



جوائز محاكم دبي للتميز

الدورة الرابعة



صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم
نائب رئيس الدولة - رئيس مجلس الوزراء- حاكم دبي



سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم

ولي عهد إمارة دبي ، رئيس المجلس التنفيذي

مقدمة



تحرص محاكم دبي على بذل الجهود بجد وإخلاص في سبيل الارتقاء بمستوى أداء المحاكم، والوحدات الإدارية، والموارد البشرية فيها، لتتمكن من مواكبة التطورات المتلاحقة في شتى المجالات في إمارة دبي بشكل خاص، ودولة الإمارات بشكل عام. كما تحرص محاكم دبي على توفير بيئة عمل تحفز العاملين، وتشجع روح الإبداع، وإطلاق الملكات والقدرات المتميزة.

وتأتي «جوائز محاكم دبي للتميز» بأهداف سامية من جعلتها العمل على تحفيز المحاكم الثلاث والوحدات الإدارية والموارد البشرية على تطبيق مفاهيم إدارية حديثة ومتطورة تركز على خدمة العملاء، وتحقيق رضائهم، وتنمية الموارد، وتبسيط الإجراءات، وتوثيق الأنظمة، وتشجيع الإبداع. كما تمثل «جائزة الشريك المتميز لمحاكم دبي» إضافة نوعية لتعزيز علاقات المحاكم بشركائها من أعضاء النيابة العامة والمحامين والخبراء. هذه المبادرة تنطلق لتواكب مسيرة التميز التي انطلقت في دبي منذ سنوات لصاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة، رئيس مجلس الوزراء، حاكم دبي عبر برنامج دبي للأداء الحكومي المتميز والذي كان له بالغ الأثر في تطوير القطاع الحكومي في إمارة دبي، والارتقاء بمستوى الأداء فيه، لذا، فإننا اليوم نسير على درب سموه ونحن نستلهم من رؤيته الحماس والعزم على الانطلاق نحو التميز برؤية وجهود جماعية .



الدورة الثالثة لجوائز محاكم دبي للتميز ٢٠٠٨ ... نجاح متواصل

يوصل برنامج جوائز محاكم دبي للتميز نجاحاته في الدورة الثالثة له، وهذا النجاح المتواصل هو ثمرة وضوح الأهداف التي وضع البرنامج من أجل تحقيقها، فخلال هذه المدة الزمنية والتي لم تتجاوز الثلاث سنوات تم تحقيق العديد من الأهداف. في مقدمة هذه الأهداف التي تحققت الهدف الرئيسي من المبادرة وهو إحداث نقلة نوعية في أداء المحاكم والوحدات التنظيمية من خلال عمليات التقييم والمراجعة وتسريع حركة التطوير من خلال توفير حافز معنوي يشجع على التعاون وبناء روح المنافسة. كما تحقق الهدف الذي يدعوا إلى دعم جهود التطوير وتحسين الإنتاجية وزيادة الكفاءة في العمليات والخدمات المقدمة للمتعاملين والذي تمثل في حصول الدائرة على جائزة أعلى نسبة تطور في الأداء بين دوائر حكومة دبي بنسبة ١٣,٧٪. كما أن نسبة التحسن في نتائج تقييم الإدارات بين عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨ من حيث تقييم التسعة معايير للعمليات والنتائج قد أظهرت قفزة كبيرة في نسب التحسن وعلى سبيل المثال فقد ارتفعت نسبة التحسن في الإدارة المتميزة الفائزة ٢٠٠٨ بنسبة ٥٣٪ في ٢٠٠٧ وإلى ٧٥٪ في ٢٠٠٨ مقارنة بمجموع نقاط التقييم التي حصلت عليها في ٢٠٠٦.

كما نجح برنامج جوائز محاكم دبي للتميز في تحقيق الهدف الخاص بتطوير العمل المؤسسي بمحاكم دبي حيث تم اختيار الدائرة من قبل البنك الدولي كمركز لأفضل الممارسات العالمية القضائية والإدارية واعتمادها كمستشار للبنك في تطوير النظم القضائية على المستوى الإقليمي، كما أصبحت الدائرة وجهة متميزة للعديد من الدول في نقل التجارب الناجحة في مجال التقنيات وإدارة المعرفة القضائية والإدارية، حيث بلغ عدد الوفود الزائرة خلال السنتين الماضيتين (٧٣) وفداً كما كان من ضمن أهداف البرنامج السعي إلى نشر مفاهيم التميز والإبداع والجودة، وقد تم تحقيق هذا الهدف طبقاً للنتائج المموسة التي برزت في الاستبيانات السنوية للبرنامج والتي شارك فيها ٢١٨ موظفاً هذا العام، وحقت نسبة رضا بلغت ٨٧٪.

لعل الأهم من كل ذلك هو أن برنامج جوائز محاكم دبي للتميز سجل حضوراً قوياً في الخطة الإستراتيجية والخطط التشغيلية وفي الأداء المؤسسي وصار

البرنامج جزءاً مهماً في منظومة تنمية وتطوير الموارد البشرية، وقد ساعد على دخول الوحدات التنظيمية والعاملين في محاكم دبي إلى عصر إدارة المعرفة ونشر ثقافة التميز، كما ساهم في تحقيق تطور ملحوظ في ارتفاع نسب رضا المتعاملين من ٧٤٪ عام ٢٠٠٥م إلى ٨١٪ في عام ٢٠٠٦م. وبناءً على نتائج المتابعة والتقييم المستمر تم تطوير الكثير من عناصر وفتات وأنظمة البرنامج على امتداد الدورات الثلاث الماضية وقد شملت مجالات التطوير فتات البرنامج وأعداد المتنافسين والدورات التدريبية وبرامج التأهيل والتثقيف وزيادة الاعتماد على التقنيات الإلكترونية وطرق وأدوات التقييم وأساليب التحفيز وحجم المكافآت وغيرها الكثير.

