

دليل جائزة  
الرئيس الأعلى للتميز المؤسسي  
الدورة الرابعة 2022

UAEU

جامعة الإمارات العربية المتحدة  
United Arab Emirates University



## كلمة الرئيس الأعلى

تطلع جامعة الإمارات العربية المتحدة بدور ريادي في مسيرة الوطن نحو التنمية المستدامة والابتكار والريادة في المجالات العلمية والبحثية. ويسهم مجتمع الجامعة من العلماء والطلاب والإداريين في تعزيز الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للدولة، مزودين بالقيم العليا المتوارثة والراسخة ومُسترشدين بالمبادئ العشرة التي وضعتها القيادة الحكيمة لدعم الاتجاه المستقبلي لتقدّم الإمارات.

تُرَكِّزُ أثنین من المبادئ العشرة على تقوية اتحاد الإمارات العربية المتحدة وتعزيز اقتصاد متنوّع نابض بالحياة، فيما تُحدّد ثلاثة مبادئ أخرى الأدوات التي يجب أن نستخدمها لذلك. وتوجّهنا هذه المبادئ إلى التركيز على تطوير رأس المال البشري لتوسيع حدود تميّزنا الرقمي والتقني والعلمي، ومُتابعة التواصل والتعاون الدوليين. وتُقدّم المبادئ الخمسة الأخرى إطاراً أخلاقياً لالتّجاه التقدّم الاقتصادي والاجتماعي. حيث تحثّنا على ممارسة مبادئ حُسن الجوار والتعاون والإحسان. كما تأمرنا بالدفاع عن السلام والوثام، واستخدام التفاوض والحوار كوسيلة لحلّ النزاع.

هذه المبادئ رائدة ومُتميّزة وتدعم توجّهات الجامعة، فهي تتحدّث عن أهمية الجامعة كمولّد للفكر والمعرفة والابتكار والبحث. كما يعمل التعليم الجامعي والمنح الأكاديمية والإدارة الجماعية للمؤسسة على تنمية القدرة على المناقشة، والتعاون مع الآخر بطريقة مُنفتحة، وذكية وإبداعية. إن الجامعة مُلزّمة بتنمية علاقاتها وشراكتها العالمية. ومن خلال تجربة العمل أو الدراسة في الجامعة نعمل على تطوير الكفاءات الوطنية والشخصيات المتميزة لتعزيز وتنفيذ المبادئ العشرة، والاستعداد الجيد لتحديات المستقبل، وبناء مجتمعنا الإنساني القوي والمُتسامح.

تُمنح جوائز الرئيس الأعلى للتمييز المؤسسي إلى أعضاء مجتمع جامعة الإمارات العربية المتحدة، الذين يدعمون قيم الجامعة ويخدمون أهدافها بامتياز. وتُكرّم الجوائز تقانيهم واستثمارهم المتواصل في الشفافية والمبادرة والإبداع والعمل الجماعي والنزاهة والتعلّم المُستمر، والتزامهم بتحقيق نتائج مُتميّزة وفقاً لأعلى المعايير. وتهدف الجوائز على إلهام الأعضاء الجدد والأعضاء المؤسسين في مجتمعنا، وتشجيعهم على رفع سقف طموحاتهم الفردية، والتطلّع إلى تحقيق المزيد من النجاح لطلابهم، وزملائهم، ومجتمع الجامعة بأكمله. الجوائز مفتوحة أمام الجميع، ونشجّعكم جميعاً على إبراز مساهماتكم في جامعة الإمارات العربية المتحدة، بغض النظر عن أدواركم الفردية. إن عملكم قيّم وحيوي للنهوض بأهداف الجامعة وتنفيذ استراتيجيتها المُستقبلية، ونتطلّع إلى التعرّف على إنجازات كلّ فرد منكم والاحتفاء بها. أمل منكم الحرص على المشاركة في هذه الدورة الرابعة، وأقدّم امتناني العميق لكلّ من يبادر بالمُشاركة.

مع تمنياتي للجميع بالتوفيق والنجاح المتواصل،،

## معالي / زكي أنور نسيبة

الرئيس الأعلى لجامعة الإمارات العربية المتحدة



مَعَالِي زَكِيَّ اَوْرَدَ نَسِيْبَةُ

الرئيس الأعلى لجامعة الإمارات العربية المتحدة



# محتويات دليل جائزة الرئيس الأعلى للتميز المؤسسي

## الفصل الأول

الملخص التنفيذي لجائزة الرئيس الأعلى للتميز المؤسسي  
مقدمة  
الرؤية، الرسالة، القيم، الأهداف  
الفائزين الأوائل بجائزة الرئيس الأعلى للتميز المؤسسي  
في الدورة الثالثة 2019  
هيكلية جائزة الرئيس الأعلى للتميز  
منظومة التميز الحكومي (GEM 2.0)

## الفصل الثاني

فئات ومعايير جائزة الرئيس الأعلى للتميز المؤسسي  
فئات ومعايير الجائزة  
فئات ومعايير التميز المؤسسي  
فئات ومعايير الأوسمة  
فئات ومعايير التكريم الخاص

## الفصل الثالث

آلية المشاركة والتقييم  
مراحل الاشتراك  
الشروط والأحكام العامة  
المكافآت والجوائز

## الفصل الرابع

الاستفسارات العامة  
الأسئلة الأكثر تكراراً





## الفصل الأول



الملخص التنفيذي  
لجائزة الرئيس الأعلى للتميز المؤسسي



## مقدمة

انطلاقاً من حرص قيادات الدولة في تبني مفهوم التميز في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتماشياً مع جهود جامعة الامارات العربية المتحدة الحثيثة في تبني أفضل الممارسات في مجال التعليم العالي وتأسيس ثقافة التميز جاءت مبادرة إطلاق «جائزة الرئيس الأعلى للتميز المؤسسي» لتشكل مرجعية لتكريم وتقدير الأعضاء الفاعلين في المجتمع الجامعي وكحلقة مهمة في مشروع التطوير المؤسسي. وتنقسم جوائز التميز في دورتها الرابعة إلى 3 فئات رئيسية و24 جائزة وتشمل (فئة التميز المؤسسي، فئة أوسمة الرئيس الأعلى وفئة التكريم الخاص). تهدف الجائزة بشكل أساسي إلى تحسين عمليات العمل المؤسسية وبث روح التنافس بين الكليات/الإدارات/المراكز البحثية وتطوير وبناء قدرات العاملين وتأهيلهم إلى أفضل الممارسات الإدارية في تقديم الخدمات للحصول على سعادة المتعاملين الداخليين والخارجيين وتحسين جودة الحياة. كما تهدف الجائزة إلى نشر الوعي بثقافة التميز والجودة والشفافية وجعلها مكوناً أساسياً في بيئة العمل بالجامعة، وإلى الإعداد المسبق للمشاركة في جائزة الشيخ محمد بن راشد للأداء الحكومي المتميز، حيث أن مخرجات الجوائز الداخلية تعتبر مدخلات لجائزة الشيخ محمد بن راشد للأداء الحكومي المتميز.

