



دليل فئات الأوسمة
جائزة الرئيس الأعلى للتميز المؤسسي
الدورة الخامسة 2025

UAEU

جامعة الإمارات العربية المتحدة
United Arab Emirates University



تهدف أوسمة الرئيس الأعلى الى إبراز المتميزين في الجامعة من خلال تقييم مدى التميز والريادة في أدائهم 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.

فئات أوسمة الرئيس الأعلى للجامعة:

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

المجالات والوظائف المشمولة ضمن فئات أوسمة الرئيس الأعلى للجامعة

تغطي هذه الأوسمة مجالات التفوق الوظيفي المختلفة، وتشمل كافة الوظائف في الجامعة على اختلاف مسمياتها ودرجاتها الوظيفية، وقد تم إدراج المسميات الوظيفية في كل فئة على سبيل المثال لا الحصر.

فيما يلي تفاصيل الأوسمة:

وسام الرئيس الأعلى للقيادة				
تشمل الموظفين على اختلاف مسمياتهم (على سبيل المثال لا الحصر):				
عميد الكلية	مدير إدارة	مدير مركز	مدير تنفيذي	رئيس قطاع

وسام الرئيس الأعلى في المجال الإشرافي		
تشمل الموظفين العاملين في الوظائف الإشرافية على اختلاف مستوياتهم الأكاديمية والتي تشمل المسميات التالية (على سبيل المثال لا الحصر):		
مساعد العميد	وكيل الكلية	رئيس قسم أكاديمي
تشمل الموظفين العاملين في الوظائف الإشرافية على اختلاف مستوياتهم الإدارية والتي تشمل المسميات التالية (على سبيل المثال لا الحصر):		
رئيس القسم	مدراء المكاتب	مشرفي / مسؤولي الوحدة

وسام الرئيس الأعلى في الوظائف المتخصصة	
يشترط أن يتطابق المسمى الوظيفي مع المهام الخاصة بالموظف المترشح	
تشمل الموظفين العاملين في المجالات التالية:	تشمل هذه الفئة المسميات التالية (على سبيل المثال لا الحصر):
- الوظائف المهنية والاستشارية على اختلاف وتنوع مسمياتها. - العمل في مراكز البحث العلمي والدراسات.	- الخبراء والمستشارون والأخصائيون والباحثون. - مخطط، مترجم، وإرشاد. - المحللون أو الإحصائيون. - المحررون والإعلاميون. - محاضر أو مدرس خارج الهيئة. - عضو هيئة التدريس. - المحاسبون ومدققو الحسابات.

وسام الرئيس الأعلى في المجال الإداري	
تشمل الموظفين العاملين في المجالات التالية:	تشمل هذه الفئة المسميات التالية (على سبيل المثال لا الحصر):
- الوظائف الإدارية أو المهنية أو الكتابية على اختلاف وتنوع مسمياتها. - الوظائف المالية على اختلاف وتنوع مسمياتها.	- الإداريون والمساعدون الإداريين. - موظفي المشتريات وأمناء المخازن. - المساعدون الماليون. - إداريو الإسكان الطلابي. - موظفي شؤون الموظفين. - موظفو السكرتارية، الطباعة، والأرشيف. - أمناء الصناديق.

وسام الرئيس الأعلى في الخدمة الطويلة

خصص هذا الوسام للموظفين الذين أكملوا أكثر من خمسة عشر عاماً في الخدمة في مختلف المستويات الوظيفية في الجامعة ويجب أن يكون على رأس عمله. وتوجد شروط خاصة للمشاركة في هذا الوسام:

- ألا يكون المرشح في درجة مدير عام أو رئيس قسم.
- أن يكون المرشح قد عمل في الجامعة لمدة 15 سنة فأكثر.
- أن يكون على رأس عمله وقت إعلان النتائج.

وسام الرئيس الأعلى لأفضل موظف مبتكر

حُصص هذا الوسام لجميع موظفي الجامعة بغض النظر عن مسمياتهم الوظيفية أو الدرجة. ممن قاموا بتقديم ابتكارات تتسم بالأصالة والتفرد أو اختراعات مسجلة باسمهم ومرتبطة بمجال عملهم أو خارج إطار العمل، ويشترط أن يكون قد مضى على إنضمام الموظف للجامعة سنتين على الأقل.

وسام الرئيس الأعلى في مجال سعادة المتعاملين

خصص هذا الوسام لجميع الموظفين العاملين بوظائف الصف الأمامي لتقديم الخدمات الإدارية غير الفنية للمتعاملين في مراكز تقديم الخدمة أو الإجابة على استفسارات المتعاملين أو توفير المعلومات لهم عن الخدمات المقدمة.

وتشمل هذه الفئة المسميات التالية (على سبيل المثال لا الحصر):

- موظف استعلامات
- موظف استقبال
- موظف مركز اتصال
- موظف خدمة/إسعاد متعاملين

وسام الرئيس الأعلى للشباب

حُصص هذا الوسام لفئة الشباب من موظفي الجامعة ضمن الفئة العمرية حتى ٣٥ سنة من مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة، بغض النظر عن مسمياتهم الوظيفية أو الدرجة. ويتصفون بمواصفات محددة منها: التسليح بالعلم والتعلم الذاتي، الاجتهاد والاحترافية والتخصص، المبادرة والطموح، والوعي بالمسؤولية، التمسك بالقيم والعادات والهوية الوطنية، خدمة الوطن، التسامح والانفتاح على الثقافات الأخرى، القدوة الحسنة، التفاؤل والإيجابية.

وسام الرئيس الأعلى للموظف المتميز في دعم تجربة الطالب

هذا الوسام مخصص للمساهمات البارزة في تعزيز تجربة الطلاب التي قام بها أي موظف (أكاديمي/إداري/فني)

وسام الرئيس الأعلى في مجال الاتصال الحكومي	وسام الرئيس الأعلى لوظائف المستقبل
حُصص هذا الوسام لجميع العاملين بإدارة الاتصال المؤسسي، ومن الأمثلة على الوظائف التي تدرج ضمن هذا الوسام: (المختصين في الاتصال الحكومي، التوثيق والرصد الإعلامي، التسويق والترويج الحكومي، التواصل الاجتماعي، الرسائل الإعلامية، الإنتاج الفني (كالمُحررين والصحفيين والمُصورين)، إدارة الأزمات الإعلامية، الرقابة الإعلامية).	حُصص هذا الوسام لجميع الموظفين العاملين في وظائف تواكب التخصصات والمهارات المطلوبة لتعزيز الجاهزية للمستقبل، ومن الأمثلة على الوظائف التي تدرج ضمن هذا الوسام: وتشمل هذه الفئة المسميات التالية (على سبيل المثال لا الحصر): • البيانات الضخمة • الذكاء الاصطناعي • الروبوتات • تكنولوجيا النقل والتنقل • علوم الغذاء • علوم البيئة والطاقة البديلة • علوم المياه • العلوم الحيوية • تكنولوجيا التعليم المستقبلية • وظائف أخرى: العاملين في مجالات سلسلة الكتل Block-Chain ، الطباعة ثلاثية الأبعاد، العملات المشفرة Crypto-Currency ، وظائف قطاع الفضاء وغيرها.

معايير وعناصر تقييم فئات أوسمة الرئيس الأعلى

تتضمن أوسمة الرئيس الأعلى المعايير التالية:

- المعيار الأول: الإنجاز والتأثير
- المعيار الثاني: التَّعلم والتطور
- المعيار الثالث: الابتكار
- المعيار الرابع: المُواطَنة الإيجابية
- المعيار الخامس: الروح القيادية (للفئة الإشرافية)

أما وسام الرئيس الأعلى لأفضل مُبتكر فيتضمن المعايير التالية:

- المعيار الأول: التفكير والتخطيط
- المعيار الثاني: التنفيذ والتطبيق
- المعيار الثالث: النتائج والتأثيرات
- المعيار الرابع: نقل المعرفة

وفيما يلي شرح المحتويات كل من هذه المعايير:

شرح معايير أوسمة الرئيس الأعلى

(لا يشمل أفضل مُبتكر)

معايير هذه الأوسمة تتضمن المحتويات التالية على سبيل المثال لا الحصر:

المعيار الأول: الإنجاز والتأثير

- حجم الجهود الشخصية وطبيعة الإنجازات الفارقة التي قدمها الموظف خلال مسيرته المهنية والتي تعدت الأهداف وساهمت في تقديم قيمة مضافة له وللجامعة.
- القدرة على ربط الإنجازات التي حققها الموظف بأهداف وحدته التنظيمية وقياس أثرها على تحقيق أهداف الجامعة.
- الاستباقية والمرونة في مواجهة التحديات والمخاطر واقتناص الفرص لتحقيق أهداف الجامعة.
- التفكير والتخطيط المستقبلي وصنع القرارات الذكية والكفاءة لتحقيق الإنجازات التي تخدم الجهة، خاصة في مجال تحسين الموقع التنافسي والريادي للجهة وجودة الحياة في المجتمع، وإمكانية استثمار تلك النتائج والتأثيرات مستقبلاً.

