



AU-QAD-DC-FRM-004

رقم وتاريخ الإصدار : ٢٠١٧/٠٣/٠١-٠٢

جائزة جامعة أسيوط للجودة والتميز
Assiut University Quality & Excellence Award



إدارة الجودة والتميز

جامعة أسيوط - إدارة الجودة والتميز - ضبط الوثائق





AU-QAD-DC-FRM-004

رقم وتاريخ الإصدار : ٢٠١٧/٠٣/٠١-٠٢

جائزة جامعة أسيوط للجودة والتميز
Assiut University Quality & Excellence Award



إدارة الجودة والتميز

بيان هام

مقدمة :

تماشياً مع استراتيجية مصر للتنمية المستدامة (رؤية مصر ٢٠٣٠) والتي تمثل محطة أساسية في مسيرة التنمية الشاملة في مصر والتي تربط بين الحاضر والمستقبل وتستلهم إنجازات الحضارة المصرية العريقة .
كما أن رؤية مصر تقضي بتكوين جهاز إداري كفاء وفعال محوكم يساهم بدوره في تحقيق التنمية وتحقيق تطلعات المواطنين لمواكبة التطورات العالمية ، من هنا جاءت فكرة تدشين جائزة مصر للتميز الحكومي كجائزة وطنية لخلق بيئة تنافسية إيجابية وفعالة ولبناء وترسيخ مبدأ وقيم التميز .

وبعد تنفيذ دورتين بنجاح وتميز رائع من خلال وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية وتنفيذاً لتعليمات معالي دولة رئيس الوزراء فقد حضرت السيدة الفاضلة الدكتورة / وزير التخطيط والتنمية الاقتصادية جلسة المجلس الأعلى للجامعات والتي عُقدت في سبتمبر ٢٠٢١ وعرضت إنجازات ونتائج أعمال جائزة مصر للتميز الحكومي وأوصت بتنفيذ جوائز داخلية بالجامعات المصرية وكعادة جامعة أسيوط في السابق فإن الجامعة اتخذت خطوات إيجابية في تنفيذ جائزة داخلية منذ مايو ٢٠٢١ ثم بدأنا التواصل والتنسيق مع فريق جائزة مصر للتميز الحكومي لتدشين جائزة جامعة أسيوط للجودة والتميز ووجدنا منهم جميعاً كل الدعم والمشاركة الايجابية والفعالة ، حيث شاركوا بفريق إداري لدعم إدارة الجائزة بالجامعة ونقل خبرة إدارة الجوائز إليهم ، وشاركوا بفريق من السادة مقيمي الوزارة وأيضاً لدعم ونقل خبرة التقييم لفريق التقييم بالجامعة وشاركوا أيضاً بالتعاون مع المجلس الأعلى للجامعات في لجنة التحكيم النهائي (JURY) لاعتماد وإقرار النتائج .

وبناءً على نتائج الدورة الأولى لجائزة جامعة أسيوط للجودة والتميز نوضح بعض الحقائق :

❖ فيما يخص نتائج أعمال التقييم والتحكيم نوضح الآتي :

١- تم تدشين موقع للجائزة يشمل كل التفاصيل الخاصة بالجوائز ، التقديم ، أخبار ، فعاليات الجائزة وأيضاً " دليل لكل جائزة " يقدم بشكل كامل كل ما يتعلق بالجائزة من التعريف بالجائزة ، شروط التقدم ، معايير التقييم ، أسلوب التقييم ، مراحل التقييم وأخيراً مسطرة التقييم .

٢- تم فتح باب التقديم للجائزة بداية من ٢٤ أكتوبر وحتى ٢ ديسمبر ٢٠٢١ .

٣- استمر التقديم إلكترونياً من خلال موقع الجائزة لمدة ٤٠ يوم كاملة .

