



جائزة جامعة العاصمة للتميز

الدورة الأولى – للعام ٢٠٢٥

دليل الكلية المتميزة

الرؤية:

دعم التميز في العمل الأكاديمي والإداري والارتقاء بمستوى أداء كليات الجامعة.

الرسالة:

تشجيع روح التنافس بين كليات جامعة العاصمة، ونشر ثقافة التميز ومعايير الجودة في تقديم الخدمات.

مقدمة:

تأتي جائزة جامعة العاصمة للتميز الداخلي تجسيدا لتوجهات الرئيس / عبد الفتاح السيسي - رئيس جمهورية مصر العربية، والتي بناء عليها تم إطلاق "جائزة مصر للتميز الحكومي" لتحقيق رؤية مصر 2030 والتي تقضي بتكوين جهاز إداري كفاء وفعال يطبق مفاهيم الحوكمة، ويساهم بدوره في تحقيق التنمية. وفي إطار ما تقوم عليه الجائزة الرئيسية للتميز الحكومي يتمثل الهدف الرئيسي لجائزة جامعة العاصمة للتميز السنوية هو تحفيز روح التنافس بين كليات الجامعة، وتكريم المتميزين بها، معنويا ومادياً.



الأهداف:

- بث روح المنافسة والابداع والابتكار بين كليات جامعة العاصمة.
- رفع معدلات أداء من جانب منسوبي الكليات لتحقيق رضا الطلاب، والباحثين، والوافدين.
- نشر ثقافة التطوير والتميز لتحقيق رسالة الجامعة.
- إبراز النماذج والممارسات الناجحة بالجامعة وتكريمها.
- رفع مستويات الأداء المتميز والارتقاء بمستوى الخدمات على مستوى الجامعة وكلياتها ووحداتها الأكاديمية.
- تحفيز الكليات بجميع كوادرها على الإنجاز والتميز في الأعمال والمهام الموكلة لهم بما يحقق معايير الجودة والتميز الإداري والأكاديمي.

التقدم للجائزة:

- التقدم للجائزة إجباري لجميع الكليات على مستوى الجامعة.

مزايا المشاركة في الجائزة:

تتحقق العديد من الميزات للكليات ووحداتها الأكاديمية والإدارية بتقديمها وترشحها للجائزة، من بينها:

- قياس أداء الكلية بمعايير التميز التي حددها جائزة مصر للتميز الحكومي، والمساهمة في رفعها بما يضمن جودتها.
- الاستفادة من التقارير التقييمية التي تحدد نقاط القوة وفرص التحسين المطلوبة، والتي يتم إعدادها من خلال فريق معتمد من الخبراء والمقيمين تم اختيارهم برعاية ودقة من أهل الخبرة في مجالات الجودة والتميز.
- الاستفادة من الفرص المواتية للتعلم من تجارب وممارسات الآخرين واكتساب خبراتهم.



مراحل الجائزة:

- (1) **المرحلة الأولى:** يقوم سفير التميز بالكلية (يمكن الاطلاع على دليل سفراء التميز بجامعة العاصمة) بالتقدم لترشح الكلية للجائزة إلكترونياً ورفع الملفات المطلوبة في الموعد المحدد للتقدم على النظام الإلكتروني للجائزة. خلال دورة انعقادها المعلنة
- (2) **المرحلة الثانية:** إتمام إجراءات التقييم المبدئي المكتبي لطلبات الترشيح وإعداد قائمة مبدئية بالطلبات المستوفاه للشروط المعلن عنها بدورة انعقاد الجائزة. ص
- (3) **المرحلة الثالثة:** استقبال فريق الجائزة لاتمام الزيارات الميدانية للكليات المستوفاه لمتطلبات الترشيح، للتحقق من الأدلة المادية الواردة بملف ترشحها الإلكتروني.
- (4) **المرحلة الرابعة:** إتمام إجراءات التقييم النهائي، وعرض النتائج على لجنة التحكيم لاختيار أفضل ثلاث كليات حققت التميز على مستوى الجامعة في دورة انعقاد الجائزة للعام الحالي.

