

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



دليل المشاركة جائزة التربوي المتميّز

رؤيتنا

"مؤسسة رائدة في صناعة التميز"



www.ha.ae



@foundationhbr

فهرس المحتويات

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

نبذة عن المؤسسة

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 الإقليمي والدولي وخاصة المنظمات الأممية والإقليمية المرموقة مثل اليونسكو والإيسيسكو 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 لكتسب 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 رصيداً 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 رشيقه ورائدة.

تعريف جائزة التربوي المتميز

التربوي المُتميّز من لديه منهجة عمل مبتكرة تتجّع عنها ممارسات استثنائية لتحقيق نتائج غير مُسبوقة في مجال عمله لمواجهة المتغيرات والتحديات المستقبلية.

نطاق الجائزة

يحق للتربيوي المشارك 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 التقدّم

يجب على المتقدم في الجائزة أن تتوفّر فيه الشروط التالية:

- أن يمثّل إحدى الفئات المستهدفة للجائزة والمذكورة في هذا الدليل وتشمل على سبيل المثال:
 - مقدمي الخدمات التعليمية والإرشادية الاجتماعية والنفسية المباشرة للطلاب مثل: اختصاصي المختبرات وغرف المصادر، الأخصائيين الاجتماعيين النفسيين، اختصاصي الاحتياجات الخاصة.
 - مشرفي الوحدات التنظيمية التعليمية ونوابهم ورؤساء الأقسام مثل مدير المدارس ومساعديهم.
 - مشرفي وحدات الخدمات المباشرة للطلاب مثل: اختصاصي الأمن والصحة والسلامة، المرشدين الأكاديميين.
- أن يكون حاصلًا على درجة البكالوريوس على الأقل ويعمل أو يساند العمليات التعليمية ضمن التعليم العام الحكومي أو الخاص.
- حضور الورشة التعريفية بجائزة التربوي المُتميّز المعدة من قبل مؤسسة حمدان.
- الالتزام بمواعيد التقديم للجائزة والمحددة سلفاً من قبل مؤسسة حمدان.
- أن تكون الإنجازات المقدمة تتضمن آخر 3 سنوات في المسمى الوظيفي الذي يمارسه التربوي في الجهة التعليمية التابع لها بشكل مستمر و مباشر 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 الأخيرين.
- يحق للتربوي الفائز في الدورة الحالية التقدّم لنيل الجائزة بعد مرور 3 دورات من تاريخ فوزه بالجائزة في مسمى وظيفي جديد.
- يحق للتربوي الذي لم يحاله التوفيق للفوز بالجائزة في الدورة الحالية أن يقدم للمشاركة في الجائزة في الدورة التالية مباشرة.
- لا يحق لأكثر من ثلاثة تربويين يتبعون إلى مدرسة (مؤسسة تعليمية) واحدة التقدّم 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 للتدريسي التقدم للجائزة سنويًا، ولا يجوز لمن فاز بها الاشتراك مرة أخرى.
- أن يكون التدريسي على رأس عمله في مدرسة تتبع المنهاج الوزاري
- أن يكون حاصلًا على إحدى جوائز التميّز بفئة التدريسي على مستوى المنطقة أو الوزارة، أو شهادة من وزارة التربية والتعليم تثبت تميّزه وأهلية للترشح للجائزة.

إرشادات عامة

التقديم:

