج الأداء وأصل الممارسات	يتم التطوير على القدرات إلى حد ما باستخدام أفكار إبداعية وطرق مبتكرة مبنية على التعلم من نتائج الأداء وأفضل الممارسات	لا يتم تطوير القدرات و التعلم من نتائج الأداء وأفضل الممارسات	هل يتم تطوير القدرات باستخدام أفكار إبداعية وطرق مبتكرة مبنية على التعلم من نتائج الأداء وأفضل الممارسات؟	التعلم والتطوير (٢٠%)				

عناصر تقييم النتائج

الشمولية والقابلية للاستخدام (٥٠%)

تقوم الكلية المتميزة بتوفير معلومات شاملة للنطاق المطلوب ودقيقة وكافية لمتخذي القرار وجميع المعنيين بمستوياتهم المختلفة عن مدى التقدم في تحقيق رؤية الجامعة الاستراتيجية وأداء القدرات (مثل: السياسات والخطط والأنظمة وبرامج العمل والعمليات والخدمات والمشاريع والمبادرات) وبما يساعدهم على التنبؤ بأداء الكلية المستقبلي من خلال منظومة متكاملة من مؤشرات الأداء ومقاييس الرأي والرضا/السعادة (النتائج والأثر والمخرجات) الملائمة لطبيعة عمل الكلية تغطي جميع المجالات التي تحتاج الكلية لقياسها وتركز على الأثر والنتائج النهائية.

تحقيق النتائج (٢٠%)

تقوم الكلية المتميزة بوضع مستهدفات منطقية وطموحة للمؤشرات ومقاييس الرأي والرضا/السعادة (النتائج والأثر والمخرجات) تؤدي إلى إكسابها ميزة تنافسية، وتبث روح التحدي لدى العاملين، وتحفز الكلية للعمل على تحقيق هذه المستهدفات.

التطور في الأداء (٢٠%)

تحقق الكلية المتميزة تطوراً مستمراً في نتائج أدائها نتيجة لفاعلية عملية التعلم من أدائها السابق ومن أفضل الممارسات وفاعلية جهود التطوير والابتكار في الجهة.

الموقع الريادي (١٠%)

تحقق الكلية المتميزة مواقع ريادية على مستوى العالم في مجال عملها بناء على النتائج المحققة، كما تساهم نتائجها في وضع الجامعة في مواقع ريادية في التصنيفات والمؤشرات والتقارير العالمية

أداة تقييم القدرات

١٠٠	٩٠	٨٥	٦٥	٦٠	٤٠	٣٥	١٥	١٠	.	معايير التقييم
يتم تحديد وقياس مؤشرات تدعم استشراف النتائج أغلبها توجيهية مناسبة لطبيعة القدرات ولمتابعة تحقيق رؤية الجامعة الاستراتيجية	يتم تحديد وقياس مؤشرات تدعم توقع النتائج المحتملة أغلبها تنبؤية مناسبة لطبيعة القدرات ولمتابعة تحقيق رؤية الجامعة الاستراتيجية	يتم تحديد وقياس مؤشرات تدعم التحليل أغلبها تشخيصية مناسبة لطبيعة القدرات ولمتابعة تحقيق رؤية الجامعة الاستراتيجية	يتم تحديد وقياس مؤشرات تدعم المراقبة أغلبها وصفية مناسبة لطبيعة القدرات ولمتابعة تحقيق رؤية الجامعة الاستراتيجية	يتم تحديد وقياس مؤشرات تدعم المراقبة أغلبها وصفية مناسبة لطبيعة القدرات ولمتابعة تحقيق رؤية الجامعة الاستراتيجية	لا يتم تحديد وقياس مؤشرات مناسبة لطبيعة القدرات ولمتابعة تحقيق رؤية الجامعة الاستراتيجية	هل يتم تحديد وقياس المؤشرات المناسبة والشاملة والدقيقة لمتابعة وفهم والتنبؤ بأداء القدرات ومدى النجاح في تحقيق رؤية الجامعة الاستراتيجية	الشمولية والقابلية للاستخدام (٥٠%)			
تم تحقيق جميع المستهدفات ويوجد ثقة باستمرار تحقيقها في المستقبل	تم تحقيق جميع المستهدفات المنطقية والطموحة	يتم تحقيق أغلب المستهدفات المنطقية والطموحة	تم تحقيق بعض المستهدفات المنطقية والطموحة	تم تحقيق بعض المستهدفات المنطقية والطموحة	المستهدفات غير منطقية وغير طموحة أو لم يتم تحقيق أي منها	هل المستهدفات المحددة منطقية وطموحة، وهل تم تحقيق المستهدفات	تحقيق النتائج (٢٠%)			
يوجد تطور إيجابي أو استقرار للأداء الجيد لجميع النتائج علي مدى ٨ سنوات	يوجد تطور إيجابي أو استقرار للأداء الجيد لجميع النتائج علي مدى ٤ سنوات	يوجد تطور إيجابي أو استقرار للأداء الجيد لأغلب النتائج علي مدى ٤ سنوات	يوجد تطور إيجابي أو استقرار للأداء الجيد لبعض النتائج علي مدى ٤ سنوات	يوجد تطور إيجابي أو استقرار للأداء الجيد لبعض النتائج علي مدى ٤ سنوات	لا يوجد تطور إيجابي أو استقرار للأداء الجيد	هل عملية التعلم والتطوير فعالة في الجهة	التطور في الأداء (٢٠%)			
حققت الجهة الأفضل لها/الجامعة علي مستوى العالم في جميع المجالات	حققت الجهة مواقع ريادية لها/الجامعة علي مستوى العالم في معظم المجالات	حققت الجهة مواقع ريادية لها/الجامعة علي مستوى العالم في العديد من المجالات	حققت الجهة مواقع ريادية لها/الجامعة علي مستوى العالم في بعض المجالات	حققت الجهة مواقع ريادية لها/الجامعة علي مستوى العالم في بعض المجالات	لم تحقق الكلية أي موقع ريادي لها للدولة علي مستوى العالم	هل النتائج التي تم تحقيقها تضع الجامعة في موقع ريادي علي مستوى العالم	الموقع الريادي (١٠%)			

