

مؤسسة حمدان بن راشد آل مكتوم
للعلوم الطبية والتربوية
Hamdan Bin Rashid Al Maktoum Foundation
for Medical and Educational Sciences



دليل المشاركة جائزة التربوي المتميز

رؤيتنا

"مؤسسة رائدة في صناعة التميز"



www.ha.ae



@foundationhbr

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
نبذة عن المؤسسة	3
المنظومة الاستراتيجية للمؤسسة	4
تعريف جائزة التربوي المتميز	5
نطاق الجائزة	5
شروط التقدم	5
إرشادات عامة	6
الحوافز والمكافآت	8
رحلة المتقدم	8
محاور التميز لجائزة التربوي المتميز	9
المحور الأول: منهجية عمل مبتكرة (250 نقطة)	10
المحور الثاني: ممارسات استثنائية (250 نقطة)	11
نتائج غير مسبوقه (400 نقطة)	12
المحور الرابع: التطوير ونقل المعرفة (100 نقطة)	13
التزكية	14
تعريفات ومصطلحات	14

بمبادرة من . المغفور له . الشيخ حمدان بن راشد آل مكتوم ، تأسست جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز في عام 1998 ، وجائزة الشيخ حمدان بن راشد آل مكتوم للعلوم الطبية في عام 1999 بهدف دعم مسارات الجودة في القطاع التعليمي والطبي وتشجيع برامج التميز والابتكار ، واكتشاف ورعاية المواهب وتطوير البحث العلمي في هذين القطاعين الحيويين ، وفي غضون سنوات قليلة اتسع نطاق خدمات وشراكات الجائزتين من الإطار المحلي إلى النطاق الاقليمي والدولي وخاصة المنظمات الأممية والاقليمية المرموقة مثل اليونسكو و الإيسيسكو والألكسو ومكتب التربية العربي لدول الخليج ومنظمة الفاب لاب والمجلس العالمي للموهوبين والجمعية العالمية لأبحاث الموهبة والتميز ، وكذلك كيانات طبية عريقة مثل الجامعات المتخصصة والمستشفيات الدولية ، لتجد المبادرة نفسها أمام استحقاقات تتطلب هيكلة إدارية متطورة وموارد إضافية ، وفي عام 2018 صدر قانون إنشاء مؤسسة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز لتكتسب المبادرة التعليمية إلى هوية مؤسسية قائمة بذاتها ، وفي عام 2023 صدر قانون إنشاء مؤسسة حمدان بن راشد آل مكتوم للعلوم الطبية والتربوية" حيث تم بموجبه نقل إرث المبادرتين التعليمية والطبية إلى مؤسسة واحدة باتت تملك رصيذاً وافراً من البرامج والمشروعات المستمرة ناهيك عن قاعدة متينة لابتكار المزيد من الأنشطة الرامية إلى تعزيز الجهود الحكومية والمجتمعية في إبراز أهمية قطاعي التعليم والطب، والعمل على نشر ثقافة الموهبة والابتكار والتميز والجودة، والمساهمة في تعزيز جودة ومستوى الأداء والإبداع في المؤسسات التعليمية والطبية على الصعيدين المحلي والدولي، وما يرتبط بهما من العناصر والمكونات ذات الصلة، بما يتفق مع أفضل الممارسات العالمية، وكذلك المساهمة في إنشاء ودعم مراكز وبرامج الابتكار والموهبة والبحث العلمي.

المنظومة الاستراتيجية للمؤسسة

رؤية المؤسسة

مؤسسة رائدة في صناعة التميز

رسالة المؤسسة

تطوير وتطبيق جوائز وبرامج رائدة لتمكين التميز الطبي والتربوي ورعاية الموهبة

قيم المؤسسة

الريادة، النزاهة، التميز، الابتكار، الرشاقة المؤسسية

الغايات الاستراتيجية

- الريادة في دعم التميز التعليمي.
- الريادة في دعم التميز الطبي.
- الريادة في مجال الموهبة و الابتكار.
- مؤسسة رشيقة ورائدة.

تعريف جائزة التربوي المتميز

التربوي المُتميّز مَنْ لديه منهجية عمل مبتكرة تتج عنها ممارسات استثنائية لتحقيق نتائج غير مُسبوقة في مجال عمله لمواجهة المتغيرات والتحديات المستقبلية.

نطاق الجائزة

يحق للتربوي المشاركة في الجائزة إذا كان ضمن النطاقات الجغرافية التالية:

دولة الإمارات العربية المتحدة

دول مجلس التعاون الخليجي:

تشمل الدول التالية: المملكة العربية السعودية، مملكة البحرين، الكويت، قطر، سلطنة عُمان.

