



تمكين الشباب استبيان الشباب

جدول المحتويات

03	<u>إطار تمكين الشباب</u>	01
04	<u>تقييم تمكين الشباب</u>	02
05	<u>استبيان تمكين الشباب</u>	03
06	الركيزة ١: صوت الشباب	
07	الركيزة ٢: التقدير	
08	الركيزة ٣: الغاية	
09	الركيزة ٤: الإرشاد	
10	الركيزة ٥: التطوير	
11	الركيزة ٦: الفرص	
12	<u>ترشيح القائد الاستثنائي</u>	04

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 سُنّ ركائز أساسية. وعلى الجهات الحكومية قيادة المبادرات والسلوكيات عبر هذه المجالات الستة لإنشاء بيئه داعمة لتقديم الشباب وازدهارهم. جميع هذه الركائز ضرورية في إطلاق العنوان لطاقات والقدرات اللامحدودة للشباب، والعمل بشكلٍ متراّبط وجماعي لتطوير بيئه مبتكرة، وبالتالي ينبغي التعامل وتقييم كافة هذه 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 الجهد الذي 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 نموّهم وتطورهم الشخصي والمهني على المدى القصير والطويل.

التطوير

بناء وتطوير مهارات وقدرات الشباب بشكلٍ 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 تقييمًا موضوعياً وشاملاً لجهود الجهات الحكومية في تمكين الشباب، وكذلك مدى شعور الشباب بالتمكين في الجهات التي يعملون بها.

سيتم جمع التقييم استناداً إلى ثلاثة مصادر رئيسية وهي:

1. النموذج المرسل للجهات والمؤسسات الاتحادية

مؤشرات تقيس الجهود الحالية التي تبذلها الجهات لتمكين شبابها

تم تطوير استماراة الجهات الحكومية الاتحادية لجمع المعلومات وقياس الجهود التي تبذلها الجهات حاليًا لتمكين الشباب في الركائز السنت للتمكين بشكل موضوعي. سيُطلب من الجهات الحكومية الاتحادية في دولة الإمارات العربية المتحدة تعبئة هذا الاستماراة، 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 السنت للتمكين. سيتم تنفيذ هذا الاستبيان سنويًا وبشكل مركزي، وسيعمم على جميع الشباب العاملين في الجهات الحكومية الاتحادية في دولة الإمارات العربية المتحدة.

3. المؤشرات المسجلة مركزيًا

مؤشرات يتم رصدها مركزيًا لاستكمال النماذج المرسلة من قبل كل جهة

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.

استبيان تمكين الشباب

تم تطوير "استبيان الشباب" لقياس ما يشعر به الشباب تجاه تمكينهم داخل الجهات التي يعملون فيها من خلال الركائز المختلفة في إطار تمكين الشباب. سيتم إطلاق هذا الاستبيان مركزيًا وعلى أساس سنوي، وسيوزع على الشباب العاملين في جميع الجهات الحكومية الاتحادية في دولة الإمارات العربية المتحدة.

سيتم الحفاظ على سرية الإجابات في هذا الاستبيان، كما لن يتم الإفصاح عن هوية المشاركين فيه. يتطلب تعبئة الاستبيان إلى خمسة عشر دقيقة فقط. وستعامل الإجابات بسرية تامة. كما لن يتم الإفصاح عن هوية المشاركين فيه. وسيتم تجميع النتائج والإبلاغ عنها على مستوى الجهة فقط.

صوت الشباب

ضم هذا القسم لقياس مشاعرك اتجاه قدرتك على مشاركة أفكارك وتحدياتك والتعبير عن آرائك والمشاركة بشكل هادف في النقاشات التي تجري في الجهة، إضافة إلى قدرتك على تمثيلها والمساهمة في القرارات الرئيسية، وإلى أي مدى يتم الاستماع إليك ومراعاة ما تقوله.

