



جائزة الموظف المتميز في جامعة البلقاء التطبيقية

• المقدمة

• تنفيذًا للتوجيهات الملكية السامية بضرورة تطوير الموارد البشرية وإعداد القيادات المتميزة ولتكريس ثقافة التميز والارتقاء بنوعية الخدمات العامة الأساسية وأهمها التعليم سعت الجامعة لتحقيق مستوى أداء متميز وتحقيق النجاح المستدام من خلال تطبيق المفاهيم الأساسية للتميز وتحرص الجامعة على الإستغلال الأمثل للموارد البشرية وتعمل بكافة السبل لتحفيز العاملين وإطلاق قدراتهم ومهاراتهم الإبداعية وتطويرهم وظيفيًا بما يضمن تحسين مهاراتهم وضمان استدامة إنتمائهم وأدائهم المميز حيث تم إطلاق جائزة الموظف المتميز لتكون البوصلة التي توجه أداء العاملين ضمن مؤشرات واضحة ومعايير تضمن المنافسة المبنية على الشفافية والعدالة ومكافأة المتميزين وتقدير جهودهم .

السند التشريعي للجائزة

- نصت المادة (٢٤) من نظام الموظفين المعمول به في جامعة البلقاء التطبيقية لسنة ٢٠٠٧ وتعديلاته «يجوز للرئيس منح الموظف المتميز زيادة تشجيعية في الراتب تساوي زيادة سنوية واحدة على أن لا تؤدي هذه الزيادة عند منحها الى ترفيعه ولا يعطى الموظف أكثر من زيادة تشجيعية واحدة في الدرجة وتمنح له عند استحقاقه للزيادة السنوية وفقا لتعليمات خاصة يصدرها الرئيس .

• المادة (١): تسمى هذه التعليمات (تعليمات جائزة الموظف المتميز في جامعة البلقاء التطبيقية)

• المادة (٢) : يكون للكلمات التالية حيثما وردت في هذه التعليمات المعاني المخصصة لها كآآتي :

- الجامعة : جامعة البلقاء التطبيقية

- مكان العمل : الكلية /المركز / الوحدة / الدائرة

- اللجنة العليا : اللجنة المشكلة بموجب قرار من رئيس الجامعة وبعضوية نواب الرئيس للبت في نتائج المتقدمين ضمن الفئة الأولى

- لجنة شؤون الموظفين : اللجنة المشكلة بموجب نظام الموظفين المعمول به في جامعة البلقاء التطبيقية لسنة ٢٠٠٧ وتعديلاته والتي تبت في نتائج المرشحين من الفئة (الثانية ، الثالثة الرابعة).

- المرشح : الموظف الذي يرشح نفسه من موظفي الفئة الأولى أوأالذي يتم ترشيحه من قبل العميد / المدير المختص من الفئة (الثانية ، الثالثة ،الرابعة) والذي تنطبق عليه شروط^٤ الترشيح للجائزة

- المادة (٣) : تعرف فئات الجائزة سنداً لنص المادة (٦) من نظام الموظفين المعمول به في الجامعة :
- وظائف الفئة الأولى: الوظائف القيادية والإدارية والتخصصية العالية والمحددة في جدول الفئات المدرج ضمن التعليمات التنفيذية لنظام الموظفين المعمول به في الجامعة حيث يساهم شاغلوها في وضع الخطة الإستراتيجية للجامعة ويتولون مهام وضع الخطط التنفيذية والإشراف على تنفيذ أنشطتها ومتابعتها وتقييمها وقيادة عدد من الرؤوسين لضمان تحقيق الأهداف الإستراتيجية.
- وظائف الفئة الثانية : الوظائف التي تكون مسؤوليتها القيام بأعمال تخصصية في مجال العلوم التطبيقية والطبية والانسانية والمحددة في جدول الفئات المدرج ضمن التعليمات التنفيذية لنظام الموظفين المعمول به في الجامعة يغلب على أداء شاغلي أي منها الإشراف على عدد من الرؤوسين وتتضمن مهامه المشاركة في إعداد الخطط التنفيذية والمشاريع المتعلقة بالعمل واتخاذ القرارات ضمن الصلاحيات الممنوحة .
- وظائف الفئة الثالثة : وتشمل الوظائف التي تكون مسؤوليتها القيام بأعمال أساسية في المجالات الإدارية والكتابية والمحاسبية والتدريبية والمحددة في جدول الفئات المدرج ضمن التعليمات التنفيذية لنظام الموظفين المعمول به في الجامعة .
- وظائف الفئة الرابعة : وتشمل الوظائف التي مهامها القيام بأعمال حرفية وحرفية مساعدة والإشراف على تنفيذها أو تأدية خدمات معينة والمحددة في جدول الفئات المدرج ضمن التعليمات التنفيذية لنظام الموظفين المعمول به في الجامعة

المادة (٤) : أهداف الجائزة

- تقدير الأداء المتميز وتشجيع الابتكار .
- تعزيز ونشر ثقافة التميز المؤسسي والوظيفي .
- ضمان تبني أفضل الممارسات في مجال التميز.
- الإرتقاء بمستوى الأداء الوظيفي لدعم وتحقيق الأهداف الإستراتيجية للجامعة .
- المساهمة في تطوير خدمات وعمليات الجامعة .
- تحفيز العاملين ورفع مستوى الأداء الفردي والجماعي وخلق جو من التنافس بين موظفي الجامعة .
- رفع روح الولاء للجامعة وتشجيع العمل الجماعي .

