

جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز  
Hamdan Bin Rashid Al Maktoum Award For Distinguished Academic Performance

جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم  
للأداء التعليمي المتميز



التربوي  
المتميز



## جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز

يونيو ٢٠١٦م

حقوق الطبع والنشر

لا يجوز استنساخ أي جزء من هذا الدليل، تخزينه في نظام استرجاع أو نقله بأي شكل أو بأي وسيلة، ميكانيكية، إلكترونية، التصوير، التسجيل، أو غير ذلك دون الحصول على إذن مسبق وموافقة كتابية من إدارة جائزة الشيخ حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز.

إصدار أول ٢٠١٦

جميع الحقوق محفوظة لجائزة الشيخ حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز

## فهرس المحتويات

| الموضوع                                   | الصفحة |
|---|--------|
| مقدمة                                     | ٥      |
| سمات التربوي المتميز                      | ٦      |
| ١. معيار الأداء والإنجاز                  | ٧      |
| ٢. معيار التعاون والالتزام المهني         | ٨      |
| ٣. معيار الكفاءة المهنية والتطوير المستمر | ٨      |
| ٤. معيار المبادرة والإبداع                | ٩      |
| ٥. معيار المشاركة وتحمل المسؤولية         | ٩      |
| ٦. معيار المهارات الإشرافية               | ١٠     |



”

إنَّ هذه الجائزة إنما تمثِّل الحافز والغاية في الوقت نفسه، فهي حافز يدفع إلى الجدية والعمل والتنافس الشريف، وهي غاية تصبح الإفادة منها رمزاً للرغبة الصادقة والعزيمة القوية والإصرار الأكيد

“

سمو الشيخ حمدان بن راشد آل مكتوم  
نائب حاكم دبي وزير المالية



**جائزة التربوي المتميز** هي جائزة موجهة لكل موظف يعمل في الميدان التعليمي (حكومي أو خاص) يقوم بأدوار مباشرة أو مساندة تجاه الطلبة أو الكادر التعليمي، بما يفجر طاقاتهم وقدراتهم نحو التطوير والتحسين المستمر وبما يخدم الأهداف الإستراتيجية للجهات التعليمية التي يعملون بها، وتشمل الفئات التالية:

- مدراء الوحدات التنظيمية التعليمية ونوابهم ورؤساء الأقسام والذين لهم دور مباشر أو مساند تجاه الطلبة أو الكادر التعليمي) بما فيهم مدراء المدارس ومساعدتهم.
- مشرفي وحدات الخدمات المباشرة للطلبة مثل: الشؤون الأكاديمية، خدمات الطلبة، اختصاصي الأمن والسلامة والصحة، المرشدين الأكاديميين والموجهين.
- مقدّمي الخدمات التعليمية والإرشادية الاجتماعية والنفسية المباشرة للطلبة مثل: اختصاصيو المختبرات وغرف المصادر، الأخصائيون الاجتماعيون والنفسيون، واختصاصيو الاحتياجات الخاصة.

تتكون الجائزة من ( ٦ ) ستة معايير التي يمكن للتربوي المتميز أن يغطي كلها أو بعضها إضافة إلى السمات الشخصية التي سترد في طلبات الترشيح (التزكية). وتشمل المهارات والقدرات والكفاءات المطلوبة لتحقيق التميّز والريادة على مستوى الأفراد شخصياً ومهنيّاً لما لهذه المعايير من عظيم الأثر على العملية التعليمية وعلى أبنائنا الطلاب والذين يعدون الركيزة الأساسية لبناء المجتمع وتحقيق رفعتهم وتقدمه.

## المعايير



- إنجازات الوحدة التنظيمية التي يشرف عليها خلال عمله في حال كونه مركز مسئولية.
- الجهود المتفوقة التي بذلها التربوي لتحقيق إنجاز متفرد.
- الحفاظ على نفس مستوى الأداء الجيد في حال زيادة حجم العمل.
- جهوده المبذولة لتوفير بيئة عمل آمنة له ولزملائه أثناء تأدية العمل.
- البحث عن آليات وسبل تخفيض المصاريف بدون التأثير على جودة العمل.
- التعامل مع المعوقات والصعوبات وإيجاد سبل وآليات لتخطيها ولتحقيق أهداف الجهة التعليمية المتميزة.

### ٣-١ الإخلاص والانتماء

- المحافظة على الممتلكات العامة والأجهزة المستخدمة.
- السعي لتحسين صورة الجهة التعليمية في المواقف التي تقابله.
- يحافظ على سرية العمل.
- بذل جهود إضافية في الأزمات التي تواجه الجهة التعليمية.
- استعداده لتقديم جهود إضافية لإنجاز العمل دون مقابل خاصة في أوقات الأزمات وأوقات ضغط العمل.

يركز هذا المعيار على مدى فهم التربوي لدوره في تحقيق التوجهات الإستراتيجية الخاصة بالجهة التعليمية، ومدى إتقانه لمهامه الوظيفية وفق معدلات الأداء المستهدفة، كما يركز على حجم ونوعية الأداء وطبيعة الإنجازات سواء تلك التي تلبي متطلبات عمله الوظيفي أو تفوقه.

