



دليل جائزة

فريق العمل المتميز

الدورة الثالثة

٢٠٢٥





AU-QAD-DC-MAN-003

رقم وتاريخ الإصدار : 2023/07/01-02

التعديل رقم 03 – بتاريخ 2025/03/01



جائزة جامعة أسيوط للجودة والتميز
Assiut University Quality & Excellence Award



الجودة والتميز

الفهرس

م	الموضوع	الصفحة
1	مقدمة	3
2	رؤية ورسالة وأهداف وقيم الجائزة	4
3	الجهات المستهدفة	5
4	الهيكل التنظيمي للجائزة	6
5	فئات الجوائز	7
6	جائزة فريق العمل المتميز	8
7	المراجع	15



■ مقدمة:

جامعة أسيوط أول جامعات الصعيد وأكبرها، حيث بدأ العمل بها رسمياً سنة 1952 تحت اسم جامعة محمد علي، وبعد ثورة 1952 تم تغيير اسمها إلى جامعة أسيوط، وهي رابع جامعة حكومية مصرية من حيث تاريخ الإنشاء (بعد جامعة القاهرة، الإسكندرية، عين شمس على الترتيب).
وتُعد جامعة أسيوط أول جامعة حكومية تُطبق منظومة جوائز التميز الداخلي (جائزة جامعة أسيوط للجودة والتميز) لتطوير الجهاز الإداري ورفع كفاءة الكوادر البشرية، وإيجاد روح من التنافسية؛ لإظهار الأفكار الإبداعية، التي تعمل على تحقيق إستراتيجية مصر للتنمية المستدامة (رؤية مصر 2030) والخطة الإستراتيجية للجامعة (2024 - 2029).

وتسهم إدارة الجودة والتميز في رفع كفاءة الجهاز الإداري، من خلال تطبيق نظام لإدارة الجودة وتأهيل الإدارات المختلفة للحصول على شهادة الأيزو (9001: 2015) تماشيًا مع إستراتيجية مصر للتنمية المستدامة (رؤية مصر 2030)، والخطة الإستراتيجية لجامعة أسيوط 2024 - 2029، وظهر ذلك بشكل ملموس في وجود الجامعة ضمن أفضل عشرة مراكز (Top Ten) على مستوى الجمهورية في الدورات الثلاثة التي نفذت:

- **ففى (الدورة الأولى للجائزة 2020):** جاءت كلية الطب ضمن أفضل عشر كليات (Top Ten) على مستوى الجمهورية بجائزة المؤسسة الحكومية المتميزة، كما جاء السيد/ محمود السيد بخيت أمين عام الجامعة السابق بجائزة القيادة المتميزة ضمن أفضل عشرة مراكز على مستوى الجمهورية (Top Ten).
- **(الدورة الثانية 2021):** جاء السيد/ محمد عباس دردير المدير العام ونائب رئيس مجلس إدارة الجودة والتميز الجودة والتميز ضمن أفضل عشرة قيادات على مستوى الجمهورية بجائزة القيادة المتميزة.
- **(الدورة الثالثة 2022):** جاء فريق الجودة والتميز بالجامعة ضمن أفضل عشرة مراكز (Top Ten) على مستوى الجمهورية بجائزة فريق العمل المتميز، كما جاءت السيدة د/ رعدة عادل تغيان ضمن أفضل عشرة أفكار إبداعية على مستوى الجمهورية، والسيد/ مصطفى حسن علي أمين عام الجامعة المساعد السابق جاء ضمن أفضل عشرة قيادات على مستوى الجمهورية



الرؤية

رفع كفاءة الجهاز الإداري تماشياً مع إستراتيجية مصر للتنمية المستدامة ورؤية مصر (2030)

الرسالة

نشر ثقافة الجودة والتميز، للارتقاء بمستوى الجهاز الإداري ودعم التنافسية لتحقيق رضا العملاء.

الأهداف

- نشر ثقافة الجودة والتميز.
- تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بالجامعة .
- تشجيع التنافسية وروح الإبداع والابتكار بين الموظفين .
- تحقيق معدلات أفضل لرضا العملاء .
- إعداد وتأهيل الكليات والموظفين للمشاركة في الجوائز المحلية والعالمية.