المعيار الثاني: التعلم والتطور

- الجهود التي يبذلها الموظف للارتقاء بتحصيله العلمي والعملية المتعلقة بمهامه وأثرها على تطور مستويات الأداء الفردي والمؤسسي.
- لديه شغف للتعلم المستمر والتطوير الذاتي من أجل تنويع المهارات والخبرات وتحديثها باستمرار لتتماشى مع المتطلبات والمتغيرات المستقبلية.
- مشاركة الآخرين بالمعارف والخبرات التي أكتسبها الموظف داخل وخارج الجامعة.

المعيار الثالث: الابتكار

- الجهود المبذولة لاستيعاب التحديات المؤسسية والاطلاع على المبادرات التي تُطلقها الحكومة وفهم التوجهات الحكومية والعالمية.
- حجم الابتكارات والأفكار والمبادرات الريادية غير النمطية والإبداعية التي قدمها الموظف بمجال عمله أو خارجه للمساهمة في تخطي التحديات الحالية أو المواءمة مع التوجهات المستقبلية.
- تطبيق الابتكارات والأفكار والمبادرات الريادية وقياس النتائج والتأثيرات المترتبة عليها.
- جهود توثيق الابتكارات والأفكار والمبادرات الريادية.

المعيار الرابع: المُوَاطَّنة الإيجابية

- تجسيد قيم الهوية الوطنية والفخر بما تقدمه الدولة من مكتسبات وطنية وجهوده للمحافظة عليها وإعلاء قيم الانتماء والولاء.
- بث الطاقة الإيجابية داخل العمل وخارجه.
- التواصل الفعال مع كافة الثقافات وتقبل التنوع وإعلاء قيم التسامح داخل الجهة وخارجها.
- تطوير واكتساب مهارات تساهم في تحسين جودة الحياة لنفسه والمحيطين به.
- المشاركة التطوعية في الأنشطة المؤسسية والفعاليات المجتمعية بهدف دعم التنمية الاجتماعية وخدمة المجتمع.
- العمل الجماعي والمساهمة في تطوير الزملاء وتقديم الدعم لهم لتحقيق إنجازاتهم وأهدافهم.

المعيار الخامس: الروح القيادية (للفئة الإشرافية)

- لديه رؤية واضحة لكيفية صناعة وتشكيل المستقبل.
- القدرة على ترجمة الرؤى وتحقيق الأهداف من خلال التخطيط الفعال الذي يضمن مساهمة فرق العمل واستغلال الموارد في خلق القيمة المضافة وخدمة وإسعاد المجتمع.
- المرونة وترسيخ مفهوم الاستباقية وسرعة الاستجابة والتنفيذ والتواجد الميداني لمتابعة العمل والإدارة الفاعلة والكفؤة للمستجدات وعمليات التغيير والتطوير للمهام والخدمات واتخاذ القرارات لتحقيق الأهداف المؤسسية.
- يُؤمن بأهمية الاستثمار في رأس المال البشري، ويُمكن ويلهم وينمي الصف الثاني والروح القيادية لفرق عمله، ويعزز من قدراتهم وبما يدعم تميز وتنافسية الجامعة.
- يخلق بيئة عمل صحية وإيجابية وتنافسية محفزة على العمل والعطاء والتشاركية.

شرح معايير وسام الرئيس الأعلى لأفضل مُبتكر

معايير هذا الوسام تتضمن المحتويات التالية على سبيل المثال لا الحصر:

المعيار الأول: التفكير والتخطيط

- حجم وطبيعة الابتكارات التي يُقدمها الموظف المُبتكر خلال مسيرته المهنية والمجالات التي تخدمها.
- الدراسات والأسس العلمية والمقارنات المعيارية والمرجعية التي قام بها الموظف المُبتكر كأساس وإطار علمي للابتكارات التي يُقدمها، ويحرص على وضع الخطط للتنفيذ والمتابعة.
- مستوى حداثة وتفرد وأصالة الابتكارات التي يُقدمها واختلافها عن مثيلاتها في نفس المجال.

المعيار الثاني: التنفيذ والتطبيق

- العناصر والأدوات والمنهجيات التي استخدمها الموظف المُبتكر في تنفيذ وتطبيق الابتكارات.
- التحديات والعقبات التي واجهت تنفيذ الابتكارات وكيفية معالجتها.

المعيار الثالث: النتائج والتأثيرات

- مدى نجاح الابتكارات في تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها.
- أثر نتائج تنفيذ الابتكارات والاستفادة الشخصية والمؤسسية منها خاصة في مجال تحسين الموقع التنافسي والريادي لجهة عمله وجودة الحياة في المجتمع، وإمكانية استثمار تلك النتائج والتأثيرات مستقبلاً.
- قابلية تطبيق الابتكارات في جهات ومؤسسات ودول ومناطق جغرافية أخرى.
- التعريف بالابتكارات وتوثيقها ونشرها من خلال الأبحاث أو المؤلفات أو المؤتمرات وحصولها على براءات الاختراع والملكيات الفكرية المسجلة باسم الموظف أو الجامعة.

المعيار الرابع: نقل المعرفة

- يُشارك الموظف المُبتكر الزملاء والآخرين بمعارفه وخبراته والدروس المستفادة من تنفيذ ابتكاراته وبما يساهم في تعزيز القدرات الابتكارية لديهم.
- العمل الجماعي والمساهمة في تطوير الزملاء وتقديم الدعم لهم لتحقيق إنجازاتهم وأهدافهم.
- مدى مراعاة الضوابط الأخلاقية والمهنية والقانونية والتأثيرات الأخرى المحتملة لتنفيذ الابتكارات.

معايير وعناصر تقييم فئات أوسمة الرئيس الأعلى

شروط المشاركة

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.) يجوز ترشيح الموظفين المنتدبين للعمل من قبل جهات حكومية محلية بعد مرور سنتين على الأقل من تاريخ الانتداب
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 تندرج 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/يلبي 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 استثناء أي طلب ترشيح في أي وقت في حال عدم توافق شروط المشاركة.

جدول توزيع الأوزان المعيارية لتقييم فئات أوسمة الرئيس الأعلى للجامعة (لا يشمل أفضل مُبتكر)

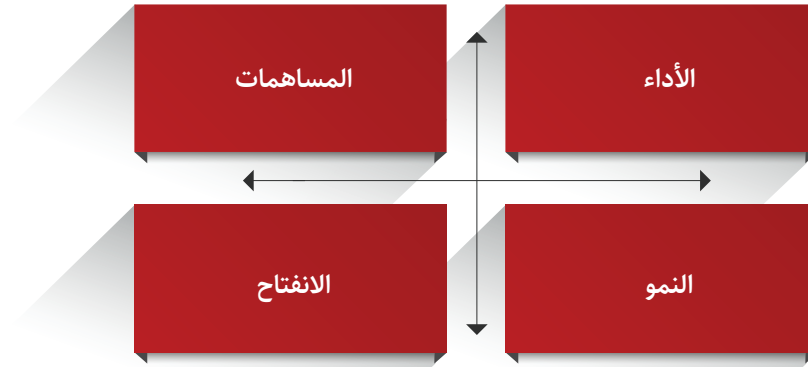
المعيار / الوسام	القيادة	الإشرافي	المجال الإداري	المختصة	مجال سعادة المتعاملين	موظف الخدمة الطويلة	موظف الخبرة	موظف المستقبل	مجال الاتصال الحكومي	للشباب
الإنجاز والتأثير	25	25	35	30	35	30	25	20	30	25
التعلم والتطور	20	20	25	25	25	25	35	30	25	35
الابتكار	10	10	20	25	20	25	20	30	25	20
المواطنة الإيجابية	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
الروح القيادية	25	25	0	0	0	0	0	0	0	0

أوزان معايير وسام الرئيس الأعلى لأفضل مُبتكر

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

أبعاد التقييم

تم تطوير آلية التقييم لأوسمة الرئيس الأعلى بحيث يتم النظر للموظف بشكل شامل من خلال أربعة أبعاد مختلفة هي:



وتستهدف آلية التقييم الجديدة تكوين صورة شاملة ومتكاملة عن أداء المرشح ومدى تحقيقه لمعايير القدوة الحسنة، وليس بتقييمه من جانب واحد وهو حجم الإنجازات والأدلة التي يتقدم بها المرشح. إن آلية التقييم الجديدة توضح في نهاية رحلة الترشيح مستويات النضج لدى الموظف بدءاً من الموظف المُنجز لأعماله ومهامه الوظيفية وانتهاءً بالموظف المُلهِم بأعلى مستويات النضج للقدوة الحسنة، لتشكل نتائج التقييم بذلك خارطة الطريق للتميز والتحسين.

