



اتحاد الجمعيات والمبرات  
الخيرية الكويتية



# جائزة خالد العيسى الصالح للتميز في العمل الخيري

النسخة الثالثة

ديسمبر 2022

جائزة  
خالد العيسى الصالح  
للتميز في العمل الخيري





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## كلمة مؤسس الجائزة ..



### إخواني وأخواتي وأبنائي الكرام ..

يسرني أن أثنى لكم مشاركتكم ومبادراتكم الفاعلة في جائزة خالد العيسى الصالح للتميز في العمل الخيري. والتي جاء إطلاقها كمبادرة منا تقديراً للدور الإنساني التاريخي والرائد لدولة الكويت في العمل الخيري وترجمة عملية لتوجيهات ومبادرات أهل الكويت قيادة وشعباً وعلى رأسهم أمير العطاء صاحب السمو الشيخ/ نواف الأحمد الجابر الصباح أمير دولة الكويت حفظه الله. حيث تمثل هذه الجائزة أداءه فاعلة وبناءة للعمل على الإرتقاء بالعمل الخيري والإنساني على مستوى دولة الكويت الحبيبة ولإرتباط اسم الكويت منذ نشأتها



بالعمل الخيري والإنساني نتج عنها إختيار صاحب السمو الراحل الشيخ/ صباح الأحمد الجابر الصباح طيب الله ثراه قائداً للإنسانية وإختيار الكويت مركزاً للعمل الإنساني من قبل الأمم المتحدة.

ويحدونا الأمل في هذه الدورة أن تكون مشاركتكم الإيجابية كما عهدناكم في هذه الجائزة تجسيداُ للتنافس الإيجابي والمشرف يعكس وجه الكويت الخيري والإنساني وإنجازاته وعطاءه وأن تتدرج الجائزة في تطبيقها العملي لتشمل المؤسسات الخيرية على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي وصولاً إلى مؤسسات الدولة العربية والإسلامية تحقيقاً للتكامل التنموي لدى مؤسسات العمل الخيري بكافة دول العالم.

ومن هنا نؤكد على دعمنا المستمر لهذه الجائزة وتسخير كافة الإمكانيات لتمكين المؤسسات الخيرية من تبادل خبراتها وإنجازاتها وقياس اداءها للإرتقاء والتميز في العمل الخيري والإنساني.

سائلاً الله عزوجل أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم،  
مُتمنياً لَكُمْ جميعاً كل التوفيق والنجاح.  
والحمد لله رب العالمين،،،

**خالد العيسى الصالح**

**مؤسس الجائزة**

لقد عُرفت الكويت منذ تأسيسها بأعمالها الخيرية ومبادراتها الإنسانية والتطوعية على مدى تاريخها الممتد لأربعة قرون فضربت أروع الأمثلة في العطاء والإحسان واستمرت جيلاً بعد جيل في مجال العمل الخيري إلى حين اختيارها من الأمم المتحدة كمركز عالمي للعمل الإنساني وتسمية سمو أميرها الراحل الشيخ/ صباح الأحمد الجابر الصباح طيب الله ثراه قائداً للعمل الإنساني، واليوم يستكمل أبناء الكويت المسيرة تحت قيادة صاحب السمو الشيخ/ نواف الأحمد الجابر الصباح حفظه الله ورعاه.



**د / ناصر محمد العجمي**

**رئيس الاتحاد**

**الأمين العام للجائزة**

قامت المؤسسات الخيرية الكويتية ببذل كل ما في وسعها من أجل تحقيق أفضل النتائج الحالية والمستقبلية وبما يحقق توقعات كافة المستفيدين من العمل الخيري، وامتد ذلك إلى ضرورة استدامة التميز واستمراريته في ظل تحديات داخلية وخارجية يعيشها القطاع الخيري وربطه بالحلول الجذرية تتجاوز المشكلات والاحداث المستمرة وما تحمله من تحديات وفرص لرواد هذا القطاع.

واستجابة لهذا الواقع المهم فقد أعلن اتحاد الجمعيات والمبرات الخيرية الكويتية انطلاق النسخة الثالثة لجائزة خالد العيسى الصالح للتميز في العمل الخيري وبشكل دوري سنوي بمشاركة كافة الجمعيات والمبرات الخيرية الكويتية والفرق التطوعية الرسمية، وقد توافقت الجهود العلمية والمهنية من خلال تلك الجائزة على صياغة نموذج لقياس أداء المؤسسة وفق معايير عالمية معتمدة تسترشد بها المؤسسات الخيرية بكافة اختصاصاتها سعياً الى تحقيق الأداء المتميز، والذي تم صياغته بناء على منهجية يتم العمل به في العديد من دول العالم بحيث يهدف إلى التطوير والتحسين المستمر في المؤسسات الخيرية بكافة تصنيفاتها والتي تسعى الى تحقيق التميز.

كما نتشرف هذا العام بهذه الدورة أن نستقبل مشاركات أخواننا وأشقائنا الأعزاء من رواد العمل الخيري بدول مجلس التعاون الخليجي للمشاركة معنا في الجائزة في بعض مجالات الجائزة تمهيداً للانتقال بالجائزة من وضعها المحلي الى الخليجي الى الدولي بإذن الله.

ختاماً أسأل المولى عز وجل أن يوفق الجميع ممن بادر وشارك في هذه الجائزة وأن يحفظ الكويت أميراً وحكومة وشعباً تحت قيادة مقام حضرة صاحب السمو أمير البلاد الشيخ نواف الأحمد الجابر الصباح حفظه الله ورعاه وسمو ولي عهده الأمين، والحمد لله رب العالمين.

## تعريف بأهم المصطلحات الواردة في كتيب الجائزة



نستعرض أدناه سرداً لأهم المصطلحات الفنية التي وردت في هذا الكتيب، على النحو التالي:

**(1) الجائزة:** ونعني بها جائزة السيد خالد العيسى الصالح للتميز في العمل الخيري.

**(2) الفريق الفني:** ونعني به الفريق المناط به (برئاسة مستشار الجائزة) إعداد معايير الجائزة، وفئاتها، ومجالاتها، وشروط التقدم إليها من قبل المؤسسات الخيرية أو الفرق التطوعية.

**(3) الاعتبارات الحاكمة:** ونعني بها مجموعة السياسات العامة التي تحكم الجائزة من حيث فكرتها، ومضمونها، ونطاقها الجغرافي، وآليات تنفيذها.

**(4) قيم الجائزة:** ونعني بها المبادئ أو المثل التي يتبناها القائمون على الجائزة.

**(5) رؤية الجائزة:** ونعني بها الصورة المستقبلية التي يُراد للجائزة أن تصلها في نُسخها القادمة

**(6) معايير الجائزة:** ونعني بها مجموعة المقاييس العلمية التي يتم تقييم الجهات المتقدمة على أساسها وفقاً لنظام (EFQM) المعدل، ومنهجية (RADAR) التي قام الفريق بتبسيطها لتناسب بيئة العمل الخيري المحلية، ولتيسير التعامل معها من قبل الجهات المرشحة للجائزة. وقد تم تقسيمها إلى معايير رئيسية وأخرى فرعية.

**(7) مجالات الجائزة:** ونعني بها نطاقات المجالات التي سيتم تقييم الجهات المترشحة من خلالها وتشمل على سبيل المثال مجال: أفضل مؤسسة خيرية، وأفضل فريق تطوعي، وأفضل مشروع تقني، وأفضل مشروع تطوعي مبتكر.. وهكذا.

**(8) فئات الجائزة:** ونعني بها تصنيف الجهات الخيرية التي ستتقدم للجائزة كالجمعيات والمبرات والهيئات والفرق التطوعية ومن في حكمهم، حيث تُقسّم هذه المؤسسات إلى فئات فرعية هي: (أ) التي يزيد عدد موظفيها عن 50 موظفاً، والفئة (ب) وعدد موظفيها من 30 إلى 50 موظفاً، والفئة (ج) المؤسسة التي يقل عدد الموظفين فيها عن 30 موظفاً.



**(9) شروط التقدم:** ونعني بها الضوابط التي يتم من خلالها قبول أوراق ووثائق الجهة المترشحة، وكذلك الخطوات والإجراءات المطلوبة لذلك الترشح.

**(10) الهيكل التنظيمي للجائزة:** ونعني به الشكل الذي يحوي القوالب الإدارية المتضمنة لوحدات العمل المختلفة المشرفة على الجائزة بدءاً بمجلس أمناء الجائزة، مروراً بالفريق الفني المكلف وفريق المحكمين، وانتهاء بفرق الدعم الإداري والإعلامي والتقني والمالي.

**(11) المحكمون:** ونعني بهم مجموعة من أصحاب الخبرة في مجال التقييم المؤسسي وفقاً لمعايير الجائزة المستمدة من النموذج الأوروبي لإدارة الجودة (EFQM) مع إسقاط منهجية رادار (RADAR) على معايير الجائزة. والذي خضع المحكمون إلى مقرر تدريبي مركز عليه.

(12) النموذج الأوروبي لإدارة الجودة (EFQM): ونعني به اختصاراً ما يسمى بـ:

(European Foundation for Quality Management)

وهو نظام خاص بتقييم التميز المؤسسي في الجهات المختلفة وفقاً لمجموعتين من المعايير تركز الأولى منها على قياس ما يسمى بمعايير الممكنات (Enablers)، فيم تختص المجموعة الثانية بقياس ما يسمى بمعايير النتائج (Results). والممكنات هي تلك المعايير التي من شأنها تمكين المؤسسة من الوصول إلى التميز مثل وجود قيادة فعالة للمؤسسة تمتلك خطة استراتيجية قابلة للتنفيذ، مع كفاءات بشرية واعدة، وشبكة متعاملين مستدامة، وشراكات داعمة، ونظام مالي وتقني دقيق، وعمليات إدارية تحكم الأداء الكلي للمؤسسة. أما المعايير المتعلقة بالنتائج فإنها تختص بما حققته المؤسسة موضع التقييم من نجاح في قطاعاتها المختلفة كقطاع الموارد البشرية، وفي مجال المتعاملين معها، وفي خدمة المجتمع وفي الأداء المؤسسي الكلي للمنظمة الخيرية. الجدير بالذكر هنا أن الفريق الفني للجائزة قد تعامل مع هذه المعايير بشكل مرن بحيث تم إعادة صياغة بعضها ليتناسب مع الطبيعة المحلية للعمل الخيري في منطقتنا الخليجية والعربية مع إضافة بنود جديدة خاصة بهذه البيئة الإقليمية.

(13) **منهجية رادار (RADAR)**؛ ونعني بها تلك الآلية التي يتم من خلالها قياس معايير التميز أعلاه باستخدام أربع زوايا تمثل اختصاراً للأحرف الأبجدية التي تتكون منها هذه المفردة المسماة باللغة الإنجليزية (RADAR)، حيث تتمثل هذه الزوايا الأربعة على النحو التالي:

**Results (R)**:

أي النتائج المطلوب من الجهة المترشحة تحقيقها في كل معيار رئيسي وفرعي

**Approach (A)**:

أي المنهجية التي تم استخدامها من قبل الجهة المترشحة للتوصل إلى النتائج

**Deployment (D)**:

أي كيفية تنفيذ هذه المنهجية للتوصل إلى النتائج من قبل الجهة المترشحة

**Assessment & Review (A&R)**:

ونعني بذلك مراجعة وتقييم النتائج للتعلم منها وتحديد فرص التحسين المطلوبة مستقبلاً.



جائزة  
**خالد العيسى الصالح**  
للتميز في العمل الخيري



## فهرس الموضوعات:



16	..... نبذة عن الجائزة	•
18	..... الاعتبارات الحاكمة للجائزة	•
20	..... قيم الجائزة	•
22	..... رؤية الجائزة	•
23	..... رسالة الجائزة	•
24	..... أهداف الجائزة	•
26	..... الهيكل التنظيمي للجائزة	•
27	..... مهام الوحدات التنظيمية لهيكل الجائزة	•
29	..... فئات الجائزة	•

- 31 ..... مجالات المشاركة •
- 39 ..... معايير الجائزة (مؤسسات) •
- 49 ..... معايير الجائزة (فرق تطوعية) •
- 55 ..... شروط التقدم للجائزة •
- 58 ..... الخاتمة والتوصيات •
- 61 ..... مرفق (١) رسالة الالتزام بمبدأ عدم تعارض المصالح •
- 65 ..... مرفق (٢) عقد الالتزام بالمحاضرة على سرية المعلومات •
- 69 ..... مرفق (٣) نماذج معايير الجائزة (مؤسسات) وفقاً لمنهجية رادار •
- 116 ..... مرفق (٤) نماذج معايير الجائزة (فرق) وفقاً لمنهجية رادار •
- 132 ..... مرفق (٥) نموذج تقييم مشروع الريادة الإلكترونية وفقاً لمنهجية رادار •
- 135 ..... مرفق (٦) نموذج تقييم المشروع التطوعي المتميز وفقاً لمنهجية رادار •

## نبذة عن الجائزة



انطلقت **جائزة السيد خالد العيسى الصالح للتميز في العمل الخيري** نوفمبر عام 2020 حيث فاق عدد الجهات المشاركة فيها بنسختها الأولى والثانية (51) جهة خيرية، ما بين جمعيات ومبرات وفرق تطوعية. وها هي اليوم تطرح نفسها من جديد في نسخها الثالثة بإضافة معيارين جديدين، لا لتؤكد نجاح التجربتين السابقتين فقط، بل لتعزز أهمية أن يكون للعمل الخيري في الكويت الدور الريادي في الانتقال إلى المؤسسة في العمل، والاحترافية في الأداء، والمهنية في تطوير العاملين.

كما تركز الجائزة في نسخها الثالثة على أن يكون للعمل الخيري صورته المبتكرة في تنفيذ برامج، ونظامه الدقيق في إدارة أمواله، وآلياته العلمية في قياس رضى عملائه ومنتسبيه، وذلك كله وفق مقاييس فنية توازن بين محليّة الإعداد وعالمية المعايير.