- يسجل المتقدم الإلكتروني عبر النظام الإلكتروني التالي: <https://tahkeem.ha.ae/general>
- يتزلم المتقدم بالتأكد من استيفائه شروط الاشتراك في الجائزة التي يرغب في التقدم لها قبل البدء في خطوات المشاركة.
- يتزلم المتقدم بتقديم طلب الترشيح عبر النظام الإلكتروني في الموعد المحدد، ولن يقبل أي طلب بعد هذا التاريخ.
- ولأي استفسار متعلق بالنظام الإلكتروني، يرجى التواصل مع إدارة مؤسسة حمدان بن راشد آل مكتوم للعلوم الطبيعية والتربية.
- يكمل المتقدم طلب الترشيح للجائزة ملتزمًا بالشروط الواردة فيما يتعلق بعدد الكلمات وعدد المرفقات الموضحة في طلب الترشيح الإلكتروني.
- يراعي المتقدم في إجاباته ومُرافقاته لكل محور مُتطلبات أداة التقييم وعناصرها الموضحة في طلب الترشيح الإلكتروني.
- يتزلم المتقدم باستكمال النماذج والمُتطلبات الازمة 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 التميّز 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 التميّز بالرجوع والاستدلال على العناصر المذكورة في طلب الترشيح الإلكتروني (على سبيل المثال لا الحصر)، ويمكن تعزيز محاور التميّز بأدلةٍ يراها مناسبة وداعمة على أن يتزلم بالشروط المحددة.

- تُمنح نقاطاً أعلى كلما كان المرفق أقوى في الدلالة ومتواافقاً ومنسجماً مع محاور التميّز.
 - لا تُعد الصور من الأدلة القوية في الاستدلال على جهود المتقدم ما لم تُدعَم بأدلة وإثباتات تدلُّ على مصادقيتها 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 المحدد المذكور لديك، على أن تكون جاهزة للتقديم متى طلبتها لجان التحكيم.
 - التأكد من أن جميع الوثائق والأدلة مؤرّخة ومُعتمدة ومختومة من الجهة المعنية.
 - تُمنح نقاطاً أعلى كلما كان هناك تنوّع في الجهات المانحة للشهادات والأدلة والمرفقات وفي مستوياتها (محلي / دولي).
 - كلما توفر عنصراً 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 تُحسب الدرجة، وستقوم لجنة التحكيم باعتماد أول دليل فقط.
- إرشادات خاصة للتربوي المتقدم:**
- الجهة التعليمية التي ينتمي إليها المتقدم مسؤولة بشكل كامل عن تسهيل مهمة المحكمين أثناء عملية التحكيم الميداني، وفي حال عدم توفر الدعم اللازم فإنه يحق لإدارة المؤسسة إلغاء عملية التحكيم وإبلاغ المتقدم بالأسباب عبر البريد الإلكتروني.
 - الالتزام بكتابه 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 دليلين أثنيين فقط، وفي حال عدم وضوح المرفق لا تُحسب الدرجة.

الحوافز والمكافآت

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

رحلة المتقدم

المراحلة الاولى: حضور الورش التدريبية

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



المراحلة الثانية: التقديم للمشاركة إلكترونياً عبر موقع المؤسسة

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



المراحلة الثالثة: التحكيم:

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



المراحلة 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 التحدّيات وصعوبات العمل بمرورهِ تتوافق مع المستجدات الحديثة ليصنع الفارق ضمن جهة عمله تحقيقاً للريادة، وتشجيع العاملين وجميع المعنيين على طرح الأفكار والمُقترحات التي تهدف إلى التحسين المستمر وتسرّع الإنجاز لدى جهة عمله، كما يركّز المحور على إعداد مبادرات ريادية في مجال الخدمات والعمليات والبرامج التي يطبّقها لضمان تحقيق أهدافه التشغيلية وتقديم أعلى مستوى من الخدمات والحلول المبتكرة لسعادة المتعاملين وجميع المعنيين.