وفيما يلي شرح لكل من هذه الأبعاد:

أولاً: الأداء (35%)

يقيس هذا البُعد حجم وطبيعة الجهود والأعمال المتميزة والتي تفوق التوقعات التي أنجزها الموظف المرشح لتحقيق معايير أوسمة الرئيس الأعلى وبما يتوافق مع خصائص القدوة الحسنة. يُركز هذا البُعد بشكل رئيسي على الجهود والمخرجات الفورية ضمن نطاق عمل الموظف، مثال:

- الجهود التي تفوق التوقعات التي حققها الموظف وتتعدى مهامه وأهدافه الشخصية لتحقيق إنجازات متميزة لوحده
- التنظيمية مقارنة بالوحدات الأخرى داخل الجهة وخارجها.
- حصول الموظف على دورات تدريبية ودرجات علمية أكاديمية ووجود خطة للتعلم المستمر. حجم المقترحات والأفكار والابتكارات والمبادرات الريادية التي تقدم بها الموظف ونتائجها الإيجابية
- مشاركة الموظف في المناسبات والفعاليات والأنشطة المختلفة داخل الجهة وخارجها. وتبني قيم السعادة، والإيجابية ومساعدة الزملاء وتطوير مهاراته في الاتصال والتواصل مع كافة الثقافات وتقبل آرائهم.

- تقديم مستويات متميزة من الأداء لتحقيق أهداف الجهة، وكفاءة استغلال الموارد المتاحة وتوفير فرص التدريب وتفويض الصالحات، وتأهيل صف ثاني. وتوفير بيئة عمل صحية ومحفزة. (لقيات التميز- فئة مدراء الإدارات).

ثانياً: المساهمات (30%)

يقيس هذا البعد مساهمات الموظف المرشح التي تتخطى وتفوق نطاق مهامه الوظيفية ومهام الجامعة، وتشمل: المساهمات الملموسة وغير الملموسة والتي تضيف قيمة للموظف في بناء ثقافة الجودة والتميز وتعزيز قيم السعادة والإيجابية والمساهمة في تحقيق إنجازات الآخرين، مثال:

- عدد المشاركات والمبادرات التي ساهم بها الموظف في تطوير العمل وتعزيز ثقافة التميز والجودة في وحدات تنظيمية خارج نطاق مهامه الوظيفية.
- مشروعات التطوير والتحسين التي نفذها الموظف في وحدات تنظيمية أخرى كنتيجة مباشرة للدروس المستفادة من جهود التدريب والتعلم.
- حصول الجامعة على جوائز أو شهادات تقدير أو براءات اختراع كنتيجة مباشرة لمساهمات الموظف الابتكارية.
- أثر مساهمات الموظف في حصوله وجهة عمله على جوائز في المنافسات ذات العلاقة بالتطوع والخدمة المجتمعية. وتحسين نتائج مؤشرات السعادة والإيجابية للجهة. وتحقيق زملائه إنجازاتهم أهدافهم الشخصية.
- تحقيق نتائج ملموسة في الأهداف الاستراتيجية، وتحسن سعادة المتعاملين. وزيادة مستوى جاهزية فريق العمل وتحقيقهم للريادة على مستوى الحكومة. وتعزيز ولائهم للوظيفة نتيجة لمساهمات الموظف في التخطيط والتنظيم والمتابعة ونشر ثقافة التميز (لقيات التميز- فئة مدراء الإدارات).

ثالثاً: النمو (20%)

يقيس هذا البعد درجة نمو وتطور الموظف المرشح الشخصي وأثره على تطوره المهني، كما يقيس أية انعكاسات وتأثيرات إيجابية لهذا النمو على أداء وحدته التنظيمية والجامعة، وقد يكون هذا النمو على شكل (كمي) عدد و/أو كيفي (طبيعة وجودة)، مثال:

- ارتفاع نسبة تحقيق الموظف لمستهدفاته سنوياً.
- النمطية الإيجابية (زيادة) في مستوى التّعلّم لدى الموظف سنوياً.
- زيادة عدد الابتكارات والمبادرات الريادية التي تقدم بها الموظف والتّحسن الملحوظ لجودتها ونتائجها الإيجابية.
- ارتفاع عدد مشاركات الموظف في المناسبات والفعاليات والأنشطة المختلفة داخل الجامعة وخارجها سنوياً.
- معدلات نمو متميزة ومتزايدة كمّاً وكيفاً في كافة جوانب الأداء وفي تحقيق أهداف الوحدة التنظيمية، والمساهمة في زيادة معدلات التّوطين ونسب إسعاد المتعاملين والمؤشرات المتعلقة بتطور فريق العمل. (لقيات التميز- فئة مدراء الإدارات).

رابعاً: الانفتاح (15%)

- يقيس هذا البُعد مدى إطلاع الموظف المُرشح على المتغيرات والأحداث ذات الصلة بطبيعة عمله على مستوى الجامعة أو التوجهات الحكومية للدولة والمتغيرات الإقليمية والدولية. كذلك يشمل الانفتاح على الثقافات الأخرى ومتابعة الاتجاهات المستقبلية وكيفية انعكاس هذا الانفتاح على تحقيق كافة المعايير، مثال:
- تعدد وتنوع المصادر (الداخلية والخارجية وأفضل الممارسات) التي يطلع عليها الموظف ويستقي منها معلوماته لتحقيق أهدافه وإنجازاته. ومقارنة أدائه وأداء الوحدة التنظيمية بأداء الوحدات الأخرى داخلياً وخارجياً.
 - اعتماد الموظف على مصادر وطرق مختلفة للارتقاء بمستوى تحصيله العلمي مثل التعليم الإلكتروني وحضور ورش العمل والمشاركة في الزيارات الميدانية. وتشارك المعرفة والدروس المستفادة مع الزملاء داخل وخارج الجهة.
 - المشاركة والاطلاع على المبادرات الحكومية وفهم التوجهات العالمية والحصول على أحدث المعلومات والمعارف والمشاركة في المؤتمرات والمجموعات المهنية المتخصصة. وتقديم الأفكار والمقترحات والمبادرات ذات التأثير الواسع على الجهة عمله وعلى مستويات عالمية حكومية وغير حكومية.
 - يشارك في المناسبات والفعاليات والأنشطة ويطلع على مبادرات السعادة والإيجابية المنفذة داخل الجهة وخارجها ونتائج مؤشراتهما والاستفادة منها في تحسين أنماط سلوكه الحياتية. يوثق علاقته بالزملاء من الثقافات الأخرى ويشاركهم في أنشطتهم وفعالياتهم، ويستفيد من تكنولوجيا المعلومات للتعبير عن هويته.
 - الموظف مُطلع على أحدث الطرق لتطوير مهاراته الإدارية والإشرافية وحضور دورات تدريبية لتعزيز إلمامه بالتكنولوجيات المستقبلية مثل تقنيات الذكاء الاصطناعي لاستخدامها في تحسين كفاءة أدائه لمهامه الإشرافية (في الوظائف الإشرافية).

أداة التقييم

أداة تقييم معايير أوسمة الرئيس الأعلى (لا يشمل أفضل مُبتكر)