## الرؤية

تحقيق التميز والريادة لجامعة الامارات لتكون مرجعاً عالمياً ملهماً للتميز

## الرسالة

نسعى لتحفيز الفكر الريادي وتعزيز دور الوحدات التنظيمية في تحقيق الأداء المتفوق وصولاً لرؤية جامعة الامارات، وتنفيذ المبادرات الابتكارية في توثيق ونشر المعرفة وأفضل الممارسات الحكومة الاتحادية عالمياً

## القيم

الابتكار	الشفافية
روح المبادرة	العمل الجماعي
النزاهة	التعلم والتحسين المستمر

## الأهداف

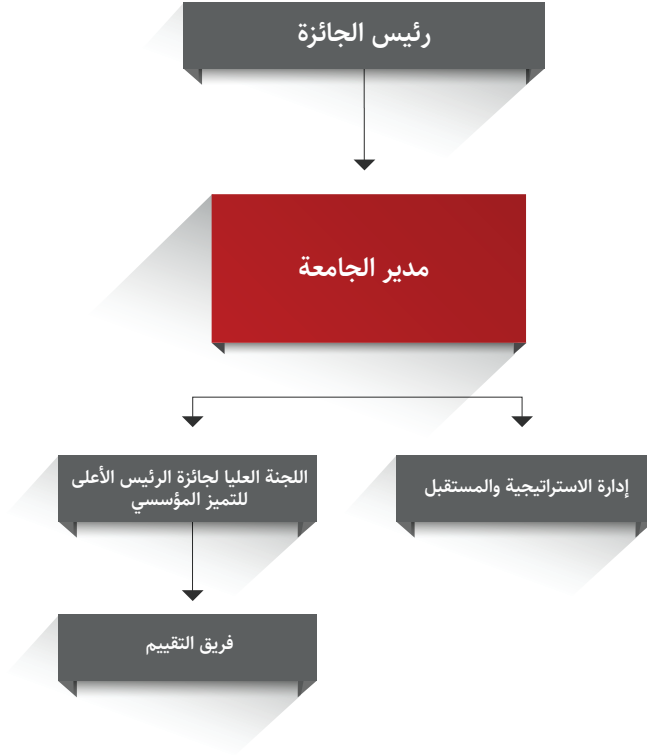
- الارتقاء بمستوى الأداء المؤسسي والوظيفي.
- تبني مفاهيم ومعايير الجودة والتميز المؤسسي.
- تحفيز الموظفين على الإبداع والابتكار في عمليات وخدمات الجامعة.
- تقدير وتكريم القيادات والكوادر الوظيفية المتميزة.
- تبادل ونشر أفضل الممارسات بين الوحدات التنظيمية المختلفة في الجامعة.
- تهيئة وتأهيل الوحدات التنظيمية والموظفين للمشاركة في جائزة الشيخ محمد بن راشد للأداء الحكومي المتميز.



## الفائزين الأوائل بجائزة الرئيس الأعلى للتميز المؤسسي في الدورة الثالثة 2019



## هيكلية جائزة الرئيس الأعلى للتميز



### رئيس الجائزة:

رئيس جامعة الإمارات العربية المتحدة هو رئيس جائزة التميز المؤسسي ويوافق على ما يلي:

- اعتماد فئات وميزانية الجوائز
- اعتماد نتائج التقييم
- تكريم الفائزين

### مدير الجامعة:

- اعتماد تشكيل اللجنة العليا
- اعتماد فئات وميزانية الجوائز
- اعتماد نتائج التقييم ورفعها لمعالي الرئيس الأعلى للجامعة

## اللجنة العليا للجائزة

تشكل اللجنة العليا للجائزة بقرار من مدير الجامعة أو من ينوبه لمدة عام واحد؛ والتجديد للجنة لدورة أخرى كما يراه مناسباً، بحيث تتلخص واجباتها بما يلي:

- مراجعة واعتماد دليل الجائزة ونماذج وثائق التقديم.
- اعتماد آلية اختيار المقيمين الخارجيين للجائزة.
- اعتماد أسماء المقيمين الخارجيين للجائزة.
- اعتماد معايير تقييم النتائج لاختيار الفائزين ومعايير المفاضلة بين المرشحين.
- تنسيق ورش العمل التعريفية بالجائزة بالتعاون مع إدارة الاستراتيجية والمستقبل.
- استلام وفرز طلبات الترشيح، وتحديد قوائم المرشحين الذين تنطبق عليهم الشروط والأحكام الواردة في دليل الجائزة.
- إعلام المرشحين الذين تم رفض طلباتهم والبت في طلبات الاعتراض والشكاوى.
- رفع نتائج التقييم والأسماء النهائية للفائزين بالجوائز بشكل نهائي لمدير الجامعة للاعتماد.
- تجتمع اللجنة بصورة دورية أو وفقاً لخطة العمل لمناقشة المستجدات ومتابعة الأمور المتعلقة بمنح الجائزة، وترفق التقارير الدورية والتوصيات المتعلقة بنتائج أعمال اللجنة لمدير الجامعة للاعتماد.
- أية مهام أخرى يتم تكليف اللجنة بها من قبل مدير الجامعة.
- يجوز للجنة عدم منح الجائزة مع ضرورة بيان الأسباب الموجبة لذلك على أن يتمتع قرار اللجنة بإجماع غالبية أعضائها وبموافقة رئيس الجائزة.
- لا يحق لأعضاء اللجنة العليا المشاركة في الجائزة.

## إدارة الاستراتيجية والمستقبل

- الإعلان لجميع الوحدات التنظيمية عن إطلاق جائزة الرئيس الأعلى للتميز المؤسسي.
- تنفيذ قرارات وتوجيهات اللجنة العليا.
- إدارة ومتابعة تأهيل الوحدات التنظيمية والموظفين للمشاركة بالجائزة وتنفيذ الورش التوعوية وشرح المستجدات وتوفير الدعم.
- تطوير الموقع الإلكتروني لجائزة الرئيس الأعلى للتميز المؤسسي وتفعيل طلب الترشح الإلكتروني وفتح باب التقديم.
- التحضير لحفل الجائزة ليتم إعلان النتائج من قبل رئيس الجائزة.
- إطلاق تقارير التقييم والنتائج ضمن الصفحة الإلكترونية للجائزة.
- التنسيق لنشر وثائق وملخصات لقصص نجاح الفائزين لتعميم الفائدة ونشر ثقافة التميز.

## فريق التقييم

- مقيمين خارجيين معتمدين ومن ذوي الخبرة لتقييم طلبات الترشيح بموجب معايير التميز الواردة في دليل الجائزة.
- إجراء مقابلات شخصية مع الأفراد وفرق العمل للتأكد من مستوى المطابقة مع معايير التميز المؤسسي.
- إعداد تقارير التقييم والنتائج والعرض على اللجنة العليا.

## منظومة التميز الحكومي

تعد منظومة التميز الحكومية (GEM 2.0) الأولى من نوعها على مستوى العالم والأرفع على مستوى الدولة، والتي صُممت لتمكين الجهات الحكومية من تحقيق الرفاهية والسعادة للمواطنين، وتحقيق متطلباتهم وتوقعاتهم في الحصول على خدمات حكومية بمستوى سابع نجوم وبأعلى درجات الكفاءة والفعالية، ودعم التوجهات الحكومية في مجال الابتكار بما يحقق للدولة ميزة تنافسية ومكانة رائدة. يتم تقييم الوحدات التنظيمية ضمن فئات جائزة الرئيس الأعلى حسب محفزات ومحاور ومعايير منظومة التميز الحكومي، والتي تهدف إلى تعزيز دور المؤسسات الحكومية الاتحادية في خدمة جميع فئات المجتمع. المحفزات تنقسم إلى المرونة، الاستباقية والابتكار وأما المحاور فننقسم إلى:

### 1. المحور الأول هو تحقيق الرؤية، والذي تندرج تحته معايير:

- تحسين جودة الحياة
- الجاهزية للمستقبل
- التوجه الاستراتيجي والتنافسية
- المهام الرئيسية

### 2. المحور الثاني هو القيمة المميزة، والذي تندرج تحته معايير:

- الخدمات الاستباقية المترابطة
- التمكين الذكي
- المواهب المحترفة

### 3. المحور الأخير هو الممكنات، والذي تندرج تحته معايير:

- الموارد والممتلكات
- إدارة البيانات والمعرفة
- الشراكة والتكامل
- الاتصال الحكومي

اعتمدت الجامعة في جائزة الرئيس الأعلى للتميز المؤسسي على محفزات ومعايير منظومة التميز الحكومي، وقامت بعكس المعايير بشكل يمكن الوحدات التنظيمية من المشاركة بالجائزة ضمن المهام والاختصاصات الخاصة بها وبشكل يضمن تغطيتها للمتطلبات الخاصة بالمعايير والجائزة.