قيمة الجائزة:

تُمنح الكليات الفائزة شهادات تقدير ونوط التميز للعام المخصص لدورة الانعقاد الحالية، إضافة إلى جائزة مالية تحدد قيمتها بقرار من مجلس الجامعة سنوياً.

لجان التقييم:

تشكل لجان تقييم للكليات المرشحة لنيل الجائزة من مجموعة من المقيمين الخبراء والمأهلين تدريبياً على مستوى الجامعة (يرجى الاطلاع على دليل المقيمين). وتتمثل مهامهم في التحقق من:

- مدى الالتزام بالموعد المحدد للترشيح بدورة انعقاد الدورة الحالية للجائزة.
- مدى استيفاء معايير الجائزة وتوفير المستندات الدالة على كل معيار.



– إتمام الزيارة الميدانية، كمرحلة نهائية وضرورية لإجراء عملية التقييم والتحقق من كفاءة الكلية المتقدمة للجائزة، وبيان نقاط تميزها.

معايير الجائزة :

يتم التقييم وفقا لعشرة معايير محددة وضعتها لجنة إدارة جائزة مصر للتميز الحكومي. ويتمثل الهيكل الخاص بكل معيار على النحو الآتي:

القدرات (٤٠٪)

جميع الوسائل والطرق والآليات التي تستخدمها الكلية لتحقيق أهدافها الاستراتيجية ويمكن أن تشمل سياسات، خطط، أنظمة وبرامج العمل، عمليات، خدمات، مشاريع ومبادرات. تعمل القدرات على تلبية احتياجات ومطالب جميع المعنيين وتحفيز مشاركتهم النشطة .

الإنجازات والنتائج (٦٠٪)

جميع النتائج المؤثرة التي يتم قياسها لتعكس إنجازات الاداء أو رأي المعنيين. تساهم النتائج بفعالية في استراتيجية المؤسسات، وفي استراتيجية الحكومة، وفي الاجندة الوطنية، بالإضافة إلى إضافة قيمة نوعية لجميع المعنيين

1. المعيار الأول: رؤية مصر 2030

يركز هذا المعيار الرئيسي على مدى قيام الكلية بتحقيق دورها في 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 الاداء ذات العلاقة والمدرجة في رؤية مصر 2030، من أجل مراقبة وفهم وتحديد وتحسين نتائج الاداء الحكومي والتنبؤ بها.



القدرات:

- تحديد المؤشرات الوطنية المرتبطة بتحقيق رؤية مصر 2030 والمرتبطة بنشاط الكلية بشكل شامل متضمناً.
- تحديد كافة الجهات ذات العلاقة بتحقيق المؤشرات المدرجة في رؤية مصر 2030 والمرتبطة بنشاط الكلية.
- تحديد وتنفيذ المشاريع والمبادرات والبرامج والسياسات اللازمة لتحقيق المؤشرات المدرجة في رؤية مصر 2030 وادراجها في خطط عمل الكلية واستراتيجيتها والتركيز على الابتكار فيما بما يحقق الكفاءة والفعالية واستدامة النتائج.
- المراجعة الدورية المنتظمة لمشاريع ومبادرات وبرامج ومؤشرات رؤية مصر 2030 والسياسات المرتبطة بها.
- توفير النتائج والإحصائيات الخاصة بمؤشرات رؤية مصر 2030 والمرتبطة بنشاط الكلية بشكل دوري ومحدث ودقيق للجهات المعنية.