وقد شهدت الدورة الثالثة من برنامج جوائز محاكم دبي للتميز لعام ٢٠٠٨ زخماً وتطوراً لا يستهان به حيث شهدت الدورة الثالثة لجوائز محاكم دبي ٢٠٠٨ استحداث فتات جديدة للتفوق الوظيفي تمثلت في فئة الموظف المبدع وفئة التحدي لذوي الاحتياجات الخاصة وفئة الموظف الأكثر تميزاً أما على صعيد التفوق الإداري فقد تم إضافة فئتين جديدتين إحداهما إلزامية خصصت لفرق تطوير العمل المؤسسي للمحاكم والإدارات ... إلى جانب فئة اختيارية للقسم الإداري المبدع كما أن هذه الدورة شهدت وللمرة الأولى اكتمال تكريم جميع الفائزين ضمن فئة الشريك المتميز والتي تضم عضو النيابة المتميز والمحامي المتميز والمحامية المتميزة والخبير المتميز كما شهدت أعداد المتنافسين ضمن فتات البرنامج في الدورة الثالثة نمواً منقطع النظير حيث بلغ عدد ترشيحات التفوق الإداري (٢٨) طلباً وبلغ عدد ترشيحات فتات التفوق الوظيفي (١٠٩) طلبات.

واستجابة للزيادة في التفاعل الداخلي مع البرنامج ولضمان تحقيق الأهداف المنشودة تم توفير رابط إلكتروني على بوابة إدارة المعرفة لتوفير قاعدة بيانات إلكترونية تتيح الفرصة للجميع للتعرف والاستفادة من أفضل الممارسات الداخلية والخارجية بالإضافة إلى عقد الكثير من الدورات التدريبية والتثقيفية بالتنسيق مع معهد دبي لتنمية الموارد البشرية شارك فيها (١٢٥) من القضاة والموظفين كما تم استضافة الفائزين في برنامج دبي للأداء الحكومي المتميز لاستعراض تجربتهم أمام المرشحين وفي مجال بناء الخبرات الداخلية تم تأهيل (١٥) موظفاً من مختلف فرق تطوير العمل المؤسسي كخبراء للجودة



كما تم توظيف الدور الإعلامي في نشر ممارسات الجائزة وتطوراتها أولاً بأول. لضمان الحيادية والاستفادة القصوى من تقارير فرص التحسين فقد تم التعاقد مع مجموعة دبي للجودة لإدارة عمليات التقييم والاهتمام بتقارير فرص التحسين التي غطت أكبر عدد من طلبات الترشيح كما تم زيادة عدد أعضاء فريق التقييم الخارجي إلى (٦) مقيمين وزيادة مدة أعمال التقييم إلى شهر هذا بالإضافة إلى إشراك خبراء الجودة من موظفي محاكم دبي في مقابلات التقييم النهائي لمختلف الفئات بهدف نقل المعرفة واكتساب الخبرة... ولضمان عمليات التطوير والتحسين المستمر تم قياس رضا جميع المعنيين بالبرنامج من المشاركين والمقيمين ... وقد بلغت نسبة رضا المرشحين (٩١,٤%) وبلغت نسبة رضا المقيمين (٩٧%) كما بلغت نسبة رضا موظفي الدائرة عن الجائزة (٧٧%) وقد أشارت نتائج الاستبيان إلى (٧٩%) حول دور الجائزة في إحداث نقلة نوعية في أداء المحاكم والوحدات الإدارية المشاركة من خلال عمليات التقييم الذاتي.

وكان للمكافآت وأدوات التحفيز نصيبها في الدورة الثالثة لجوائز محاكم دبي للتميز ٢٠٠٨م حيث تم إعداد ونشر قصص النجاح والتميز للفائزين عن الدورات السابقة ضمن فئات التفوق الوظيفي والإداري على الموقع الرسمي للدائرة تشجيعاً وتكريماً لهم لتفوقهم ... كما بلغ مجموع مكافآت فئات التفوق الوظيفي لهذا العام (١٥٠,٠٠٠) درهم بالإضافة إلى مكافأة تحفيزية تقدر بـ (١٠,٠٠٠) درهم لرئيس القسم الذي فاز لديه موظف عن فئة الموظف المبدع بالإضافة إلى جهاز حاسب آلي محمول للموظف الأكثر تميزاً كما منحت جائزة تقدر بـ (١٠,٠٠٠) درهم للفائزين عن فئة الجوائز التقديرية لإدارة المعرفة أما بالنسبة لفئات التفوق الإداري فقد تم اعتماد راتب أساسي لجميع العاملين في الوحدات الإدارية والتجارب و القسم المبدع وفرق العمل الفائزة ضمن مختلف هذه الفئات وتقديراً للفائزين في جوائز محاكم دبي للتميز ٢٠٠٨ ونظراً لأهمية الحدث تم تنظيم حفل يليق بهذه المناسبة في ندوة الثقافة والعلوم بتاريخ ٢٦-١١-٢٠٠٨م حيث تم إعلان أسماء الفائزين وتكريمهم من قبل سعادة/ د. أحمد سعيد بن هزيم، مدير عام محاكم دبي.



تولاً: فئات التميز الوظيفي ٢٠٠٨:

أولاً: فئة القاضي المتميز:

١. القاضي: عبدالقادر موسى (رئيس المحكمة العمالية)



٢. القاضي: محمد مسعد الشريف



ثانياً: فئة التحدي الخاصة:

- فيصل مسعود صالح (إدارة القضايا المدنية)



ثالثاً: فئة الموظف المتميز:

- عمر محمد شريف (خدمات القضايا)



سادسا: فئة الموظف المتميز في المجال التخصصي:

- عبدالعزيز محمد الحمادي (إدارة الأحوال الشخصية)



سابعاً: فئة الموظف المتميز في المجال الميداني:

- هاشم السيد الهاشمي (إدارة الشؤون المالية والإدارية)



رابعاً: فئة الموظفة المتميزة:

- عائشة راشد الهاملي (إدارة خدمات القضايا)



خامساً: فئة الموظف المتميز في المجال الإداري:

- عبد الله ابراهيم النواب (إدارة الكاتب العدل)



ثامناً: فئة الموظفين الجدد:

- خالد عيسى البلوشي (إدارة الموارد البشرية)



تاسعاً: فئة الموظف المبدع:

- عبدالله علي الكعبي. (إدارة خدمات القضايا)



عاشراً: فئة الموظف الأكثر تميزاً:

- هاشم السيد الهاشمي (إدارة الشؤون المالية والإدارية)





ثانياً: فئات التميز الإداري ٢٠٠٨:

أولاً: فئة القسم المبدع:

- قسم شئون المحامين والخبراء والمترجمين بإدارة خدمات القضايا.