يشمل الأبعاد التالية:

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

المحور الثاني: ممارسات استثنائية (250 نقطة)

يتضمن المحور أن يحقق المتقدم ممارسات وإنجازات غير اعتيادية تفوق المستهدف تتصف بالتفرد والريادة والمرؤنة وتكون مرتبطة ب مجال عمله والمهام والأعمال الرئيسية المنوطة به، كما أنها تتعدى المتوقع في إنجازها، يمكنها أن تحقق مُخرجات واعدة وقيمة مضافة من حيث التكلفة والخدمة والجودة بما يحقق جودة العمل والاستباقية بالأداء والتطوير. تتوافق مع المستجدات الحالية، والقدرة على العمل بشكل مستقل والتعمّق 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 تعزّز 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 وتحصيص الموارد اللازمة (البشرية والمالية والمادية) وتعظيم العائد منها.	خطة عمل تشمل مؤشرات قياس ونتائج مقيسة الأثر والتي تعكس دورها 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 تعكس دورها 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 والمادية وفق أهداف محددة ومؤشرات قياس ينعكس أثرها على جهة العمل وخارجها.
4- توظيف المهارات الرقمية لحل المشكلات (50)	حل المشكلات وتحمّل ضغوطات العمل وتحقيق المتقدم للأهداف في الوقت المناسب وبالجودة المطلوبة مستخدماً إستراتيجيات رقمية مبتكرة.	وجود خطط بديلة ذات أثر عائد على المعنيين داخل نطاق العمل وخارجها - أمثلة على طرق حل المشكلات وتحمّل الضغوطات والتي يدورها 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 وببرامج مبتكرة 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 مسبوقة (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، مُوظفاً 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:

نماذج من الأدلة الداعمة (على سبيل المثال لا الحصر، ويمكن للمتقدم إضافة ما يراه المناسباً)	تفسير الأبعاد	الأبعاد
مؤشرات قياس الموظفين - مؤشرات أداء المعنيين	نتائج قياس سعادة المستهدفين ضمن جهة عمله	1- قياس سعادة المستهدفين (50)
مؤشرات قياس المعنيين - مؤشرات أداء المعنيين	نتائج التغييرات والتطويرات بناءً على تطبيق إجراءات تصحيحية تخدم المستهدفين في المؤسسة التابع لها.	2- نتائج التغييرات وال التطويرات (50)
مؤشرات أداء تحقق المبادرات والبرامج والمشاريع مقارنة النتائج مع جهات رائدة	النتائج والتأثيرات المتحققة (للبرنامج / المبادرة / المشاريع) غير المسبوقة وانعكاسها على الأداء العام لجهة عمله	3- النتائج والتأثيرات المتحققة (للبرنامج / المبادرة / المشاريع) (50)
مؤشرات قياس تخدم المبادرات والبرامج والمشاريع الابتكارية المطبقة وفق الخطة التي أعدّها الموظف ومدى أثرها على المعنيين ضمن جهة العمل وخارجها، مقارنة النتائج مع جهات رائدة	نتائج (المبادرات / البرامج / المشاريع) الابتكارية التي نفذها أو طورها المُترشّح وتخدم المعنيين ضمن جهة العمل وخارجها.	4- نتائج (المبادرات / البرامج / المشاريع) الابتكارية (50)
مؤشرات قياس نشر ثقافة الابتكار والممارسات المقدمة ضمن خطط البرامج والمبادرات والمشاريع التي تميز بها المتقدم - نتائج أدوات استشراف المستقبل (الرادار - السحابة)	نتائج مؤشرات الخطط (50) تتحدد بناءً على المهام الرئيسية للمُترشّح وأهداف جهة العمل	5- نتائج مؤشرات الخطط (50)
مؤشرات قياس العائد من الموارد (البشرية، المادية، المالية) وفق خطة أعدّها الموظف مقيمة الأثر	نتائج تصف القيمة المضافة لاستخدام الموارد (البشرية / المادية / المالية) بكفاءة وفاعلية	6- كفاءة استخدام الموارد (البشرية / المادية / المالية) (50)
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	نتائج تحقيق الاستدامة البيئية والاقتصادية نتيجة تطبيق الأدوات الرقمية المبتكرة	7- نتائج تحقيق الاستدامة (50)
قائمة بالجوائز المحلية والعالمية - براءات اختراع - ملكيات فكرية (مسجلة باسمه)	الجوائز الاستثنائية وبراءات الاختراع أو الملكيات الفكرية المسجلة باسم المُترشّح (إن وجدت)	8- الجوائز الاستثنائية (50)