## الفصل الثاني

فئات ومعايير

جائزة الرئيس الأعلى للتميز المؤسسي



## 1. فئات التميز المؤسسي

صممت معايير جوائز التميز المؤسسي لتهدف إلى المساهمة في التطوير والارتقاء بمستوى الأداء المؤسسي ليضاهي المواصفات العالمية ونشر مفاهيم التميز والإبداع والجودة وتقييم أفضل الممارسات الإدارية والمهنية، وضمان تطبيق أكثر أساليب العمل كفاءة وتطوراً وصنع بيئة تنافسية تدفع بالأداء الفردي والجماعي المؤسسي إلى مستويات عالمية من الجودة والتميز والإبداع. تنقسم فئات التميز المؤسسي في جامعة الامارات إلى أربع فئات:

### 1.1 فئات على مستوى الجامعة

- الكلية المتميزة (تمنح للكلية التي تحقق أفضل نتيجة)
- الإدارة المتميزة (تمنح للإدارة التي تحقق أفضل نتيجة)
- المركز البحثي المتميز (تمنح للمركز البحثي الذي يحقق أفضل نتيجة)

### 1.2 فئات على مستوى منظومة التميز المؤسسي

- أفضل وحدة تنظيمية في مجال الابتكار

### 1.3 فئات على مستوى المعايير الرئيسية

- أفضل وحدة تنظيمية في الجاهزية للمستقبل
- أفضل وحدة تنظيمية في تحقيق المهام الرئيسية
- أفضل وحدة تنظيمية في مجال تقديم الخدمات الاستباقية
- أفضل وحدة تنظيمية في الشراكة والتكامل

### 1.4 فئات على مستوى المبادئ الفرعية

- أفضل وحدة تنظيمية في تحقيق جودة الحياة في بيئة العمل



## معايير فئة التميز المؤسسي

تنقسم معايير فئة التميز المؤسسي إلى ستة معايير موزعة في الجدول التالي:

الدرجة	المعايير
40%	المحور الأول تحقيق الرؤية
10%	المعيار الرئيسي الأول: تحسين جودة الحياة
10%	المعيار الرئيسي الثاني: الجاهزية للمستقبل
10%	المعيار الرئيسي الثالث: التوجه الاستراتيجي والتنافسية
10%	المعيار الرئيسي الرابع: المهام الرئيسية
35%	المحور الثاني القيمة المميزة
15%	المعيار الرئيسي الخامس: الخدمات الاستباقية المترابطة
10%	المعيار الرئيسي السادس: التمكين الذكي
10%	المعيار الرئيسي السابع: المواهب المحترفة
25%	المحور الثالث الممكّنات
5%	المعيار الرئيسي الثامن: الموارد والممتلكات
5%	المعيار الرئيسي التاسع: إدارة البيانات والمعرفة
10%	المعيار الرئيسي العاشر: الشراكة والتكامل
5%	المعيار الرئيسي الحادي عشر: الاتصال الحكومي
100%	المجموع النهائي

\*بناءً على طبيعة عمل الوحدات التنظيمية، سيتم تحديد وزن كل من المعايير حسب النطاق المحدد للأوزان لكل منهم حسب الجدول التالي:

## جدول توزيع المعايير على الوحدات التنظيمية:

الوحدات التنظيمية	المحور الأول: تحقيق الرؤية (40%)				المحور الثاني: القيمة المميزة (35%)				المحور الثالث: الممكّنات (25%)		
	المعيار الأول: تحسين جودة الخدمة (10%)	المعيار الثاني: الجاهزية للمستقبل (10%)	المعيار الثالث: التوجه الاستراتيجي والتنافسية الرئيسية (10%)	المعيار الرابع: المهام الرئيسية (10%)	المعيار الخامس: الخدمات الاستباقية (15%)	المعيار السادس: التمكن الذاتي (10%)	المعيار السابع: المواهب المتميزة (10%)	المعيار الثامن: الموارد والمستندات (5%)	المعيار التاسع: إدارة البيانات والمعرفة (5%)	المعيار العاشر: الشراكة والتكامل (10%)	المعيار الحادي عشر: الاتصال الحكومي (5%)
مكتب مدير الجامعة	√	√	√	√				√	√	√	√
مكتب التدقيق الداخلي	√	√	√	√				√	√	√	√
مكتب إدارة المخاطر	√	√	√	√				√	√	√	√
مكتب الشؤون القانونية والسياسات	√	√	√	√				√	√	√	√
مكتب الفعالية المؤسسية	√	√	√	√				√	√	√	√
قطاع تقنية المعلومات	√	√	√	√	√			√	√	√	√
إدارة الاتصال المؤسسي	√	√	√	√				√	√	√	√
مكتب نائب مدير الجامعة للشؤون الأكاديمية	√	√	√	√	√			√	√	√	√
الكليات	√	√	√	√	√			√	√	√	√
مركز التعليم المستمر	√	√	√	√	√			√	√	√	√
مركز التميز في التعليم والتعلم	√	√	√	√	√			√	√	√	√
مكتب استقطاب وتطوير أعضاء هيئة التدريس المواطنين	√	√	√	√				√	√	√	√
مكتب شؤون أعضاء هيئة التدريس	√	√	√	√				√	√	√	√
عمادة المكتبات	√	√	√	√	√			√	√	√	√
مركز الإمارات لأبحاث السعادة	√	√	√	√				√	√	√	√
مكتب النائب المشارك لشؤون الطلبة	√	√	√	√	√			√	√	√	√
إدارة التسجيل	√	√	√	√	√			√	√	√	√
إدارة القبول	√	√	√	√	√			√	√	√	√
عمادة الحياة الطلابية	√	√	√	√	√			√	√	√	√
مركز إسعاد الطلبة	√	√	√	√	√			√	√	√	√
مركز التوظيف وشؤون الخريجين	√	√	√	√	√			√	√	√	√
منتزه جامعة الإمارات للعلوم والابتكار	√	√	√	√	√			√	√	√	√
مكتب النائب المشارك للبحث العلمي	√	√	√	√	√			√	√	√	√
مراكز البحث العلمي	√	√	√	√	√			√	√	√	√
مكتب الأمين العام	√	√	√	√	√			√	√	√	√
إدارة الموارد البشرية	√	√	√	√	√			√	√	√	√
قطاع الشؤون المالية	√	√	√	√	√			√	√	√	√
إدارة المناقصات والمشتريات	√	√	√	√	√			√	√	√	√
إدارة الخدمات العامة	√	√	√	√	√			√	√	√	√
إدارة المرافق الجامعية	√	√	√	√	√			√	√	√	√

ينقسم أسلوب التقييم في النموذج إلى ثلاث أقسام رئيسية، الأول خاص بتقييم القدرات، والثاني خاص بتقييم النتائج، والأخير خاص بتقييم المحفزات، حيث يتم تقييم القدرات من خلال أربع عناصر رئيسية تشمل تقييم التصميم، التطبيق، والتعلم والتحسين والتغيير الجذري. بينما يتم تقييم النتائج من خلال أربع عناصر رئيسية تشمل الملاءمة، التميز في الأداء، الأثر على التنافسية، والأثر على جودة الحياة. ويتم تقييم المحفزات من خلال ثلاث محاور رئيسية وأربع عناصر رئيسية تشمل المفهوم، التطوير، التطبيق، والريادة والأثر.