شروط التقدم

يجب على المتقدم في الجائزة أن تتوفر فيه الشروط التالية:

- أن يمثّل إحدى الفئات المُستهدفة للجائزة والمذكورة في هذا الدليل وتشمل على سبيل المثال:
 - مقدمي الخدمات التعليمية والإرشادية الاجتماعية والنفسية المباشرة للطلاب مثل: اختصاصي المختبرات وغرف المصادر، الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين، اختصاصي الاحتياجات الخاصة.
 - مشرفي الوحدات التنظيمية التعليمية ونوابهم ورؤساء الاقسام مثل مديري المدارس ومساعدتهم.
 - مشرفي وحدات الخدمات المباشرة للطلاب مثل: اختصاصي الأمن والصحة والسلامة، المرشدين الأكاديميين.
- أن يكون حاصلاً على درجة البكالوريوس على الأقل ويعمل أو يساند العمليات التعليمية ضمن التعليم العام الحكومي أو الخاص.
- حضور الورشة التعريفية بجائزة التربوي المُتميّز المُعدة من قِبَل مؤسسة حمدان.
- الالتزام بمواعيد التقديم للجائزة والمُحددة سلفاً من قِبَل مؤسسة حمدان.
- أن تكون الإنجازات المُقدمة تتضمن آخر 3 سنوات في المُسمى الوظيفي الذي يمارسه التربوي في الجهة التعليمية التابع لها بشكل مستمر ومباشر وتشمل سنة التقديم.
- يشترط حصول المتقدم للجائزة على تقدير يفوق التوقعات (امتياز) في تقييم الأداء السنوي في إحدى السنوات الثلاث المطلوبة للترشح، وألا يقل عن تقدير جيد جداً أو يلبي التوقعات في السنتين الأخريين.
- يحق للتربوي الفائز في الدورة الحالية التقدّم لنيل الجائزة بعد مرور 3 دورات من تاريخ فوزه بالجائزة في مُسمى وظيفي جديد.
- يحق للتربوي الذي لم يحالفه التوفيق للفوز بالجائزة في الدورة الحالية أن يتقدم للمشاركة في الجائزة في الدورة التالية مباشرة.
- لا يحق لأكثر من ثلاثة تربويين ينتمون إلى مدرسة (مؤسسة تعليمية) واحدة التقدم للمشاركة في جائزة التربوي المُتميّز.

شروط خاصة للمتقدمين من دول مجلس التعاون الخليجي: إضافة إلى الشروط السابقة يجب على المتقدم:

- أن يكون من مواطني الدولة المتقدم منها.
- يحق للتربوي التقدم للجائزة سنوياً، ولا يجوز لمن فاز بها الاشتراك مرة أخرى.
- أن يكون التربوي على رأس عمله في مدرسة تتبع المنهاج الوزاري
- أن يكون حاصلاً على إحدى جوائز التميز بفئة التربوي على مستوى المنطقة أو الوزارة، أو شهادة من وزارة التربية والتعليم تثبت تميزه وأهليته للترشح للجائزة.

إرشادات عامة

التقديم:

- يسجل المتقدم إلكترونياً عبر النظام الإلكتروني التالي: <https://tahkeem.ha.ae/general>
- يلتزم المتقدم بالتأكد من استيفائه شروط الاشتراك في الجائزة التي يرغب في التقدم لها قبل البدء في خطوات المشاركة.
- يلتزم المتقدم بتقديم طلب الترشيح عبر النظام الإلكتروني في الموعد المحدد، ولن يُقبل أي طلب بعد هذا التاريخ.
- ولأي استفسار متعلق بالنظام الإلكتروني، يُرجى التواصل مع إدارة مؤسسة حمدان بن راشد آل مكتوم للعلوم الطبية والتربوية.
- يُكمل المتقدم طلب الترشيح للجائزة ملتزماً بالشروط الواردة فيما يتعلق بعدد الكلمات وعدد المرفقات الموضحة في طلب الترشيح الإلكتروني.
- يراعي المتقدم في إجاباته ومرفقاته لكل محور مُتطلبات أداة التقييم وعناصرها الموضحة في طلب الترشيح الإلكتروني.
- يلتزم المتقدم باستكمال النماذج والمُتطلبات اللازمة وفق ما هو محدد في طلب الترشيح الإلكتروني للجائزة (التعهد والإقرار، ورسائل التزكية).
- يُرجى ملاحظة أنه يحق لإدارة المؤسسة رفض طلب المتقدم في الحالات التالية:
 - a. عدم الالتزام بالجدول الزمني المذكور في الموقع الإلكتروني.
 - b. عدم الدقة في استيفاء متطلبات تعبئة طلب التقدم.
 - c. عدم الوفاء بمتطلبات استيفاء محاور التميز وأبعادها الموضحة بهذا الدليل.

