

جَائِزَةُ الْحُسَيْنِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ الثَّانِي
لِلْعَمَلِ النَّطَوِيِّ

AL HUSSEIN BIN ABDULLAH II
AWARD FOR VOLUNTARY SERVICE



دليل الجائزة

الدورة الثانية (2023 - 2024)

العنوان
المقدمة
رؤية ورسالة الجائزة
المبادئ العامة للجائزة
فلسفة ومرتكزات الجائزة
أهداف الجائزة
مجالات العمل التطوعي
شروط التقدم للجائزة
الشروط الخاصة بالمرشح وبالعامل التطوعي
الإطار الزمني لإطلاق الجائزة
فئات الجائزة
عدد الجوائز تبعاً لفئات الجائزة
تكريم الفئات الفائزة
خطوات الترشح لنيل الجائزة
نموذج عمل الجائزة
معايير الجائزة
المعايير الرئيسية والفرعية للجائزة
معايير شهادة تقدير العمل التطوعي الفردي
آلية عملية التقييم
حوكمة الجائزة
تعريف المصطلحات والمفاهيم

المقدمة

إذكاء شعلة العطاء تُنير دروب الخير، وتُعلي مكانة المجتمع بأسره.

كلّنا شركاء في بناء جسور التعاون، وتعزيز أواصر التكافل بين أفراد مجتمعنا الأردني النابض بالمحبة. ولأنّ العمل التطوعي شعلة تُضيء دروب الخير، ونُورٌ يوجه السائرين في طريق التعاون، جاء إطلاق جائزة الحسين بن عبد الله الثاني للعمل التطوعي لتُكرّم رواد العطاء، وتُشجّع نشر ثقافة التعاون، وتُسهم في بناء مجتمع أردني مُتضامن وفعال.

لقد جاءت هذه الجائزة بظروف تُنعش روح المسؤولية الجماعية، وتُحفّز أفراد المجتمع ومؤسساته على الانخراط العميق في العمل التطوعي بمختلف المجالات الحياتية. فمن خلال هذه الجائزة؛ يُكرّم رواد العمل التطوعي، وتُبرز مبادراتهم المُلهمة، وتُقدّر جهودهم المُخلصة في خدمة أردننا الغالي، وتُحفّز أفراد المجتمع على الانخراط في العمل التطوعي المنظم، وتشجّع على نشر قيم التعاون والتكافل.

تُسهم خبرة التقدم لنيل الجائزة في تنمية مهارات الأفراد وتطوير قدراتهم المعرفية والمهارية باتباع نهج علمي منظم ومستدام، وتؤثر بشكل مباشر بالعمل المؤسسي حيث تحفز الجائزة كافة المؤسسات الربحية والخيرية على دعم العمل التطوعي، وتدفعها قدماً لإطلاق المزيد من المبادرات المسؤولية المجتمعية كون تلك المؤسسات شريكة رئيسة في بناء مجتمع خيّر ومعطاء، يُشارك أفرادُه في تنميته وازدهاره.

مع كلّ عمل تطوعي، نُضيفُ لبنةً جديدةً لصرح مجتمعنا، ونُساهم في بناء مستقبلٍ مُشرقٍ لأجيالنا القادمة.

دعوتنا لكم؛ «انضمّوا إلينا في هذه المبادرة الوطنية المتميزة، وكونوا جزءاً من رحلة العطاء، وشاركوا سمو ولي العهد الميمون في إذكاء شعلة العمل التطوعي الرائد».

فمعاً، نصنع التغيير، ونُساهم في بناء مجتمع مزدهر.

رؤية الجائزة:

التميز في العمل التطوعي لخدمة المجتمع الأردني

رسالة الجائزة:

التوسع في نشر ثقافة العمل التطوعي، وتمكين الأفراد والمؤسسات من تطبيق معايير التميز في مشاريعهم ومبادراتهم التطوعية، وتحفيز وتقدير المتميزين ونشر قصص نجاحهم.

المبادئ العامة للجائزة:



العطاء: حبّ أفراد ومؤسسات المجتمع على إظهار الاهتمام لبيئتهم المحيطة، وتقديم الدعم المادي والمعنوي لتلبية احتياجات المجتمع بمبادرة ذاتية ودون مقابل، والعمل على تحقيق احتياجات ومتطلبات قطاعات المجتمع المختلفة كل حسب إمكانياته وقدراته.

الريادة والابتكار: ما يبذله الفرد أو مجموعة من الأفراد أو المؤسسات بجهد مخطط له ومنظم لتحقيق قيمة مضافة وغير مسبوقة، والتجاوب لاحتياجات ورغبات ومتطلبات المجتمع من خلال الإبداع والتفرد.

تكافؤ الفرص/المساواة: ضمان تطبيق العدالة والنزاهة للأفراد والمؤسسات بعيداً عن التحيزات أو التفضيلات، وضمان عدم تضارب المصالح لكافة شرائح المتعاملين.

إذكاء روح المنافسة: بث الدافعية لدى الأفراد والفرق والمؤسسات لتقديم الأعمال التطوعية، وتعظيم الجهود المبذولة؛ للإقدام على ممارسة الأعمال التطوعية المتميزة وتوسيع دائرة العمل التطوعي بما يضمن استمراريته لخدمة قضايا المجتمع المختلفة.

المسؤولية المجتمعية: هي التزام الشركات والمؤسسات بضرورة مراعاة مصالح المجتمع الذي تعمل فيه، وذلك من خلال ممارسة أنشطة تعود بالنفع على المجتمع وتساهم في تحسينه

الشفافية: تنفيذ الأنشطة المخطط لها بطريقة واضحة ومنفتحة وقابلة للمساءلة، والتصرف بأمانة في حال غياب الرقابة.

الاستدامة: القدرة على الحفاظ أو دعم نشاط على المدى الطويل حيث تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة.

فلسفة ومرتكزات الجائزة:



ترتكز فلسفة الجائزة على ثلاثة مبادئ أساسية هي:

التقدير: إبراز وتقدير الجهود المبذولة في رفع سوية العمل التطوعي ونوعية الأعمال التطوعية المتميزة، والعمل على تكريم تلك الأعمال التطوعية التي تُجسد العطاء بأسمى معانيه.

التحفيز: العوامل التي تدفع بتحسين جهود الأفراد والمؤسسات لتعظيم قيمة إنتاجهم وبذل المزيد من الطاقات للوصول إلى تحقيق الأهداف المنشودة بكفاءة وفاعلية وأعلى مستويات الرضا.

تعميم تجارب الأعمال التطوعية المتميزة: تسليط الضوء على الأعمال التطوعية الرائدة ونشر قصص النجاح الفردية والجماعية والمؤسسية لتكون أنموذجاً يحتذى به الآخرون.

أهداف الجائزة:

- * تشجيع المواطنين والمؤسسات على القيام بالعمل التطوعي وتوجيه الطاقات لتلك الأعمال.
- * ترسيخ قيم العمل التطوعي وثقافته لما له من نفع على المجتمع الأردني.
- * تكريم الأفراد والفرق والمؤسسات القائمين على الأعمال التطوعية المتميزة وذات الأثر الإيجابي على عملية التنمية المستدامة.
- * تفعيل المسؤولية المجتمعية لدى المؤسسات.
- * تشجيع أصحاب الأفكار في مجال العمل التطوعي ووضع أفكارهم موضع التنفيذ
- * نشر وتعميم قصص النجاح في مجال العمل التطوعي وزيادة جهود الأفراد والمؤسسات لتقديم المبادرات والأعمال التطوعية.

مجالات العمل التطوعي:

* **الاجتماعي:** ويتضمن الأعمال الخدمائية، والإغاثة التطوعية، وتقديم العون والتكافل الاجتماعي.



* **الصحي:** يتضمن تقديم الخدمات والتوعية الصحية والنفسية التطوعية، وتوفير عوامل الأمن والسلامة والوقاية.



* **التعليمي أو التدريبي:** ويتضمن تقديم الخدمات التعليمية والتدريبية التطوعية.



* **الرياضي:** يتضمن تقديم الأنشطة الرياضية التطوعية بمختلف أشكالها، وتنفيذ البرامج الهادفة لرفع اللياقة الصحية والبدنية.



* **الفني والثقافي:** تقديم البرامج والأنشطة التطوعية الهادفة لرفع المشهد الثقافي والفني بمختلف مجالاته.



* **البيئي والسياحي:** تقديم البرامج والأنشطة التطوعية ذات العلاقة بالبيئة والزراعة والسياحة والحفاظ على الموارد.



* **الريادة والابتكار:** الريادة والإبداع في الأعمال التطوعية التي تسهم في النمو الاقتصادي عبر توظيف التكنولوجيا.



شروط التقدم للجائزة :

- * أن يكون المتقدم مؤسسة مرخصة أو مواطن / مواطنون أو مقيم / مقيمون على أرض المملكة الأردنية الهاشمية.
- * أن يكون العمل التطوعي متوافقاً مع التشريعات والقوانين في الأردن.
- * أن تكون الفائدة المتحققة من العمل التطوعي المُقدّم تساهم إيجاباً في مجالات الجائزة.
- * أن يكون للعمل التطوعي المنفذ نتائج وأثر إيجابي على الفئة المستهدفة في المجتمع.
- * أن يُمثل العمل التطوعي تجربة ناجحة يمكن الاستفادة منها في إعداد وتنفيذ مشاريع أخرى، مماثلة له.
- * أن يتم تنفيذ العمل التطوعي من قبل متطوعين داخل الأردن.
- * الالتزام بالضوابط والقيم والمبادئ التي تسهم في تحقيق أهداف الجائزة.
- * أن لا يقل عمر المتقدم للجائزة عن (16) عاماً.

للتقدم للجائزة يرجى مراعاة ما يلي:

- * الدخول إلى الموقع الإلكتروني (جائزة الحسين بن عبدالله الثاني للعمل التطوعي) والتسجيل عبر الرابط:
<https://www.alhusseinvolunteeraward.jo>

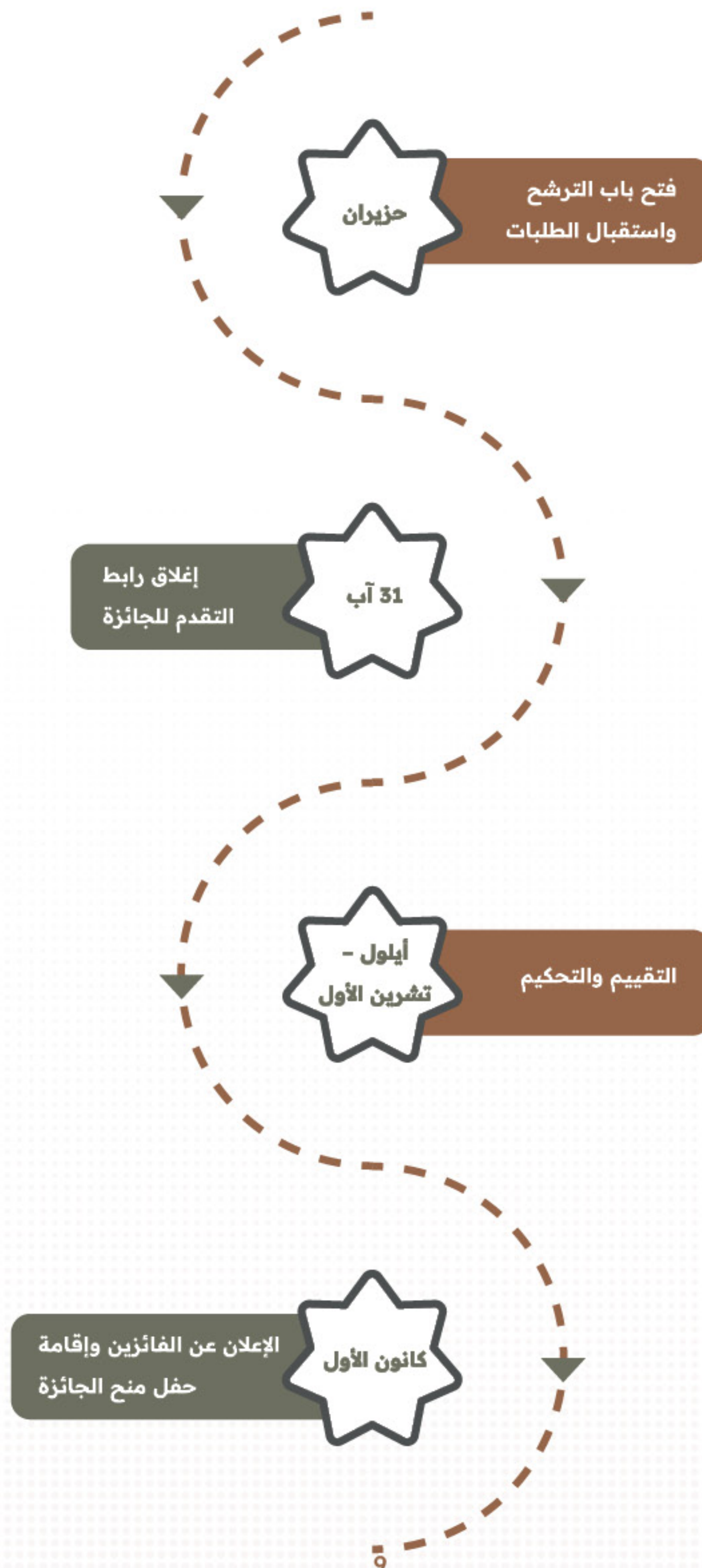
- * تعبئة استمارة الترشح إلكترونياً.