الإنجازات (نتائج + مقياس الرضا):

الرقم	المؤشر	نوعه
1	نسبة التخصصات المدرجة في تصنيف شنغهاي وQS.	مؤشر أداء
2	نسبة برامج الدراسات العليا المشتركة مع الجامعات الدولية	مؤشر أداء
3	عدد الأبحاث العلمية المنشورة في دوريات علمية محكمة	مؤشر أداء
4	نسبة أعضاء هيئة التدريس في المهمات العلمية	مؤشر أداء
5	نسبة أعضاء الهيئة المعاونة الحاصلين على منح وبعثات في جامعات اجنبية	مؤشر أداء



الرقم	المؤشر	نوعه
6	متوسط نصيب طالب الدراسات العليا من الإنفاق على البحوث	مؤشر أداء
7	نسبة برامج الكلية الحاصلة على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	مؤشر أداء
8	معدل الطالب لكل عضو هيئة تدريس	مؤشر أداء
9	نسبة الطلاب الوافدين على مستوى البكالوريوس / الليسانس	مؤشر أداء
10	نسبة الطلاب الوافدين على مستوى الدراسات العليا	مؤشر أداء
11	رضا الأطراف المعنية عن مهارات وقدرات خريجي الكلية ٢٠٣٠	مقياس رأي

2. المعيار الثاني: المهام الرئيسية

يركز هذا المعيار الرئيسي على مدى تطبيق الكلية (الكليات) لخططها الاستراتيجية وتصميم وتطبيق مشاريع ومبادرات وبرامج وسياسات وعمليات تنظيمية ورقابية مبتكرة وذلك ضمن خططها التشغيلية بما يتوافق مع مهامها المدرجة في قانون التأسيس وأية مهام أخرى مسندة لها، وبما يضمن تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجهة بكفاءة وفاعلية مع التزام الكلية على الدوام ببناء وتهيئة البيئة المناسبة لرضا الفرد والأسرة.

القدرات:

- 1-2 إعداد ومراجعة وتحديث إستراتيجية الكلية بانتظام: للتأكد من مدى ملاءمتها وتوافقها للمهام المدرجة في قانون التأسيس وفعاليتها على رضا المجتمع وجودة الحياة، وتحديد الجهات المسؤولة عن الإعداد والمراجعة والتحديث.
- 2-2 قدرات إدارة وتطبيق المشاريع/المبادرات/البرامج والخطط التشغيلية: إدارة عملية التغيير، وتحديد الأطراف المتأثرة بالمشروع/ المبادرة/ البرنامج، والتخطيط المالي، وتحليل الفوائد، والتكاليف بما يحقق الكفاءة والفعالية في التنفيذ.



3-2 إدارة العمليات – قدرات: 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.

4-2 قدرات الاستدامة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية: تحديد مدى تأثير أنشطة وسياسات الكلية على الاستدامة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية بناء على مهامها واختصاصاتها وفي ضوء الاستراتيجيات والسياسات الوطنية ذات العلاقة في الدولة/الحكومة.

الإنجازات (نتائج + مقياس الرضا):

رقم المؤشر	المؤشر	نوعه
201	نسبة المشاركين في أنشطة التوعية والتعريف بالأهداف الاستراتيجية وخطط تنفيذ المشروعات والمبادرات	مؤشر أداء
202	نسبة البرامج الدراسية التي تم استحداثها/ تطويرها	مؤشر أداء
204	معدل الانجاز في الاهداف الاستراتيجية طبقا للخطة التنفيذية	مؤشر أداء
205	نسبة فرص التحسين التي تم اغلاقها من التقارير التعقيبية لجائزة مصر	مؤشر أداء
206	معدل انجاز المبادرات والمشروعات طبقا للخطة التنفيذية	مؤشر أداء
207	نسبة المشاريع / المبادرات التي تم استكمالها ضمن الإطار الزمني المحدد لها	مؤشر أداء
209	اعلان نتائج الامتحانات لمرحلة البكالوريوس/ الليسانس في فترة زمنية محددة	مؤشر أداء
214	نسبة العمليات الإدارية التي تم تطويرها	مؤشر أداء
215	عدد المشاريع والمبادرات الخاصة بالاستدامة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية	مؤشر أداء
216	نسبة المخلفات الصلبة المعاد تدويرها	مؤشر أداء
219	رضا الشركاء عن قنوات التواصل وسهولة تبادل وتوفير المعلومات	مقياس رأي
220	رضا المعنيين عن مشروعات ومبادرات الكلية	مقياس رأي



3. المعيار الثالث: خدمات سبع نجوم

يركز هذا المعيار على مدى قيام الكلية (الوحدات المحلية والكليات الحكومية) بتصميم وإدارة وتطوير الخدمات والعمليات المرتبطة بها بشكل مبتكر وذلك لإرضاء المتعاملين من الأفراد والتي تشمل الطالب والمجتمع في حالة المؤسسات التعليمية.