### ١-١ المعرفة بمهام الوظيفة وتنظيم العمل والمهنية في الأداء

- الفهم لدوره في تحقيق الرؤية والرسالة والقيم والأهداف الخاصة بالجهة التعليمية من خلال معرفته ومساهمته في وضع أهدافه الوظيفية.
- الإعداد لخطة عمل فردية تنسجم مع الخطة الإستراتيجية للجهة التعليمية وتوجهاتها.
- الإلمام بوصفه الوظيفي وطبيعة العمل وبكافة القوانين والأنظمة وإجراءات العمل لتأدية واجباته على أكمل وجه واكتساب الخبرات ذات العلاقة.
- التنظيم لعمله واستخدامه للوسائل الداعمة (برمجة + أتمتة) بحيث يتمكن زملاؤه من متابعة العمل من بعده وفي حال غيابه.

### ٢-١ الجودة والإنتاجية

- إنجاز المهام الوظيفية بمستوى أعلى من المتوقع عن طريق مقارنة نسبة أداء التربوي الفعلي مقارنة مع الأداء المطلوب منه.
- الإنجازات المتحققة وحجمها في أقل وقت ممكن مقارنة بالآخرين.
- نسبة المساهمة في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للوحدة التنظيمية التابع لها.
- أبرز الإنجازات خلال سيرته المهنية بالجهة التعليمية المتميزة ومدى مشاركة الآخرين في تحقيقها.

## (٢٥.) نقطة

- التعاون في مختلف المجالات ذات الصلة مما يسهل ويبسط إجراءات العمل. كذلك تعاونه مع زملائه لإنجاز العمل بطريقة صحيحة.
- امتلاك علاقات طيبة مع زملائه بالعمل ورؤسائه.
- القدرة على العمل في مجموعات بطريقة منظمة.

## المعيار الثاني: التعاون والالتزام المهني

- يركز هذا المعيار على درجة تعاون التربوي مع المتعاملين من خارج الجهة ومن داخلها ومدى إيجابيته في التعامل معهم، كما يركز على درجة الالتزام الوظيفي والسلوكي للتربوي من خلال التزامه بالأنظمة المؤسسية واحترامه لها مدعماً بسجل وظيفي خالٍ من المخالفات بأنواعها.
- الالتزام بأنظمة عمل الجهة وسياساتها وإجراءاتها وميثاقها لأخلاقيات العمل.
- الالتزام بأوقات الدوام والدقة في المواعيد وعدم التغيب أو مغادرة مقر العمل إلا في الحالات الضرورية.
- التزامه بأنظمة وتعليمات العمل واللجان، كذلك التزامه بتنفيذ المهام التي كلف بها.
- يمثل قدوة لزملائه في الأخلاق ونموذج يحتذى به من حيث الالتزام بمبادئ ونظام الحوكمة.

## (١٥.) نقطة

- المساهمة في تقديم الأفكار والمقترحات بغرض التطوير والتحسين المستمر.
- الانسجام بالمرونة في التنفيذ مع قدرة على التعرف على المشاكل في مجال العمل.
- القدرة على تطوير العمل ومن ثم المبادرة في تقديم المقترحات البناءة لتحقيق هذا التطور بما يحقق الإنتاج الأفضل.
- القدرة على البحث والقراءة والتعلم المستمر الذي يتيح له إمكانية جلب المعارف اللازمة لحل مشاكل العمل اليومية.
- الجهود التي يبذلها التربوي للارتقاء بتحصيله العلمي والأكاديمي وكذلك المهني.
- الحرص والمبادرة بالتعلم والاستفادة واكتساب المعرفة من خبرات ومهارات التربويين الأكثر خبرة.
- الحرص على إجادة التقنيات الحديثة في تطوير مهاراته اللغوية وقدراته في مجال الاتصال أو تنمية مهارات فنية متخصصة (من خلال التدريب) مثلاً

## المعيار الثالث: الكفاءة المهنية والتطوير المستمر

- يركز هذا المعيار على كفاءة التربوي في الجهة التعليمية ومدى مناسبتها وتلبيتها لاحتياجات الجهة حيث يستعرض عناصر كفاءة التربوي والتي تركز على التعليم، التدريب، المهارات والخبرة المناسبة لطبيعة عمله ومدى قدرة التربوي على التحصيل للارتقاء بهذه الركائز الأربع بما يحقق التوجهات الإستراتيجية للجهة التعليمية.
- القدرة على التخطيط وتقييم وتطوير الأداء والتغلب على صعوبات العمل واتخاذ القرار المناسب.
- الاستعداد لتنفيذ ما يستجد من مهام واستيفاء متطلباتها.
- القدرة على تحديد واستخدام كافة المعارف والمهارات والكفاءات اللازمة لأداء المهام.
- نقل المعارف والمهارات بين زملاءه في مقر عمله.
- العمل على تطوير المهارات كالمشاركة في الدورات التدريبية، ورش العمل، جلسات العصف الذهني والمؤتمرات وفرق العمل... إلخ.



تتعلّق بمهام عمله وكذلك مدى تطبيقه لهذه المهارات في عمله.