المعيار	أبعاد التقييم	5 - 25 %	30 - 50 %	55 - 75 %	80 - 100 %
المعيار الأول: الإنجاز والتأثير	الأداء (35%)	جهود الموظف بسيطة، وأحياناً تحقق المستهدفات المطلوبة منه، ولا تسهم في تحقيق إنجازات لجهة عمله	للموظف بعض الجهود لتحقيق أهدافه الشخصية في حدود المتوقع منه، كما يحقق بعض الإنجازات لوحدة التنظيمية.	للموظف جهود تستوفي التوقعات وذات أثر ملموس في تحقيق أهدافه الشخصية وتحقيق إنجازات لوحدة التنظيمية مقارنة بالوحدات الأخرى داخل الجهة وخارجها.	للموظف جهود تفوق التوقعات وتتعدى مهامه وأهدافه الشخصية لتحقيق إنجازات متميزة لوحدة التنظيمية مقارنة بالوحدات الأخرى داخل الجهة وخارجها.
	المساهمات (30%)	مساهمات الموظف خارج نطاق متطلباته الوظيفية ضعيفة وتكاد تكون معدومة.	يبدل الموظف جهوداً للمساهمة في تقديم مساعدات للوحدات التنظيمية الأخرى داخل نطاق جهة العمل.	يستفيد الموظف من خبراته في مسيرته المهنية وما يتمتع به من مرونة في تقديم اقتراحات ومساهمات داخل وخارج نطاق وحدته التنظيمية بشكل يعزز من زيادة قدرة جهة العمل والمعنيين على مواجهة التحديات المحتملة.	يحرص الموظف على قياس الأداء بشكل مستمر للتأكد من مدى تحقيق الأهداف سواء الشخصية أو المتعلقة بجهة العمل، وكذلك على تحليل البيانات واستقراء المعلومات لصنع القرارات الذكية وبشكل استباقي بهدف الاستفادة من الفرص الحالية والمستقبلية ووضع السناريوهات والخطط البديلة لمواجهة التحديات وصنع وتحقيق إنجازات فارقة داخل وخارج نطاق العمل. ويقوم بشكل مستمر بتقديم مساهمات تهدف لتعزيز ثقافة الجودة والتميز والإيجابية داخل بيئة العمل.
	النمو (20%)	يُظهر الموظف نمواً طفيفاً في الأداء الشخصي لأهدافه، ونتائج بسيطة في تحقيق بعض المستهدفات المطلوبة منه سنوياً. ولا يوجد له تأثير واضح على أداء الوحدة التنظيمية أو أداء العمليات والخدمات أو سعادة المتعاملين أو غيرها من المؤشرات خلال مسيرته المهنية.	يظهر الموظف نمواً متذبذباً في نتائج أدائه الشخصية ونتائج وحدته التنظيمية خلال مسيرته المهنية. فهو يساهم في تحقيق نمو لبعض مؤشرات الوحدة التنظيمية مقارنة بأداء الوحدات الأخرى في الجهة خلال مسيرته المهنية.	يحقق الموظف نمواً جيداً في نتائج الأداء المتعلقة به وبوحدته التنظيمية، كما يقدم بعض الإنجازات المتفردة والتي تتعلق ببعض جوانب عمل الموظف أو وحدته التنظيمية.	يُظهر الموظف نمواً متصاعداً في الأداء وتحقيق أهدافه الشخصية وتحقيق مؤشرات وأهداف وحدته التنظيمية، كما تزداد حجم وطبيعة الإنجازات المتفردة التي يقدمها لوحدة أو لجهة سنوياً. ساهمت الإنجازات التي قام بها الموظف في تحقيق معدلات أداء عالية وخفض التكاليف وتقليل الوقت والجهد المستغرق في أداء العمليات والخدمات بشكل يفوق المستهدفات المحددة سنوياً على مستوى الجهة مقارنة بالجهات المماثلة. كما تساهم جهوده والمبادرات التي يقوم بها في زيادة نسبة السعادة لدى المتعاملين لتعزيز أداء جهته.
	الانفتاح (15%)	يُظهر محاولات بسيطة للتعرف على فرص التحسين لديه وذلك بالاطلاع على تجارب وممارسات الموظفين الآخرين في وحدته التنظيمية فقط.	نادراً ما يقوم الموظف بمقارنة أدائه وأداء وحدته بالوحدات الأخرى والاطلاع على أفضل الممارسات على مستوى جهة عمله ووحدات تنظيمية مختلفة، ونادراً ما يستفيد منها في تحسين الأداء أو مواجهة التحديات.	يقوم الموظف بمقارنة أدائه وأداء وحدته التنظيمية بأداء الوحدات الأخرى داخلياً، كما يستفيد من المقارنات وأفضل الممارسات المحلية والإقليمية لمواجهة التحديات واتخاذ القرارات الذكية ووضع الخطط المستقبلية وصنع الإنجازات الفارقة له شخصياً ولجهة عمله يضمن لها التفوق على مثيلاتها.	يقوم الموظف بمقارنة أدائه وأداء الوحدات الأخرى داخلياً وخارجياً، كما يستفيد من المقارنات وأفضل الممارسات المحلية والإقليمية والعالمية لمواجهة التحديات واتخاذ القرارات الذكية ووضع الخطط المستقبلية وصنع الإنجازات الفارقة له شخصياً ولجهة عمله يضمن لها التفوق على مثيلاتها.

تابع/ تقييم معايير أوسمة الرئيس الأعلى (لا يشمل أفضل مُبتكر)

المعيار	أبعاد التقييم	5 - 25 %	30 - 50 %	55 - 75 %	80 - 100 %
المعيار الثاني: التعلم والتطور	الأداء (35%)	للموظف جهود محدودة وغير مخططة لاكتساب المهارات التي تتعلق بمهام عمله.	يقوم الموظف بجهود لاكتساب المهارات التي تتعلق بمهام عمله وفق احتياجات ومتطلبات وظيفته.	يقوم الموظف بجهود حثيثة لمواصلة دراسته وتعليمه الأكاديمي واكتساب المهارات والقدرات التي تتعلق بمهام عمله وفق احتياجات ومتطلبات وظيفته الحالية ويضع خطط التعلم الفردي المستمر وفقاً لذلك.	يقوم الموظف بجهود ضخمة ومستمرة وبشكل ذاتي لمواصلة دراسته وتحصيله الأكاديمي، بالإضافة إلى جهوده في اكتساب مهارات فنية وسلوكية وقدرات تتعلق بمهام عمله مبنية على احتياجات ومتطلبات وظيفته الحالية بهدف تطوير مساره الوظيفي. كما يقوم بالاطلاع على المستجدات والمتغيرات والمتطلبات المستقبلية التي تتعلق بمهام عمله أو أهداف وحدته ووضع خطط التعلم الفردي وفقاً لتلك المستجدات.
	المساهمات (30%)	للموظف عدد محدود من المساهمات والمقترحات والأفكار التطويرية خارج نطاق عمله نتيجة لجهود التعلم، ولكن لا يوجد تأثير واضح لتلك المساهمات.	يُقدم الموظف أحياناً بعض المساهمات والمقترحات والأفكار التطويرية خارج نطاق عمله نتيجة لجهود التعلم لتحسين وتطوير العمل على مستوى وحدته التنظيمية.	يُقدم الموظف مساهمات واضحة وهامة ساعدت على تطوير وتحسين الأعمال خارج نطاق عمله داخل الجهة نتيجة لما اكتسبه من معارف وقدرات كأحد أهم النتائج الإيجابية لعمليات التعلم والتطور.	ساهمت جهود الموظف في التعلم والارتقاء بمهارته وقدراته في تطوير وتحسين وابتكار أساليب متفردة في العمل وتقديم حلولاً ابتكارية ومبادرات ريادية، تساهم في خفض التكاليف أو تقليص الإجراءات أو تحسين رحلة المتعامل، وحصل الموظف على تقدير من جهة عمله على تلك الجهود. كما تخطت تأثيرات مساهماته نطاق جهة العمل لتحقيق أثر واضح في جهات أخرى حكومية وغير حكومية.
	النمو (20%)	تتصف جهود الموظف بالندرة فيما يتعلق بالتعلم، فلا يوجد نمو واضح في اكتسابه للخبرات العلمية والمهارات العملية التي تتعلق بمهام عمله.	للموظف جهود في اكتساب المعرفة والارتقاء بالمهارات العلمية والعملية ولكنها غير منتظمة ولا تُظهر نمواً كافياً يتناسب مع درجة تطوره الوظيفي.	الموظف دائم التعلم ويحرص على الارتقاء بمستواه الأكاديمي وبناء مهاراته وقدراته العملية والفنية والتخصصية والسلوكية، ويُظهر درجة نمو قد تفوق متطلبات درجته الوظيفية في بعض الأحيان.	درجة نمو الموظف تتخطى متطلبات درجته الوظيفية، وتتسبب بشكل واضح على تطور أداء وحدته التنظيمية وتحقيق أثر ملموس على مستوى جهة العمل ككل.
	الانفتاح (15%)	تقتصر جهود الموظف لاكتساب المعارف والمهارات العلمية والعملية على البرامج التدريبية التي يُرشح لها من قبل جهة عمله.	يكتسب الموظف المعارف والمهارات العلمية والعملية من خلال البرامج التدريبية التي يُرشح لها من قبل جهة عمله، كما يبذل جهداً إضافياً أحياناً ليشترك المعرفة مع بعض الزملاء داخل الوحدة التنظيمية وجهة العمل.	يستفيد الموظف من نتائج تقييم الأداء السنوي وتقييمه الذاتي لنقاط القوة وفرص التحسين بجانب الاطلاع على أفضل الممارسات في المؤسسات المشابهة داخل وخارج الدولة وفي الجهات الأخرى ذات العلاقة لتخطيط عمليات وأهداف التعلم السنوية الخاصة به.	يُنوع الموظف دائماً في مصادر المعرفة والتعلم التي يعتمد عليها بهدف تطوير مهاراته، كما يقوم بالاطلاع على التجارب الناجحة وقصص النجاح المهمة في المؤسسات المماثلة داخلياً وخارجياً والتعرف على الأساليب والمهارات التقنية للاستفادة منها في تطوير ممارساته المهنية. كما يقوم بتشارك المعرفة والدروس المستفادة مع الزملاء، وتوثيقها ونشرها عبر الوسائل المختلفة وإتاحتها للزملاء داخل الجهة للاستفادة منها وتعزيز المنفعة منها.