القيم

الشفافية: نؤمن بأهمية الإفصاح عن جميع الإجراءات الأساسية وتعزيز مستوى المسائلة والحوكمة لكل عمليات الجائزة.

التعاون: نعمل كفريق واحد بأهداف ونتائج واضحة ومن خلال منظومة عمل مفهومة لدى الجميع تضع توفير الدعم لكل فرد من فريق العمل على رأس أولوياتها.

إضافة قيمة: نوفر الحلول ونقدم الدعم بكافة السبل الممكنة؛ لضمان تلبية احتياجات وتوقعات كافة المعنيين وفقاً لأفضل الممارسات العالمية.



الجهات المستهدفة

تسعى إدارة الجامعة لنشر ثقافة الجودة والتميز تماشياً مع رؤية مصر (2030)، وإستراتيجية الجامعة بين منسوبيها، وذلك بتنظيم جائزة جامعة أسيوط للجودة والتميز كجائزة سنوية تعنى بإيجاد روح التنافسية، ورفع كفاءة الجهاز الإداري من خلال فئاتها التالية:

1. جائزة الكلية المتميزة.
2. جائزة فريق العمل المتميز.
3. جائزة المبادرة الابتكارية المتميزة.
4. جائزة الموقع الإلكتروني المتميز.



الهيكل التنظيمي للجائزة

راعي الجائزة
أ.د/ أحمد المنشاوي
رئيس الجامعة
رئيس مجلس إدارة الجودة والتميز

المشرف على الجائزة
أ/ شوكت صابر ثابت
أمين الجامعة

المدير التنفيذي
المدير العام / محمد عباس دردير
المنسق العام للجائزة

مسئول الاتصال
والعلاقات العامة

مسئول
الدعم التكنولوجي

مسئول التشغيل
والدعم اللوجستي



فئات الجائزة

الجائزة	م
جائزة الكلية المتميزة.	1
جائزة فريق العمل المتميز.	2
جائزة المبادرة الابتكارية المتميزة.	3
جائزة الموقع الإلكتروني المتميز.	4

الجوائز:

أولاً: جوائز مالية للمراكز: الأول – الثاني – الثالث.

ثانياً: شهادات تقدير للمركزين: الرابع – الخامس.



جائزة فريق العمل المتميز

1. التعريف بالجائزة :

التركيز والتشجيع علي إنجازات فرق العمل التي يتم تشكيلها داخل الجامعة بهدف تعزيز أهمية الإنجاز والعمل المشترك والعمل بروح الفريق.

2. معايير التقييم :

المعيار الأول : تشكيل الفريق :

يهدف هذا المعيار إلى بناء فريق متكامل، يتمتع بالتنوع والتوازن في المهارات، مما يعزز التعاون والإنتاجية، ويكون مرتبطاً بأهداف الجامعة، وخطتها الإستراتيجية، واحتياجاتها المهمة، ويتضمن ما يلي:

- بناء وتصميم معايير وأدوات واضحة لاختيار أعضاء الفريق بالشكل الذي يحقق التكامل والتناغم، ويحقق أهداف ومهام الفريق.
- تحديد وصياغة المهام التفصيلية لتنفيذ المهمة الرئيسية، والتي من أجلها أنشئ الفريق.
- الربط بين المهمة الرئيسية للفريق وأهداف الخطة الإستراتيجية للجامعة .

المعيار الثاني: منهجية عمل الفريق :

يتعلق هذا المعيار بتأمين آليات فعالة لعمل الفريق، ووضع إجراءات وتوجيهات واضحة تعزز التخطيط والتطبيق والمتابعة؛ لتعزيز كفاءة وتحسين إدارة الفريق، وتوفير الدعم الضروري لأفراده؛ لتحقيق الأهداف، ويتضمن ما يلي:

- وضع خطة عمل واضحة ومكتملة الأركان لإدارة عمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم، ضمن إطار زمني محدد للتطبيق، يتناسب مع مراحل الإنجاز وتطويرها، وفق متطلبات عمل الفريق.