المكون الفرعي	بشكلٍ كامل					لا على الإطلاق	السؤال
التواصل	5	4	3	2	1		1.1 إلى أي مدى تشعر بأنك قادرٌ على التواصل بصرامة مع مديرك المباشر وأو رؤسائه الإداريين؟
التواصل	5	4	3	2	1		2.1 إلى أي مدى تشعر بأنك قادرٌ على التواصل بطريقة بناءة مع أقرانك / نظرائك؟
التواصل	5	4	3	2	1		3.1 إلى أي مدى تشعر بأنك قادرٌ على التواصل مع مديرك المباشر وأو قسم الموارد البشرية بشأن التحديات والمخاطر المتعلقة بالعمل؟
التواصل	5	4	3	2	1		4.1 إلى أي مدى تشعر بأنك قادرٌ على إبلاغ مديرك المباشر وأو قسم الموارد البشرية عن مخاوفك الشخصية؟
التواصل	5	4	3	2	1		5.1 إلى أي مدى يمكنك مشاركة أفكارك واقتراحاتك؟
التواصل	5	4	3	2	1		6.1 إلى أي مدى تشعر أنه تم مراعاة أفكارك واقتراحاتك وأخذها بالحسبان من قبل مديرك المباشر؟
المشاركة	5	4	3	2	1		7.1 هل تشعر أن التواصل الداخلي في جهتك مناسب بالنسبة لك؟
المشاركة	5	4	3	2	1		1.2.1 هل تشعر أن الجهة التي تعمل بها توفر لك بيئة تشجع الابتكار وتمكّنه؟
المشاركة	5	4	3	2	1		2.2.1 إلى أي مدى تشعر أنك حصلت على فرصة لتمثيل جهتك خارجيًا (مثل المحافل والمؤتمرات والوفود والمهام الرئيسية)؟
المشاركة	5	4	3	2	1		3.2.1 إلى أي مدى يمكنك التأثير على القرارات أو المساهمة في النقاشات الرئيسية مع الإدارة والقيادة؟
المشاركة	5	4	3	2	1		4.2.1 هل أنت على معرفة واطلاع بمجلس شباب الجهة التي تعمل بها والمبادرات التي يقوم بها؟ (نعم: 5، لا: 1)

التقدير

ضمّم هذا القسم لقياس مدى شعورك بالتقدير وحصولك على المكافآت على أساس إنجازاتك وأدائك وجهودك.

المكون الفرعي	بشكلٍ كامل					لا على الإطلاق	السؤال
المكافأة	5	4	3	2	1	1.1.2 إلى أي مدى تشعر بأنك تحصل على مكافآت مالية مقابل إنجازاتك؟	
المكافأة	5	4	3	2	1	2.1.2 إلى أي مدى تشعر بأنك تحصل على مكافآت غير مالية مقابل إنجازاتك (مثل أيام إضافية على إجازتك السنوية)؟	
المكافأة	5	4	3	2	1	3.1.2 إلى أي مدى تشعر بأن المكافآت في الجهة التي تعمل بها تتسم بالشفافية والعدل؟	
الامتنان	5	4	3	2	1	1.2.2 إلى أي مدى تشعر بأن جهودك موضع تقدير من قبل مديرك المباشر؟	
الامتنان	5	4	3	2	1	2.2.2 إلى أي مدى تشعر بأن جهودك موضع تقدير لدى القادة في الجهة التي تعمل بها؟	
الامتنان	5	4	3	2	1	3.2.2 إلى أي مدى تشعر بأنه يتم إبراز إنجازاتك وتقديرها؟	

الغاية

صُمم هذا القسم لقياس مدى شعورك بالانتماء والولاء والفخر اتجاه الجهة التي تعمل بها، بالإضافة إلى شعورك بالفخر والاعتزاز بالعمل الذي تقوم به.

المكون الفرعي	بشكلٍ كامل					لا على الإطلاق	السؤال
الالتزام	5	4	3	2	1	1.1.3 هل أنت على علم بأهداف ورؤية الجهة التي تعمل بها؟ (نعم: 5، لا: 1)	
الالتزام	5	4	3	2	1	2.1.3 إلى أي مدى تلهمك رسالة واستراتيجية الجهة التي تعمل بها؟	
الالتزام	5	4	3	2	1	3.1.3 إلى أي مدى تشعر بأن أهداف الجهة التي تعمل بها تتوافق مع رؤية دولة الإمارات العربية المتحدة؟	
الالتزام	5	4	3	2	1	4.1.3 إلى أي مدى تشعر بالانتماء إلى الجهة التي تعمل بها؟	
الفخر	5	4	3	2	1	1.2.3 إلى أي مدى تشعر بالفخر والاعتزاز لأنك تعمل في هذه الجهة؟	
الفخر	5	4	3	2	1	2.2.3 هل تشعر بأن إسهاماتك مهمة وأن لها أثرٌ على الجهة التي تعمل بها؟	
الفخر	5	4	3	2	1	3.2.3 إلى أي مدى تشعر بالرضا عن العمل الذي تقوم به؟	
الفخر	5	4	3	2	1	4.2.3 إلى أي مدى تشعر بأن لديك توازن مقبول بين حياتك المهنية وحياتك الشخصية؟	

الإرشاد

ضم هذا القسم لقياس مدى شعورك بالحصول على التوجيه والإرشاد من مستشارين وخبراء ونماذج يحتذى بها، وإلى أي مدى تشعر أنك تتلقى الإشراف والدعم اللازم من قبل مديرك المباشر لمساعدتك في تحديد وتحقيق طموحاتك المهنية.

المكون الفرعي	بشكلٍ كامل					لا على الإطلاق	السؤال
التوجيه	5	4	3	2	1	1.1.4 هل تشعر أنه يمكنك الوصول إلى موجه يمكّنه إرشادك للقيام بعملك بنجاح؟ (نعم: 5، لا: 1)	
التوجيه	5	4	3	2	1	2.1.4 هل يوجد في الجهة التي تعمل بها قدوة يحتذى بها وثأتمك في عملك؟ (نعم: 5، لا: 1)	
يرجى تقييم مستوى موافقتك على العبارات التالية:							ملاحظة: في حال لم يكن لديك موجه في الوقت الحالي، يُرجى تخطي هذه الأسئلة إلى السؤال 1.2.4
التوجيه	5	4	3	2	1	3.1.4 يعطيني موجه ملاحظات صادقة وبناء حول تطوير مسيرتي المهنية	
التوجيه	5	4	3	2	1	4.1.4 يربطني موجه بفرص ذات صلة	
التوجيه	5	4	3	2	1	5.1.4 موجود دائمًا عندما أحتاج إليه	
التوجيه	5	4	3	2	1	6.1.4 يشارك موجه في رحلتي المهنية بفعالية ويرشدني خلالها	
التوجيه	5	4	3	2	1	7.1.4 بشكل عام، أنا راضٍ عن جودة علاقة التوجيه التي حصلت عليها	
المكون الفرعي	بشكلٍ كامل					لا على الإطلاق	السؤال
الإشراف	5	4	3	2	1	1.2.4 إلى أي مدى تشعر أن مديرك المباشر يدعمك بنشاط في تحقيق واجباتك وتنفيذ مهامك؟	
الإشراف	5	4	3	2	1	2.1.1 إلى أي مدى تشعر بأنك قادر على التواصل بطريقة ب坦ة مع أقرانك؟	
الإشراف	5	4	3	2	1	3.2.4 إلى أي مدى يتم تشجيعك على المخاطرة؟	
الإشراف	5	4	3	2	1	4.2.4 إلى أي مدى تشعر أن الفشل مقبول في الجهة التي تعمل بها وينظر إليها على أنه تجربة تعليمية؟	

التطوير

يقيس هذا القسم مدى شعورك بالقدرة على التطور المستمر وبناء وصقل المهارات الشخصية والفنية من خلال برامج التعليم والتطوير، والقدرة على دمجها في السلوكيات وطرق التفكير لتعزيز الأداء والنمو المستمر.

المكون الفرعي	بشكلٍ كامل					لا على الإطلاق	السؤال
القدرات	5	4	3	2	1	1.1.5 هل أنت على دراية بمنصات التعليم والموارد التي تتيحها لك الجهة التي تعمل بها؟ (نعم: 5؛ لا: 1)	
القدرات	5	4	3	2	1	2.1.5 كم مرة تستخدم المنصات والموارد التعليمية التي توفرها الجهة التي تعمل بها؟ (دائمًا: 5 ، لا أستخدمها على الإطلاق: 1)	
القدرات	5	4	3	2	1	3.1.5 إلى أي مدى تشعر أن الدورات التدريبية / التدريبات مفيدة في تنمية قدراتك؟	
القدرات	5	4	3	2	1	4.1.5 إلى أي مدى يمكنك تطبيق ما تعلمه على عملك؟	
القدرات	5	4	3	2	1	5.1.5 إلى أي مدى تشعر بأن لديك الأدوات والتدريب اللازم للنجاح في تأدية عملك؟	
القدرات	5	4	3	2	1	6.1.5 هل أنت قادر على اقتراح التدريبات التي تهمك على قسم الموارد البشرية؟	
الأداء	5	4	3	2	1	1.2.5 إلى أي مدى أنت على دراية بنقاط قوتك والمجالات التي عليك تحسينها؟	
الأداء	5	4	3	2	1	2.2.5 إلى أي مدى يمكنك تحديد أهدافك السنوية بوضوح كجزء من عملية إدارة الأداء؟	
الأداء	5	4	3	2	1	3.2.5 إلى أي مدى تشعر أن مديرك المباشر يشارك في وضع أهدافك السنوية؟	
الأداء	5	4	3	2	1	4.2.5 إلى أي مدى تشعر أن التقييم السنوي يعكس أدائك بدقة؟	
الأداء	5	4	3	2	1	5.2.5 إلى أي مدى تشعر أنك تتلقى ملاحظات بناءة وكافية بشأن أدائك من مديرك المباشر؟	
الأداء	5	4	3	2	1	6.2.5 إلى أي مدى تشعر أن الأهداف السنوية وعملية إدارة الأداء مفيدة لتطويرك؟	

الفرص

يقيس هذا القسم إلى أي مدى تشعر بأنك تجد الفرص المناسبة للنمو من خلال الاضطلاع بمسؤوليات أوسع ومن خلال التعاقب الوظيفي أيضًا.

المكون الفرعي	بشكلٍ كامل					لا على الإطلاق	السؤال
المسؤولية	5	4	3	2	1		1.1.6 إلى أي مدى تشعر أنه يتم تشجيعك على تحمل مسؤوليات مختلفة في وظيفتك، مثل قيادة مشروع أو إدارة فريق أو عرض عملك أو غير ذلك؟
المسؤولية	5	4	3	2	1		2.1.6 إلى أي مدى تشعر أنه يمكنك توسيع مسؤولية قيادة العمل الذي تقوم به؟
المسؤولية	5	4	3	2	1		3.1.6 إلى أي مدى يمكنك اتخاذ القرارات وحل المشكلات دون الحاجة إلى الحصول على موافقة من مديرك المباشر؟
المسؤولية	5	4	3	2	1		4.1.6 إلى أي مدى توفر الجهة التي تعمل بها رؤية حول الفرص والوظائف المتاحة لديها؟
المسؤولية	5	4	3	2	1		5.1.6 ما مدى سهولة التسجيل للاشتراك في الفرص التي تهمك؟
المسؤولية	5	4	3	2	1		6.1.6 إلى أي مدى تشعر أن الفرص والمسؤوليات في الجهة التي تعمل بها تُمنحك بطريقة عادلة؟
المسؤولية	5	4	3	2	1		7.1.6 ما مدى سهولة طلب الانتقال أفقياً في الجهة التي تعمل بها، مثل الانتقال عبر الإدارات؟
التعاقب الوظيفي	5	4	3	2	1		1.2.6 إلى أي مدى تشعر أنك تحصل على الترقية بطريقة عادلة وفي الوقت المناسب؟
التعاقب الوظيفي	5	4	3	2	1		1.1.2 إلى أي مدى تشعر أنه يتم النظر في إمكانية وضعك في مناصب قيادية؟
التعاقب الوظيفي	5	4	3	2	1		3.2.6 إلى أي مدى لديك وضوح بشأن مسارك المهني؟
التعاقب الوظيفي	5	4	3	2	1		4.2.6 إلى أي مدى تشعر بوجود منافسة إيجابية وصحية بين الموظفين في مكان العمل؟

ترشيح القائد الاستثنائي

يتطلب تمكين الشباب بذل جهود كبيرة من الجهات الحكومية الاتحادية وقيادتها ومن الشباب أنفسهم. ومع ذلك، يُظهر بعض القادة سلوكيات ومواقف استثنائية عندما يتعلق الأمر بتمكين الشباب في فِرْقَهم وجهاتهم ككل.

ولذلك ندعو الشباب في جميع الجهات الحكومية الاتحادية للتعبير عن آرائهم وإخبارنا عما إذا كان هناك قائدٌ استثنائيٌ في الجهة التي يعملون بها ويُدعى بشكل مستمر إلى تمكين الشباب، ويَتَّخِذ الإجراءات الالزامية لغرس وترسيخ تمكين الشباب في ثقافة الجهة.

اسم القائد الذي ترشحه:

الدور الذي يشغله القائد الذي ترشحه:

ما الذي فعله هذا القائد حتى يُنظر إليه على أنه قائد استثنائي بجهود تمكين الشباب؟