القدرات:

- 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 الكلية.
- القدرات الخاصة بتصميم وإدارة الخدمات المشتركة والعمليات المرتبطة بها. من خلال تحديد الشراكات في مجال تقديم الخدمات المشتركة في ضوء الاحتياجات المؤسسية والاستراتيجية بما يتكامل مع قدراتها ويعزز نقاط القوة لديها في تقديم الخدمات المشتركة (بما في ذلك التعهيد والتعاقد مع القطاع الخاص)، واتباع سياسات وإجراءات مبتكرة لإدارة العلاقة معهم وتقييم وقياس أثر هذه الشراكات في إرضاء المتعاملين والمجتمع.

الإنجازات (نتائج + مقياس الرضا):

- نسبة البرامج التدريبية المجانية لتنمية مهارات الطلاب
- نسبة طلاب البكالوريوس المستفيدين من المنح الدراسية الداخلية
- نسبة الخريجين الذين تم توفير فرص عمل لهم من خلال الكلية
- نسبة طلاب الدراسات العليا المستفيدين من المنح الدراسية الداخلية
- عدد الشراكات المفعلة في تقديم الخدمات المشتركة
- رضا المستفيدين عن الخدمات المقدمة



– رضا المستفيدين عن التعامل مع الشكاوى

4. المعيار الرابع: الحكومة الإلكترونية الذكية

يركز هذا المعيار 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 "الإنترنت" 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 عمل إيجابية.

القدرات:

- حصر الخدمات التي تقدمها الكلية وتحديد احتياجات الكلية إلكترونياً لغايات إقامة بنية تحتية متقدمة 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.

الإنجازات (نتائج + مقياس الرضا):

- نسبة الطالب الذين قاموا بتسجيل المقررات الكترونياً.
- نسبة الامتحانات التي تم تصحيحها الكترونياً.
- نسبة الخدمات المقدمة الكترونياً.
- عدد الدورات التوعوية عن الخدمات الإلكترونية.
- نسبة المعاملات المنجزة عبر القنوات الإلكترونية.



– عدد الشكاوى الخاصة بالخدمات الالكترونية.

– مقاييس رأي المتعاملين والشركاء والمعنيين الخاصة بالتحول الإلكتروني/الذكي (الانطباعات).

5. المعيار الخامس: استشراف المستقبل

يركز هذا المعيار 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.

القدرات:

- إجراء ورش عمل التوعية والتدريب الفني المستمر لبناء الثقافة في مجال استشراف المستقبل وتطبيق تلك الأدوات على مجالات عمل الكلية.
- 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.

الإنجازات (نتائج + مقياس الرضا):

- عدد الندوات والبرامج التدريبية في مجال استشراف المستقبل.
- عدد البحوث والدراسات التي قامت الكلية بنشرها في مجال استشراف المستقبل التي تتعلق بمجال عمل الكلية
- عدد المقررات الدراسية المعدلة أو المضافة لمواكبة التوجهات المستقبلية (Mega trend)
- نسبة العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس الذين تم تدريبهم على الدراسات المستقبلية واستشراف المستقبل



6. المعيار السادس: إدارة الابتكار

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

القدرات:

- تطوير وتطبيق سياسات / أنظمة استراتيجيات لإدارة الابتكار تتضمن استخدام معايير واضحة لتحديد أولويات فرص التحسين والتطوير التي تحتاج حلولاً مبتكرة ضمن مجال المهام الرئيسية وطبيعة عمل وخدمات الكلية واختيار الحلول المجدية منها بما يتوافق مع إستراتيجية الابتكار في الكلية وبما يساهم في تحقيق إستراتيجية الكلية ودعم محور الابتكار في رؤية مصر 2030.
- توفير بيئة العمل والقنوات الملائمة والأدوات التي تحفز الموارد البشرية والمتعاملين والمعنيين على المشاركة في أنشطة الابتكار المرتبطة بعمل الكلية.

