

Staff Wellbeing Policy

Created	September 2024
Last Review date	October 2025
Reviewed by	HR Department Well – Being Coordinator :Ms. Nivine Mohammed
Approved by	Principal – Ms. Suheir Salah Vice Principal – Ms. Nadine Chamssudeen Heads of Section

School Vision:

To be a leading private school in Al Ain which provides an exemplary learning environment in line with the vision of ADEK.

School Mission:

To provide an exemplary learning environment which

- Develop student abilities.
- Augment self-confidence.
- Prepares world class learners.
- Enables students to meet the challenges of the 21st century.
- Increase productivity and self-esteem.
- Inculcates values required to become responsible members of society

1. Vision

To foster a supportive, balanced, and thriving work environment for all staff members, where teachers are empowered, inspired, and supported to achieve professional excellence while maintaining personal wellbeing.

2. Mission

- Promote holistic wellbeing for staff across physical, emotional, relational, intellectual, and self-empowerment dimensions.
- Equip teachers with tools, skills, and support to maintain work-life balance, resilience, and professional growth.
- Foster a culture where staff feel valued, connected, and motivated, directly enhancing student outcomes.
- Align staff wellbeing initiatives with ADEK's Teacher Wellbeing Framework and the UAE National Teacher Wellbeing Strategy.

3. Policy Statement

Future International Academy (FIA) recognizes that teacher wellbeing is critical for delivering high-quality education, sustaining school performance, and ensuring student wellbeing.

This policy ensures:

- Holistic support for all staff members from PreK to Grade 12.
- Alignment with ADEK Teacher Wellbeing standards and SPIRE framework.
- Initiatives that exceed minimum frequency and exposure requirements, including ongoing professional, social, and emotional support.
- Regular evaluation of wellbeing programs to maximize positive outcomes for staff and students.

4. Purpose

- Enhance staff physical, mental, emotional, and social health.
- Reduce workplace stress and burnout.
- Encourage continuous professional growth and self-reflection.
- Foster positive work culture and staff engagement.
- Ensure compliance with ADEK policies and UAE best practices.

5. Scope

This policy applies to:

- All teaching staff (full-time, part-time, and temporary)
- Administrative and support staff involved in student learning
- Leadership team responsible for staff wellbeing initiatives

6. SPIRE Wellbeing Framework for Staff

Dimension	Focus Areas	Initiatives (Exceeding Minimum Standards)	Expected Impact / Outcomes
S – Self-Empowerment	Personal growth, leadership, autonomy	<p>Leadership development programs and mentoring.</p> <p>Goal-setting workshops and career planning sessions.</p> <p>Staff-led innovation projects.</p>	<p>Increased confidence, ownership of professional growth, and motivation to innovate.</p>

		Recognition programs for achievements.	
P – Physical Wellbeing	Health, fitness, work-life balance	<p>Regular fitness classes, yoga, and mindfulness sessions.</p> <p>Annual health screenings and wellness check-ups.</p> <p>Healthy food initiatives and hydration stations.</p> <p>Flexible work arrangements to reduce fatigue.</p>	Improved physical health, reduced sick leave, higher energy, and resilience against stress.
I – Intellectual Wellbeing	Professional learning, creativity, engagement	<p>Continuous professional development exceeding ADEK requirements.</p> <p>Collaborative research or project-based learning groups.</p> <p>Knowledge-sharing workshops and cross-</p>	Enhanced teaching quality, increased professional satisfaction, and lifelong learning culture.

		<p>departmental learning.</p> <p>Access to learning resources and conferences.</p>	
R – Relational Wellbeing	<p>Positive connections, collaboration, community</p>	<p>Peer support networks and buddy systems.</p> <p>Regular team-building activities and social events.</p> <p>Mentoring for new staff and cultural onboarding.</p> <p>Staff councils for decision-making participation.</p>	<p>Stronger collegial relationships, sense of belonging, improved collaboration, and morale.</p>
E – Emotional Wellbeing	<p>Mental health, resilience, stress management</p>	<p>Access to counseling services and confidential support.</p> <p>Mindfulness and stress-reduction programs.</p> <p>Wellbeing check-ins by line managers.</p>	<p>Reduced stress and burnout, higher job satisfaction, greater emotional resilience, and improved student engagement through positive teacher-student interactions.</p>

		Workshops on emotional intelligence, resilience, and self-care.	
--	--	---	--

7. Implementation Strategies

- Integrate wellbeing discussions into staff meetings, appraisals, and professional learning communities.
- Conduct annual staff wellbeing surveys to identify needs and gaps.
- Provide termly workshops on mental health, physical fitness, and professional development.
- Celebrate Staff Wellbeing Week with activities that promote physical, social, and emotional wellness.
- Encourage peer mentoring and staff-led initiatives to promote self-empowerment.
- Collaborate with external wellness experts and ADEK-approved programs.