## أداة التقييم - القدرات

العناصر وأوزانها	الوصف	قدرات محدودة	قدرات أساسية	قدرات متوسطة	قدرات متقدمة	قدرات مميزة
التصميم* 30 %	إعداد وتطوير القدرات التي تساهم في إضافة القيمة لجميع المعنيين وتحقيق التوجهات/ الأهداف الوطنية	أعداد محدودة من القدرات الملائمة تم إعدادها/ تصميمها بشكل مناسب	بعض القدرات الملائمة تم إعدادها/ تصميمها بشكل مناسب يدعم المرونة	معظم القدرات ملائمة وتم إعدادها/ تصميمها بشكل مبتكر يدعم المرونة	جميع القدرات ملائمة وتم إعدادها/ تصميمها بشكل مبتكر يتيح المرونة والاستخدام الأمثل للموارد	قدرات ديناميكية تم إعدادها/ تصميمها بشكل يمكن المرونة والقدرة على مواكبة التغييرات
التطبيق 30 %	تطبيق القدرات في جميع مجالات العمل الرئيسية لتحقيق النتائج المطلوبة مع الاستخدام الأمثل للموارد	يتم تطبيق القدرات بشكل محدود	يتم تطبيق القدرات بشكل فعال وتستخدم في بعض مجالات العمل	يتم تطبيق القدرات بشكل فعال وتستخدم في معظم مجالات العمل الرئيسية	يتم تطبيق القدرات بشكل فعال وتستخدم بالشكل الأمثل في جميع مجالات العمل الرئيسية	يتم تطبيق القدرات الفريدة والمميزة بشكل فعال وتستخدم بالشكل الأمثل في جميع مجالات العمل الرئيسية
التعلم والتحسين 30 %	يتم تحسين القدرات من خلال التعلم المستمر والأساليب المبتكرة بالإضافة إلى التحول الرقمي ضمان ملاءمتها بشكل دائم	هناك أمثلة محدودة على تأثير التعلم المستمر والابتكار في تحسين القدرات	بعض القدرات يتم تحسينها باستخدام التعلم المستمر والابتكار	معظم القدرات يتم تحسينها باستخدام التعلم المستمر والابتكار	جميع القدرات يتم تحسينها باستخدام التعلم المستمر والابتكار والتحول الرقمي	جميع القدرات فريدة ويتم تحسينها باستمرار من خلال الوسائل الذكية لتعزيز القيمة المضافة
التحول والتغيير الجذري 10 %	الفكر التحولي والتغيير الجذري والمستمر بما يساهم في تطوير قدرات فريدة ومميزة تزيد القيمة المضافة لكافة المعنيين وتحسن من جودة الحياة التنافسية على المستوى الوطني	لا يوجد فكر تحولي في العمل بالفكر «التقليدي»	بعض التغييرات البسيطة للقدرة وبشكل متفرق في نطاق الجهة داخلياً	العديد من التغييرات للقدرة يمتد أثرها للجهات الأخرى المرتبطة بسلسلة القيمة المضافة	تغييرات جذرية للقدرة في جميع المجالات داخلياً وخارجياً ضمن منظومة العمل المتكاملة	الفكر التحولي والتغيير الجذري للقدرة من خلال تطوير نماذج عمل جديدة
مستويات نضج القدرات						
		0 % - 20 %	20 % - 40 %	40 % - 60 %	60 % - 80 %	80 % - 100 %

\* تقييمات مستوى النضج في العناصر يجب ألا تتعدى تقييم مستوى النضج لعنصر «التصميم».

## أداة التقييم - النتائج

العناصر وأوزانها	الوصف	التأثير المحدود	التأثير الجزئي	التأثير الواضح	الميزة التنافسية	الموقع الريادي
الملاءمة * 25 %	المقاييس والمؤشرات ملائمة وموثوقة ومتوفرة ضمن الوقت المطلوب، ويتم استخدامها لرصد وفهم والتنبؤ بالأداء والنتائج الرئيسية	المقاييس والمؤشرات تعطي تصور محدود عن الأداء الحالي	المقاييس والمؤشرات تعطي تصور جزئي عن الأداء الحالي ومستويات تحقيق الأهداف الاستراتيجية	المقاييس والمؤشرات ملائمة وتعطي تصور واضح عن الأداء الحالي ومستويات تحقيق الأهداف الاستراتيجية	المقاييس والمؤشرات ملائمة وتساهم في التنبؤ بالأداء والتحليل الاستراتيجي	المقاييس والمؤشرات ملائمة وتساهم في التحليل المتقدم للأداء وتتيح الاستباقية في الإجراءات للتأثير على الأداء المستقبلي
التميز في الأداء** 30% - 35%	المؤشرات والنتائج تقيس التميز في أداء العمليات بشكل متوازن من حيث الفاعلية والكفاءة والاعتمادية والاستمرارية	المؤشرات والنتائج تركز على الكفاءة	المؤشرات والنتائج تركز بشكل جزئي على فاعلية العمليات	مؤشرات ونتاج متوازنة تدعم التميز في الأداء	معظم المؤشرات والنتائج تُظهر تحقيق التميز في الأداء	المؤشرات والنتائج تُظهر مستوى استثنائي من التميز في الأداء
الأثر على التنافسية** 25% - 30%	المؤشرات والنتائج تضمن التفرد في الأداء وتأثير على التنافسية	بعض المؤشرات والنتائج إيجابي محدود جداً على تفرد وتنافسية الأداء	بعض المؤشرات والنتائج لها تأثير إيجابي جزئي على تفرد وتنافسية الأداء	العديد من المؤشرات والنتائج لها تأثير إيجابي على تفرد وتنافسية الأداء	معظم المؤشرات والنتائج لها تأثير إيجابي واضح على تفرد وتنافسية الأداء	المؤشرات والنتائج لها تأثير إيجابي استثنائي على تفرد وتنافسية الأداء
الأثر على جودة الحياة 15 %	المؤشرات والنتائج تحقق الهدف الأساسي منها في التأثير على جودة الحياة على المستوى الوطني	المؤشرات والنتائج لا تساهم في تحقيق جودة الحياة على المستوى الوطني	المؤشرات والنتائج تساهم بشكل جزئي في تحقيق جودة الحياة على المستوى الوطني	المؤشرات والنتائج تساهم بشكل واضح في تحقيق جودة الحياة على المستوى الوطني في عدة مجالات	المؤشرات والنتائج تساهم بشكل واضح في تحقيق جودة الحياة على المستوى الوطني في عدة مجالات	المؤشرات والنتائج تساهم بشكل استثنائي في تحقيق جودة الحياة على المستوى الوطني
مستويات نضج القدرات						
		0 % - 20 %	20 % - 40 %	40 % - 60 %	60 % - 80 %	80 % - 100 %

\* تقييمات مستوى النضج في العناصر يجب ألا تتعدى تقييم مستوى النضج لعنصر «الملاءمة».  
\*\* بناءً على طبيعة عمل الوحدات التنظيمية، سيتم تحديد وزن كل من هذين العنصرين حسب النطاق المحدد للأوزان لكل منهما.