تابع / تقييم معايير أوسمة الرئيس الأعلى (لا يشمل أفضل مُبتكر)

المعيار	أبعاد التقييم	5 - 25 %	30 - 50 %	55 - 75 %	80 - 100 %
المعيار الثالث: الابتكار	الأداء (35%)	الموظف ليس على دراية بماهية التوجهات والمبادرات التي تطلقها الدولة، ولا يُقدم أية مبادرات إبداعية وإنما يقتصر ما يقدمه على بعض الاقتراحات التي تُصنف على أنها بسيطة واعتيادية.	يهتم الموظف بالتعرف على التحديات التي تواجه جهة عمله والاطلاع على المبادرات والتوجهات الحكومية ذات الصلة التي تطلقها الدولة، وله بعض الاقتراحات المجدية التي كان لها مردود إيجابي ومؤثر على وحدته التنظيمية وجهة العمل.	يبذل الموظف جهوداً حثيثة لفهم واستيعاب التحديات التي تواجه جهة عمله و/أو يبحث دائماً عن الفرص والأفكار الإبداعية التي توأم التوجهات الحكومية والعالمية المستقبلية، ويُقدم الاقتراحات والمبادرات الإبداعية المجدية التي كان لها مردود إيجابي ومؤثر على وحدته التنظيمية وجهة العمل.	يقوم الموظف بجهود متميزة للتعرف على التحديات التي تواجه وحدته التنظيمية وجهة عمله باعتبارها فرص للتطوير والتحسين. كما يقوم بالتنوع وبشكل كبير لمصادر المعرفة والفهم للتوجهات والمبادرات الحكومية التي تطلقها الدولة، ويقيس النتائج المتحققة من تطبيق اقتراحاته ومبادراته الإبداعية والريادية على كافة المستويات (على تطوره الشخصي وعلى المستفيدين وعلى جهة العمل).
	المساهمات (30%)	للموظف مساهمات بسيطة في المبادرات التي تطلقها جهة عمله الخاصة بالابتكار والمستقبل ولا يقوم بتقديم مقترحات أو أفكار تطويرية لتحسين أدائه أو أداء وحدته التنظيمية/ جهة عمله.	يساهم الموظف أحياناً في المبادرات الخاصة بالابتكار والمستقبل على مستوى وحدته التنظيمية، ولمساهماته عدد من التأثيرات الإيجابية التي يمكن حصرها على مختلف المستويات، كما يساهم في نشر ثقافة الابتكار ضمن نطاق مهامه الوظيفية.	للموظف مساهمات ذات أثر واضح فيما يتعلق بالابتكار والمستقبل وكيفية استخدام أدواته في تطوير الأعمال، كما يساهم بفاعلية في نشر ثقافة الابتكار ضمن وخارج نطاق مهامه الوظيفية، وأدت ابتكاراته وإسهاماته إلى تحسين كفاءة وفاعلية العمليات والخدمات داخل الجهة وتخطتها للتأثير في جهات أخرى.	يسهم الموظف وبشكل فعال في إطلاق المبادرات الابتكارية التي تتماشى مع التوجهات المؤسسية والمستقبلية، وتساهم في حل تحديات العمل وتطويره أو تساهم في تقديم خدمة بشكل متميز، كما يقوم بتقديم بيانات تدل على حجم النتائج والتأثيرات الإيجابية المتحققة من تطبيق تلك المبادرات والأفكار ومساهماتها في تخطي التحديات الحالية، وتُعزز مساهمات الموظف الابتكارية في تحسين موقع الجهة التنافسي والريادي من خلال عدد الملكيات الفكرية والابتكار المسجلة باسمه أو باسم جهة العمل.
	النمو (20%)	لا توجد مؤشرات تدل على حرص الموظف على النمو في تقديم الأفكار والاقتراحات لندرة ما يقدمه في هذا المجال خلال مسيرته المهنية.	يوجد نمو طفيف فيما يخص تقديم الموظف للأفكار والاقتراحات خلال مسيرة الموظف المهنية.	يُطور الموظف مهاراته الفردية والتخصصية بشكل جيد وينعكس ذلك بالإيجاب على اقتراحاته وأفكاره ومبادراته المجدية التي تتطور بشكل نوعي خلال مسيرته المهنية.	يُطور الموظف مهاراته الفردية والتخصصية بشكل متميز ويُرَكز على تنمية القدرات الخاصة بالابتكار ومهارات وحلول المستقبل، ويستطيع استغلال تلك القدرات والمهارات في تحسين كفاءة وفاعلية العمل الحكومي، كما يُعبر ارتفاع عدد وتحسين نوعية اقتراحاته المتزايدة خلال مسيرته المهنية عن مدى النضج في هذا المجال. كما أن التأثيرات الإيجابية لأفكاره يمكن نقلها وتطويرها والاستفادة منها في أماكن أخرى خارج نطاق العمل.
	الانفتاح (15%)	ليس للموظف أية جهود واضحة للاطلاع والحصول على أحدث المعلومات والمعارف والتي من شأنها أن تُمكنه من تقديم مبادرات أو ابتكارات من مصادر مختلفة سواء داخلياً أو خارجياً.	يقتصر اطلاع الموظف على المبادرات (المتعلقة بالابتكار) والتي تطلقها الحكومة من خلال حضوره للأنشطة والفعاليات التي تنفذها جهة عمله، ويقوم بنشر الدروس المستفادة من خلال حضوره لتلك الأنشطة بين الزملاء في وحدته التنظيمية.	لدى الموظف جهود واضحة في الاطلاع على المبادرات (المتعلقة بالابتكار) التي تطلقها الحكومة وفهم التوجهات العالمية الحكومية وغير الحكومية ذات العلاقة والأثر المحتملين على ما يقوم به هو وجهة عمله من أعمال، ويشارك في المؤتمرات والمجموعات المهنية ويقوم بنشر النتائج الإيجابية لتلك الأفكار والمقترحات على الزملاء للاستفادة منها مستخدماً المنصات المخصصة لذلك.	الموظف شغوف بالاطلاع ودراسة المبادرات (المتعلقة بالابتكار) التي تطلقها الحكومة وفهم التوجهات العالمية وأفضل الممارسات داخلياً وخارجياً، ولديه جهود متميزة ضمن خطة واضحة للحصول على أحدث المعلومات والمعارف المتعلقة بهذه المبادرات من مصادر مختلفة تشمل المؤتمرات والمشاركة في المجموعات المهنية المتخصصة، وللموظف جهود في نشر وتوثيق وتسجيل الأفكار والمقترحات والمبادرات عبر المنصات المتخصصة وإتاحتها للآخرين للاستفادة منها. كما يتخطى نطاق تأثير نتائج ما يقدمه من الاقتراحات والأفكار والمبادرات الريادية جهة عمله ليصل خارجها وقد تصل أحياناً إلى مستويات عالمية حكومية وغير حكومية.

تابع / تقييم معايير أوسمة الرئيس الأعلى (لا يشمل أفضل مُبتكر)