8. Roles and Responsibilities

Role	Responsibilities
Principal	Leads wellbeing vision, allocates resources, ensures ADEK alignment.
HR / Wellbeing Lead / HOS	Designs programs, monitors engagement, tracks wellbeing data, coordinates external support.
Middle & Senior Leaders	Support staff, monitor workload, ensure balance, conduct wellbeing check-ins.
Teachers / Staff	Engage in wellbeing programs, support colleagues, provide feedback.
All Staff	Participate in staff wellness initiatives, maintain collegiality, and model self-care.

9. Monitoring and Evaluation

- Annual review of wellbeing initiatives in line with ADEK standards.
- Feedback mechanisms: surveys, focus groups, suggestion boxes.
- Track key indicators: staff absenteeism, retention, engagement scores, professional growth metrics.
- Use evaluation data to enhance programs and address emerging needs.

10. Alignment and Related Policies

Aligned with:

- ADEK Teacher Wellbeing Framework
- ADEK Staff Safeguarding & Protection Policy
- UAE Vision 2071 – Teacher Excellence & Happiness Goals

Related FIA policies:

- Student Wellbeing Policy
- Staff Professional Development Policy
- Mental Health Policy
- Safeguarding and Child Protection Policy
- Health & Safety Policy

11. Expected Outcomes

- Enhanced teacher engagement, morale, and job satisfaction.
- Improved physical and mental health among staff.
- Reduced stress, burnout, and absenteeism.
- Positive impact on student wellbeing, learning outcomes, and school culture.
- Strengthened school community, collaboration, and staff leadership capacity.

سياسة رفاية الموظفين والمعلمين

الرؤية

تهيئة بيئة عمل داعمة ومتوازنة ومزدهرة لجميع أعضاء هيئة التدريس، حيث يتم تمكين المعلمين، وإلهامهم، ودعمهم لتحقيق التميز المهني مع الحفاظ على رفايتهم الشخصية

المهمة

تعزيز **الرفاهية الشاملة** للموظفين عبر الأبعاد الخمسة: الجسدية، العاطفية، الاجتماعية، الفكرية، وتمكين الذات

تزويد المعلمين بالأدوات والمهارات والدعم للحفاظ على **توازن الحياة المهنية والشخصية**، المرنة، والنمو المهني

تعزيز ثقافة يشعر فيها الموظفون بالتقدير والانتماء والتحفيز، مما ينعكس إيجابياً على نتائج الطلاب

مواصلة مبادرات رفاية الموظفين مع **إطار رفاية المعلمين لفي دائرة التعليم و العرفة** واستراتيجية **رفاهية المعلمين الوطنية لدولة الإمارات**

بيان السياسة

تعترف أكاديمية المستقبل الدولية بأن رفاية المعلمين **ضرورية لتقديم تعليم عالي الجودة، واستدامة أداء المدرسة، وضمان رفاية الطلاب**

تضمن هذه السياسة

دعم شامل لجميع الموظفين من مرحلة ما قبل الروضة إلى الصف 12.

الامتثال لمعايير رفاية المعلمين في دائرة التعليم و المعرفة وإطار سباير

مبادرات تتجاوز الحد الأدنى من التكرار والمتطلبات، بما في ذلك الدعم المهني والاجتماعي والعاطفي المستمر

تقييم دوري لبرامج الرفاهية لتعظيم النتائج الإيجابية للموظفين والطلاب

الهدف

- تعزيز الصحة البدنية، العقلية، العاطفية، والاجتماعية للموظفين.
- تقليل التوتر والإرهاق في مكان العمل.
- تشجيع النمو المهني المستمر والتفكير الذاتي.
- تعزيز ثقافة عمل إيجابية ومشاركة الموظفين.
- ضمان الامتثال لسياسات أديك وأفضل الممارسات في دولة الإمارات.

نطاق التطبيق

- تنطبق هذه السياسة على
- (جميع أعضاء هيئة التدريس (دوام كامل، جزئي، ومؤقت
- الموظفين الإداريين والداعمين المشاركين في تعلم الطلاب
- فريق القيادة المسؤول عن مبادرات رفاهية الموظفين

إطار (سباير) لرفاهية الموظفين

التأثير / النتائج المتوقعة	المبادرات (تجاوز الحد الأدنى)	المجالات الرئيسية	البُعد
زيادة الثقة، تحمل المسؤولية في النمو المهني، وتحفيز الابتكار	برامج تطوير القيادة والإرشاد، ورش عمل تحديد الأهداف والتخطيط المهني، مشاريع ابتكار يقودها الموظفون، برامج تقدير الإنجازات	النمو الشخصي، القيادة، الاستقلالية	تمكين الذات – S
تحسين الصحة البدنية، تقليل أيام الغياب، زيادة الطاقة، والمرونة ضد التوتر	حصص لياقة منتظمة، جلسات يوغا، جلسات اليقظة الذهنية، فحوصات صحية سنوية، مبادرات التغذية الصحية، ترتيبات عمل مرنة	الصحة، اللياقة البدنية، توازن العمل والحياة	الرفاهية – P الجسدية