الأدلة والمرفقات:

- جميع الأعمال والوثائق والأدلة والمستندات المقدمة مملوكة لإدارة المؤسسة.
- يحق للمؤسسة نشر محتويات الملفات الفائزة بعد الإعلان عن النتائج؛ وذلك بهدف نشر أفضل الممارسات التربوية.
- الحرص على استيفاء محاور التميز بالرجوع والاستدلال على العناصر المذكورة في طلب الترشيح الإلكتروني (على سبيل المثال لا الحصر)، ويمكن تعزيز محاور التميز بأدلة يراها مناسبة وداعمة على أن يلتزم بالشروط المحددة.

- تُمنح نقاطاً أعلى كلما كان المرفق أقوى في الدلالة ومتوافقاً ومنسجماً مع محاور التميّز.
- لا تُعد الصور من الأدلة القوية في الاستدلال على جهود المتقدم ما لم تُدعم بأدلة وإثباتات تدلّ على مصداقيتها
- من الضروري أن تقتصر الأدلة والمستندات والوثائق على السنوات الثلاث الأخيرة بالإضافة إلى سنة التقديم.
- يُحظر الاستدلال بالروابط الإلكترونية في محاور التميّز .
- احتفظ بالمرفقات التي تتجاوز الحجم والعدد المُحدد المذكور لديك، على أن تكون جاهزة للتقديم متى طلبتها لجان التحكيم.
- التأكد من أن جميع الوثائق والأدلة مُؤرّخة ومُعتمّدة ومختومة من الجهة المعنية.
- تُمنح نقاطاً أعلى كلما كان هناك تنوّع في الجهات المانحة للشهادات والأدلة والمرفقات وفي مستوياتها (محلي/ دولي).
- كلما توفر عنصر الإبداع والابتكار في الأدلة المرفقة، حصلت على درجات أعلى.
- يُرجى عدم إرفاق أكثر من دليل في الصفحة أو المرفق الواحد، وفي حال إرفاق أكثر من دليل أو عدم وضوح الأدلة لن تُحتسب الدرجة، وستقوم لجنة التحكيم باعتماد أول دليل فقط.

إرشادات خاصة للتربوي المتقدم:

- الجهة التعليمية التي ينتمي إليها المتقدم مسؤولة بشكل كامل عن تسهيل مهمة المُحكّمين أثناء عملية التحكيم الميداني، وفي حال عدم توفر الدعم اللازم فإنه يحق لإدارة المؤسسة إلغاء عملية التحكيم وإبلاغ المتقدم بالأسباب عبر البريد الإلكتروني.
- الالتزام بكتابة ملخص تعريفي لكل محور من محاور التميّز وأبعاده في طلب الترشيح بحيث لا يتجاوز مجموع عدد الكلمات لجميع المحاور 1500 كلمة.
- الالتزام بحجم المرفقات وعدد الأدلة المطلوب لكل بُعد من أبعاد محاور التميّز بحيث لا تتجاوز 3 مرفقات لكل بُعد، على أن يتضمن المرفق الواحد دليلاً اثنين فقط، وفي حال عدم وضوح المرفق لا تُحتسب الدرجة.

الحوافز والمكافآت

- يُمنح الفائز (مكافأة نقدية) قدرها 50,000 ألف درهم إماراتي، وشهادة تقدير، وكأس التميّز، وحضور حفل التكريم، إلى جانب فرصة للالتحاق ببرنامج تدريبي.

رحلة المتقدم

المرحلة الاولى: حضور الورش التدريبية

يقوم المتقدم بحضور الورش التدريبية الخاصة بالجائزة التي يرغب بالمشاركة فيها والتي يتم تحديدها من قبل المؤسسة.



المرحلة الثانية: التقديم للمشاركة إلكترونياً عبر موقع المؤسسة

يستكمل المتقدم الطلب إلكترونياً متضمناً جميع الأدلة الداعمة لملف المتقدم حسب التوقيت الزمني الذي تحدده المؤسسة.