## أداة التقييم - المحفزات- تابع

المحفزات وأوزانها	العناصر	التأثير المحدود	التأثير الجزئي	التأثير الواضح	الميزة التنافسية	الموقع الريادي
	المفهوم 30 %	مفهوم الاستباقية غير محدد وغير واضح	مفهوم الاستباقية متوفر بشكل محدود	مفهوم الاستباقية متوفر بشكل جزئي ضمن بعض عمليات التخطيط الطويل	مفهوم الاستباقية متوفر وواضح بقوة كـممكن للنجاح على المدى الطويل	ثقافة العمل الاستباقي متوفرة بشكل واضح في كافة المجالات ضمن منظومة العمل المتكاملة
	التطوير 30 %	نهج تقليدي في عمليات التخطيط بالاستناد إلى افتراضات محددة	استخدام محدود للبيانات للتنبؤ بالسيناريوهات المستقبلية	استخدام تقييم المخاطر ضمن عمليات التخطيط في مجالات عمل محددة	استخدام التحليل المتقدم للبيانات للتنبؤ ودعم عملية اتخاذ القرار	منهج متكامل وواضح للعمل الاستباقي في كافة المجالات ضمن منظومة العمل المتكاملة
	التطبيق 25 %	أسلوب عمل يتسم بالجمود وغير استباقي في الاستفادة من الفرص	تطبيق منهجي للاستباقية في نطاق محدود "من أعلى الهرم للأسفل"	تطبيق فعال للاستباقية في مجالات محددة	تطبيق متميز للاستباقية بشكل يُمكن من الاستعداد للمستقبل بثقة	قدرات ديناميكية ضمن منظومة العمل المتكاملة، تتصف بالمرونة، والقدرة على التكيف، واستشراف المستقبل
	الريادة والأثر 15 %	ثقافة "العمل بالفكر التقليدي" مع الكثير من الجمود وعدم الاستباقية ودون وجود تأثير ملحوظ للاستباقية	تحسن جزئي في عملية اتخاذ القرار وجهود متفرقة لتخطيط واستشراف المستقبل تؤدي إلى تأثير بسيط في بعض المجالات	نضج واضح في القدرات الاستباقية يؤدي إلى تأثير ملحوظ في مختلف المجالات	نضج متقدم في القدرات الاستباقية يؤدي إلى تأثير تنافسي في العديد من المجالات	مستوى عالٍ من النضج الشمولية في القدرات الاستباقية يؤدي إلى تأثير تنافسي واضح في كافة المجالات ضمن منظومة العمل المتكاملة
	مستويات نضج القدرات	0 % - 20 %	20 % - 40 %	40 % - 60 %	60 % - 80 %	80 % - 100 %

المحفزات وأوزانها	العناصر	التأثير المحدود	التأثير الجزئي	التأثير الواضح	الميزة التنافسية	الموقع الريادي
المرونة (20%)	المفهوم 30%	مفهوم المرونة غير محدد وغير واضح	مفهوم المرونة يقتصر على تحسين وتبسيط العمليات	مفهوم المرونة مرتبط بعمليات إعادة الهندسة وتبني أفضل الممارسات	مفهوم المرونة مبني على أنظمة مؤسسية تتسم بالقدرة على التكيف والاستجابة السريعة للمتغيرات	ثقافة المرونة متوفرة بشكل يمكن من التحول والتعامل السريع مع التحديات والفرص المتاحة
	التطوير 30%	أسلوب العمل مبني على أنظمة وقوانين صارمة وجامدة	استخدام أدوات وأساليب مختلفة في التحسينات البسيطة على مستوى العمليات	البداية بتبني استراتيجيات مرنة تدعم التغيير والابتكار	أسلوب عمل مرن مرتبط بتحليل البيانات وإدارة التغيير لتعزيز تجربة أفضل للمتعامل	منظومة عمل متكاملة ومرنة تتصف بالتحول المستمر والفكر المتجدد لضمان الملاءمة والاستدامة
	التطبيق 25%	تطبيق يركز على خطط وأهداف قصيرة المدى للمحافظة على الوضع الحالي	تطبيق منهج يركز على خطط التحسين والتطوير مع محدودية مؤشرات القياس	تطبيق يعتمد على التحسينات الجذرية لتعزيز الأداء ورفع مستويات الابتكار	تطبيق يركز على المرونة في المجالات الحيوية لتعزيز القيمة المضافة وتسريع التحول والابتكار لخدمة المتعاملين	تطبيق المرونة في كل شيء، والحفاظ على السلوك الديناميكي وسرعة التحول لدعم الجاهزية للمستقبل
	الريادة والأثر 15%	ثقافة "العمل بالفكر التقليدي" مع عدم وجود أفكار جديدة مبتكرة ودون وجود تأثير ملحوظ للمرونة	نموذج عمل وفكر يتسم بالمرونة في تبني أفضل الممارسات ويؤدي إلى تأثير بسيط في بعض المجالات	نموذج عمل مبني على التعلم والتطوير المستمر للقدرة وتعزيز الابتكارات المتعاملين ويؤدي إلى تأثير ملحوظ في مختلف المجالات	نموذج عمل بقدرة متميزة ومرنة وقادرة على التكيف والاستجابة السريعة للمتغيرات وتؤدي إلى تأثير تنافسي في العديد من المجالات	منظومة عمل مرنة بقدرة متميزة وديناميكية تؤدي إلى تأثير مميزة تنافسية واضحة
	مستويات نضج القدرات	0% - 20%	20% - 40%	40% - 60%	60% - 80%	80% - 100%

المحفزات وأوزانها	العناصر	التأثير المحدود	التأثير الجزئي	التأثير الواضح	الميزة التنافسية	الموقع الريادي	
الابتكار (60%)	المفهوم 20 %	مفهوم الابتكار غير محدد بشكل واضح أو منهجي	يقتصر مفهوم الابتكار على تحسينات محدودة للخدمات	مفهوم الابتكار محدد بشكل منهجي ضمن استراتيجية الجهة	استراتيجية واضحة للابتكار بأهداف ومؤشرات محددة	مفهوم الابتكار شمولي لكافة المجالات الحيوية ضمن منظومة العمل المتكاملة	
	التطوير 25 %	أسلوب عمل تقليدي يركز على إدارة العمليات والأمور التشغيلية	أسلوب عمل يركز في التنفيذ على تحقيق المخرجات التي يمكن التنبؤ بها مسبقاً دون الاعتماد على الابتكار كأساس للقيمة المضافة	عمليات وأنظمة ملائمة مصممة لتعزيز الابتكار	أدوار ومسؤوليات واضحة ضمن استراتيجية الابتكار تشمل الجهات المرتبطة بسلسلة القيمة المضافة	أسلوب عمل قائم على الابتكار بشكل مستمر وباستخدام وسائل التحول الرقمي لتعزيز القيمة المضافة	
	التطبيق 25 %	الاستراتيجيات والقدرات تركز على عناصر الكفاءة، ولا يعتبر الابتكار عنصر رئيسي ضمنها	تطبيق الابتكار في مشاريع ومبادرات معينة	تطبيق الابتكار في المهام الرئيسية التي تدعم تطوير خدمات ذات جودة	إدارة الابتكار كمحفز لتعزيز القيمة المضافة للمتعاملين	ثقافة الابتكار واضحة في كافة المجالات ضمن منظومة العمل المتكاملة	
	الريادة والأثر 30%	لا تمتلك الجهة القدرة التنافسية للابتكار بالتالي لا يوجد تأثير ملحوظ للابتكار	الابتكار يقتصر على مشاريع محددة ويؤدي إلى فوائد قصيرة المدى وفرص محدودة للتعليم والتطوير وتأثير بسيط في بعض المجالات	نضج قدرات الابتكار ووجود تأثير ملحوظ لها في عدة مجالات مرتبطة بسلسلة القيمة المضافة	نضج قدرات الابتكار ووجود تأثير تنافسي لها في معظم كافة المجالات المرتبطة بسلسلة القيمة المضافة	الابتكار جزء من الهوية المؤسسية ومصدر رئيسي للميزة التنافسية والريادة	
	مستويات نضج القدرات	0 % - 20 %	20 % - 40 %	40 % - 60 %	60 % - 80 %	80 % - 100 %	