المادة (٥) : معايير فئات الجائزة

- أولاً : الفئة الأولى:

- ١ . التخطيط الاستراتيجي.
- ٢ . القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات .
- ٣ . القيادة وتشمل (تحفيز ، تنمية ، توجيه ، تقييم أداء المرؤوسين).
- ٤ . الإبداع والابتكار.
- ٥ . تطوير الذات .
- ٦ . التعاون والعمل الإيجابي .

المادة (٥): معايير فئات الجائزة

• ثانيًا : الفئة الثانية :

- ١ . المعرفة بأهداف ومهام العمل وإعداد ومتابعة الخطط التنفيذية .
- ٢ . * قيادة العاملين بطريقة تضمن تنميتهم وتحفيزهم وتوجيههم وتقييم أدائهم .
- ٣ . الإبداع والابتكار .
- ٤ . تطوير الذات .
- ٥ . التعاون والعمل الإيجابي .

* معيار قيادة العاملين يخص مناصب الفئة الثانية

معايير فئات الجائزة

• ثالثاً : الفئة الثالثة :

- ١ . المعرفة بأهداف العمل والإلمام بتطوراتها.
- ٢ . العلاقات مع الآخرين (الرؤساء ، الزملاء ، المراجعين)
- ٣ . الإبداع والابتكار .
- ٤ . تطوير الذات .
- ٥ . التعاون والعمل الإيجابي .

معايير فئات الجائزة

• رابعاً: الفئة الرابعة :

- ١ . المعرفة بأهداف العمل والإلمام بتطوراتها.
- ٢ . العلاقات مع الآخرين (الرؤساء ، الزملاء ، المراجعين) .
- ٣ . الإبداع والابتكار .
- ٤ . المحافظة على الموارد العامة .
- ٥ . التعاون والعمل الإيجابي .

المادة (٦) : الشروط الواجب توافرها بالموظف المرشح

- أن يكون قد أمضى خدمة في الجامعة لا تقل عن ٣ سنوات .
- أن لا تقل مدة أشغال المنصب عن ثلاث سنوات متصلة وفعالية لشاغلي مناصب الفئة الأولى والثانية بما في ذلك المكلفين بتسيير والقائم بأعمال
- أن لا يقل التقدير لآخر سنتين عن ممتاز.
- أن لا يكون قد استحق اي عقوبة منصوص عليها في نظام الموظفين لآخر سنتين
- يحق للموظفين المكلفين وبالوكالة الترشح عن الفئة القيادية أو الاشرافية
- أن يكون الموظف على رأس عمله عند الترشح للجائزة

المادة (٧) :آلية الترشيح والتقييم والاختيار

- يتم اطلاق دورة جائزة الموظف المتميز في شهر كانون الثاني من كل عام
- يسمح بالترشح حتى نهاية كانون الثاني ولن يقبل أي طلب بالترشح بعد ذلك .
- يتم اطلاق الجائزة بتعميم صادر من نائب الرئيس للشؤون الادارية ورفاق الدليل الاسترشادي للجائزة ويتم نشره على موقع الجامعة
- يرشح عن مكان العمل موظف واحد ضمن مسميات فئات الوظائف (الثانية , الثالثة , الرابعة) ويتم إجراء مفاضلة حسب معايير الفئة بين الموظفين للفئات (الثانية والثالثة والرابعة) في مكان العمل نفسه وترفع الطلبات حسب الاصول ويتم ترشيح الحاصل على أعلى علامة ضمن فئته أما موظفي الفئة الأولى يتم تقديم طلب الترشيح مباشرة عبر رابط إلكتروني .
- تتم دراسة الطلبات المقدمة إلكترونيا من موظفي الفئة الأولى من قبل لجنة مشكلة من نائب الرئيس للشؤون الادارية من المدراء الأكاديميين , وترفع تنسيباتها للجنة العليا .
- يتم تشكيل لجنة لدراسة الطلبات وتحديد المطابق منها لموظفي الفئة (الثانية والثالثة والرابعة) وترفع تنسيباتها للجنة شؤون الموظفين .
- يتم ارفاق ملف يشمل جميع الادله المطلوبة وحسب النماذج الموجودة ضمن الدليل الاسترشادي .

