



جائزة الشارقة للتفوق والتميز التربوي
Sharjah Award for Educational Excellence



هيئة الشارقة للتعليم الخاص
SHARJAH PRIVATE EDUCATION AUTHORITY

جائزة الشارقة للتفوق والتميز التربوي

مادة الورشة التعريفية

لفئة الوظائف الداعمة المتميزة

الدورة 29





فئة الأفراد المتميزين

فئة الوظائف الداعمة المتميزة

الدورة 29

السلام عليكم ورحمة الله بركاته

مرحبا بكم في فئة الوظائف الداعمة والتي تستهدف جميع العاملين في الوظائف الداعمة في القطاعين الحكومي والخاص، وتتضمن الوظائف الآتية: اختصاصي المختبرات، اختصاصي مصادر التّعلّم، اختصاصي التربية الخاصة، المرشد الأكاديمي، الاختصاصي الاجتماعي، الاختصاصي النفسي، الممرض، ضابط السلوك، ضابط الأمن والسلامة، أمين السّر، ويتطلب منهم إثبات تميزهم وكفاءتهم حسب المعايير الرئيسية التالية:

- الإنجاز الوظيفي والقيادة الفاعلة
- الإبداع والابتكار الوظيفي
- التطور المهني والتّعلّم المستدام
- المسؤولية المجتمعية

سنشرح المعايير تفصيلا في الشرائح القادمة، ولنبدأ بشرح المعيار الرئيسي الأول: الإنجاز الوظيفي والقيادة الفاعلة، في الشريحة التالية.



المعيار الرئيسي الأول: الإنجاز الوظيفي والقيادة الفاعلة

قُسم هذا المعيار إلى أربعة معايير فرعية هي:

- التخطيط الوظيفي والمهني
- تنفيذ المهام بكفاءة وتميز
- الدور الإيجابي في دعم العملية التعليمية

وسنتناولها تفصيلاً في الشرائح القادمة، ونبدأ مع المعيار الفرعي الأول القيادة الفاعلة في الشريحة التالية.



يهدف هذا المعيار لإظهار قدرة المرشح على التخطيط في المهام الوظيفية في مجاله، وتنفيذ المهام الموكلة إليه بتميز وحرفية.



فرعي 1: التخطيط الوظيفي والمهني

- ويشمل هذا المعيار أربعة عناصر أساسية هي:
- الأول: "تحليل واقع ممارساته ومهامه الوظيفية وتحديد رؤيته ورسالته الشخصية." ويرفق ما يدل على:
- قدرته على صياغة رؤيته وغاياته وأهدافه المستقبلية وكيف يخدم مجتمعه ووطنه.
 - قدرته على حصر بيانات المستفيدين وبيانات نطاق عمله.
 - قدرته على تحليل البيانات التي تم حصرها موضحا الآليات الإحصائية المستخدمة والرسوم البيانية.
 - تحليل واقع الوظيفة (حصر البيانات المتعلقة في نطاق عمله، وتحديد الفرص والتحديات، وتحديد النتائج، ومجالات القوة، والضعف).
 - مدى وضوح رؤيته ورسالته الوظيفية وارتباطها برؤية ورسالة الوزارة المؤسسة.



يركز هذا المعيار على قدرة الموظف على التخطيط المرتبط بالمهام الوظيفية وبما يتوافق مع الوصف الوظيفي والغايات والتوجهات العالمية.



تابع فرعي 1: التخطيط الوظيفي والمهني

بالإضافة لعنصرين هما "تطبيق أدوات القياس والتقويم في العمل وقياس الأثر"، و"إعداد تقرير عن واقع عمله"، وهي قدرة الموظف على تطبيق أدوات القياس والتقويم في العمل، وقياس أثر إعداد تقارير عن واقع عمله وإعداد خطة متابعة لما توصل إليه من نتائج مما يساهم في تحقيق التطور الوظيفي على المدى المتوسط والبعيد. وذلك من خلال الاستدلال على:

- استخدام أدوات قياس مناسبة لقياس درجة تحقق أهداف خطة العمل.
- تحليل واستخراج النتائج.
- تصميم أدوات مبتكرة لقياس رضا المستفيدين من العمليات الوظيفية.
- تطوير آلية لإدارة الشكاوى والمقترحات لاستثمار آراء المستفيدين في تطوير الخدمات الوظيفية.
- تقويم مدى تكاملية الخطة (تحديد الهدف والبرامج والأنشطة والزيارات وآليات التنفيذ ومؤشرات الإنجاز والجدول الزمني للتنفيذ).
- قياس أثر المبادرات والمشاريع في تحقيق أهداف الخطة التشغيلية وفق نتائج تحليل الواقع، والتي تضمن معالجة المشكلات واستغلال المميزات للتطوير وتحقيق الاستفادة من المستفيدين.
- توثيق أعماله في ملف إنجاز خاص بعمله وإعداد تقرير نهائي.
- نماذج التقارير المتوفرة التي تخدم المعيار.



أما العنصر الثاني فهو "إعداد خطة تشغيلية وفق نتائج تحليل الواقع وارتباطها برؤية ورسالة المؤسسة"، وهنا يدلل الموظف على:

- قدرته على صياغة خطة تشغيلية لتنفيذ مهامه الوظيفية.
- دقة تحليل البيانات (توثيق البيانات الوظيفية، الرسوم البيانية، استخلاص نتائج مبنية على البيانات، تحديد الاحتياجات والتمتطلبات).
- نتائج المؤشرات في تحليل البيانات التي تم حصرها في بناء وتفعيل الخطة التشغيلية.
- مدى ارتباط الخطة بنتائج تحليل البيانات، وتوظيف النتائج والبيانات في بناء الخطة.
- مناقشة الخطة التشغيلية مع الجهات ذات العلاقة.

فرعي 2: تنفيذ المهام بكفاءة وتميز

يُعنى هذا المعيار بإظهار قدرة الموظف على تنفيذ مهامه بشكل متميز بتفعيل فرق العمل بين المستفيدين، واستثمار بيئات العمل بفعالية وتحقيق الإنجازات الفردية والجماعية.



والمجال مفتوح للموظف لإبراز قدراته وتميزه في مجال التخطيط وقياس أثره. ولنتقل للمعيار الفرعي الثاني "تنفيذ المهام بكفاءة وتميز".



تابع فرعي 2: تنفيذ المهام بكفاءة وتميز

ولننتقل إلى المعيار الفرعي الثالث "الدور الإيجابي في دعم العملية التعليمية".



اشتمل هذا المعيار على خمس عناصر أساسية:

- تنفيذ مهامه الوظيفية بطرائق واستراتيجيات متميزة تظهر تمكنه الوظيفي: وهنا يرفق تميزه بأدلة مثل:
 - أدلة على كفاءة وتنوع الاستراتيجيات الموظفة في تنفيذ المهام.
 - شهادات التميز الوظيفي وتقييم الأداء الوظيفي.
 - نماذج لمهام تم تنفيذها بطرق مبتكرة.
- إعداد خطط متابعة تنفيذ المهام الوظيفية وفق خطة التنفيذ المعدة ورصد النتائج: يرفق مثلا نماذج لخطط المتابعة وتقييم تنفيذ المهام والخطط المعدة، ونسخة من الخطة التنفيذية توضح استراتيجيات وطرائق التنفيذ.
- تحديث البيانات بشكل مستمر وفق المستجدات: مدى تحديث بيانات المستفيدين وفق المستجدات.
- التميز الفردي في العمل الجماعي: يرفق أدلة تميزه الفردي في مهامه ضمن فرق العمل، ونسبة التوافق بين المهام المنفذة وبين الخطة المعدة، ويستدل بالمبادرات والأنشطة والبرامج المتميزة التي نفذها وأثرها في البيئة المدرسية.
- الحصول على جوائز وشهادات تقدير: يرفق أهم الجوائز الحاصل عليها وشهادات التقدير في مجال تخصصه وأدلة على دعمه لزملائه في المشاركة في جائزة الشارقة للتفوق والتميز التربوي.