٤- تم من خلال الموقع الإلكتروني الإشارة إلى أن الجائزة تتيح الفوز بجوائز مالية للمراكز الأول والثاني والثالث وشهادات تقدير للمركزين الرابع والخامس ، أي أنه سيتم تصعيد أفضل خمس مراكز بكل جائزة

(TOP 5) ونذكر ذلك بوضوح في دليل كل جائزة .



٥- أُغلق باب التقديم ٢٠٢١/١٢/٠٢ .

٦- بدأت فعاليات التقييم منذ ٢٠٢١/١٢/٠٤ بمشاركة فعالة وإيجابية ومتميزة وجهد مشكور ومقدر من جائزة

مصر للتميز الحكومي ، فهم شركاؤنا في النجاح وفي رحلة التميز التي بدأها .

٧- تم تشكيل فرق عمل لتقييم الجوائز حيث سُكلت سبع فرق عمل مختلفة لتقييم طلبات الترشيح .

٨- قامت فرق التقييم بفحص وتقييم جميع طلبات الترشيح بكل جائزة لإختيار الطلبات المرشحة للمرحلة

التالية من التقييم سواء زيارات ميدانية أو مقابلات شخصية أو عروض تقديمية .

٩- أنهت جميع الفرق أعمالها وعُرضت نتائجها على لجنة التحكيم النهائي الأولى (JURY -1) وقامت

اللجنة الأولى لإعتماد النتائج بمناقشة فرق التقييم فيما وصلوا إليه من نتائج وذلك لجوائز الكليات وفرق

العمل والإبداع والابتكار والمواقع الالكترونية وشملت إجراءات اللجنة الآتي :

٩-١ مراجعة مراحل العملية التقييمية والتأكد من سلامتها ومواءمتها مع متطلبات ومعايير كل فئة من فئات

الجوائز .

٩-٢ مراجعة المنهجية ونظم الحوكمة التي اتبعتها لجان التقييم في تقييم مستوى أداء الكليات والأفراد

المشاركين والتأكد من فعاليتها في تحقيق التقييم الدقيق القائم على الحقائق .

٩-٣ مراجعة كافة مخرجات عمليات لجان التقييم والتأكد من مواءمتها مع معايير الجائزة لجميع المتقدمين

في مختلف فئات الجائزة .

٩-٤ التأكد من منطقية الدرجات النهائية التي منحتها لجان التقييم للمتفاسين بمختلف فئاتهم وبصرف النظر

عن الكليات والإدارات التي ينتمون إليها .

٩-٥ مقارنة الدرجات التي حصلت عليها الكليات المشاركة بمستوى الأداء الذي قدمه كل منهم ومراجعة

الملخصات التنفيذية وأبرز نقاط القوة وفرص التحسين في عروض لجان التقييم والتأكد من أن التباين الموجود

في الدرجات التي حصل عليها المتقدمون يمثل انعكاساً حقيقياً لمدى التفاوت في مستوى الأداء الذي قدمه

كل منهم .

٩-٦ تحليل النتائج التي اشتملت عليها عروض لجان التقييم والتأكد من مواءمتها لمتطلبات المعايير الواردة

بدليل الجائزة ومراعاتها للمقتضيات العلمية والعملية وطبيعة العمل بالكليات .



وبعد أن قامت لجنة التحكيم النهائي بأداء دورها بالكامل أوصت بالآتي :

أولاً : اعتماد نتيجة الكليات والترتيب من المركز الأول للثالث كما يلي :

١- المركز الأول : كلية الطب

٢- المركز الثاني : كلية الهندسة

٣- المركز الثالث : كلية الصيدلة

ثانياً : اعتماد نتيجة فرق العمل من المركز الأول للثالث كما يلي :

١- المركز الأول : فريق معمل الوسائط المتعددة - كلية الحاسبات والمعلومات

٢- المركز الثاني : فريق متاحف قسم التشريح - كلية الطب البيطري

٣- المركز الثالث : فريق البوابة الالكترونية - مركز شبكة المعلومات

ثالثاً : اعتماد نتيجة المواقع الالكترونية من المركز الأول للثالث كما يلي :

١- المركز الأول : موقع كلية الصيدلة

٢- المركز الثاني : موقع كلية التمريض

٣- المركز الثالث : موقع كلية التربية الرياضية

رابعاً : حجب جائزة الابداع والابتكار لضعف طلبات الترشيح المقدمة .