المعيار	أبعاد التقييم	5 - 25 %	30 - 50 %	55 - 75 %	80 - 100 %
المعيار الرابع: المواطنة الإيجابية	الأداء (35%)	للموظف جهود بسيطة للتعبير عن الالتزام بقيم الهوية الوطنية ونشر الإيجابية. كما أن اهتمام الموظف بالتواصل مع الثقافات الأخرى محدود ولا يتخطى حدود التعامل مع خلفيات ثقافية وجنسيات أخرى.	يُظهر الموظف بعض الجهود للتعبير عن قيم الهوية الوطنية والالتزام بالقواعد والقوانين، ويُشارك في بعض المناسبات والمبادرات الوطنية، ويقوم ببعض الجهود داخل جهته للمحافظة على المكتسبات الوطنية. يُشارك في أنشطة الجهة المتعلقة بالسعادة والإيجابية واكتساب مهارات تحسين أنماط الحياة ومهارات التواصل مع الثقافات الأخرى ومشاركتهم المناسبات والفعاليات داخل الجهة وخارجها.	يُعبّر الموظف عن قيم الهوية الوطنية والالتزام بالقواعد والقوانين بشكل متميز، ويُشارك في معظم المناسبات والمبادرات الوطنية. ويبدل جهداً حثيثاً للمحافظة على المكتسبات الوطنية داخل الجهة وخارجها ويساهم في مبادرات نشر الإيجابية والسعادة ويُشجع الآخرين على الانضمام إليها. ويهتم بتعلم مهارات تحسين نمط حياته وحياة الآخرين الصحية والنفسية والاجتماعية والثقافية وكيفية تبني أنماط جيدة للاستمتاع بالحياة، ويُثقف مهارات التواصل مع كافة الثقافات ومشاركتهم المناسبات والفعاليات داخل الجهة وخارجها.	يُقدم الموظف جهوداً فائقة في التعبير عن قيم الهوية الوطنية في سلوكه والالتزام بالقواعد والقوانين داخل وخارج جهة العمل والمشاركة في المناسبات والمبادرات الوطنية والمحافظة على المكتسبات الوطنية بشكل مستمر. ويتبنى قيم السعادة والإيجابية ويعكسها على شكل مبادرات ويُشجع الآخرين على الانضمام فيها. له جهود ذات أثر ملموس بتعلم المهارات المختلفة لتحسين نمط حياته وحياة الآخرين من كافة الجوانب الصحية والنفسية والاجتماعية والثقافية ومساعدة الزملاء والمحيطين على تبنيهم للأنماط الجيدة للحياة. ويبدل الموظف جهود ذاتية ومتميزة لتطوير مهاراته في الاتصال والذكاء الاجتماعي والعاطفي للتواصل مع كافة الثقافات وتقبل آرائهم ومشاركتهم المناسبات والفعاليات داخل الجهة وخارجها.
المساهمة (30%)	للموظف عدد محدود جداً من المساهمات في العمل التطوعي والفعاليات المجتمعية.	يبدل الموظف جهود في الالتزام وتمثيل القدوة الحسنة وله مساهمات تطوعية في جهات وأماكن متعددة بما ساهم أحياناً في حصوله/ حصول جهة عمله على شهادات الشكر والتقدير، كما ساهمت جهوده في دعم زملائه وتقديم المساعدة لهم على حصول بعضهم على تقدير أو فوز في المسابقات/ الجوائز.	يبدل الموظف جهود في الالتزام وتمثيل القدوة الحسنة وله مساهمات تطوعية في جهات وأماكن متعددة بما ساهم أحياناً في حصوله/ حصول جهة عمله على شهادات الشكر والتقدير، كما ساهمت جهوده في دعم زملائه وتقديم المساعدة لهم على حصول بعضهم على تقدير أو فوز في المسابقات/ الجوائز.	ساهمت جهود الموظف في الالتزام والانضباط وتمثيل القدوة الحسنة والمشاركة التطوعية في خدمة المجتمع على حصوله وجهة عمله على الشكر والتقدير. كما تساهم جهوده ومساهماته مع زملائه والمحيطين دائماً في بث السعادة وتعميق الأثر الإيجابي لديهم وأسفرت في حصول العديد منهم على جوائز وشهادات التقدير. الموظف دائم التقديم للمقترحات والأفكار الريادية لدعم مبادئ المواطنة الإيجابية والقدوة الحسنة.	حصل الموظف على شهادات التقدير/ الفوز بجوائز عن تمثيله القدوة الحسنة ومشاركاته في المبادرات والفعاليات الوطنية التي تنظمها جهة عمله، وتثمر جهوده عن فوز جهة عمله في المنافسات ذات العلاقة. تُساهم جهود الموظف في تحسين نتائج مؤشرات السعادة والإيجابية للجهة. يُبادر ويُشارك الموظف في الأعمال التطوعية ويساهم بخبراته لخدمة جهته والمجتمع بشكل منمّج ومستدام، ويُشجع الآخرين على الانخراط في العمل التطوعي داخل الجهة وخارجها. كما يدعم جهته للمشاركة في المسابقات والجوائز المعنية بالعمل التطوعي، ويُبادر بالمشاركة في فرق العمل المختلفة داخل الجهة وخارجها ويساعد الزملاء لتحقيق الإنجازات تنعكس إيجابياً على أدائهم وتحقيق أهدافهم. كما ينعكس اهتمام الموظف بتعلم مهارات جودة الحياة على تمتعه وأسرته وزملائه بصحة جيدة.

		النمو (20%)	لا توجد دلائل على نمو ما يقدمه الموظف من المشاركات التطوعية والفعاليات الوطنية لندرتها.	يوجد نمو نسبي في عدد ونوعية المشاركات التطوعية والاجتماعية والمساهمات التي يُقدمها الموظف في الفعاليات التي تنظمها أو تُشارك فيها الجهة.	تتسم مساهمات الموظف ومشاركاته التطوعية والاجتماعية بالنمو المُطرد سواء من حيث العدد والذي يزداد بشكل واضح أو من حيث النوعية والجودة ودرجة التأثير في المجتمع المحيط بالموظف، وترتبط دائماً درجة النمو فيما يقدمه الموظف بمقدار نموه الشخصي على مستوى المهارات والقدرات الشخصية والتخصصية.	يمثل الموظف قُدوة لجميع المحيطين به سواء داخل جهة عمله أو خارجها فيما يخص النمو والتطور في تجسيد قيم الهوية الوطنية وبث الطاقة الإيجابية في بيئة العمل من خلال زيادة عدد وطبيعة ما يُقدمه من مبادرات وكيفية اتقانه للمهارات الشخصية التي تنعكس على تحسين جودة حياته وأسرته وكيفية تحسين فاعلية مشاركاته التطوعية بشكل مستمر لضمان ملائمتها لأكبر عدد ممكن من المنتسبين، كما يزداد عدد الزملاء الذين يحصلون على الجوائز وشهادات التقدير بفضل دعمه المستمر لهم ومساعدتهم لتحقيق الإنجازات.
		الانفتاح (15%)	يطلع الموظف أحياناً على بعض التجارب المختلفة لمبادرات السعادة والإيجابية في جهة العمل، كما يقوم أحياناً بالاطلاع على نتائج مؤشرات هذه الجوانب خارج جهة العمل، ويشارك بإيجابية في المناسبات المختلفة للزملاء من الثقافات الأخرى.	يطلع الموظف أحياناً على بعض التجارب المختلفة لمبادرات السعادة والإيجابية في جهة العمل، كما يقوم أحياناً بالاطلاع على نتائج مؤشرات هذه الجوانب خارج جهة العمل، ويشارك بإيجابية في المناسبات المختلفة للزملاء من الثقافات الأخرى.	الموظف لديه جهود ملموسة ومتميزة في التعرف على التجارب المختلفة لمبادرات السعادة والإيجابية داخل وخارج جهة عمله، ويبدل دائماً جهود للاطلاع على نتائج مؤشرات هذه الجوانب للاستفادة منها في اختيار طبيعة مشاركاته. الموظف شغوف بالتعرف على كل ما يرتبط بالمناسبات المختلفة للزملاء من الثقافات الأخرى لاختيار أنسب الطرق والوسائل للمشاركة في أنشطتهم وفعاليتهم.	يطلع الموظف على الجهود والتجارب المختلفة لمبادرات السعادة والإيجابية المنفذة داخل الدولة وخارجها بهدف تطوير ممارساته في هذا المجال، ويطلع باستمرار على نتائج مؤشرات هذه الجوانب للاستفادة منها في تحسين أنماط سلوكه الحياتية. كما يتعرف على المناسبات المختلفة للزملاء من الثقافات الأخرى للمشاركة في أنشطتهم وفعاليتهم، ويستفيد من تكنولوجيا المعلومات للتعريف بالدولة وإنجازاتها وإبراز قيم الهوية الوطنية. يعتبر الموظف مرشداً لمعظم المحيطين به للاستعانة باطلاعه الواسع في تحديد وتوجيه ماهية مشاركتهم التطوعية و/أو تخطيط فعاليتهم الاجتماعية. كما يتواصل مع كافة الثقافات وتقبل آرائهم ومشاركتهم المناسبات والفعاليات داخل الجهة وخارجها.

تابع / تقييم معايير أوسمة الرئيس الأعلى (لا يشمل أفضل مُبتكر)

