

المؤسسة الاتحادية للشباب
FEDERAL YOUTH AUTHORITY

UNITED ARAB EMIRATES
MINISTRY OF CULTURE & YOUTH



الإمارات العربية المتحدة
وزارة الثقافة والشباب

تمكين الشباب استمارة الجهات الحكومية الاتحادية



جدول المحتويات

03 مقدّمة عن الإطار

04 تقييم تمكين الشباب

05 استمارة الجهات الحكومية الاتحادية

07 الركيزة 1: صوت الشباب

09 الركيزة 2: التقدير

10 الركيزة 3: الغاية

12 الركيزة 4: الإرشاد

14 الركيزة 5: التطوير

18 الركيزة 6: الفرص

01

02

03

إطار تمكين الشباب

يقدم "إطار تمكين الشباب" تعريفاً موحدًا لضمان اتساق المعايير ذات الصلة بتمكين الشباب عبر جميع الجهات الاتحادية.

يقوم إطار تمكين الشباب على ست ركائز أساسية. وعلى الجهات الحكومية قيادة المبادرات والسلوكيات عبر هذه المجالات الستة لإنشاء بيئة داعمة لتقدّم الشباب وازدهارهم. جميع الركائز ضرورية في إطلاق العنان لطاقتهم والقدرات اللامحدودة للشباب، والعمل بشكل مترابط وجماعي لتطوير بيئة مبتكرة، وبالتالي ينبغي التعامل وتقييم كافة الركائز على أنها أولويات رئيسية.

صوت الشباب

تشجيع الشباب على مشاركة أفكارهم وآرائهم وتحدياتهم والإسهام بفاعلية في صنع القرارات الرئيسية التي تؤثر على الجهات التي يعملون بها.

التقدير

تقدير الجهود التي يبذلها الشباب ومكافأتهم على إنجازاتهم وأدائهم المتميز.

الغاية

تحفيز الالتزام والولاء لدى الشباب لجهة عملهم والدور الذي تؤديه للإسهام في تجسيد وتحقيق رؤية دولة الإمارات، مع التركيز على تعزيز شعورهم بالإنجاز في عملهم.

الإرشاد

تزويد الشباب بالإرشاد والتوجيه لتعزيز نموهم وتطويرهم الشخصي والمهني على المدى القصير والطويل.

التطوير

بناء وتطوير مهارات وقدرات الشباب بشكل مستمر في المجالات الفنية وغير الفنية، ودعمهم على تحسين أدائهم الوظيفي.

الفرص

خلق فرص متكافئة للشباب لتحمل مسؤوليات جديدة والارتقاء في درجات السلم الوظيفي.

تقييم تمكين الشباب

الهدف من "تقييم تمكين الشباب" هو قياس تمكين الشباب في الجهات الحكومية الاتحادية. يتطلب قياس تمكين الشباب تقييماً موضوعياً وشاملاً لجهود الجهات الحكومية في تمكين الشباب، وكذلك مدى شعور الشباب بالتمكين في الجهات التي يعملون بها.

سيتم جمع التقييم استناداً إلى ثلاث مصادر رئيسية وهي:

1. استمارة الجهات الحكومية الاتحادية

مؤشرات تقيس الجهود الحالية التي تبذلها الجهات في تمكين الشباب

تم تطوير استمارة الجهات الحكومية الاتحادية لجمع المعلومات وقياس الجهود التي تبذلها الجهات حالياً لتمكين الشباب في الركائز الست للتمكين بشكل موضوعي. سيطلب من الجهات الحكومية الاتحادية في دولة الإمارات العربية المتحدة تعبئة هذا الاستمارة، وتقديم الأدلة والمستندات الداعمة لكل مؤشر من المؤشرات.

2. استبيان الشباب

مؤشرات تقيس ما يشعر به الشباب فيما يخص تمكينهم

تم تطوير استبيان الشباب لقياس التقييم الذاتي للشباب عبر الركائز الست للتمكين. سيتم تنفيذ هذا الاستبيان سنوياً وبشكل مركزي، وسيعمم على جميع الشباب العاملين في الجهات الحكومية الاتحادية في دولة الإمارات العربية المتحدة.

3. المؤشرات المسجلة مركزياً

مؤشرات يتم رصدها مركزياً لاستكمال المؤشرات المقدمة من كل جهة أو مؤسسة

سيتم جمع هذه المؤشرات من الجهات المركزية، مثل مكتب رئاسة مجلس الوزراء، والهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية والتي تقيس الجهود المبذولة من قبل الجهات لتمكين الشباب. ولا يُطلب من الجهات اتخاذ أي إجراء فيما يتعلق بهذه المؤشرات.

استمارة الجهات الحكومية الاتحادية

سيطلب من جميع الجهات الحكومية الاتحادية في دولة الإمارات تعبئة الاستمارة التالية، وتقديم الأدلة والمستندات الداعمة لكل مؤشر من المؤشرات. سنقدّم في كل مؤشر أمثلة على الأدلة التي يمكن تقديمها؛ ومع ذلك، يمكن للجهات تقديم أشكال أخرى من الأدلة التي تدعم المؤشر. ينبغي إرفاق الأدلة مع الاستمارة والإشارة إلى مؤشر الأداء الرئيسي المرتبط بها.

لن يُطلب من الجهات تعبئة الاستمارة بالمعلومات ذات الصلة بالمؤشرات التي سيتم جمعها مركزياً.