آلية الترشيح والتقييم والاختيار

- تبت اللجنة العليا بالفائز بجائزة الموظف المتميز من وظائف الفئة الأولى بعد تقييم الملفات وإجراء المقابلات للمرشحين .
- تقوم لجنة شؤون الموظفين بتقييم ملفات المرشحين الذين تنطبق عليهم الشروط وتحديد الفائز بجائزة الموظف المتميز ضمن فئات (الثانية والثالثة والرابعة) وبعد إجراء المقابلات للمرشحين .
- في حال لم يرشح أي موظف على مسمى معين ضمن أي فئة من فئات الجائزة أو تم ترشح موظف واحد تحجب الجائزة عن المسمى ويبقى شاغراً للدورة التالية للجائزة
- تتم المنافسة على مستوى كل فئة من فئات الجائزة .
- يتم اختيار موظف متميز واحد على مستوى الفئة الأولى (مركز الجامعة وخارج المركز) أما الفئة (الثانية والثالثة والرابعة) يتم اختيار موظف من مركز الجامعة وموظف من خارج المركز عن كل فئة وظيفية .
- الموظف الحاصل على أعلى علامة ضمن الفئة يفوز بالموظف المتميز عن فئته الوظيفية
- يحق للموظف الاطلاع على علامته اثناء التقدم ومعرفة ترتيبه وتقديم اعتراض أو التظلم بشأن علامته أو رفض ترشحه لنائب الرئيس للشؤون الادارية الكترونياً .
- يستحق كل موظف حاصل على اللقب عن فئته الزيادة التشجيعية المنصوص عليها بنظام الموظفين .
- يمنح الموظف الحاصل على المركز الثاني والثالث لقب « الموظف المثالي » وكتاب شكر من رئيس الجامعة.
- يتم نشر صور تكريم الفائزين على موقع الجامعة وتبقى صور الفائزين على صفحة الموظف المتميز على موقع الجامعة لمدة عام .

النماذج

• الفئة الأولى

المعيار الرئيسي	المؤشرات	الدلائل	أرقام المرفقات	العلامة القصوى	علامة الدائرة	علامة لجنة الاختيار
التخطيط الاستراتيجي ٢٥ علامة	١. فهم عميق للواقع الحالي والتصور المستقبلي للجامعة ٢. المشاركة في تطوير السياسات على مستوى الجامعة وآليات تنفيذها ٣. وضع خطة تنفيذية مركز /وحدة /دائرة . ٤. المتابعة والتقييم وتحليل الأداء ٥. المشاركة في إعداد موازنه تماشى مع أهداف الجامعة	١ . دليل يبين دور المرشح في المشاركة في إعداد الخطة الإستراتيجية		٥		
		الخطة التنفيذية		٥		
		دليل يوضح الربط بين الخطة التنفيذية لمكان عمله مع الخطة الإستراتيجية للجامعة		٦		
		تقرير متابعة الخطة التنفيذية لمكان عمله لسنتين سابقتين (يشمل على نتائج تقييم أداء الخطة التنفيذية والإجراءات التصحيحية المتخذة لتصحيح مسار الخطة)		٥		
		اثبات مساهمته في إعداد موازنة الدائرة » يعزز هذا المعيار من خلال المقابلة الشخصية »		٤		

المعيار الرئيسي	المؤشرات	الدلائل	أرقام المرفقات	العلامة القصوى	علامة الدائرة	علامة لجنة الاختيار
القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات ٢٠ علامة	١. التنبؤ بالمشكلات ٢. تحديد المشكلة وجمع البيانات ٣. تحليل البيانات ٤. تطوير البدائل واختيار البديل المناسب منها (اتخاذ القرار) ٥. إدارة المخاطر ٦. إدارة التغيير	دليل على التنبؤ بوجود مشاكل مع وضع الحلول لها (حاله واحدة على الأقل)		٤		
		دليل تطبيق الحلول أو البدائل المقترحة		٤		
		دليل يبين الأثر ومدى فاعلية الحلول التي تم تطبيقها على حل المشكلات		٤		
		دليل يثبت دور المرشح في إعداد خطة إدارة مخاطر لمكان عمله واتخاذ الإجراءات التصحيحية / الوقائية لتجنب تكرارها		٤		
		دليل يبين توظيف إدارة التغيير بشكل عملي في العمل « يعزز هذا المعيار من خلال المقابلة الشخصية »		٤		

الجنة الاختي ار	الدائرة	القصوى	المرفقا ت			
		١,٥		تقارير تقيييم الأداء للسنة السابقة بما لا يتجاوز ثلاث تقارير أداء	١. إدارة أداء الموظفين من خلال تقارير تقييم الأداء السنوي ٢. توظيف التغذية الراجعة في التحسين ٣. تطوير كفايات المرؤوسين من خلال التدريب ٤. الحرص على تأهيل وإعداد الصف الثاني من القيادات ٥. تشجيع الموظفين على تبادل المعرفة والخبرات فيما بينهم ٦. استخدام التدوير الوظيفي كوسيلة لتطوير وتنمية المرؤوسين ٧. استخدام اساليب الثواب والعقاب	القيادة وتشمل (تحفيز ، تنمية ، توجيه ، تقييم أداء المرؤوسين). ١٥ علامة
		١,٥		تقارير التغذية الراجعة من المصادر المختلفة مثل (اللجان ، فرق العمل ، والمشاريع) (دليل واحد)		
		١,٥		دليل على اتخاذ اجراءات تحسينية (تعزيز نقاط القوة ومعالجة فرص التحسين)		
		١,٥		إعداد الخطة التدريبية الخاصة بمكان عمله ودليل على رفعها للجهات المختصة ودليل على متابعة تطبيقها /أو دليل على مشاركته في الخطة التدريبية للجامعة		
		١,٥		دليل يبين الاستفادة من التدريب في مكان عمله		
		١,٥		دليل على تفويض الصلاحيات		
		١,٥		إعداد خطة الاحلال والتعاقب الوظيفي لمكان عمله / أو دليل على مشاركته في خطة الاحلال والتعاقب الوظيفي للجامعة		
		١,٥		خطة تدوير وظيفي لموظفي مكان عمله ودليل على مدى تطبيقها .		
		١,٥		دليل على أوجه تقدير المرشح لموظفيه (مثل كتب شكر) دليلين على الأكثر		
		١,٥		دليل على المساءلة لتقويم أداء وسلوك المرؤوسين (مثل الاجراءات التأديبية) دليلين على الأكثر		