فرعي 3: الدور الإيجابي في دعم العملية التعليمية

وركز على ثلاث عناصر أساسية، أولها، "تنفيذ المبادرات والبرامج التي تدعم الممارسات التعليمية"، وهنا يبرز دوره في مجال تخصصه كيف قام بهذا الدور من خلال:

- نوعية البرامج والمبادرات التي تدعم عمليات التعليم والتعلم.
- أدواره في دعم الزملاء وتوفير المصادر اللازمة للممارسات الصفية.
- مشاركة النشرات التربوية والقراءات الموجهة التي تدعم العملية التعليمية.
- إنتاج المصادر التعليمية التي تخدم عملية التعليم والتعلم.



إن معيار "الدور الإيجابي في دعم العملية التعليمية" يركز على دور الموظف المتميز في دعم الممارسات التعليمية وتفعيل مجال اختصاصه بما يدعم عملية التعليم والتعلم.



تابع فرعي 3: الدور الإيجابي في دعم العملية التعليمية

أما العنصر الثالث فهو "تشجيع التعاون والمنافسة الإيجابية بين المستفيدين"، وهي قدرة الموظف على إثارة الحافز الداخلي لدى المستفيدين من خلال:

- اللقاءات والنشرات التربوية.
 - تنفيذ المسابقات والأنشطة التنافسية بين الطلبة، ويذكر هنا عدد المسابقات ونوعيتها ونتائجها.
 - تشجيع المعلمين لاستخدام الموارد المتوفرة.
 - عقد جلسات تعاونية بين المستفيدين لحل المشكلات التي تواجههم ولتبادل الخبرات مثل جلسات العصف الذهني، والجلسات الحوارية.
 - قدرة الموظف على تعريف المستفيدين بآليات إنجاز المهام من خلال فرق العمل التعاونية، وتشكيل فرق العمل لإنجاز مهام محددة.
- ولنتقل للمعيار الرئيسي الثاني "التطور المهني والتعلم المستدام"



والعنصر الثاني حول دوره في "تعزيز الأداء المتميز وتقديم التغذية الراجعة المحفزة للمستفيدين" سواء معلمين أو طلبة، مثل:

- تحديد جوانب التميز لدى المستفيدين (قائمة المستفيدين وجوانب تميزهم).
- توظيف استراتيجيات وعبارات التحفيز الإيجابية.
- وضع برامج علاجية لتحسين الأداء.



المعيار الرئيسي الثاني: التّطور المهنيّ والتعلّم المستدام

يركز الموظف المتميز على التوظيف الفعال للمعارف والمهارات المكتسبة لتنفيذ مهامه بكفاءة وتميز.



المعيار الرئيسي الثاني فهو التطور المهني والتعلم المستدام، ويكون الشخص متميزا بحرصه على التعلم المستمر وتطوير معارفه بشكل دائم، مع نقل معرفته للآخرين، ويساهم في قيادة المدرسة لتصبح وحدة متعلمه تسعى للتطوير المهني لجميع أفراد المجتمع المدرسي.



تابع المعيار الرئيسي الثاني: التطور المهني والتعلم المستدام



وركز هذا المعيار على ثلاث معايير فرعية أساسية وهي:

2.1 الارتقاء بالمستوى الأكاديمي والمهني.

2.2 التطبيق الفعّال للمعارف والمهارات المكتسبة.

2.3 مشاركة المعرفة وإدارتها.

لننتقل إلى الشريحة التالية والمعيار الفرعي الأول

"الارتقاء بالمستوى الأكاديمي والمهني".

فرعي 1: الارتقاء بالتحصيل العلمي والمهني

اشتمل هذا المعيار على أربع عناصر، ونبدأها بـ "المؤهلات العلمية والمهنية" فيرفق الشهادات الأكاديمية والمهنية لمسيرته التعليمية، وأثر هذه البرامج التي التحق بها على التميز في أداء مهامه الوظيفية، والترقي الوظيفي. وكيف أثرت في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية. في حين أن العنصر الثاني والثالث يركزان على "التطوير الذاتي والمهني لمواكبة التطورات وأثرها في الأداء الوظيفي" وعلى "الاطلاع والقراءات الحديثة المرتبطة بتخصصه"، ويُعنى بقدرة الموظف على التعلم المستمر ومواكبة التوجهات الحديثة في التعليم وعكسها على المؤسسة التعليمية لتحقيق الأهداف المنشودة. وهنا يرفق:

- خطة التطوير الذاتي والمهنيّ بناء على الاحتياجات الوظيفيّة وأثرها في الأداء الفردي والمؤسسيّ.
- نسبة تنفيذ خطة التنمية المهنيّة، ومدى استمراريتها.
- عدد البرامج، والدورات، ونوعيتها، واستمراريتها.
- أدلة متابعة المستجدات في التخصص وأثرها في الأداء الوظيفيّ مثل تطوير مشروع أو إطلاق مبادرة أو مشاركتها مع الزملاء.
- الأدوات التي تم استخدامها في التطوير الذاتي والمهنيّ وساهم في تطوير العمل بصورة واضحة كالمنصات التعليمية والدورات الإلكترونيّة.
- الممارسات التي طوّرت وعززت من قدراته وأدائه.
- مصادر التعلّم المستمر.



يركز هذا المعيار على تميّز الموظف وجهوده في تطوير مهاراته ومعرفته وتوظيفها لتمييز في أداء مهامه الوظيفية وبالتالي تميز مؤسسته التعليمية التي يساهم في قيادتها.



تابع فرعي 1: الارتقاء بالتحصيل العلمي والمهني

فلننتقل للمعيار الفرعي الثاني وهو "التطبيق الفعال للمعارف والمهارات المكتسبة".



ولابد للموظف المتميز أن يعمل على "تطوير الكفايات القيادية الرقمية"، والتي تعكس مدى جهوده على تطوير مهارات التقنية وتوظيف التقنيات في ممارسات ومهامه الوظيفية كتفعيل أنظمه إلكترونية لقيادة العمليات الداخلية بما في ذلك عمليات التعليم والتعلم، وفي إدارة البيانات. يدل المرشح في هذا العنصر على ما يلي:

- شهادة الكفايات الرقمية ودورات تقنية تخصصية (مثل شهادات مايكروسفت).
- توظيف التقنيات في إنتاج محتويات تعليمية ونشرات توعوية وغيرها...
- مهارات تقنية متميزة تؤدي إلى رفع الأداء الوظيفي.



فرعي 2: التّطبيق الفعّال للمعارف والمهارات المكتسبة

لذلك ركز هذا المعيار على ثلاث عناصر وهي

- تطبيق ما اكتسبه من دورات وبرامج في مهامه الوظيفية.
- مشاركة الزملاء بفعالية لتطوير العمل في مجال تخصصه.
- المشاركة في تحقيق المبادرات والمشاريع المدرسية والمؤسسية.



في هذا المعيار يبرز الموظف قدراته المتميزة في تطبيق ما اكتسبه من معارف، ومهارات لأداء وظيفي متميز وفعال.



تابع فرعي 2: التّطبيق الفعّال للمعارف والمهارات المكتسبة



- ويدل المرشح على جهوده في تطوير مهامه وابتكار مبادرات جديدة المبنية على التطوير المهني، من خلال:
- مدى تطبيق البرامج والدورات في تطوير مهامه الوظيفية وتحسينها وإضافة ما هو مميز وجديد.
- نماذجُ لمشاركة تطوير العمل مع الزملاء من خلال تنفيذ ورش تدريبية، نشر محتوى تعليمي من تصميم المرشح، قنوات تواصل، مشاركة الخبرات في مجتمعات التعلم، وغيرها.
- نماذجُ لدعم الزملاء في تطوير استخدام المصادر المتوفرة لدى المرشح.
- عددُ ونوعية المشاركات في المبادرات والمشاريع ودوره في إضافة ما هو مميز وحديث المرتكز على تطويره المهني.

ولنتابع هذا المعيار مع المعيار الفرعي الأخير
"مشاركة المعرفة وإدارتها".



فرعي 3: مشاركة المعرفة وإدارتها



العنصر الأول "العضوية في جمعية أو منظمة أو المشاركة في لجان في مجال التخصص (المحلية، الدولية)"، يدل المرشح على النتائج المتحققة من حصوله على هذه العضوية وأثرها في تطوير أدائه الوظيفي، وفعالية دوره في هذه اللجان.