وتأسيسا على ما سبق، فإن الجائزة اليوم تؤكد على أهمية أن يكون للعمل الخيري الكويتي قدرة على استثمار التقنية الحديثة في أعماله، والتركيز على البعد الإعلامي في إبراز مشاريعه، والتعامل الذكي مع وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة في برامج ومبادراته.

وتتويجا لكل ذلك فقد أكدت الجائزة هنا على ترسيخ مفهوم أن الغاية منها ليس نيلها فقط، بل أن يكون

تطوير المؤسسة الفائزة هو المبتغى، وتشجيع روح التنافسية الراقية هو الهدف، وتوفير مرجعية كويتية لقياس التميز في العمل الخيري هو الأساس.

وإذ نقدم لكم كتيب الجائزة هذا المتضمن معاييرها، ومجالاتها، وفئاتها، وشروط التقدم إليها، فإننا لا نملك إلا أن نرفع أسمى آيات الشكر والعرفان للعم الفاضل السيد خالد العيسى الصالح على فكرته، ودعمه، ومتابعته، وتمويله لهذه الجائزة التي لولاه -بعد توفيق الله عز وجل- لم تصل هذه الجائزة إلى نسختها الثالثة، فنسأل الله أن يجعل ذلك كله في ميزان أعماله الصالحة.

والشكر موصول لإدارة اتحاد الجمعيات والمبرات الخيرية، وإلى الفريق الفني الذي أعدّ، وفريق المحكمين الذي قيّم، والفريق الإدارية والإعلامية والتقنية التي دعمت وساندت.

وختاماً.. نتطلع مستقبلاً إلى أن تنتقل هذه الجائزة من المشاركة الكويتية إلى المشاركة الخليجية، ومن البعد المحلي إلى البعد العربي، ومن المستوى الوطني إلى المستوى الدولي بإذن الله.



## الاعتبارات الحاكمة للجائزة

يؤكد فريق الجائزة على مجموعة من المبادئ والاعتبارات التي تحكم عمل كل من يقوم على هذه الجائزة سواء في جانب الإعداد والإدارة، أو في جانب الترشيح والمشاركة، أو في جانب التحكيم والتقييم، وهذه المبادئ أو الاعتبارات الحاكمة هي:

### ■ التبسيط:

ونعني به أننا انتهجنا هنا في بناء معايير الجائزة منهج التبسيط في طرح المفاهيم الإدارية، وفي تبني المعايير الفنية، وفي شرح المفردات العلمية، وفي إعداد النماذج العملية التي سيطلب من الجهات المتقدمة للجائزة التعامل معها.

### ■ الموازنة:

ونعني بها أننا عند اختيار أو إعداد معايير الجائزة حرصنا أن نحقق التوازن بين البعد العالمي للمعايير الدولية التي من أشهرها النموذج الأوروبي لإدارة الجودة EFQM، وبين البعد المحلي

وطبيعة العمل الخيري في دولة الكويت خاصة، وفي المنطقة العربية بشكل عام. الأمر الذي جعل فريق الجائزة يعتمد إلى تكييف المعايير الدولية للملائمة ومواءمة الطابع المحلي للجهات الخيرية المتقدمة، وذلك من دون إخلال في مضمون تلك المعايير الدولية، وفي ذات الوقت من غير إهمال لخصوصياتنا المحلية

### ■ المنافسة الذاتية:

ونعني بها تشجيع روح المنافسة الذاتية بين المؤسسات المتقدمة للجائزة بمعنى أننا لا نقارن بين المؤسسات في التميز والأداء فقط، بل نعمل أيضاً إلى مقارنة كل مؤسسة خيرية بنفسها، من حيث الفرق بين أدائها السابق والتغير الذي تم في أدائها الحالي، والذي يعكس التحسين الذي تفوقت فيه تلك المؤسسة على ذاتها، وهذا هو سرّ عنواننا أعلاه: «المنافسة الذاتية».



## قيم الجائزة

### ■ الحيادية:

ونعني بها: التزام التجرد في قبول المؤسسات المتقدمة للجائزة، وتجسيد الموضوعية في تقييم مشاريعهم موضع الفحص، مع عدم إظهار ما يوحي بالميل نحو مؤسسة دون أخرى، أو تكوين أي علاقة شخصية مع أيٍّ منها قبل، أو أثناء، أو حتى بعد عملية التحكيم.

### ■ الشفافية:

ونعني بها: توفير المعلومة ذات العلاقة لجميع الجهات المتقدمة للجائزة سواء تم طلبها أو لم يتم ذلك من قبلهم، وذلك تطبيقاً لما يعرف بمبدأ «الإفصاح»، طالما كانت تلك المعلومة تقع ضمن صلاحية الجهة المزودة بها، وحاجة الجهة الطالبة لها.

## ■ الاحترافية:

ونعني بها: إبراز درجة عالية من المهنية في كل ما يتعلق بعمليات الجائزة بدءاً بإعداد المعايير، والقيام بالتحكيم، مروراً بإجراءات التقييم، وانتهاءً بآلية رصد وإعلان النتائج.

## ■ التنمية المؤسسية:

ونعني بها: ترسيخ مبدأ أن الفوز بالجائزة هو وسيلة لغاية أكبر هي التطوير المؤسسي للجهة الفائزة، أي أن الأصل ليس هو مجرد الفوز بل استثمار ذلك مستقبلاً للارتقاء بالمؤسسة الفائزة وتنميتها إدارياً، وفنياً، ومالياً، وبشرياً، وتقنياً.

## ■ الابتكار:

ونعني بها: أن تقدم المؤسسة موضع التقييم إضافة جديدة، وزاوية مبدعة فيما تقدمه من مشاريع، أو تحققه من أهداف، أو تمارسه من أداء، على أن يترجم ذلك الابداع إلى نجاح مبتكر ذو بعد عمليٍّ ملموس، ومشاهد، وقابل للقياس.

## رؤية الجائزة

نحو زيادة تنموية مبتكرة ودور عالمي متميز للعمل الخيري

### ■ شرح رؤية الجائزة:

توضح الرؤية أعلاه طموح القائمين على الجائزة في أن يرونها قد ساهمت فعلا في تعزيز زيادة العمل الخيري محليا كعامل مهم من عوامل التنمية المجتمعية والوطنية، مع التطلع إلى أن يكون لهذا العمل الخيري المحلي دوراً عالمياً متميزاً في المستقبل يجعل منه نموذجا يُحتذى به في المحافل الدولية.

## رسالة الجائزة

الارتقاء بمستوى الجهات ذات العلاقة بالعمل الخيري في إطار من التنافسية، لتحقيق التميّز في أدائها، والتحسين المستمر في أعمالها.

### ■ شرح رسالة الجائزة:

توضح الرسالة أعلاه مهمة الجائزة والمتمثلة في تمكين الجهات الخيرية من الإرتقاء بمستويات أدائها الفنية والإدارية والمالية والبشرية والمعلوماتية ونحوها، وذلك كله في إطار من التنافس الراقى الذي يضمن لهذه الجهات تحقيق التميّز في الأداء، والتعامل بروح التنافسية المهنية، والسعي الدؤوب نحو التحسين المستمر فيما ترسمه من خطط، وتحقيقه من أهداف، وتقديمه من مبادرات وبرامج ومشاريع.

## أهداف الجائزة

تركز الجائزة على الأهداف الاستراتيجية التالية:

1

■ نشر الوعي بسيادة قيم التميز والمؤسسية والابتكار في العمل الخيري

وصولاً إلى تكوين روح خاصة بين قيادات ومنتسبي الجهات الخيرية تنبذ العمل الفردي، وتعزز الإنجاز القائم على النظم، واللوائح، والعمل بروح الفريق الواحد.

2

■ تعزيز مبدأ أن خدمة المستفيد هي الأساس في تحقيق الجهة الفائزة

**للتميز**، ذلك أن الأصل في أي تطوير للعمل، أو تجويد في الأداء، أو إبداع في المشاريع هو رضی المستفيد عن منتجات أو خدمات تلك الجهة الخيرية.

3

### ■ ترسيخ مفهوم أن الغاية من الجائزة هو التطوير المؤسسي للجهة الفائزة

وليس الجائزة بذاتها، الأمر الذي سيؤدي إلى أن تستثمر الجهة فوزها في الإصرار على المزيد من التقدم، وإلى أن تحرص الجهة غير الفائزة في البحث عن فرص التحسين والتطوير للمرات القادمة.

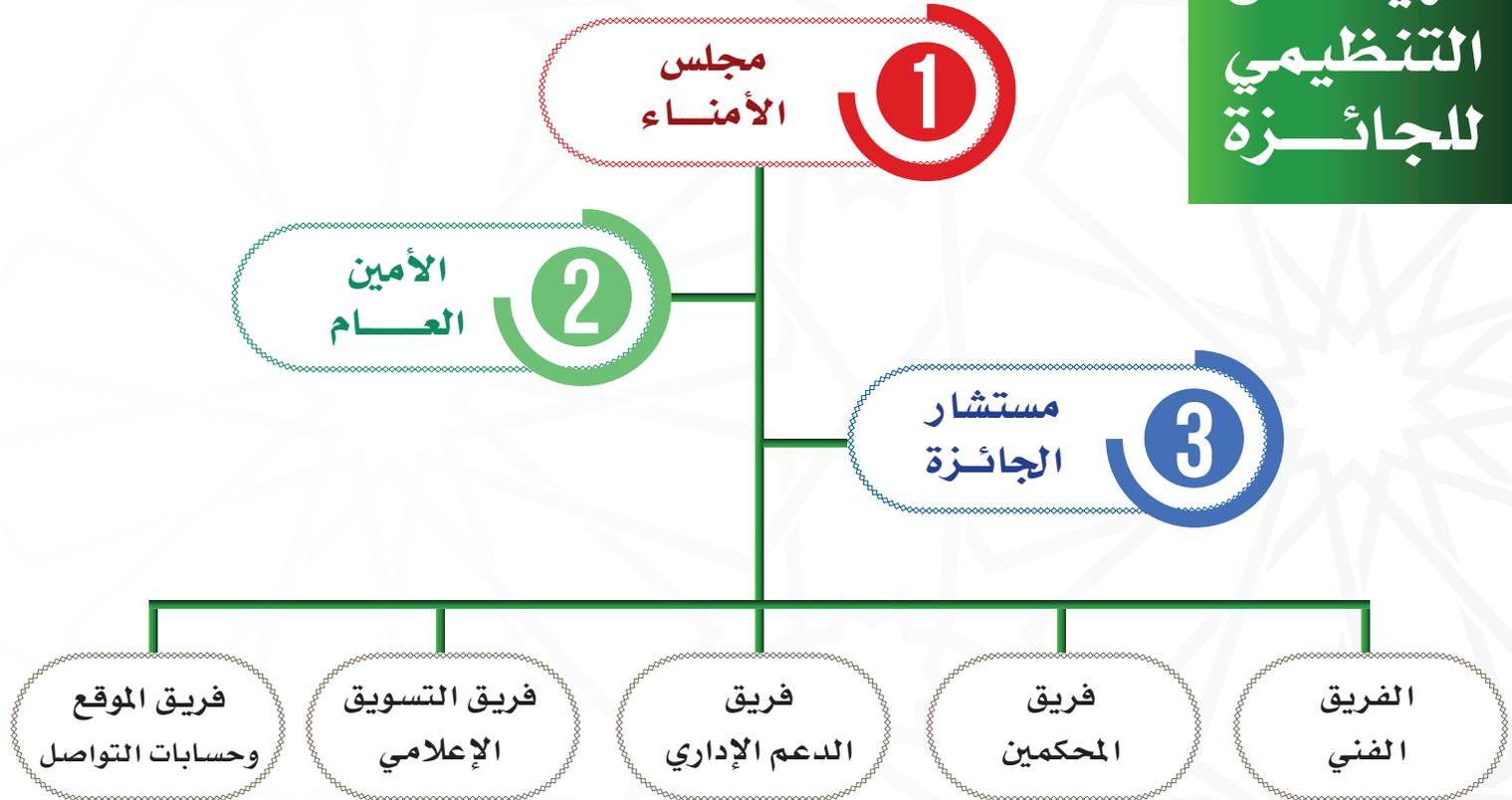
4

### ■ توفير مرجعية كويتية لقياس التميز في العمل الخيري، توازن بين

«محلّية الإعداد» و«عالمية المعايير»، بما يعكس حرصنا على الاستفادة من أفضل الممارسات في قياس التميز والجودة المؤسسية من جانب، ومن جانب آخر الحرص على تكيف المقاييس العالمية بما يخدم بيئة العمل الخيري المحلي المرتبط بقيم مجتمعنا، وطبيعته، وثوابته، وخصوصياته.



# الهيكل التنظيمي للجائزة



## مهام الوحدات التنظيمية لهيكل الجائزة

### 1 مجلس الأمناء والأمين العام

1

هو الراعي الأساسي للجائزة والمساند لها في كافة مراحلها بدءاً من فكرتها، وانتهاءً باعتمادها النهائي، مروراً بالقيادة الإدارية للفريق الفني برئاسة مستشار الجائزة مع اعتبار الأمين العام هو حلقة الوصل بين الفريق ومجلس أمناء الجائزة المخولين بإصدار القرارات المتعلقة بمعايير الجائزة وفئاتها ومجالاتها بعد توصية الفريق الفني.

### 2 الفريق الفني

2

وتتركز مهمته في إعداد المادة الفنية لكتيب الجائزة عبر تقديم المشورة في بناء الموازنة في معايير الجائزة بين المحلية والعالمية بما يضمن الاستفادة من النماذج المعتمدة في قياس التميز المؤسسي مثل نظام الجودة الأوروبي (EFQM) ومنهجية (RADAR)، مع تقديم التوجيه الفني عند الحاجة سواءً فيما يتعلق بالدور المنوط بالمحكمين، أو فيما يتعلق بالموقع الإلكتروني للجائزة.

### فريق المحكمين

3

ويتلخص دورهم في المساهمة في تقييم معايير الجائزة الرئيسية والفرعية وفق نماذج خاصة تضمن أعلى درجات الكفاءة والإنصاف انطلاقاً من تقييمهم للوثائق التي تقدمها الجهات المترشحة لنيل الجائزة، والقيام بزيارات ميدانية لتلك الجهات عند الحاجة، مع اشتراط أن تتوفر في هؤلاء المحكمين الخبرة الفنية، وتجنّب أي تعارض للمصالح من شأنه أن يؤثر سلباً على حياديتهم في التقييم.