المعيار الرئيسي	المؤشرات	الدلائل	أرقام المرفقات	العلامة القصوى	علامة الدائرة	علامة لجنة الاختيار
الإبداع والابتكار	١٥ علامة	١. تقديم اقتراحات وأفكار إبداعية ساهمت في تطوير العمل على المستوى الفردي و/أو الجامعة		٤		
		٢. تطبيق الاقتراحات والأفكار الابتكارية والإبداعية		٤		
		٣. النتائج والآثار المترتبة على تطبيق الاقتراحات والأفكار الابتكارية والإبداعية		٤		
		أدلة على الاستفادة الشخصية و/أو استفادة الجامعة		٣		
تطوير الذات	١٥ علامة	١. إدراك مجالات القوة والتحسين لتحديد مايلزمه لتطوير ذاته		٤		
		٢. التخطيط لتطوير الذات		٤		
		٣. المشاركة في البرامج والفعاليات التطويرية		٤		
		٤. التركيز على استخدام الوسائط المتعددة ووسائل التواصل الاجتماعي والتكنولوجيا الحديثة		٣		
		أدلة على تطبيق خطة التنمية الذاتية (مشاركة في فعاليات ونشاطات ساهمت في تطوير أدائه ومعارفه ، المؤهلات العلمية الجديدة)				
		أدلة على توظيف الكفايات المكتسبة (في مراحل التنمية الذاتية المختلفة) في العمل دليلين على الأكثر				

المعيار الرئيسي	المؤشرات	الدلائل	أرقام المرفقات	العلامة القصوى	علامة الدائرة	علامة لجنة الاختيار
التعاون والعمل الإيجابي ١٠ علامات	١. ان يكون لديه القدرة على تحمل المسؤولية ٢. مساهمة المرشح في المسؤولية المجتمعية ٣. المساهمة في نقل المعرفة في الجامعة ٤. الالتزام التنظيمي والارتباط الوثيق بأهداف الجامعة وقيمها ٥. العلاقة بالزملاء (المشاركة الاجتماعية)	دليلين على المشاركة في المبادرات المجتمعية		١,٥		
		دليل على نقل المعرفة		٢		
		تقرير مصدق من رئيسه المباشر يوضح الالتزام التنظيمي والمشاركة بالفعاليات التي تنظمها الجامعة .		١,٥		
		مقترح حول تحسين المناخ التنظيمي		٢		
		دليلين على المشاركة الاجتماعية		١,٥		
		اوجه التقدير في مجال المعيار «يعزز هذا المعيار من خلال المقابلة الشخصية »		١,٥		

• الفئة الثانية (مناصب الفئة الثانية)

المعيار الرئيسي	المؤشرات	الدلائل	أرقام المرفقات	العلامة القصوى	علامة الدائرة	علامة لجنة الاختيار
المعرفة أهداف ومهام العمل وإعداد ومتابعة الخطط التنفيذية . ٢٥ علامة	١. الفهم العميق لإختصاصه الوظيفي ٢. إمتلاك المعارف والمهارات الفنية اللازمة لأداء عمله ٣. المعرفة التامة بأساليب واجراءات العمل ٤. الإلمام بالأهداف الإستراتيجية لكان عمله وبرامجه ومشاريعه ٥. تشخيص المشاكل والتبؤ بها ومعالجتها ٦. تبني الممارسات الحديثة في الخطة التنفيذية ٧. إعداد التقارير بأسلوب مهني وعلمي	تقرير من المرشح مصدق من مسؤوله المباشر وبما لا يزيد عن صفحة يبين مجالات القوة والتحسين لديه فيما يتعلق بالدلائل .		٤		
		الخطة التنفيذية الخاصة بمركز عمله لسنة سابقة		٣		
		دليل يوضح الربط بين الخطة وأهداف مكان عمله والاهداف الإستراتيجية للجامعة		٣		
		تقرير متابعة وتقييم الخطة التنفيذية لمركز عمله لسنتين سابقتين (يشتمل على نتائج تقييم الاداء لخطته والاجراءات التحسينه المتخذة لتحسين مسار الخطة)		٣		
		دليل على التبؤ بوجود مشاكل مع وضع الحلول لها (حالة واحدة)		٣		
		دليل على تطبيق الحلول أو البدائل المقترحة		٣		
		دليل يبين الاثر ومدى فاعلية الحلول التي تم تطبيقها لحل المشكلات		٣		
		اثنان من التقارير المعدة		٣		