- متابعة تطبيق خطة العمل ومراجعتها وتحديثها، وإعداد التقارير الدورية عن نسب الإنجاز، وآلية تحديثها وفقاً للمتغيرات، وتحديد الإجراءات التصحيحية إن لزم.
- التخطيط المالي، وتحديد الاحتياجات المادية، وتحليل الفوائد، والتكاليف، وتوفيرها بكفاءة وفعالية.
- تحديد الموارد والمهارات والقدرات البشرية اللازمة لعمل الفريق.
- تحديد الأطراف المتأثرة بعمل الفريق، وتحديد احتياجاتهم وتوقعاتهم، وكيفية استيعابها.
- تحديد وتحليل المخاطر المختلفة والمرتبطة بعمل الفريق، وقياس درجة خطورتها، وآليات معالجتها؛ لتقليل من أثرها على عمل الفريق.
- استخدام الفريق لأدوات تكنولوجية، وآليات التحول الرقمي، والأساليب المبتكرة في العمل، واستخدام حلول إبداعية ومبتكرة.

المعيار الثالث: إدارة الفريق:

- يتعلق هذا المعيار بفعالية إدارة الفريق؛ حيث يركز على توفير قيادة قوية، وملهمة تعزيز التوجيه وتعالج التحديات، كذلك تحقيق تواصل فعال، وتوجيه الجهود نحو أهداف المهمة، مما يسهم في تحسين الأداء وتحقيق النجاح، ويتضمن ما يلي:
- 1- تحديد المهام والمسؤوليات وبناء مصفوفة صلاحيات داخل الفريق؛ لضمان وجود آلية واضحة للمساءلة، واتخاذ القرارات .
 - 2- تحقيق التواصل الفعال، وتعزيز روح التعاون، والتناغم بين أعضاء الفريق مثل :
 - استخدام آليات التواصل المتنوعة (وجها لوجه - بريد إلكتروني - مواقع التواصل الاجتماعي وغيرها).
 - تقدير الإنجازات الفردية والجماعية.
 - مراعاة الاختلافات الثقافية والاجتماعية في أساليب التواصل.
 - إدارة الوقت.
 - 3- متابعة التزام الأعضاء بحضور الاجتماعات، وتحديد الأسلوب، والنمط القيادي المتبع في اتخاذ القرارات، والتوصيات، وكيفية توثيقها.
 - 4- إدارة ومعالجة الاختلافات بين أعضاء الفريق، ومدى الاستفادة منها في تطوير الأداء، وتقديم حلول فعالة لمعوقات العمل.
 - 5- توثيق المخرجات ومشاركة المعلومات، ونقل المعرفة المتأنية من عمل الفريق، وكيفية تعميمها.



المعيار الرابع: النتائج والإنجازات:

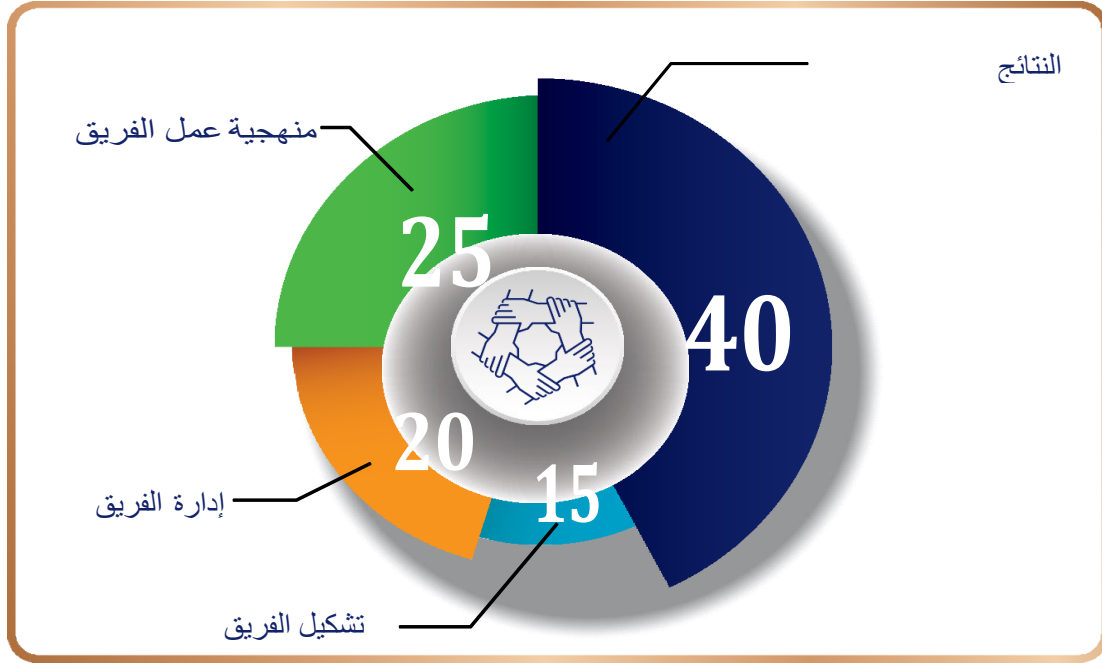
يركز هذا المعيار على تقييم النتائج والإنجازات التي يحققها الفريق، ومدى قدرته على تحقيق الأهداف، وتسليم نتائج قيمة، ويركز على تقييم أداء الفريق، وتحليل الإنجازات؛ لضمان التحسين المستمر، وضمان تحقيق الفائدة المرجوة من الجهود المبذولة، ويتضمن ما يلي:

- تحديد مؤشرات أداء ومقاييس رأي مناسب؛ لتقييم أداء ونتائج الفريق.
- تحقيق إنجازات ونتائج ملموسة مثل: (ترشيد نفقات ، وزيادة إيرادات، العائد على الاستثمار، وزيادة الإنتاجية وتحسين جودة الخدمات وقلة الأخطاء) .
- تحقيق إنجازات متميزة، ومتفردة على المستوى المحلي والدولي.
- وضع آليات التدقيق، وتحليل البيانات، والمتابعة الدورية للنتائج، والإجراءات تصحيحية.

3- شروط التقديم:

- أن يحقق فريق العمل مستويات أداء متميزة وفقاً لجميع المعايير الواردة ضمن الدليل.
- يجب أن يكون فريق العمل المتقدم قد تم تشكيله، وحقق إنجازات خلال فترة عامين كحد أقصى قبل موعد التقديم.
- لا يجوز لأعضاء (فريق الجودة والتميز _ المراجعين _ المقيمين) بالجامعة التقديم بهذه الجائزة .
- ألا يزيد عدد أعضاء الفريق عن تسعة موظفين ، ويجوز أن يتضمن هذا العدد اثنين كحد أقصى من خارج الجهاز الإداري سواء من أعضاء هيئة تدريس ومعاونيهم أو من غير منسوبي الجامعة (أي جهة حكومية أخرى).
- ألا يكون قد مضى على تشكيل الفريق أكثر من ثلاث سنوات.
- استيفاء نموذج طلب الترشح (الإلكتروني) .
- أن يستمر العمل في تنفيذ أعمالهم بشكل طبيعي وفقاً لأفضل الممارسات الواردة في الدليل حتى بعد تقديم طلب الترشح؛ حيث ستقوم فرق التقييم بمباشرة عملها فور إغلاق باب الترشح؛ تمهيداً لاختيار القائمة المختصرة للمرشحين، وتنفيذ الزيارات الميدانية.
- ألا توجد أي مخالفات إدارية، أو مالية، أو قانونية تحول دون فوز فريق العمل.
- أن يكون الفريق شكل بهدف إنجاز مهمة معينة، ولوقت محدد، وليس ضمان هيكل الوحدة التنظيمية للجامعة أو مهامها.





4- آليات التقييم:

يتولى عمليات التقييم خبراء ومختصين ومقيمين معتمدين، وينقسم التقييم في فئة فرق العمل إلى مرحلتين .