الموظف المتميز مشارك الآخرين المعرفة ويعمل على نشرها، كما أنه يدعم عملية تعلم الآخرين. ويرتكز هذا المعيار على خمس عناصر أساسية.

تابع فرعي 3: مشاركة المعرفة وإدارتها

وفي عنصر "المشاركة في الملتقيات والمؤتمرات المحلية والدولية والعالمية" يذكر المرشح عدد المشاركات ونوعيتها، ومستواها، ويرفق شهادات المشاركة والتقدير.



ويجب أن يركز على الاستراتيجيات التي استخدمها الموظف في "مشاركة الآخرين في المهارات والمعارف التي يمتلكها أو اكتسبها"، ومردودها على أدائهم الوظيفي، مثل مشاركته في مؤتمر أو تدريب ونقل ما تعلمه لأفراد المجتمع المدرسي، عدد الورش والدورات التدريبية التي نفذها للآخرين، عدد المنشورات التي كتبها ونشرها، كالمقالات في مواقع تخصصية أو مجلات تربوية.



تابع فرعي 3: مشاركة المعرفة وإدارتها

أضف لذلك مساهمته في "إعداد ونشر بحوث ودراسات علمية"، على الأقل نشره لبحث أو دراسة علمية في الدوريات أو المجلات البحثية المعترف بها.

ولنتقل للمعيار الرئيسي الثالث "الإبداع والابتكار الوظيفي".



ويجب أن يكون للمرشح دور مهم في تفعيل التقنيات الحديثة في مشاركة المعرفة، كتصميمه لموقع أو مدونه خاصه به، قناة معرفية في شبكات التواصل الاجتماعي أو قناة يوتيوب، ويحدد حجم المستفيدين من هذه القنوات.



مرحبا بكم أيها القادة المتميزون.

لننطلق مع المعيار الرئيس الثالث (الإبداع والابتكار الوظيفي) ويضمّ المعايير الفرعية الآتية:

- الأفكار والمشروعات الإبداعية والابتكارية.
 - توظيف التقنيات في الأداء الوظيفي بشكل مبتكر.
- والآن سنشرح المعيار الأول: الأفكار والمشروعات الإبداعية والابتكارية.



فري 1: الأفكار والمشروعات الإبداعية والابتكارية

هذا المعيار يضم ثلاثة عناصر أساسية، أولاً: "تطبيق برامج وأفكار إبداعية تحسن من الأداء الوظيفي الفردي والمؤسسي"، وهنا يرفق المرشح عدد الابتكارات والمبادرات الريادية التي نفذها أو ساهم في تنفيذها مع توضيح دوره ومهامه، وأهم النتائج المترتبة على تطبيقها. ويدل بعدد الابتكارات الفردية التي تم تسجيلها، وأثر هذه الابتكارات في تحسين مجال العمل. ويذكر الأفكار الإبداعية التي اقترحها وتم تطبيقها وحجم المستفيدين منها وأثرها في تطوير البيئة المدرسية.



ركز هذا المعيار على الأفكار والمشروعات الإبداعية والابتكارية التي قدمها المرشح في مجال عمله، وجهوده المبذولة لتطبيقها وتطويرها وقياس أثرها على المجتمع المدرسي، إضافة لجهود المرشح في استخدام الأساليب المبتكرة لحل المشكلات والتحديات في بيئة العمل ودوره الفعال في قيادة الابتكار المؤسسي.



تابع فرعي 1: الأفكار والمشروعات الإبداعية والابتكارية

العنصر الثالث هو "تشجيع الآخرين (الطلبة والكادر المدرسي) على الابتكار"، ودوره المميز لخلق بيئة محفزة للإبداع والابتكار لدى أفراد المجتمع المدرسي، وتشجيع الأفكار الملهمة التي تستهدف تطوير المؤسسة التعليمية ورفع كفاءة مخرجات العملية التعليمية. ويدل عليها بذكر:

- عددٌ ونوعية البرامج الإبداعية وعدد المستفيدين.
- البرامج والمبادرات التي تشجع الابتكار ونوعيتها.
- عددُ الابتكارات من الطلبة والمعلمين في مجال تخصص المرشح وأثرها.
- المشاركة في البرامج والمبادرات التي تعزز الابتكار في المؤسسة التعليمية.