### الشروط العامة لفئة التميز المؤسسي

- يحق لجميع الوحدات التنظيمية والكليات والمراكز البحثية المشاركة في فئة التميز المؤسسي، على أن تكون قد مر على تأسيسه/تأسيسها سنتان على الأقل في يوم إرسال طلب المشاركة
- يجوز مشاركة الوحدة التنظيمية الفائزة في الدورة السابقة للدورة الحالية ويأتي ذلك بناء على ما تم تغييره من معايير تتبع منظومة التميز الحكومي.

## 2. فئات أوسمة الرئيس الأعلى للجامعة

صممت معايير جوائز الأفراد بالاعتماد على المبادئ العالمية ومعايير وسام رئيس مجلس الوزراء لبرنامج الشيخ خليفة للتميز الحكومي لتعزيز ثقافة التميز بين العاملين وتحفيزهم. تهدف أوسمة الرئيس الأعلى الى إبراز المتميزين في الجامعة من خلال تقييم مدى التميز والريادة في أداءهم وإنجازاتهم وبما ينسجم مع مفاهيم منظومة التميز الحكومي لتحفيز العاملين وتحقيق النتائج والريادة على المستويين الفردي والمؤسسي وإحداث نقلة نوعية في الأداء. وتغطي هذه الأوسمة مجالات الوظائف المختلفة في الجامعة وفيما يلي سرد لفئات الجائزة المختلفة.

- وسام الرئيس الأعلى للقيادة
- وسام الرئيس الاعلى في المجال الإشرافي
- وسام الرئيس الأعلى في الوظائف المتخصصة
- وسام الرئيس الأعلى في المجال الإداري
- وسام الرئيس الأعلى في الخدمة الطويلة
- وسام الرئيس الأعلى في مجال سعادة المتعاملين
- وسام الرئيس الأعلى لأفضل موظف مبتكر
- وسام الرئيس الأعلى للشباب
- وسام الرئيس الأعلى للموظف المتميز في دعم تجربة الطالب
- وسام الرئيس الأعلى في وظائف المستقبل
- وسام الرئيس الأعلى في الاتصال الحكومي



## معايير فئة أوسمة الرئيس الأعلى

- تخضع جميع فئات الأوسمة إلى أربعة معايير رئيسية (الإنجاز والتأثير، التّعلم والتطور، الابتكار، المُواطئة الإيجابية) باستثناء:
  - فئة الموظف المتميز في المجال الإشرافي والقيادي، حيث يضاف معيار رئيسي خامس بالإضافة إلى المعايير الأربعة الرئيسية معيار (الروح القيادية)

المعيار / الوسام	القيادة	المجال الإشرافي	المجال الإداري	الوظائف المتخصصة	مجال سعادة المتعاملين	موظف الخدمة الطويلة	دعم تجربة الطالب	وظائف المستقبل	مجال الاتصال الحكومي	للشباب
الإنجاز والتأثير	25	25	35	30	35	30	25	20	30	25
التّعلم والتطور	20	20	25	25	25	25	35	30	25	35
الابتكار	10	10	20	25	20	25	20	30	25	20
المُواطئة الإيجابية	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
الروح القيادية	25	25	0	0	0	0	0	0	0	0

- فئة أفضل مُبتكر، حيث يخضع لأربع معايير رئيسية (التفكير والتخطيط، التنفيذ والتطبيق، النتائج والتأثيرات، نقل المعرفة)

المعيار / الوسام	وسام أفضل مُبتكر
التفكير والتخطيط	30
التنفيذ والتطبيق	20
النتائج والتأثيرات	30
نقل المعرفة	20

## الشروط العامة لفئة أوسمة الرئيس الأعلى

1. أن يكون قد مضى على انضمام الموظف أو انتدابه للجامعة سنتين على الأقل في نفس المنصب. مع مراعاة الاستثناءات (الشروط الخاصة) في فئة الموظف المبتكر وفئة الشباب. هذا مع الأخذ بالاعتبار التالي:
  - يتم احتساب مدة عمل الموظف في الجامعة من تاريخ التحاقه الفعلي بالعمل وحتى آخر يوم لتسليم طلبات المشاركة في الفئة (ويتضمن ذلك فترة التجربة).
2. يجوز ترشيح الموظفين المنتدبين للعمل من قبل جهات حكومية محلية بعد مرور سنتين على الأقل من تاريخ الانتداب
3. تقتصر المشاركة في فئة المجال الإداري على الموظفين الذين لا يحملون أي صفة أخرى تدرج تحت أحد الفئات الأخرى حالياً أو سابقاً فيما عدا فئة أفضل موظف مبتكر وفئة الشباب.
4. الموظف المرشح لوسام الرئيس الأعلى في المجال الإشرافي يجب أن يكون مشرفاً على ثلاثة موظفين على الأقل
5. يشترط ملائمة المسمى الوظيفي للمرشح مع فئة الوسام المرشح له ما عدا فئة الموظف المبتكر وفئة الشباب وفئة وظائف المستقبل والخدمة الطويلة وفئة دعم تجربة الطالب.
6. يجب ألا يكون أداء الموظف المرشح أقل من جيد/يбли التوقعات في آخر سنتين.
7. يشترط خلو ملف الموظف المرشح من أي شكل من أشكال العقوبات (تنبيه، إنذار وغيرها) خلال السنتين الأخيرتين من عمله وحتى الإعلان عن النتائج.
8. في حال تغيير المسمى الوظيفي للموظف بعد تقديم الطلب للوسام يجوز أن يبقى مرشحاً عن الوسام ويتم تقييم أدائه بناءً على مسماه الوظيفي السابق.
9. يشترط للفوز بالأوسمة أن يكون المرشح على رأس عمله أثناء عملية التقييم وحتى إعلان النتائج.
10. لا يحق للفائزين بأوسمة رئيس مجلس الوزراء في الدورات السابقة المشاركة في جائزة الرئيس الأعلى للتميز المؤسسي
11. لا يحق للحائزين على الجوائز لآخر دورتين التقدم بالترشيح لنفس فئة الجائزة قبل مرور دورتين من حصولهم على الجائزة وبإمكانهم المشاركة بالفئات الأخرى حال انطباق معاييرها عليهم
12. يحق للجنة العليا استبعاد أي طلب ترشيح في أي وقت في حال عدم توافق شروط المشاركة.