### فرق الدعم الإداري، والإعلامي، والتقني

4

ومهمة هذه الفرق هي تقديم جميع أشكال الإسناد الإداري كالتنسيق مع الجهات المتقدمة للجائزة، ومتابعة جداول الزيارة الميدانية، وإعداد التقارير اللازمة ونحو ذلك. كما يتولى الفريق الإعلامي كل ما من شأنه نشر وتسويق الجائزة، وتنسيق التغطيات المطلوبة سواءً في الإعلام الرسمي أو وسائل التواصل الاجتماعي، في حين أن الفريق التقني يختص بكل ما يتعلق بالموقع الإلكتروني للجائزة تصميماً، وإعداداً، ومتابعة.

# فئات الجائزة

## الجهات المشاركة

### الفئة الأولى

1

#### المؤسسات ذات الطابع الخيري.

وتشمل الجمعيات والمبرات الخيرية المرخصة رسمياً وفقاً للقرار الوزاري رقم (48/أ) لسنة 2015، أو تلك التي صدرت فيها مراسيم أو أدوات إشهار أخرى، على أن يكون لهذه الجهات نظام أساسي يحكم أداؤها لأغراض العمل الخيري أو الإنساني أو الإغاثي أو التعليمي أو التربوي أو الصحي أو غير ذلك من مجالات العمل الخيري. ويدخل في ذلك أيضاً المؤسسات التي تشكلت لأغراض الوصايا والأثاث والأوقاف ونحوها، يُستثنى من ذلك الجهات الحكومية ذات الطابع الخيري كالوزارات والهيئات الملحقة أو المستقلة وما في حكمها.

وتنقسم هذه الفئة الأولى إلى ثلاث فئات فرعية هي: (أ) و (ب) و (ج) على النحو التالي:

- 1.1 - الفئة (أ): المؤسسات الخيرية التي يزيد عدد موظفيها الدائمين عن 50 فرداً
- 1.2 - الفئة (ب): المؤسسات الخيرية التي يتراوح عدد موظفيها الدائمين بين 30 - 50 فرداً
- 1.3 - الفئة (ج): المؤسسات الخيرية التي يقل عدد موظفيها الدائمين عن 30 فرداً

## الفئة الثانية

2

### ■ الفرق التطوعية.

وتشمل أي فريق تطوعي (لا يقل عدد أعضائه الدائمين عن ثلاثة) يحمل ترخيصاً رسمياً ساري المفعول من وزارة الشؤون في دولة الكويت أو أي جهة رسمية ذات اختصاص وصلاحيات، والذي يؤذن للفريق من خلاله بممارسة نشاطه وفقاً لمجاله التطوعي الذي رخص من أجله.



## مجالات المشاركة في الجائزة

### أولاً: مجالات المشاركة في الجائزة للمؤسسات

#### ■ المجال الأول: جائزة المؤسسة المتميزة:

ونعني بذلك أن تخضع المؤسسة الخيرية ككل للتقييم كي تنال الجائزة وفقاً للمعايير العشرة المذكورة سابقاً في هذا الكتيب، على أن لا تقل درجة المؤسسة في مجموع هذه المعايير عن 60% من مجموعة الدرجات الكلية للمؤسسة الخيرية.

#### ■ المجال الثاني: جائزة الريادة الالكترونية:

ونعني بذلك أن تتقدم المؤسسة الخيرية بأحد مشاريعها المبتكرة في المجال التقني لنيل الجائزة، وذلك وفقاً للضوابط التالية:

- أن يكون المشروع الخيري متعلقاً بالبعد التقني أو التكنولوجي.
- أن يقع المشروع الإلكتروني ضمن اختصاصات وأعمال المؤسسة.

- أن يكون المشروع من فكرة وتصميم كوادر المؤسسة أو بإشرافهم المباشر.
- أن ينطلق المشروع الإلكتروني من فكرة مبتكرة تضيف للعمل الخيري قيمة جديدة.
- أن يكون المشروع قد دخل حيز التنفيذ وله نتائج ملموسة، وليس تصوّراً فقط.
- ألا يكون قد سبق للمؤسسة الفوز بذات المشروع الإلكتروني في جائزة خالد العيسى الصالح في نسخها السابقة.

### ■ المجال الثالث (جائزة الإنتاج الإعلامي والمهني المساند) وينقسم إلى:

- أفضل مشروع إنساني
- أفضل تقرير توثيقي
- أفضل فيديو توثيقي

#### أولاً: - شروط جائزة أفضل مشروع إنساني.

- 1) أن تكون فكرة المشروع مبتكرة.
- 2) أن يكون المشروع قابلاً للتطوير مستقبلاً.
- 3) أن يستهدف المشروع الشرائح المحددة له بنسبة كبيرة.
- 4) أن يساهم المشروع في الخطاب الإعلامي الهادف لشريحة الشباب.
- 5) أن يساهم المشروع في معالجة القضايا والتحديات المعاصرة.

- 6) أن يكون المشروع ذو فائدة تعود على المجتمع بطريقة مباشرة وغير مباشرة.
- 7) أن تكون منهجية المشروع مبنية على أسس علمية صحيحة ومثبتة.
- 8) أن يستخدم المشروع الأساليب والبرامج العلمية والفنية والتقنية الحديثة.

### ثانياً: - شروط جائزة أفضل تقرير توثيقي.

- 1) أن يكون تكون فكرة التقرير مبتكرة.
- 2) أن يكون التقرير قابلاً للإضافة والتطوير لمراحل قادمة.
- 3) أن يستهدف موضوع التقرير بيان الشرائح المحددة له.
- 4) أن يساهم التقرير في الخطاب الإعلامي الهادف لشريحة الشباب.
- 5) أن يساهم التقرير في معالجة القضايا والتحديات المعاصرة للعمل الخيري والمجتمع بشكل عام.
- 6) أن يكون التقرير ذو فائدة تعود على المجتمع بطريقة مباشرة وغير مباشرة.
- 7) أن تكون منهجية التقرير مبنية على أسس علمية صحيحة ومثبتة.
- 8) أن يستخدم التقرير الأساليب والبرامج العلمية والفنية والتقنية الحديثة.
- 9) عدد صفحات التقرير التوثيقي: يجب أن يكون ملف Word Office المستخدم في طباعة التقرير

بخط حجم (22) إذا كان Arial Times Roman 11 أو Arabic Typesetting (10) أن لا تقل عدد صفحات التقرير عن 7 صفحات ولا تزيد على 15 صفحة.

### ثالثاً: - شروط جائزة أفضل فيديو توثيقي.

- 1) أن يكون موضوع الفيلم جديداً ومن مصادر معتمدة.
- 2) أن يكون السيناريو واضح الرسالة وعلى مستوى عالٍ من الحرفية.
- 3) أن يتميز الإخراج بالحيوية في إبراز رسالة الفيلم كما رسم السيناريو معالمها.
- 4) أن يتميز التصوير بالإبداع في تنوع أحجام اللقطات واستخدام مصادر الإضاءة وتحريك الكاميرا.
- 5) أن يكون مونتاج الصورة انسيابياً متناعماً الإيقاع مع سريان الأحداث ومتوافقاً مع مونتاج الصوت.
- 6) أن تكون المؤثرات الصوتية عنصراً داعماً لرسالة العمل.
- 7) أن يتم تركيب التعليق الصوتي، إن وجدت الحاجة إليه، بشكل يرفع من مستوى فعالية الرسالة ويؤكد وصولها.
- 8) أن تكون مدة الفيلم لا تقل عن (4) دقائق ولا تزيد عن (30) دقيقة.

## ثانياً: مجالات المشاركة في الجائزة للفرق التطوعية

### ■ المجال الأول: جائزة الفريق التطوعي المتميز:

ونعني بذلك أن يخضع الفريق ككل للتقييم كي ينال الجائزة وفقاً للمعايير الثمانية المذكورة سابقاً في هذا الكتيب، على أن لا تقل درجة الفريق في مجموع هذه المعايير عن 60% من مجموعة الدرجات الكلية للفريق التطوعي.

### ■ المجال الثاني: جائزة المشروع التطوعي المتميز:

ونعني بذلك أن يتقدم الفريق التطوعي بأحد مشاريعه المبتكرة لنيل الجائزة، وذلك وفقاً للضوابط التالية:

- أن يقع المشروع التطوعي ضمن اختصاصات وأعمال الفريق.
- أن يكون المشروع من فكرة وتصميم وتنفيذ أعضاء الفريق أو بإشرافهم المباشر.
- أن ينطلق المشروع التطوعي من فكرة مبتكرة تضيف للعمل الخيري قيمة جديدة، كأن يساهم في حل مشكلة، أو استثمار فرصة، أو تحقيق حاجة للعمل الخيري.

- أن يكون المشروع قد دخل حيز التنفيذ وله نتائج ملموسة، وليس تصوّراً فقط.
- ألا يكون قد سبق للفريق التطوعي الفوز بذات المشروع في جائزة خالد العيسى الصالح في نسخها السابقة.

### ■ المجال الثالث (جائزة الإنتاج الإعلامي والمهني المساند) وينقسم إلى:

- أفضل مشروع إنساني
- أفضل تقرير توثيقي
- أفضل فيديو توثيقي

### أولاً: - شروط جائزة أفضل مشروع إنساني.

- 1) أن تكون فكرة المشروع مبتكرة.
- 2) أن يكون المشروع قابلاً للتطوير مستقبلاً.
- 3) أن يستهدف المشروع الشرائح المحددة له بنسبة كبيرة.
- 4) أن يساهم المشروع في الخطاب الإعلامي الهادف لشريحة الشباب.
- 5) أن يساهم المشروع في معالجة القضايا والتحديات المعاصرة.
- 6) أن يكون المشروع ذو فائدة تعود على المجتمع بطريقة مباشرة وغير مباشرة.
- 7) أن تكون منهجية المشروع مبنية على أسس علمية صحيحة ومثبتة.

8) أن يستخدم المشروعُ الأساليبَ والبرامج العلمية والفنية والتقنية الحديثة.

### ثانياً: - شروط جائزة أفضل تقرير توثيقي.

- 1) أن يكون تكون فكرة التقرير مبتكرة.
- 2) أن يكون التقرير قابلاً للإضافة والتطوير لمراحل قادمة.
- 3) أن يستهدف موضوع التقرير بيان الشرائح المحددة له.
- 4) أن يساهم التقرير في الخطاب الإعلامي الهادف لشريحة الشباب.
- 5) أن يساهم التقرير في معالجة القضايا والتحديات المعاصرة للعمل الخيري والمجتمع بشكل عام.
- 6) أن يكون التقرير ذو فائدة على المجتمع بطريقة مباشرة وغير مباشرة.
- 7) أن تكون منهجية التقرير مبنية على أسس علمية صحيحة ومثبتة.
- 8) أن يستخدم التقرير الأساليب والبرامج العلمية والفنية والتقنية الحديثة.
- 9) عدد صفحات التقرير التوثيقي: يجب أن يكون ملف Word Office المستخدم في طباعة التقرير بخط حجم (22) إذا كان Arabic Typesetting أو Arial Times Roman 11
- 10) أن لا تقل عدد صفحات التقرير عن 7 صفحات ولا تزيد على 15 صفحة.

### ثالثاً: - شروط جائزة أفضل فيديو توثيقي.

- 1) أن يكون موضوع الفيلم جديداً ومن مصادر معتمدة.
- 2) أن يكون السيناريو واضح الرسالة وعلى مستوى عالٍ من الحرفية.
- 3) أن يتميز الإخراج بالحيوية في إبراز رسالة الفيلم كما رسم السيناريو معالمها.
- 4) أن يتميز التصوير بالإبداع في تنوع أحجام اللقطات واستخدام مصادر الإضاءة وتحريك الكاميرا.
- 5) أن يكون مونتاج الصورة انسيابياً متناعماً الإيقاع مع سريان الأحداث ومتوافقاً مع مونتاج الصوت.
- 6) أن تكون المؤثرات الصوتية عنصراً داعماً لرسالة العمل.
- 7) أن يتم تركيب التعليق الصوتي، إن وجدت الحاجة إليه، بشكل يرفع من مستوى فعالية الرسالة ويؤكد وصولها.
- 8) أن تكون مدة الفيلم لا تقل عن (4) دقائق ولا تزيد عن (30) دقيقة.





معايير  
الجائزة  
للمؤسسات  
الرئيسية  
والفرعية

180 درجة

## 1. المعيار الأول: المشروعية: (16 درجة)

ويتمثل هذا المعيار في وجود إطار قانوني للمؤسسة ينظم عملها ويوضح طبيعة اختصاصها، مع توفر عدد من العاملين فيها ممن هم متخصصون ومؤهلون لممارسة هذا الاختصاص الذي تزاوله المؤسسة.

وينقسم هذا المعيار إلى المعايير الفرعية التالية:

- 1.1. للمؤسسة إطار قانوني (ترخيص رسمي) ينظم عملها
- 1.2. مجلس إدارة المؤسسة يضم عدداً من المتخصصين في مجال عمل المؤسسة
- 1.3. يوجد بين موظفي المؤسسة من يحمل تأهيلاً علمياً أو شهادة تدريبية معتمدة في إحدى مجالات عمل المؤسسة.
- 1.4. لدينا في مجلس الإدارة، أو الإدارة التنفيذية للمؤسسة من هو متفرغ للعمل الخيري في المجالات التي تختص بها المؤسسة.

## 2. المعيار الثاني: القيادة: (24 درجة)

ويتمثل هذا المعيار في تمتع الإدارة العليا للمؤسسة بمواصفات الشخصية القيادية التي تمارس سلوكاً قيادياً يؤهلها لإدارة الجهة الخيرية بطريقة مؤسسية تتصف بجماعية القرار والعمل بروح الفريق الواحد.