- * إرفاق كافة الملفات المطلوبة عن العمل التطوعي (5 ميجابايت لكل مرفق).

- * في حال وجود أي استفسارات خلال تعبئة الاستمارة يمكن للمتقدم التواصل مع مكتب الجائزة.

ملاحظة: يرجى الاحتفاظ بالرقم المرجعي الخاص بطلبك علماً بأنه (لا يمكن التعديل أو الدخول إلى الاستمارة بعد اعتمادها وفي حال وجود أي تعديل يمكن التواصل مع مكتب الجائزة).

مراحل الجائزة - الدورة الثانية



فئات الجائزة:



فئة أفضل فريق عمل
تطوعي متميز



فئة أفضل عمل
تطوعي فردي متميز



فئة أفضل مشروع
تطوعي متميز للمؤسسات
غير الربحية



فئة أفضل مشروع تطوعي متميز
(المسؤولية المجتمعية)
للمؤسسات الربحية

أولاً: فئة أفضل عمل تطوعي فردي متميز: خصصت هذه الجائزة لجميع المشاركين في العمل التطوعي من الأفراد المستقلين، أو التابعين لجهات حكومية، أو خاصة، أو خيرية وعلى اختلاف مسمياتهم الوظيفية، وتتميز هذه الفئة من الجائزة في اختيار وتكريم أكثر المتطوعين الحاصلين على أعلى التقديرات من لجنة التقييم والتحكيم وفقاً لمعايير التقييم.

ثانياً: فئة أفضل فريق عمل تطوعي متميز: خصصت هذه الجائزة لجميع الفرق المشاركة في العمل التطوعي، سواءً بشكل مستقل، أو تابع لأي جهة حكومية، أو خاصة، أو خيرية، ويشترط ألا يكون الفريق مدرجاً في الهيكل التنظيمي لأي مؤسسة، كما يجب أن تغطي وثائق الاشتراك نشاطات الفريق الجماعية وليس الفردية للأعضاء، وتتميز هذه الفئة من الجائزة في اختيار وتكريم أكثر الفرق الحاصلة على أعلى التقديرات من لجنة التقييم والتحكيم وفقاً لمعايير التقييم.

ثالثاً: فئة أفضل مشروع تطوعي متميز (المسؤولية المجتمعية) للمؤسسات الربحية: خصصت هذه الجائزة لجميع المؤسسات الربحية التي لها أهدافاً إستراتيجية تتعلق بالمسؤولية المجتمعية (العمل التطوعي)، وتقوم على تنفيذه ضمن إطار مؤسسي من خلال موظفين أو متطوعين أو الاثنين معاً، بشرط ألا تتقاضى أي مردود مالي أو مادي أو التزام وظيفي مقابل العمل التطوعي المقدم، وتتميز هذه الفئة من الجائزة في اختيار وتكريم أكثر المؤسسات الربحية الحاصلة على أعلى التقديرات من لجنة التقييم والتحكيم وفقاً لمعايير التقييم.

رابعاً: فئة أفضل مشروع تطوعي متميز للمؤسسات غير الربحية: خصصت هذه الجائزة لجميع المؤسسات التي لها أهدافاً إستراتيجية تتعلق بالعمل التطوعي، وتعمل على دعم نشاط أو عدد من الأنشطة العامة أو الخاصة دون أي مصلحة تجارية أو هدف ربحي أو الدعوة إليه أو الانخراط فيه، وتتميز هذه الفئة من الجائزة في اختيار وتكريم أكثر المؤسسات غير الربحية الحاصلة على أعلى التقديرات من لجنة التقييم والتحكيم وفقاً لمعايير التقييم.

عدد الجوائز تبعاً لفئاتها:

يتم منح (12) جائزة لأفضل الأعمال التطوعية التي تحقق معايير الجائزة تبعاً لمستوياتها:

- *  الجائزة الأولى - جائزة الحسين بن عبد الله الثاني للعمل التطوعي المركز الأول فردي.
- *  الجائزة الثانية - جائزة الحسين بن عبد الله الثاني للعمل التطوعي المركز الثاني فردي.
- *  الجائزة الثالثة - جائزة الحسين بن عبد الله الثاني للعمل التطوعي المركز الثالث فردي.
- *  الجائزة الرابعة - جائزة الحسين بن عبد الله الثاني للعمل التطوعي المركز الأول جماعي.
- *  الجائزة الخامسة - جائزة الحسين بن عبد الله الثاني للعمل التطوعي المركز الثاني جماعي.
- *  الجائزة السادسة - جائزة الحسين بن عبد الله الثاني للعمل التطوعي المركز الثالث جماعي.
- *  الجائزة السابعة - جائزة الحسين بن عبد الله الثاني للعمل التطوعي المركز الأول للمؤسسات الربحية.
- *  الجائزة الثامنة - جائزة الحسين بن عبد الله الثاني للعمل التطوعي المركز الثاني للمؤسسات الربحية.
- *  الجائزة التاسعة - جائزة الحسين بن عبد الله الثاني للعمل التطوعي المركز الثالث للمؤسسات الربحية.
- *  الجائزة العاشرة - جائزة الحسين بن عبد الله الثاني للعمل التطوعي المركز الأول للمؤسسات غير الربحية.
- *  الجائزة الحادية عشر - جائزة الحسين بن عبد الله الثاني للعمل التطوعي المركز الثاني للمؤسسات غير الربحية.
- *  الجائزة الثانية عشر - جائزة الحسين بن عبد الله الثاني للعمل التطوعي المركز الثالث للمؤسسات غير الربحية.

- يمنح درع العمل التطوعي لشخصية تطوعية اعتبارية نظراً لمساهمتها بالعمل التطوعي الوطني من غير المترشحين للجائزة وبتوصية من لجنة التقييم وقرار من مجلس أمناء الجائزة.
- تمنح شهادة العمل التطوعي الفردي للأشخاص الذين تنطبق عليهم معايير نيل الشهادة وفقاً لتدرج لون ختم الجائزة تضم شهادة العمل التطوعي الفردي أربعة ألوان (الختم البرونزي، الختم الفضي، الختم الذهبي، الختم البلاتيني) وتمنح عن كل سنة يشترك فيها نفس المتطوع بأعمال تطوعية جديدة تدفعه لبذل المزيد من الجهود التطوعية السنوية.
- تمنح شهادة مشاركة لكافة المتقدمين للأعمال التطوعية - ممن استكملوا الشروط - تقديراً من سمو ولي العهد الأمير الحسين بن عبد الله الثاني المعظم لجهودهم المبذولة في مجال العمل التطوعي.
- يكرم الأفراد والفرق والمؤسسات الراحية وغير الراحية على أفضل فكرة راحية، أو أفضل ممارسة، أو أفضل ابتكار في مجال العمل تطوعي، أو عمل تطوعي له تأثيراً كبيراً على المجتمع.

الجوائز:



خطوات الترشح لنيل الجائزة:

على المرشح لنيل جائزة العمل التطوعي تتبع المخطط التالي لاستكمال عملية الترشح
أولاً: إرشادات عامة للتقدم للجائزة

- * الاطلاع على دليل ومعايير الجائزة.
- * حضور الندوات التعريفية للجائزة (اختياري) والتي يعلن عنها عبر موقع وزارة الشباب وموقع الجائزة.
- * الاطلاع على كافة التفاصيل الخاصة بطلب الترشح للجائزة قبل البدء بتعبئة الطلب.
- * تعبئة وإرسال طلب الترشح الإلكتروني للجائزة والمتوفر على موقع الجائزة محدداً فيه فئة الترشح.
- * الالتزام بصيغة الكتابة الرسمية وتجنب استخدام المصطلحات العامية.
- * التأكد من عدم وجود أخطاء إملائية في الطلب المقدم.
- * التأكد من إرفاق كافة الأدلة المعززة لطلب الترشح.
- * التأكد من وضوح الصور المرفقة والتي تبين طبيعة العمل التطوعي.
- * تسمية ضابط ارتباط (للفرق والمؤسسات) لغايات التواصل والإجابة عن كافة استفسارات لجنة التحكيم.
- * استلام إشعار إلكتروني بقبول طلب المشاركة في الجائزة من إدارة الجائزة.

نموذج عمل الجائزة:



محاور ومعايير الجائزة:

أولاً: محاور ومعايير فئة أفضل عمل تطوعي فردي متميز:



المحور الأول: التخطيط للمبادرات التطوعية (علامة المحور النسبية الكلية 20 %)

يوضح هذا المحور كيفية التفكير ونشأة فكرة العمل التطوعي، والجهد المبذول لتنفيذ أهداف العمل مع مراعاة وضوح الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، وكيفية مراقبة وتقويم مراحل تنفيذ الأنشطة المرتبطة بالعمل التطوعي. كما يوضح المحور طبيعة الشراكة التي أسهمت في إنجاح العمل التطوعي وأسلوب الاتصال الذي يضمن تفعيل الشراكة مستقبلاً لضمان الدعم المستمر، ويركز على التفرد والإبداع في إطلاق العمل التطوعي لضمان تميزه.

ويشتمل هذا المحور على أربعة معايير رئيسية، وهي:

المعيار الأول: نشأة الفكرة وأهميتها: (60 علامة)

يتطرق هذا المعيار لنشأة فكرة العمل التطوعي الذي بادر المرشح لتنفيذه، والدوافع التي ساهمت بإطلاقها، وسبب اختيار المجال الذي يدعمه العمل التطوعي، كما يقدم دليلاً على تطوير خطط العمل التطوعي قبل التنفيذ وأبرز أهدافه ومخرجاته المتوقعة بحيث يشتمل على:

- 1-1: مدى أهمية / حساسية التحدي الذي يهدف العمل التطوعي إلى معالجته.
- 2-1: تحديد احتياجات المجتمع للعمل التطوعي المراد القيام به.
- 3-1: شمولية الفئة المستفيدة والمستهدفة من العمل التطوعي (فئات هشة أو مستضعفة من الأطفال أو النساء أو كبار السن).
- 4-1: وجود خطة عمل مكتملة الأركان لتنفيذ العمل التطوعي (رؤية، رسالة، أهداف، مؤشرات أداء، قيم أداء، مستهدفات،...).
- 5-1: تضمين أهداف أو إجراءات بالخطة لتقليل الآثار السلبية وتعظيم الآثار الإيجابية لأنشطة مشروع العمل التطوعي لتحقيق الاستدامة.

المعيار الثاني: الإبداع والابتكار والريادة في الأعمال التطوعية: (60 علامة)

يركز هذا المعيار على التفرد في فكرة العمل التطوعي ومستوى ممارسة الفعل الإبداعي بدءاً بعمليات التفكير والتخطيط والتنفيذ، وانتهاءً بالمراجعة والتحسين المستمر بحيث يشتمل على:

- 1-2: تضمين الحلول الإبداعية والتميز في المشروع التطوعي
- 2-2: توفير الموارد والقنوات الملائمة والأدوات اللازمة للابتكار في العمل التطوعي.
- 3-2: الابتكار والتميز بأساليب تنفيذ/تنظيم الأعمال التطوعية بعيداً عن العمل التقليدي.

4-2: الريادة في تطبيق العمل التطوعي.

المعيار الثالث: مواجهة التحديات والمخاطر والمرونة في التنفيذ: (50 علامة)

يركز هذا المعيار على مواجهة التحديات والمخاطر التي تعيق تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشروع التطوعي.

بحيث يشتمل على:

1-3: القدرة على مواجهة التحديات والصعوبات واتخاذ القرارات في سبيل القيام بمهامه في تحقيق أهداف العمل التطوعي.

2-3: القدرة على التنبؤ بالمخاطر التي من الممكن أن تواجه العمل التطوعي وتحول دون تحقيق الأهداف المخطط لها.

3-3: طبيعة ما تم تقديمه من حلول للحيلولة دون وقوع المخاطر المحتملة وكيفية التعامل معها عند وقوعها.

المعيار الرابع: إدارة الشراكة والاتصال: (30 علامة)

يركز هذا المعيار على أسلوب الاتصال العلمي والمخطط له بالتعاون مع كافة الشركاء بحيث يسهل تحقيق العمل التطوعي المخطط لتنفيذه، ويوجه جهد الشركاء والاستفادة من مقدراتهم لتحقيق أهداف العمل التطوعي بحيث يشتمل على:

1-4: تحديد وتصنيف الشركاء .

2-4: تحديد وسائل الاتصال والتواصل مع الشركاء.

المحور الثاني: التنفيذ: (العلامة النسبية الكلية للمحور 30%)

يغطي هذا المحور المتطلبات التنفيذية بالعمل التطوعي من خلال تحديد ووضوح أهداف العمل، وأبرز مؤشرات قياس نجاح العمل التطوعي الكمية والنوعية. كما يحدد جملة التحديات والمخاطر التي واجهت سير عمل المشروع وقدرة المرشح على مواجهة تلك التحديات التي تظهر بمراجعة الخطة التنفيذية وما ينعكس عليها من مرونة في عملية التخطيط، ويشتمل المحور على معيار رئيسي:

المعيار الخامس: التنفيذ واستمرارية الأعمال التطوعية (300 علامة)

يركز هذا المعيار على وضوح أهداف العمل التطوعي بحيث تكون أهداف ذكية (SMART)، ومؤشرات القياس الدالة على نجاح عملية التنفيذ، ويشتمل على:

1-5: تحديد آليات قياس مؤشرات الأداء والمستهدفات ضمن الأطر الزمنية المحددة المرتبطة بتحقيق أهداف العمل التطوعي.

2-5: مدى الاستفادة من الأدوات والأساليب الإدارية والتقنيات الحديثة والاطلاع على أفضل الممارسات في تنفيذ خطة العمل التطوعية.

3-5: النطاق الجغرافي للعمل التطوعي واستهداف المناطق الأقل حظاً خارج مراكز الكثافة السكانية (البعد الجغرافي)

4-5: مدة تنفيذ العمل التطوعي (عدد الساعات).

5-5: تعزيز استمرارية المشروع (مالياً، بشرياً، وتقنياً، ...).

6-5: القدرة على استشراف المستقبل فيما يتعلق باستمرارية عمله التطوعي وتطوير قدرته على تحديد أهداف وتطوير الخطة الشخصية المستقبلية للارتقاء بالعمل التطوعي.

المحور الثالث: النتائج والأثر والاستدامة: (العلامة النسبية الكلية للمحور 50%)

يشتمل هذا المحور على النتائج الكمية والنوعية التي تحققت من تنفيذ العمل التطوعي، وحجم الفائدة التي ترتبت على مختلف الفئات المعنية ولاسيما المجتمع بأسره، وكذلك حجم التأثير المستقبلي الذي سيتركه العمل التطوعي على تلك الفئات بما يشتمل على تلك النتائج التي ترتبت على تنمية المتطوع نفسه بمختلف المجالات مثل التطور الأكاديمي وبرامج التطوير المهاري وغيره، بحيث يشتمل المحور على معيار رئيسي انبثق عنه تسعة معايير فرعية.

المعيار السادس: النتائج (المؤشرات والمقاييس) (500 علامة)

يركز هذا المعيار على أبرز النتائج التي تحققت جراء تنفيذ العمل التطوعي والأهداف التي سعى إلى تحقيقها مما انعكس بشكل إيجابي على المجتمع وفقاً للمجال التطوعي الذي تم تنفيذه، والأهداف التي تحققت حيال ذلك بحيث يشتمل على:

- 1-6: عدد المستفيدين الإجمالي من العمل التطوعي.
- 2-6: نتائج تتعلق بتأثير العمل التطوعي (المشروع) على تنمية المجتمع.
- 3-6: نطاق وشمولية التأثير للعمل التطوعي (البعد الجغرافي البرامجي السكاني).
- 4-6: نتائج الأداء المتعلقة بالجانب الاقتصادي والاجتماعي والبيئي لمشروع العمل التطوعي.
- 5-6: نتائج مؤشرات قياس الأداء في الخطة التنفيذية.
- 6-6: نتائج استطلاعات رأي الشركاء.
- 7-6: نتائج استطلاعات رأي المستفيدين.
- 8-6: الجوائز والأوسمة والميداليات والدروع وحقوق الملكية وبراءات الاختراع في مجال عمل المشروع.
- 9-6: مستوى الاستعداد والدافعية في تطوير وتوسيع وتنويع الأعمال التطوعية المستقبلية.

المعايير الرئيسية والفرعية للجائزة: الأفراد

المحور	المعيار الرئيسي	المعايير الفرعية
المحور الأول: التخطيط للمبادرات التطوعية: ويشتمل على المعايير الرئيسية التالية: العلامة العليا (200 علامة).	المعيار الأول 60: نشأة الفكرة وأهميتها	- مدى أهمية/حساسية التحدي الذي يهدف العمل التطوعي إلى معالجته. - تحديد احتياجات المجتمع للعمل التطوعي المراد القيام به. - شمولية الفئة المستفيدة والمستهدفة من العمل التطوعي (فئات هشة أو مستضعفة من الأطفال أو النساء أو كبار السن). - وجود خطة عمل مكتملة الأركان لتنفيذ العمل التطوعي (رؤية، رسالة، أهداف، مؤشرات أداء، قيم أداء، مستهدفات،...). - تضمين أهداف أو إجراءات بالخطة لتقليل الآثار السلبية وتعظيم الآثار الإيجابية لأنشطة مشروع العمل التطوعي لتحقيق الاستدامة.
	المعيار الثاني 60: الإبداع والريادة والابتكار في الأعمال التطوعية	- تضمين الحلول الإبداعية والتميز في المشروع التطوعي. - توفير الموارد والقنوات الملائمة والأدوات اللازمة للابتكار في العمل التطوعي. - الابتكار والتميز أساليب تنفيذ/تنظيم الأعمال التطوعية بعيدا عن العمل التقليدي. - الريادة في تطبيق العمل التطوعي.
	المعيار الثالث 50: مواجهة التحديات والمخاطر والمرونة في التنفيذ	- القدرة على مواجهة التحديات والصعوبات واتخاذ القرارات في سبيل القيام بمهامه في تحقيق أهداف العمل التطوعي. - القدرة على التنبؤ بالمخاطر التي من الممكن أن تواجه العمل التطوعي وتحول دون تحقيق الأهداف المخطط لها. - طبيعة ما تم تقديمه من حلول للحيلولة دون وقوع المخاطر المحتملة وكيفية التعامل معها عند وقوعها.
	المعيار الرابع 30: إدارة الشراكة والاتصال	- تحديد وتصنيف الشركاء. - تحديد وسائل الاتصال والتواصل مع الشركاء.
المحور الثاني: التنفيذ: ويشتمل المعايير الرئيسية التالية العلامة العليا (300 علامة).	المعيار الخامس 300: التنفيذ واستمرارية الأعمال التطوعية.	- تحديد آليات قياس مؤشرات الأداء والمستهدفات ضمن الأطر الزمنية المحددة المرتبطة بتحقيق أهداف العمل التطوعي. - مدى الاستفادة من الأدوات والأساليب الإدارية والتقنيات الحديثة والاطلاع على أفضل الممارسات في تنفيذ خطة العمل التطوعية. - النطاق الجغرافي للعمل التطوعي واستهداف المناطق الأقل حظًا خارج مراكز الكثافة السكانية (البعد الجغرافي). - مدة تنفيذ العمل التطوعي (عدد الساعات). - تعزيز استمرارية المشروع (ماليًا، بشريًا، وتقنيًا، ...). - القدرة على استشراف المستقبل فيما يتعلق باستمرارية العمل التطوعي وتطوير قدرته على تحديد أهداف وتطوير الخطة الشخصية المستقبلية للارتقاء بالعمل التطوعي.
	المعيار السادس 500 النتائج (المؤشرات والمقاييس)	- عدد المستفيدين الإجمالي من العمل التطوعي. - نتائج تتعلق بتأثير العمل التطوعي (المشروع) على تنمية المجتمع. - نطاق وشمولية التأثير للعمل التطوعي (البعد الجغرافي البرامجي السكاني). - نتائج الأداء المتعلقة بالجانب الاقتصادي والاجتماعي والبيئي لمشروع العمل التطوعي. - نتائج مؤشرات قياس الأداء في الخطة التنفيذية. - نتائج استطلاعات رأي الشركاء. - نتائج استطلاعات رأي المستفيدين. - الجوائز والأوسمة والميداليات والدروع وحقوق الملكية وبراءات الاختراع في مجال عمل المشروع. - مستوى الاستعداد والدافعية في تطوير وتوسيع وتنويع الأعمال التطوعية المستقبلية.

المعايير الرئيسية وعدد مؤشرات الفرعية والدرجات المخصصة لها

فئة أفضل عمل تطوعي فردي متميز

المحور	المعيار الرئيسي	المعايير الفرعية	الأهمية النسبية (الوزن النسبي)	العلامات التقديرية
الأول	4	14	20%	المعيار الأول: 60 المعيار الثاني: 60 المعيار الثالث: 50 المعيار الرابع: 30 المجموع: 200
الثاني	1	6	30%	المعيار الخامس: 300 المجموع: 300
الثالث	1	9	50%	المعيار السادس: 500 المجموع: 500
المجموع	6	29	100%	1000

محاور ومعايير الجائزة:

ثانياً: محاور ومعايير فئة أفضل فريق عمل تطوعي متميز



المحور الأول: التخطيط للمبادرات التطوعية (علامة المحور النسبية الكلية 20 %)

يوضح هذا المحور كيفية التفكير ونشأة فكرة العمل التطوعي، والجهد المبذول لتنفيذ أهداف العمل مع مراعاة وضوح الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، وكيفية مراقبة وتقويم مراحل تنفيذ الأنشطة المرتبطة بالعمل التطوعي. كما يوضح المحور طبيعة الشراكة التي أسهمت في إنجاح العمل التطوعي وأسلوب الاتصال الذي يضمن تفعيل الشراكة مستقبلاً لضمان الدعم المستمر، ويركز على التفرد والإبداع في إطلاق العمل التطوعي لضمان تميزه.

ويشتمل هذا المحور على خمسة معايير رئيسة، وهي:

المعيار الأول: نشأة الفكرة وأهميتها: (60 علامة)

يتطرق هذا المعيار لنشأة فكرة العمل التطوعي الذي بادر المرشح لتنفيذه، والدوافع التي ساهمت بإطلاقها، وسبب اختيار المجال الذي يدعمه العمل التطوعي، كما يقدم دليلاً على تطوير خطط العمل التطوعي قبل التنفيذ وأبرز أهدافه ومخرجاته المتوقعة بحيث يشتمل على:

- 1-1: مدى أهمية / حساسية التحدي الذي يهدف العمل التطوعي إلى معالجته
- 2-1: تحديد احتياجات المجتمع للعمل التطوعي المراد القيام به.
- 3-1: شمولية الفئة المستفيدة والمستهدفة من العمل التطوعي (فئات هشة أو مستضعفة من الأطفال أو النساء أو كبار السن).
- 4-1: وجود خطة عمل مكتملة الأركان لتنفيذ العمل التطوعي (رؤية، رسالة، أهداف، مؤشرات أداء، قيم أداء، مستهدفات،...).
- 5-1: تضمين أهداف أو إجراءات بالخطة لتقليل الآثار السلبية وتعظيم الآثار الإيجابية لأنشطة مشروع العمل التطوعي لتحقيق الاستدامة.
- 6-1: تدريب وتأهيل أعضاء الفريق لتنفيذ خطة المشروع التطوعي.

المعيار الثاني: تشكيل الفريق: (60 علامة)

يركز هذا المعيار على تشكيل فريق العمل التطوعي ومستوى ممارسته للعمل التطوعي وتحديد مهامه ومسؤولياته بحيث يشتمل على:

- 1-2: تحديد معايير خاصة لاختيار أعضاء وقائد الفريق.
- 2-2: تحديد مهام ومسؤوليات وصلاحيات أعضاء وقائد الفريق.

- 3-2: كيفية تشكيل الفريق وملاءمة مهارات الأعضاء وخبراتهم لتحقيق أهداف الفريق.
4-2: دور رئيس الفريق في دعم وإدارة الفريق في كل الجوانب.

المعيار الثالث: الإبداع والابتكار والريادة في الأعمال التطوعية: (60 علامة)

- يركز هذا المعيار على التفرد في فكرة العمل التطوعي ومستوى ممارسة الفعل الإبداعي بدءًا بعمليات التفكير والتخطيط والتنفيذ وانتهاءً بالمراجعة والتحسين المستمر بحيث يشتمل على:
- 1-3: تضمين الحلول الإبداعية والتميز في المشروع التطوعي.
2-3: توفير الموارد والقنوات الملائمة والأدوات التي تحفز المعنيين بالعمل التطوعي على الابتكار.
3-3: الابتكار و التميز بأساليب تنفيذ/تنظيم الأعمال التطوعية بعيدًا عن العمل التقليدي.
4-3: الريادة في تطبيق العمل التطوعي.

المعيار الرابع: مواجهة التحديات والمخاطر والمرونة في التنفيذ: (60 علامة)

- يركز هذا المعيار على مواجهة التحديات والمخاطر التي تعيق تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشروع التطوعي. بحيث يشتمل على:
- 1-4: تبني وتطبيق خطة عمل لإدارة المخاطر.
2-4: سجل خاص بالمخاطر المحتملة وضمان تحديثه دوريًا.
3-4: تطبيق آليات التواصل والتشاور مع أصحاب العلاقة / الشركاء فيما يخص إدارة المخاطر.
4-4: المراجعة والتقييم الدوري لخطة عمل إدارة المخاطر.

المعيار الخامس: إدارة الشراكة والاتصال: (60 علامة)

- يركز هذا المعيار على أسلوب الاتصال العلمي والمخطط له بالتعاون مع كافة الشركاء، بحيث يسهل تحقيق العمل التطوعي المخطط لتنفيذه ويوجه جهد الشركاء، والاستفادة من مقدراتهم لتحقيق أهداف العمل التطوعي بحيث يشتمل على:
- 1-5: آلية اختيار الشركاء والشراكات اللازمة لتنفيذ العمل التطوعي.
2-5: تحديد وتصنيف الشركاء.
3-5: بناء تحالفات مستقبلية مع الشركاء لضمان دعم الأعمال التطوعية المستقبلية المحتمل تنفيذها.
4-5: تحديد وسائل الاتصال والتواصل الداخلي والخارجي للفريق.

المحور الثاني: التنفيذ: (العلامة النسبية الكلية للمحور 35%)

يغطي هذا المحور المتطلبات التنفيذية بالعمل التطوعي من خلال تحديد ووضوح أهداف العمل، وأبرز مؤشرات قياس نجاح العمل التطوعي الكمية والنوعية. كما يحدد جملة التحديات والمخاطر التي واجهت سير عمل المشروع وقدرة المرشح على مواجهة تلك التحديات التي تظهر بمراجعة الخطة التنفيذية وما ينعكس عليها من مرونة في عملية التخطيط، ويشتمل المحور على معيار رئيسي:

المعيار السادس: التنفيذ واستمرارية الأعمال التطوعية (350 علامة)

يركز هذا المعيار على وضوح أهداف العمل التطوعي بحيث تكون أهداف ذكية (SMART)، ومؤشرات القياس الدالة على نجاح عملية التنفيذ، ويشتمل على:

- 1-6: تحديد مؤشرات قياس أداء وأطر زمنية محددة ومستهدفات ترتبط بأهداف تحقيق العمل التطوعي.
- 2-6: تصميم آلية لمتابعة تنفيذ خطة الفريق ووضع خطة لتقييم أعضاء الفريق بناءً على المسؤوليات المناطة بهم لقياس مستوى تقدمهم في تحقيق أهداف المشروع.
- 3-6: مدى الاستفادة من الأدوات والأساليب الإدارية والتقنيات الحديثة والاطلاع على أفضل الممارسات في تنفيذ خطة العمل التطوعية.
- 4-6: النطاق الجغرافي للعمل التطوعي واستهداف المناطق الأقل حظاً خارج مراكز الكثافة السكانية (البعد الجغرافي)
- 5-6: مدة تنفيذ العمل التطوعي (عدد الساعات).
- 6-6: تعزيز استمرارية المشروع (مالياً، بشرياً، وتقنياً، ...).
- 7-6: استخدام أساليب نوعية وكمية لاستشراف المستقبل وتطوير قدرات الفريق الشخصية للارتقاء بالعمل التطوعي.

المحور الثالث: النتائج والأثر والاستدامة: (العلامة النسبية الكلية للمحور 35%)

يشتمل هذا المحور على النتائج الكمية والنوعية التي تحققت من تنفيذ العمل التطوعي، وحجم الفائدة التي ترتبت على مختلف الفئات المعنية، ولاسيما المجتمع بأسره، وكذلك حجم التأثير المستقبلي الذي سيتركه العمل التطوعي على تلك الفئات بما يشتمل على تلك النتائج التي ترتبت على تنمية المتطوع نفسه بمختلف المجالات مثل التطور الأكاديمي وبرامج التطوير المهاري وغيره بحيث يشتمل المحور على معيار رئيسي انبثق عنه عشرة معايير فرعية.

المعيار السابع: النتائج (المؤشرات والمقاييس)

(350 علامة)

يركز هذا المعيار على أبرز النتائج التي تحققت جراء تنفيذ العمل التطوعي والأهداف التي سعى إلى تحقيقها مما انعكس بشكل إيجابي على المجتمع وفقاً للمجال التطوعي الذي تم تنفيذه، والأهداف التي تحققت حيال ذلك بحيث يشتمل على:

- 1-7: عدد المستفيدين الإجمالي من العمل التطوعي.
- 2-7: نتائج تتعلق بتأثير العمل التطوعي (المشروع) على تنمية المجتمع.
- 3-7: نطاق وشمولية التأثير للعمل التطوعي (البعد الجغرافي البرامجي السكاني).
- 4-7: نتائج الأداء المتعلقة بالجانب الاقتصادي والاجتماعي والبيئي لمشروع العمل التطوعي.
- 5-7: نتائج مؤشرات قياس الأداء في الخطة التشغيلية.
- 6-7: نتائج استطلاعات رأي الشركاء.
- 7-7: نتائج استطلاعات رأي المستفيدين.
- 8-7: تعزيز القدرات والمهارات والمعارف للمعنيين (مجتمع، فئة مستهدفة، ومتطوعين).
- 9-7: الجوائز والأوسمة والميداليات والدروع وحقوق الملكية وبراءات الاختراع ... في مجال عمل المشروع.
- 10-7: مستوى الاستعداد والدافعية في تطوير وتوسيع وتنويع الأعمال التطوعية المستقبلية.

المعايير الرئيسية والفرعية للجائزة: فئة أفضل فريق عمل تطوعي متميز:

المحور	المعيار الرئيسي	المعايير الفرعية
المحور الأول: التخطيط للمبادرات التطوعية: ويشتمل على المعايير الرئيسية التالية: العلامة العليا (300 علامة).	المعيار الأول 60: نشأة الفكرة وأهميتها	مدى أهمية/حساسية التحدي الذي يهدف العمل التطوعي إلى معالجته. تحديد احتياجات المجتمع للعمل التطوعي المراد القيام به. شمولية الفئة المستفيدة والمستهدفة من العمل التطوعي (فئات هشة أو مستضعفة من الأطفال أو النساء أو كبار السن). وجود خطة عمل مكتملة الأركان لتنفيذ العمل التطوعي (رؤية، رسالة، أهداف، مؤشرات أداء، قيم أداء، مستهدفات، ...). تضمن أهداف أو إجراءات بالخطة لتقليل الآثار السلبية وتعظيم الآثار الإيجابية لأنشطة مشروع العمل التطوعي لتحقيق الاستدامة. تدريب وتأهيل أعضاء الفريق لتنفيذ خطة المشروع التطوعي.
	المعيار الثاني 60: تشكيل الفريق	تحديد معايير خاصة لاختيار أعضاء وقائد الفريق. تحديد مهام ومسؤوليات وصلاحيات أعضاء وقائد الفريق. كيفية تشكيل الفريق وملاءمة مهارات الأعضاء وخبراتهم لتحقيق أهداف الفريق. دور رئيس الفريق في دعم وإدارة الفريق في كل الجوانب.
	المعيار الثالث 60: الإبداع والريادة والابتكار في الأعمال التطوعية	تضمن الحلول الإبداعية والتميز في المشروع التطوعي. توفير الموارد والقنوات الملائمة والأدوات التي تحفز المعنيين بالعمل التطوعي على الابتكار. الابتكار والتميز بأساليب تنفيذ/تنظيم الأعمال التطوعية بعيدا عن العمل التقليدي. الريادة في تطبيق العمل التطوعي.
	المعيار الرابع 60: مواجهة التحديات والمخاطر والمرونة في التنفيذ	تبني وتطبيق خطة عمل لإدارة المخاطر . سجل خاص بالمخاطر المحتملة وضمان تحديثه دوريًا. تطبيق آليات التواصل والتشاور مع أصحاب العلاقة / الشركاء فيما يخص إدارة المخاطر. المراجعة والتقييم الدوري لخطة عمل إدارة المخاطر .
المحور الثاني: التنفيذ: ويشتمل المعايير الرئيسية التالية: العلامة العليا (350 علامة).	المعيار الخامس 60: إدارة الشراكة والإتصال	آلية إختيار الشركاء والشراكات اللازمة لتنفيذ العمل التطوعي. تحديد وتصنيف الشركاء. بناء تحالفات مستقبلية مع الشركاء لضمان دعم الأعمال التطوعية المستقبلية المحتمل تنفيذها. تحديد وسائل الاتصال والتواصل الداخلي والخارجي للفريق
	المعيار السادس 350: التنفيذ واستمرارية الأعمال التطوعية	تحديد مؤشرات قياس أداء وأطر زمنية محددة ومستهدفات ترتبط بأهداف تحقيق العمل التطوعي. تصميم آلية لمتابعة تنفيذ خطة الفريق ووضع خطة لتقييم أعضاء الفريق بناءً على المسؤوليات المناطة بهم لقياس مستوى تقدمهم في تحقيق أهداف المشروع. مدى الاستفادة من الأدوات والأساليب الإدارية والتقنيات الحديثة والاطلاع على أفضل الممارسات في تنفيذ خطة العمل التطوعية. النطاق الجغرافي للعمل التطوعي واستهداف المناطق الأقل حظًا خارج مراكز الكثافة السكانية (البعد الجغرافي). مدة تنفيذ العمل التطوعي (عدد الساعات). تعزيز استمرارية المشروع (ماليًا، بشريًا، وتقنيًا، ...). استخدام أساليب نوعية وكمية لاستشراف المستقبل وتطوير قدرات الفريق الشخصية للارتقاء بالعمل التطوعي.
	المعيار السابع 350 النتائج (المؤشرات والمقاييس)	عدد المستفيدين الإجمالي من العمل التطوعي. نتائج تتعلق بتأثير العمل التطوعي (المشروع) على تنمية المجتمع. نطاق وشمولية التأثير للعمل التطوعي (البعد الجغرافي البرامجي السكاني). نتائج الأداء المتعلقة بالجانب الاقتصادي والاجتماعي والبيئي لمشروع العمل التطوعي. نتائج مؤشرات قياس الأداء في الخطة التشغيلية. نتائج استطلاعات رأي الشركاء. نتائج استطلاعات رأي المستفيدين. تعزيز القدرات والمهارات والمعارف للمعنيين (مجتمع، فئة مستهدفة، و متطوعين). الجوائز والأوسمة والميداليات والدروع وحقوق الملكية وبراءات الاختراع ... في مجال عمل المشروع. مستوى الاستعداد والدافعية في تطوير وتوسيع وتنويع الأعمال التطوعية المستقبلية.

المعايير الرئيسية وعدد مؤشراتها الفرعية والدرجات المخصصة لها

فئة أفضل فريق عمل تطوعي متميز

المحور	المعيار الرئيسي	المعايير الفرعية	الأهمية النسبية (الوزن النسبي)	العلامات التقديرية
الأول	5	22	30%	المعيار الأول: 60 المعيار الثاني: 60 المعيار الثالث: 60 المعيار الرابع: 60 المعيار الخامس: 60 المجموع: 300
الثاني	1	7	35%	المعيار السادس: 350 المجموع: 350
الثالث	1	10	35%	المعيار السابع: 350 المجموع: 350
المجموع	7	39	100%	1000

محاور ومعايير الجائزة:

ثالثاً: محاور ومعايير فئة المشروع التطوعي المتميز (المسؤولية المجتمعية)

للمؤسسات الربحية:



المحور الأول: التخطيط للمبادرات (علامة المحور النسبية الكلية 25%)

يوضح هذا المحور كيفية التفكير ونشأة فكرة العمل التطوعي، والجهد المبذول لتنفيذ أهداف العمل مع مراعاة وضوح الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، وكيفية مراقبة وتقويم مراحل تنفيذ الأنشطة المرتبطة بالعمل التطوعي. كما يوضح المحور طبيعة الشراكة التي أسهمت في إنجاح العمل التطوعي وأسلوب الاتصال الذي يضمن تفعيل الشراكة مستقبلاً لضمان الدعم المستمر، ويركز على التفرد والإبداع في إطلاق العمل التطوعي لضمان تميزه. ويشتمل هذا المحور على خمسة معايير رئيسية، وهي:

المعيار الأول: نشأة الفكرة وأهميتها: (120 علامة)

يتطرق هذا المعيار لنشأة فكرة العمل التطوعي الذي بادر المرشح لتنفيذه، والدوافع التي ساهمت بإطلاقها، وسبب اختيار المجال الذي يدعمه العمل التطوعي، كما يقدم دليلاً على تطوير خطط العمل التطوعي قبل التنفيذ وأبرز أهدافه ومخرجاته المتوقعة بحيث يشتمل على:

- 1-1: مراحل بلورة الفكرة وكيفية تطبيقها وحساسية التحدي الذي تهدف إلى معالجته.
- 2-1: تحليل الوضع الحالي وتحديد الفجوة وعوامل النجاح.
- 3-1: الاطلاع على الممارسات الفضلى المتوفرة.
- 4-1: تحديد احتياجات الفئة المستهدفة.
- 5-1: شمولية الفئة المستفيدة والمستهدفة من المبادرة/ مشروع العمل التطوعي (فئات هشة أو مستضعفة من الأطفال أو النساء أو كبار السن).
- 6-1: استخدام أساليب نوعية وكمية لاستشراف المستقبل بالمجالات المرتبطة بالعمل التطوعي وتضمينها بالخطة الاستراتيجية للمؤسسة.
- 7-1: وجود خطة عمل مكتملة الأركان لتنفيذ العمل التطوعي (رؤية، رسالة، أهداف، مؤشرات أداء، قيم أداء، مستهدفات، ...).
- 8-1: تضمين أهداف أو إجراءات بالخطة لتقليل الآثار السلبية وتعظيم الآثار الإيجابية لأنشطة المبادرات التطوعية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

المعيار الثاني: الإبداع والابتكار والريادة في المبادرات التطوعية: (30 علامة)

يركز هذا المعيار على التفرد في فكرة العمل التطوعي ومستوى ممارسة الفعل الإبداعي بدءًا بعمليات التفكير والتخطيط والتنفيذ وانتهاء بالمراجعة والتحسين المستمر بحيث يشتمل على:

- 1-2: ماهية عناصر الإبداع والتميز في فكرة المبادرة/ مشروع العمل التطوعي.
- 2-2: توفير الموارد والقنوات الملائمة والأدوات التي تحفز المعنيين على الابتكار.
- 3-2: الابتكار و التميز بأساليب تنفيذ/تنظيم الأعمال التطوعية بعيدًا عن العمل التقليدي.
- 4-2: الريادة في تطبيق العمل التطوعي.

المعيار الثالث: مواجهة التحديات والمخاطر والمرونة في التنفيذ واستمرارية الأعمال: (30 علامة)

يركز هذا المعيار على مواجهة التحديات والمخاطر التي تعيق تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشروع التطوعي. بحيث يشتمل على:

- 1-3: تبني وتطبيق خطة عمل لإدارة المخاطر واستمرارية الأعمال.
- 2-3: سجل خاص بالمخاطر المحتملة وضمان تحديثه دوريًا.
- 3-3: تطبيق آليات التواصل والتشاور مع أصحاب العلاقة / الشركاء فيما يخص إدارة المخاطر.
- 4-3: المراجعة والتقييم الدوري لخطة عمل إدارة المخاطر.

المعيار الرابع: إدارة المعنيين والشركاء: (30 علامة)

يركز هذا المعيار على أسلوب الاتصال العلمي والمخطط له بالتعاون مع كافة الشركاء بحيث يسهل تحقيق العمل التطوعي المخطط لتنفيذه ويوجه جهد الشركاء والاستفادة من مقدراتهم لتحقيق أهداف العمل التطوعي بحيث يشتمل على:

- 1-4: آلية اختيار الشركاء والشراكات اللازمة لتنفيذ المبادرات.
- 2-4: مستوى تفعيل الفئات المعنية للمساهمة في الأعمال التطوعية مثل (الموظفين والمتطوعين الذين شاركوا في التخطيط والتنفيذ).
- 3-4: تحديد وتصنيف الشركاء .
- 4-4: بناء تحالفات مستقبلية مع الشركاء لضمان دعم الأعمال التطوعية المستقبلية المحتمل تنفيذها.

المعيار الخامس: الدور القيادي و إدارة الأداء والحوكمة: (40 علامة)

- 1-5: حشد الجهود للمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة (الاقتصادية، الاجتماعية، القانونية، البيئية).
- 2-5: تطبيق برامج ومبادرات لترسيخ ثقافة العمل المجتمعي والالتزام القانوني والأخلاقي.
- 3-5: بناء نماذج لحوكمة الأعمال المتعلقة بالمبادرات التطوعية بالاعتماد على العناصر الرئيسية للأعمال مثل نطاق الأعمال، والجدول الزمني له، ودرجة تعقيده والمخاطر المتعلقة به، وأصحاب المصلحة ومدى أهميتها للمجتمع المستهدف.
- 4-5: تبني وتطبيق سياسات ذات كفاءة وفعالية، ونظم متكاملة لتطبيق مبادئ الحوكمة.
- 5-5: تطبيق نظام إدارة الأداء لمهام الأعمال التطوعية، وتحديد المسؤوليات والصلاحيات لتطبيقها، ومتابعة واستخدام نتائج القياس في المراجعة الدورية لتلك المهام.

المحور الثاني: التنفيذ: (العلامة النسبية الكلية للمحور 35%)

يغطي هذا المحور المتطلبات التنفيذية بالعمل التطوعي من خلال تحديد ووضوح أهداف العمل، وأبرز مؤشرات قياس نجاح العمل التطوعي الكمية والنوعية. كما يحدد جملة التحديات والمخاطر التي واجهت سير عمل المشروع وقدرة المؤسسة على مواجهة تلك التحديات التي تظهر بمراجعة الخطة التنفيذية وما ينعكس عليها من مرونة في عملية التخطيط، ويشتمل المحور على معيار رئيسي:

المعيار السادس: التنفيذ (350 علامة)

- يركز هذا المعيار على وضوح أهداف العمل التطوعي بحيث تكون أهداف ذكية (SMART)، ومؤشرات القياس الدالة على نجاح عملية التنفيذ، ويشتمل على:
- 1-6: الالتزام بالإطار الزمني والأهداف الموضوعية لتنفيذ المبادرة / مشروع العمل التطوعي بكفاءة وفعالية.
 - 2-6: استخدام إطار عام لإدارة وتطوير عمليات الأعمال التطوعية، وضمان استمرارية الأعمال فيها (ماليًا، بشريًا، وتقنيًا، ...).
 - 3-6: تحديد وتصنيف العمليات للأعمال التطوعية واستخدام أساليب مناسبة لإدارتها وتطويرها.
 - 4-6: تحديد مؤشرات قياس أداء ترتبط بأهداف تحقيق الأعمال التطوعية.
 - 5-6: النطاق الجغرافي لتنفيذ الأعمال التطوعية واستهداف المناطق الأقل تطوراً خارج مراكز الكثافة السكانية (البعد الجغرافي).
 - 6-6: الاطلاع على الممارسات المثلى لتحسين القدرات وعكسها على المشروع مستقبلاً.

المحور الثالث: النتائج: (العلامة النسبية الكلية للمحور 40 %)

المحور الثالث: النتائج: (العلامة النسبية الكلية للمحور 40 %)

يشتمل هذا المحور على النتائج الكمية والنوعية التي تحققت من تنفيذ العمل التطوعي، وحجم الفائدة التي ترتبت على مختلف الفئات المعنية، ولاسيما المجتمع بأسره، وكذلك حجم التأثير المستقبلي الذي سيتركه العمل التطوعي على تلك الفئات بما يشتمل على تلك النتائج التي ترتبت على تنمية المتطوع نفسه بمختلف المجالات مثل التطور الأكاديمي وبرامج التطوير المهاري وغيره بحيث يشتمل المحور على معيار رئيسي انبثق عنه عشرة معايير فرعية.

المعيار السابع: النتائج (المؤشرات والمقاييس) (400 علامة)

يركز هذا المعيار على أبرز النتائج التي تحققت جراء تنفيذ العمل التطوعي والأهداف التي سعى إلى تحقيقها مما انعكس بشكل إيجابي على المجتمع وفقاً للمجال التطوعي الذي تم تنفيذه والأهداف التي تحققت حيال ذلك بحيث يشتمل على:

- 1-7: عدد المستفيدين الإجمالي من مبادرات الأعمال التطوعية.
- 2-7: نطاق وشمولية تأثير مبادرات الأعمال التطوعية (البعد الجغرافي البرامجي السكاني).
- 3-7: نتائج الأداء المتعلقة بالجانب الاقتصادي والاجتماعي والبيئي لمبادرة الأعمال التطوعية.
- 4-7: نتائج مؤشرات قياس الأداء في الخطة التنفيذية.
- 5-7: نتائج قياس رضا المتطوعين.
- 6-7: نتائج قياس رضا الموظفين.
- 7-7: نتائج قياس رضا الشركاء.
- 8-7: نتائج قياس رضا المستفيدين.
- 9-7: نتائج الأداء المتعلقة بالحوكمة وتقارير الجهات الرقابية ومدى الاستجابة لها.
- 10-7: النتائج المتعلقة باستشراف المستقبل.

المعايير الرئيسية والفرعية للجائزة: فئة المشروع التطوعي المتميز (المسؤولية المجتمعية) للمؤسسات الربحية:

المحور	المعيار الرئيسي	المعايير الفرعية
المحور الأول: التخطيط للمبادرات التطوعية: ويشتمل على المعايير الرئيسية التالية: العلامة العليا (250 علامة).	المعيار الأول 120: نشأة الفكرة وأهميتها	- مراحل بلورة الفكرة وكيفية تطبيقها وحساسية التحدي الذي تهدف الأعمال التطوعية إلى معالجته. - تحليل الوضع الحالي وتحديد الفجوة وعوامل النجاح. - الاطلاع على الممارسات الفضلى المتوفرة. - تحديد احتياجات الفئة المستهدفة بالأعمال التطوعية. - شمولية الفئة المستفيدة والمستهدفة من المبادرة/ مشروع العمل التطوعي (فئات هشة أو مستضعفة من الأطفال أو النساء أو كبار السن). - استخدام أساليب نوعية وكمية لاستشراف المستقبل بالمجالات المرتبطة بالعمل التطوعي وتضمينها بالخطة الإستراتيجية للمؤسسة. - وجود خطة عمل مكتملة الأركان لتنفيذ العمل التطوعي (رؤية، رسالة، أهداف، مؤشرات أداء، قيم أداء، مستهدفات، ...). - تضمين أهداف أو إجراءات بالخطة لتقليل الآثار السلبية وتعظيم الآثار الإيجابية لأنشطة مبادرات الأعمال التطوعية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.
	المعيار الثاني 30: الإبداع والابتكار والريادة	- ماهية عناصر الإبداع والتميز في فكرة الأعمال التطوعية - توفير الموارد والقنوات الملائمة والأدوات التي تحفز المعنيين على الابتكار. - الابتكار والتميز بأساليب تنفيذ/تنظيم الأعمال التطوعية بعيدًا عن العمل التقليدي. - الريادة في تطبيق الأعمال التطوعية.
	المعيار الثالث 30: مواجهة التحديات والمخاطر والمرونة في التنفيذ واستمرارية الأعمال	- تبني وتطبيق خطة عمل لإدارة المخاطر واستمرارية الأعمال. - سجل خاص بالمخاطر المحتملة وضمان تحديثه دوريًا. - تطبيق آليات التواصل والتشاور مع أصحاب العلاقة / الشركاء فيما يخص إدارة المخاطر . - المراجعة والتقييم الدوري لخطة عمل إدارة المخاطر .
	المعيار الرابع 30: إدارة المعنيين والشركاء	- آلية اختيار الشركاء والشراكات اللازمة لتنفيذ المبادرات. - مستوى تفعيل الفئات المعنية للمساهمة في الأعمال التطوعية مثل (الموظفين والمتطوعين الذين شاركوا في التخطيط والتنفيذ). - تحديد وتصنيف الشركاء. - بناء تحالفات مستقبلية مع الشركاء لضمان دعم الأعمال التطوعية المستقبلية المحتمل تنفيذها.
المعيار الخامس: 40 الدور القيادي وإدارة الأداء والحوكمة للمسؤولية المجتمعية		- حشد الجهود للمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة (الاقتصادية، الاجتماعية، القانونية، البيئية). - تطبيق برامج ومبادرات لترسيخ ثقافة العمل المجتمعي والالتزام القانوني والأخلاقي. - بناء نماذج لحوكمة الأعمال التطوعية بالاعتماد على العناصر الرئيسية للأعمال مثل نطاق الأعمال والجدول الزمني له ودرجة تعقيده والمخاطر المتعلقة به وأصحاب المصلحة ومدى أهميتها للمجتمع المستهدف. - تبني وتطبيق سياسات ذات كفاءة وفعالية، ونظم متكاملة لتطبيق مبادئ الحوكمة. - تطبيق نظام إدارة الأداء لمهام الأعمال التطوعية وتحديد المسؤوليات والصلاحيات لتطبيقها، ومتابعة واستخدام نتائج القياس في المراجعة الدورية لتلك المهام.

المحور	المعيار الرئيسي	المعايير الفرعية
المحور الثاني: التنفيذ: ويشتمل المعايير الرئيسية التالية العلامة العليا (350 علامة).	المعيار السادس 350: التنفيذ	الالتزام بالإطار الزمني والأهداف الموضوعة لتنفيذ المبادرة/ مشروع العمل التطوعي بكفاءة وفعالية.
		استخدام إطار عام لإدارة وتطوير عمليات الأعمال التطوعية وضمان استمرارية الأعمال فيها (ماليًا، بشريًا، وتقنيًا، ...).
المحور الثالث: النتائج: ويشتمل على: العلامة العليا (400 علامة)	المعيار السابع 400 النتائج (المؤشرات والمقاييس)	تحديد وتصنيف العمليات للمسؤولية المجتمعية واستخدام أساليب مناسبة لإدارتها وتطويرها.
		تحديد مؤشرات قياس أداء ترتبط بأهداف تحقيق الأعمال التطوعية.
		النطاق الجغرافي لتنفيذ المبادرة / مشروع العمل التطوعي واستهداف المناطق الأقل حظًا خارج مراكز الكثافة السكانية (البعد الجغرافي).
		الاطلاع على الممارسات المثلى لتحسين القدرات وعكسها على المشروع مستقبلاً.
		عدد المستفيدين الإجمالي من مبادرة/ مشروع العمل التطوعي.
		نطاق وشمولية تأثير مبادرة/ مشروع العمل التطوعي (البعد الجغرافي البرامجي السكاني).
		نتائج الأداء المتعلقة بالجانب الاقتصادي والاجتماعي والبيئي مبادرة/ مشروع العمل التطوعي.
		نتائج مؤشرات قياس الأداء في الخطة التنفيذية.
		نتائج قياس رضا المتطوعين.
		نتائج قياس رضا الموظفين.
		نتائج قياس رضا الشركاء.
		نتائج قياس رضا المستفيدين.
		نتائج الأداء المتعلقة بالحوكمة وتقارير الجهات الرقابية ومدى الاستجابة لها.
		النتائج المتعلقة باستشراف المستقبل.

المعايير الرئيسة وعدد مؤشراتها الفرعية والدرجات المخصصة لها

فئة المشروع التطوعي المتميز (المسؤولية المجتمعية) للمؤسسات الربحية:

المحور	المعيار الرئيسي	المعايير الفرعية	الأهمية النسبية (الوزن النسبي)	العلامات التقديرية
الأول	5	25	25%	المعيار الأول: 120 المعيار الثاني: 30 المعيار الثالث: 30 المعيار الرابع: 30 المعيار الخامس: 40 المجموع: 250
الثاني	1	6	35%	المعيار السادس: 350 المجموع: 350
الثالث	1	10	40%	المعيار السابع: 400 المجموع: 400
المجموع	7	41	100%	1000

محاور ومعايير الجائزة:

رابعاً: محاور ومعايير فئة المشروع التطوعي المتميز للمؤسسات غير الربحية:

المحور الأول: التخطيط للمبادرات التطوعية (علامة المحور النسبية الكلية 25 %)

يوضح هذا المحور كيفية التفكير ونشأة فكرة العمل التطوعي، والجهد المبذول لتنفيذ أهداف العمل مع مراعاة وضوح الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، وكيفية مراقبة وتقويم مراحل تنفيذ الأنشطة المرتبطة بالعمل التطوعي. كما يوضح المحور طبيعة الشراكة التي أسهمت في إنجاح العمل التطوعي وأسلوب الاتصال الذي يضمن تفعيل الشراكة مستقبلاً لضمان الدعم المستمر، ويركز على التفرد والإبداع في إطلاق العمل التطوعي لضمان تميزه. ويشتمل هذا المحور على ثلاثة معايير رئيسية، وهي:

المعيار الأول: نشأة الفكرة وأهميتها: (130 علامة)

يتطرق هذا المعيار لنشأة فكرة العمل التطوعي الذي بادر المرشح لتنفيذه، والدوافع التي ساهمت بإطلاقها، وسبب اختيار المجال الذي يدعمه العمل التطوعي، كما يقدم دليلاً على تطوير خطط العمل التطوعي قبل التنفيذ وأبرز أهدافه ومخرجاته المتوقعة بحيث يشتمل على:

- 1-1: مدى أهمية / حساسية التحدي الذي يهدف العمل التطوعي إلى معالجته.
- 2-1: تحديد احتياجات المجتمع للعمل التطوعي المراد القيام به.
- 3-1: شمولية الفئة المستفيدة والمستهدفة من العمل التطوعي (فئات هشة أو مستضعفة من الأطفال أو النساء أو كبار السن).
- 4-1: استخدام أساليب نوعية وكمية لاستشراف المستقبل بالمجالات المرتبطة بالعمل التطوعي وتضمينها بالخطة الإستراتيجية للمؤسسة
- 5-1: وجود خطة عمل مكتملة الأركان لتنفيذ العمل التطوعي (رؤية، رسالة، أهداف، مؤشرات أداء، قيم أداء، مستهدفات،.....).
- 6-1: تضمين أهداف أو إجراءات بالخطة لتقليل الآثار السلبية وتعظيم الآثار الإيجابية لأنشطة مشروع العمل التطوعي لتحقيق الاستدامة.

المعيار الثاني: الإبداع والابتكار والريادة في الأعمال التطوعية: (50 علامة)

يركز هذا المعيار على التفرد في فكرة العمل التطوعي ومستوى ممارسة الفعل الإبداعي بدءاً بعمليات التفكير والتخطيط والتنفيذ وانتهاءً بالمراجعة والتحسين المستمر بحيث يشتمل على:

- 1-2: تضمين الحلول الإبداعية والتميز في المشروع التطوعي.
- 2-2: توفير الموارد والقنوات الملائمة والأدوات التي تحفز المعنيين بالعمل التطوعي على الابتكار.

- 3-2: الابتكار والتميز بأساليب تنفيذ/تنظيم الأعمال التطوعية بعيدا عن العمل التقليدي.
4-2: الريادة في تطبيق العمل التطوعي.

المعيار الثالث: مواجهة التحديات والمخاطر والمرونة في التنفيذ: (30 علامة)

يركز هذا المعيار على مواجهة التحديات والمخاطر التي تعيق تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشروع التطوعي. بحيث يشتمل على:

- 1-3: تبني وتطبيق خطة عمل لإدارة المخاطر.
2-3: سجل خاص بالمخاطر المحتملة وضمان تحديثه دورياً.
3-3: تطبيق آليات التواصل والتشاور مع أصحاب العلاقة / الشركاء فيما يخص إدارة المخاطر.
4-3: المراجعة والتقييم الدوري لخطة عمل إدارة المخاطر.

المعيار الرابع: الحوكمة وإدارة الشراكة والاتصال: (40 علامة)

يركز هذا المعيار على أسلوب الاتصال العلمي والمخطط له بالتعاون مع كافة الشركاء بحيث يسهل تحقيق العمل التطوعي المخطط لتنفيذه ويوجه جهد الشركاء والاستفادة من مقدراتهم لتحقيق أهداف العمل التطوعي بحيث يشتمل على:

- 1-4: تبني وتطبيق سياسات ذات كفاءة وفعالية، ونظم متكاملة لتطبيق مبادئ الحوكمة.
2-4: آلية اختيار الشركاء والشراكات اللازمة لتنفيذ العمل التطوعي.
3-4: تحديد وتصنيف الشركاء.
4-4: بناء تحالفات مستقبلية مع الشركاء لضمان دعم الأعمال التطوعية المستقبلية المحتمل تنفيذها.
5-4: إشراك أصحاب المصلحة عند وضع الإطار العام لحوكمة المشروع التطوعي.

المحور الثاني: التنفيذ: (العلامة النسبية الكلية للمحور 35%)

يغطي هذا المحور المتطلبات التنفيذية بالعمل التطوعي من خلال تحديد ووضوح أهداف العمل التطوعي، وأبرز مؤشرات قياس نجاح العمل التطوعي الكمية والنوعية. كما يحدد جملة التحديات والمخاطر التي واجهت سير عمل المشروع وقدرة المرشح على مواجهة تلك التحديات التي تظهر بمراجعة الخطة التنفيذية، وما ينعكس عليها من مرونة في عملية التخطيط، ويشتمل المحور على معيار رئيسي:

المعيار الخامس: التنفيذ واستمرارية الأعمال التطوعية (350 علامة)

يركز هذا المعيار على وضوح أهداف العمل التطوعي بحيث تكون أهداف ذكية (SMART)، ومؤشرات القياس الدالة على نجاح عملية التنفيذ، ويشتمل على:

- 1-5: الالتزام بالإطار الزمني والأهداف الموضوعة لتنفيذ المبادرة / مشروع العمل التطوعي بكفاءة وفعالية.
- 2-5: تحديد مؤشرات قياس أداء ترتبط بأهداف تحقيق العمل التطوعي.
- 3-5: استخدام أساليب وأدوات مناسبة لإدارة وتنفيذ المشروع التطوعي.
- 4-5: النطاق الجغرافي للعمل التطوعي واستهداف المناطق الأقل حظاً خارج مراكز الكثافة السكانية (البعد الجغرافي).
- 5-5: مدة تنفيذ العمل التطوعي (عدد الساعات).
- 6-5: تنفيذ عملية التدقيق على المواءمة مع المتطلبات المستقبلية للمشروع مالياً وبشرياً وتقنياً.
- 7-5: تعزيز استمرارية المشروع (مالياً، بشرياً، وتقنياً، ...).
- 8-5: الاطلاع على الممارسات المثلى وعكسها على المشروع مستقبلاً.

المحور الثالث: النتائج والأثر والاستدامة: (العلامة النسبية الكلية للمحور 40 %)

يشتمل هذا المحور على النتائج الكمية والنوعية التي تحققت من تنفيذ العمل التطوعي، وحجم الفائدة التي ترتبت على مختلف الفئات المعنية، ولاسيما المجتمع بأسره، وكذلك حجم التأثير المستقبلي الذي سيتركه العمل التطوعي على تلك الفئات بما يشتمل على تلك النتائج التي ترتبت على تنمية المتطوع نفسه بمختلف المجالات مثل التطور الأكاديمي وبرامج التطوير المهاري وغيره بحيث يشتمل المحور على معيار رئيسي:

المعيار السادس النتائج (المؤشرات والمقاييس) (400 علامة)

يركز هذا المعيار على أبرز النتائج التي تحققت جراء تنفيذ العمل التطوعي والأهداف التي سعى إلى تحقيقها مما انعكس بشكل إيجابي على المجتمع وفقاً للمجال التطوعي الذي تم تنفيذه والأهداف التي تحققت حيال ذلك بحيث يشتمل على:

- 1-6: عدد المستفيدين الإجمالي من العمل التطوعي.
- 2-6: نتائج تتعلق بتأثير العمل التطوعي (المشروع) على تنمية المجتمع.
- 3-6: نطاق وشمولية التأثير للعمل التطوعي (البعد الجغرافي البرامجي السكاني).
- 4-6: نتائج الأداء المتعلقة بالجانب الاقتصادي والاجتماعي والبيئي لمشروع العمل التطوعي.
- 5-6: نتائج مؤشرات قياس الأداء في الخطة التشغيلية.
- 6-6: نتائج استطلاعات رأي المتطوعين.
- 7-6: نتائج استطلاعات رأي الشركاء.
- 8-6: نتائج استطلاعات رأي المستفيدين.
- 9-6: تعزيز القدرات والمهارات والمعارف للمعنيين (فئة مستهدفة، موظفين ومتطوعين).
- 10-6: نتائج الأداء المتعلقة بالحوكمة وتقارير الجهات الرقابية ومدى الاستجابة لها.
- 11-6: النتائج المتعلقة باستشراف المستقبل.
- 12-6: الجوائز والأوسمة والميداليات والدروع وحقوق الملكية وبراءات الاختراع في مجال عمل المشروع.

المعايير الرئيسية والفرعية للجائزة: فئة المشروع التطوعي المتميز للمؤسسات غير الربحية:

المحور	المعيار الرئيسي	المعايير الفرعية
المحور الأول: التخطيط للمبادرات التطوعية: ويشتمل على المعايير الرئيسية التالية: العلامة العليا (250 علامة).	المعيار الأول 130: نشأة الفكرة وأهميتها	مدى أهمية/حساسية التحدي الذي يهدف العمل التطوعي إلى معالجته. تحديد احتياجات المجتمع للعمل التطوعي المراد القيام به. شمولية الفئة المستفيدة والمستهدفة من العمل التطوعي (فئات هشة أو مستضعفة من الأطفال أو النساء أو كبار السن). استخدام أساليب نوعية وكمية لاستشراف المستقبل بالمجالات المرتبطة بالعمل التطوعي وتضمينها بالخططة الاستراتيجية للمؤسسة. وجود خطة عمل مكتملة الأركان لتنفيذ العمل التطوعي (رؤية، رسالة، أهداف، مؤشرات أداء، قيم أداء، مستهدفات، ...). تضمن أهداف أو إجراءات بالخططة لتقليل الآثار السلبية وتعظيم الآثار الإيجابية لأنشطة مشروع العمل التطوعي لتحقيق الاستدامة.
	المعيار الثاني 50: الابداع والريادة والابتكار في الأعمال التطوعية .	تضمن الحلول الإبداعية والتميز في المشروع التطوعي. توفير الموارد والقنوات الملائمة والأدوات التي تحفز المعنيين بالعمل التطوعي على الابتكار. الابتكار والتميز بأساليب تنفيذ/تنظيم الأعمال التطوعية بعيدًا عن العمل التقليدي. الريادة في تطبيق العمل التطوعي.
	المعيار الثالث 30: مواجهة التحديات والمخاطر والمرونة في التنفيذ.	تبني وتطبيق خطة عمل لإدارة المخاطر سجل خاص بالمخاطر المحتملة وضمان تحديثه دوريًا تطبيق آليات التواصل والتشاور مع أصحاب العلاقة / الشركاء فيما يخص إدارة المخاطر المراجعة والتقييم الدوري لخطة عمل إدارة المخاطر
المحور الثاني: التنفيذ: ويشتمل المعايير الرئيسية التالية العلامة العليا (350 علامة).	المعيار الرابع 40: الحوكمة وإدارة الشراكة والاتصال.	تبني وتطبيق سياسات ذات كفاءة وفعالية، ونظم متكاملة لتطبيق مبادئ الحوكمة آلية اختيار الشركاء والشراكات اللازمة لتنفيذ العمل التطوعي. تحديد وتصنيف الشركاء. بناء تحالفات مستقبلية مع الشركاء لضمان دعم الأعمال التطوعية المستقبلية المحتمل تنفيذها. إشراك أصحاب المصلحة عند وضع الإطار العام لحوكمة المشروع التطوعي.
	المعيار الخامس 350: التنفيذ واستمرارية الأعمال التطوعية	الالتزام بالإطار الزمني والأهداف الموضوعية لتنفيذ المبادرة/ مشروع العمل التطوعي بكفاءة وفعالية. تحديد مؤشرات قياس أداء ترتبط بأهداف تحقيق العمل التطوعي . استخدام أساليب وأدوات مناسبة لإدارة وتنفيذ المبادرة/ المشروع التطوعي. النطاق الجغرافي للعمل التطوعي واستهداف المناطق الأقل حظًا خارج مراكز الكثافة السكانية (البعد الجغرافي). مدة تنفيذ العمل التطوعي (عدد الساعات). تنفيذ عملية التدقيق على المواءمة مع المتطلبات المستقبلية للمشروع مالياً وبشرياً وتقنيًا. تعزيز استمرارية المشروع (ماليًا، بشريًا، وتقنيًا، ...). الاطلاع على الممارسات الفضلى وعكسها على المشروع مستقبلاً.
	المعيار السادس 400 النتائج (المؤشرات والمقاييس)	عدد المستفيدين الإجمالي من العمل التطوعي. نتائج تتعلق بتأثير العمل التطوعي (المشروع) على تنمية المجتمع. نطاق وشمولية التأثير للعمل التطوعي (البعد الجغرافي البرامجي السكاني). نتائج الأداء المتعلقة بالجانب الاقتصادي والاجتماعي والبيئي لمشروع العمل التطوعي. نتائج مؤشرات قياس الأداء في الخطة التشغيلية. نتائج استطلاعات رأي المتطوعين. نتائج استطلاعات رأي الشركاء. نتائج استطلاعات رأي المستفيدين. تعزيز القدرات والمهارات والمعارف للمعنيين (فئة مستهدفة، موظفين و متطوعين). نتائج الأداء المتعلقة بالحوكمة وتقارير الجهات الرقابية ومدى الاستجابة لها. النتائج المتعلقة باستشراف المستقبل. الجوائز والأوسمة والميداليات والدروع وحقوق الملكية وبراءات الاختراع ... في مجال عمل المشروع.

المعايير الرئيسة وعدد مؤشراتها الفرعية والدرجات المخصصة لها

فئة المشروع التطوعي المتميز للمؤسسات غير الربحية:

المحور	المعيار الرئيسي	المعايير الفرعية	الأهمية النسبية (الوزن النسبي)	العلامات التقديرية
الأول	4	19	25%	المعيار الأول: 130 المعيار الثاني: 50 المعيار الثالث: 30 المعيار الرابع: 40
الثاني	1	8	35%	المعيار الخامس: 350 المجموع: 350
الثالث	1	12	40%	المعيار السادس: 400 المجموع: 400
المجموع	6	39	100%	1000



معايير شهادة تقدير العمل التطوعي الفردي:

- عدد ساعات التطوع (أن لا تقل عن 300 ساعة عمل تطوعي سنوياً) مسجلة على المنصة الوطنية لتطوع ومشاركة الشباب «نحن».
- مجال التطوع (أن يخدم المتطوع في أحد المجالات المحددة بالجائزة).
- أن يتم تنفيذ العمل التطوعي في أكثر من وحدة إدارية (لواء، قضاء، ناحية) ضمن المحافظة الواحدة أو في عدد من المحافظات.

آلية التقييم:

- تخضع عملية تقييم طلبات الترشح لنيل جائزة الحسين بن عبدالله الثاني للعمل التطوعي المتميز لأفضل الممارسات المعمول بها بمجال تقييم جوائز التميز وعلى أيدي خبراء مختصين بعمليات التقييم.
- تتكون عملية التقييم من عدة مراحل لضمان الوصول إلى أفضل الأعمال التطوعية المتميزة ووفقاً للمخطط التوضيحي التالي:
- **المرحلة الأولى:** استكمال شروط التقدم واستبعاد الطلبات غير المستوفية لشروط التقدم.
 - **المرحلة الثانية:** التقييم المكتبي تتم عملية تقييم كافة الطلبات المقدمة لنيل الجائزة.
 - **المرحلة الثالثة:** الزيارة الميدانية للطلبات المؤهلة، يتم زيارة كافة المتقدمين لنيل الجائزة ممن استطاعوا اجتياز مرحلة التقييم المكتبي.
 - **المرحلة الرابعة:** مقابلة الأعلى علامات مؤهلة من المرحلة الثانية والثالثة.
 - **المرحلة الخامسة:** تعرض نتائج التقييم عامة على أعضاء لجنة التحكيم العليا وتوصيات لجنة التقييم بالمراكز الثلاثة لكل فئة مرتبة تنازلياً لرفعها لمجلس أمناء الجائزة.

حوكمة الجائزة: (تم إصدار دليل الحوكمة الأول لضمان نزاهة وعدالة الجائزة).

- تلتزم إدارة الجائزة وكافة القائمين بالأنشطة الخاصة بعمليات المراجعة والتقييم والتحكيم بما يلي:
- الالتزام بميثاق العمل التطوعي الأردني مع مرفقات الترشح لنيل الجائزة.
- الحفاظ على سرية الأدلة والوثائق التي يقدمها المرشحون وعدم الإفشاء بأي معلومات ترتبط بمراحل إطلاق الدورة التقييمية كاملة.
- الاحتفاظ بكافة طلبات الترشح لفترة زمنية تتناسب مع قانون حماية البيانات الشخصية وقانون حق الحصول على المعلومة.
- الإعلان والافصاح عن أية حالات من تضارب المصالح التي قد تؤثر على مراحل إطلاق الجائزة للمعنيين بإدارة الجائزة.
- توقيع تعهد من قبل الفئات المعنية (لجنة التقييم التحكيم، مكتب الجائزة، الأمانة العامة) على ميثاق أخلاقيات التقييم والنزاهة الخاص بالمقيمين.
- رفع تقرير لكل مشارك يبين نقاط القوة ومجالات التحسين للعمل التطوعي الذي تم تقييمه في حال الطلب.
- نشر نتائج إحصائية بأبرز المدخلات والنتائج عن كل دورة لعمل الجائزة لمختلف الفئات المعنية وبالوسائل المناسبة.
- فتح المجال للطلبة الدارسين مستقبلاً والباحثين في مجال العمل التطوعي للاستفادة من الطلبات المقدمة للترشح ونيل الجائزة بعد أخذ الموافقة من مجلس إدارة الجائزة.

تعريف أبرز المصطلحات والمفاهيم الأساسية

الإبداع: تحويل الأفكار الجديدة إلى حيز التنفيذ، بحيث ينتج عن تلك العملية شيء غير مسبوق / جديد. ويتحقق ذلك عن طريق الخروج عن الطرق التقليدية في التفكير. وتطوير أفكار أو أساليب لم تكن موجودة مسبقاً، والاستفادة من المعرفة والمعلومات المتطورة والنتائج من عمليات التجريب، بهذا لا بد أن يضم الإبداع جانبين أساسيين هما (التفكير الأصيل والإنتاج غير المسبوق).

الترشيد: الاستخدام الأمثل للموارد غير المتجددة مثل الوقود، المياه، الخ ويتضمن مجموعة من الإجراءات أو التقنيات التي تؤدي إلى خفض استهلاك تلك الموارد الناضبة لضمان حصة الأجيال القادمة من الحصول والوصول إليها.

الاتصال: انتقال المعلومات والأفكار والاتجاهات والعواطف من شخص لآخر أو من جماعة إلى أخرى. باستخدام الوسائل المختلفة لتحقيق هدف ما، ويشتمل على ثلاثة عناصر وهي العملية (مرسل، مستقبل، الرسالة) والوسيلة والهدف.

التغيير: تحول ملحوظ في حالة أو سلوك شيء ما من وضع سابق إلى وضع لاحق، ويمكن أن يكون التغيير: إيجابياً: مثل تحسين جودة الحياة، أو زيادة الإنتاجية، أو تطوير تقنيات جديدة، سلبياً: مثل تفشي الأمراض، أو الكوارث الطبيعية، أو الحروب، مقصوداً: مثل تغيير القوانين، أو إدخال تقنيات جديدة، أو اتباع سلوكيات جديدة، غير مقصود: مثل حدوث زلزال، أو وفاة شخص عزيز، أو فقدان وظيفة.

استطلاعات الرأي: طريقة بحثية، تهدف إلى جمع بيانات ومعلومات محددة عن مجتمع الدراسة مثل الجمهور والعملاء، بهدف الحصول على بيانات مهمة، لأغراضها وأهدافها ترتبط بالنتائج المرجوة. يجريه المستطلعون بعدة طرق مثل الاستبيانات، المقابلات، مجموعات التركيز الخ.

الجدارات: الكفايات والمهارات التي يتمتع بها الفرد التي تخوله من القيام بتنفيذ أهداف محددة بكفاءة وفاعلية.

الخطة التشغيلية: وثيقة مكتوبة تحتوي على تسلسل منطقي للنشاطات التي سيتم تنفيذها وفقاً للإطار الزمني المحدد والموارد المستخدمة (مالية، بشرية، تقنية الخ) لإنجاز نتائج محددة (مستهدفات) متوقعة.

خطة إدارة المخاطر: وثيقة تحدد خطوات التعرف على المخاطر المحتملة، وتقييمها، والتحكم فيها، وتخفيف حدتها. تهدف إلى حماية المؤسسة من الخسائر المالية والسمعة، تحسين قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيير، اتخاذ قرارات أفضل في ظل عدم اليقين. وتتضمن خطة إدارة المخاطر عدة عناصر؛ تحديد المخاطر، تقييم المخاطر، التحكم في المخاطر (اختيار استراتيجيات مناسبة للتعامل مع كل خطر)، مراقبة المخاطر.

الشراكة: علاقة بين طرفين أو أكثر تهدف إلى تقديم نشاط مشترك بهدف تحقيق قيمة مضافة للمتعاملين، ويتم عن طريق الاستفادة من التنوع في القدرات والموارد والإمكانات التي يختص بها كل طرف شريك.

العمل التطوعي: مساهمة الأفراد في أعمال الرعاية والتنمية الاجتماعية وكافة مجالات الحياة سواء بالرأي أو بالعمل أو بغير ذلك من الأشكال، وهو جهد إنساني يبذل من أفراد المجتمع بصورة فردية أو جماعية ويقوم بصفة أساسية على الرغبة والدافع الذاتي بلا مقابل خدمة للمجتمع.

خصائص العمل التطوعي: لا يُدفع أجر مقابل العمل التطوعي، يُقدم العمل التطوعي بشكل طوعي دون إكراه، يهدف العمل التطوعي إلى مساعدة الآخرين أو دعم قضية معينة، يمكن أن يشمل العمل التطوعي مجموعة واسعة من الأنشطة، مثل الخدمات الاجتماعية، والتعليم، والرعاية الصحية، وحماية البيئة، الخ.

الفئات المعنية: مجموعة من الأشخاص لهم سمة معينة تؤثر وتتأثر بنتائج تحقيق الأهداف المنشودة.

الفئة المستفيدة: مجموعة الأفراد الذين يتأثرون بشكل إيجابي مباشر أو غير مباشر من نتائج تحقيق أهداف مخطط لها.

المتطوع: هو كل شخص يتمتع بخبرة أو مهارة أو قدرة يستخدمها طواعية في خدمة المجتمع لتحقيق ونشر الخير في المجتمع بلا مقابل وعن رضا وقناعة، بشكل فردي مستقل أو ضمن فريق أو جهة تطوعية.

المخاطر: عملية تحديد وتقييم المخاطر التي تؤثر على تحقيق الأهداف قبل وأثناء وبعد تحقيقها وتتم من خلال

خطة للتعامل معها (وقائياً و/ أو علاجياً)، وتقييم وترتيب أولويات تلك المخاطر لتقليل أو السيطرة على تأثيرها السلبي. ومن أجل اتخاذ قرارات أفضل بشأن تنفيذ المشروعات والجدول الزمني والجودة والجوانب الأخرى المرتبطة بتحقيق تلك المستهدفات.

المسؤولية المجتمعية: هي التزام الشركات والمؤسسات بضرورة مراعاة مصالح المجتمع الذي تعمل فيه، وذلك من خلال ممارسة أنشطة تعود بالنفع على المجتمع وتساهم في تحسينه، تتضمن ممارسات عديدة مثل: الدعم المادي (تقديم الدعم المالي للجمعيات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية)، الدعم العيني: تقديم منتجات أو خدمات مجانية للمجتمع، التطوع (مشاركة موظفي الشركة في أنشطة تطوعية)، التوعية (نشر الوعي حول القضايا الاجتماعية المهمة)، الدعم البيئي (حماية البيئة من خلال ممارسات مستدامة)

مبادئ المسؤولية المجتمعية: المساءلة (الالتزام الشركات والمؤسسات بمسؤولياتها تجاه المجتمع)، الشفافية (إتاحة المعلومات للمجتمع حول أنشطة الشركات والمؤسسات الاجتماعية)، المشاركة (إشراك أصحاب المصلحة من المجتمع في تحديد وتنفيذ أنشطة المسؤولية المجتمعية)، الأخلاقيات (ممارسة أنشطة المسؤولية المجتمعية بشكل أخلاقي ومسؤول)، الاستدامة (دمج أنشطة المسؤولية المجتمعية في استراتيجية العمل بشكل دائم).

مؤشر قياس الأداء: مجموعة من القيم النوعية والرقمية تقيس أداء كل ما يحدث لتحقيق الأهداف والمهام، وتعطي مؤشراً للسير في المسار الصحيح. كما توفر نقاط قياس رئيسية تستطيع من خلالها متابعة وتقييم الأداء بالمقارنة بين ما يتم التخطيط له وبين المتحقق الفعلي.

الموارد غير المالية: القدرة على استخدام مختلف الموارد المتاحة لإتمام عمليات الإنتاج أو تقديم الخدمات بكفاءة عالية، ويتم ذلك من خلال رفع مستوى مهارات وكفايات الأفراد على أداء أعمالهم والمحافظة على روحهم المعنوية العالية وولائهم لشركاتهم ومشاريعهم، وكذلك الاستثمار في المشاريع التي تساهم في رفاهية المجتمع والرفي بأفراده.

الهدف: هو ما يسعى إليه الفرد / المؤسسة من أجل تحقيقه أو مطابقة الآخرين بتحقيقه، وهو الموجه لسلوك الفرد / المؤسسة ويعد نتيجة نهائية قابلة للقياس والملاحظة عن طريق القيام بمهام معينة خلال فترة زمنية محددة.

الهدف الذكي (SMART): الأهداف المحددة القابلة للقياس التي تنفذ ضمن إطار زمني محدد بحيث تكون واقعية وقابلة للتحقق.

وسائل التواصل الاجتماعي: مجموعة من تطبيقات الإنترنت التي تبني على محتوى فكري ومهارات تقنية تسمح بإنشاء وتبادل المحتوى الذي ينشئه المستخدمون وتؤثر مباشرة بتشكيل الرأي العام حيال القضايا المطروحة في مجالات الحياة المختلفة والأنشطة التي تتناولها ويتناولها المستخدمون.