والعنصر الثاني هو "استخدام أساليب مبتكرة في حل المشكلات والتحديات التي تواجهه في بيئة العمل"، ويوضح المرشح تميزه في تقديم أفكار وحلول ابتكارية للتحديات في بيئة العمل، والقدرة على تحويلها لفرص تطويره.



فرعي 2: توظيف التقنيات في الأداء الوظيفي بشكل مبتكر

العنصر الأول هو "فعالية استخدام البرامج الإلكترونية في أداء المهام الوظيفية" يجب الاستدلال بأهم الأدوات والتطبيقات الرقمية المستخدمة في عمله وأثرها في أداء مهامه الوظيفية بشكل أسرع وجوده عالية. من خلال الاستدلال ب:

- نسبة توظيف التقنيات في أداء المهام الوظيفية بشكل أسرع وجودة وابتكار.
- النتائج من توظيف الأدوات الرقمية في قياس أثر الأعمال والتقارير المنجزة والحلول المطبقة في بيئة العمل.
- نتائج وأثر توظيف التقنيات في عمليات توثيق البيانات وتحديثها وتحليلها وتلخيص النتائج والتحديات ووضع الحلول لها.
- نتائج وأثر توظيف التقنيات في المتابعة الإلكترونية للمهام الوظيفية.
- توظيف الاستبانات الإلكترونية ونتائجها في قياس رضا المستفيدين ونوعية الخدمات المقدمة لهم.



ولننتقل للمعيار الفرعي التالي "توظيف التقنيات في الأداء الوظيفي بشكل مبتكر" وهو القدرة على توظيف التقنيات في الأداء الوظيفي بشكل مبتكر، وتم تقسيم هذا المعيار لثلاثة عناصر أساسية.



تابع فرعي 2: توظيف التقنيات في الأداء الوظيفي بشكل مبتكر

أما العنصر الأخير فهو "الإبداع والابتكار في المجال الرقمي"، وهو يستهدف قدراته وكفاياته الرقمية التي طورها للوصول لمرحلة متقدمة من الإبداع في استخدامها. يذكر المرشح عدد الابتكارات الإلكترونية، وحجم المستفيدين، وأثرها عليهم. ويدل على قدراته في الإنتاج للمحتوى الرقمي المبتكر ونشره في المؤسسة التعليمية.

ولنتقل للمعيار الرئيسي الرابع والأخير "المسؤولية المجتمعية".



أما العنصر الثاني فهو "تحقيق التفاعل الإلكتروني النشط كالتواصل الفعال وإنتاج المواد التثقيفية والإعلامية الرقمية"، وهنا تظهر قدراته الإبداعية لابتكار قنوات تواصل نشطة مع المستهدفين من أفراد المجتمع المدرسي لتنفيذ مهامه الوظيفية، وفي تطوير المواد التعليمية والتربوية الرقمية، وتصميم ونشر النشرات والمقالات التوعوية والإرشادية الإلكترونية. مع التركيز على نوعية المواد التثقيفية وأثرها في تحسين أداء المستفيدين، وتفعيل قنوات التواصل الاجتماعي وقنوات اليوتيوب، ويذكر نتائج توظيف التقنيات في زيادة فعالية التواصل مع المستفيدين.

المعيار الرئيسي الرابع المسؤولية المجتمعية

فانتقلوا معنا إلى الشريحة التالية والمعيار الفرعي
"التطوع والخدمة المجتمعية".