I – الرفاهية الفكرية	التعلم المهني، الإبداع، المشاركة	تطوير مهني مستمر يتجاوز متطلبات أديك، مجموعات التعلم التعاوني، ورش عمل تبادل المعرفة، الوصول إلى الموارد التعليمية والمؤتمرات	تحسين جودة التعليم، زيادة الرضا المهني، وتعزيز ثقافة التعلم المستمر
R – الرفاهية الاجتماعية	العلاقات الإيجابية، التعاون، المجتمع	شبكات دعم الأقران، أنظمة الموجهين، أنشطة بناء الفريق، التوجيه للموظفين الجدد، مجالس الموظفين للمشاركة في اتخاذ القرار	علاقات زمالة أقوى، شعور بالانتماء، تحسين التعاون والمعنويات
E – الرفاهية العاطفية	الصحة العقلية، المرونة، إدارة التوتر	الوصول إلى خدمات الاستشارة والدعم السري، برامج اليقظة وتقليل التوتر، متابعة الرفاهية من قبل المديرين، ورش عمل حول الذكاء العاطفي والمرونة والعناية بالذات	تقليل التوتر والإرهاق، زيادة الرضا الوظيفي، تعزيز المرونة العاطفية، وتحسين تفاعل الطلاب من خلال علاقات إيجابية مع المعلمين

استراتيجيات التنفيذ

- دمج مناقشات الرفاهية في الاجتماعات والتقييمات ومجتمعات التعلم المهنية.
- إجراء استبيانات سنوية لتحديد احتياجات الموظفين والفجوات.
- تقديم ورش عمل فصلية حول الصحة العقلية، اللياقة البدنية، والتطوير المهني.
- الاحتفال بأسبوع رفاهية الموظفين مع أنشطة لتعزيز الرفاهية البدنية والاجتماعية والعاطفية.
- تشجيع الإرشاد بين الأقران والمبادرات التي يقودها الموظفون لتعزيز تمكين الذات.
- التعاون مع خبراء رفاهية خارجيين وبرامج معتمدة مندثرة التعليم و المعرفة

الأدوار والمسؤوليات

الدور	المسؤوليات
المدير	قيادة رؤية الرفاهية، تخصيص الموارد، ضمان التوافق مع أديك
الموارد البشرية / مسؤول الرفاهية / رئيس الأقسام	تصميم البرامج، متابعة المشاركة، تتبع بيانات الرفاهية، تنسيق الدعم الخارجي
القادة المتوسطون والعليا	دعم الموظفين، مراقبة عبء العمل، ضمان التوازن، إجراء متابعات الرفاهية
المعلمون / الموظفون	المشاركة في برامج الرفاهية، دعم الزملاء، تقديم الملاحظات
جميع الموظفين	المشاركة في مبادرات رفاهية الموظفين، الحفاظ على التعاون، تقديم نموذج للعناية بالنفس

المتابعة والتقييم

مراجعة سنوية لمبادرات الرفاهية وفق معايير أديك

آليات التغذية الراجعة: استبيانات، مجموعات تركيز، صناديق اقتراحات

تتبع مؤشرات رئيسية: الغياب، الاحتفاظ بالموظفين، درجات المشاركة، مؤشرات النمو المهني

استخدام بيانات التقييم لتحسين البرامج وتلبية الاحتياجات المستجدة

المحاذاة والسياسات ذات الصلة

المحاذاة مع:

إطار رفاهية المعلمين لأديك

سياسة حماية وسلامة الموظفين لأديك

رؤية الإمارات 2071 – أهداف تميز وسعادة المعلمين

السياسات ذات الصلة في أكاديمية المستقبل الدولية

سياسة رفاهية الطلاب

سياسة التطوير المهني للموظفين

سياسة الصحة العقلية

سياسة حماية الطفل

سياسة الصحة والسلامة

النتائج المتوقعة

.تعزيز مشاركة المعلمين، المعنويات، والرضا الوظيفي

.تحسين الصحة الجسدية والعقلية للموظفين

.تقليل التوتر، الإرهاق، والغياب

.تأثير إيجابي على رفاهية الطلاب، نتائج التعلم، وثقافة المدرسة

.تعزيز مجتمع المدرسة، التعاون، وقدرات القيادة لدى الموظفين