استمارة الجهات الحكومية الاتحادية

اسم الجهة الحكومية الاتحادية:

تم تعبئة الاستمارة من قبل:

| | | |
|------------|-------------------|--------------|
| رقم الهاتف | البريد الإلكتروني | الاسم الكامل |
|------------|-------------------|--------------|

تاريخ إرسال الاستمارة:

التوقيع / الختم:

صوت الشباب

| التواصل | | | | |
|---------|---|---|-------------|---|
| الرقم | السؤال / مؤشر الأداء | تعريف مؤشر الأداء | إجابة الجهة | تقديم الجهة |
| 1.1.01 | هل يوجد لدى جهتك قنوات تواصل رسمية يمكن للشباب من خلالها التواصل مباشرة مع قيادة الجهة؟ | وجود قنوات تواصل رسمية ونقاط اتصال رسمية مع القيادة العليا (مثل اللقاءات السنوية، الاجتماعات، عمليات الإرسال المباشرة) أو وجود اجتماعات للتواصل بين الشباب وقيادات الجهة التي يعملون لديها مثل المدير العام أو وكيل الوزارة أو الوزير | نعم / لا | <p>مثال:</p> <ul style="list-style-type: none"> • لقطات شاشة عن البوابات والمنصات التي تتيح التواصل المباشر مع القيادات من خلال تقديم الطلبات والاقتراحات أو طلب الاجتماعات • دعوات الاجتماع المتكررة • محاضر الجلسات الرسمية التي يتم عقدها بين القيادة والشباب • أي أدلة أخرى متاحة |
| 1.1.02 | هل لدى جهتك منصات أو قنوات لعرض الأفكار والاقتراحات والتحديات؟ | وجود منصات، أو قنوات لعرض الأفكار، أو مشاركة الاقتراحات، أو عرض التحديات على القيادة أو الموارد البشرية أو المديرين التنفيذيين | نعم / لا | <p>مثال:</p> <ul style="list-style-type: none"> • لقطات شاشة عما تم إرساله إلى المنصة في النهاية الخلفية • عيّنة عن الأفكار أو الاقتراحات أو التحديات التي قام الشباب بطرحها • أي أدلة أخرى متاحة |

صوت الشباب

المشاركة

| الرقم | السؤال / مؤشر الأداء | تعريف مؤشر الأداء | إجابة الجهة | تقديم الجهة |
|--------|--|---|---|---|
| 1.2.01 | نسبة الموظفين من فئة الشباب | % = عدد الموظفين الشباب / مجموع عدد الموظفين | لا حاجة إلى مدخلات من الجهة في هذا المؤشر | يتم الحصول على هذه الأداة مركزياً (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية) |
| 1.2.02 | نسبة النساء من الموظفين الشباب | نسبة النساء من الموظفين الشباب خلال العام الماضي % = متوسط عدد الموظفات الشباب خلال العام الماضي / عدد الموظفين الشباب خلال العام الماضي | لا حاجة إلى مدخلات من الجهة في هذا المؤشر | يتم الحصول على هذه الأداة مركزياً (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية) |
| 1.2.03 | نسبة أصحاب الهمم من الموظفين الشباب | نسبة أصحاب الهمم من الموظفين الشباب خلال العام الماضي % = متوسط عدد الموظفين الشباب من أصحاب الهمم خلال العام الماضي / عدد الموظفين الشباب خلال العام الماضي | لا حاجة إلى مدخلات من الجهة في هذا المؤشر | يتم الحصول على هذه الأداة مركزياً (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية) |
| 1.2.04 | نسبة الموظفين الشباب الجدد | نسبة الموظفين الشباب الجدد الذين تم تعيينهم خلال العام الماضي % = عدد الموظفين الشباب الجدد الذين تم تعيينهم خلال العام الماضي / مجموع عدد الموظفين الجدد الذين تم تعيينهم خلال العام الماضي | لا حاجة إلى مدخلات من الجهة في هذا المؤشر | يتم الحصول على هذه الأداة مركزياً (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية) |
| 1.2.05 | نسبة الموظفين الشباب الذين يشغلون مناصب قيادية | نسبة الموظفين الشباب الذين يشغلون أدوار ومناصب قيادية، وفقاً لنظام الرتب للهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية % = عدد الموظفين الشباب في المناصب القيادية / مجموع عدد الموظفين الشباب | لا حاجة إلى مدخلات من الجهة في هذا المؤشر | يتم الحصول على هذه الأداة مركزياً (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية) |
| 1.2.06 | النسبة المئوية للشباب الذين يشغلون مناصب إشرافية | نسبة الموظفين الشباب الذين يشغلون أدوار ومناصب إشرافية، وفقاً لنظام الرتب للهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية % = عدد الموظفين الشباب في المناصب الإشرافية / مجموع عدد الموظفين الشباب | لا حاجة إلى مدخلات من الجهة في هذا المؤشر | يتم الحصول على هذه الأداة مركزياً (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية) |
| 1.2.07 | وجود مجلس شباب في الجهة | وجود "مجلس شباب" موصى به من قبل المؤسسة الاتحادية للشباب لدعم مناقشات الأقران وتمثيل وجهات نظر الشباب لدى قيادات الجهات | لا حاجة إلى مدخلات من الجهة في هذا المؤشر ملاحظة: إذا كانت الإجابة "لا"، يُرجى تخطي رقم Q1.2.08 ورقم Q1.2.09 | يتم الحصول على هذه الأداة مركزياً (الهيئة الاتحادية للشباب) |