١٠- قام فريق التقييم لجوائز القيادات (مدير عام - مدير إدارة - موظف) بعرض نتائجها على لجنة

التحكيم النهائي الثانية (JURY-2) حيث قامت لجنة التحكيم بمناقشة فريق التقييم في النتائج التي

وصلوا إليها وشملت إجراءات اللجنة الآتي :

١-١١ مراجعة مراحل العملية التقييمية والتأكد من سلامتها ومواءمتها مع متطلبات ومعايير كل فئة من فئات الجوائز .

٢-١١ مراجعة المنهجية ونظم الحوكمة التي اتبعتها لجان التقييم في تقييم مستوى أداء الأفراد المشاركين

والتأكد من فعاليتها في تحقيق التقييم الدقيق القائم على الحقائق .

٣-١١ مراجعة كافة مخرجات عمليات لجان التقييم والتأكد من مواءمتها مع معايير الجائزة لجميع المتقدمين .

٤-١١ التأكد من منطقية الدرجات النهائية التي منحتها لجان التقييم للمتفاسين بمختلف فئاتهم وبصرف

النظر عن الكليات والإدارات التي ينتمون إليها .



١١-٥ مقارنة الدرجات التي حصل عليها المتقدمين بمستوى الأداء الذي قدمه كل منهم ومراجعة الملخصات التنفيذية وأبرز نقاط القوة وفرص التحسين في عروض لجان التقييم والتأكد من أن التباين الموجود في الدرجات التي حصل عليها المتقدمون يمثل انعكاساً حقيقياً لمدى التفاوت في مستوى الأداء الذي قدمه كل منهم .

١١-٦ تحليل النتائج التي اشتملت عليها عروض لجان التقييم والتأكد من مواءمتها لمتطلبات المعايير الواردة بدليل الجائزة ومراعاتها للمقتضيات العلمية والعملية وطبيعة أداء كل مترشح .

١١-٧ وبعد أن قامت لجنة التحكيم النهائي الثانية (JURY-2) بمناقشة فريق التقييم فيما وصلوا إليه من نتائج وذلك كما يلي :

١٢-١ فيما يخص جائزة أفضل مدير عام : قام فريق التقييم بفحص طلبات الترشيح وتقييمها وعمل مقابلات شخصية للمتقدمين وعرض أعمالها على لجنة التحكيم الثانية والتي تبين فيها من خلال المناقشة الآتي :

١٢-١-١ طوال فترة التقديم للجائزة (٤٠ يوماً) لم يتقدم للجائزة سوى ثلاث طلبات ترشح فقط .

١٢-١-٢ قلة عدد طلبات الترشيح مما لا يوجد روح التنافسية أو التميز في التقييم .

١٢-١-٣ يجب أن يكون هناك تنافس واضح وتباين في طلبات الترشيح .

١٢-١-٤ طبقاً لدليل الجائزة لم تتمكن اللجنة من تحديد أفضل خمس مراكز لعدم وجود تنافس واضح بين طلبات الترشيح (تنافس بين ١٠ طلبات ترشح على الأقل وصلوا للمرحلة النهائية) .

وبناءً عليه رأت لجنة التحكيم النهائي الثانية حجب الجائزة .

١٢-٢ فيما يخص جائزة أفضل مدير إدارة : قام فريق التقييم بفحص طلبات الترشيح وتقييمها وعمل المقابلات الشخصية والزيارات الميدانية اللازمة وعرض أعمالها على لجنة التحكيم الثانية والتي تبين فيها من خلال المناقشة الآتي :

١٣-١ تقدم لجائزة أفضل مدير إدارة عدد سبعة عشر طلب ترشح .