المرحلة الثالثة: التحكيم:

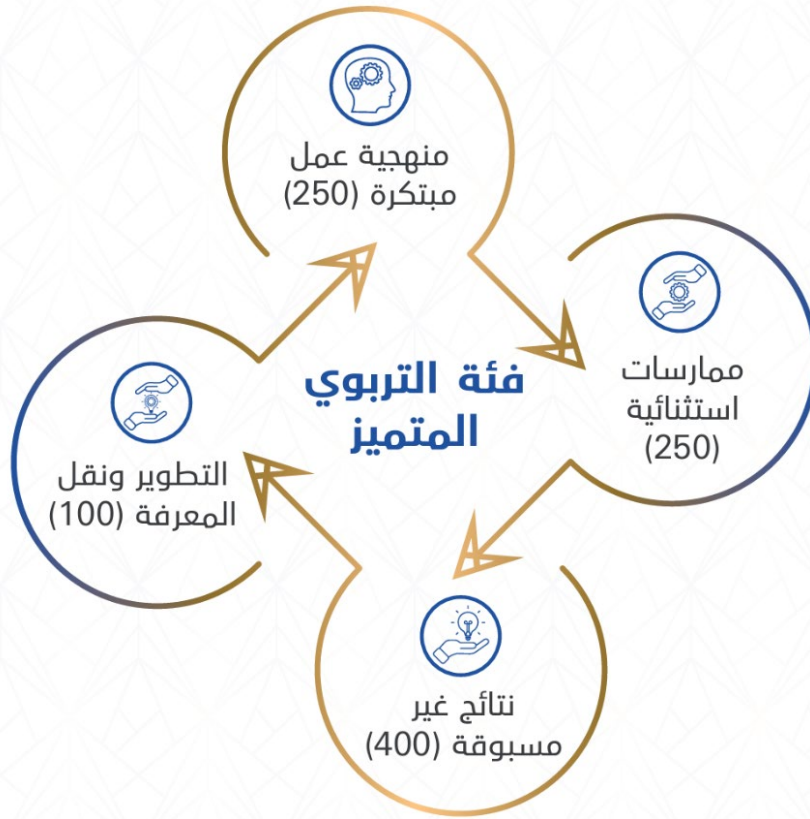
- 1- التحكيم النظري
- 2- التحكيم الميداني (المقابلات الشخصية أو الزيارات الميدانية)



المرحلة الرابعة: إعلان النتائج

يتم إعلان النتائج عبر القنوات الرسمية الخاصة بالمؤسسة.





المحور الأول: منهجية عمل مبتكرة (250 نقطة)

يتضمن هذا المحور منهجية وإستراتيجية الابتكار في تخطيط المُتقدّم وقدرته على استشراف المستقبل والتغلب على التحديات وصعوبات العمل بمرونة تتوافق مع المُستجدات الحديثة ليصنع الفارق ضمن جهة عمله تحقيقاً للريادة، وتشجيع العاملين وجميع المعنيين على طرح الأفكار والمُقتراحات التي تهدف إلى التحسين المستمر وتسريع الإنجاز لدى جهة عمله، كما يركز المحور على إعداد مبادرات ريادية في مجال الخدمات والعمليات والبرامج التي يطبّقها لضمان تحقيق أهدافه التشغيلية وتقديم أعلى مستوى من الخدمات والحلول المبتكرة لإسعاد المتعاملين وجميع المعنيين.

يشمل الأبعاد التالية:

الأبعاد	تفسير الأبعاد	نماذج من الأدلة الداعمة (على سبيل المثال لا الحصر، ويمكن للمتقدم إضافة ما يراه مناسباً)
1. التخطيط (50)	التخطيط والأسلوب المُتبع في تقديم الأفكار والمبادرات وما بذله المتقدم من جهود لتطبيق مبادراته، وإبداعاته، وتخطّي الصعوبات والمُعوقات.	وجود خطة مُطبقة تشتمل على أهدافٍ تلبي طموحات الجهة التي يعمل بها، بالإضافة إلى مبادرات مرتبطة بإطار زمني ومؤشرات أداء للقياس - قائمة تحتوي على المبادرات المقترحة من قِبَل المتقدم تخدم جهة عمله أو خارجها.
2. الابتكارات (50)	الابتكارات التي قدمها المتقدم في مجال عمله أو خارجه، ومدى تطبيقها وتأثيرها على صعيد جهة العمل والمجتمع المحلي والخارجي.	قائمة بالابتكارات المُطبقة من قِبَل المتقدم على صعيد العمل وخارجه - خطة تشمل ابتكارات المتقدم ولها مؤشرات قياس ينعكس أثرها على جهة العمل وخارجها.
3. أدوات قياس مُخرجات الابتكارات (50)	أدوات مُبتكرة لقياس جودة مُخرجات الابتكارات التي قدّمها الموظف لخدمة المعنيين بجهة عمله أو خارجها.	أنظمة ابتكارية مُطورة ضمن خطة عمل واضحة - أدوات ابتكارية تحقق مخرجات ذات جودة عالية ضمن جهة العمل أو خارجها
4. الاستدامة (50)	الأدوات الرقمية لتحقيق الاستدامة البيئية والاقتصادية على صعيد جهة عمله أو خارجها.	وجود (خطة - أدوات - ممارسة - برنامج .. الخ) مستدامة لنشر لثقافة الإبداع والابتكار - قائمة بالجلسات المُنوّعة (ورش، دورات) يقوم من خلالها المتقدم بنقل ونشر الإبداع والابتكار بجانب أدوات قياس الأثر (استبانة، ملاحظة، مقابلة)
5. رضا المستهدفين (50)	العمل ضمن الفرق وضمان رضا المستهدفين عن الخدمات ذات الجودة المقدمة لتحقيق سعادتهم.	قائمة بعدد اللجان وفرق العمل، ودوره فيها (رئيس، عضو) وكذلك قياس رضا المعنيين باستخدام أدوات قياس مقننة (استبانة، ملاحظة، مقابلة)