## . فئة التكريم الخاص

### 1. فئة الموظف القدوة الحسنة

تستهدف هذه الجائزة تكريم موظفي جامعة الإمارات للموظف القدوة الحسنة (نموذجاً يحتذى به) الذي يشكل الركيزة الأساسية في تقدم الجامعة وتقديمها كنموذج للحكومة القدوة، كما أن نموذج القدوة الحسنة هو ركيزة أساسية من ركائز التربية الأخلاقية التي تنهض بالقدوة ولا يمكن للقدوة أن تكون بمعزل عنه وليكون أداة عملية للتعريف بالقدوة الحسنة للموظفين وأداة للكشف عنهم أياً كان موقعهم في الجامعة وإبرازهم كنموذج قابل للتطبيق والاحتذاء بهم في تطوير الأداء وتحفيزهم والاحتفاء بهم بالشكل الذي يسمح بتزايد أعدادهم، وتشكيل قاعدة الهرم في الجامعة. كما أن وجود هذه الفئة يتكامل مع تطوير معايير أوسمة رئيس مجلس الوزراء وآلية تقييمها والتي تعتمد على قياس أداء الموظف القدوة من حيث الأداء والمساهمة والنمو والانفتاح وبالتالي تحقيق نقلة نوعية في الأداء من مجرد "مُنجز" إلى "مُلهم" وبما يحقق سعادة المتعاملين والزملاء ويؤثر بشكل إيجابي في تحسين جودة الحياة.

## مستويات النضج

وهذه المستويات تُبين نُضج الموظف في التميز الفردي كالتالي

مُتلمح (75 - 100 %)	مُؤثر (50≥75 %)	مُتعلّم (25≥50 %)	مُنجز (0≥25 %)
موظف قُدوة يُحقّق مستويات أداء عالية تُحقّق ميزات تنافسية ويُحسّن من موقع الجامعة التنافسي، ولديه فكر استباقي وطموحات وتوقعات عالية، ومُبتكّر لأساليب جديدة تنعكس على الخدمات المقدمة وجودة العمل وسعادة المتعاملين، وهو دائم التعلم ومتنوع الثقافة ويفهم التوجهات المستقبلية للجامعة وللدولة ويتبناها، ومنفتح على العالم حيث يطلع على المستجدات ويستفيد من ذلك في تطوير الأداء، ويُطور شبكة علاقاته لصالح الأداء المؤسسي، وهو إيجابي ومتفاعل بالمستقبل.	موظف له تأثير واضح في مختلف المجالات داخل وخارج بيئة العمل، فهو دائماً يعتمد على التشاركية ونشر الفكر الاستباقي في بناء فريق عمل قادر على تقديم نتائج متميزة، ومؤمن بأهمية التعلم مدى الحياة وأهمية التركيز على تحقيق القيمة المضافة في كل ما يقوم به من أعمال داخل وخارج نطاق العمل.	موظف يُبادر باتخاذ خطوات فعلية لتبني أفكار ومفاهيم التميز وربطها بأدائه الشخصي، ويتعلم من نتائج الأداء السابق، وشغوف بتطوير بيئة العمل والعمليات والخدمات ودعم فريق العمل، ومُتطلع لمواكبة التغيرات المستقبلية.	موظف تقليدي يؤدي ما يُسند إليه من أعمال تتطابق معها الوظيفية داخل جهة العمل، ولا يبادر عادة لتطوير بيئة العمل والعمليات وأفراد فريق العمل. يُعتبر هذا الموظف في المرحلة المُبكرة لتبني مفاهيم ومعايير التميز الفردي.

### 3.2 فئة الجندي المجهول

تستهدف هذه الجائزة تكريم موظفي جامعة الإمارات الذين أثبتوا جدارتهم وتفوقهم وتفانيهم في خدمة الجامعة بحيث يمتاز الجندي المجهول بالقدرة على مواجهة الصعوبات والتحديات الشخصية والمهنية وتحقيق إنجازات فوق العادة أو القيام بعمل متفرد يزيد على المتوقع أو مواطنين يعملون في وظائف معينة تتدنى فيها نسبة التوطين لتشجيع الآخرين على الالتحاق بمثل هذه الوظائف.

### معايير فئة الجندي المجهول

الدرجة	
50%	الأداء والإنجاز
20%	طبيعة العمل
30%	صعوبة وتحديات العمل
100%	المجموع

### الشروط العامة لفئة الجندي المجهول

- ألا يكون موظف بالفئة الإشرافية.
- أن يكون مضى على انضمام الموظف وانتدابه سنتان على الأقل.
- لا يجوز ترشيح موظف فائز في الدورة السابقة للدورة الحالية.

يتم ترشيح الأفراد في فئتي القدوة الحسنة والجندي المجهول من قبل مدرء الإدارات وعمداء الكليات





## الفصل الثالث

آلية المشاركة والتقييم



## مراحل الاشتراك

### المرحلة الأولى: إطلاق الجائزة

- تشكيل اللجنة العليا لجائزة الرئيس الأعلى للتميز المؤسسي.
- الإعلان عن بدء قبول ملفات الترشيح لنيل الجائزة قبل ٣ أشهر على الأقل من الموعد النهائي لإعلان النتائج.
- عقد ورش تعريفية تهدف إلى تعريف موظفي الجامعة بكيفية الاشتراك بالجائزة وشروطها وطريقة إعداد وثائق التقديم للمشاركة بالجائزة.

### المرحلة الثانية: التقديم للجائزة

- يقوم المرشح بتسجيل البيانات في صفحة الجائزة.
- يحمل المرشح نموذج ملف الترشيح.
- يملأ المرشح ملف الترشيح.
- يسلم المرشح ملف الترشيح عبر موقع الجائزة.

### المرحلة الثالثة: فرز ملفات الترشيح

- يتم فرز الملفات من قبل اللجنة.
- قد يتم طلب المزيد من المعلومات أو رفض طلب الترشيح.
- فرز قائمة المرشحين النهائية الذين تنطبق عليهم الشروط والأحكام الواردة.
- إعلام المرشحين الذين تم رفض طلباتهم خلال أسبوعين من تاريخ إغلاق باب التقديم.
- استلام طلبات الاعتراض؛ حيث يحق لجميع الفئات المشاركة بالجائزة تقديم اعتراض خطي خلال أسبوعين من إعلامهم برفض طلب الترشيح الخاص بهم.
- اعتماد القائمة النهائية للمرشحين من قبل اللجنة العليا للجائزة.

### المرحلة الرابعة: تقييم ملفات الترشيح من قبل جهة خارجية

- تقوم لجنة الجائزة بالإشراف على تقييم الملفات والتنسيق مع المقيمين المعتمدين الخارجيين.
- يتم تقييم ملفات الترشيح من قبل المقيمين المعتمدين، بشكل منفرد، وفقا لمعايير الجائزة وقواعد ونماذج التقييم المتواجدة لديهم.
- يتم رفع القائمة النهائية للمرشحين إلى اللجنة العليا لجائزة الرئيس الأعلى للتميز المؤسسي للتدقيق على نتائج التقييم والتأكد من صحتها اعتمادها

#### المرحلة الخامسة: الزيارات الميدانية

- تنفيذ زيارة ميدانية من قبل المقيمين المعتمدين والاجتماع مع المرشحين النهائيين وذلك للتأكد والتحقق من مدى التزامهم بمتطلبات التميز ومستوى الأداء.
- ارسال قائمة المرشحين النهائية للجنة العليا.

#### المرحلة السادسة: اعتماد النتائج

- استلام النتائج الأولية من جهة التقييم الخارجية.
- المصادقة على نتائج التقييم بشكل نهائي من قبل اللجنة العليا للجائزة.
- ترفع اللجنة الأسماء النهائية للفائزين بالجوائز الداخلية في كل دورة بعد اعتماد تقارير التقييم من قبل مدير الجامعة ورئيس الجائزة

#### المرحلة السابعة: اعلان وتكريم الفائزين

- الإعلان بشكل رسمي عن الفائزين.
- توزيع الجوائز في موعد حفل توزيع الجوائز.
- نشر وثائق وملخصات لقصص نجاح الفائزين لتعميم الفائدة ونشر ثقافة التميز.
- تسليم ملفات نتائج التقييم للمرشحين للاطلاع على نتائجهم.