المرحلة الأولى التقييم المكتبي

- فرز واستبعاد طلبات الترشح غير المستوفاة لشروط المشاركة المذكورة أعلاه .
- البدء في عمليات التقييم طبقا للمعايير والأوزان النسبية، لكل معيار بعد الاطلاع على محتويات طلب الترشح الإلكتروني، والأدلة الداعمة.
- حصر وفرز كافة طلبات الترشح بعد عمليات التقييم، وترتيبهم طبقا للدرجات الحاصلين عليها، وكتابة تقرير المرحلة الأولى المكتبي.
- عرض النتائج النهائية للمرحل الأولى على فريق توكيد الجودة لاعتمادها، واختيار القائمة المختصرة التي تتضمن أفضل، فرق عمل الحاصلة على أعلى درجات وفقا لتقييم المعايير .
- التواصل مع الجهات ضمن القائمة المختصرة، وإخطارهم بموعد المرحلة الثانية .

المرحلة الثانية المقابلات الشخصية :



- يتم تنفيذ المقابلات الشخصية لفريق العمل لمدة ساعة ونصف؛ للتحقق من نقاط القوة، واستيفاء نقاط الضعف (النقاط التي لم يتم التأكد منها).
- وكيفية الاستفادة من الفرص المستقبلية، وكيفية تجنب التهديدات الخارجية.
- عرض تقديمي مدته ٣ دقائق يقدم من قبل الفريق، يتم فيه توضيح كيفية استيفاء المعايير، والنتائج الإيجابية التي حققها فريق العمل.
- مناقشة فريق التقييم الفريق العمل لمدة ٦ دقائق في ضوء المعلومات التي تم جمعها من خلال المرحلة الأولى للتقييم، والعرض التقديمي بهدف تكوين صورة كاملة عن مدى تحقيق فريق العمل للمعايير، وقدرته على إظهار عناصر التميز والإبداع على مستوى تلك المعايير .
- يتولى فريق التقييم إعادة كتابة نقاط القوة وفرص التحسين في المرحلة الأولى بناء على معطيات ونتائج المقابلات الشخصية، وإعادة ترتيب الدرجات وفقا لذلك .
- الاطلاع على الأدلة الداعمة للفريق .
- عرض النتائج على فريق توكيد الجودة.

5- مسطرة التقييم :





AU-QAD-DC-MAN-003

رقم وتاريخ الإصدار : 2023/07/01-02
التعديل رقم 03 – بتاريخ 2025/03/01



الجودة والتميز

الدرجة الكلية	المعايير	درجة المعيار	آلية التقييم
1000 درجة	تشكيل الفريق	150 - درجة	- الفحص المبدئي للطلبات المقدمة وغير المستوفاة للشروط.
	منهجية عمل الفريق	250 - درجة	- التقييم الفردي والمناقشة مع رئيس الفريق.
	إدارة الفريق	200 - درجة	- التقييم الجماعي والمناقشة مع رئيس الفريق ومسؤولي ضبط الجودة.
	النتائج والإنجازات	400 - درجة	- ترتيب الطلبات طبقاً لأعلى الدرجات. - اختيار خمسة من أعلى الدرجات - واستدعائهم لعرض أفكارهم أمام فريق التقييم لاختيار الثلاثة الأوائل.

تقييم جائزة فرق العمل



مهم جداً

يجب على المرشح

تحقيق أي متطلبات أو شروط أخرى

تحددها لجان التقييم

ويتم الإعلان عنها، وإعلام المتسابقين

بها في جميع مراحل الجائزة.

المراجع:



م	المرجع
1	جائزة مصر للتميز الحكومي
2	رؤية مصر (2030)
3	الخطة الإستراتيجية للجامعة 2024 – 2029

تم إعداد الدليل بواسطة فريق الجودة والتميز بالجامعة.
مع أطيب الأمنيات بالتوفيق،،،



جامعة أسيوط – الجودة والتميز – المبنى الإداري – الطابق الأول العلوي

داخلي : 2418 / 5245 مباشر : 088 / 2423750

فاكس : 088/ 2080325

واتساب : 01021854159

الموقع الإلكتروني: <http://www.aun.edu.eg/qualityaward>

البريد الإلكتروني : qea@aun.edu.eg