١٣-٢ قام فريق التقييم بإستبعاد (٩) طلبات ترشح لم تستوفى الشروط اللازمة طبقاً لدليل الجائزة .

١٣-٣ قام الفريق بتقييم (٨) طلبات ترشح .

١٣-٤ لا يوجد تباين وفروقات واضحة في الدرجات تعكس الفوارق الفردية بين المترشحين (تنافس بين ١٠ طلبات ترشح على الأقل وصلوا للمرحلة النهائية) .

وبناءً عليه رأت لجنة التحكيم النهائي الثانية حجب الجائزة .



١٣- فيما يخص جائزة أفضل موظف : قام فريق التقييم بفحص طلبات الترشيح وتقييمها وعمل المقابلات

الشخصية وعرض أعمالها على لجنة التحكيم النهائي الثانية والتي تبين فيها من خلال المناقشة الآتي :

١٤-١ تقدم لجائزة أفضل موظف ٥٢ طلب ترشح .

١٤-٢ إستبعد فريق التقييم ٢٩ طلب ترشح غير مستوفي لشروط التقديم .

١٤-٣ قام الفريق بتقييم ٢٣ طلب ترشح.

١٤-٤ لا يوجد تباين وفروقات واضحة في الدرجات تعكس الفوارق الفردية بين المترشحين (تنافس بين ١٠ طلبات ترشح على الأقل وصلوا للمرحلة النهائية).

وبناءً عليه رأت لجنة التحكيم النهائي الثانية حبب الجائزة .

وفي نهاية البيان نوضح بعض الحقائق التالية :

١- الجامعة حريصة كل الحرص على تطوير ورفع كفاءة الجهاز الإداري بها لذا دشنت جائزة جامعة أسيوط للجودة والتميز.

٢- جميع الجوائز خاصة بالجهاز الإداري (الموظفين) وليست جائزة القيادات فقط - فجائزة الكليات تم تشكيل فرق عمل بكل كلية من الموظفين ، جائزة أفضل موقع القائمين عليه موظفين و جائزة فرق العمل أعضاء الفريق موظفين ويمكن مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الفريق حسب شروط الجائزة المعلنة .

وجامعة أسيوط منذ إنشائها وهي كيان عظيم حمل عبء النهوض به منسوبيها من الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري فالجميع معني بالتطوير والنهوض بالجامعة ومع ذلك تم تخصيص هذه الجائزة للجهاز الإداري فقط (جميع الفائزين موظفين) .



❖ أهم التوصيات :

- ١- الاستمرار في المشاركة الفعالة والإيجابية بالجائزة لتطوير الأداء .
- ٢- الاهتمام بالإطلاع على واستيعاب دليل الجوائز جيداً .
- ٣- حضور التدريبات وورش العمل التي تُنظم للتوعية برؤية مصر ٢٠٣٠ ومفاهيم ومعايير التميز .
- ٤- الاهتمام بمعرفة نقاط القوة وفرص التحسين في ملفات الترشيح للاستفادة منها.
- ٥- حضور التدريبات الخاصة بكيفية كتابة طلبات الترشيح.
- ٦- التركيز على النتائج : ضرورة قيام الكليات بالتركيز على النتائج الفعالة لما يتم بذله من جهود وقدرات .
- ٧- مراجعة الخطط الاستراتيجية بشكل سنوي مع الاخذ في الاعتبار التطورات التي تطرأ على رؤية مصر ٢٠٣٠ .
- ٨- أهميه تدريب المعنيين على كيفية فهم الخطط الاستراتيجية وتدريبهم على معايير ومفاهيم التميز .
- ٩- بناء قدرات العاملين في مجال استشراف المستقبل من خلال دورات تدريبية وورش عمل .

"مع أطيب الأمنيات للجميع بالتوفيق ونلتقي في الدورة الثانية من جائزة جامعة أسيوط"