المتميزون يحرصون أن تكون لهم مساهمات
مجتمعية وتطوعية ولديهم حس وطني عالي. لذلك
ركز هذا المعيار على ثلاثة معايير هي:

4.1 التطوع والخدمة المجتمعية

4.2 الهوية الوطنية والمواطنة الإيجابية

4.3 الشراكات المجتمعية

فرعي 1: التطوع والخدمة المجتمعية

لذلك ركز هذا المعيار على ثلاثة عناصر، وهي "المشاركة في البرامج التطوعية المدرسية والمجتمعية"، وهنا يدل المرشح على تميزه بذكر عدد ونوعية المشاركات التطوعيّة، وعدد المستفيدين من برامج التطوع، وأهم الإنجازات الفردية والمبادرات المتميزة التي قدمها في مجال التطوع والخدمة المجتمعية. وذكر أثر التطوع عليه وعلى الآخرين، ولا ننسى أيضا الخدمات الخيرية التي ساهم فيها وعدد المستفيدين من البرامج الخيرية.



دولة الامارات من أكثر الدول على مستوى العالم اهتماما بالتطوع ودعم الأعمال التطوعية والتشجيع على الخدمات المجتمعية، وعليه لا بد أن يكون لدى أي شخص الإحساس بالمسؤولية المجتمعية والمساهمة الفعالة لأثرها في تطور المجتمع وتعزيز التماسك بين أفراده.



تابع فرعي 1: التطوع والخدمة المجتمعية



ويبرز المرشح دوره في "تعزيز التطوع والخدمة المجتمعية لدى أفراد المجتمع المدرسي"، بتوضيح دوره في المبادرات والبرامج التطوعية التي تبنتها المؤسسة التعليمية وأثرها على أفراد المجتمع المدرسي، وجهوده المبذولة لتشجيع أفراد المجتمع المدرسي على التطوع من خلال البرامج والمبادرات المجتمعية.



فرعي 2: الهوية الوطنية والمواطنة الإيجابية

العنصر الأول "المشاركة في تنفيذ برامج تعزز الهوية الوطنية والمواطنة الإيجابية"، كالمشاركة في الأنشطة والفعاليات التي تعزز الهوية الوطنية كالיום الوطني، يوم العلم، يوم الشهيد. والمبادرات والبرامج التي تبناها أو ساهم فيها على مستوى المدرسة لتعزيز الهوية الوطنية، ويدل عليها بـ:

- مشروعات مشتركة مع الزملاء في مجال الهوية الوطنية.
- منشورات أو رسائل إلكترونية أو رقمية أو محتوى رقمي يهدف لتعزيز الهوية والمواطنة الإيجابية.
- نسبة دمج وإشراك الطلبة في الفعاليات وتنوعها لتعزيز الهوية الوطنية في نفوسهم.
- نماذج للممارسات التعليمية التي تعزز الهوية الوطنية وتركز عليها قيادة المؤسسة التعليمية.



في هذا المعيار يبرز المرشح شاغل لأحد الوظائف الداعمة حرصه على تمثيل الهوية الوطنية والمواطنة وتعزيزها في نفوس الآخرين من خلال ثلاثة عناصر أساسية.



تابع فرعي 2: الهوية الوطنية والمواطنة الإيجابية

اما العنصر الثالث والأخير هو "التواصل الإيجابي الفعال مع المستفيدين (طلبة، زملاء، أولياء أمور، شركاء)" ، فيدلل على قدرته على التواصل مع المعنيين بمجالات دعم الهوية الوطنية والمواطنة الايجابية، وتفعيل قنوات تواصل قائمة على مبدأ المساواة والاحترام المتبادل. ويرفق مثلا:

- شهاداتُ الزملاء والمحيطين التي تدلّ على تعزيزه لهم.
- مشروعاتٌ مشتركة مع الزملاء، تعزز التعاون المشترك.
- نماذجٌ لفعالية التواصل مع أطراف العملية التعليمية كأولياء الأمور، ودورهم في دعم مهامه الوظيفية.
- الاستعانةُ بالشركاء للمساهمة في تطوير بيئة العمل لديه
- لخدمة عملية التعليم والتعلم كالمختبرات ومصادر التعلم.
- التواصل الإيجابي الفعال مع المستفيدين لتعزز الهوية الوطنية.

يرفق المرشح الأدلة اللازمة لتوضيح جهوده في هذا الجانب مركزاً على إبراز الأثر الإيجابي، ولننتقل إلى المعيار الفرعي الثالث والأخير "الشراكة المجتمعية".