إرشادات لكيفية التقدم للجائزة:

تقوم الكلية المتقدمة باتباع الخطوات التالية لتأكيد مشاركتها في الدورة الاولى ٢٠٢٢ علماً بأن المشاركة إجبارية وفقاً لقرار السيد الاستاذ الدكتور/ رئيس الجامعة .

- حضور سفراء التميز التابعين لكل كلية (اسفير) التدريب الذي تنظم إدارة الجائزة للتوعية بمعايير الجائزة وكيفية إعداد ملف الترشيح.
- تحميل دليل الجائزة والاطلاع على دليل الجائزة ومعايير التقييم.
- تكوين فريق عمل التميز بالكلية ليكون مسؤول عن التأكد من قيام الكلية باتخاذ اللازم للتوافق مع أفضل الممارسات الواردة في دليل الجائزة.
- متابعة الجهود التي تبذلها فرق العمل المختلفة داخل الكلية بشكل دوري وتقديم الدعم اللازم لهم من الإدارة العليا.
- انشاء عنوان بريد إلكتروني رسمي (حكومي) لسفير التميز الرئيسي بالكلية لاستخدامه في الدخول على الموقع الإلكتروني الخاص بتقديم طلبات الترشيح.
- بدءاً من ٩ يناير سيتم فتح باب تقديم طلبات الترشيح من خلال الموقع الإلكتروني للجائزة .
- سيتم إغلاق باب تقديم طلبات الترشيح بشكل تلقائي بنهاية يوم ٥ فبراير ٢٠٢٢ .
- يجب ان تستمر جميع الكلية في تنفيذ أعمالها بشكل طبيعي وفقاً لأفضل الممارسات الواردة في هذا الدليل حتى بعد اختيار القائمة المختصرة للمرشحين وتنفيذ طلب الترشيح حيث ستقوم فرق التقييم بمباشرة عملها فور اغلاق باب الترشيح تمهيداً لزيارات الميدانية تمهيداً لعرض نتائج العمل على لجنة التحكيم وإعلان الفائزين بنهاية شهر فبراير ٢٠٢٢ .

شروط التأهل للفوز بالجائزة:

أن تكون الكلية قد حققت الشروط التالية:

١. أن تكون الكلية حققت أعلى نتيجة في المجموع الكلي في الفئة المشاركة بها على مستوى جميع معايير منظومة التميز الحكومي.
٢. ان لا توجد أي مخالفات إدارية او مالية أو قانونية تحول دون فوز الكلية

وفي حال عدم تحقق هذه الشروط لدى الكلية التي حققت أعلى نتيجة في المجموع الكلي، يتم منح الجائزة للكلية التي تليها في المجموع الكلي بشرط تحقيقها هذه الشروط.