الإنجازات (نتائج + مقياس الرضاء):

- نسبة أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على جوائز على المستوى الوطني.
- نسبة أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على جوائز على المستوى الدولي.
- عدد المستفيدين من البرامج وورش العمل لتنمية مهارات الابتكار.
- نسبة الأفكار الابتكارية المطبقة لإجمالي عدد الأفكار المقترحة.
- عدد البرامج التدريبية وورش العمل في مجال الابتكار.
- نسب براءات اختراع / حقوق الملكية الفكرية.



7. المعيار السابع: رأس المال البشري

يركز هذا المعيار على الاستثمار في رأس املاال البشري وتحقيق استدامته وزيادة كفاءته وإنتاجيته وتعزيز خلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة ومبتكرة من خلال وضع السياسات والخطط اللازمة لتحقيق كل من أهداف الأفراد والكلية بشكل مشترك مع تقديم خدمات لإسعاد الموظفين والارتقاء بجودة الحياة لديهم وفقا لقوانين ولوائح الموارد البشرية والأنظمة والأدلة المكتملة. كما يشتمل 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.

القدرات:

- تحديد المهارات والجدارات السلوكية وقدرات الموارد البشرية اللازمة لتحقيق إستراتيجية الكلية.
- تطوير وتطبيق سياسات وخطط ومبادرات وبرامج تعزز بيئة العمل الإيجابية داخل الكلية.
- تخطيط المسار الوظيفي والانتقال، والتظلم الوظيفي، وأنظمة التحفيز، والتكريم.
- بناء ثقافة التعلم وتحسين الأداء مع تحديد الاحتياجات التدريبية بناءً على أسس ومعلومات دقيقة وإعداد الخطط التدريبية تقييم أداء الموارد البشرية بما يضمن العدالة وتكافؤ الفرص والشفافية.

الإنجازات (نتائج + مقياس الرضا):

- متوسط الساعات التدريبية لعدد العاملين.
- نسبة العاملين الحاصلين على مكافآت سنويا.
- متوسط نصيب عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة من الإنفاق على البحث والنشر العلمي.
- نسبة التظلمات التي تم معالجتها خلال الزمن المستهدف.
- عدد أيام العمل المفقودة نتيجة لحوادث مهنية.
- نسبة السيدات في المناصب القيادية.
- نسبة تنفيذ الخطة التدريبية سنويا.
- متوسط زمن تقديم الخدمات للعاملين.



- مؤشرات الأداء المتعلقة برأس المال البشري.
- مقاييس الرأي المتعلقة برأس المال البشري.

8. المعيار الثامن: الممتلكات والموارد

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

القدرات:

- تطوير وتطبيق سياسات وخطط طويلة المدى لإدارة الممتلكات من مباني، ومرافق، ومعدات، وأجهزة، وبرامج الصيانة، والمخزون.
- الاستخدام الأمثل للممتلكات والمرافق والمعدات التي تقع بشكل مباشر داخل نطاق عمل الكلية.
- رسم إطار وحدود العلاقة طويلة المدى (الشراكة مع الموردين بما يحقق المنفعة المتبادلة ويؤدي إلى بناء علاقات مستدامة).
- تطبيق برامج لتنمية الإيرادات، وترشيد النفقات.

الإنجازات (نتائج + مقياس الرضا):

- نسبة تنفيذ خطة الصيانة الوقائية.
- معدلات الانخفاض في استهلاك أوراق الطباعة والتصوير خلال الفصل الدراسي.
- نسبة الانخفاض في استهلاك الكهرباء.
- نسبة استخدام الطاقة النظيفة.