المعيار	أبعاد التقييم	5 - 25 %	30 - 50 %	55 - 75 %	80 - 100 %
المعيار الخامس: الروح القيادية	الأداء (35%)	الموظف لديه قدرة محدودة على التخطيط المستقبلي لوحده التنظيمية، ويُطبق أساليب محدودة للتخطيط والتنظيم لضمان استخدام الموارد المؤسسية بكفاءة وفعالية، ويُطبق أساليب محدودة لقياس مستوى أداء موظفيه ووحده التنظيمية، ولا يقوم بمتابعة تحقيق الأهداف بالدورية الملاءمة.	يُقدم الموظف مستويات متوسطة من الأداء للتخطيط المستقبلي من خلال وضع خطط قصيرة المدى لتحقيق أهداف وحدته التنظيمية وبعض أهداف الجهة، ولكن لا يتبنى ممارسات واضحة لضمان كفاءة وفعالية استغلال الموارد المتاحة. يعمل على متابعة تنفيذ خطط التدريب الداخلية ويُفوض بعض الصلاحيات لعدد محدود من أفراد فريق العمل.	يُقدم الموظف مستويات جيدة من الأداء من خلال خطط لتحقيق أهداف وحدته التنظيمية والجهة والأجندة الوطنية، ويعمل على الاستفادة من نتائج الأداء السابقة للجهة لتطوير الأداء العام. يبذل دائماً جهوداً لاستغلال الموارد المتاحة بكفاءة وفعالية، يُطبق معظم آليات إدارة التغيير ويؤمن بأهمية تطوير فريق العمل من خلال التدريب وتفويض الصلاحيات، ويحرص على توفير بيئة عمل ملائمة صحية ومحفزة.	يُقدم الموظف مستويات متميزة من الأداء على مستوى التخطيط الفعال لتحقيق أهداف وحدته التنظيمية والجهة والأجندة الوطنية، ويعمل على الاستفادة من نتائج الأداء والدروس المستفادة في التطوير والتحسين، ويُظهر كفاءة في استغلال الموارد المتاحة ويقيس فاعلية العمليات والخدمات. يُطبق آليات إدارة التغيير لضمان استدامة النتائج ويعمل باستمرار على إرشاد وتوجيه فريق العمل للالتزام بأهمية الاستجابة السريعة والمرونة في التعامل مع المتغيرات بما يحقق سعادة المتعاملين. يُؤمن بأهمية الاستثمار في فريق العمل ورأس المال البشري من خلال التدريب وتفويض الصلاحيات، ويبذل جهوداً مستمرة لتأهيل صف ثاني لدعم تنافسية جهة العمل. هو قائد حريص على توفير بيئة عمل صحية ومحفزة.
	المساهمات (30%)	تقتصر مساهمات الموظف على تحقيق بعض أهداف وحدته التنظيمية ولا توجد له مساهمات خارج نطاق العمل أو في إدارة عمليات التغيير ولا توجد له مساهمات تُذكر في دعم وتطوير فريق العمل.	يساهم الموظف في تحقيق بعض الأهداف الاستراتيجية لجهة العمل وتوجد له مساهمات خارج نطاق وحدته التنظيمية، وله القدرة في تطبيق بعض الممارسات المحدودة على نطاق الجهة الحكومية لإدارة مخاطر التغيير. كما توجد للموظف مساهمات غير مؤثرة في دعم وتطوير فريق العمل.	ساهمت روح الموظف القيادية في تأثر العديد من مراكز المسؤولية داخل جهة العمل بكيفية إعداد الخطط الفعالة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للجهة. كما تُظهر النتائج تحسن مستويات سعادة المتعاملين نتيجة لما يقدمه الموظف من مساهمات. وتلعب الآليات التي يتبناها الموظف لإدارة التغيير دوراً كبيراً في تجاوز الصعوبات والتحديات التي تواجهها الجهة. كما ساهمت جهوده في تمكين فريق العمل لإنجاز الأعمال بكفاءة وفعالية وحصولهم على الجوائز وشهادات التقدير.	ساهمت خطط وجهود الموظف في تحقيق جهة العمل لنتائج ملموسة لأهدافها الاستراتيجية، وأظهرت النتائج تحسن سعادة المتعاملين. كما تُساهم سرعة ودقة القرارات التي اتخذها الموظف والمتعلقة بإدارة التغيير والاستعداد للمستقبل في تجاوز العديد من الصعوبات والتحديات التي تواجهها جهة العمل وفي زيادة مستوى جاهزية فريق العمل في التعامل مع هذه التحديات. ساهمت جهوده في ارتفاع معدلات الإنجاز والأداء وتطوير وتمكين فريق العمل وفوزهم بجوائز وتحقيقهم للريادة على مستوى الحكومة. للموظف مساهمات أخرى ملموسة تتعدى نطاق وحدته التنظيمية تهدف لتعزيز ثقافة الثقة والجودة والتميز والارتباط الفعال للموظفين بجهة العمل.
	النمو (20%)	يُحقق الموظف معدلات نمو طفيفة في مستويات الأداء للوحدة التنظيمية التي يُشرف عليها، إلا أنها لا تتسم بالانتظام أو الثبات.	يُحقق الموظف معدلات نمو متغيرة في بعض جوانب الأداء وبعض أهداف الوحدة التنظيمية، ويُظهر تحسن كمي وكيفي في نسب إسعاد المتعاملين والمؤشرات المتعلقة بتطور فريق العمل.	يُحقق الموظف معدلات نمو كبيرة في معظم جوانب الأداء داخل وخارج جهة العمل إلى جانب تحقيق أهداف الوحدة التنظيمية، والمساهمة في تحسن كفاءة العمليات والخدمات وارتفاع نسب إسعاد المتعاملين والمؤشرات المتعلقة بتطور فريق العمل.	يُحقق الموظف و بانتظام معدلات نمو متميزة ومتزايدة كماً وكيفياً في كافة جوانب الأداء وفي تحقيق أهداف الوحدة التنظيمية، والمساهمة في زيادة معدلات التوظيف ونسب إسعاد المتعاملين والمؤشرات المتعلقة بتطور فريق العمل.

		تقتصر اتصالات وعلاقات الموظف على الحد الأدنى المطلوب لإنجاز الأعمال ونادراً ما يتابع التوجهات الحكومية والاستفادة من خبرات القيادات الأخرى. لا يستخدم التكنولوجيا بشكل واضح لإدارة الأعمال التي يؤديها أو يُشرف على إنجازها أو في كيفية الاستفادة منها في استشراف المستقبل.	يُبدى الموظف اهتماماً بالتواصل مع المعنيين داخل وأحياناً خارج جهة العمل، وهو مُتابع للتوجهات الحكومية ويبذل بعض الجهود للاستفادة من خبرات القيادات الأخرى في التخطيط الفعال. يستخدم التكنولوجيا بشكل جيد لإدارة الأعمال التي يؤديها أو يُشرف على إنجازها ولكن لا توجد دلائل لكيفية الاستفادة منها في استشراف المستقبل.	قائد مُتطلع ومُتواصل مع الجميع داخل وخارج جهة العمل ومُدرك للتوجهات المستقبلية ويبذل جهود حثيثة للاستفادة من الخبرات المختلفة ولديه شبكة علاقات شخصية ومهنية وأكاديمية يستثمرها لكي يبقى على إطلاع بالمتغيرات الخارجية، كما أنه مُلم بتكنولوجيا المستقبل وطرق الاستفادة منها في صناعة المستقبل وخدمة وإسعاد المجتمع.
--	--	--	---	---

أداة تقييم معايير أوسمة الرئيس الأعلى لأفضل مُبتكر

المعيار	أبعاد التقييم	5 - 25 %	30 - 50 %	55 - 75 %	80 - 100 %
المعايير الثلاثة الأولى	الأداء (35%)	تقتصر جهود الموظف في مجال الابتكار على تقديم أفكار تحتاج إلى المزيد من الجهد والتطوير للوصول لمرحلة النضج لتكون صالحة كأفكار متكاملة يمكن تطبيقها وتنفيذها.	قدم الموظف خلال مسيرته المهنية عدد محدود من الابتكارات معتمداً على دراسات محدودة في بناء وتخطيط ابتكاراته. كما يستخدم عدد محدود من الأدوات والمنهجيات في تطبيق وتنفيذ ابتكاراته لمعالجة بعض التحديات والصعوبات.	قدم الموظف خلال مسيرته المهنية عدد من الابتكارات القادرة على تقديم القيمة المضافة له ولجهة العمل وللمتعاملين. ويستفيد من خبراته المهنية وجهوده للتعلم والاطلاع على الدراسات والمقارنات المعيارية لبناء ابتكاراته بشكل متكامل حيث تنسم معظمها بالأصالة والتفرد. كما يقوم بالتخطيط وتنفيذ وتطبيق ابتكاراته بشكل منهجي وفعال، فهو دائماً ما يستخدم أدوات متعددة وتقنية لتنفيذ ابتكاراته ولتجاوز التحديات والصعوبات.	قدم الموظف خلال مسيرته المهنية عدد كبير من الابتكارات القادرة على تطوير عمله أو عمل الجهة أو تقديم قيمة مضافة للمتعاملين وفي مجالات مختلفة لتحسين جودة الحياة. كما يستند إلى الدراسات العلمية والمقارنات المعيارية المرجعية والمشاركة في المؤتمرات والندوات وغيرها من المنصات لتوليد أفكار الابتكارية وتقديم حلول غير نمطية تنسم بالأصالة والتفرد. يستخدم الموظف الأدوات المتعددة والتكنولوجيا الحديثة والتطبيقات الذكية والذكاء الاصطناعي والممارسات المتميزة وجهود التعلم وخبراته المكتسبة في تنفيذ ابتكاراته ونقلها من الفكرة إلى التطبيق ومعالجة التحديات والصعوبات.
	المساهمات (30%)	للموظف مساهمات ضعيفة في الابتكارات والأفكار الإبداعية ولا يقوم بتقديم أية مقترحات أو أفكار تطويرية لمعالجة التحديات والعقبات.	حققت ابتكارات الموظف بعض الأهداف التي وضعت من أجلها، ويساهم الموظف ببعض الجهود في حصوله على جوائز/ شهادات التقدير في مجال الابتكار.	حققت ابتكارات الموظف أغلب الأهداف التي وضعت من أجلها، كما ساهمت جهود الموظف وابتكاراته داخل وخارج الجهة في فوز الموظف وجهة عمله بعدد من الجوائز أو الحصول على شهادات التقدير في مجال الابتكار، كما تحصل معظم ابتكاراته على عدد من الملكيات الفكرية أو براءات الاختراع.	حققت ابتكارات الموظف الأهداف التي وضعت من أجلها، مما يعكس قدرته على التخطيط والتطبيق، كما ساهمت جهود الموظف وابتكاراته في فوز الجهة بالجوائز أو بالحصول على شهادات التقدير في مجال الابتكار وفوزه/ حصوله على جوائز مماثلة خارج نطاق عمله. كما ساهمت ابتكاراته في تحسين الموقع التنافسي والريادي للجهة والحصول على عدد من الملكيات الفكرية والابتكارات المسجلة باسمه أو باسم جهة العمل. كما ساهم الموظف في توفير ممارسات غير معهودة لمعالجة التحديات أو الصعوبات وآليات جديدة في التنفيذ والتطبيق.