وينقسم هذا المعيار إلى المعايير الفرعية التالية:

- 2.1. تحت القيادة العاملين وتشجعهم على تحقيق رؤية ورسالة وأهداف المؤسسة
- 2.2. تحرص القيادة على نقل خبرتها الإدارية الشخصية للعاملين فيها بهدف إعداد صف ثانٍ من القيادات لإدارة المؤسسة مستقبلاً.
- 2.3. تُحسّن القيادة استخدام موارد المؤسسة المالية والعينية لتحقيق أهداف المؤسسة.
- 2.4. تتخذ القيادة القرارات الصائبة ذات الجودة العالية والقبول المرتفع
- 2.5. تستخدم القيادة التفويض الإداري بكفاءة وفاعلية.
- 2.6. تطبق القيادة قوانين وأنظمة ولوائح المؤسسة بعدالة وحيادية وشفافية واضحة.

### 3. المعيار الثالث: العاملون: (20 درجة)

ويتمثل هذا المعيار في كل ما يتعلق بالعاملين في المؤسسة متطوعين أو دائمين، بدءاً بطرق تعيينهم، وآليات تدريبهم، وأساليب تحفيزهم، وقياس رضاهم الوظيفي، وولائهم المؤسسي، مروراً بترتيب حقوقهم المالية والإدارية، وانتهاء بإجراءات إنهاء خدماتهم بعدالة ويسر.

وينقسم هذا المعيار إلى المعايير الفرعية التالية:

- 3.1 لدينا منهجية واضحة في تحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الموارد البشرية التي تحقق أهداف المؤسسة
- 3.2 تطور قدرات ومواهب العاملين في المؤسسة من خلال البرامج والدورات التدريبية
- 3.3 نحرص على قياس رضى العاملين لدينا بشكل دوري
- 3.4 يتوفر لدينا في المؤسسة نظام للتظلمات والاقتراحات خاص بالعاملين
- 3.5 معدل دوران العمالة في المؤسسة يعتبر منخفضاً ولدينا نسبة جيدة من العاملين الدائمين.

#### 4. المعيار الرابع: المتعاملون: (24 درجة)

ويتمثل هذا المعيار في كل ما يتعلق بشريحتين من المتعاملين مع المؤسسة هما: (1) المانحون الداعمون لها من جانب، و (2) المستفيدون من خدماتها من جانب آخر. وذلك من حيث نظام التواصل معهم، وشفافية التعامل مع احتياجاتهم، والتميز في قياس مستوى رضاهم، ثم الابتكار والتنوع فيما يقدم لهم من برامج وخدمات.

وينقسم هذا المعيار إلى المعايير الفرعية التالية:

المتعاملون (أ): المانحون (12 درجة من 24)

- 4.1 يوجد لدينا نظام تواصل واضح وشفاف ومتكامل ومستمر مع المانحين
- 4.2 تحرص المؤسسة على قياس رضا المانحين بشكل دوري
- 4.3 لدينا تصنيفات خاصة لفئات المانحين ونقدم خدمات خاصة لفئات المتميزة منهم

### **المتعاملون (أ): المستفيدون (12 درجة من 24)**

وينقسم هذا المعيار إلى المعايير الفرعية التالية:

- 4.4 لدى المؤسسة قاعدة بيانات خاصة بالمستفيدين تضم أعدادهم وشرائحهم والمشاريع والخدمات المقدمة لهم.
- 4.5 تحرص المؤسسة على الابتكار والتنوع فيما يقدم للمستفيدين من خدمات ومشاريع
- 4.6 تحرص المؤسسة على قياس رضا مستوى المستفيدين عن مشاريعنا وخدماتنا وأنشطتنا التي نقدمها لهم بشكل دوري.

### **5. المعيار الخامس: العمليات الإدارية: (16 درجة)**

ويتمثل هذا المعيار في كل ما يتعلق بالأداء الداخلي للمؤسسة من وجود هيكل تنظيمي لوحدها

الإدارية، وتوفر أنظمة ولوائح تسيّر العمل فيها، ووصف وظيفي معتمد لمنتسبيها، وأدلة إجراءات واضحة لمشاريعها وبرامجها المختلفة.

وينقسم هذا المعيار إلى المعايير الفرعية التالية:

- 5.1 لدى المؤسسة دليل تعريفي مكتوب ومعتمد للنظم واللوائح والإجراءات الخاصة بها
- 5.2 لدى المؤسسة هيكل تنظيمي مكتمل ومعتمد
- 5.3 يوجد وصف وظيفي مكتوب ومعتمد ومعمول به لكل وظيفة في المؤسسة
- 5.4 تتخذ المؤسسة سياسات واضحة ومكتوبة ومعلنة في ترقيات العاملين لديها

## 6. المعيار السادس: الأداء المالي: (16 درجة)

ويتمثل هذا المعيار في كل ما يتعلق بالنظام المالي في المؤسسة الخيرية من منابع شفافة للإيرادات، وآلية واضحة للمصروفات، ونظام محاسبي دقيق يحكم العمليات المالية ذات الصلة.

وينقسم هذا المعيار إلى المعايير الفرعية التالية:

- 6.1 تتبع مؤسستنا طرقاً حديثة في جمع إيراداتها من منابعها الموثوقة والمعتمدة والمرخصة
- 6.2 يتم تنمية الإيرادات بطرق مشروعة، وموثوقة، ومرخصة، ومستدامة

6.3 في مؤسستنا لدينا مصارف للمنتجات والمشاريع، وقوائم للمستفيدين معتمدة ومحدثة

6.4 يوجد لدينا نظام محاسبي دقيق، وموثوق، ومعتمد، ومستخدم، وقابل للتطوير.

## 7. المعيار السابع: الإعلام والعلاقات الخارجية: (16 درجة)

ويتمثل هذا المعيار في كل ما يتعلق بنشاط المؤسسة الإعلامي سواء على المستوى الرسمي أو من خلال شبكات التواصل الاجتماعي. كما يتمثل هذا المعيار في علاقة المؤسسة -متمثلة بقادتها- مع الجهات السيادية في دولة المقر، أو دول المنفعة، وربما امتد ذلك إلى علاقاتها خارجيا مع المؤسسات الإقليمية أو الدولية ذات الصلة.

وينقسم هذا المعيار إلى المعايير الفرعية التالية:

7.1 لدينا علاقات مشتركة مع مؤسسات مناظرة محلية وخارجية لتحقيق منفعة متبادلة في إطار أهداف المؤسسة

7.2 لدينا علاقة جيدة مع الجهات السيادية ذات العلاقة على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الدولي

7.3 لدينا في مؤسستنا خطة إعلامية واضحة ومؤثرة في تطوير علاقاتنا العامة

7.4 لدينا حسابات محدثة في وسائل التواصل الاجتماعي تنشئ تفاعلاً مع الجمهور، وذات معلومات فعالة للتواصل.

### 8. المعيار الثامن: نظم المعلومات: (16 درجة)

ويتمثل هذا المعيار في وجود نظام معلومات إلكتروني لدى المؤسسة تكون فيه المعلومة موثقة، ودقيقة، ومحدثة، ومعتمدة، ومستخدمة، وأمنة، ويسهل الوصول إليها عند الحاجة.

وينقسم هذا المعيار إلى المعايير الفرعية التالية:

- 8.1 لدينا نظام تقني (IT) يحتوي على قواعد بيانات وأنظمة معلومات موثقة بشكل جيد
- 8.2 يتم تحديث المعلومات الخاصة بقواعد البيانات لدينا بشكل مدروس، وسريع، ووفق آلية محددة.
- 8.3 في مؤسستنا يسهل الوصول إلى واستخدام قواعد البيانات ونظم المعلومات بشكل آمن داخليا وخارجيا.
- 8.4 يوجد ترابط إلكتروني بين جميع الإدارات لدينا في المؤسسة وفق صلاحيات واضحة ومحددة لكل إدارة.

## 9. المعيار التاسع: التخطيط الاستراتيجي: (16 درجة)

ويتمثل هذا المعيار في وجود وثيقة خطة استراتيجية للمؤسسة تحوي رؤية ورسالة، تدعمها أهداف استراتيجية، وتصاحبها مبادرات قابلة للتنفيذ، ومؤشرات تقييم قابلة للقياس.

وينقسم هذا المعيار إلى المعايير الفرعية التالية:

- 9.1 لدينا وثيقة خطة استراتيجية مكتوبة ومعلنة تحوي قيماً ورؤية ورسالة وأهدافاً استراتيجية
- 9.2 خطتنا الاستراتيجية تتضمن مبادرات ومشاريع يجري تنفيذها مع مؤشرات نجاح كمية قابلة للقياس
- 9.3 تم إعداد خطتنا الاستراتيجية انطلاقاً من حوارات مع عدة أطراف ذات علاقة بعملنا (داخلية وخارجية)
- 9.4 نقيم مستوى نجاح الخطة دورياً، مع مكافأة من يُحسن تنفيذها، ومحاسبة من يتسبب في تأخير التنفيذ

## 10. المعيار العاشر: التنافسية والتكامل مع المؤسسات الأخرى: (16 درجة)

ويتمثل هذا المعيار في كل ما يتعلق بقدرة المؤسسة على التفوق على ذاتها من جانب، وعلى التكامل

مع غيرها من المؤسسات المناظرة محليا وإقليميا من جانب آخر، وذلك مهما تباينت أيديولوجيات تلك المؤسسات، أو اختلفت توجهاتها الفكرية.

وينقسم هذا المعيار إلى المعايير الفرعية التالية:

- 10.1 لا تخضع أعمالنا وبرامجنا في المؤسسة لأيّ توجهات فكرية أو سياسية خاصة
- 10.2 نقدم جميع خدماتنا وفقا للمصارف الشرعية لكل المستفيدين دون تحيز لعرق، أو توجه، أو جنس، أو جنسية، أو عقيدة.
- 10.3 علاقتنا مع المؤسسات المناظرة قائمة على التنافسية الراقية، والتكامل المهني، محليا وإقليميا ودوليا
- 10.4 لا نسمح لأيّ من منتسبينا بطرح أو تسويق أيديولوجياتهم الخاصة بهم داخل أروقة المؤسسة





معايير  
الجائزة  
للفرق  
التطوعية

76 درجة

## 1. المعيار الأول: المشروعية: (8 درجة)

ويتمثل هذا المعيار في وجود إطار قانوني (ترخيص رسمي) ساري المفعول ينظم عمل الفريق وأنشطته وبرامجه ومشاريعه ومبادراته التي يُتَطَلَّب أن تتوافق مع هذا الإطار القانوني.

وينقسم هذا المعيار إلى المعايير الفرعية التالية:

1.1 لدينا إطار قانوني (ترخيص رسمي) ينظم عملنا وأنشطتنا وقراراتنا

## 2. المعيار الثاني: القيادة: (12 درجة)

ويتمثل هذا المعيار في تمتع إدارة الفريق بممارسة سلوكيات قيادية كاتخاذ القرارات الصائبة، والقدرة على تحفيز الأعضاء، وتفعيل مبدأ التفويض، والعمل بروح الفريق الواحد.

وينقسم هذا المعيار إلى المعايير الفرعية التالية:

2.1 تحت القيادة العاملين وتشجعهم على تحقيق أهداف الفريق.

2.2 تتخذ القيادة القرارات الصائبة ذات الجودة العالية والقبول المرتفع

2.3 تستخدم القيادة التفويض الإداري بكفاءة وفاعلية

### 3. المعيار الثالث: المستفيدون: (12 درجة)

ويتمثل هذا المعيار في كل ما يتعلق بالمستهدفين من الخدمات التي يقدمها الفريق من حيث درجة استفادتهم منها، ونسبة رضاهم عنها، ومدى توفر عنصرى التجديد والابتكار فيها، مع وجود قاعدة بيانات خاصة بهؤلاء المستفيدين.

وينقسم هذا المعيار إلى المعايير الفرعية التالية:

- 3.1 لدى الفريق قاعدة بيانات خاصة بالمستفيدين تضم أعدادهم، وشرائحهم، والمشاريع والخدمات المقدمة لهم.
- 3.2 يحرص الفريق على التجديد والابتكار والتنوع فيما يقدم للمستفيدين من خدمات ومشاريع
- 3.3 يحرص الفريق على قياس مستوى رضا المستفيدين من مشاريعه وخدماته وأنشطته التي قدمها لهم بشكل دوري

### 4. المعيار الرابع: العمليات الإدارية والمالية: (12 درجة)

ويتمثل هذا المعيار في كل ما يتعلق بالأداء الإداري والمالي للفريق من حيث وجود كتيبات أو إصدارات توضح طبيعة عمل الفريق وطرق الانضمام إليه، ودورية اجتماعاته، وآلية حساب إيراداته ومصروفاته،

مع وجود حساب بنكي مستقل لذلك.

وينقسم هذا المعيار إلى المعايير الفرعية التالية:

- 4.1 لدينا كتيب تعريفي للفريق.
- 4.2 لدينا اجتماعات دورية ذات محاضر مكتوبة.
- 4.3 لدينا حساب مالي بنكي مستقل وآلية للإيرادات والمصروفات واضحة مكتوبة

## 5. المعيار الخامس: الإعلام والعلاقات الخارجية: (8 درجة)

ويتمثل هذا المعيار في كل ما يتعلق بنشاط الفريق الإعلامي إن كان على المستوى الرسمي أو من خلال شبكات التواصل الاجتماعي، مع وجود حسابات نشطة وفعالة على تلك الشبكات

وينقسم هذا المعيار إلى المعايير الفرعية التالية:

- 5.1 لدينا تواجد في وسائل الاعلام الرسمية للدولة.
- 5.2 لدينا حسابات محدثة في وسائل التواصل الاجتماعي تنشئ تفاعلاً مع الجمهور، وذات معلومات فعالة للتواصل

## 6. المعيار السادس: نظم المعلومات: (8 درجة)

ويتمثل هذا المعيار في وجود موقع الكتروني يحوي تعريفاً بالفريق التطوعي، وشرحاً لأنشطته وبرامجه ومشاريعه وفعالياته، على أن يتم تحديث معلومات هذا الموقع بشكل دوري.

وينقسم هذا المعيار إلى المعايير الفرعية التالية:

6.1 لدينا موقع الكتروني يحتوي على أنشطة وفعاليات الفريق الدورية.