المعيار الرئيسي	المؤشرات	الدلائل	أرقام المرفقات	العلامة القصوى	علامة الدائرة	علامة لجنة الاختيار
*قيادة العاملين بطريقة تضمن تنميتهم وتحفيزهم وتوجيههم وتقييم ادأؤهم ٢٥ علامة * مناصب الفئة الثانية	١. إدارة الموظفين من خلال تقارير تقييم الاداء السنوية ٢. توظيف التغذية الراجعة في التحسين ٣. تطوير كفايات الرؤوسين من خلال التدريب ٤. استخدام اساليب الثواب والعقاب	١. تقارير الاداء السنوية للسنة السابقة بما لا يتجاوز ثلاثة تقارير اداء		٤		
		تقارير التغذية الراجعة من المصادر المختلفة (دليل واحد)		٤		
		دليل على اتخاذ إجراءات تحسينية (تعزيز نقاط القوة ومعالجة مجالات التحسين)		٤		
		إعداد الخطة التدريبية الخاصة بمركز عمله ودليل متابعته تطبيقها أو مشاركته في الخطة التدريبية بـ مكان عمله		٤		
		دليل من الاستفادة من التدريب في مكان عمله		٣		
		دليل على أوجه تقدير المرشح (كتب شكر ...) دليل على الأكثر		٣		
		دليل على اجراء المساءلة لتقويم أداء وسلوك الرؤوسين (مثل الاجراءات التأديبية) دليلين على الأكثر		٣		

المعيار الرئيسي	المؤشرات	الدلائل	أرقام المرفقات	العلامة القصوى	علامة الدائرة	علامة لجنة الاختيار
الإبداع والابتكار	١٥ علامة ١. تقديم اقتراحات وأفكار إبداعية ساهمت في تطوير العمل على المستوى الفردي و/أو الجامعة ٢. تطبيق الإقتراحات والأفكار الابتكارية والإبداعية ٣. النتائج والآثار المترتبة على تطبيق الإقتراحات والأفكار الابتكارية والإبداعية	١. أدلة على ثلاث اقتراحات و/أو أفكار ابتكارية وإبداعية		٤		
		أدلة على تطبيق الإقتراحات والافكار الابتكارية والإبداعية		٤		
		أدلة على نتائج تطبيق الاقتراحات والافكار الابتكارية والإبداعية		٤		
		أدلة على الإستفادة الشخصية و/أو استفادة الجامعة		٣		

المعيار الرئيسي	المؤشرات	الدلائل	أرقام المرفقات	العلامة القصوى	علامة الدائرة	علامة لجنة الاختيار
تطوير الذات ٢٥ علامة	١. إدراك مجالات القوة والتحسين لتحديد مايلزمه لتطوير ذاته ٢. التخطيط لتطوير الذات . ٣. المشاركة في البرامج والفعاليات التطويرية ٤. توظيف الكفايات المكتسبة (في مراحل التنمية الذاتية المختلفة في الجاز العمل كما هو مطلوب . ٥. التركيز على استخدام الوسائط المتعددة ووسائل التواصل الاجتماعي والتكنولوجيا الحديثة	تقرير تشخيصي يبين مواطن القوة ومجالات التحسين المطلوبة		٧		
		خطة التنمية الذاتية		٦		
		أدلة على تطبيق خطة التنمية الذاتية (مشاركة في فعاليات ونشاطات ساهمت في تطوير أدائه ومعارفه ، المؤهلات العلمية الجديدة)		٦		
		أدلة على توظيف الكفايات المكتسبة (في مراحل التنمية الذاتية المختلفة) في العمل (دليلين على الأكثر)		٦		

المعيار الرئيسي	المؤشرات	الدلائل	أرقام المرفقات	العلامة القصوى	علامة الدائرة	علامة لجنة الاختيار
التعاون والعمل الإيجابي	١٥ علامة	١. أن يكون لديه القدرة على تحمل المسؤولية	١. دليلين على المشاركة في المبادرات المجتمعية	٣		
		٢. مساهمة المرشح في المسؤولية المجتمعية	دليل على نقل المعرفة للزملاء	٣		
		٣. المساهمة في نقل المعرفة في الجامعة	تقرير مصدق من رئيسه المباشر يوضح الالتزام التنظيمي والمشاركة بالفعاليات التي تنظمها الجامعة	٣		
		٤. الالتزام التنظيمي والارتباط الوثيق بأهداف الجامعة وقيمها	مقترح حول تحسين المناخ التنظيمي	٢		
		٥. العلاقة بالزملاء (المشاركة الاجتماعية)	دليلين على المشاركة الاجتماعية	٢		
			١. أوجه التقدير في مجال المعيار	٢		
			» يعزز هذا المعيار من خلال المقابلة الشخصية »			

مسميات الفئة الثانية

المعيار الرئيسي	المؤشرات	الدلائل	أرقام المرفقات	العلامة القصوى	علامة الدائرة	علامة لجنة الاختيار
المعرفة أهداف ومهام العمل وإعداد ومتابعة الخطط التنفيذية . ٢٥ علامة	١. الفهم العميق لإختصاصه الوظيفي ٢. إمتلاك المعارف والمهارات الفنية اللازمة لأداء عمله ٣. المعرفة التامة بأساليب واجراءات العمل ٤. الإلمام بالأهداف الإستراتيجية لكان عمله وبرامجه ومشاريعه ٥. تشخيص المشاكل والتبؤ بها ومعالجتها ٦. تبني الممارسات الحديثة في الخطة التنفيذية ٧. إعداد التقارير بأسلوب مهني وعلمي	تقرير من المرشح مصدق من مسؤوله المباشر وبالإيزيد عن صفحة يبين مجالات القوة والتحسين لديه فيما يتعلق بالدلائل .		٤		
		الخطة التنفيذية الخاصة بمركز عمله لسنة سابقة		٣		
		دليل يوضح الربط بين الخطة وأهداف مكان عمله والاهداف الإستراتيجية للجامعة		٣		
		تقرير متابعة وتقييم الخطة التنفيذية لمركز عمله لسنتين سابقتين (يشتمل على نتائج تقييم الاداء لخطته والاجراءات التحسينه المتخذة لتحسين مسار الخطة)		٣		
		دليل على التبؤ بوجود مشاكل مع وضع الحلول لها (حالة واحدة)		٣		
		دليل على تطبيق الحلول أو البدائل المقترحة		٣		
		دليل يبين الاثر ومدى فاعلية الحلول التي تم تطبيقها حل المشكلات		٣		
		اثنان من التقارير المعدة		٣		

المعيار الرئيسي	المؤشرات	الدلائل	أرقام المرفقات	العلامة القصوى	علامة الدائرة	علامة لجنة الاختيار
الإبداع والابتكار ٢٥ علامة	١. تقديم اقتراحات وأفكار إبداعية ساهمت في تطوير العمل على المستوى الفردي و/أو الجامعة ٢. تطبيق الإقتراحات والأفكار الابتكارية والإبداعية ٣. النتائج والآثار المترتبة على تطبيق الإقتراحات والأفكار الإبتكارية والإبداعية	١. أدلة على ثلاث اقتراحات و/أو أفكار ابتكارية وإبداعية		٦		
		أدلة على تطبيق الإقتراحات والافكار الإبتكارية والإبداعية		٧		
		أدلة على نتائج تطبيق الاقتراحات والافكار الابتكارية والإبداعية		٦		
		أدلة على الإستفادة الشخصية و/أو استفادة الجامعة		٦		

المعيار الرئيسي	المؤشرات	الدلائل	أرقام المرفقات	العلامة القصوى	علامة الدائرة	علامة لجنة الاختيار
تطوير الذات ٢٥ علامة	١. إدراك مجالات القوة والتحسين لتحديد مايلزمه لتطوير ذاته ٢. التخطيط لتطوير الذات . ٣. المشاركة في البرامج والفعاليات التطويرية ٤. توظيف الكفايات المكتسبة (في مراحل التنمية الذاتية المختلفة في أجاز العمل كما هو مطلوب . ٥. التركيز على استخدام الوسائط المتعددة ووسائل التواصل الاجتماعي والتكنولوجيا الحديثة	تقرير تشخيصي يبين مواطن القوة ومجالات التحسين المطلوبة		٧		
		خطة التنمية الذاتية		٦		
		أدلة على تطبيق خطة التنمية الذاتية (مشاركة في فعاليات ونشاطات ساهمت في تطوير أدائه ومعارفه . المؤهلات العلمية الجديدة)		٦		
		أدلة على توظيف الكفايات المكتسبة (في مراحل التنمية الذاتية المختلفة) في العمل (دليلين على الأكثر)		٦		

المعيار الرئيسي	المؤشرات	الدلائل	أرقام المرفقات	العلامة القصوى	علامة الدائرة	علامة لجنة الاختيار
التعاون والعمل الإيجابي	١. أن يكون لديه القدرة على تحمل المسؤولية ٢. مساهمة المرشح في المسؤولية المجتمعية ٣. المساهمة في نقل المعرفة في الجامعة ٤. الالتزام التنظيمي والارتباط الوثيق بأهداف الجامعة وقيمها ٥. العلاقة بالزملاء (المشاركة الاجتماعية)	١. دليلين على المشاركة في المبادرات المجتمعية		٥		
		دليل على نقل المعرفة للزملاء		٤		
		تقرير مصدق من رئيسه المباشر يوضح الالتزام التنظيمي والمشاركة بالفعاليات التي تنظمها الجامعة		٤		
		مقترح حول تحسين المناخ التنظيمي		٤		
		دليلين على المشاركة الاجتماعية		٤		
		١.أوجه التقدير في مجال المعيار » يعزز هذا المعيار من خلال المقابلة الشخصية »		٤		

• الفئة الثالثة

المعيار الرئيسي	المؤشرات	الدلائل	أرقام المرفقات	العلامة القصوى	علامة الدائرة	علامة لجنة الاختيار
المعرفة بطبيعة العمل والإلمام بتطوراتها ٣٥ علامة	١. المعرفة الفنية في مجال عمله ٢. تطبيق إجراءات سير العمل والمساهمة في تطويرها ٣. تبني الممارسات الحديثة في العمل ٤. خطي المعوقات والصعوبات التي واجهته لتحقيق إنجازاته ٥. تحقيق النتائج والامنجازات في نطاق عمله وخارجه ٦. التحليل المنطقي وتوظيف نتائج التحليل	تقرير من المرشح ومعتد من رئيسه المباشر وبما لا يزيد عن صفحة يبين مجالات القوة والتحسين لديه فيما يتعلق بالدلائل		٥		
		نماذج عن تقارير تقييم الاداء للمرشح يبين فيها الالتزام بالخطة التنفيذية ومتابعة تنفيذها (تقريرين)		٥		
		دليل على مشكلات مع وضع حلول لها (حالتان)		٥		
		دليل على تطبيق الحلول أو البدائل المقترحة		٥		
		دليل يبين الاثر ومدى فاعلية الحلول التي تم تطبيقها لحل المشكلات .		٥		
		عينه من التقارير تم بموجبها استخدام التحليل المنطقي وتوظيف نتائج التحليل (تقريرين)		٥		
		دليل على الاساليب والمنهجيات المعتمدة لتطوير وتهيئة المعلومات الضرورية عن الخدمات وبيان دور المرشح في إعدادها (دليلين على الأكثر		٥		

المعيار الرئيسي	المؤشرات	الدلائل	أرقام المرفقات	العلامة القصوى	علامة الدائرة	علامة لجنة الاختيار
العلاقات مع الآخرين (الرؤساء ، الزملاء ، المراجعين) ٢٠ علامة	١. تطوير وتهيئة المعلومات الضرورية لتلقي الخدمات ٢. الاستجابة لطلبات المراجعين الداخليين أو الخارجيين ٣. تلقي التغذية الراجعة من العملاء الداخليين أو الخارجيين ٤. الاجراءات التحسينية المتخذة بخصوص التغذية الراجعة والواردة من المراجعين	دليل على تطوير وتهيئة المعلومات الضرورية لتلقي الخدمة		٤		
		نتائج رضى متلقي الخدمة عن الخدمات المقدمة في الوظيفة التي يعمل بها المرشح بالوسائل المختلفة (ان وجدت)		٤		
		دليل على تحسين الخدمات المقدمة للمراجعين		٤		
		دليل على الاستفادة من التغذية الراجعة من المراجعين		٤		
		دليلين على اوجه التقدير المتعلقة بخدمة الجمهور		٤		

المعيار الرئيسي	المؤشرات	الدلائل	أرقام المرفقات	العلامة القصوى	علامة الدائرة	علامة لجنة الاختيار
الإبداع والابتكار ١٥ علامة	١. تقديم اقتراحات وافكاراً ابداعية ساهمت في تطوير العمل على المستوى الفردي و/أو الجامعة ٢. تطبيق الاقتراحات والافكار الابتكارية والإبداعية ٣. النتائج والآثار المترتبة على تطبيق الاقتراحات والافكار الابتكارية والإبداعية ٤. أوجه التقدير الفردي وعلى مستوى الجامعة الناتج من تطبيق الاقتراحات والافكار الابتكارية والإبداعية	١. أدلة على ثلاث اقتراحات و / أو أفكار ابتكارية وإبداعية		٤		
		أدلة على تطبيق الاقتراحات والافكار الابتكارية والإبداعية		٤		
		أدلة على نتائج تطبيق الاقتراحات والافكار الابتكارية والإبداعية		٤		
		أدلة على الاستفادة الشخصية و أو على مستوى الجامعة (أوجه التقدير)		٣		

المعيار الرئيسي	المؤشرات	الدلائل	أرقام المرفقات	العلامة القصوى	علامة الدائرة	علامة لجنة الاختيار
تطوير الذات ٢٠ علامة	١. إدراك مجالات القوة والتحسين لتحديد مايلزمه لتطوير ذاته . ٢. التخطيط لتطوير الذات ٣. المشاركة في البرامج والفعاليات التطويرية ٤. توظيف الكفايات المكتسبة في (مراحل التنمية الذاتية المختلفة) في الجأز العمل كما هو مطلوب ٥. التركيز على استخدام الوسائط المتعددة ووسائل التواصل الاجتماعي والتكنولوجيا الحديثة	تقرير تشخيصي يبين مجالات القوة والتحسين المطلوبة. وبما لا يزيد عن نصف صفحة .		٥		
		خطة التنمية الذاتية		٥		
		أدلة تطبيق خطة التنمية الذاتية (مشاركته في نشاطات وفعاليات ساهمت في تطوير أدائه ومعارفه) . المؤهلات /الأكاديمية الجديدة ... بما لايزيد عن ثلاثة أدلة		٥		
		أدلة توظيف الكفايات المكتسبة (في مراحل التنمية الذاتية المختلفة) في العمل (دليلين)		٥		

المعيار الرئيسي	المؤشرات	الدلائل	أرقام المرفقات	العلامة القصوى	علامة الدائرة	علامة لجنة الاختيار
التعاون والعمل الإيجابي	١. أن يكون لديه القدرة على تحمل المسؤولية ٢. مساهمة المرشح في المسؤولية المجتمعية ٣. المساهمة في نقل المعرفة في الجامعة ٤. الإلتزام التنظيمي والإرتباط الوثيق بأهداف الجامعة وقيمها ٥. العلاقة بالزملاء (المشاركة الاجتماعية)	دليلين على المشاركة في المبادرات المجتمعية		٣		
		دليل على نقل المعرفة للزملاء		٣		
		تقرير مصدق من رئيسه المباشر يوضح الإلتزام التنظيمي والمشاركة بالفعاليات التي تنظمها الجامعة		٣		
		مقترح حول تحسين المناخ التنظيمي		٢		
		دليلين على المشاركة الاجتماعية		٢		
		اوجه التقدير في مجال المعيار « يعزز هذا المعيار من خلال المقابلة الشخصية »		٢		
١٥ علامة						

• الفئة الرابعة

المعيار الرئيسي	المؤشرات	الدلائل	أرقام المرفقات	العلامة القصوى	علامة الدائرة	علامة لجنة الاختيار
المعرفة باهداف العمل والإلمام بتطوراته ٢٥ علامة	١. الالتزام بالتعليمات الناظمة للعمل ٢. المعرفة الفنية بمجال عمله ٣. توظيف المهارات الفنية اللازمة لأداء العمل بالشكل المطلوب ٤. استخدام التكنولوجيا والوسائل الحديثة في العمل	تقرير يبين المعرفة المهنية في مجال العمل للمرشح ومعمدة من رئيسه المباشر.		٥		
		نماذج عن تقارير تقييم الأداء للمرشح للسنتين السابقتين		٥		
		دليل على مساهمته في تطوير العمل.		٥		
		دليل على توظيف التكنولوجيا والوسائل الحديثة في العمل		٥		
		أوجه التقدير التي تثبت معرفته المهنية وأدائه المتميز (بملا يزيد عن دليلين)		٥		

المعيار الرئيسي	المؤشرات	الدلائل	أرقام المرفقات	العلامة القصوى	علامة الدائرة	علامة لجنة الاختيار
الإبداع والابتكار ١٥ علامة	١. تقديم اقتراحات وفكر إبداعية ساهمت في تطوير العمل على المستوى الفردي و/أو الجامعة ٢. تطبيق الإقتراحات والأفكار الابتكارية والإبداعية ٣. النتائج والآثار المترتبة على تطبيق الإقتراحات والأفكار الابتكارية والإبداعية	١. أدلة على ثلاث اقتراحات و/أو أفكار ابتكارية وإبداعية		٤		
		أدلة على تطبيق الإقتراحات والافكار الابتكارية والإبداعية		٤		
		أدلة على نتائج تطبيق الاقتراحات والافكار الابتكارية والإبداعية		٤		
		أدلة على الإستفادة الشخصية و/أو استفادة الجامعة		٣		

المعيار الرئيسي	المؤشرات	الدلائل	أرقام المرفقات	العلامة القصوى	علامة الدائرة	علامة لجنة الاختيار
المحافظة على الموارد العامة ٢٠ علامة	١. حسن استخدام الموارد الخاصة بالعمل . ٢. التقيد بشروط الوقاية والسلامة العامة ٣. الإبلاغ الفوري عن أية مظاهر أو تصرفات من شأنها أن تعرض موارد الجامعة للهدر والتلف ٤. الترشيح وضبط النفقات	١. تقرير من رئيسه عن حسن استغلاله للموارد العامة والالتزام بشروط السلامة العامة والصحة المهنية في بيئة العمل		٥		
		دليل على ترشيح وضبط النفقات .		٥		
		دليل على حرصه على الموارد العامة		٥		
		دليلين على الاستفادة الشخصية للموظف و/أو استفادة الجامعة (أوجه التقدير في مجال المعيار)		٥		

المعيار الرئيسي	المؤشرات	الدلائل	أرقام المرفقات	العلامة القصوى	علامة الدائرة	علامة لجنة الاختيار
التعاون والعمل الإيجابي ٢٠ علامة	١. أن يكون لديه القدرة على تحمل المسؤولية ٢. مساهمة المرشح في المسؤولية المجتمعية ٣. المساهمة في نقل المعرفة في الجامعة ٤. الالتزام التنظيمي والارتباط الوثيق بأهداف الجامعة وقيمها ٥. العلاقة بالزملاء (المشاركة الاجتماعية) ٦. المشاركة في البرامج والفعاليات التطويرية	دليلين على المشاركة في المبادرات المجتمعية		٣		
		دليل على نقل المعرفة للزملاء		٢		
		تقرير مصدق من رئيسه المباشر يوضح الالتزام التنظيمي والمشاركة بالفعاليات التي تنظمها الجامعة		٣		
		دليلين على المشاركة الاجتماعية ومدى تعاونه مع الزملاء في الوحدات التنظيمية الأخرى في إنجاز العمل		٣		
		أوجه التقدير في مجال المعيار		٣		

المعيار الرئيسي	المؤشرات	الدلائل	أرقام المرفقات	العلامة القصوى	علامة الدائرة	علامة لجنة الاختيار
التعاون والعمل الإيجابي	١. أن يكون لديه القدرة على تحمل المسؤولية ٢. مساهمة المرشح في المسؤولية المجتمعية ٣. المساهمة في نقل المعرفة في الجامعة ٤. الالتزام التنظيمي والارتباط الوثيق بأهداف الجامعة وقيمها ٥. العلاقة بالزملاء (المشاركة الاجتماعية) ٦. المشاركة في البرامج والفعاليات التطويرية	تقرير تشخيصي يبين مجالات القوة والتحسين المطلوبة وبملا يزيد عن نصف صفحة ثلاثة أدلة على مشاركته في فعاليات ونشاطات ساهمت في تطوير ادائه ومعارفه . المؤهلات العلمية « يعزز هذا المعيار من خلال المقابلة الشخصية »	٣			
			٣			