العنصر الثاني هو "المساهمة في تعزيز جودة الحياة في البيئة المدرسية"، فيحرص الموظف على تعزيز جودة حياة أفراد المجتمع المدرسي من خلال إبراز:

- دوره لتعزز جودة حياة الأفراد في المجتمع المدرسي من خلال المبادرات النوعية التي تعزز العلاقات الاجتماعية الإيجابية وأثره في زيادة فعالية فرق العمل والإنتاجية.
- دوره في تعزيز جودة الحياة الرقمية لأفراد المجتمع المدرسي (طلبة ومعلمون).



فرعي 3: الشراكات المجتمعية

لذلك ركز المعيار على عنصرين أساسيين، الأول "بناء العلاقات الفعالة والتميزة مع أولياء أمور الطلبة، الإدارة المعنية في المؤسسة التعليمية، والشركاء"، ويُعني بجهود المرشح في بناء علاقات متميزة وفعّالة مع أولياء الأمور والإدارات المختلفة في المؤسسة التعليمية والشركاء الذين يتعامل معهم المعلم مع التركيز على:

- بناء علاقة وتعاون فعال مع أولياء الأمور، وتفعيل أدوار مجلس أولياء الأمور بما يخدم مجال وظيفته.
- عدد مشاركات أولياء الأمور في الأنشطة المرتبطة والتي ينفذها المرشح.
- التواصل الإيجابي والمثمر مع أصحاب العلاقة من المجتمع.



المعيار الأخير في المسؤولية المجتمعية هو "الشراكات المجتمعية"، التي تُعنى بقدرات المرشح على بناء العلاقات والشراكات مع أولياء الأمور والمؤسسات المجتمعية لتحقيق المنفعة المتبادلة وتكوين علاقات مستدامة مبنية على الثقة والاحترام المتبادل. ومدى التواصل معهم وإشراكهم في المشاريع والبرامج التعليمية والتربوية والمجتمعية وأثره على المجتمع المدرسي.



تابع فرعي 3: الشراكات المجتمعية

ولدى المرشح المساحة لإبراز كل ما يدل على تميزه في هذا الجانب وله أثر إيجابي في دعم عميات التعليم والتعلم.



أما العنصر الثاني فهو "المساهمة في عقد الشراكات المجتمعية الهادفة لتحقيق أهداف ورؤى المؤسسة التعليمية"، وهذا المعيار معني بالشراكات التخصصية فعلى الموظف المساهمة في عقد شراكات مجتمعية لتحقيق أهداف خطته التخصصية (وظيفته) وذلك عن طريق تقديم الاقتراحات في بناء العلاقات والشراكات التي تخدم مجاله، ويرفق ما يدل على:

- عدد الشراكات ونوعيتها وأثرها في مجال التخصص.
- تقديم الاقتراحات في بناء العلاقات والشراكات التي تخدم مجال التخصص، كيفية الاستفادة منها.
- التواصل الإيجابي والمثمر مع أصحاب العلاقة من المجتمع.
- عدد المبادرات الهادفة التي تم تنفيذها بالتعاون مع الشركاء، ونتائجها وأثرها على الطلبة والكادر المدرسي.
- استراتيجيات التواصل مع المستهدفين وأدواته وفعاليتها.



الخاتمة

نعم وأؤكد على جميع المرشحين التأني في فهم جميع المعايير وجمع جميع الوثائق والأدلة، والتخطيط بربط الأدلة المناسبة لكل معيار ثم إرفاقها في المعيار المناسب، والابتعاد عن التكرار مع التركيز على النتائج والأثر.



وصلنا لنهاية معايير فئة الوظائف الداعمة.





جائزة الشارقة للتفوق والتميز التربوي
Sharjah Award for Educational Excellence



هيئة الشارقة للتعليم الخاص
SHARJAH PRIVATE EDUCATION AUTHORITY

للتواصل مع

جائزة الشارقة للتفوق والتميز التربوي

To contact

Sharjah Award for Educational Excellence



award@spea.shj.ae



<https://award-shj.ae>



+971 50 957 8598