6.2 يتم تحديث معلومات الموقع بشكل دوري

## 7. المعيار السابع: الأهداف والخطة السنوية: (8 درجة)

ويتمثل هذا المعيار في وجود أهداف واضحة ومحددة ومكتوبة للفريق، ذات زمن محدد لتحقيقها، مع توفر عدد من المبادرات، أو المشاريع، أو البرامج، أو الأنشطة لتنفيذ تلك الأهداف ضمن خطة سنوية تعد مسبقاً.

وينقسم هذا المعيار إلى المعايير الفرعية التالية:

7.1 لدينا أهداف واضحة ومكتوبة.

7.2 لدينا مبادرات ومشاريع لتنفيذ أهداف الفريق.

## 8. المعيار الثامن: التنافسية والتكامل مع الفرق الأخرى: (8 درجة)

ويتمثل هذا المعيار في كل ما يتعلق بقدرة الفريق على التفوق على ذاته من جانب، ومن جانب آخر على إظهار التكامل مع الفرق الأخرى ذات العلاقة مهما اختلفت أيديولوجياتها وتوجهاتها الفكرية.

وينقسم هذا المعيار إلى المعايير الفرعية التالية:

- 8.1 لا تخضع أعمالنا وبرامجنا في المؤسسة لأي توجهات فكرية أو سياسية.
- 8.2 علاقتنا مع الفرق المناظرة قائمة على التنافسية الراقية والتكامل المهني.



## شروط التقدم للجائزة

### أولاً: شروط التقدم للجائزة للمؤسسات الخيرية

1. أن يكون لدى المنظمة ترخيصاً قانونياً لممارسة نشاطها ضمن نظام أساسي يخولها لذلك
2. أن يتم رفع الوثائق المطلوبة كاملة على الموقع الإلكتروني للجائزة قبل الساعة 12 ليلاً من اليوم المحدد لانتهاؤ موعدها استقبال المواد والنماذج المعبئة للجائزة، مع فترة سماح للتعديل عليها لا تتجاوز الساعة (12) ليلاً من اليوم الذي يليه.
3. أن تتم الموافقة من قبل المؤسسة على استقبال فريق المحكمين ميدانياً في حال الحاجة لذلك
4. أن يقر من قام بتقديم الطلب وتحميل الوثائق بمصداقية ودقة المعلومات التي تم تزويدنا بها
5. أن يتحمل من يقوم بتقديم الطلب المسؤولية الكاملة عن أن المعلومات المرفوعة لا تحتوي أي إشارة إلى ما يخالف القوانين والأنظمة، أو يتعارض مع الثوابت والقيم المجتمعية العامة.

6. أن يتقبل من كان مسؤولاً عن تقديم الطلب وتحميل الوثائق أن يتم التواصل المباشر به عند الحاجة
7. أن يتم تحميل جميع الوثائق بصيغة ال PDF أو JPEG، أو رابط للمواد المرئية، أو شرائح للمشروع التقني.
8. أن يتم تصوير الشاشة النهائية بعد التقديم والاحتفاظ بالصورة لإبرازها للجهة المسؤولة عن الجائزة عند الحاجة.

## ثانياً: شروط التقدم للجائزة للفرق التطوعية

1. أن يكون لدى الفريق التطوعي ترخيصاً قانونياً لممارسة نشاطه
2. أن يتم رفع الوثائق المطلوبة كاملة على الموقع الإلكتروني للجائزة قبل الساعة 12 ليلاً من اليوم المحدد لانتهاء موعد استقبال المواد والنماذج المعبئة للجائزة، مع فترة سماح للتعديل عليها لا تتجاوز الساعة (12) ليلاً من اليوم الذي يليه.
3. أن تتم الموافقة على الاجتماع أو التواصل مع أعضاء الفريق للاستفسار أو التأكد عند الحاجة.

4. أن يقر من قام بتقديم الطلب وتحميل الوثائق بمصداقية ودقة المعلومات التي تم تزويدنا بها
5. أن يتحمل من يقوم بتقديم الطلب المسؤولية الكاملة عن أن المعلومات المرفوعة لا تحتوي أي إشارة إلى ما يخالف القوانين والأنظمة، أو يتعارض مع الثوابت والقيم المجتمعية العامة.
6. أن يتقبل من كان مسؤولاً عن تقديم الطلب وتحميل الوثائق أن يتم الاتصال المباشر به عند الحاجة
7. أن يتم تحميل جميع الوثائق بصيغة ال PDF أو JPEG، أو رابط للمواد المرئية، أو شرائح للمشروع
8. أن يتم تصوير الشاشة النهائية بعد التقديم والاحتفاظ بالصورة لإبرازها للجهة المسؤولة عن الجائزة عند الحاجة.





# الخاتمة والتوصيات

## الخاتمة والتوصيات

في الوقت الذي يتقدم فيه الفريق الفني للجائزة بكل معاني الشكر والتقدير للقائمين عليها بدءاً بصاحب الفكرة وراعيتها السيد خالد العيسى الصالح الذي نسأل الله أن يوفقه إلى أعمال الخير ويجازيه عليها خير الجزاء.

وفي الوقت الذي نقدر فيه أهمية أن تُرصد جائزة للتميز في العمل الخيري على المستوى المحلي لتكون منصة لجمعيات ومبرات ومؤسسات وفرق العمل الخيري المختلفة تُجدد من خلالها ما لديها من برامج، وتُطور عن طريقها ما في جعبتها من مبادرات، وتُنمّي بواسطتها من ينتسب إليها من عاملين، أو يستفيد منها من متعاملين، أو يتعاون معها من شركاء ومانحين.

في الوقت الذي نقر فيه أهمية كل ما سبق، فإننا نطمح أن يقف معنا المعنيون في العمل الخيري والتطوعي وقفة تأمل مع التوصيات العملية التالية:

أولى هذه التوصيات هي ضرورة أن يُنظر لهذه الجائزة (وأي جائزة أخرى للتميز المؤسسي) من قبل

الفائزين بها من مؤسسات خيرية أو فرق تطوعية على أنها وسيلة لبلوغ غاية لا أكثر، وآلية لتحقيق هدف ليس إلا، ومؤشراً عملياً على أن هذا الفريق أو تلك المؤسسة قد وضعا قدميهما على بداية طريق التميز الذي سيتطلب منهما لاحقاً الاستمرار فيه، والمحافظة عليه، بل والإصرار على أن يكون مقدمة لمزيد من التميز والابتكار مستقبلاً.

وثاني هذه التوصيات نوجهها للمؤسسات الخيرية أو الفرق التطوعية التي قد لا تُوفّق في الوصول إلى الفوز المنشود، مفادها أن يتم استثمار النتيجة في هذه الحالة في التعلم من نتائج التقييم، والاستفادة من أخطاء سابقة، وصولاً إلى التحسين المستمر والذي هو الهدف الأساس من هذه الجائزة

وختاماً.. فإن الوصية الثالثة هي أن لا ينسينا التنافس في التميز أننا أمام عمل خيري الطابع، تطوعي الغرض، إنساني الهدف، وأن الفوز بالجائزة من عدمه ليس هو المطلب الأساس، ولا المكسب الأهم، بل الأصل أن يكون طلب المثوبة هو المقصد، والمبتغى، والغنيمة.



**مرفق رقم (١)**  
**رسالة الالتزام بمبدأ عدم تعارض المصالح**  
**(للتوقيع عليها من قبل أعضاء الفريق الفني للجائزة)**

## إلى من يهمه الأمر

- إنطلاقاً من كوني عضواً في فريق إعداد كتيب جائزة خالد العيسى الصالح للتميز في العمل الخيري التي ينظمها اتحاد الجمعيات والمبرات الخيرية في دولة الكويت،
  - ولكون الكتيب يتضمن معاييراً للتقييم، وشروطاً للتقدم، ومجالاتٍ للجائزة وفئاتها المختلفة،
  - واستناداً لما يتيح لي عملي الفني في الفريق من احتمالية التعامل مع بعض الجهات ذات العلاقة والتي قد تتقدم للفوز بالجائزة،
  - ونظراً لكون بعض هذه الجهات ربما احتاجت إلى بعض التوجيه أو التدريب أو المشورة الفنية في معايير أو موضوعات الجائزة،
- تأسيساً على ما سبق، وتأكيداً لمبدأ عدم تعارض المصالح فإنني أؤكد في هذه الرسالة على ما يلي:
1. عدم الإفصاح عن أية معلومات يكون من شأنها استفادة طرف دون آخر لصالح الفوز في بعض معايير الجائزة، وذلك قبل أو أثناء أو حتى بعد انتهاء عمل فريق الجائزة، ما لم تكن النتائج قد صدرت.

2. عدم الإدلاء بأي تصريحات لوسائل الإعلام المقروءة أو المسموعة أو المرئية أو من خلال وسائط التواصل الاجتماعي يمكن أن تفسّر بأنها لصالح تفضيل جهة دون أخرى من الجهات المتقدمة للجائزة، ما لم يتم ذلك بموافقة خطية من اتحاد الجمعيات والمبرات الخيرية.

3. عدم الموافقة على أو المبادرة إلى تقديم أية خدمات تدريبية أو مشورة فنية تتعلق برفع مستوى إحدى الجهات المتقدمة للجائزة بما يفضلها عن غيرها، ويُستثنى من ذلك المحاضرتين التوعويتين اللتين يتم تقديمهما رسمياً لكافة الجهات المتقدمة أو الفائزة على التوالي، وفقاً لما نص عليه عقد تنفيذ الجائزة.

4. يندرج تحت البند أعلاه، عدم قبول أي نوع من الهدايا أو حفلات التكريم التي تقيمها إحدى الجهات لأحد أو بعض أعضاء الفريق الفني باستثناء تلك المناسبات التي يقيمها أو يحضرها اتحاد الجمعيات والمبرات الخيرية باسمه وبشكل رسمي.

5. الامتناع عن القيام بأي نشاط من شأنه أن يؤدي إلى نشوء تضارب حقيقي أو ظاهري أو محتمل بين مصالح الشخصية من جهة وبين مهامه الفنية في الفريق من جهة أخرى.

6. وأخيراً.. أتعهد بالإفصاح وإحاطة الاتحاد علماً في حالة أن تكون إحدى الجهات المتقدمة للجائزة ذات صلة قرابة خاصة بي من الدرجة الأولى أو الثانية، وذلك لاتخاذ ما يلزم لمعالجة هذا التعارض.

الاسم: .....

التوقيع: .....



**مرفق رقم (٢)**  
**عقد الحفاظ على سرية المعلومات**  
**(للتوقيع عليها من قبل المحكمين)**

إنه في يوم ..... من شهر ..... 2023 م.

حرر هذا العقد بين:

1. اتحاد الجمعيات والمبرات الخيرية الكويتية

ويمثلها في هذا العقد، الدكتور ناصر العجمي - رئيس الاتحاد وأمين عام الجائزة. (طرف أول)

وبين

2.

باعتباره محكماً في جائزة خالد العيسى الصالح للتميز في العمل الخيري (طرف ثان).

ولقد أقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد واتفقا على ما يلي:

1. الغرض الأساسي من إبرام هذا العقد هو تكليف الطرف الثاني بمهمة محددة للطرف الأول تتعلق

بالقيام بدور المحكم للفترة من ..... / ..... / 2023 إلى ..... / ..... / 2023 في جائزة خالد العيسى

الصالح ومقرها في دولة الكويت والتي يشرف عليها الطرف الأول، وذلك وفقاً لنموذج علمي يُعرف

بنموذج رادار (RADAR) لتقييم التميز المؤسسي.

2. ونظراً لأن مهام التحكيم (وفقاً لما هو موضح في كتيب الجائزة) تستلزم إطلاع الطرف الثاني على العديد من الوثائق والمستندات الخاصة بالجهات المتقدمة لنيل الجائزة، إضافة إلى ما سيتحصل عليه الطرف الثاني من معلومات أخرى خلال الزيارات الميدانية المطلوب منه القيام بها لهذه الجهات عند الحاجة، فإنه يتحتم على الطرف الثاني تأكيد الالتزام بالحفاظ على سرية المعلومات التي ستتاح له سواءً من الوثائق أو من خلال الزيارات الميدانية.

3. واستناداً إلى ما سبق، فإنه يتحتم على الطرف الثاني أيضاً عدم الاحتفاظ لنفسه بأصول أو نسخ من أية مستندات أو أوراق رسمية أو غير رسمية تكون قد وصلت إليه بسبب قيامه بمهامه التحكيمية، على أن يسلم الطرف الثاني للطرف الأول هذه الوثائق أو المستندات بعد انتهاء فترة التحكيم المنصوص عليها أعلاه.

4. يندرج تحت البند أعلاه، عدم قبول أي نوع من الهدايا أو حفلات التكريم التي تقيمها إحدى الجهات لأحد أو بعض أعضاء فريق التحكيم باستثناء تلك المناسبات التي يقيمها أو يحضرها اتحاد الجمعيات والمبرات الخيرية باسمه وبشكل رسمي.

5. الامتناع عن القيام بأي نشاط من شأنه أن يؤدي إلى نشوء تضارب حقيقي أو ظاهري أو محتمل بين مصالح الشخصية من جهة وبين مهامي الفنية في التحكيم من جهة أخرى.

6. أتعهد بالإفصاح وإحاطة الاتحاد علماً في حالة أن تكون إحدى الجهات المتقدمة للجائزة ذات صلة قرابة خاصة بي من الدرجة الأولى أو الثانية، وذلك لاتخاذ ما يلزم لمعالجة هذا التعارض.

7. وتأكيداً لاحترافية المهام التي سيقوم بها المحكم، فإن عليه أن يظهر قدراً عالياً من الحيادية في التقييم، والحرص على عدم بناء أي علاقة شخصية مع منتسبي الجهات التي يقوم بزيارتها كأن يتبادل معهم البطاقات الشخصية أو أرقام الهواتف الخاصة به، مع تجنب أي تعارض للمصالح من شأنه أن يؤثر سلباً على حياديته في التقييم.

حرر هذا العقد من نسختين أصليتين باللغة العربية موقع عليها من الطرفين وببند كل طرف نسخة منها للعمل بموجبها.

الطرف الثاني

.....  
.....