صوت الشباب

| المشاركة | | | | |
|----------|---|--|---|--|
| الرقم | السؤال / مؤشر الأداء | تعريف مؤشر الأداء | إجابة الجهة | تقديم الجهة |
| 1.2.08 | عدد اجتماعات مجلس الشباب | مجموع عدد اجتماعات مجلس الشباب التي عُقدت خلال العام الماضي | يُرَجَى ذكر العدد: () | مثال: • جدول مواعيد اجتماعات مجلس الشباب خلال العام الماضي • محاضر اجتماعات مجالس الشباب • أي أدلة أخرى متاحة |
| 1.2.09 | عدد المشاريع المنقّدة من قبل مجالس الشباب | مجموع عدد المشاريع التي تم طرحها وتطويرها من ثم تنفيذها من خلال مجلس الشباب خلال العام الماضي | يُرَجَى ذكر العدد: () | مثال: • محاضر اجتماعات مجالس الشباب • التوثيق الرسمي لتنفيذ المشاريع (مثل ميثاق المشروع، خطة المشروع، تقرير المشروع) • أي أدلة أخرى متاحة |
| 1.2.10 | مشاركة الشباب وتمثيل الجهة في المحافل المحلية أو الإقليمية أو الدولية | تمثيل الموظفين الشباب في المحافل المحلية أو الإقليمية أو الدولية. يُعرّف التمثيل على أنه الحصول على درجة من المشاركة والانخراط كمثل للجهة المعنية خلال الفعاليات وليس مجرد الحضور فقط | نعم / لا | مثال: • وثائق الترشيح الرسمية • رسائل البريد الإلكتروني التي ترشّح الشباب للمشاركة في الفعاليات الخارجية • قائمة المحافل والفعاليات التي شارك فيها الشباب (بما في ذلك دورهم في كل منها) • أي أدلة أخرى متاحة |
| 1.2.11 | نسبة الشباب المشاركين في الوفود الرسمية خارج الدولة | نسبة تمثيل الموظفين الشباب في المهمات والوفود الدولية الرسمية % = عدد الشباب الذين شاركوا في المهمات الرسمية الدولية / مجموع عدد الموظفين المشاركين في المهمات الرسمية الدولية | لا حاجة إلى مدخلات من الجهة في هذا المؤشر | يتم الحصول على هذه الأدلة مركزياً (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية) |
| 1.2.12 | نسبة اجتماعات مجالس الإدارة التي حضرها عضو شاب واحد على الأقل | النسبة المئوية لاجتماعات مجلس الإدارة التي حضرها عضو شاب واحد على الأقل خلال العام الماضي % = عدد اجتماعات مجلس الإدارة التي حضرها أعضاء الشباب خلال العام الماضي / مجموع عدد اجتماعات مجلس الإدارة خلال العام الماضي | يُرَجَى ذكر النسبة المئوية () | مثال: • توثيق لتكوين مجلس الإدارة • عيّنة عن محاضر الاجتماعات تبين حضور الشباب • أي أدلة أخرى متاحة |
| 1.2.13 | هل يوجد برامج تدريب مهني مفعلة ومنظمة؟ | وجود برنامج تدريب داخلي يسمح للشباب بتجربة مكان العمل لفترة زمنية محددة بأهداف تعليمية محددة | نعم / لا | مثال: • توثيق لبرنامج التدريب الداخلي • لقطات شاشة عن الإعلان عن فعاليات التدريب الداخلي • تقرير الموارد البشرية الذي يشير إلى عدد المتدربين خلال العام • أي أدلة أخرى متاحة |
| 1.2.14 | ما هو عدد معارض توظيف الشباب التي شاركت فيها جهتك خلال العام الماضي؟ | عدد فعاليات و معارض توظيف الشباب التي شاركت فيها الجهة خلال العام الماضي. تُصمّم معارض وفعاليات التوظيف لاستقطاب الشباب إلى الجهات، وهي تشمل: معارض التوظيف، فعاليات إنشاء العلاقات، وورش العمل المهنية | يُرَجَى ذكر العدد: () | مثال: • لقطات شاشة عن إعلانات فعاليات التوظيف وتواريخ عقد معارض التوظيف • أي أدلة أخرى متاحة |

التقدير

| المكافأة | | | | |
|----------|--|--|---|--|
| الرقم | السؤال / مؤشر الأداء | تعريف مؤشر الأداء | إجابة الجهة | تقديم الجهة |
| 2.1.01 | نسبة الشباب الذين حصلوا على مكافأة غير مالية واحدة على الأقل خلال العام الماضي | النسبة المئوية للشباب الذين حصلوا على مكافأة غير مالية واحدة على الأقل خلال العام الماضي، مثل أيام إضافية على الإجازات أو ميداليات الإنجاز % = الذين حصلوا على مكافأة غير مالية واحدة على الأقل خلال العام الماضي / متوسط عدد الموظفين الشباب خلال العام الماضي | يُرجى ذكر النسبة المئوية () | مثال: • لقطات شاشة عن التواصل حول مكافأة الشباب بمكافآت غير مالية (مثل رسالة بريد إلكتروني من الإدارة تعطي للفريق "ساعات السعادة") • توثيق رسمي لمكافأة الشباب بالمكافآت غير المالية • أي أدلة أخرى متاحة |
| 2.1.02 | هل حصل أي من الشباب على ترقية استثنائية خارج الدورة الوظيفية المعتادة؟ | منح ترقية خارج الدورة الوظيفية المعتادة للشباب الذين يظهرون أداءً استثنائياً خلال العام الماضي | نعم / لا | مثال: • وثائق الترقية الخاصة بالشباب الذين حصلوا على ترقية استثنائية خارج الدورة الوظيفية المعتادة • أي أدلة أخرى متاحة |
| 2.1.03 | النسبة المئوية للشباب الذين حصلوا على مكافآت مالية | نسبة إجمالي الشباب الذين حصلوا على مكافأة أو علاوة مالية خلال العام الماضي % = عدد الشباب الذين حصلوا على مكافأة مالية واحدة أو أكثر خلال العام الماضي / متوسط عدد الموظفين الشباب خلال العام الماضي | يُرجى ذكر النسبة المئوية () | مثال: • تقرير لجنة المكافآت والحوافز الذي يوثق قرارات منح المكافآت المالية للشباب • أي أدلة أخرى متاحة |
| 2.1.04 | نسبة الموظفين الشباب الذين تم تكريمهم حسب نظام المكافآت والحوافز | النسبة المئوية للموظفين الشباب الذين تم تكريمهم حسب نظام مكافآت وحوافز الحكومة الاتحادية % = عدد الموظفين الشباب الذين تم مكافأتهم / مجموع عدد الموظفين الشباب | لا حاجة إلى مدخلات من الجهة في هذا المؤشر | يتم الحصول على هذه الأدلة مركزياً (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية) |
| الامتنان | | | | |
| 2.2.01 | هل لدى الجهة مبادرات تكريم دورية للموظفين؟ | وجود مبادرات أو أنشطة يتم تنفيذها بشكل دوري لإظهار التقدير علناً لجهود الشباب تشمل الأمثلة: • مبادرة "موظف الشهر" • نشرات إخبارية شهرية على مستوى الجهة • تسلط الضوء على أداء الشباب المتميز | نعم / لا | مثال: • دليل عن مبادرات الامتنان التي نُفذت خلال العام الماضي • لقطات شاشة عن المراسلات التي تسلط الضوء على المبادرات / الأنشطة الدورية التي تركز الشباب والشباب الذين تم تكريمهم • محاضر من الإلتصال الحكومي للجهة التي تسلط الضوء على المبادرات / الأنشطة الدورية التي تركز الشباب والشباب الذين تم تكريمهم • أي أدلة أخرى متاحة |



الالتزام

| الرقم | السؤال / مؤثر الأداء | تعريف مؤثر الأداء | إجابة الجهة | تقديم الجهة |
|--------|--|---|---|--|
| 3.1.01 | هل تقوم الجهة بتعميم رسالتها ورؤيتها واستراتيجيتها على الشباب؟ | وجود مراسلات داخلية تنقل رسالة ورؤية واستراتيجية الجهة تشمل الأمثلة: • النشرات الإخبارية • الاتصال الداخلي على مستوى الجهة • تعاميم على مستوى الإدارات • تعاميم على مستوى الجهة | نعم / لا | مثال: • لقطات عن دعوات اللقاءات المفتوحة التي تهدف إلى التعريف برسالة الجهة ورؤيتها واستراتيجيتها • النشرات الإخبارية التي تتناول رسالة الجهة ورؤيتها واستراتيجيتها • البريد الذي يعمّم معلومات حول رسالة الجهة ورؤيتها واستراتيجيتها • أي أدلة أخرى متاحة |
| 3.1.02 | هل تقوم الجهة بتعميم رسالة دولة الإمارات العربية المتحدة واستراتيجيتها على الشباب؟ | وجود مراسلات داخلية تنقل رؤية واستراتيجية دولة الإمارات العربية المتحدة تشمل الأمثلة: • النشرات الإخبارية • الاتصال الداخلي على مستوى الجهة • تعاميم على مستوى الإدارات • تعاميم على مستوى الجهة | نعم / لا | مثال: • لقطات عن دعوات اللقاءات المفتوحة التي تهدف إلى التعريف برسالة دولة الإمارات العربية المتحدة واستراتيجيتها • النشرات الإخبارية التي تتناول رسالة دولة الإمارات العربية المتحدة واستراتيجيتها • البريد الذي يعمّم معلومات حول رسالة دولة الإمارات العربية المتحدة واستراتيجيتها • أي أدلة أخرى متاحة |
| 3.1.03 | معدل الولاء الوظيفي للشباب | درجة ولاء الموظفين الشباب اتجاه مكان العمل | لا حاجة إلى مدخلات من الجهة في هذا المؤشر | يتم الحصول على هذه الأدلة مركزياً (مكتب رئاسة مجلس الوزراء) |
| 3.1.04 | معدل التنغم الوظيفي للشباب | مدى ارتباط الموظفين الشباب بعملهم ومكان العمل، وعلاقتهم مع زملائهم في العمل والمديرين المباشرين | لا حاجة إلى مدخلات من الجهة في هذا المؤشر | يتم الحصول على هذه الأدلة مركزياً (مكتب رئاسة مجلس الوزراء) |



| الفخر | | | | |
|--------|---|--|---|---|
| الرقم | السؤال / مؤشر الأداء | تعريف مؤشر الأداء | إجابة الجهة | تقديم الجهة |
| 3.2.01 | هل يوجد لدى الجهة سياسات أو إجراءات تسمح للشباب بالعمل على المشاريع التي تتماشى مع اهتماماتهم وأهدافهم؟ | وجود سياسات أو إجراءات تسمح للشباب بالعمل في مشاريع تتماشى مع اهتماماتهم وأهدافهم المهنية تشمل الأمثلة: • وجود برامج يمكن للشباب من خلالها طلب العمل على المشاريع التي تهتمهم | نعم / لا | مثال: • لقطات عن رسائل البريد الإلكتروني الواردة من الشباب لطلب العمل على المشاريع • توثيق السياسات أو الإجراءات التي تمكن الشباب من طلب العمل على المشاريع • أي أدلة أخرى متاحة |
| 3.2.02 | نسبة السعادة الوظيفية للشباب | معدل سعادة الشباب في بيئة العمل | لا حاجة إلى مدخلات من الجهة في هذا المؤشر | يتم الحصول على هذه الأدلة مركزيًا (مكتب رئاسة مجلس الوزراء) |
| 3.2.03 | نسبة إيجابية الشباب في بيئة العمل | درجة وإيجابية الموظفين الشباب في مكان العمل | لا حاجة إلى مدخلات من الجهة في هذا المؤشر | يتم الحصول على هذه الأدلة مركزيًا (مكتب رئاسة مجلس الوزراء) |
| 3.2.04 | معدل الدوران للموظفين الشباب | النسبة المئوية للموظفين الشباب الذين غادروا الجهة خلال العام الماضي % = عدد الشباب الذين غادروا الجهة خلال العام الماضي / متوسط عدد الموظفين الشباب خلال العام الماضي | لا حاجة إلى مدخلات من الجهة في هذا المؤشر | يتم الحصول على هذه الأدلة مركزيًا (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية) |
| 3.2.05 | متوسط عدد أيام الإجازة السنوية التي يرحلها الموظفون الشباب | متوسط عدد أيام الإجازة السنوية التي يرحلها الموظفون الشباب إلى العام المقبل المتوسط = مجموع عدد أيام الإجازة السنوية التي يرحلها الموظفون الشباب خلال العام الماضي / متوسط عدد الموظفين الشباب | لا حاجة إلى مدخلات من الجهة في هذا المؤشر | يتم الحصول على هذه الأدلة مركزيًا (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية) |
| 3.2.06 | أثر الإجازات المرضية على إنتاجية الموظفين الشباب | أثر الإجازات المرضية على إنتاجية الموظفين الشباب (يتم قياسه من خلال تحديد حالات التغيب القصيرة أو المتكررة أو التغيب عن العمل التي تتطلب اهتمامًا أو إجراء من قبل قسم الموارد البشرية) % = عدد الموظفين الشباب الذين يقع عامل تأثير إجازاتهم ضمن الفئتين الرابعة والخامسة / مجموع عدد الموظفين الشباب | لا حاجة إلى مدخلات من الجهة في هذا المؤشر | يتم الحصول على هذه الأدلة مركزيًا (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية) |

الإرشاد

| التوجيه | | | | |
|---------|--|--|------------------------------|---|
| الرقم | السؤال / مؤشر الأداء | تعريف مؤشر الأداء | إجابة الجهة | تقديم الجهة |
| 4.1.01 | هل يوجد لدى الجهة برامج توجيه رسمية؟ | وجود برامج تضمن حصول الموظفين الشباب العاملين في الجهة على دعم من موجه رسمي من داخل الجهة | نعم / لا | <p>مثال:</p> <ul style="list-style-type: none"> مقتطفات عن السياسات التي تفضل برنامج التوجيه الداخلي مقتطفات عن الإعلانات التي تشير إلى برنامج التوجيه الداخلي مقتطفات عن الوثائق الخاصة بهيكل برنامج التوجيه الداخلي وأهدافه وتفصيله وغيرها أي أدلة أخرى متاحة |
| 4.1.02 | هل تقدّم جهتك تدريباً للموجهين في الجهة؟ | وجود ندوات تدريبية وتعلم إلكتروني وورش عمل وأشكال أخرى من محتوى التعلم الذي يستهدف بناء مهارات التوجيه | نعم / لا | <p>مثال:</p> <ul style="list-style-type: none"> لقطات عن مجموعة أدوات التوجيه لقطات عن الأدلة الإرشادية للتوجيه مقتطفات من خطط التدريب الخاصة بالتوجيه لقطات عن جدول مواعيد الندوات التدريبية للتوجيه أي أدلة أخرى متاحة |
| 4.1.03 | نسبة الموظفين للشباب الذين تم تعيين موجه لهم | عدد الشباب الذين تم رسمياً تعيين موجه لهم كنسبة مئوية من إجمالي الشباب في الجهة % = عدد الشباب الذين تم تعيين موجه لهم خلال العام الماضي / متوسط عدد الموظفين الشباب خلال العام | يُرجى ذكر النسبة المئوية () | <p>مثال:</p> <ul style="list-style-type: none"> مقتطف من نظام تتبع التوجيه في الجهة يسلط الضوء على إجمالي عدد الشباب الذين تم تعيين موجهين لهم وأولئك الذين لم يتم تعيين موجهين لهم أي أدلة أخرى متاحة |
| 4.1.04 | هل لدى الجهة برنامج تعريفي للموظفين الجدد؟ | وجود برنامج تعريفي لمساعدة الموظفين الجدد على التعرف على الجهة والاستقرار في وظائفهم الجديدة | نعم / لا | <p>مثال:</p> <ul style="list-style-type: none"> توثيق حول أهداف البرنامج التعريفي للجهة وهيكله والمحتوى الذي يتضمنه توثيق حول برامج التعريف التي تم تنفيذها خلال العام الماضي أي أدلة أخرى متاحة |

الإرشاد

| الإشراف | | | | |
|---------|---|---|------------------------------|--|
| الرقم | السؤال / مؤشر الأداء | تعريف مؤشر الأداء | إجابة الجهة | تقديم الجهة |
| 4.2.01 | هل يتم توثيق الإشراف كجزء من الأدوار والمسؤوليات المناطة بالمديرين المباشرين؟ | وجود متطلبات الإشراف كجزء من أدوار ومسؤوليات جميع المديرين و المسؤولين المباشرين الذين يشكلون جزءاً من الجهة | نعم / لا | <p>مثال:</p> <ul style="list-style-type: none"> مقتطفات من التوصيفات الوظيفية التي تشمل إشراف المديرين المباشرين على أعضاء الفريق أي أدلة أخرى متاحة |
| 4.2.02 | نسبة للمسؤولين المباشرين الذين تلقوا تدريباً حول الإشراف خلال العام الماضي | عدد المديرين و المسؤولين المباشرين الذين حصلوا على تدريب حول الإشراف على فرقهم كنسبة مئوية من مجموع المديرين المباشرين في الجهة % = عدد الشباب الذين حصلوا على تدريب حول الإشراف على فرقهم خلال العام الماضي / متوسط عدد المديرين المباشرين خلال العام | يُرجى ذكر النسبة المئوية () | <p>مثال:</p> <ul style="list-style-type: none"> لقطات عن جداول مواعيد وخطط التدريب على الإشراف مقتطفات من نظام تتبع التدريب تسلط الضوء على إجمالي عدد المديرين المباشرين الذين تلقوا تدريباً على الإشراف أي أدلة أخرى متاحة |



القدرات

| الرقم | السؤال / مؤشر الأداء | تعريف مؤشر الأداء | إجابة الجهة | تقديم الجهة |
|--------|--|---|---|---|
| 5.1.01 | معدل ساعات التدريب لكل موظف شاب | متوسط عدد ساعات التدريب الفني وغير الفني التي أكملها الشباب خلال العام الماضي المتوسط = مجموع عدد ساعات التدريب التي أكملها الموظفون الشباب / مجموع عدد الشباب | لا حاجة إلى مدخلات من الجهة في هذا المؤشر | يتم الحصول على هذه الأدلة مركزياً (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية) |
| 5.1.02 | النسبة المئوية للموظفين الشباب الحاصلين على شهادة مهنية تخصصية | النسبة المئوية للموظفين الشباب الحاصلين على شهادة مهنية تخصصية % = عدد الموظفين الشباب الحاصلين على شهادة مهنية تخصصية / مجموع عدد الموظفين الشباب | لا حاجة إلى مدخلات من الجهة في هذا المؤشر | يتم الحصول على هذه الأدلة مركزياً (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية) |
| 5.1.03 | النسبة المئوية للموظفين الشباب المسجلين في بنك المهارات | النسبة المئوية للموظفين الشباب المسجلين في بنك المهارات الحكومية. بنك المهارات الحكومية هو مبادرة من الهيئة الاتحادية للموارد البشرية لمساعدة الجهات الاتحادية وتمكينها من الاستفادة من المعرفة والخبرة المهنية للمتخصصين في مختلف المجالات والتخصصات، والتعلم من خبراتهم في تطوير نظام العمل المؤسسي للحكومة الاتحادية، وإنشاء ثقافة إدارة المعرفة % = عدد الموظفين الشباب المسجلين في بنك | لا حاجة إلى مدخلات من الجهة في هذا المؤشر | يتم الحصول على هذه الأدلة مركزياً (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية) |
| 5.1.04 | نسبة المتدربين من الموظفين الشباب | النسبة المئوية للموظفين الشباب الحاصلين على تدريب % = عدد الموظفين الشباب ضمن الفئات المهنية المعتمدة الذين تلقوا تدريباً خلال فترة الحساب / إجمالي عدد الموظفين الشباب المقرر تدريبهم في الفئات المهنية المعتمدة في نهاية فترة الحساب | لا حاجة إلى مدخلات من الجهة في هذا المؤشر | يتم الحصول على هذه الأدلة مركزياً (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية) |
| 5.1.05 | هل يوجد لدى الجهة منصات تعليمية يسهل الوصول إليها؟ | وجود منصات تعليمية داخلية وخارجية يمكن لجميع الشباب الوصول إليها، مثل الاشتراك في منصات التعليم عبر الإنترنت | نعم / لا | مثال: • لقطات عن منصات التعليم عبر الإنترنت • أدلة على الاشتراك في المنصات التعليمية الخارجية على مستوى الجهة • أي أدلة أخرى متاحة |

التطوير

| القدرات | | | | |
|---------|--|--|---|--|
| الرقم | السؤال / مؤشر الأداء | تعريف مؤشر الأداء | إجابة الجهة | تقديم الجهة |
| 5.1.06 | هل تقدم الجهة التدريب في المهارات التقنية؟ | توفر محتوى تعليمي يركز على المهارات التقنية. وقد تشمل المواضيع: الثقافة الرقمية، أساليب الابتكار، التمويل، تخطيط الأعمال، إدارة المشاريع، الكتابة التقنية، وما إلى ذلك | نعم / لا | <p>مثال:</p> <ul style="list-style-type: none"> • لقطات عن المواد التعليمية والمحتوى الذي يركز على المهارات التقنية • لقطات عن التعلم الإلكتروني • أدلة عن التعلم بالممارسة • لقطات عن جدول مواعيد الدورات التدريبية • عتبات عن الشهادات • عتبات عن شهادات الدبلوم • أي أدلة أخرى متاحة |
| 5.1.07 | هل تقدم الجهة التدريبات ذات الصلة بالمهارات الشخصية؟ | توفر محتوى تعليمي يركز على المهارات الشخصية. وقد تشمل مواضيع هذه الدورات: القيادة، الذكاء العاطفي، مهارات العرض، مهارات التواصل وغيرها | نعم / لا | <p>مثال:</p> <ul style="list-style-type: none"> • لقطات عن المواد التعليمية والمحتوى الذي يركز على المهارات الشخصية • لقطات عن التعلم الإلكتروني • أدلة عن التعلم بالممارسة • لقطات عن جدول مواعيد الدورات التدريبية • عتبات عن الشهادات • عتبات عن شهادات الدبلوم • أي أدلة أخرى متاحة |
| 5.1.08 | هل تضع الجهة خطط التعليم والتطوير الإلزامية حسب الدرجة الوظيفية؟ | وجود خطط تعلم إلزامية خاصة بمختلف الدرجات الوظيفية يسهل الوصول إليها من قبل الشباب، وتزوّدهم بالإرشادات حول ما يجب القيام به | نعم / لا | <p>مثال:</p> <ul style="list-style-type: none"> • لقطات عن النظام الذي يوضح خطط التعليم والتطوير حسب الرتبة الوظيفية • لقطات عن المراسلات (الوثائق، رسائل البريد الإلكتروني، أو الإعلانات) التي تسلط الضوء على خطط التعليم والتطوير حسب الرتبة الوظيفية • أي أدلة أخرى متاحة |
| 5.1.09 | هل يوجد لدى الجهة حد أدنى لساعات التعلم المستهدفة؟ | وجود حد أدنى من ساعات التعلم الإلزامية التي تغطي المهارات الشخصية والتقنية | نعم / لا ملاحظة: إذا كانت الإجابة "لا"، يُرجى تخطي السؤال رقم Q5.110 | <p>مثال:</p> <ul style="list-style-type: none"> • مقتطفات من سياسة ساعات التعلم الإلزامية • مراسلات القيادة التي تشير فيها إلى تطبيق ساعات التعلم الإلزامي • أي أدلة أخرى متاحة |

التطوير

| القدرات | | | | |
|---------|--|--|------------------------------|--|
| الرقم | السؤال / مؤشر الأداء | تعريف مؤشر الأداء | إجابة الجهة | تقديم الجهة |
| 5.1.10 | النسبة المئوية الموظفين الشباب الذين أكملوا التدريبات المخصصة لهم أو الحد الأدنى من ساعات التعلم | النسبة المئوية للشباب الذين أكملوا التدريبات المخصصة لهم أو الحد الأدنى من ساعات التعلم خلال العام الماضي % = عدد الموظفين الشباب الذين أكملوا التدريبات المخصصة لهم و / أو الحد الأدنى لساعات التعلم خلال العام الماضي / متوسط عدد الموظفين الشباب خلال العام الماضي | يُرجى ذكر النسبة المئوية () | <p>مثال:</p> <ul style="list-style-type: none"> مقتطف من نظام تتبع الداخلي أو السجل الداخلي للتعلم والتطوير يشير إلى إجمالي عدد الشباب الذين أكملوا التدريبات المخصصة لهم مقتطف من نظام تتبع الداخلي أو السجل الداخلي للتعلم والتطوير يشير إلى إجمالي ساعات التعلم لكل موظف شاب ويسلط الضوء على أولئك الذين استوفوا أو تجاوزوا الحد الأدنى لمتطلبات ساعات التعلم أي أداة أخرى متاحة |
| 5.1.11 | هل يتمتع الشباب في الجهة بإمكانية الوصول إلى البيانات والموارد والنماذج والمستندات والأدوات التي تدعمهم في أداء عملهم؟ | إمكانية الوصول إلى البيانات والموارد والنماذج والوثائق والأدوات وغيرها من المصادر اللازمة لتطوير قدرات الموظفين ودعمهم في استكمال مهام العمل المناطة بهم | نعم / لا | <p>مثال:</p> <ul style="list-style-type: none"> لقطات من المنصات أو البوابات المتاحة التي تسمح بالوصول إلى البيانات والموارد والنماذج والوثائق والأدوات والموارد الأخرى على مستوى الجهة أي أداة أخرى متاحة |

التطوير

| الأداء | | | | |
|--------|--|--|---|---|
| الرقم | السؤال / مؤشر الأداء | تعريف مؤشر الأداء | إجابة الجهة | تقديم الجهة |
| 5.2.01 | نسبة الموظفين الشباب الحاصلين على تقييم أداء يفوق التوقعات فأعلى | النسبة المئوية للموظفين الشباب الذين حققوا الأداء المطلوب أو تجاوزوه بشكل قليل أو كبير بناءً على تصنيفهم في نظام إدارة الأداء % = عدد الشباب الذين حققوا الأداء الوظيفي أو تجاوزوا توقعات الأداء الوظيفي بشكل قليل أو كبير خلال العام الماضي / إجمالي عدد الموظفين الشباب خلال العام الماضي | لا حاجة إلى مدخلات من الجهة في هذا المؤشر | يتم الحصول على هذه الأدلة مركزياً (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية) |
| 5.2.02 | هل تلزم الجهة تقديم الملاحظات للموظفين؟ | وجود سياسة أو أداة قياس لتقييم الأداء أو وسائل أخرى للمديرين المباشرين لتقديم ملاحظاتهم لفرق عملهم بشكل دوري | نعم / لا | مثال: • مقتطفات من السياسة أو الوثائق أو الاتصالات التي تشير إلى الإلزام بتقديم الملاحظات • لقطات عن أداة أو نظام إدارة الأداء التي تشير إلى الحد الأدنى لمتطلبات الملاحظات • أي أدلة أخرى متاحة |
| 5.2.03 | نسبة الأهداف المحققة للموظفين الشباب من الأهداف الموثقة | نسبة الأهداف التي وثقها الشباب في بداية العام الماضي والتي تم تحقيقها % = عدد أهداف الشباب التي تم تحقيقها خلال العام الماضي / إجمالي عدد أهداف الشباب خلال العام الماضي | يُرجى ذكر النسبة المئوية () | مثال: • تقرير عام حول مجموع أهداف الشباب التي تم تسجيلها وعدد الأهداف التي تم تحقيقها • أي أدلة أخرى متاحة |

الفرص

| المسؤولية | | | | |
|-----------|---|---|------------------------------|--|
| الرقم | السؤال / مؤشر الأداء | تعريف مؤشر الأداء | إجابة الجهة | تقديم الجهة |
| 6.1.01 | هل يوجد في الجهة وضوح بشأن الفرص والشواغر الوظيفية الداخلية؟ | وجود منصات أو بوابات إلكترونية أو وثائق مركزية أو رسائل بريد إلكتروني متاحة لجميع الشباب والتي تسلط الضوء على الفرص المتاحة بما في ذلك الوظائف الشاغرة والدعم المخصص وفرق العمل والمبادرات الداخلية / الخارجية | نعم / لا | <p>مثال:</p> <ul style="list-style-type: none"> لقطات عن المنصات أو البوابات التي تمكّن الشباب من الوصول إلى الفرص المتاحة لقطات عن الوثائق المركزية لقطات عن المراسلات (الإعلانات أو رسائل البريد الإلكتروني) حول الفرص المتاحة، المشاركة في فرق العمل، المبادرات الداخلية والخارجية وغيرها. أي أدلة أخرى متاحة |
| 6.1.02 | هل يوجد لدى الجهة سياسات تسمح بانتقال الموظفين بين الأدوار والادارات؟ | وجود سياسات تتيح للشباب الانتقال بين الأدوار الوظيفية المختلفة، سواء في الإدارة نفسها أو بين الإدارات المختلفة داخل الجهة | نعم / لا | <p>مثال:</p> <ul style="list-style-type: none"> مقتطفات من السياسة التي تسمح بالانتقال بين الإدارات والأدوار الوظيفية مقتطفات من الإعلانات التي تعمق قدرة الموظفين على الانتقال بين الإدارات والأدوار الوظيفية أي أدلة أخرى متاحة |
| 6.1.03 | هل يوجد لدى الجهة سياسات لاحتساب المسؤوليات الإضافية في تقييم الأداء السنوي | وجود سياسات يتم العمل بها لمراعاة المسؤوليات الإضافية كجزء من عملية مراجعة الأداء السنوية. مثال: • التكليف المؤقت للمناصب بالوكالة أو بالإنبابة • التطوع في البرامج على مستوى الجهة (مثل قيادة برنامج توظيف الخريجين الخاص بالجهة) | نعم / لا | <p>مثال:</p> <ul style="list-style-type: none"> مقتطفات من السياسة التي تتطلب النظر في المسؤوليات الإضافية كجزء من مراجعة الأداء السنوية للموظفين مقتطفات من نظام الموارد البشرية تسلط الضوء على تحديد المسؤوليات الإضافية والنظر فيها كجزء من مراجعة الأداء أي أدلة أخرى متاحة |
| 6.1.04 | نسبة الموظفين الشباب الذين انتقلوا إلى أدوار جديدة بشكل أفقي | عدد الموظفين الشباب الذين انتقلوا إلى أدوار وظيفية جديدة كنسبة مئوية من مجموع الشباب في الجهة. الانتقالات هي عمليات نقل أفقية إلى دور مختلف، إما داخل الإدارة أو إلى إدارات أخرى % = عدد الشباب الذين انتقلوا أفقيًا إلى أدوار جديدة خلال العام الماضي / متوسط عدد الموظفين الشباب خلال العام الماضي | يُرجى ذكر النسبة المئوية () | <p>مثال:</p> <ul style="list-style-type: none"> تقرير نظام الموارد البشرية حول عمليات الانتقال الأفقية لأدوار الشباب في العام الماضي أي أدلة أخرى متاحة |

الفرص

| المسؤولية | | | | |
|-----------|--|---|---|---|
| الرقم | السؤال / مؤشر الأداء | تعريف مؤشر الأداء | إجابة الجهة | تقديم الجهة |
| 6.1.05 | نسبة الموظفين الشباب الذين تم تكليفهم رسميًا بدور قيادي | عدد الشباب الذين تم تكليفهم رسميًا بدور قيادي، مثل التعيين بالإنبابة أو الوكالة عن رؤساء الإدارات أو الفرق % = عدد الشباب الذين تم تكليفهم رسميًا بدور قيادي خلال العام الماضي / مجموع عدد الشباب خلال العام | يُرجى ذكر النسبة المئوية () | مثال: • لقطات عن رسائل البريد الإلكتروني التي تبلغ عن تعيين الشباب في أدوار قيادية جديدة • تقرير الموارد البشرية الشامل والذي يتضمن قائمة أسماء الشباب الذين تم تعيينهم رسميًا لتولي أدوار قيادية • أي أدلة أخرى متاحة |
| 6.1.06 | نسبة المشاريع التي يرأسها الموظفين الشباب | عدد المشاريع التي يقودها الشباب كنسبة مئوية من مجموع المشاريع في الجهة. قد يكون المشروع عبارة عن نشاط أو مبادرة أو برنامج أو تحسينات منقذة داخل الجهة % = عدد المشاريع بقيادة الشباب خلال العام الماضي / مجموع عدد المشاريع | يُرجى ذكر النسبة المئوية () | مثال: • قائمة شاملة لمشاريع الجهة وقائمة بالمشاريع التي يقودها الشباب • أي أدلة أخرى متاحة |
| 6.1.07 | نسبة الموظفين الشباب الذين يشغلون وظائف مستهدفة (Critical) | النسبة المئوية للشباب الذين يشغلون وظائف مستهدفة (Critical)، والتي تصنف على أنها مناصب أساسية وفقًا لنظام تخطيط القوى العاملة الاستراتيجية في الحكومة الاتحادية % = عدد الموظفين الشباب في الوظائف المستهدفة / مجموع عدد الموظفين الشباب | لا حاجة إلى مدخلات من الجهة في هذا المؤشر | يتم الحصول على هذه الأدلة مركزيًا (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية) |
| 6.1.08 | نسبة الموظفين الشباب الذين يشغلون وظائف تخصصية وفنية | النسبة المئوية للشباب العاملين في الوظائف % = عدد الموظفين الشباب الذين يشغلون وظائف تخصصية وفنية (وفقًا لتصنيف الهيئة الاتحادية للموارد البشرية) / مجموع عدد الموظفين الشباب | لا حاجة إلى مدخلات من الجهة في هذا المؤشر | يتم الحصول على هذه الأدلة مركزيًا (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية) |
| 6.1.09 | نسبة الموظفين الشباب الذين يشغلون وظائف إدارية | % = عدد الموظفين الشباب الذين يشغلون وظائف إدارية (وفقًا لتصنيف الهيئة الاتحادية للموارد البشرية) / مجموع عدد الموظفين الشباب | لا حاجة إلى مدخلات من الجهة في هذا المؤشر | يتم الحصول على هذه الأدلة مركزيًا (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية) |

الفرص

| التعاقب الوظيفي | | | | |
|-----------------|---|---|---|--|
| الرقم | السؤال / مؤشر الأداء | تعريف مؤشر الأداء | إجابة الجهة | تقديم الجهة |
| 6.2.01 | النسبة المئوية للشباب الحاصلين على ترقية من الموظفين الشباب | إجمالي عدد الموظفين الشباب الذين حصلوا على ترقية كنسبة مئوية من مجموع الشباب في الجهة % = عدد الشباب الذين حصلوا على ترقية خلال العام الماضي / متوسط عدد الموظفين الشباب خلال العام الماضي | لا حاجة إلى مدخلات من الجهة في هذا المؤشر | يتم الحصول على هذه الأدلة مركزيًا (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية) |
| 6.2.02 | هل يوجد لدى الجهة مسارات وظيفية واضحة وجدول زمنية للترقية؟ | وجود مسارات وظيفية واضحة وجدول زمنية للترقية واضحة وموثقة رسميًا | نعم / لا | مثال: • مقتطفات عن إرشادات أو وثائق المسارات الوظيفية • مقتطفات عن إرشادات أو وثائق الترقيات • أي أدلة أخرى متاحة |

لأي استفسارات تتعلق بهذه الاستمارة،
يرجى التواصل مع
وزارة الثقافة والشباب على

empowerment.youth@mcy.gov.ae