- الحرص على التعرّف على تفاصيل ومهام العمل بما يعزّز تطوير مساره المهني وتقلّده المناصب القيادية والإشرافية عن جدارة.
- المشاركة في مختلف الفعاليات ذات الصلة بطبيعة عمله والانخراط والمشاركة في الجمعيات المهنية المتخصصة (إن وجد).
- الحرص على معرفة نتائج تقييم الأداء الخاصة به والوقوف على مواطن التطوير والتحسين.

## المعيار الرابع: المبادرة والإبداع

### (10.) نقطة

باستراتيجية الجهة التعليمية واحتياجات الفئات المعنية.

- تميّز وريادة المبادرات الإبداعية للتربوي من خلال المنهجيات والأسلوب المتبع في تقديم المبادرات والإبداعات.
- الجهود التي بذلها التربوي لتطبيق مهاراته وإبداعاته ولتخطي الصعوبات والمعوقات.
- النتائج والتأثيرات المترتبة على الابتكارات والمبادرات الإبداعية المطبّقة.
- المبادرة بالحلول عند حدوث أي مشكلة في العمل.

يركز هذا المعيار على المبادرة والإبداع ومستوى التميّز والتفرد فيما يقدّمه التربوي من أفكار ومقترحات وإنجازات أو بحوث ودراسات أو أساليب عمل متميزة تتواءم وتلبّي احتياجات الجهة التعليمية وتساهم في تطوير الأداء وتحسين الإنتاجية والارتقاء بمستوى الخدمات المقدّمة للمعنيين.

- درجة التحفيز الذاتي لدى التربوي للمبادرة والإبداع.
- حجم وطبيعة ما قدّمه التربوي من ابتكارات ومبادرات إبداعية أو ريادة مرتبطة بمجال عمله أو خارج نطاق عمله (أفكار، دراسات، أساليب عمل، مشاريع، براءات اختراع، مؤلفات علمية، أبحاث... إلخ) ومدى ارتباطها

### (11.) نقطة

- تحمل التربوي لضغوطات العمل ومتطلّباته وأدائه.
- حجم وطبيعة الأداء داخل نطاق العمل.
- الأعمال التطوعية التي أنجزها التربوي ومدى ارتباطها بمتطلّبات عمله الوظيفي كالتطوع في الأعمال المتصلة بالالتزامات المجتمعية للجهة.
- المشاركة في تحديث وتطوير إجراءات العمل بما يحقق أهداف الجهة التعليمية.
- المشاركة في النشاطات الرسمية وغير الرسمية والمناسبات الاجتماعية التي تنظمها الجهة.

## المعيار الخامس: المشاركة وتحمل المسؤولية

يركز هذا المعيار على درجة تحمّل التربوي لمسئوليّاته الوظيفية خاصة في الحالات غير الروتينية للعمل ومدى تحمّله لضغوطات العمل وحجم وطبيعة الأداء والإنجازات الشخصية إضافة إلى مشاركته في: تحديث وتطوير إجراءات العمل، والنشاطات والفعاليات الرسمية وغير الرسمية التي تنظمها /أو تشارك بها الجهة التعليمية، ومدى مساهمته في الجهود التطوعية التي ترعاها الجهة التعليمية.

- تحمّل المسؤولية لما يكلف به من مهام في الحالات غير الروتينية للعمل.

## (1.0) نقطة

## المعيار السادس: المهارات الإشرافية

يركز هذا المعيار على المهارات والقدرات الإشرافية للتربوي في حال كونه مركز مسئولية خاصة تلك المتعلقة بالقدرة على التخطيط والتنظيم والتوجيه وتنمية وتدريب الموارد البشرية العاملة تحت إشرافه وتفويض الصلاحيات لهم وتحفيزهم على العمل والعطاء وبناء روح الفريق داخلهم.

- فهم واضح لطبيعة ومسئوليات العمل الخاص بالفريق الذي يقوم التربوي بالإشراف عليه.
- القدرة على تحديد إستراتيجية واضحة لوحده (القسم / فريق العمل) وإعداد خطة متكاملة لتحقيقها بكفاءة وفعالية.
- المهارات في مجال التنظيم والاستغلال الأمثل للموارد البشرية والمادية والتكنولوجية المتاحة وتعظيم العائد منها.
- المهارة في المتابعة والتوجيه والتنسيق وإسناد المهام وتوزيعها وإعداد التقارير.
- مدى التطبيق لأساليب موثوقة لقياس مستوى أداء فريق عمله / وحدته (القسم) ومتابعة مدى تحقيق الأهداف واتخاذ القرارات المناسبة.
- المهارة والقدرة على إدارة عملية التغيير والتحديث والتحسين المستمر نحو الأفضل.
- القدرة على حل المواقف المتعارضة، ومشاكل ومعوقات فريق عمله بكفاءة.
- تقديم القدوة الحسنة لمرؤوسيه في الأداء والسلوك.
- الحرص على تنمية وتدريب الموارد البشرية العاملة تحت إشرافه وتفويض الصلاحيات لهم وتحفيزهم على العمل والعطاء وبناء روح الفريق داخلهم.