الطرف الأول

الدكتور/ ناصر العجمي

.....  
.....

مرفق رقم (٣)  
نماذج لإجابات  
المعايير الرئيسية والفرعية للجائزة وفقاً لمنهجية رادار  
RADAR  
(للمؤسسات الخيرية)

المشروعية: (16 درجة)		المعيار الأول (مؤسسات)
شرح المعيار	للمؤسسة إطار قانوني (ترخيص رسمي) ينظم عملها	1.1
	مجلس إدارة المؤسسة يضم عددا من المتخصصين في مجال عمل المؤسسة	1.2
ويتمثل هذا المعيار في وجود إطار قانوني للمؤسسة ينظم عملها ويوضح طبيعة اختصاصها، مع توفر عدد من العاملين فيها ممن هم متخصصون ومؤهلون لممارسة هذا الاختصاص الذي تزاوله المؤسسة	يوجد بين موظفي المؤسسة من يحمل تأهيلاً علمياً أو شهادة تدريبية معتمدة في إحدى مجالات عمل المؤسسة.	1.3
	لدينا في مجلس الإدارة، أو الإدارة التنفيذية للمؤسسة من هو متفرغ للعمل الخيري في المجالات التي تختص بها المؤسسة.	1.4

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
رابط النظام الأساسي	نوع التعديلات (إن وجدت)	تتم مراجعة ما تم تنفيذه من بنود النظام الأساسي دورياً وإجراء ما يلزم من تعديل على التنفيذ	تم بدء العمل بتنفيذ بنود النظام الأساسي منذ عام ٢٢٢٢ على مستوى جميع الخدمات والمشاريع وأعمال المؤسسة	تم إشهار المؤسسة الخيرية من وزارة الشؤون بتاريخ ٢٢٢٢/٩/٩ مع صدور نظامها الأساسي	1.1
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
قرار تشكيل مجلس الإدارة - نظام الانتخابات	أن تُظهر نتائج التواصل مع بعض هؤلاء المتخصصين في مجلس الإدارة أنهم كذلك فعلا، مع تقديم ما يشير إلى أثر تخصصهم هذا في مجال عمل المؤسسة	عند التجديد لمجلس الإدارة أو إعادة انتخابه يتم مراعاة وجود متخصصين في مجال عمل المؤسسة.	تم تشكيل مجلس إدارة المؤسسة من شخصيات بعضها متخصص في مجال عمل المؤسسة	يؤكد قرار تشكيل مجلس إدارة المؤسسة على وجود شخصيات ذات تخصص في مجال عملها	1.2
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	
	نوع المشاريع التي تم تنفيذها أو تطويرها بناء على خبرة الأعضاء أصحاب الشهادات المتخصصة في مجال عمل المؤسسة	يتم التأكد بين فترة وأخرى على تواجد هؤلاء المتخصصين ومساهماتهم في مبادرات ومشاريع المؤسسة المختلفة	هؤلاء الموظفين من أصحاب التخصص التدريبي لا زالوا يعملون ضمن طاقم المؤسسة	لدينا موظفون يحملون تأهيلاً تدريبياً (شهادات تدريب خاصة، ومعتمدة) في بعض مجالات عمل المؤسسة	1.3
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
<p>- محاضر اجتماعات تثبت تواجد أصحاب التفرغ للعمل الخيري</p> <p>- تقرير يفيد بمتابعة هؤلاء الأعضاء ممن لديهم تفرغ لمشاريع المؤسسة</p>	<p>- عدد موظفي الإدارة من لديهم تفرغ للعمل الخيري</p> <p>- مدى متابعات الأعضاء ممن لديهم تفرغ للعمل الخيري للمشاريع الخيرية التي تديرها أو تشرف عليها المؤسسة.</p>	<p>تمت مراجعة وتقييم مساهمات وأداء وإنجازات المتفرغين للعمل الخيري داخل هيكل المؤسسة</p>	<p>تواجد المذكورين في كتب التفرغ الوظيفي للعمل الخيري داخل المؤسسة</p>	<p>لدى المؤسسة كتب رسمية من جهات بوجود أعضاء من الإدارة التنفيذية متفرغين للعمل الخيري فيها.</p>	1.4
الدرجة	يوجد لا يوجد زيارة	يوجد لا يوجد زيارة	يوجد لا يوجد زيارة	يوجد لا يوجد زيارة	رأي المحكم
<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

## القيادة: (24 درجة)

### المعيار الثاني (مؤسسات)

شرح المعيار	رقم	وصف
	2.1	تُحث القيادة العاملين وتشجعهم على تحقيق رؤية ورسالة وأهداف المؤسسة.
	2.2	تحرص القيادة على نقل خبرتها الإدارية الشخصية للعاملين فيها بهدف إعداد صف ثانٍ من القيادات لإدارة المؤسسة مستقبلاً.
	2.3	تُحسن القيادة استخدام موارد المؤسسة المالية والعينية لتحقيق أهداف المؤسسة.
ويتمثل هذا المعيار في تمتع الإدارة العليا والتنفيذية للمؤسسة بمواصفات الشخصية القيادية التي تمارس سلوكاً قيادياً يؤهلها لإدارة الجهة الخيرية بطريقة مؤسسية تتصف بجماعية القرار والعمل بروح الفريق الواحد.	2.4	تتخذ القيادة القرارات الصائبة ذات الجودة العالية والقبول المرتفع.
	2.5	تستخدم القيادة التفويض الإداري بكفاءة وفاعلية.
	2.6	تطبق القيادة بوضوح قوانين وأنظمة ولوائح المؤسسة بعدالة وحيادية وشفافية واضحة.

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
- نسخ من القرارات - نسخ من صور اجتماعات	- عدد المبادرات التي تم تنفيذها نتيجة للقرارات التي أصدرتها القيادة - عدد المشاريع التي تم تنفيذها	يتم تقييم ومراجعة ما تم تنفيذه من مبادرات نتيجة للقرارات الصادرة من القيادة	تم تطبيق قرارات القيادة المتعلقة بتنفيذ المبادرات من خلال عقد اجتماعات ولقاءات دورية للموظفين.	لدينا قرارات من القيادة تحث الموظفين على تحقق الرؤية والرسالة والأهداف وتضمن تحويل المبادرات إلى واقع فعلي	2.1
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	
- محاضر اجتماعات - تقارير متابعة دورات إعداد الصف الثاني	- عدد القياديين الذين تم تأهيلهم - عدد الدورات التي قدمتها المؤسسة لإعداد صف ثاني من القيادات	تتابع القيادة بشكل دوري تنفيذ الأعمال الموكلة لقيادتي الصف الثاني، ويتم تقييم الإنجاز وتحسين الأداء بناءً على النتائج.	- تعقد القيادة لقاءات واجتماعات دورية مع تعتبرهم قيادات الصف الثاني وذلك بهدف نقل الخبرات الإدارية والشخصية. - تعقد القيادة دورات لمن تؤهلهم ليصبحوا للصف الثاني في قيادة المؤسسة مستقبلاً.	اعتمدت القيادة منهجية مكتوبة ومعلنة لنقل الخبرات من خلال عقد لقاءات دورية واجتماعات مع القياديين في المؤسسة، والمشاركة بالندوات أو الترشيح للدورات التدريبية.	2.2
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
نسخ من الكتب الصادرة من القيادة بهذا الشأن	نسبة الترشيد الخاصة في النفقات	تُتابع القيادة تنفيذ العمليات الإدارية والمالية لضمان حسن الاستخدام، وتقيم النتائج دورياً.	تصدر القيادة القرارات اللازمة لتنفيذ اللوائح الخاصة بالعمليات الإدارية والمالية بما يتناسب مع مصلحة المؤسسة بحسن استخدام الموارد المالية والعينية	تحرص القيادة على وجود لوائح لتحسين استخدام الموارد المالية والعينية للمؤسسة من خلال تحديد وكتابة المسؤوليات والاعلان عنها بشكل رسمي، بالإضافة إلى توزيع هذه المسؤوليات على المسؤولين والأفراد والوحدات التنظيمية ذات العلاقة	2.3
الدرجة	يوجد لا يوجد زيارة	يوجد لا يوجد زيارة	يوجد لا يوجد زيارة	يوجد لا يوجد زيارة	رأي المحكم
<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
<p>- دراسات سابقة للقرار</p> <p>- قرارات جيدة ومقبولة تم تنفيذها</p> <p>- صور عن كتب متابعة</p> <p>- محاضرات اجتماعات</p> <p>- متابعة تنفيذ المشاريع</p>	<p>أمثلة على التحسين الذي حصل نتيجة للقرارات المتخذة من القيادة.</p>	<p>تتابع القيادة نتيجة القرارات المتخذة وتدقق على النتائج لضمان تحقيق مبدأ الجودة والقبول، وتجري التعديلات المطلوبة في حال تطلب الأمر</p>	<p>تتخذ القيادة القرارات بعد إجراء الدراسات الوافية بشكل منطقي لأي مشروع قبل الموافقة عليه، وذلك تحقيقاً لمبدأ التوازن بين الجودة الفنية للقرار، ودرجة قبوله بين المعنيين به، داخل أو خارج المؤسسة</p>	<p>تحرص القيادة على اتخاذ القرارات الصائبة بعد إجراء دراسة وافية لأي مشروع بناءً على آلية وإجراءات واضحة</p>	2.4
<p>الدرجة</p> <input type="text"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>رأي المحكم</p>

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
<p>- كتب التفويض</p> <p>- محاضرات اجتماعات المتابعة</p>	<p>أمثلة على القرارات التي أصدرها المفوضون</p>	<p>تقيّم القيادة أداء المسؤولين الذين تم تفويضهم من خلال متابعتها لهم أولاً بأول</p>	<p>تفوض القيادة جميع المسؤولين ذوي العلاقة، وتمكنهم من أداء العمل بإصدار كتب التفويض اللازمة لذلك.</p>	<p>تتبنى القيادة منهجية واضحة ومكتوبة بخصوص مبدأ التفويض وتفعيله من خلال آلية مدروسة في التفويض الإداري لموظفيها</p>	2.5
<p>الدرجة</p> <input type="text"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>رأي المحكم</p>
<p>- قرارات</p> <p>- محاضرات اجتماعات المتابعة</p>	<p>أمثلة على الالتزام بنتائج القرارات</p>	<p>تتابع القيادة وتقيّم بشكل دوري نتائج تطبيق القوانين واللوائح وتعمل على إجراء التعديلات المطلوبة بما يتناسب ومصلحة المؤسسة</p>	<p>تطبق القيادة القوانين واللوائح بعدالة وحيادية وشفافية تامة</p>	<p>تتبع القيادة القوانين والأنظمة واللوائح المكتوبة والمعلنة بأدلة السياسات والإجراءات</p>	2.6
<p>الدرجة</p> <input type="text"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>رأي المحكم</p>

العاملون: (20 درجة)		المعيار الثالث (مؤسسات)
شرح المعيار	لدينا منهجية واضحة في تحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الموارد البشرية التي تحقق أهداف المؤسسة.	3.1
	نطور قدرات ومواهب العاملين في المؤسسة من خلال البرامج والدورات التدريبية	3.2
ويتمثل هذا المعيار في كل ما يتعلق بالعاملين في المؤسسة متطوعين أو دائمين، بدءاً بطرق تعيينهم، وآليات تدريبهم، وأساليب تحفيزهم، وقياس رضاهم الوظيفي، وولائهم المؤسسي، مروراً بترتيب حقوقهم المالية والإدارية، وانتهاءً بإجراءات إنهاء خدماتهم بعدالة ويسر.	نحرص على قياس رضا العاملين لدينا بشكل دوري.	3.3
	توفر لدينا في المؤسسة نظام للتظلمات والاقتراحات خاص بالعاملين	3.4
	معدل دوران العمالة في المؤسسة يعتبر منخفضاً ولدينا نسبة جيدة من العاملين الدائمين.	3.5

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
- نسخة من خطة تقدير الاحتياجات من الموارد البشرية - نسخة - محضر اجتماع	تحقيق المؤسسة النسبة المستهدفة من احتياجاتها من الموارد البشرية لتنفيذ الأهداف التي وضعتها المؤسسة.	تتم مراجعة احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية بشكل دوري وفقاً لأهداف المؤسسة واستراتيجيتها.	نعقد اجتماعات دورية يتم من خلالها وضع الاحتياجات البشرية اللازمة للمؤسسة	لدينا خطة لتحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الموارد البشرية اللازمة للمؤسسة تتسم بالتنوع من حيث المعرفة والكفاءة	3.1
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
- نسخة من الخطة التدريبية - نسخة من نتائج تقييم الدورات	- عدد الدورات التي قُدمت لموظفي المؤسسة. - عدد الموظفين الذين حضروا الدورات التدريبية. - نسبة استفادة الموظفين من الدورات التدريبية.	مراجعة ما تم تطبيقه من الخطة التدريبية، وقياس التحسين الذي حصل في أداء الموظف بعد اجتازه للدورة التدريبية	يتم الإعلان عن الخطة التدريبية وورش العمل لكافة الموظفين لوضع الترتيبات الخاصة مع الوحدات الإدارية التابعين لها.	- أعدت المؤسسة نظام تدريبي متكامل يحتوي على الدورات التدريبية المطلوبة وورش العمل المتعلقة بمهام الموظفين. - كما تقوم المؤسسة بإيفاد ومشاركة العاملين بالمؤتمرات الداخلية أو الخارجية المتعلقة بالعمل الخيري	3.2
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	رأي المحكم	رأي المحكم	رأي المحكم	رأي المحكم	