المحور الرابع: التطوير ونقل المعرفة (100 نقطة)

يتضمن هذا المحور شغف المُتقدّم للتعلم المستمر والسعى نحو التطوير الذاتي وحب الاطلاع والبحث والمعرفة عن الجديد، فهو يُتوّع مهاراته ويُحدّثها لتحقيق التطور الشخصي والمهني، يتبادل المعرفة، يحيط نفسه بأشخاص دائمي التعلم، شغوف بتطوير بيئته 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:

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

التزكية

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

تعريفات ومصطلحات

- **استشراف المستقبل:** تحديد دراسة التوجّهات المستقبلية وتحليل تأثيراتها المحتملة على إستراتيجيات ومهام وعمليات جهة العمل والتكيّف معها باستخدام أدوات ومنهجيات فعّالة.
- **الاستباقية في الخدمات:** التبنّؤ 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 مثالبة 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 ترقي 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 وجهة عمله
- **الجودة:** مجموعة من المعايير والإجراءات تلبي الاحتياجات الدائمة للتغيير 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:** التفّرد 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 للارتفاع بمستويات الأداء المؤسسي
- **البرنامـج:** مجموعة من الأنشطة المتراكبة والمستمرة والمخصصة 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 المتعاملين:** عملية جمع وفهم آراء المتعاملين وملحوظاتهم المباشرة والمتعلقة بمستوى رضاهم وموافقتهم إزاء الموظف والخدمات التي يقدمها.
- **الممارسة الرائدة:** مقاربة أو إجراء يجمع الكل على أنه الممارسة المثلث في مجال معين.
- **الإبداع:** خلق أفكار جديدة وترجمتها عملياً إلى خدمات أو إجراءات أو أنظمة أو أنماط تفاعل اجتماعي.
- **المنهجية:** خطة بعيدة المدى، تصف الطرق والمنهجيات التي تعتمد 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 تعتمد الجهة التعليمية من خلالها تحقيق رسالتها ورؤيتها وأهدافها.
- **الخدمات:** ناتج العمليات والأنشطة المختلفة للإدارة التعليمية والتي يتلقّاها العميل.
- **المعنيون:** الأفراد أو الجهات والمؤسسات ذات المصلحة مع الجهات والمؤسسات التعليمية يتأثرون بمخرجات أنشطتها و/أو يؤثرون في عملياتها.
- **تقييم الأداء:** مراجعة أداء التدريسي وفق معايير محددة.

مصطلحات خاصة لمراحل التقدم والتحكيم

- **محاور التميّز:** بنود ومُتطلبات التميّز التعليمي.
- **الأبعاد:** هي البنود والمُتطلبات الفرعية الخاصة بكل محور من محاور التميّز.
- **دورة الجائزة:** الدورة الزمنية المستغرقة 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 المخولين وفق ما هو محدد لكل جائزة تدعمه وتؤكّد كفاءته لنيل شرف الفوز بالجائزة.
- **طلب الترشيح:** النموذج المرفق على موقع مؤسسة حمدان بن راشد آل مكتوم للعلوم الطبية والتربية، حيث يجب على المُتقدّم الذي يرغب في التقديم للجائزة تعبئته وإرفاق جميع الوثائق به.
- **التحكيم النظري:** المرحلة الأولى من عملية التحكيم وتشمل تحكيمياً نظرياً للملخصات التعريفية لكل محاور التميّز وأبعادها وأي مُرفقات داعمة.
- **التحكيم الميداني:** المرحلة الثانية من عملية التحكيم وتشمل مقابلات أو زيارات ميدانية يجري من خلالها مناقشة المُتقدّم وأعماله المقدمة في محاور التميّز الخاصة بالجائزة.

"متنين لكم دوام التميّز والإبداع"