#### الشروط والأحكام العامة

- تحتفظ الجامعة بحق نشر بعض محتويات الملفات الفائزة وذلك بهدف نشر قصص النجاح بعد الإعلان عن النتائج.
- تتمتع جميع الملفات المقدمة لنيل الجائزة بالسرية التامة ولا يجوز بأي شكل من الأشكال الإفصاح عن محتويات الملف والوثائق الداعمة قبل وخلال مرحلة التقييم.
- للاستفادة القصوى من جميع أوراق الملف يجب تجميع البيانات بطريقة تعين القارئ على الفهم الصحيح لطبيعة عمل الفئة المتقدمة والفوائد التي حققتها.
- سيتم تنفيذ مقابلات ميدانية بعد تقديم ملفات الترشيح، وعلى مقدم الطلب (موظف / وحدة تنظيمية) تجهيز نسخة من طلب الترشيح، الوثائق، لا بتوب، ومعرفة معمقة بمحتوى الملف.

## المكافآت والجوائز

المكافآت	فئات الجائزة	
شهادة تكريم من معالي الرئيس الأعلى للجامعة درع تذكاري 50000 درهم	فئة الكلية المتميزة	فئة التميز المؤسسي
شهادة تكريم من معالي الرئيس الأعلى للجامعة درع تذكاري 50000 درهم	فئة الإدارة المتميزة	
شهادة تكريم من معالي الرئيس الأعلى للجامعة درع تذكاري 50000 درهم	فئة المركز البحثي المتميز	
شهادة تكريم من معالي الرئيس الأعلى للجامعة درع تذكاري 20000 درهم	أفضل وحدة تنظيمية في مجال الابتكار	
شهادة تكريم من معالي الرئيس الأعلى للجامعة درع تذكاري 20000 درهم	أفضل وحدة تنظيمية في الجاهزية للمستقبل	
شهادة تكريم من معالي الرئيس الأعلى للجامعة درع تذكاري 20000 درهم	أفضل وحدة تنظيمية في تحقيق المهام الرئيسية	
شهادة تكريم من معالي الرئيس الأعلى للجامعة درع تذكاري 20000 درهم	أفضل وحدة تنظيمية في مجال تقديم الخدمات الاستباقية	
شهادة تكريم من معالي الرئيس الأعلى للجامعة درع تذكاري 20000 درهم	أفضل وحدة تنظيمية في الشراكة والتكامل	
شهادة تكريم من معالي الرئيس الأعلى للجامعة درع تذكاري 20000 درهم	أفضل وحدة تنظيمية في تحقيق جودة الحياة في بيئة العمل	



وسام الرئيس الأعلى للقيادة	شهادة تكريم من معالي الرئيس الأعلى للجامعة أوسمة تذكارية 20000 درهم	فئة أوسمة الرئيس الأعلى
وسام الرئيس الأعلى في المجال الإشرافي	شهادة تكريم من معالي الرئيس الأعلى للجامعة أوسمة تذكارية 20000 درهم	
وسام الرئيس الأعلى في الوظائف المتخصصة	شهادة تكريم من معالي الرئيس الأعلى للجامعة أوسمة تذكارية 20000 درهم	
وسام الرئيس الأعلى في المجال الإداري	شهادة تكريم من معالي الرئيس الأعلى للجامعة أوسمة تذكارية 20000 درهم	
وسام الرئيس الأعلى في الخدمة الطويلة	شهادة تكريم من معالي الرئيس الأعلى للجامعة أوسمة تذكارية 20000 درهم	
وسام الرئيس الأعلى في مجال سعادة المتعاملين	شهادة تكريم من معالي الرئيس الأعلى للجامعة أوسمة تذكارية 20000 درهم	
وسام الرئيس الأعلى لأفضل موظف مبتكر	شهادة تكريم من معالي الرئيس الأعلى للجامعة أوسمة تذكارية 20000 درهم	
وسام الرئيس الأعلى للشباب	شهادة تكريم من معالي الرئيس الأعلى للجامعة أوسمة تذكارية 20000 درهم	
وسام الرئيس الأعلى للموظف المتميز في دعم تجربة الطالب	شهادة تكريم من معالي الرئيس الأعلى للجامعة أوسمة تذكارية 20000 درهم	
وسام الرئيس الأعلى في وظائف المستقبل	شهادة تكريم من معالي الرئيس الأعلى للجامعة أوسمة تذكارية 20000 درهم	
وسام الرئيس الأعلى في الاتصال الحكومي	شهادة تكريم من معالي الرئيس الأعلى للجامعة أوسمة تذكارية 20000 درهم	
فئة الموظف القدوة الحسنة	شهادة تكريم من معالي الرئيس الأعلى للجامعة درع تذكاري 10000 درهم (2 فائزين)	فئات التكريم الخاص
فئة الجندي المجهول	شهادة تكريم من معالي الرئيس الأعلى للجامعة درع تذكاري 10000 درهم (2 فائزين)	





الفصل الرابع

الاستفسارات العامة



## الأسئلة الأكثر تكراراً

ماذا يميز جائزة الرئيس الأعلى للتميز المؤسسي؟

تتميز جائزة الرئيس الأعلى للتميز المؤسسي بأنها:

- متوافقة مع منظومة التميز الحكومي المعمول بها في الحكومة الاتحادية لدولة الامارات العربية المتحدة.
- منظومة متكاملة ومتناسقة وتم بناءها اعتماداً على الأنظمة الإدارية المماثلة للتميز (منظومة التميز الحكومي GEM 2.0)

كم عدد جوائز الدورة الرابعة؟

يتكون هيكل جائزة الرئيس الأعلى للتميز المؤسسي من ثلاث فئات مقسمة كالتالي:

- 9 جوائز لفئة التميز المؤسسي
- 11 جوائز لفئة التميز الوظيفي
- 4 جوائز لفئة التكريم الخاص

ما هي الجوائز الجديدة في الدورة الرابعة للأوسمة والتكريم الخاص؟

تم تطبيق منظومة التميز الحكومي GEM 2.0 كتقييم في الدورة الرابعة، وتم استحداث جائزتين للأوسمة وجائزة جديدة لفئة

التكريم الخاص في الدورة الرابعة وهي:

- وسام الرئيس الأعلى في وظائف المستقبل
- وسام الرئيس الأعلى في الاتصال الحكومي
- فئة الموظف القدوة الحسنة

أين نستطيع الحصول على اخر مستجدات الدورة الرابعة؟

جميع المستجدات سوف يتم الاعلان عنها من خلال الموقع الرسمي للجامعة في القسم الخاص بالجائزة

الموقع الالكتروني للجائزة <https://www.uaeu.ac.ae/ar/chancellor/chancellorsaward>

كيف يمكن التواصل مع إدارة الاستراتيجية والمستقبل؟

يتم التواصل مع إدارة الاستراتيجية والمستقبل عبر الايميل [excellence.award@uaeu.ac.ae](mailto:excellence.award@uaeu.ac.ae)

أرقام التواصل: مريم خذيل: 03 713 6767 | نبراس قرعاوي : 03 713 4045

م. ياسمين أبو فضالة: 03 713 5208 | نعيمة الحساني: 037134675