المحور الثاني: ممارسات استثنائية (250 نقطة)

يتضمن المحور أن يحقق المتقدم ممارسات وإنجازات غير اعتيادية تفوق المُستهدف تتصف بالتفرد والريادة والمرونة وتكون مرتبطة بمجال عمله والمهام والأعمال الرئيسية المنوطة به، كما أنها تتعدى المُتوقع في إنجازها، يمكنها أن تحقق مُخرجات واعدة وقيمة مضافة من حيث التكلفة والخدمة والجودة بما يحقق جودة العمل والاستباقية بالأداء والتطوير. تتوافق مع المُستجدات الحالية، والقدرة على العمل بشكل مستقل والتمتع بمهارات تقنية مما يسهم في رفع جودة الحياة.

يشمل الأبعاد التالية:

الأبعاد	تفسير الأبعاد	نماذج من الأدلة الداعمة (على سبيل المثال لا الحصر، ويمكن للمتقدم إضافة ما يراه مناسباً)
1- البرامج والمبادرات والمشاريع (50)	تقديم (مبادرات/ برامج/ مشاريع) متفردة ذات ريادة استباقية جديدة لاستشراف المستقبل تعزز من عمل المتقدم ومكانة جهة عمله.	قائمة بالإستراتيجيات والمبادرات الاستباقية، مع تحديد الممارسة الاستثنائية ضمن خطة عمل تشمل المبادرات والبرامج الاستباقية التي تخدم استشراف المستقبل وقياس أثرها على المعنيين ضمن جهة العمل وخارجها.
2- الخطة التنفيذية للمبادرة/ المشروع (50)	إعداد الخطة التنفيذية للمبادرة/ البرنامج/ المشروع وتحديد الأدوار والمسؤوليات وتخصيص الموارد اللازمة (البشرية والمالية والمادية) وتعظيم العائد منها.	قائمة بالمبادرات والأساليب الريادية المختلفة التي قدمها الموظف عبر خطة عمل تشمل مؤشرات قياس ونتائج مقيسة الأثر والتي تنعكس بدورها على المعنيين ضمن جهة العمل وخارجها - خدمات أولى من نوعها على مستوى جهة العمل وخارجها. خطة تنفيذية تشمل المبادرات والأساليب الريادية المختلفة التي قدمها الموظف عبر مؤشرات قياس ونتائج مقيسة الأثر والتي تنعكس بدورها على المعنيين ضمن جهة العمل وخارجها - خدمات أولى من نوعها على مستوى جهة العمل وخارجها.
3- أدوات وآليات التطبيق (50)	تطبيق أدوات وآليات استثنائية تسهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة التابع لها.	درجة العائد من الموارد البشرية والمالية والمادية (توفير المال، استثمار الوقت) خطة الاستثمار الأمثل للجوانب المادية والبشرية والمالية وفق أهداف محددة ومؤشرات قياس ينعكس أثرها على جهة العمل وخارجها.
4- توظيف المهارات الرقمية لحل المشكلات (50)	حل المشكلات وتحمل ضغوطات العمل وتحقيق التقدم للأهداف في الوقت المناسب وبالجودة المطلوبة مستخدماً إستراتيجيات رقمية مبتكرة.	وجود خطط بديله ذات أثر عائد على المعنيين داخل نطاق العمل وخارجها - أمثلة على طرق حل المشكلات وتحمل الضغوطات والتي بدورها تحقق جودة المُخرجات لدى جهة عمله - برامج رقمية تحد من ضغوطات العمل
5- تبسيط الإجراءات (50)	التخفيف من التعقيدات وتبسيط الإجراءات عبر أساليب أو وسائل وبرامج مُبتكرة وفاعلة لتحقيق أهداف الجهة التعليمية.	خطة مقيسة الأثر تشمل برامج مبتكرة تتضمن أهدافاً وإجراءات ومؤشرات قياس - أسلوب عمل - برنامج مبتكر تهدف إلى تخفيف التعقيدات وتبسيط إجراءات العمل

نتائج غير مسبوقه (400 نقطة)

يتضمن هذا المحور تحقيق المُترشّح نتائج متفوقة ومستدامة تتميز بالشمولية والإيجابية ويأتي ذلك نتيجةً (للبرامج/ المبادرات/ المشاريع) ضمن ممارسات متميزة تُطبّق بانتظام من قِبَل المُترشّح وتنعكس إيجاباً على جهة عمله وخارجها، مُوظّفاً أدوات قياس تتميز بالتفرد والابتكار تخدم جميع المعنيين، ويسعى من خلالها إلى تحليل ومقارنة مُخرجات نتائج القياس وعمل إجراءات تصحيحية لازمة للتطوير والتحسين المستمر للعمليات والخدمات ضمن جهة عمله وخارجها، (هذا المحور يشمل نتائج جميع المحاور بحيث يتم رصد جميع النتائج هنا).
يشمل الأبعاد التالية:

الأبعاد	تفسير الأبعاد	نماذج من الأدلة الداعمة (على سبيل المثال لا الحصر، ويمكن للمتقدم إضافة ما يراه مناسباً)
1- قياس سعادة المُستهدفين (50)	نتائج قياس سعادة المُستهدفين ضمن جهة عمله	مؤشرات قياس الموظفين - مؤشرات أداء المعنيين
2- نتائج التغييرات والتطويرات (50)	نتائج التغييرات والتطويرات بناءً على تطبيق إجراءات تصحيحية تخدم المُستهدفين في المؤسسة التابع لها.	مؤشرات قياس المعنيين - مؤشرات أداء المعنيين
3- النتائج والتأثيرات المُتحققة (للبرنامج/ المبادرة/ المشاريع) (50)	النتائج والتأثيرات المُتحققة (للبرنامج/ المبادرة/ المشاريع) غير المسبوقه وانعكاسها على الأداء العام لجهة عمله	مؤشرات أداء تحقّق المبادرات والبرامج والمشاريع مقارنة النتائج مع جهات رائدة
4- نتائج (المبادرات/ البرامج/ المشاريع) الابتكارية (50)	نتائج (المبادرات/ البرامج/ المشاريع) الابتكارية التي نفّذها أو طوّرها المُترشّح وتخدم المعنيين ضمن جهة العمل وخارجها.	مؤشرات قياس تخدم المبادرات والبرامج والمشاريع الابتكارية المُطبقة وفق الخطة التي أعدّها الموظف ومدى أثرها على المعنيين ضمن جهة العمل وخارجها، مقارنة النتائج مع جهات رائدة
5- نتائج مؤشرات الخطط (50)	نتائج مؤشرات الخطط التي يجري تحديدها بناءً على المهام الرئيسية للمُترشّح وأهداف جهة العمل	مؤشرات قياس نشر ثقافة الابتكار والممارسات المقدمة ضمن خطط البرامج والمبادرات والمشاريع التي تميز بها المتقدم - نتائج أدوات استشراف المستقبل (الرادار - السحابة)
6- كفاءة استخدام الموارد (البشرية/ المادية/ المالية) (50)	نتائج تصف القيمة المُضافة لاستخدام الموارد (البشرية/ المادية/ المالية) بكفاءة وفاعلية	مؤشرات قياس العائد من الموارد (البشرية، المادية، المالية) وفق خطة أعدّها الموظف مقيسة الأثر
7- نتائج تحقيق الاستدامة (50)	نتائج تحقيق الاستدامة البيئية والاقتصادية نتيجة تطبيق الأدوات الرقمية المبتكرة	المؤهلات العملية للموظف - أثر المؤهل العلمي على المعنيين في جهة العمل - عدد الموظفين الحاصلين على مؤهلات علمية عالية نتيجة عمل الموظف - خطة عمل تشمل برامج ومبادرات مرتبطة بإستراتيجية جهة عمله تحقق إستراتيجية الدولة
8- الجوائز الاستثنائية (50)	الجوائز الاستثنائية وبراءات الاختراع أو الملكيات الفكرية المُسجلة باسم المُترشّح (إن وُجدت)	قائمة بالجوائز المحلية والعالمية - براءات اختراع - ملكيات فكرية (مُسجلة باسمه)

المحور الرابع: التطوير ونقل المعرفة (100 نقطة)

يتضمن هذا المحور شغف المُتعلِّم المستمر والسعي نحو التطوير الذاتي وحب الاطلاع والبحث والمعرفة عن الجديد، فهو يُنَوِّعُ مهاراته ويُحدِّثُها لتحقيق التطور الشخصي والمهني، يتبادل المعرفة، يحيط نفسه بأشخاص دائمي التعلُّم، شغوف بتطوير بيئة العمل والعمليات والخدمات ودعم فريق العمل في بناء قدرات الكادر البشري وجودة مُخرجات الجهة التي يعمل بها، ويتماشى مع المتطلبات والمتغيرات المستقبلية ويستعد لها. يشمل الأبعاد التالية:

الأبعاد	تفسير الأبعاد	نماذج من الأدلة الداعمة (على سبيل المثال لا الحصر، ويمكن للمتقدم إضافة ما يراه مناسباً)
1- التنمية المهنية والأكاديمية (25)	التنمية المهنية والأكاديمية الذاتية للمتقدم التي تسهم في إنجاز العمل بكفاءة لتحقيق أهداف الجهة التعليمية محلياً أو دولياً بصورة متميزة وإبداعية	خطة التنمية الذاتية وأثرها على المعنيين بجهة العمل وفق أهداف ومؤشرات قياس تنعكس على جهة العمل
2- رصد احتياجات المعنيين المعرفية والمهارية (25)	رصد المتقدم لاحتياجات المعنيين المعرفية والمهارية للارتقاء بمستوى أداء المعنيين ضمن جهة عمله	قائمة بالاحتياجات التدريبية (مهاريًا، معرفيًا، علميًا) للارتقاء بمستوى أداء المعنيين ضمن جهة العمل - خطة عمل وفق برامج مقيسة بمؤشرات مُقننة تحقق الارتقاء بمستوى أداء المعنيين ضمن جهة العمل وخارجها.
3- ورش العمل والمؤتمرات ودورات التدريب (25)	ورش العمل والمؤتمرات ودورات التدريب المستمرة التي نقّذها المُتعلِّم لبناء الثقافة لدى المعنيين وقياس أثر نقل المعرفة على المعنيين ضمن جهة عمله.	قائمة بالورش والدورات - خطة التدريب ضمن برامج تطويرية ومؤشرات قياس تقيس أثر العائد من التدريب على المعنيين في جهة العمل
4- نقل المعرفة للمجتمع الخارجي (25)	توسيع نطاق نقل المعرفة خارج نطاق جهة عمله وقياس الأثر الناتج والملموس عليهم	خطة نقل المعرفة التي تتضمن برامج وأهدافاً ومؤشرات قياس تقيس الأثر العائد على المعنيين - دائرة نقل المعرفة ومدى حجمها (على المستوى الخارجي لجهة العمل).

ضمن عملية التقديم الإلكتروني، يوفر المُتقدِّم اسم وبيانات المسؤول المباشر في جهة عمله (المُسَمَّى الوظيفي، البريد الإلكتروني، رقم الهاتف)، وستقوم المؤسسة بإرسال نموذج رسالة التزكية الإلكترونية للمُرَكَّب، حيث سيقوم المُرَكَّب باستكمال النموذج الإلكتروني وإرساله إلى المؤسسة بشكل مباشر.

تعريفات ومصطلحات

- **استشراف المستقبل:** تحديد ودراسة التوجُّهات المستقبلية وتحليل تأثيراتها المُحتملة على إستراتيجيات ومهام وعمليات جهة العمل والتكيُّف معها باستخدام أدوات ومنهجيات فعَّالة.
- **الاستباقية في الخدمات:** التنبؤ بالخدمات التي قد يحتاجها المتعامل وتقديمها قبل طلبها حسب احتياجاته وتطلعاته وتفضيلاته والأحداث المرتبطة بحياته باستخدام أدوات التنبؤ والتحليل المتقدم للبيانات المتاحة.
- **جودة الحياة في بيئة العمل:** بناء بيئة عمل مثالية تتمتع بالموارد الصحيحة ومستويات الدعم المناسبة، تراعي جودة وسلامة البيئة المادية، وتغرس القيم، وتعزز الثقة والعلاقات الإيجابية بين الموظفين، فضلاً عن تحقيق سعادة وجودة الحياة لهم.
- **الابتكار:** توليد أفكار إبداعية واستحداث منتجات وخدمات وعمليات جديدة ترتقي بجودة الحياة بهدف تحسين الكفاءة والفاعلية والميزة التنافسية.
- **الأداء:** مجموعة الإنجازات والنتائج النهائية التي يحققها الموظف أو مجموعات العمل ضمن فرق عمله وتنعكس على جهة عمله.
- **التطوير:** استحداث ما يلزم للاستجابة للمتطلبات الجديدة أو إدخال تحسينات أساسية على الوضع القائم في مهامه ووجهة عمله.
- **الجودة:** مجموعة من المعايير والإجراءات تلبى الاحتياجات الدائمة التغير لكل الفئات المعنية ضمن جهة عمله من خلال تقديم خدمة عالية القيمة تؤدي إلى التحسين المستمر في الناتج التعليمي.
- **مقاييس الأداء:** معلومات وبيانات -كمية أو نوعية- تصف مخرجات وأداء عمليات الموظف ضمن جهة عمله.
- **الريادة والتميز:** التفرد والتفوق الإيجابي في الأداء والممارسات والخدمات المقدمة بكفاءة وفاعلية، مع التركيز على الأداء والنتائج وخدمة المتعاملين.
- **المبادرة:** الاستباقية لاقتراح جديد أو فكرة مُبدعة أو غير مسبوقة تهدف إلى التغيير الإيجابي للارتقاء بمستويات الأداء المؤسسي.
- **البرنامج:** مجموعة من الأنشطة المترابطة والمستمرة والمخصص لتنفيذها موارد محددة لتحقيق هدف إستراتيجي أو أكثر لجهة عمله.
- **الأهداف:** الوضع المستقبلي أو مستوى الأداء المنشود، ويمكن أن تكون قصيرة أو بعيدة المدى، وتحدد مدى نجاح جهة العمل التي يعمل بها الموظف في تعزيز روح الفريق الواحد وذلك من خلال وحدة الهدف.

- **آراء المُتعاملين:** عملية جمع وفهم آراء المُتعاملين وملاحظاتهم المباشرة والمتعلقة بمستوى رضاهم ومواقفهم إزاء الموظف والخدمات التي يقدمها.
- **الممارسة الرائدة:** مقارنة أو إجراء يُجمع الكلُّ على أنه الممارسة المُثلى في مجالٍ معيّن.
- **الإبداع:** خلق أفكار جديدة وترجمتها عملياً إلى خدمات أو إجراءات أو أنظمة أو أنماط تفاعل اجتماعي.
- **المنهجية:** خطة بعيدة المدى، تصف الطرق والمنهجيات التي تعتزم الجهة التعليمية من خلالها تحقيق رسالتها ورؤيتها وأهدافها.
- **المعرفة:** المعارف والمهارات التي يكتسبها الأفراد من خلال خبراتهم التراكمية وأنشطة التعليم والتدريب شاملة المعارف النظرية والعملية.
- **الكفاءة:** إنجاز المهام بشكل صحيح من خلال الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة.
- **الإستراتيجية:** خطة بعيدة المدى تصف الطرق والمنهجيات التي تعتزم الجهة التعليمية من خلالها تحقيق رسالتها ورؤيتها وأهدافها.
- **الخدمات:** ناتج العمليات والأنشطة المختلفة للإدارة التعليمية والتي يتلقاها العميل.
- **المعنيّون:** الأفراد أو الجهات والمؤسسات ذات المصلحة مع الجهات والمؤسسات التعليمية يتأثرون بمخرجات أنشطتها و/أو يؤثرون في عملياتها.
- **تقييم الأداء:** مراجعة أداء التربوي وفق معايير محددة.

مصطلحات خاصة لمراحل التقدم والتحكيم

- **محاور التميّز:** بنود ومُتطلّبات التميّز التعليمي.
- **الأبعاد:** هي البنود والمُتطلّبات الفرعية الخاصة بكل محور من محاور التميّز.
- **دورة الجائزة:** الدورة الزمنية المُستغرقة من بداية عملية التقديم وحتى إعلان النتائج.
- **الملخص التعريفي:** الوصف / الشرح الذي يقوم المُتقدّم بإعداده يصف فيه أدائه وأنشطته ومجال عمله وإنجازاته مقابل كل محور من محاور التميّز وأبعاده.
- **رسائل التزكية:** خطابات تُرسل من الجهة التعليمية التابع لها المُتقدّم أو من المُخوّلين وفق ما هو محدد لكل جائزة تدعمه وتؤكد كفاءته لنيل شرف الفوز بالجائزة.
- **طلب الترشيح:** النموذج المُرفق على موقع مؤسسة حمدان بن راشد آل مكتوم للعلوم الطبية والتربوية، حيث يجب على المتقدم الذي يرغب في التقدم للجائزة تعبئته وإرفاق جميع الوثائق به.
- **التحكيم النظري:** المرحلة الأولى من عملية التحكيم وتشمل تحكيمياً نظرياً للمُلخصات التعريفية لكل محاور التميّز وأبعاده وأي مُرفقات داعمة.
- **التحكيم الميداني:** المرحلة الثانية من عملية التحكيم وتشمل مقابلات أو زيارات ميدانية يجري من خلالها مناقشة المُتقدّم وأعماله المُقدمة في محاور التميّز الخاصة بالجائزة.

"متمنين لكم دوام التميّز والإبداع"