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
<p>- نسخة من الاستبانة</p> <p>- نسخته من تحليل الاستبانة</p> <p>- أمثلة من طرق التحسين</p>	<p>- نسبة رضا العاملين التي تم الوصول إليها ومقارنتها بالسنوات السابقة للمؤسسة أو الجهات المناظرة للمؤسسة.</p> <p>- عدد العاملين المشاركين بالاستبانة.</p>	<p>تعقد المؤسسة لقاءً دورياً للعاملين يتم فيه بيان الإجراءات الناتجة عن تحليل الاستبانة ومدى تطبيقها، والبحث عن طرق التحسين</p>	<p>- نقوم بتوزيع استبانات الكترونية شاملة لجوانب العمل لعموم موظفي المؤسسة مع مراعاة السرية والخصوصية في إجاباتهم.</p> <p>- عقدت المؤسسة اجتماعاً لتقييم نتائج تحليل الاستبانة.</p>	<p>لدى المؤسسة منهجية واضحة في التأكد من رضا العاملين فيها، من خلال مسوحات (Surveys) ورقية، أو إلكترونية لقياس رضا هؤلاء العاملين.</p>	3.3
<p>الدرجة</p> <input type="text"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>رأي المحكم</p>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>رأي المحكم</p>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>رأي المحكم</p>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>رأي المحكم</p>	

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
<p>- نسخة من قرار تشكيل لجنة التظلمات والاقتراحات</p> <p>- نسخة من اجتماع تم عقده للجنة</p> <p>- نسخة من آلية التعامل مع الاقتراحات.</p> <p>- مقارنة بين عدد التظلمات سابقا وحاليا</p>	<p>- عدد التظلمات التي تم استقبالها</p> <p>- عدد التظلمات التي نظرت إليها</p> <p>- عدد الاقتراحات التي وصلت</p> <p>- عدد الاقتراحات التي تم تحويلها إلى مشاريع</p> <p>- عدد الأشخاص الذين تم صرف مكافأة لهم نتيجة للاقتراح المقدم</p>	<p>- تم التعديل على بعض الإجراءات نتيجة للبحث التظلمات.</p> <p>- تم اتخاذ بعض الإجراءات التحسينية لتطوير العمل بناء على الاقتراحات المقدمة.</p>	<p>- تقوم المؤسسة بإعلان واستقبال التظلمات وشكلت لجنة للنظر إليها</p> <p>- نقوم بنشر وتعميم آلية الاقتراحات الخاصة بالعاملين</p> <p>- تشكيل لجنة للنظر وفرز الاقتراحات ووجود آلية معتمدة للتعامل معها</p>	<p>- اعتمدت المؤسسة آلية لتظلمات الموظفين</p> <p>- وفرت المؤسسة بريداً إلكترونياً لعموم الموظفين " أو صندوق اقتراحات " يتم فيه مراسلة الإدارة بشكل مباشر حول الاقتراحات والملاحظات التي تتعلق بسير العمل</p>	3.4
<p>الدرجة</p> <input type="text"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>رأي المحكم</p>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>رأي المحكم</p>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>رأي المحكم</p>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>رأي المحكم</p>	

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
<p>- عدد الموظفين ممن تم ترشيحهم في لائحة التميز مقارنة بالسابق - نسبة الموظفين الدائمين.</p>	<p>- نسخة من لائحة الموظف المتميز - قائمة بأسماء الموظفين الدائمين</p>	<p>- يتم مراجعة اللائحة التحفيزية للموظف المتميز - يتم مراجعة سلم الرواتب بشكل دوري</p>	<p>- يتم تطبيق منهجية الموظف المتميز بشكل واضح ومكتوب ومعلن بمعدل مرتين في السنة - تتم مراجعة سلم رواتب الموظفين الدائمين بشكل دوري</p>	<p>- لدى المؤسسة لائحة تحفيزية للموظف المتميز - لدى المؤسسة سلم رواتب مناسب مقارنة بنظيره في المؤسسات الأخرى ذات العلاقة.</p>	3.5
<p>الدرجة</p> <input type="text"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>رأي المحكم</p>

المتعاملون: أ. المانحون (12 درجة من 24)		المعيار الرابع (أ) (مؤسسات)
شرح المعيار	يوجد لدينا نظام تواصل واضح وشفاف ومتكامل ومستمر مع المانحين	4.1
	تحرص المؤسسة على قياس رضا المانحين بشكل دوري	4.2
	ويتمثل هذا المعيار في كل ما يتعلق بشريحتين من المتعاملين مع المؤسسة هما: (1) المانحون الداعمون لها من جانب، و(2) المستفيدون من خدماتها من جانب آخر. وذلك من حيث نظام التواصل معهم، وشفافية التعامل مع احتياجاتهم، والتميز في قياس مستوى رضاهم، ثم الابتكار والتنوع فيما يقدم لهم من برامج وخدمات.	4.3

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
رابط الدليل متاح من على موقع المؤسسة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- نسبة الزيادة في مستوى التواصل مع المتبرعين</li> <li>- نسبة الزيادة في عدد المتبرعين</li> <li>- نسبة الزيادة في تنوع شرائح المتبرعين</li> <li>- نسبة رضا المتبرع</li> <li>- زيادة في مبلغ التبرع بسبب التواصل</li> </ul>	تتم مراجعة نظام التواصل والتعامل سنويا وتعديله بما يحقق المصلحة.	تم تنفيذ النظام منذ ٢٠٢٢ على جميع الخدمات والمشاريع.	تم تصميم دليل "نظام للتواصل والتعامل مع المتبرعين" بطريقة متكاملة مع باقي إجراءات العمل	4.1
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم <input type="checkbox"/>	

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
- نسخة من الاستبانة وتحليلها - نتائج الورشة	- مقارنة نسبة رضا المانحين مع السنوات السابقة - تحقيق الزيادة المتوقعة في نسبة رضاهم	تُعقد ورشة عمل داخلية نصف سنوية مع الموظفين المعنيين، يتم فيها مناقشة نتائج استبانة رضا المتبرعين، والبحث عن طرق التحسين بناء على نتائج تحليلها.	يتم ارسال رابط الاستبانة مع كل عملية تبرع	نفس المنهجية أعلاه مع وجود نظام قياس رضا المتبرعين عبر عدة أدوات منها الاستبانة	4.2
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	
- نسخة من تقارير التبرع - وتقارير الزيارات الميدانية.	- عدد المتبرعين الدائمين - زيادة في الفئات المميزة من المتبرعين (VIP)	يتم مراجعة قائمة كبار المتبرعين سنويا والحرص على تقديم خدمات جديدة لهم.	- يتم ارسال تقارير تفصيلية خاصة لكبار المتبرعين - تتم دعوتهم للزيارة الميدانية للمشاريع المحلية والخارجية التي تبرعوا لها.	نفس المنهجية أعلاه مع التأكد من شمولها لتصنيفات المتبرعين وطريقة التعامل معهم	4.3
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	

المعيار الرابع (ب)  
(مؤسسات)

المتعاملون: ب. المستفيدون (12 درجة من 24)

شرح المعيار

لدى المؤسسة قاعدة بيانات خاصة بالمستفيدين تضم أعدادهم وشرائحهم والمشاريع والخدمات المقدمة لهم.

4.4

تحرص المؤسسة على الابتكار والتنوع فيما يقدم للمستفيدين من خدمات ومشاريع

4.5

ويتمثل هذا المعيار في كل ما يتعلق بشريحتين من المتعاملين مع المؤسسة هما: (1) المانحون الداعمون لها من جانب، و(2) المستفيدون من خدماتها من جانب آخر. وذلك من حيث نظام التواصل معهم، وشفافية التعامل مع احتياجاتهم، والتميز في قياس مستوى رضاهم، ثم الابتكار والتنوع فيما يقدم لهم من برامج وخدمات.

تحرص المؤسسة على قياس رضا مستوى المستفيدين عن مشاريعنا وخدماتنا وأنشطتنا التي نقدمها لهم بشكل دوري

4.6

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
نموذج لأحد مدخلات قاعدة البيانات	<ul style="list-style-type: none"> <li>- سرعة التواصل مع المستخدمين</li> <li>- نسبة التحسن في الخدمات المقدمة</li> <li>للمستفيدين نتيجة وجود قاعدة بيانات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يتم تحديث النظام سنويا لتطويره بما يتناسب مع المشاريع والخدمات المقدمة</li> <li>- تتم مراجعة وتحديث محتوى قاعدة البيانات بشكل دوري</li> </ul>	يتم استخدام النظام منذ ٢٠٢٢	تم اعتماد نظام آلي لتسجيل المستخدمين من خدمات الجمعية تضم أعدادهم، وشرائحهم، والمشاريع والخدمات المقدمة لهم	4.4
الدرجة	يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم	
- نسخة من نظام تصميم المشاريع - قائمة بالمشاريع المبتكرة (المنفذة)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عدد المشاريع المبتكرة</li> <li>- نسبة الزيادة في عدد المشاريع المبتكرة بالنسبة للسنوات السابقة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تتم مراجعة وتحديث قائمة المشاريع والخدمات المقدمة سنويا بما يحقق الاستفادة منها، وبما يعكس وجود التنوع والابتكار والتجديد فيها.</li> </ul>	يتم تنفيذ المشاريع المعتمدة في الدليل سنويا مع الحرص على تأكيد وجود التنوع والتجديد والابتكار في هذه المشاريع	تم اعتماد دليل تصميم المشاريع التنموية بما يحقق التجديد والابتكار الدائم مع التوافق مع باقي إجراءات العمل	4.5
الدرجة	يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم	

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
نسخة من الاستبانة ونتائج تحليلها.	مقارنة نسبة رضا المستفيدين مع السنوات السابقة ورصد الزيادة المتوقعة في نسبة رضاهم	تعقد ورشة عمل نصف سنوية يتم فيها مناقشة نتائج استبانة رضا المستفيدين والبحث عن طرق التحسين	يتم ارسال رابط استبانة الكترونية لقياس رضی المستفيد عن الخدمات أوالمشاريع.	لدى المؤسسة منهجية واضحة (ورقية أو الكترونية) في قياس رضا المستفيدين من خدماتها وبرامجها ومشاريعها.	4.6
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم <input type="checkbox"/>	

العمليات الإدارية: (16 درجة)		المعيار الخامس (مؤسسات)
شرح المعيار	لدى المؤسسة دليل تعريفي مكتوب ومعتمد للنظم واللوائح والإجراءات الخاصة بها	5.1
	لدى المؤسسة هيكل تنظيمي واضح ومعتمد	5.2
ويتمثل هذا المعيار في كل ما يتعلق بالأداء الداخلي للمؤسسة من وجود هيكل تنظيمي لوحداتها الإدارية، وتوفير أنظمة ولوائح تسير العمل فيها، ووصف وظيفي معتمد لمنتسبيها، وأدلة إجراءات واضحة لمشاريعها وبرامجها المختلفة.	يوجد وصف وظيفي واضح ومكتوب ومعتمد ومعمول به لكل وظيفة في المؤسسة	5.3
	تتخذ المؤسسة سياسات واضحة ومكتوبة ومعلنة في ترقية العاملين لديها	5.4

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
<p>- نسخة من دليل النظم واللوائح</p> <p>- نسخة من دليل الإجراءات</p> <p>- أمثلة على الإجراءات المطبقة</p>	<p>تقليل نسبة المخالفات من الجهات الرسمية للدولة.</p>	<p>تتم مراجعة وتقييم أدلة النظم واللوائح والإجراءات وتحديثها بشكل سنوي</p>	<p>- تحرص المؤسسة على تطبيق اللوائح والنظم والسياسات المعتمدة في أدلتها التنظيمية.</p> <p>- تطبيق المؤسسة الأعمال والمهام وفق الإجراءات المعتمدة في دليل الإجراءات</p>	<p>اعتمدت المؤسسة أدلة النظم واللوائح والإجراءات في عام ٢٠٢٢</p>	5.1
<p>الدرجة</p> <input type="text"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>رأي المحكم</p>

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
نسخة من الهيكل التنظيمي المعتمد في المؤسسة	- عدد مرات تحديث الهيكل خلال مسيرة عمل المؤسسة - مدى ارتباط الهيكل بالمبادرات المذكورة في الخطة الاستراتيجية	تتم مراجعة الهيكل التنظيمي وتقييمه وتحديثه بشكل دوري	تحرص المؤسسة على المضي قدما بتطبيق خطوات سير العمل بناءً على التدرج الوظيفي المدرج في الهيكل التنظيمي	تعتمد المؤسسة هيكل تنظيمي واضح ومعتمد، ومتوافق مع الخطة الاستراتيجية، ومعلن لكافة العاملين	5.2
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
عينة من بطاقات الوصف الوظيفي	درجة ارتباط تقييم الأداء بالوصف الوظيفي	يتابع كل مسؤول في كل إدارة وقسم موظفيه ويقيم أداؤهم بناءً على الوصف الوظيفي المعتمد لكل منهم	تم تسليم كل موظف بالمؤسسة الوصف الوظيفي الخاص به، مع شرح المهام والواجبات المطلوبة منه.	تم اعتماد وصف وظيفي واضح ومكتوب ومعتمد لكل وظيفة بالمؤسسة	5.3
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	
نسخة من وثيقة سياسات الترقيات المعتمدة من قبل المؤسسة	- مدى ربط الإنجاز بالترقيات - درجة وضوح السلم الوظيفي للموظف	تمت مراجعة وتحديث قائمة المشاريع والخدمات المقدمة سنويا بما يحقق الاستفادة منها، وبما يعكس وجود التنوع والابتكار والتجديد فيها.	تعقد الإدارة لقاءات تعريفية مع الموظفين الجدد لشرح معايير وآلية الترقيات المتبعة في المؤسسة.	تحرص المؤسسة على إتباع سياسات واضحة ومكتوبة ومعلنة لكافة الموظفين فيما يتعلق بمعايير وآلية ترقياتهم.	5.4
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	

الأداء المالي: (16 درجة)		المعيار السادس (مؤسسات)
شرح المعيار	تتبع مؤسستنا طرقاً حديثة في جمع إيراداتها من منابعها الموثوقة والمعتمدة والمرخصة	6.1
	يتم تنمية الإيرادات بطرق مشروعة، وموثوقة، ومرخصة، ومستدامة	6.2
	في مؤسستنا لدينا مصارف للمنتجات والمشاريع، وقوائم للمستفيدين معتمدة ومحدثة	6.3
	يوجد لدينا نظام محاسبي دقيق، وموثوق، ومعتمد، ومستخدم، وقابل للتطوير.	6.4

ويتمثل هذا المعيار في كل ما يتعلق بالنظام المالي في المؤسسة الخيرية من منابع شفافة للإيرادات، وآلية واضحة للمصروفات، ونظام محاسبي دقيق يحكم العمليات المالية ذات الصلة.