ثانياً: فئة فريق العمل المتميز

- فريق تطوير العمل المؤسسي بإدارة خدمات القضايا.



ثالثاً: فئة التجربة الإدارية المتميزة

- تجربة نظام قاضي التحضير بالمحكمة العمالية



رابعاً: فئة الإدارة المتميزة:

- إدارة القضايا المدنية





ثالثاً: جائزة الشريك المتميز ٢٠٠٨:

شهد حفل جوائز محاكم دبي ٢٠٠٨ تكريم الفائزين عن فئات جائزة الشريك المتميز ٢٠٠٨ كالتالي:

أولاً: فئة عضو النيابة المتميز:

عضو النيابة / إسماعيل علي مدني

ثانياً: فئة المحامي المتميز:

المحامي / علي عبدالله الشامي

ثالثاً: فئة المحامية المتميزة:

المحامية / عائشة راشد الطنيجي

رابعاً: فئة الخبير المتميز:

الخبير / د. أسامة برهان ناشف



الفائزين عن فئات جائزة الشريك المتميز ٢٠٠٨

رابعاً: نتائج فئة الجوائز التقديرية لإدارة المعرفة ٢٠٠٨:



ومنحت هذه الجائزة لمتميزين تقديراً لجهودهم الفكرية والإدارية في إنماء وتطوير فرص إدارة المعرفة القضائية والقانونية والمهنية في محاكم دبي، وفاز بها كل من:

- القاضي / محمد نبيل رياض (محكمة التمييز):
(تقديراً له لمساهماته في تأليف العديد من المؤلفات القانونية خلال فترة عمله في المحاكم)

- محمد يوسف بشوري (إدارة تقنية المعلومات):
(تقديراً له لمساهماته وجهوده في تقديم الدعم الفني الخاص ببوابة إدارة المعرفة)



المكرمين عن فئة الجوائز التقديرية لإدارة المعرفة ٢٠٠٨



خامساً: تكريم الشركاء:

شهد حفل جوائز محاكم دبي للتميز ٢٠٠٨م تكريماً خاصاً لفريق جوائز محاكم دبي للتميز ٢٠٠٨، ونال التكريم كل من: د. يوسف علي السويدي، مريم عبدالله بن لاجح، خليفة محمد المحرزي، أحمد عيسى الكندري، علي يوسف العوضي، مريم حسن المري، مريم سعيد الهلي سهيلة ثاني المهيري ..

كما تضمن التكريم الشركاء الداخليين والخارجيين والذين أسهموا في إنجاح برنامج جوائز محاكم دبي للتميز ٢٠٠٨م، وقد شمل التكريم الفئات التالية:



فريق جوائز محاكم دبي للتميز ٢٠٠٨

أولاً: تكريم الشركاء الداخليين على جهودهم ومساهماتهم في دعم وإنجاح

جوائز محاكم دبي للتميز وهم:

• إدارة الشؤون المالية والإدارية.

• إدارة الموارد البشرية.

• إدارة تقنية المعلومات.



الشركاء الداخليين لجوائز محاكم دبي للتميز ٢٠٠٨

ثانياً: تكريم الشركاء الخارجيين ممن كانت لبصمتهم الأثر الكبير في إنجاح المبادرة:

١. مجموعة دبي للجودة وفريق التقييم الخارجي:

لتعاونهم في إنجاح عمليات التقييم لجوائز محاكم دبي للتميز ٢٠٠٨م.

٢. معهد تنمية الموارد البشرية لجهودهم في الإشراف على الورش التدريبية لجوائز محاكم دبي للتميز، وورشة خبير الجودة.

٣. جائزة حمدان بن راشد للأداء التعليمي المتميز، لجهودهم في التنسيق والإعداد لمعايير الموظف والقسم المبدع لجوائز محاكم دبي للتميز ٢٠٠٨م.

٤. ندوة الثقافة والعلوم لتعاونهم وتكرمهم باستضافة حفل جوائز محاكم دبي للتميز ٢٠٠٨م.

شهد حفل جوائز محاكم دبي ٢٠٠٨ تكريم سعادة الدكتور/ أحمد سعيد بن هزيم مدير عام محاكم دبي (كقائد لمسيرة التميز) لدوره في إنجاح مسيرة التميز ونشر ثقافة الإبداع في الدائرة والتي تكللت بحصولها على جائزة أعلى نسبة تطور في الأداء في برنامج دبي للأداء الحكومي المتميز ٢٠٠٧م.



تكريم سعادة د. أحمد بن هزيم مدير عام محاكم دبي كقائد لمسيرة التميز

أهداف جوائز محاكم دبي للتميز:

١. إحداث نقلة نوعية في أداء المحاكم والوحدات الإدارية المشاركة (وتحسين الإنتاجية، وزيادة الكفاءة، بالإضافة إلى ترشيد الإنفاق، وضمان التزام الجميع بتقديم خدمات جيدة وعالية المستوى) من خلال عمليات التقييم الذاتي التي تجريها هذه الوحدات مقارنة بمعايير التقييم الخاصة بالجائزة.
٢. نشر مفاهيم التميز والإبداع والجودة، وتعميم أفضل الممارسات الإدارية والمهنية وضمان تطبيق أكثر أساليب العمل كفاءة وتطوراً في مختلف المجالات.
٣. تحفيز موظفي محاكم دبي على مختلف مستوياتهم الوظيفية على القيام بالواجبات والمهام الموكلة إليهم على الوجه الأكمل وبمستويات عالية الجودة والكفاءة والاحتراف، من خلال توفير مرجعية إرشادية تتضمن أساساً ومعايير لقياس مدى التقدم والتطور في أدائهم الوظيفي.
٤. التعبير عن شكر وتقدير القيادة العليا بمحاكم دبي للأجهزة القضائية والإدارية والموارد البشرية المتميزة في أدائها وإنتاجيتها وخدماتها ومشروعاتها وبرامجها وخططها وأساليب عملها.



أ- فئات التميز الإداري:

– المحكمة المتميزة:

تنحصر المنافسة لهذه الفئة في المحاكم التخصصية الست بالمحكمة الابتدائية بالإضافة إلى محكمة الاستئناف.

– الإدارة المتميزة:

تشير هذه الفئة إلى وحدة تنظيمية بمستوى إدارة مكونة من عدد من الأقسام.

– فريق العمل المتميز:

تشير هذه الفئة إلى مجموعة عمل رسمية تعمل بشكل دائم أو مؤقت في الإعداد أو إنجاز مهمة أو مشروع معين، ويجب أن لا يقل عدد أعضاء الفريق العمل المعني عن ثلاثة موظفين دون حدود عليا لعددهم.

– المبادرة الإدارية المتميزة:

تتضمن هذه الفئة أي تجربة إدارية أو نظام إداري حديث ومتطور تطبقه المحكمة أو الوحدة الإدارية، ويكون له تأثيرات إيجابية على مستوى أداء محاكم دبي، وعلى مدى رقي وجودة الخدمات التي تقدمها للجمهور.

– المشروع التقني أو الفني المتميز:

تتضمن هذه الفئة أي مشروع تقني أو فني متطور تطبقه المحكمة أو الوحدة الإدارية، ويكون له تأثيرات إيجابية على مستوى أداء محاكم دبي، وعلى مدى رقي وجودة الخدمات التي تقدمها للجمهور.

– القسم الإداري المبدع:

تمنح هذه الجائزة للقسم الإداري الذي ينجح بشكل جماعي وإبداعي في تطوير أنظمة أو عمليات أو أساليب مهنية تصب في مصلحة تطوير إجراءات العمل أو أسلوب تقديم الخدمات أو بيئة العمل، أو تسهم في إنجاز المهام والمشاريع بشكل مثالي، أو تعزز من سمعة الدائرة في المجتمع.

أ- فئة التفوق الوظيفي الخاصة (فئة مستحدثة)

من جائزة محاكم دبي للتميز:

تنحصر المنافسة على هذه الفئة بين السادة قضاة المحاكم (الابتدائية، الاستئناف، التمييز).

ب- فئات التفوق الوظيفي بالنسبة لبقية العاملين:

تقدم هذه الفئات حوافز لموظفي محاكم دبي الأكثر تميزاً وكفاءة ويشترط للمشاركة فيها أن يكون الموظف قد أمضى سنتين متصلتين في الخدمة بمحاكم دبي، وأن يكون قد حصل على تقدير لا يقل عن جيد في آخر تقرير لأدائه الوظيفي، وتضمن المشاركة في هذه الفئات اختيار وتكريم أكثر الموظفين كفاءة والتزاماً وعطاءً وتعاوناً وولاءً ومبادرةً وتفانياً وإبداعاً، وهي تشمل ما يلي:

– الموظف المتميز:

ينال الفوز عن هذه الفئة الموظف الذي يحصل على أعلى معدل نقاط بين فئات التميز الوظيفي في جوائز محاكم دبي.

– الموظف المتميز في المجال الإداري:

وتشمل هذه الفئة موظفي محاكم دبي العاملين بوظائف إدارية أو مهنية أو كتابية على اختلافها وتنوع مسمياتها.

– الموظف المتميز في الوظائف المتخصصة:

وتشمل هذه الفئة موظفي محاكم دبي العاملين في الوظائف المتخصصة (كتاب العدل والموجهين الأسريين ...)

– الموظف المتميز في المجال المالي:

وتشمل العاملين في الوظائف المالية على اختلاف وتنوع مسمياتها مثل المحاسبين وإداريي الموازنة ومدققي الحسابات والمساعدين الماليين وأمناء الصناديق وكتبة الحسابات ومحصلي الإيرادات وما شابه.

– الموظف المتميز في المجال التقني / الهندسي:

وتشمل العاملين في مجال تقنية المعلومات أو مستخدمي الأجهزة والمعدات التقنية والهندسية على اختلافها ودرجة تعقيدها مثل: محلي ومصممي برامج الحاسب الآلي والمبرمجين ومهندسي الحاسب الآلي ومشغلي الأنظمة وإداريي قواعد البيانات وفنيي الأجهزة وما شابه.

– الموظف المتميز في المجال الميداني:

وتشمل هذه الفئة جميع موظفي محاكم دبي الذين تتطلب طبيعة وظائفهم العمل الميداني غير المكتبي ومن الأمثلة على الوظائف/المسميات الوظيفية التي تندرج ضمن هذه الفئة مندوبو الإعلان (المحضرين) ومندوبو التنفيذ (مأمورو التنفيذ).

– الموظفة المتميزة:

وتشمل هذه الفئة جميع الموظفات العاملات في محاكم دبي على اختلاف درجاتهن ووظائفهن ومستوياتهن الوظيفية، علماً بأن تخصيص هذه الفئة للموظفات العاملات في محاكم دبي لا يعني عدم مشاركتهن في الترشيح لبقية فئات الجائزة.

– الموظفون الجدد:

وتشمل هذه الفئة جميع الموظفين المعيّنين حديثاً (من حديثي التخرج) لدى محاكم دبي ولم يسبق لهم العمل في أية وظيفة أخرى، شريطة إكمالهم مدة لا تقل عن ٦ أشهر ولا تزيد على ٢٤ شهراً في العمل لدى محاكم دبي، ويعض المرشحون عن هذه الفئة من شرط الحصول على (تقدير لا يقل عن جيد) في تقييم أدائهم السنوي .

– فئة التحدي:

وتشمل هذه الفئة جميع الموظفين من ذوي الاحتياجات الخاصة على اختلاف درجاتهم ووظائفهم ومستوياتهم الوظيفية، شريطة أن يكون قد مضى على إلتحاقهم بالعمل لدى المحاكم مدة لا تقل عن ستة أشهر.

– فئة الموظف المبدع:

وتشمل هذه الفئة جميع موظفي المحاكم على اختلاف درجاتهم ووظائفهم ومستوياتهم الوظيفية، دون اشتراط حد أدنى في تقييم أدائهم السنوي.

ع- فئة تعزيز الهوية الوطنية:

تم استحداث هذه الفئة استجابة لمبادرة سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم، ولي عهد دبي، رئيس المجلس التنفيذي، لدعم وتعزيز الهوية الوطنية في الجهات الحكومية، وتنطبق الفئة على جهود الإدارات في تعزيز مفهوم الهوية الوطنية من خلال توظيفها للبنود المذكورة لاحقاً والموضحة في الدليل الإرشادي لجوائز محاكم دبي ٢٠٠٩م (وتخصيصها على مستوى الإدارة) بالإضافة إلى إبداعاتها الذاتية في هذا المجال مما ينعكس على صورة الدائرة في المجتمع، ويتم الترشيح لهذه الفئة باسم الإدارة بتقديم طلب ترشيح لا يتجاوز الأربع صفحات متضمناً الأدلة.



معايير وعناصر التقييم:

أولاً: معايير وعناصر تقييم فئات التميز الإداري

1-معايير وعناصر تقييم الإدارة المتميزة:

المعيار الأول: القيادة:

يُركز هذا المعيار على دور وأداء وممارسات ومهارات القيادة خاصة فيما يتعلق بتحديد رؤية ورسالة وتوجهات المحكمة أو الوحدة الإدارية ، وكيفية تحقيقها، وعلى الرغم من أهمية ومحورية دور المدير أو الرئيس، إلا أن دور وأداء وممارسات ومهارات جميع المسؤولين في الوحدة يعتبر عنصراً أساسياً في عملية تقييم معيار القيادة.

المعيار الثاني: السياسة والإستراتيجية:

يُركز هذا المعيار على كيفية تحقيق رسالة المحكمة أو الوحدة الإدارية ورؤيتها من خلال وضع وتطبيق استراتيجيات معززة بسياسات وخطط وبرامج وأهداف وأنظمة وإجراءات عمل واضحة ومتطورة.

المعيار الثالث: الموارد البشرية:

يُركز هذا المعيار على كيفية قيام المحكمة أو الوحدة الإدارية بتخطيط وتنمية وتحفيز وضمان مشاركة الموارد البشرية، وكيفية التواصل معها بما يضمن إطلاق قدرات وطاقت الأفراد وفريق العمل، وبما يمكنها من التميز في خدمة المتعاملين والإنجاز الفعال للمهام.

المعيار الرابع: الشراكة والموارد:

يركز هذا المعيار على كيفية قيام المحكمة أو الوحدة الإدارية بتخطيط وإدارة شراكاتها الخارجية وكيفية إدارتها للموارد المتاحة لدعم سياستها وإستراتيجيتها وتعزيز عملياتها وضمان تحقيق أهدافه.

المعيار الخامس: العمليات:

يركز هذا المعيار على منهجية تصميم وإدارة وتحسين العمليات وتبسيط إجراءات العمل لتحقيق سياسات واستراتيجيات المحكمة أو الوحدة الإدارية، وصولاً إلى تحقيق خدمة متميزة للمتعاملين ولجميع المعنيين وتقديم قيمة مضافة لهم.

المعيار السادس: نتائج المتعاملين:

يركز هذا المعيار على نتائج المحكمة الإدارية الخاصة بعلاقتها مع المتعاملين ومستويات رضائهم عنه.

المعيار السابع: نتائج الموارد البشرية:

يركز هذا المعيار على نتائج المحكمة أو الوحدة الإدارية الخاصة بالموارد البشرية ومستويات رضائهم عنها.

المعيار الثامن: نتائج الأداء الرئيسية:

يركز هذا المعيار على نتائج وإنجازات المحكمة الإدارية مقارنة بالخطط الموضوعة وبما يتماشى مع السياسة والإستراتيجية، وبناءً على طبيعة عمل وأهداف الوحدة.

1-معايير وعناصر تقييم فريق العمل المتميز:

المعيار الأول: تشكيل الفريق:

1. تحديد الأهداف التي تم تشكيل الفريق من أجل تحقيقها.
2. كيفية تشكيل الفريق ومدى اختيار الأعضاء الملائمين لتحقيق الأهداف.
3. تحديد مهام أعضاء الفريق ومدى وضوحها ومواءمتها للقدرات والمهارات الفردية.

المعيار الثاني: عمل الفريق

1. وضع خطة عمل واضحة للفريق ذات مؤشرات أداء وأطر زمنية محددة.

٢. استخدام الأدوات والأساليب العلمية الحديثة في عمل الفريق.
٣. الريادة والإبداع في عمل الفريق والتمكن من مهارات إدارة المشاريع.

المعيار الثالث: الكفاءات السلوكية

١. قدرة الفريق على مواجهة التحديات والتغلب على المعوقات.
٢. التبادل المعرفي والاستفادة من مهارات أعضاء الفريق.
٣. التعاون وإدارة الاختلافات في الرأي والاستفادة منها في تطوير الأداء.

المعيار الرابع: الإنجازات والنتائج:

١. كفاءة تنفيذ خطة عمل.
٢. مستوى تحقيق الأهداف المخطط لها.
٣. النتائج المتحققة من عمل الفريق وتأثيرها على مستوى الأداء العام.

٣- معايير وعناصر تقييم المبادرة الإدارية المتميزة:

المعيار الأول: تصميم وتطوير المبادرة:

١. تطوير الفكرة ووضع أهداف المبادرة.
٢. مستوى الإبداع والريادة في المبادرة.
٣. تحليل الوضع الحالي وتحديد الجهات المعنية بالمبادرة.
٤. تحديد الموارد اللازمة لتنفيذ المبادرة.
٥. دعم ومواءمة المبادرة للأهداف والاستراتيجيات المعتمدة.
٦. تحديد عوامل نجاح المبادرة وإعداد خطتها التنفيذية.

المعيار الثاني: تطبيق المبادرة:

١. استخدام الأساليب والطرق العلمية الحديثة في تنفيذ المبادرة.
٢. كفاءة التغلب على الصعوبات والمعوقات.

٣. كفاءة إدارة التغيير المتعلق بالمبادرة.
٤. كفاءة وفعالية عمليات التنفيذ.
٥. متابعة تنفيذ المبادرة وإعداد تقارير الإنجاز الدورية.

المعيار الثالث: النتائج والتأثيرات الايجابية للمبادرة

١. النتائج المتحققة للمبادرة وانعكاساتها على مستوى الأداء العام.
٢. الفوائد والتأثيرات الايجابية للمبادرة على جميع المعنيين.
٣. مدى استدامة النتائج والتأثيرات الإيجابية.
٤. المراجعة والتطوير المستمر للمبادرة.

٤. معايير وعناصر تقييم

المشروع الفني/ التقني المتميز:

المعيار الأول: تصميم وتطوير المشروع

١. تطوير الفكرة ووضع أهداف المشروع.
٢. تحديد الجهات المعنية بالمشروع.
٣. تحليل الوضع الحالي ودراسة جدوى المشروع.
٤. تحديد الموارد اللازمة لتنفيذ المشروع.
٥. دعم ومواءمة المشروع للأهداف والاستراتيجيات المعتمدة.
٦. تحديد عوامل النجاح الأساسية وإعداد الخطة التنفيذية للمشروع.

المعيار الثاني: تطبيق المشروع:

١. استخدام الأساليب والطرق العلمية الحديثة في تنفيذ المشروع.
٢. كفاءة التغلب على الصعوبات والمعوقات.
٣. كفاءة إدارة التغيير المتعلق بالمشروع.

٤. كفاءة وفعالية عمليات التنفيذ.

٥. إدارة المشروع ومتابعة تنفيذه وإعداد تقارير الإنجاز الدورية.

٣. تبادل المعرفة والإبداعات في الوحدة ومع الوحدات التنظيمية الأخرى من خلال وسائل الاتصال المتعددة.

المعيار الثالث: النتائج والتأثيرات الايجابية للمشروع

١. النتائج المتحققة للمشروع وانعكاساتها على مستوى الأداء العام.

٢. الفوائد والتأثيرات الايجابية للمشروع على جميع المعنيين.

٣. مدى استدامة النتائج والتأثيرات الايجابية.

٤. التعلم والتطوير المستمر للمشروع.

0- معايير وعناصر تقييم فئة القسم المبدع:

يكون الترشيح لهذه الفئة من خلال تقديم طلب ترشيح لا يتجاوز ست صفحات متضمناً معلومات عن القسم وشرحاً مختصراً عن الأعمال الإبداعية والمبررات والأدلة الداعمة للترشح.

المعيار الأول: مستوى الإبداع:

١. درجة التغيير أو التحسين الملموس في أداء الإدارة / الدائرة والذي حققه إبداع القسم.

٢. مدى استجابة الأفكار التي قدمها القسم لاحتياجات فئة / فئات من المتعاملين.

٣. إمكانية الاستفادة من إبداعات القسم في تحسين الأداء الحكومي بشكل عام وخاصة في مجال الكفاءة والإنتاجية والاستخدام الأمثل للوارد.

٤. حصر الانجازات الإبداعية التي قام بها القسم.

٥. التصور المستقبلي للارتقاء بإبداعات القسم.

المعيار الثاني: بيئة العمل ونشر المعرفة.

١. التحفيز والاحتفاء بالانجازات.

٢. الجهود المستمرة لتمكين الموظفين من الوصول للاحتراف الإبداعي ودعم الشخصية

المتعددة الإبداعات ودعم القدرات (خطة تدريبية ، التمكين الوظيفي ، تفويض

الصلاحيات).

ثانياً: معايير وعناصر تقييم فئات التميز الوظيفي:

1- فئات التميز الوظيفي:

المعيار الأول: الأداء والإنجاز

١. أدلة / أمثلة على الجهود المبذولة لتحقيق أهداف محددة وانجازات فردية.

٢. أدلة / أمثلة على التغلب على المعوقات والصعوبات.

٣. أدلة / أمثلة على سرعة ودقة الانجازات مقارنة بالمواعيد المحددة لها.

٤. أدلة / أمثلة على مدى تجاوز التوقعات ومهام الوظيفة.

المعيار الثاني: الكفاءة

١. أدلة / أمثلة على العمل ضمن خطة واضحة ذات مؤشرات أداء أطر زمنية محددة.

٢. أدلة / أمثلة على تحمل ظروف العمل ومتطلباته.

٣. أدلة / أمثلة على امتلاك طبيعة مرنة وسرعة تبني التغيير.

٤. أدلة / أمثلة على الانفتاح على التحديات الجديدة وبذل الجهود الإضافية.

المعيار الثالث: الإبداع

١. أدلة / أمثلة على التفكير غير المنطقي وتوليد الأفكار الإبداعية.

٢. أدلة / أمثلة على استخدام المهارات والتقنيات الحديثة والأساليب المتطورة في العمل.

٣. أدلة / أمثلة على التحسين المستمر لإجراءات العمل والخدمات.

٤. أدلة / أمثلة على طبيعة الإبداع ونتائجه وتأثيراتها.

المعيار الرابع: الاتصال والتعامل

١. أدلة / أمثلة على استخدام مهارات اتصال فعالة.

المعيار الأول: مستوى الإبداع

١. عدد الأفكار المقترحة من الموظف ومستوى الريادة بها.
٢. درجة التغيير أو التحسين الملموس في أداء الدائرة الذي حققه إبداع الموظف.
٣. السبق الزمني الذي تحققه أفكار الموظف الإبداعية مقارنة بالمبادرات ذات العلاقة.

المعيار الثاني: التطبيق والفعالية

١. مدى استجابة الأفكار التي قدمها الموظف لاحتياجات فئة / فئات المتعاملين.
٢. مدى شمولية ونظامية تطبيق الأفكار التي قدمها الموظف ومشاركته الفعلية في التطبيق.
٣. نتائج تقييم الأفكار الإبداعية ومدى تأثيرها على الأداء العام للجهة الحكومية والمجتمع.

المعيار الثالث: التعلم ونشر المعرفة

١. درجة وسرعة التراكم المعرفي لدى الموظف المبدع.
٢. تبادل المعرفة مع الزملاء في العمل من خلال وسائل اتصال متعددة.
٣. إمكانية الاستفادة من إبداعات الموظف في تحسين الأداء الحكومي بشكل عام، وخاصة في مجال زيادة الكفاءة والإنتاجية والاستخدام الأمثل للموارد.

ثالثاً. بنود فئة تعزيز الهوية الوطنية:

١. التزام الموظفين المواطنين بارتداء الزي الوطني في المشاركات الخارجية.
٢. تسمية المبادرات والمشاريع الحكومية بأسماء عربية.
٣. استخدام اللغة العربية كلغة أولى للاتصال وغيرها.
٤. ربط الهدايا التذكارية بالهوية الوطنية.
٥. رفع درجة إلمام الموظفين باللغة العربية.
٦. نشر ثقافة الهوية الوطنية في الإدارة والدائرة والجهات الحكومية.

٢. أدلة/ أمثلة على استخدام المهارات والتقنيات الحديثة والأساليب المتطورة في العمل.
٣. أدلة/ أمثلة على فهم حاجات المتعاملين والحرص على تجاوز توقعاتهم.
٤. أدلة/ أمثلة على طبيعة الإبداع ونتائجه وتأثيراته.

المعيار الخامس: التعلم الذاتي

١. أدلة/ أمثلة على الجهود المبذولة للارتقاء بالتحصيل العلمي والتنمية الذاتية للمعرفة والمهارات.
٢. أدلة/ أمثلة على التبادل المعرفي مع الآخرين.
٣. أدلة/ أمثلة على مدى السرعة في اكتساب المعرفة والمهارات.
٤. أدلة/ أمثلة على مدى المشاركة في المجموعات المهنية المتخصصة.

المعيار السادس: المهارات القيادية

١. أدلة/ أمثلة على القدرة على تطوير خطط عمل للوحدة التنظيمية/ فريق العمل وتنفيذها بكفاءة.
٢. أدلة/ أمثلة على بناء قدرات الموارد البشرية وفرق العمل وتحفيزها على المبادرة والإبداع.
٣. أدلة/ أمثلة على تقديم القدوة الحسنة للمرؤسين في السلوك والأداء.
٤. أدلة/ أمثلة على تغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة.
٥. أدلة/ أمثلة على الاستفادة القصوى من الموارد المتاحة وتعظيم العائد منها.
٦. أدلة/ أمثلة على القدرة على إدارة التغيير والتطوير نحو الأفضل.

١- معايير وعناصر تقييم فئة الموظف المبدع:

ويكون الترشح لهذه الفئة من خلال تقديم طلب ترشيح لا يتجاوز الأربع صفحات متضمناً معلومات عن الموظف المترشح وشرحاً مختصراً عن الأعمال الإبداعية والأدلة الداعمة للترشح.

التكريم والمكافآت:

١. يمثل الفوز بأي فئة من فئات الجائزة إنجازاً رفيعاً للمحكمة أو الوحدة الإدارية أو الموظف الفائز، وإعترافاً واضحاً بأدائهم الكفء والتميز والفعال على مستوى محاكم دبي.
٢. يحصل الفائزون عن فئات التفوق الإداري والوظيفي على كأس التميز وعلى شهادة شكر وتقدير من محاكم دبي.
٣. يحصل الموظفون الذين يفوزون ضمن مجالات التفوق الوظيفي على المزايا التالية:
 - ⊕ عشرون ألف درهم لمجال القاضي المتميز.
 - ⊕ عشرون ألف درهم لمجال الموظف المتميز.
 - ⊕ خمسة عشر ألف درهم للمجالات التالية: للموظفة المتميزة والموظف المتميز في المجال الإداري، والموظف المتميز في المجال المالي، والموظف المتميز في المجال التقني/ الفني، والموظف المتميز في المجالات التخصصية، الموظف المتميز في المجال الميداني.
 - ⊕ عشرة آلاف درهم للفئات التالية: الموظفون الجدد، فئة التحدي، فئة الموظف المبدع.
 - ⊕ يحصل الموظف الفائز عن فئة الموظف المتميز على تكريم خاص.
 - ⊕ تحصل الإدارة الفائزة عن فئة تعزيز الهوية الوطنية على تكريم خاص.

المشاركة في الجائزة :

١. المشاركة في جائزة محاكم دبي للتميز إلزامية بالنسبة ل:
 - ⊕ فئة الإدارة المتميزة .
 - ⊕ فئة المحكمة المتميزة.
- ⊕ عن واحدة من فئات التفوق الإداري التالية: المبادرة الإدارية، المشروع التقني / الفني المتميز، فريق العمل المتميز.
٢. يمنع ترشح فرق تطوير العمل المؤسسي عن فئة فريق العمل المتميز، ويتم تقييم إنجاز مهام الفرق من خلال طلب ترشيح الوحدة التنظيمية (المحكمة أو الإدارة).
٣. المشاركة اختيارية في فئة تعزيز الهوية الوطنية.

ملاحظات:

- ⊕ لا يجوز ترشيح نفس الفريق أو المبادرة أو المشروع أو الموظف الفائز لسنتين/ دورتين متتاليتين .
- ⊕ لا يحق للموظف المشاركة في أكثر من مجال تفوق وظيفي واحد في نفس الدورة.
- ⊕ فريق العمل أو المبادرة الإدارية أو المشروع التقني المشترك ما بين إدارات متعددة يرشح من قبل فريق القيادة .
- ⊕ الترشح لفئتي القسم الإداري المبدع والموظف المبدع اختياري لكل الوحدات الإدارية والقضائية .
- ⊕ يكون الترشح لفئات التميز الوظيفي بإعداد استمارة الترشيح مستندة إلى إنجازات آخر سنتين.
- ⊕ الفائز عن فئة الموظف المتميز يحول تلقائياً للترشح عن فئة الموظف الحكومي المتميز في برنامج دبي للأداء الحكومي المتميز، بينما يتم ترشيح الموظف الحائز على المركز الثاني عن الفئة للترشح للبرنامج عن الفئة.

أحكام عامة:

- ⊕ «جائزة محاكم دبي للتميز» هي برنامج مواز لبرنامج دبي للأداء الحكومي المتميز، حيث يعتمد ذات المعايير والفئات والآليات المتبعة فيه.
- ⊕ تستخدم للمشاركة في الجائزة نفس الاستمارات وأسلوب التقييم المعتمد في برنامج دبي للأداء الحكومي المتميز.
- ⊕ يشترط للترشح عن فئات التفوق الإداري (فريق العمل/ المبادرة الإدارية/ المشروع التقني) أن يكون الفريق أو المبادرة أو المشروع قد أتم دراسة النتائج والتأثيرات المترتبة على الأداء والإنجاز المستهدف.
- ⊕ سيتم تقييم الترشيحات واستخلاص النتائج بواسطة مقيمين مؤهلين من خارج محاكم دبي.
- ⊕ تتولى إدارة الإستراتيجية والأداء المؤسسي مسؤولية الإشراف العام على الجائزة.
- ⊕ دورة جائزة ٢٠٠٩ من (٣/١٢ - ٩/٣٠)
- ⊕ آخر موعد لتسليم طلبات الترشيح (٢٠٠٩/٩/٣٠)



أولاً: فئات التميز الإداري

فئة الإدارة المتميزة

إدارة القضايا الشرعية

التجربة الإدارية المتميزة

تجربة أسبوع التوظيف في المحاكم

فريق العمل المتميز

فريق تطوير وتبسيط الإجراءات

المشروع التقني/ الفني المتميز

قاعدة بيانات المعرفة القانونية

ثانياً: فئة التفوق الوظيفي الخاصة



الفاضي المتميز

القاضي / علي الذباحي



أهداف جائزة الشريك المتميز لمحاكم دبي

أطلقت محاكم دبي جائزة الشريك المتميز لمحاكم دبي بهدف تشجيع و تحفيز شركاء المحاكم على العطاء و المشاركة الايجابية في كل ما من شأنه تطوير العمل القضائي و الوصول به إلى تحقيق الريادة في هذا المجال لما فيه الصالح العام، علماً بأن الجائزة سوف تركز في البداية على الشركاء الإستراتيجيين للمحاكم وفي مقدمتهم أعضاء النيابة و المحامون و الخبراء.

فئات جائزة الشريك المتميز لمحاكم دبي :

أعضاء النيابة العامة / المحامون (المحامي المتميز . المحامية المتميزة) / الخبراء

تمنح هذه الجائزة لأعضاء النيابة - المحامي - المحامية -

الخبير، بناء على:

- تقييم السادة قضاة المحاكم لهؤلاء الشركاء، بالنظر إلى مدى التعاون و أسلوب التعامل وإسهامهم في تحقيق أهداف الدائرة في مختلف مجالات العمل القضائي .
- تقييم الإدارات ذات العلاقة بهؤلاء الشركاء، بالنظر إلى مدى التعاون و أسلوب التعامل المقدم من جانبهم وإسهامهم في تحقيق رؤية محاكم دبي للوصول إلى الريادة في عمل المحاكم.

التكريم :

يمنح الفائزون في هذه الجائزة شهادة تقدير ودرعاً تذكاريةً من محاكم دبي.

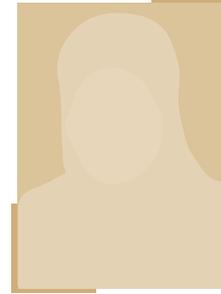
ثالثاً: فئات التميز الوظيفي



الموظفون الجدد
محمود شمشون



الموظفة المتميزة
رابعة الزرعوني



الموظفة المتميزة في المجال الإداري
سميرة إبراهيم



الموظف المتميز في الوظائف المتخصصة
عبد السلام درويش

الفائزون بجوائز محاكم دبي ٢٠٠٧

أولاً: فئات التميز الإداري

فئة الإدارة المتميزة

الإدارة الفنية

التجربة الإدارية المتميزة

تجربة تسوية الشركات

فريق العمل المتميز

فريق القيادة بالإدارة الفنية

المشروع التقني/ الفني المتميز

نظام الخدمات العامة



الموظف المتميز
محمد العبيدلي



الموظف المتميز في المجال الميداني
عبد الرحيم غريب

ثانياً: فئة التفوق الوظيفي الخاصة



الموظف المتميز
ابراهيم الجوسني



الموظف المتميز في المجال الميداني
يعقوب محمد أحمد

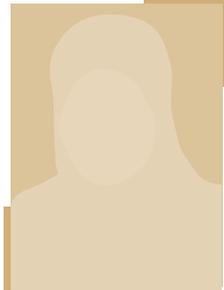


القاضي المتميز
القاضي / د. جمال السميطي

ثالثاً: فئات التميز الوظيفي



الموظفون الجدد
فاطمة المناعي



الموظفة المتميزة
مريم حسن المري



الموظف المتميز في المجال الإداري
موسى غانم



الموظف المتميز في الوظائف المتخصصة
خالد عبد الكريم



الفائزون بجوائز محاكم دبي ٢٠٠٨

أولاً: فئات التميز الإداري

فئة الإدارة المتميزة

(إدارة القضايا المدنية)

التجربة الإدارية المتميزة

(نظام قاضي التحضير)

فريق العمل المتميز

(فريق تطوير العمل المؤسسي بإدارة خدمات القضايا)

القسم المبدع

(قسم شئون المحامين والخبراء والمترجمين)

ثانياً: فئة التفوق الوظيفي الخاصة



القاضي المتميز
القاضي / محمد مسعد الشريف



القاضي المتميز
القاضي / عبدالقادر موسى

ثالثاً: فئات التميز الوظيفي



الموظف المتميز في المجال الإداري
عبدالله النواب



الموظف المتميز في الوظائف المتخصصة
عبدالعزیز الحمادي



الموظف المتميز
عمر محمد شريف



الموظف المتميز في المجال الميداني
هاشم الهاشمي



الموظف المبدع
عبدالله الكعبي



فئة التحدي الخاصة
فيصل مسعود



الموظفون الجدد
خالد عيسى البلوشي



الموظفة المتميزة
عائشة الهاملي



فئة الموظف الأكثر تميزاً
هاشم الهاشمي