	النمو (20%)	لا يُظهر الموظف أي نمو يُذكر فيما يخص تقديم ابتكارات خلال مسيرته المهنية سواء لخدمة جهة عمله أو حتى خارج نطاق العمل.	يتضح من الجهود التي يبذلها الموظف ومن طبيعة ما يقدمه من ابتكارات وجود مستويات أولية من النمو والنضج في مجال قدراته الابتكارية والتطور الملحوظ في عدد الاقتراحات والابتكارات التي تقدم بها خلال مسيرته المهنية، ولكن معظم تلك الابتكارات لم تصل بعد لدرجة كافية من التطور لتتيح لها إحداث نتائج وتأثيرات إيجابية سواء داخل أو خارج جهة العمل.	يظهر بشكل واضح وصول القدرات الابتكارية للموظف لدرجة من النضج والنمو انعكست إيجاباً على عدد وطبيعة الابتكارات التي قدمها خلال مسيرته المهنية، وتشكل معظم ابتكاراته فرصاً جيدة للاستثمار المعرفي و/أو الاقتصادي.	وصلت قدرات الموظف الابتكارية لدرجة تمكنه من تقديم عدد كبير من الابتكارات ساهمت في زيادة تنافسية جهة العمل وزيادة مستوى جاهزيتها للمتغيرات المستقبلية المحتملة كنتيجة مباشرة للنمو النوعي فيما يقدمه الموظف من ابتكارات تعكس فهمه العميق لطبيعة التحديات المؤسسية وماهية الفرص المستقبلية المتاحة. تم استثمار بعض ابتكاراته في تطوير حلول وخدمات ومنتجات.
	الانفتاح (15%)	ليس للموظف أي جهود واضحة للحصول على أحدث المعلومات والمعارف المتعلقة بما يقدمه من مبادرات أو ابتكارات من مصادر مختلفة سواء داخلياً أو خارجياً.	يطلع الموظف على الدراسات العلمية والمقارنات المعيارية المرجعية للابتكارات المشابهة والمشاركات في المؤتمرات والندوات على المستوى المحلي، كما أن نطاق تأثير نتائج ما يقدمه من الاقتراحات والأفكار والمبادرات الريادية يتعدى جهة العمل ويصل على المستوى المحلي.	يطلع الموظف على الدراسات العلمية والمقارنات المعيارية المرجعية للابتكارات المشابهة والمشاركات في المؤتمرات والندوات على المستوى المحلي وأحياناً على المستوى العالمي، كما أن نطاق تأثير نتائج ما يقدمه من الاقتراحات والأفكار والمبادرات الريادية يتعدى جهة العمل ويصل على المستوى المحلي.	الموظف منفتح ومطلع على الدراسات العلمية والمقارنات المعيارية المرجعية للابتكارات المشابهة والمشاركة في المؤتمرات والندوات والدوائر العلمية وغيرها من المنصات المخصصة لذلك محلياً ودولياً، كما أن نطاق تأثير نتائج ما يقدمه من الاقتراحات والأفكار والمبادرات الريادية يتعدى جهة العمل ويصل خارجها وقد تصل أحياناً إلى مستويات عالمية.

تابع/ تقييم معايير أوسمة الرئيس الأعلى لأفضل مُبتكر

المعيار	أبعاد التقييم	5 - 25 %	30 - 50 %	55 - 75 %	80 - 100 %
المعيار الرابع: نقل المعرفة	الأداء (35%)	لا توجد مشاركات واضحة للموظف في فرق العمل داخل الجهة لنقل المعرفة، كما أن مشاركته لتقديم الدعم للزملاء داخل الجهة لتحقيق إنجازات شخصية وتقديم الأفكار بسيطة جداً.	يبدل الموظف جهوداً محدودة لمشاركة ودعم زملائه ضمن نطاق عمله بخبراته ومعرفته والدروس المستفادة لتعزيز قدراتهم في مجال الابتكار مما أدى إلى نجاح عدد منهم في تقديم وتنفيذ الابتكارات ويساعد أحياناً الزملاء لتحقيق الإنجازات وأهدافهم. ويشارك الموظف في بعض فرق العمل المختلفة ضمن نطاق عمله. يلتزم الموظف ببعض الأنظمة والقوانين والتشريعات والمهنية المعمول بها أثناء التخطيط أو تطبيق ابتكاراته.	يبدل الموظف جهوداً جيدة لمشاركة ودعم زملائه ضمن نطاق عمله بخبراته ومعرفته والدروس المستفادة لتعزيز قدراتهم في مجال الابتكار مما أدى إلى نجاح بعضهم في تقديم وتنفيذ الابتكارات ويشارك الموظف في عدد من فرق العمل المختلفة ضمن نطاق عمله ويساهم بها بفاعلية. يحرص الموظف على التأكد من التزام ابتكاراته بمعظم الأنظمة والقوانين والتشريعات والضوابط الأخلاقية والمهنية المعمول بها أثناء التخطيط أو تطبيق ابتكاراته.	يبدل الموظف جهوداً متميزة لمشاركة ودعم زملائه ضمن نطاق عمله بخبراته ومعرفته والدروس المستفادة لتعزيز قدراتهم في مجال الابتكار مما أدى إلى نجاحهم في تقديم وتنفيذ الابتكارات وتحقيق الإنجازات وأهدافهم وحصولهم على الشهادات والجوائز، ويشارك بالمشاركة في العديد من فرق العمل المختلفة ضمن نطاق عمله على التأكد من التزام ابتكاراته بكافة الأنظمة والقوانين والتشريعات والضوابط الأخلاقية والمهنية المعمول بها أثناء التخطيط أو تطبيق ابتكاراته.
	المساهمات (30%)	لا توجد مساهمات واضحة للموظف لدعم الآخرين خارج نطاق عمله في تقديم الابتكارات وتحقيق إنجازاتهم.	يشارك الموظف أحياناً الآخرين خارج نطاق عمله بخبراته في مجال الابتكار مما أدى إلى نجاح عدد منهم في تقديم الابتكارات وتحقيق الأهداف.	يبدل الموظف جهوداً جيدة لمشاركة الآخرين خارج نطاق عمله بخبراته ومعرفته والدروس المستفادة لتعزيز قدراتهم في مجال الابتكار مما أدى إلى نجاح بعضهم في تقديم وتنفيذ الابتكارات وتحقيق الإنجازات وأهدافهم. ويشارك الموظف في عدد من فرق العمل المختلفة خارج نطاق عمله ويساهم بها بفاعلية.	يبدل الموظف جهوداً متميزة لمشاركة الآخرين خارج نطاق عمله بخبراته ومعرفته والدروس المستفادة لتعزيز قدراتهم في مجال الابتكار مما أدى إلى نجاحهم في تقديم وتنفيذ الابتكارات وتحقيق الإنجازات وأهدافهم وحصولهم على الشهادات والجوائز، ويشارك بالمشاركة في العديد من فرق العمل المختلفة خارج نطاق عمله ويساهم بها بفاعلية.
	النمو (20%)	مشاركات ودعم الموظف للآخرين في تقديم الأفكار وتحقيق الإنجازات بسيطة وغير مستمرة.	نمو متذبذب في مشاركات ودعم الموظف للآخرين في تقديم الأفكار والابتكارات وتحقيق الإنجازات.	نمو جيد في مشاركات ودعم الموظف للآخرين في تقديم الأفكار والابتكارات وتحقيق الإنجازات، وكذلك مشاركته في الفرق واللجان.	زيادة مستمرة في مشاركات ودعم الموظف للآخرين في تقديم الابتكارات وتحقيق الإنجازات وحصولهم على الشهادات والجوائز، وكذلك مشاركته في الفرق واللجان لتحقيق الإنجازات.
	الانفتاح (15%)	ليس للموظف أي جهود للحصول على أحدث المعلومات والمعارف المتعلقة بالابتكار مما يساعد في نقل المعرفة	يطلع الموظف على بعض الدراسات العلمية والمقارنات المعيارية للابتكارات والمشاركة في بعض المؤتمرات والندوات، مما يساعده في نقل بعض المستجدات للآخرين ودعمهم بالأفكار الجديدة.	يطلع الموظف على الكثير من الدراسات العلمية والمقارنات المعيارية للابتكارات والمشاركة في المؤتمرات والندوات، مما يساعده في نقل الكثير من المستجدات للآخرين ودعمهم بالأفكار الجديدة.	الموظف منفتح ومطلع على الدراسات العلمية والمقارنات المعيارية للابتكارات والمشاركة في المؤتمرات والندوات والدوائر العلمية وغيرها من المنصات المخصصة لذلك محلياً ودولياً، مما يساعده في نقل آخر المستجدات المحلية والعالمية للآخرين ودعمهم دائماً بالأفكار الجديدة.