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
رابط الدفع الإلكتروني، أو صورة من شاشات الدفع	التقارير المالية النهائية لنظام الدفع الإلكتروني تعكس زيادة ودقة وسهولة التعامل مع الإيرادات التي يتم تحصيلها.	يتم مراجعته نظام الدفع الإلكتروني كل 6 أشهر للإطلاع على المستجدات وتحديث أو إضافة مصادر دخل أو مصروفات جديدة له.	تم التعاقد مع شركة خدمات دفع إلكتروني معتمده للمتابعة و إصدار التقارير المالية السنوية للمؤسسة.	قامت المؤسسة باختيار نظام دفع إلكتروني معتمد ومرخص من قبل الجهات الرسمية	6.1
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	رأي المحكم	رأي المحكم	رأي المحكم	رأي المحكم	رأي المحكم

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
<p>- قرار تشكيل لجنة التنمية المالية</p> <p>- محاضر إجتماعات اللجنة</p>	<p>- تم اعتماد مصدريين جديدين للتنمية المالية خلال السنة المالية السابقة 2021-2022</p> <p>- تم التأكد من عدم وجود أي مخالفة شرعية تتعلق بمصادر تحصيل الإيرادات المالية</p>	<p>- يتم مراجعة نسبة نجاح الإيرادات المالية الحديثة كل 6 أشهر</p> <p>- يتم مراجعة قرارات تحصيل الإيرادات للتأكد من سلامة السند الشرعي لها وذلك بشكل دوري</p>	<p>- تم تشكيل لجنة لتنمية الإيرادات منذ عام ٢٠٢٢</p> <p>- تم تشكيل لجنة، أو الاستعانة بمتخصصين شرعيين للإشراف على صحة مصادر الإيرادات من الناحية الشرعية.</p>	<p>- يقر مجلس الإدارة مصادر جديدة لتنمية الإيرادات المالية للمؤسسة من خلال لجنة التنمية المالية فيها، أو أي لجنة ذات علاقة.</p> <p>- لدينا لجنة شرعية (أو شخص متخصص) للتدقيق في صحة الإيرادات من الناحية الشرعية</p>	6.2
الدرجة	يوجد لا يوجد زيارة	يوجد لا يوجد زيارة	يوجد لا يوجد زيارة	يوجد لا يوجد زيارة	رأي المحكم
<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
نسخة من موافقة الجهات الرسمية	الحصول على اعتماد من الجهة الرسمية للتقارير المالية المتعلقة بالمصروفات.	يقوم مكتب المحاسبة بالتدقيق بشكل دوري على كل المصروفات، والتأكد من صحتها	يتم إصدار سندات لجميع المصروفات وتحمل جميع المعلومات اللازمة من المصدر والوجهة.	<p>- جميع مصاريف المؤسسة لها سندات موثقة ومعلومات كاملة وتتماشى مع بنود الخطة المالية وتتبع ترخيص معين حسب الخطة المالية.</p> <p>- تم اعتماد نماذج لجميع مصاريف المؤسسة عن طريق سندات موثقة وكاملة تتماشى مع بنود الخطة المالية.</p>	6.3
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	رأي المحكم	رأي المحكم	رأي المحكم	رأي المحكم	

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
<p>- محضر اجتماع بين الشركة المطورة والمؤسسة</p> <p>- أو ما يثبت الاتفاق معها</p>	<p>- عدم موجود مخالفة من الجهات الرسمية</p> <p>- وضوح النتائج المالية</p> <p>- دقة التقارير الدورية</p> <p>- سرعة استخراجها وسهولة متابعتها</p>	<p>- يتم الاجتماع دوريا مع الشركة المطورة ومكتب المحاسبة لتطوير النظام.</p> <p>- تم إصدار التقارير المالية إلكترونياً وتسليمها لمكتب المحاسبة لدراساتها واعتمادها</p>	<p>تم التعاقد مع شركة تطوير إلكتروني لتطوير منصة محاسبية معتمدة</p>	<p>تتبنى المؤسسة نظام محاسبي إلكتروني معتمد ومرخص من قبل الجهات الرسمية</p>	6.4
<p>الدرجة</p> <input type="text"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	

المعيار السابع  
(مؤسسات)

الإعلام والعلاقات الخارجية: (16 درجة)

الإعلام والعلاقات الخارجية: (16 درجة)		المعيار السابع (مؤسسات)
شرح المعيار	لدينا علاقات مشتركة مع مؤسسات مناظرة محلية وخارجية لتحقيق منفعة متبادلة في إطار أهداف المؤسسة	7.1
	لدينا علاقة جيدة مع الجهات السيادية ذات العلاقة على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الدولي	7.2
	لدينا في مؤسستنا خطة إعلامية واضحة ومؤثرة في تطوير علاقاتنا العامة	7.3
	لدينا حسابات محدثة في وسائل التواصل الاجتماعي تنشئ تفاعلا مع الجمهور، وذات معلومات فعالة للتواصل.	7.4
ويتمثل هذا المعيار في كل ما يتعلق بنشاط المؤسسة الإعلامي إن على المستوى الرسمي أو من خلال شبكات التواصل الاجتماعي. كما يتمثل هذا المعيار في علاقة المؤسسة -متمثلة بقادتها- مع الجهات السيادية في دولة المقر، أو دول المنفعة، وربما امتد ذلك إلى علاقاتها خارجيا مع المؤسسات الإقليمية أو الدولية ذات الصلة		

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
- نسخة من النماذج - قائمة بأبرز الشركاء	- عدد المشاريع المشتركة التي تم تنفيذها مع المؤسسات المناظرة. - زيادة في عدد المشاريع المشتركة المنفذة من خلال قائمة الشركاء، وذلك قياساً بالفترات السابقة	تتم مراجعة النماذج المذكورة دورياً وتعديلها بما يحقق المصلحة المشتركة	تم البدء باستخدام نماذج الاتفاقيات المذكورة مع بعض المؤسسات، وعددها ٩٩، وذلك منذ عام ٩٩	تم اعتماد نموذج عام لاتفاقيات التعاون والشراكات بجميع أنواعها بما يخدم إجراءات العمل في المؤسسة.	7.1
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم
صور المشاركة في المناسبات الرسمية وغير الرسمية مع الجهات السيادية في الدولة	أمثلة لمشكلات تم حلها تخص المؤسسة نتيجة للزيارات التي تمت مع الجهات السيادية في الدولة	تتم مراجعة فوائد هذه الزيارات والتواصل مع الجهات السيادية بين فترة وأخرى	يقوم بعض أعضاء مجلس الإدارة المعنيين بالتواصل مع الجهات السيادية من حين إلى آخر وفقاً لحاجة المؤسسة	لدى بعض أعضاء مجلس الإدارة علاقات جيدة مع الجهات السيادية في دولة المقر أو دول المنفعة	7.2
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
- نسخة من الخطة الإعلامية - نماذج من المواد الإعلامية	- تحقيق زيادة في عدد شرائح العلاقات. - زيادة انتشار المؤسسة عبر وسائل التواصل الاجتماعي - زيادة تواجد شخوص المؤسسة في وسائل الإعلام الرسمية	تمت مراجعة الخطة الإعلامية كل ثلاثة أشهر، وتعديلها بما يحقق المصلحة العامة للمؤسسة.	تم بدء العمل بالخطة الإعلامية منذ سنة ٢٠٢٢	تم إعداد خطة إعلامية سنوية متوافقة مع الخطة الاستراتيجية والتشغيلية للمؤسسة	7.3
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
- روابط حسابات وسائل التواصل - إحصائية عدد المتابعين	- زيادة عدد المتابعين - زيادة عدد الاستفسارات الواردة - زيادة عدد زوار المشاريع	تم مراجعة حسابات التواصل الاجتماعي وتحديثها بشكل دوري	تم إنشاء حسابات وسائل التواصل الاجتماعي سنة ٢٠٢٢ وعددها ٩٩	تم تضمين الخطة الإعلامية السنوية للمؤسسة والمذكور أعلاه بنوداً تتعلق باستثمار وسائل التواصل الاجتماعي لإحداث مزيد من التواصل التفاعلي مع الجمهور المستهدف.	7.4
الدرجة <input type="text"/>	لا يوجد <input type="checkbox"/> يوجد <input type="checkbox"/> رأي المحكم <input type="checkbox"/>	لا يوجد <input type="checkbox"/> يوجد <input type="checkbox"/> رأي المحكم <input type="checkbox"/>	لا يوجد <input type="checkbox"/> يوجد <input type="checkbox"/> رأي المحكم <input type="checkbox"/>	لا يوجد <input type="checkbox"/> يوجد <input type="checkbox"/> رأي المحكم <input type="checkbox"/>	

## نظم المعلومات: (16 درجة)

### المعيار الثامن (مؤسسات)

شرح المعيار	المعيار الثامن (مؤسسات)
	8.1 لدينا نظام تقني (IT) يحتوي على قواعد بيانات وأنظمة معلومات موثقة بشكل جيد
	8.2 تم تحديث المعلومات الخاصة بقواعد البيانات لدينا بشكل مدروس وسريع ووفق آلية محددة
ويتمثل هذا المعيار في وجود نظام معلومات إلكتروني لدى المؤسسة تكون فيه المعلومة موثقة، ودقيقة، ومحدثة، ومعتمدة، ومستخدمة، وأمنة، ويسهل الوصول إليها عند الحاجة	8.3 في مؤسستنا يسهل الوصول إلى واستخدام قواعد البيانات ونظم المعلومات بشكل آمن داخليا وخارجيا
	8.4 يوجد ترابط إلكتروني بين جميع الإدارات لدينا في المؤسسة ذات صلاحيات واضحة ومحددة لكل إدارة

البند	المنهجية Approaches	التطبيق Deployment	المراجعة Assessment & Review	النتائج Results	الإثبات المرفق
8.1	قامت المؤسسة يتبنى نظام آلي لإدارة أعمالها الكترونياً، واعتماده من قبل مجلس الإدارة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تم التعاقد مع شركة لإنشاء وتطوير النظام الإلكتروني</li> <li>- تم إعداد نظام اتصال إلكتروني لربط إدارات المؤسسة ببعضها.</li> <li>- تم تشكيل فريق محلي لهذا الغرض</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يتم رصد جميع المشاكل وإرسالها للشركة المطورة كل ستة أشهر لإصدار نسخة مطورة من النظام الإداري الإلكتروني</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- نسبة التحسن في التواصل الإداري بين الإدارات المختلفة</li> <li>- سرعة إنجاز المعاملات بالمقارنة مع السنوات السابقة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- نسخة من هيكل النظام الإلكتروني</li> <li>- اسم الشركة المتعاقد لتطويره.</li> </ul>
	<p>يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>الدرجة</p> <p><input type="text"/></p>

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
<p>- نسخة من ترشيحات التدريب والتعاميم الخاصة بالنظام</p> <p>- نسخة من التقرير، وقرار تشكيل الفريق التقني</p>	<p>- تحسن في التقرير السنوي لمتابعة وسلامة النظام الإلكتروني</p> <p>- تحسن في دقة قواعد البيانات والتواصل الإداري بين الموظفين</p>	<p>- يتم حث الموظفين/ المستفيدين بشكل دوري على متابعة بيانات النظام.</p> <p>- تتم مراجعة قواعد البيانات للموظفين بشكل دوري وثبيتها لضمان صحة ودقة وحدثة ودرجة أمن ما ورد فيها.</p>	<p>- تم تشكيل فريق تقني لمتابعة النظام الإلكتروني المذكور أعلاه وإصدار تقرير سلامة النظام بشكل دوري</p> <p>- تدريب موظفين القطاعات داخل المؤسسة على إدخال البيانات وتحديثها لضمان إصدار تقرير سلامة النظام</p>	<p>تتبنى منهجية دقيقة في متابعة النظام الإلكتروني المشار إليه أعلاه لضمان دقة وحدثة وأمن ما يحتويه النظام من معلومات.</p>	8.2
<p>الدرجة</p> <input type="text"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند	
مرفق النتيجة النهائية لتقرير الأمن السيبراني	- عدم وجود اختراق للنظام - عدم فقدان البيانات	يتم إصدار تقرير الأمن السيبراني للموقع بشكل شهري ورفاقه في التقرير السنوي	- يتم إرفاق نسخة إلكترونية (Backup) بشكل دوري - تم التعاقد مع شركة للفحص الدوري لمستوى الحماية الإلكترونية.	- تم اعتماد نظام عالي التشفير لقواعد البيانات والتحويلات المالية والأمن السيبراني - مع وجود خطة لأخذ نسخ احتياطية (Back-up) (up)	8.3	
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
- إحصائية استخدام النظام في تسريع العمل - تدني نسبة الاستخدام الورقي	- تسريع الدورة المستندية. - زيادة في نسبة توثيق الإجراءات الإدارية.	يتم مراجعة جميع بيانات النظام الإلكتروني وإصدار تقرير من قبل المسئول الإلكتروني للنظام للتأكد من انسيابية التواصل الإلكتروني بين الإدارات	يتم الاطلاع على تقارير مختلفة من قبل المدير التنفيذي ومقارنة بيانات الإدارات المختلفة في المؤسسة.	تم بناء النظام الإلكتروني على أن يحتوي صلاحيات مختلفة، وواجهات مختلفة لضمان انسيابية التواصل الإلكتروني بين الإدارات المختلفة في المؤسسة	8.4	
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

## التخطيط الاستراتيجي: (16 درجة)

### المعيار التاسع (مؤسسات)

شرح المعيار	المعيار التاسع (مؤسسات)
	9.1 لدينا وثيقة خطة استراتيجية مكتوبة ومعلنة تحوي قيماً ورؤية ورسالة وأهدافاً استراتيجية
	9.2 خطتنا الاستراتيجية تتضمن مبادرات ومشاريع يجري تنفيذها مع مؤشرات نجاح كمية قابلة للقياس
	9.3 تم إعداد خطتنا الاستراتيجية انطلاقاً من حوارات مع عدة أطراف ذات علاقة بعملنا (داخلية وخارجية)
ويتمثل هذا المعيار في وجود وثيقة خطة استراتيجية للمