



EMIRATES

مجلس مكافحة المخدرات  
DRUGS CONTROL COUNCIL

جائزة الإمارات لمكافحة المخدرات



2018م



المغفور له الشيخ  
زَايِدُ بْنُ سُلْطَانَ النَّهْيَانِ  
تَحْمَدُهُ اللهُ بِوَسْعِ رَحْمَتِهِ

"علينا أن نحسن رعاية الأبناء وتوجيههم التوجيه السليم فكل منا  
مسؤول وراع، وعلينا أن نحسن هذه الرعاية كما أحسن الله رعايتنا"

الشيخ/ زايد بن سلطان ال نهيان  
المغفور له بإذن الله تعالى



## "المخدرات .. ألم يشوه الحياة"

الفريق سمو الشيخ سيف بن زايد آل نهيان  
نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الداخلية

## التعاريف

1. **الرؤية:** وصف لما تحاول الجهة تحقيقه في المستقبل على المدى الطويل. ويتمثل الغرض من الرؤية في كونها دليل واضح يتم على ضوءها اختيار مساقات العمل القائمة والمستقبلية، جنباً إلى جنب مع الرسالة، كما أنها تعد الأساس الذي تركز عليه الاستراتيجيات والسياسات.
2. **الرسالة:** عبارة عن بيان يصف الغاية أو السبب لوجود الجهة وما تتوقعه منها جميع الفئات المعنية. وتصف الرسالة مجمل عمل الجهة؛ ومن الملائم أن تكون قصيرة وواضحة وسهلة الحفظ، وتعتمدها الأطراف المعنية.
3. **القيم:** تمثل المبدأ العام وتصرفات وسلوكيات موظفين الجهة والعادات والتقاليد السائدة بينهم التي تركز عليها علاقات العمل وهي تعكس وتعزز ثقافة مؤسسية معينة.
4. **الثقافة:** عبارة عن مجموعة محددة من القيم والمعايير التي يشترك فيها الأفراد والمجموعات في الجهة. وتتحكم الثقافة في آلية تفاعل الموظفين مع بعضهم البعض ومع الأطراف المعنية خارج الجهة.
5. **السياسات:** تمثل القواعد الرئيسية والتوجه العام في الجهة، حيث تحدد المسار العام الذي يوجه تفكير المسؤولين أثناء عملية اتخاذ القرارات في مختلف جوانب العمل في الجهة.
6. **الاستراتيجيات:** هي خطوات تنفيذية ووسائل واضحة تُستخدم لتوجيه الجهة إلى المستوى الذي ترغب في الوصول إليه، كما أنها تعتبر الأساليب المستخدمة لسد ثغرات الأداء بين الوضع القائم والوضع المستقبلي أو المثالي المنشود.
7. **الإستراتيجية:** وردت في تعريف تخطيط الإستراتيجية المستقبلية للجهة والأهداف والمبادرات التي تسعى لتنفيذها ومؤشرات قياسها وذلك لتحقيق رسالة الجهة ورؤيتها.
8. **التخطيط الاستراتيجي:** منهجية تتضمن تصور مستقبل منشودة في الجهة من خلال تحديد رؤية ورسالة واستراتيجيات وأهداف محددة وسبل تحقيقها انطلاقاً من الوضع الراهن.
9. **خطط العمل:** تحديد الأعمال والنشاطات المحددة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية (بعيدة/ قصيرة) المدى، وتحتوي على تفاصيل الموارد المتاحة والجدول الزمني لتنفيذ المشاريع.
10. **الأهداف:** الوضع المستقبلي أو مستوى الأداء المنشود، ويمكن للأهداف أن تكون (قصيرة/ طويلة) المدى. وتساعد الأهداف على تحديد مدى نجاح الجهة وعلى تعزيز روح الفريق الواحد، من خلال وحدة الهدف.

11. **مقاييس الأداء:** معلومات كمية أو نوعية تقيس المخرجات وأداء العمليات في الجهة.
12. **الإنتاجية:** معدل نسبة الإنجاز الذي تحققه الوحدة الواحدة من المورد أو عنصر الإنتاج خلال فترة زمنية محددة.
13. **الأداء:** مجموعة الإنجازات والنتائج النهائية التي يحققها الأفراد أو مجموعات العمل أو الوحدات التنظيمية أو الجهات.
14. **الوحدات التنظيمية:** تشير إلى القيادات أو الإدارات العامة أو الإدارات أو الأقسام أو الفروع والشعب الفرعية المبينة على الهيكل التنظيمي للجهة.
15. **العمليات الرئيسية:** التي من خلالها يتم انجاز المهام والانشطة والخدمات الأكثر اهمية وتأثيرا على نتائج وأعمال الجهة الاتحادي
16. **العمليات:** سلسلة اجراءات وخطوات تحدد لها مدخلات من الموارد المختلفة (مادية، بشرية، معلوماتية) تضمن تقديم خدمة او منتج او انجاز عمل معين.
17. **المفاهيم الأساسية للتميز:** هي مجموعة من المبادئ الرئيسة والثابتة التي يعتمد عليها إطار نموذج التميز.
18. **الجودة:** تلبية الاحتياجات دائمة التغير لكافة الفئات المعنية؛ من خلال تقديم خدمة عالية القيمة؛ مع التأكيد على الالتزام بتحقيق رضا المتعاملين بشكل متواصل.
19. **ثقافة الجهة:** نطاق شامل ومتكامل من قيم وأخلاقيات وآداب وممارسات العمل السائدة في جهة معينة.
20. **التطوير المستمر:** اسلوب اداري لتحقيق الريادة من خلال مواصلة ادخال تعديلات جزئية او صغيرة على العمليات وانظمة العمل ومعايير الاداء للارتقاء بها الى مستويات افضل
21. **أنظمة العمل:** مجموعة اللوائح والقوانين والقرارات والأوامر والتعليمات والسياسات الموثقة التي تسيّر وتحدد الإجراءات والمعايير والخطوات الواجب اتخاذها تجاه عمل ما.
22. **أدلة العمل:** مجموعة الوثائق (الإرشادية) التي يسترشد بها الموظفون في أدائهم لأعمالهم، وتتضمن سياسات وإجراءات العمل.
23. **المقارنة المعيارية:** عبارة عن مقارنة مهمة لأفضل الممارسات الناجحة التي حققتها مؤسسة ما؛ محلياً أو إقليمياً أو دولياً، بهدف تطبيق تلك الممارسات.

## الأهداف

لغايات تحقيق الرؤية المستقبلية للدولة بالوصول للريادة العالمية في كافة المجالات، تسعى الوزارة بالعمل التشاركي مع الجهات الحكومية المعنية ومؤسسات المجتمع المحلي وافراده لتحقيق أعلى درجات الأمن ومكافحة المخدرات بشكل ريادي مستدام، فقد تم وضع الأهداف التالية:

- **إعادة تأهيل المتعاطين:** تحفيز المتعاطين للتغلب على الجوانب النفسية، والعمل على مساعدتهم لعدم الوقوع في العواقب القانونية والمالية والاجتماعية والتي ممكن أن تكون سبب للعودة للتعاطي
- **مكافحة التهريب:** الحد من تهريب المخدرات للدولة عبر المنافذ والحدود
- **تقليل فرص العرض:** السعي نحو تقليل فرص عرض المخدرات من خلال ضبط تجار ومروجي المخدرات
- **الوقاية والتوعية:** خفض الطلب على المخدرات من خلال تعزيز الوقاية من المخدرات والتوعية بأضرارها ومخاطرها
- **إشراك المجتمع المدني:** تحفيز المجتمع المدني لدعم جهود مكافحة المخدرات والمساهمة فيها.
- **دعم الدمج الاجتماعي:** تشجيع كافة القطاعات الحكومية وغير حكومية على المساهمة في تعزيز سياسة الدمج الاجتماعي
- **بناء الشراكات الإستراتيجية:** تعزيز الشراكات الإستراتيجية بين كافة القطاعات الحكومية المعنية
- **تعزيز التعاون الدولي:** تعزيز التعاون الدولي في التصدي لشبكات إنتاج وتهريب المخدرات
- **تفعيل التبادل المعرفي:** ضمان التشارك المعرفي والممارسات المتميزة في مجال مكافحة المخدرات بين المؤسسات ذات العلاقة
- **تطوير مهارات العاملين في مكافحة المخدرات:** تطوير مهارات الموارد البشرية في مجال مكافحة المخدرات وبناء القدرات فيها.
- **الإبتكار:** تسخير الإبتكار في تطوير وتحسن كافة عمليات مكافحة المخدرات

## المجال

يشمل مجال تطبيق فئات الجائزة جميع الجهات الممثلة بمجلس مكافحة المخدرات واللجان الوطنية العليا المنبثقة منه، بالإضافة الى الأشخاص الاعتباريين من أفراد المجتمع.

وزارة الداخلية	الجهات الاتحادية والمحلية المعنية بـ
الجمارك	
وزارة الصحة ووقاية المجتمع	
وزارة الموارد البشرية والتوطين	
مراكز التأهيل	
المجلس الوطني للإعلام	
وزارة الشباب	
الهيئة العامة للرياضة	
وزارة التربية والتعليم	
وزارة تنمية المجتمع	
الهيئة العامة لتنظيم الاتصالات	
جهاز حماية المنشآت الحيوية والسواحل	
وزارة العدل والنيابات العامة	
المجتمع المدني	
الهيئة العامة للمنافذ والحدود والمناطق الحرة	
وزارة الثقافة وتنمية المعرفة	
الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية	

## الحوكمة

تقوم إدارة التميز المؤسسي في وزارة الداخلية بإدارة عملية التنفيذ وضمان الحوكمة (العدالة، والشفافية، والمسؤولية، والمساءلة) ويتبنى مجلس مكافحة المخدرات عمليات إطلاق وتقديم الدعم الفني وتكريم الفائزين من خلال فريق عمل مشتركة مع إدارة التميز المؤسسي.



### المساءلة

ضمان الاداء المتميز للقائمين على ادارة الجائزة، وحفظ حقوق المشاركين من نتائج التقييم

### المسؤولية

تحديد المسؤوليات لكافة مراحل التنفيذ، وضمان تنفيذها بدرجة عالية من الاحترافية، وتشجيع التعاون بين كافة الجهات

### الشفافية

ضمان تقديم كافة المعلومات للمشاركين بوضوح، والاعلان عن النتائج المتحققة وتقديم التقارير لتحقيق الاهداف

### العدالة

ضمان حصول المشاركين على فرص المشاركة بالتساوي من كافة النواحي (الوقت، تطبيق الشروط، الدعم الفني ... الخ

## التطبيق

حدد تطبيق الفئات لتحقيق أهداف مجلس مكافحة المخدرات والجهات المشاركة وفق نوع الفئات وطبيعة عمل الجهات ومدى ارتباطها بالفئة، وذلك وفق التالي:

الجهات الاتحادية والمحلية المعنية بـ																		
الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية	وزارة الثقافة وتنمية المعرفة	وزارة الشباب	المجتمع المدني	وزارة العدل والنيابات العامة	الهيئة العامة للمنافذ والحدود والمناطق الحرة	جهاز حماية المنشآت الحيوية والسواحل	الهيئة العامة لتنظيم الاتصالات	وزارة تنمية المجتمع	وزارة التربية والتعليم	الهيئة العامة للرياضة	المجلس الوطني للإعلام	مركز التأهيل	وزارة الموارد البشرية والتوطين	وزارة الصحة ووقاية المجتمع	الجمارك	وزارة الداخلية	الفئات	م
√		√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	1. فئة أفضل فريق عمل مشترك بمكافحة المخدرات	
√	√	√		√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√	√	2. فئة أفضل تجربة في مكافحة المخدرات	
												√		√	√		3. فئة أفضل تجربة في التأهيل	
√	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	4. فئة أفضل جهة في تحقيق الإستراتيجية	
					√	√	√		√					√	√	√	5. فئة أفضل موظف في مكافحة المخدرات	
					√	√								√	√	√	6. فئة أفضل موظف تفتيش	
√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	7. فئة الابتكار	
√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	8. فئة الخدمة المجتمعية	
									√								9. فئة أفضل عمل جامعي في مكافحة المخدرات	
									√								10. فئة أفضل عمل مدرسي في مكافحة المخدرات	
√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	11. فئة أفضل عمل فني في مجال الوقاية والتوعية	
√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	12. فئة أفضل عمل توعوي بأضرار المخدرات	



## مستوى التطبيق للفئات

لتحقيق اهداف الجائزة تم وضع فئات للجائزة عددها (12) فئة لضمان التطوير والتحسين ونقل المعارف في مجال مكافحة المخدرات بالجهات المشاركة، ولضمان المساواة في تقديم ملفات الترشيح حددت عدد الكلمات والادلة المرفقة، وروعي بأن تكون عدد الكلمات مناسبة لعمليات التقييم وان لا تكون عبء على الجهات المشاركة، وذلك وفق الجدول التالي:

م	الفئات	عدد الكلمات والأدلة	
		إجمالي الكلمات في النتائج والقدرات	عدد الأدلة المرفقة بملف الترشيح
1.	فئة أفضل فريق عمل مشترك بمكافحة المخدرات	1200	14
2.	فئة أفضل تجربة في مكافحة المخدرات	1800	17
3.	فئة أفضل تجربة في التأهيل	1800	17
4.	فئة أفضل جهة في تحقيق الإستراتيجية	840	10
5.	فئة أفضل موظف في مكافحة المخدرات	1500	12
6.	فئة أفضل موظف تفتيش	1500	12
7.	فئة الابتكار	1000	10
8.	فئة الخدمة المجتمعية	600	10
9.	فئة أفضل عمل مدرسي في مكافحة المخدرات	200	10
10.	فئة أفضل عمل جامعي في مكافحة المخدرات	500	20
11.	فئة أفضل عمل فني في مجال الوقاية والتوعية	500	20
12.	فئة أفضل عمل توعوي بأضرار المخدرات	500	20

## البرنامج الزمني

تطبق الجائزة اعتباراً من 2018/6/26 ولغاية شهر ابريل/2019 تتخللها فترات مختلفة للدعم الفني وعملية تقييم وتحكيم ملفات الترشيح والتي تنتهي بتكريم الفائزين في نهاية الدورة الاولى، ونوضح بأنه التواريخ المحددة في البرنامج التالي لضمان تكافؤ الفرص والحيادية بين الجهات المشاركة، لذلك يرجى دعم المنظمين في تحقيق البرنامج وفق المخطط له.

التاريخ	الفعالية
ابريل/2019	تكريم الفائزون
2019/2/5 – 2019/3/31	التقييم وتحكيم الفئات
2019/2/3	استلام الملفات والبدء في عملية التقييم
2018/6/26 ولغاية 2019/2/1	تقديم الدعم الفني وإعداد ملفات
2018/6/26	إطلاق ونشر الجائزة

## أحكام عامة

حددت الاحكام العامة والشروط لضمان التنفيذ الفعال للجائزة وتنظيم التنافس للمشاركات حسب فئاتها، والتي تأمل ادارة الجائزة مراعاتها عند التقدم بملفات الترشيح لتجنب استبعاد الترشيحات لعدم تقيدها بالاحكام والشروط.

- يسمح للجهات المشاركة بعدد ملف واحد لكل فئة من الفئات. ويستثنى من هذا الشرط فئتي ( أفضل عمل مدرسي في مكافحة المخدرات و أفضل عمل جامعي في مكافحة المخدرات) حيث يحق لوزارة التربية والتعليم المشاركة بثلاث ترشيحات وسوف يتم تقييمها وتكريم الأفضل لكل فئة.
- يتم إعداد ملفات الترشيح من قبل المرشح أو من موظفي الجهة المشاركة من ذوي الخبرة والكفاءة، ولا يجوز الاستعانة بجهة خارجية.
- على الجهات وفرق العمل والموظفين الفائزين نقل ممارساتهم المتميزة ونشر تجاربهم ومعارفهم لجميع الجهات المشاركة في الجائزة من خلال ورشة عمل لتعزيز ثقافة التميز.
- يجوز التظلم في مدة أقصاها أسبوعين من إعلان النتائج معززة بالوثائق اللازمة وفي حال صحة التظلم يحق لرئيس مجلس مكافحة المخدرات تكريماً بما يراه مناسباً.
- تتولى إدارة التميز المؤسسي في وزارة الداخلية إدارة عملية التقييم وضمان الشفافية والحيادية وعدم تضارب المصالح.
- يتم تكريم الفائز في حال الفوز في أكثر من فئة (المؤسسية، الوظيفية) وفق اعلى تكريم مستحق، ويمنح شهادة تقدير لباقي الفئات.
- يحق مشاركة الموظفين الذين يعملون لدى الجهات وهم على كادر الشركات الاستشارية، والذين تتم الاستعانة بهم وفقاً لعقود تقديم الخدمات.
- يجوز منح المتقاعدين أي نوع من أنواع المكافآت المشار إليها في النظام في حال تم التقاعد في أثناء الدورة الحالية.
- المشاركة في جميع فئات الجائزة باللغة العربية.

## ضوابط الترشيح للفئات

- يفتح باب الترشيح للجوائز وفقاً للوائح التنظيمية لكل دورة.
- ليس لأمانة المجلس الحق في تغيير طلبات الترشيح بعد استلامها.
- يحق الاعتذار المسبب عن المشاركة في بعض الفئات في حال تعذر وجود موظفين تنطبق عليهم، أو لا تنطبق على الجهة.
- تقوم أمانة المجلس بإرسال إشعار استلام طلب الترشيح للمعنيين.

- لأمانة المجلس الحق في عدم إعادة وثائق الترشيح للجوائز .

### شروط الفئات المؤسسية

يجب أن لا تزيد كلمات التقرير عن العدد المحدد لها وللمستندات المرفقة لها كما هو مبين بالجدول في البند السابق "مستوى التطبيق للفئات" شريطة ان يكون محتوى جميع المرفقات قابل للقراءة بشكل واضح، ويؤخذ بالاعتبار عند اعداد ملفات الترشيح تضمنها ممارسات و**نتائج اخر ثلاثة سنوات بحد ادنى** بما فيها سنة الترشيح، وفي حال موعد تسليم ملفات الترشيح قبل نهاية العام يتم اضافة نتائج النصف الاول من السنة.

- يجب أن يكون قد مضى على استحداث الجهة وتفعيلها مدة عام واحد على الأقل عند التقدم بطلب الترشيح للفئة.
- لا يحق للفائزين في جوائز فرق العمل المشاركة في الدورات اللاحقة بنفس موضوع المشاركة.
- لا يحق للفائزين في الجائزة المشاركة في الدورات القادمة بنفس الممارسة.
- في حالة فرق المشاريع (التجارب) فإن التقدم للفئة يكون باسم الجهة التي يطبق بها المشروع.
- يتم المشاركة في جائزة الفرق العمل بعدد لا يزيد عن عشرة فقط موظفين من الجهات المشاركة

### شروط الفئات الوظيفية

يجب أن لا تزيد كلمات التقرير عن العدد المحدد لها، المستندات المرفقة كما هو مبين بالجدول في البند السابق "مستوى التطبيق للفئات" شريطة ان يكون محتوى جميع المرفقات قابل للقراءة بشكل واضح، ويؤخذ بالاعتبار عند اعداد ملفات الترشيح تضمنها ممارسات و**نتائج اخر ثلاثة سنوات بحد ادنى** بما فيها سنة الترشيح، وفي حال موعد تسليم ملفات الترشيح قبل نهاية العام يتم اضافة نتائج النصف الاول من السنة.

- يجوز لقادة الجهات المشاركة ترشيح أي من موظفيهم للمنافسة.
- لا يجوز للفائز بإحدى الفئات الخاصة بالموظفين التقدم مرة أخرى لنفس الفئة إلا بعد مرور دورة كاملة على النظام، ويجوز لهم التقدم لجوائز أخرى.
- للترشح في جوائز الموظفين يجب أن يكون الموظف على راس عمله مدة لا تقل عن ستة اشهر متصلة.
- يجوز ترشيح الموظفين المنتدبين للعمل في أحد الجهات المشاركة في الجائزة بعد مرور سنتين على الأقل من تاريخ الانتداب (المشاركة بأسم الجهة المنتدب إليها).
- لا يجوز المشاركة بالموظفين الفائزين في مسابقات داخل الدولة وتم تكريمهم من أحد رموز الدولة (بنفس الممارسة).
- يحق لرئيس المجلس التوصية بترقية أو منح اقدمية للفائزون المتميزون في جائزة الامارات لمكافحة المخدرات.

- يجوز تكريم اكثر من فائز في فئة الابتكار بناءً على توصية فريق التقييم والتحكيم.

### شروط الفئات الخارجية

يجب أن لا تزيد كلمات التقرير عن العدد المحدد لها، المستندات المرفقة كما هو مبين بالجدول في البند السابق "مستوى التطبيق للفئات" شريطة ان يكون محتوى جميع المرفقات قابل للقراءة بشكل واضح، ويؤخذ بالاعتبار عند اعداد ملفات الترشيح تضمنها ممارسات ونتائج اخر ثلاثة سنوات بحد ادنى بما فيها سنة الترشيح، وفي حال موعد تسليم ملفات الترشيح قبل نهاية العام يتم اضافة نتائج النصف الاول من السنة.

- يجوز للشركات والمؤسسات ومنظمات المجتمع المدني التقدم للترشيح في الفئات الخارجية.
- يجب أن تكون أوضاع الشركات والمؤسسات المتقدمة للترشح متوافقة مع القوانين والسياسات والإجراءات المطبقة بدولة الإمارات العربية المتحدة.
- يجب على المتقدمين لنيل الفئات الخارجية أن تكون لديهم الوثائق الثبوتية القانونية.

## التكريم

### تكريم شرفي:

- يتم تكريم أفضل شخصية مجتمعية او هيئة اعتبارية داعمة لمكافحة المخدرات (شهادة تقدير)

### تكريم الفئات الحكومية:

م	فئة	نوع الفئة	التكريم
1.	فئة أفضل فريق عمل مشترك لمكافحة المخدرات	مؤسسية	ميдалиية - شهادة تقدير - يجوز منح مكافأة مالية لفريق العمل لا يتجاوز عشرة موظفين (5000 درهم) للموظف من رتبة مساعد أول وأقل وما يعادلهم من الدرجات المدنية
2.	فئة أفضل تجربة في مكافحة المخدرات	مؤسسية	ميдалиية - شهادة تقدير - يجوز منح مكافأة مالية لفريق العمل لا يتجاوز عشرة موظفين (5000 درهم) للموظف من رتبة مساعد أول وأقل وما يعادلهم من الدرجات المدنية
3.	فئة أفضل جهة في تحقيق الإستراتيجية	مؤسسية	ميдалиية - شهادة تقدير
4.	فئة أفضل موظف في مكافحة المخدرات	وظيفية	ميдалиية - شهادة تقدير - يجوز منح مكافأة مالية (5000 درهم) للموظف من رتبة مساعد أول وأقل وما يعادلهم من الدرجات المدنية
5.	فئة أفضل موظف تفتيش	وظيفية	ميдалиية - شهادة تقدير - يجوز منح مكافأة مالية (5000 درهم) للموظف من رتبة مساعد أول وأقل وما يعادلهم من الدرجات المدنية
6.	فئة الابتكار (عدد الفائزين غير محدد)	وظيفية	ميдалиية - شهادة تقدير - يجوز منح مكافأة مالية (5000 درهم) للموظف من رتبة مساعد أول وأقل وما يعادلهم من الدرجات المدنية
7.	فئة أفضل عمل مدرسي في مكافحة المخدرات	مؤسسية	ميдалиية - شهادة تقدير
8.	فئة أفضل عمل جامعي في مكافحة المخدرات	مؤسسية	ميдалиية - شهادة تقدير

### تكريم فئات المجتمع المدني:

م	فئة	نوع الفئة	التكريم
1.	فئة الخدمة المجتمعية	خارجية	شهادة تقدير - ميдалиية خدمة المجتمع
2.	فئة أفضل عمل فني في مجال الوقاية والتوعية	خارجية	شهادة تقدير - ميдалиية خدمة المجتمع
3.	فئة أفضل عمل توعوي بأضرار المخدرات	خارجية	شهادة تقدير - ميдалиية خدمة المجتمع

# معايير الفئات



## فئة أفضل فريق عمل مشترك لمكافحة المخدرات

تمنح هذه الجائزة لفريق العمل الذي يقوم بتطبيق السياسات واللائحة المتبعة في الجهة في مجال العمل الجماعي بحيث يبين جميع المراحل التي مر بها الفريق من التخطيط والتنفيذ الى قياس النتائج والتعلم والتطوير، ويمكن ان يكون الفريق مشكل لمشروع أو مبادرة أو تجربة ادارية أو تقنية تم التخطيط لها وتنفيذها، والفريق يتم تشكيله من أعضاء من جهتين أو أكثر، ويتضمن المعايير والاوزان التالية:

الوزن: 20

### المعيار الاول: تشكيل الفريق والتخطيط

يركز هذا المعيار على كيفية تطبيق آليات العمل المتبعة داخل الجهة في مجال تشكيل وعمل فريق العمل والتخطيط للمشروع/ المبادرة/ التجربة، ويتضمن النقاط الفرعية التالية:

- طبيعة ونوعية التحدي والمعطيات الأولية التي واجهت الجهة/ الجهات المشاركة وادت الى تحديد الحاجة لتطوير المشروع/ المبادرة/ التجربة
- كيفية التخطيط للمشروع/ المبادرة/ التجربة ويمكن أن يشمل ذلك:
  - الحاجة لتشكيل فريق عمل للقيام بالمهمة
  - المعايير المتبعة لاختيار أعضاء الفريق
  - كيفية تحديد أهداف ومجال عمل الفريق والمخرجات المتوقعة. ومدى ارتباط مهام فريق العمل بالخطة الاستراتيجية للجهة/ الجهات المشاركة.
  - مدى وجود خطة عمل واضحة للفريق لإدارة عمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم وكيفية تحديد مهام ومسؤوليات وصلاحيات أعضاء الفريق.
  - الحلول أو البدائل التي تمت دراستها ومقارنتها للمشروع/ المبادرة/ التجربة وأسباب استبعادها.
  - التخطيط المالي للمشروع/ المبادرة/ التجربة وتحليل الفوائد والتكاليف.
  - تحديد الاطراف المتأثرة بالمشروع/ المبادرة/ التجربة وتحليل كيفية تأثرهم.
  - تحليل المخاطر المرتبطة بتطبيق المشروع/ المبادرة/ التجربة.
  - كيفية تحديد مهارات أعضاء الفريق اللازمة لتحقيق أهداف المشروع/ المبادرة/ التجربة وكيفية تليبيتها.

الوزن: 30

### المعيار الثاني: التطبيق

يركز هذا المعيار على كيفية تطبيق آليات العمل المتبعة داخل الجهة في مجال إدارة عمل الفريق وتطبيقه للأنشطة المخطط لها لضمان تحقيق المشروع/ المبادرة/ التجربة لأهدافها وكيفية الاستفادة من الخبرات والمعارف المتأتية من التطبيق وتعميمها ويتضمن النقاط الفرعية التالية:

- آلية وخطوات تطبيق ومراجعة خطة العمل

- مدى توثيق أساليب/ آليات العمل المطبقة.
- مدى الاستفادة من الأساليب الإدارية أو التقنيات الحديثة في تطبيق العمل
- مدى دعم الإدارة العليا للفريق وتهيئة الظروف التنظيمية الداخلية وتوفير الموارد اللازمة لضمان استمرارية نجاحها.
- مدى وكيفية تواصل الفريق داخلياً وخارجياً لتحقيق أهدافه.
- كيفية معالجة الاختلافات في الرأي بين أعضاء الفريق ومدى الاستفادة من هذه الاختلافات في تطوير الأداء وتقديم حلول فعالة لمعوقات العمل.
- مدى الاستفادة من خبرات ومهارات أعضاء الفرق لتحقيق أهدافه
- مدى التعلم ونقل المعرفة المتأتية من عمل الفريق وكيفية تعميمها.

الوزن: 50

المعيار الثالث: تقييم الإنجازات والنتائج

يركز هذا المعيار على نتائج فريق العمل الخاصة بالمشروع/ المبادرة/ التجربة الذي قام بتنفيذه على المستوى التشغيلي ومدى مساهمتها في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للجهات المشاركة، ويتضمن النقاط الفرعية التالية:

- الإنجازات والنتائج الملموسة التي حققها الفريق وانعكاساتها المادية وغير المادية.
- مدى مساهمة نتائج وإنجازات الفريق في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجهة/ الجهات المشاركة.
- نتائج مؤشرات الأداء التشغيلية للمثال التطبيقي والفريق.
- درجة التميز والإبداع في إنجازات الفريق.

### فئة أفضل تجربة في مكافحة المخدرات

تُمنح هذه الفئة للجهات التي تطبق افضل الممارسات والتجارب في المجال مكافحة المخدرات بهدف تطوير وتحسين عملياتها وخدماتها، وتتميز بالتخطيط والتطبيق الفعال وتحقيق نتائج وتأثيرات على اداء المؤسسي للجهة، وتشمل المعايير التالية والتي تحتوي على نقاط يمكن تغطية بعضها أو كلها.

الوزن: 20

المعيار الأول: الدراسة والتخطيط

- تبني القادة رؤية واضحة للتعامل مع المشكلة (اول تحديد المشكلة- وتحليلها الاسباب والمسببات)
- المشاركة الشخصية للقادة في تنفيذ وإدارة البرامج والمبادرات الخاصة بالتجربة



- دور القيادة في توفير الدعم لتحقيق المبادرات للوصول للمخرجات المتوقعة ويشمل ذلك الموارد البشرية والتقنية والمالية... الخ
- دور القادة في تحفيز وتمكين الموارد البشرية القائم على تنفيذ التجربة
- دور القادة في تحديد المشكلات وبلورة الأفكار والحلول لتحقيق التجربة
- مدى وضوح الأهداف والسياسات المتعلقة بالتجربة وارتباطها بإستراتيجية الوزارة
- كيفية بلورة الفكرة وتحديد مستهدفاتها بما يخدم جميع الأطراف المعنية ويحقق قيم مضافة لهم
- توضيح قيام الإدارة بتحليل المخاطر المرتبطة بتطبيق التجربة والحلول والبدائل المتاحة
- مدى وجود خطط تشغيلية واضحة لتنفيذ التجربة مرتبطة مع خطط واستراتيجيات الوزارة
- الاستفادة من مستجدات المعرفة والممارسات الحديثة في بناء التجربة بالإضافة إلى المقارنات المعيارية
- قيام الإدارة بتشكيل فريق العمل الملائم لتنفيذ التجربة والظروف الملائمة لتحقيق النجاح
- عناصر الابتكار والتميز في فكرة التجربة

الوزن: 30

المعيار الثاني: التطبيق

- خطوات مراجعة واعتماد خطة تطبيق التجربة ومؤشراتها (تحديد ادوار ومهام كل شخص بالفريق والاطار الزمني ومؤر اداء كل منهم)
- تعريف المعنيين بأهمية التجربة والهدف منها وضمان تبني الفكرة
- تحديد العقبات والسلبيات (المخاطر) في تطبيق التجربة وكيفية التغلب على الصعوبات
- مدى الاستفادة من الأساليب الإدارية أو التقنيات الحديثة في تطبيق التجربة مثل التطبيقات الذكية/ الذكاء الاصطناعي/ المعلومات الضخمة/ انترنت الاشياء
- متابعة الإدارة العليا لتطبيق التجربة وتهيئة الظروف التنظيمية الداخلية لضمان استمرارية نجاحها
- تدريب وتأهيل المعنيين لتطبيق التجربة
- تحديد أساليب الاتصال والتواصل مع المعنيين والاستجابة الفعالة للمعلومات الواردة من المعنيين
- تبني آليات العمل للجهة في تطبيق التجربة
- بناء وإدارة شبكة شراكات ذات أهداف واضحة لدعم التجربة وتوفير فرص إبداعية في التعامل مع التجربة
- تحفيز ومكافأة وتكريم إنجازات المبدعين من أفراد أو فرق عمل بالأسلوب والتوقيت الملائم بالاعتماد على أسس ومعايير واضحة

- مدى وجود قياس ومراجعة وتطوير للكفاءة وفعالية خطط وبرامج التجربة في تحقيق النتائج المرجوة

الوزن: 50

المعيار الثالث: التأثيرات والنتائج

- مدى وجود آلية لتقييم نتائج التجربة
- أثر التجربة في مؤشرات الأداء المتعلقة بمكافحة المخدرات
- مدى وجود مقاييس ومؤشرات لقياس أداء التجربة ومدى تحقيقها
- مدى وجود برامج تحسينية وتطويرية للتجربة وأثرها على إستراتيجية الإدارة
- أثر التجربة على الإدارة من ناحية الأداء على المستوى المؤسسي ومستوى الأفراد
- أثر التجربة على المعنيين مما يشكل تحقيق رضاهم وطموحاتهم

### فئة أفضل تجربة في التأهيل

تُمنح هذه الفئة لمراكز التأهيل التي تطبق أفضل الممارسات والتجارب في المجال تأهيل المتعاطين بهدف تطوير وتحسين عملياتها وخدماتها، وتتميز بالتخطيط والتطبيق الفعال وتحقيق نتائج وتأثيرات على أداء المؤسسي للجهة، وتشمل المعايير التالية والتي تحتوي على نقاط يمكن تغطية بعضها أو كلها.

الوزن: 20

المعيار الأول: الدراسة والتخطيط

- تبني القادة رؤية واضحة للتعامل مع المشكلة (اول تحديد المشكلة- وتحليلها الاسباب والمسببات)
- المشاركة الشخصية للقادة في تنفيذ وإدارة البرامج والمبادرات الخاصة بالتجربة
- دور القيادة في توفير الدعم لتحقيق المبادرات للوصول للمخرجات المتوقعة ويشمل ذلك الموارد البشرية والتقنية والمالية... الخ
- دور القادة في تحفيز وتمكين الموارد البشرية القائم على تنفيذ التجربة
- دور القادة في تحديد المشكلات وبلورة الأفكار والحلول لتحقيق التجربة
- مدى وضوح الأهداف والسياسات المتعلقة بالتجربة وارتباطها بإستراتيجية الوزارة
- كيفية بلورة الفكرة وتحديد مستهدفاتها بما يخدم جميع الأطراف المعنية ويحقق قيم مضافة لهم
- توضيح قيام الإدارة بتحليل المخاطر المرتبطة بتطبيق التجربة والحلول والبدائل المتاحة
- مدى وجود خطط تشغيلية واضحة لتنفيذ التجربة مرتبطة مع خطط واستراتيجيات الوزارة
- الاستفادة من مستجدات المعرفة والممارسات الحديثة في بناء التجربة بالإضافة إلى المقارنات المعيارية

- قيام الإدارة بتشكيل فريق العمل الملائم لتنفيذ التجربة والظروف الملائمة لتحقيق النجاح
- عناصر الابتكار والتميز في فكرة التجربة

الوزن: 30

المعيار الثاني: التطبيق

- خطوات مراجعة واعتماد خطة تطبيق التجربة ومؤشراتها (تحديد ادوار ومهام كل شخص بالفريق والاطار الزمني ومؤر اداء كل منهم)
- تعريف المعنيين بأهمية التجربة والهدف منها وضمان تبني الفكرة
- تحديد العقبات والسلبيات (المخاطر) في تطبيق التجربة وكيفية التغلب على الصعوبات
- مدى الاستفادة من الأساليب الإدارية أو التقنيات الحديثة في تطبيق التجربة مثل التطبيقات الذكية/ الذكاء الاصطناعي/ المعلومات الضخمة/ انترنت الاشياء
- متابعة الإدارة العليا لتطبيق التجربة وتهيئة الظروف التنظيمية الداخلية لضمان استمرارية نجاحها
- تدريب وتأهيل المعنيين لتطبيق التجربة
- تحديد أساليب الاتصال والتواصل مع المعنيين والاستجابة الفعالة للمعلومات الواردة من المعنيين
- تبني آليات العمل للجهة في تطبيق التجربة
- بناء وإدارة شبكة شراكات ذات أهداف واضحة لدعم التجربة وتوفير فرص إبداعية في التعامل مع التجربة
- تحفيز ومكافأة وتكريم إنجازات المبدعين من أفراد أو فرق عمل بالأسلوب والتوقيت الملائم بالاعتماد على أسس ومعايير واضحة
- مدى وجود قياس ومراجعة وتطوير للكفاءة وفعالية خطط وبرامج التجربة في تحقيق النتائج المرجوة

الوزن: 50

المعيار الثالث: التأثيرات والنتائج

- مدى وجود آلية لتقييم نتائج التجربة
- أثر التجربة في مؤشرات الأداء المتعلقة بمكافحة المخدرات
- مدى وجود مقاييس ومؤشرات لقياس أداء التجربة ومدى تحقيقها
- مدى وجود برامج تحسينية وتطويرية للتجربة وأثرها على إستراتيجية الإدارة
- أثر التجربة على الإدارة من ناحية الأداء على المستوى المؤسسي ومستوى الأفراد
- أثر التجربة على المعنيين مما يشكل تحقيق رضاهم وطموحاتهم

## فئة أفضل جهة في تحقيق الإستراتيجية

تمنح هذه الفئة لأفضل جهة في تحقيق الاستراتيجية ذات العلاقة بمكافحة المخدرات، والتي تحقق أكبر نسبة في تحقيق المبادرات ومؤشرات الأداء المتعلقة بمكافحة المخدرات، وفق المؤشرات التالية:

الوزن 60	نسبة تحقيق مؤشرات الأداء المتعلقة بمكافحة المخدرات
الوزن 40	نسبة تحقيق المبادرات المتعلقة بمكافحة المخدرات

## فئة أفضل موظف في مكافحة المخدرات

تمنح هذه الفئة لأفضل موظف في مكافحة المخدرات يحقق انجازات متميزة في مجال عمله، والذي لديه ابتكارات وأفكار ومبادرات ريادية، ويعمل جاهداً في الارتقاء بتحصيله العلمي، وله دور فعال في السعادة والايجابية في الجهة التي يعمل بها وذلك وفق المعايير التالية:

الوزن: 50

المعيار الأول: الانجازات والإدراك المستقبلي

### الانجازات والجهود في آخر أربع سنوات ( 80% )

- الأداء الفردي والانجازات في نطاق عمله متخطياً التحديات والصعوبات لتحقيقها وأثر هذه الانجازات على جهة عمله.
- الانجازات المستقبلية التي يخطط لها الموظف والتي تخدم جهة عمله، واستشرافه للمستقبل ودوره في تحقيق مئوية الإمارات.

### الانجازات والجهود الشخصية الأخرى ( 20% )

- الأداء الفردي والانجازات التي حققها الموظف سابقاً في جهته الحالية أو أية جهات اخرى سابقة.
- مشاركة الموظف زملائه لتحقيق الانجازات والأهداف

الوزن: 15

المعيار الثاني: التفكير الابتكاري

- الابتكارات او الأفكار او المبادرات الريادية التي قدمها الموظف والمرتبطة بمجال عمله او خارجه

- تطبيق ما قدمه الموظف من ابتكارات وأفكار ومبادرات ريادية والنتائج والتأثيرات المتحققة منها
- الاستفادة الشخصية والمؤسسية من نتائج الابتكارات والمبادرات والإبداعية المطبقة
- مدى الاستفادة من جهود التعلم المستمر والمسار المهني في بناء الأفكار والابتكارات الجديدة
- تعريف وتوثيق ما قدمه الموظف من ابتكارات وأفكار ومبادرات ريادية من خلال مثلًا الأبحاث المنشورة، المؤلفات العلمية/ الأدبية، المشاركة في المؤتمرات.. الخ

الوزن: 15

المعيار الثالث: التعلم والفكر المتجدد

- الجهود التي يبذلها الموظف لاكتساب الخبرات والمهارات العملية المتعلقة بمهامه وأثرها على المستوى الفردي والمؤسسي.
- الجهود التي يبذلها الموظف للارتقاء بتحصيله العلمي ومدى الاستفادة الفردية والمؤسسية منها.
- التخطيط المستقبلي الذي يبذله الموظف لاكتساب العلم والمعرفة في هدف تحقيق نتائج تخدم الطموح الشخصي والمؤسسي مستقبلاً.

الوزن: 10

المعيار الرابع: الوعي الريادي

الجهود الشخصية في فهم واستيعاب أهمية المبادرات التي تطلقها الدولة أو التي يتصدرها العالم وإمكانية توظيفها لصالح الأداء الفردي والمؤسسي حسب طبيعة مجال عمل الموظف وذلك لتحقيق الدور الريادي للجهة الحكومية أو على مستوى الدولة منها على سبيل المثال ( المسرعات، السعادة والايجابية، القراءة، الابتكار، الذكاء الاصطناعي، انترنت الأشياء، الثورة الرقمية، الطاقة المتجددة وغيرها) :

- فهم واستيعاب أهمية المبادرات التي تطلقها الدولة وفي العالم وتوظيفها لصالح الأداء الفردي والمؤسسي.
- الجهود الشخصية في فهم أهمية هذه المبادرات وآليات تطبيقها لتحقيق الدور الريادي للجهة الحكومية/الدولة.

الوزن: 10

المعيار الخامس: الايجابية والهوية الوطنية

- دور الموظف في السعادة والايجابية في مقر عمله وخارجية
- تقديم الموظف والقوة الحسنة لزملائه في الأداء والسلوك
- تمثيل الموظف وتشريف بلاده في المحافل الخارجية
- قدرة الموظف على التواصل والاتصال الفعال مع مختلف الثقافات

- تمسك الموظف بقيمه وعاداته وهويته الوطنية في جميع المشاركات الداخلية والخارجية
- الاهتمام الثقافي والصحي والبيئي ومدى تبنيتها على المستوى الشخصي والمؤسسي
- الأعمال التطوعية التي شارك فيها الموظف

### فئة أفضل موظف تفتيش

تمنح هذه الفئة لأفضل موظف تفتيش يحقق انجازات متميزة في مجال مكافحة المخدرات، والذي لديه ابتكارات وأفكار ومبادرات ريادية، ويعمل جاهداً في الارتقاء بتحصيله العلمي، وله دور فعال في السعادة والايجابية في الجهة التي يعمل بها وذلك وفق المعايير التالية:

الوزن: 50

المعيار الأول: الانجازات والإدراك المستقبلي

#### الانجازات والجهود في آخر أربع سنوات ( 80% )

- الأداء الفردي والانجازات في نطاق عمله متخطياً التحديات والصعوبات لتحقيقها وأثر هذه الانجازات على جهة عمله.
- الانجازات المستقبلية التي يخطط لها الموظف والتي تخدم جهة عمله، واستشرافه للمستقبل ودوره في تحقيق مئوية الامارات.

#### الانجازات والجهود الشخصية الأخرى ( 20% )

- الأداء الفردي والانجازات التي حققها الموظف سابقاً في جهته الحالية أو أية جهات اخرى سابقة.
- مشاركة الموظف زملائه لتحقيق الانجازات والأهداف

الوزن: 15

المعيار الثاني: التفكير الابتكاري

- الابتكارات او الأفكار او المبادرات الريادية التي قدمها الموظف والمرتبطة بمجال عمله او خارجه
- تطبيق ما قدمه الموظف من ابتكارات وأفكار ومبادرات ريادية والنتائج والتأثيرات المتحققة منها
- الاستفادة الشخصية والمؤسسية من نتائج الابتكارات والمبادرات والإبداعية المطبقة
- مدى الاستفادة من جهود التعلم المستمر والمسار المهني في بناء الأفكار والابتكارات الجديدة

- تعريف وتوثيق ما قدمه الموظف من ابتكارات وأفكار ومبادرات ريادية من خلال مثلاً الأبحاث المنشورة، المؤلفات العلمية/ الأدبية، المشاركة في المؤتمرات.. الخ

الوزن: 15

المعيار الثالث: التعلم والفكر المتجدد

- الجهود التي يبذلها الموظف لاكتساب الخبرات والمهارات العملية المتعلقة بمهامه وأثرها على المستوى الفردي والمؤسسي.
- الجهود التي يبذلها الموظف للارتقاء بتحصيله العلمي ومدى الاستفادة الفردية والمؤسسية منها.
- التخطيط المستقبلي الذي يبذله الموظف لاكتساب العلم والمعرفة في هدف تحقيق نتائج تخدم الطموح الشخصي والمؤسسي مستقبلاً.

الوزن: 10

المعيار الرابع: الوعي الريادي

الجهود الشخصية في فهم واستيعاب أهمية المبادرات التي تطلقها الدولة أو التي يتصدرها العالم وإمكانية توظيفها لصالح الأداء الفردي والمؤسسي حسب طبيعة مجال عمل الموظف وذلك لتحقيق الدور الريادي للجهة الحكومية أو على مستوى الدولة منها على سبيل المثال ( المسرعات، السعادة والايجابية، القراءة، الابتكار، الذكاء الاصطناعي، انترنت الأشياء، الثورة الرقمية، الطاقة المتجددة وغيرها) :

- فهم واستيعاب أهمية المبادرات التي تطلقها الدولة وفي العالم وتوظيفها لصالح الأداء الفردي والمؤسسي.
- الجهود الشخصية في فهم أهمية هذه المبادرات وآليات تطبيقها لتحقيق الدور الريادي للجهة الحكومية/الدولة.

الوزن: 10

المعيار الخامس: الايجابية والهوية الوطنية

- دور الموظف في السعادة والايجابية في مقر عمله وخارجية
- تقديم الموظف القدوة الحسنة لزملائه في الأداء والسلوك
- تمثيل الموظف وتشريف بلاده في المحافل الخارجية
- قدوة الموظف على التواصل والاتصال الفعال مع مختلف الثقافات
- تمسك الموظف بقيمه وعاداته وهويته الوطنية في جميع المشاركات الداخلية والخارجية
- الاهتمام الثقافي والصحي والبيئي ومدى تبنيها على المستوى الشخصي والمؤسسي
- الأعمال التطوعية التي شارك فيها الموظف

## فئة الابتكار

تمنح هذه الجائزة لأصحاب الابتكارات الريادية التي تهدف للتطوير والتحسين في مجال مكافحة المخدرات، وتقدم حلاً لمشكلة بطريقة جديدة ومعاصرة وذلك وفقاً للمعايير التالية:

الوزن	المعيار
5	سبب الفكرة والغرض منها
10	مدى تميز وريادة الابتكار
5	درجة سهولة وإمكانية تطبيق الابتكار، ونطاقه
5	مرونة الابتكار وقابليته للتحسين والتطوير المستقبلي
10	التكاليف من حيث الموارد المالية، والبشرية، والاجهزة والمعدات، والتقنيات والبرامج الخاصة للتصنيع والتطبيق
5	الحصول على براءة اختراع/ ملكية فكرية للابتكار
60	نتائج وتأثيرات تطبيق الابتكار على الاداء الامني (مكافحة المخدرات) وافراد المجتمع

## فئة الخدمة المجتمعية

يتم تقديم طلبات الترشيح في هذه الفئة بالتعاون واشراف الجهات المشاركة، وتُمنح هذه الجائزة لأفراد المجتمع الذين يقومون بإسهامات بطولية وتطوعية في مساعدة الجهات في مجال مكافحة المخدرات.

الوزن	المعيار
10	الظواهر أو الأسباب الأمنية التي أدت لتقديم العمل
10	التنسيق والتواصل مع الجهات المعنية ذات العلاقة بتقديم العمل (تضحية/ مشروع/ التبرع المالي أو المادي)
40	الانجازات والأعمال المتميزة التي قدمها المرشح
40	الأثار المترتبة والنتائج المتحققة على المستوى الأمني والاجتماعي



## فئة أفضل عمل جامعي في مكافحة المخدرات

تُمنح هذه الفئة للجامعة التي تطبق افضل الممارسات والتجارب في مجال مكافحة المخدرات بهدف ضمان عدم تداولها والمتاجرة بها، وتتميز ببذل الجهود لمراقبة كافة العاملين والطلاب واجراء عمليات التفتيش والتقصي لكافة محتويات مقرات الجامعة ومنافذ الدخول والخروج، وكذلك سلوكيات العاملين والطلاب اثناء تواجدهم بالجامعة، اضافة الى القيام بتنفيذ عمليات التوعية والتثقيف في مجال مكافحة المخدرات مع الجهات المعنية، وتشمل المعايير التالية تميز الجامعة في مجال مكافحة المخدرات:

### القدرات

الوزن: 40

- تبني رئاسة الجامعة رؤية واضحة لمكافحة المخدرات وصياغة السياسات والاستراتيجيات اللازمة لذلك.
- صياغة المبادرات لمكافحة المخدرات وتوفير الدعم اللازم لانجاحها
- التنسيق مع الجهات المعنية لنشر التوعية والتثقيف للعاملين والطلبة في مجال مكافحة المخدرات .
- متابعة تنفيذ مبادرات مكافحة المخدرات بشكل دوري منتظم واصدار تقارير الانجاز وفرص التحسين.
- تحديد آليات متابعة تنفيذ فرص التحسين الناتجة عن عمليات تقييم خطط مكافحة المخدرات.
- تكثيف برامج التوعية والتثقيف الخاصة بمكافحة المخدرات وبيان الآثار السلبية الناتجة عنها والعقوبات القانونية المترتبة عليها بالتعاون مع الجهات المعنية.
- التقييم الدوري للمبادرات والانشطة المترتبة عليها وفق مؤشرات الاداء المعتمدة لكل منها (المتعلقة بالفعالية والكفاءة)، وتحديد مدى نجاعتها في تحقيق الاهداف المنشودة.
- تحفيز ومكافأة وتكريم إنجازات المبدعين من أفراد أو فرق عمل في مجال مكافحة المخدرات بالأسلوب والتوقيت الملائم بالاعتماد على أسس ومعايير واضحة

### النتائج

الوزن: 60

- نتائج قياس مؤشرات أداء أنشطة المبادرات ومدى تحقيقها لمستهدفات طموحة
- نسبة الرضا عن أنشطة مبادرات مكافحة المخدرات من قبل المعنيين
- مدى المساهمة في مؤشرات الأداء المتعلقة بمكافحة المخدرات

## فئة أفضل عمل مدرسي في مكافحة المخدرات

تُمنح هذه الفئة للمدرسة التي تطبق افضل الممارسات والتجارب في مجال مكافحة الخدرات بهدف ضمان عدم تداولها والمتاجرة بها، وتتميز ببذل الجهود لمراقبة كافة العاملين والطلاب واجراء عمليات التفتيش والتقصي لكافة محتويات مقرات المدرسة ومنافذ الدخول والخروج، وكذلك سلوكيات العاملين والطلاب اثناء تواجدهم بالمدرسة، اضافة الى القيام بتنفيذ عمليات التوعية والتثقيف في مجال مكافحة المخدرات مع الجهات المعنية، وتشمل المعايير التالية تميز الجامعة في مجال مكافحة المخدرات:-

### القدرات

الوزن: 40

- تبني ادارة المدرسة رؤية واضحة لمكافحة المخدرات وصياغة السياسات والاستراتيجيات اللازمة لذلك.
- صياغة المبادرات لمكافحة المخدرات وتوفير الدعم اللازم لانجاحها
- التنسيق مع الجهات المعنية لنشر التوعية والتثقيف للعاملين والطلبة في مجال مكافحة المخدرات .
- متابعة تنفيذ مبادرات مكافحة المخدرات بشكل دوري منتظم واصدار تقارير الانجاز وفرص التحسين.
- تحديد آليات متابعة تنفيذ فرص التحسين الناتجة عن عمليات تقييم المبادرات.
- تكثيف برامج التوعية والتثقيف الخاصة بمكافحة المخدرات وبيان الآثار السلبية الناتجة عنها والعقوبات القانونية المترتبة عليها بالتعاون مع الجهات المعنية.
- التقييم الدوري للمبادرات والانشطة المترتبة عليها وفق مؤشرات الاداء المعتمدة لكل منها (المتعلقة بالفعالية والكفاءة)، وتحديد مدى نجاعتها في تحقيق الاهداف المنشودة.
- تحفيز ومكافأة وتكريم إنجازات المبدعين من أفراد أو فرق عمل في مجال مكافحة المخدرات بالأسلوب والتوقيت الملائم بالاعتماد على أسس ومعايير واضحة

### النتائج

الوزن: 60

- نتائج قياس مؤشرات أداء أنشطة المبادرات ومدى تحقيقها لمستهدفات طموحة
- نسبة الرضا عن أنشطة مبادرات مكافحة المخدرات من قبل المعنيين
- مدى المساهمة في مؤشرات الأداء المتعلقة بمكافحة المخدرات

## فئة أفضل عمل فني في مجال الوقاية والتوعية

تمنح هذه الفئة لأي جهة أو فرد يصمم أي عمل فني يحقق أكثر متابعة على أي من الوسائط الإعلامية المرئية والمسموعة والمكتوبة، وتكون نتائج تأثيراته على المجتمع كبيرة ومفيدة تساهم في الحد من ظاهرة تداول وتعاطي وتهريب المخدرات في الدولة، ويمكن ان يشمل ذلك المعايير التالية:

الوزن: 40

القدرات

- تحديد الهدف من العمل الفني المنشود
- السيناريوهات المتعلقة بموضوع العمل
- التقنيات المستخدمة في تصميم وتنفيذ العمل

الوزن: 60

النتائج

- مستوى التفاعل مع العمل ( عدد مشاركة العمل والاعجاب والتعليقات....)
- عدد المشاهدات
- عدد منصات العرض (ادوات التواصل الاجتماعي - الفعاليات والمناسبات- والادوات المقروءة والمسموعة والمرئية...)
- مدى المساهمة في مؤشرات الأداء المتعلقة بمكافحة المخدرات (ينطبق على الجهات فقط)

## فئة أفضل عمل توعوي بأضرار المخدرات

تمنح هذه الفئة لأي جهة تقوم بعمل توعوي يحقق أكثر متابعة على أي من الوسائط الإعلامية المرئية والمسموعة والمكتوبة، وتكون نتائج تأثيراته على المجتمع كبيرة ومفيدة تساهم في الحد من ظاهرة تداول وتعاطي وتهريب المخدرات في الدولة، ويساهم في تحقيق الاهداف الاستراتيجية للجهة، ويمكن ان يشمل ذلك المعايير التالية:

الوزن: 40

القدرات

- وضوح الرسالة التي يسعى لتحقيقها
- مدى اتسام العمل بالتناول الموضوعي والمعلوماتي المشوق وفق المعايير الاعلامي وبجودة العرض والتصميم

- مدى إكتمال العمل للعناصر الفنية
- مدى مساهمة العمل التوعوي في خفض الطلب على المخدرات (ينطبق على الجهات فقط)

الوزن: 60

النتائج

- مستوى التفاعل مع العمل ( عدد مشاركة العمل والاعجاب والتعليقات....)
- عدد المشاهدات
- عدد منصات العرض (ادوات التواصل الاجتماعي - الفعاليات والمناسبات- والادوات المقروءة والمسموعة والمرئية...)
- مدى المساهمة في مؤشرات الأداء المتعلقة بمكافحة المخدرات (ينطبق على الجهات فقط)

**ملاحظة:** يرجى التكرم بإرسال ملفات المشاركة النهائية بعد الإنتهاء من إعدادها على البريد الإلكتروني التالي: [eaan@moi.gov.ae](mailto:eaan@moi.gov.ae)



EMIRATES

مجلس مكافحة المخدرات

DRUGS CONTROL COUNCIL