- نسب استيفاء تقييم الموردين سنويا.
- نسبة زيادة الموارد الذاتية للكلية.
- نسبة الالتزام بالموازنة السنوية (إيرادات ومصروفات).
- مؤشرات الأداء الخاصة بإدارة العلاقة مع الموردين.
- مقاييس رأي الموردين.

9. المعيار التاسع: الحوكمة

يركز هذا المعيار على مدى كفاءة وفعالية 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.

القدرات:

- تطبيق إطار عمل فعال لطبيعة العمل في مجالات عمل مختلفة مثل: الإدارة المؤسسية وإدارة الموارد البشرية والإدارة المالية وإدارة.
- ضمان الشفافية والعدالة والنزاهة والقابلية للمساءلة على كافة المستويات.
- تطبيق الإجراءات واللوائح على مستوى كافة إدارات الكلية.
- متطلبات البرامج الحكومية والمتابعة الفعالة لتنفيذ ما يرد في تقارير التقييم والتدقيق من الجهات المعنية (مثل تقارير هيئة الرقابة الإدارية والجهاز المركزي للمحاسبات)

الإنجازات (نتائج + مقياس الرضا):

- عدد التظلمات المقبولة أفعال التصحيح والرصد وإعلان النتيجة.



- عدد التظلمات الإدارية للعاملين من غير أعضاء هيئة التدريس.
- عدد الشكاوى الواردة من منظومة الشكاوى الحكومية الموحدة.
- عدد القضايا المرفوعة على الكلية.
- عدد التظلمات الواردة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
- مؤشرات الاداء الخاصة بالحوكمة.
- مقاييس رأي المعنيين بالحوكمة.

10. المعيار العاشر: إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال

يركز هذا المعيار على مدى كفاءة وفاعلية الجهات الحكومية في تطبيق برامج لإدارة المخاطر وإدارة استمرارية الأعمال إلى جانب إدارة حالات الأزمات والكوارث، وذلك لضمان تقليل حجم المخاطر ووضع ضوابط فعالة للمخاطر الحالية والمتوقعة، إضافة إلى ضمان الاستمرارية في تقديم الخدمات للمتعاملين والمعنيين من خلال التصدي بفاعلية ألي 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.

القدرات:

- تطبيق إطار عمل فعال 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.
- إعداد سياسات وإجراءات التعامل مع المخاطر التي تؤثر على تحقيق الأهداف الاستراتيجية
- إعداد خطط لإدارة ومعالجة المخاطر تتضمن الأنشطة ومسؤوليات التنفيذ والأطر الزمنية والموارد اللازمة والسيناريوهات والخطط البديلة لمواجهة المتغيرات والمستجدات.



الإنجازات (نتائج + مقياس الرضا):

- نسبة تنفيذ خطة تجارب المحاكاة
- عدد ساعات التدريب لمجابهة المخاطر
- عدد الإجراءات التصحيحية الناتجة من تجارب المحاكاة
- الخطة الزمنية المعتمدة لإدارة المخاطر
- نسبة الإجراءات التصحيحية التي تم تنفيذها ضمن الخطة الزمنية لإدارة المخاطر.
- عدد أصابات العمل لكل 100 موظف
- عدد المخاطر التي تم وضع إجراءات احترازية لها
- نسبة العمليات التي تم تطبيق ادارة المخاطر عليها

- لمزيد من المعلومات عن كل معيار من معايير التقييم السابقة؛ يرجى الاطلاع على دليل جائزة مصر للتميز الحكومي (جائزة المؤسسة المتميزة)، المتاح عبر الرابط التالي:
[/https://egea.gov.eg/MediaFiles/Programmes/documents](https://egea.gov.eg/MediaFiles/Programmes/documents)
- في حالة وجود أي استفسارات يرجى التواصل مع وحدة جائزة جامعة العاصمة للتميز على البريد الإلكتروني التالي: excellence.unit@hq.helwan.edu.eg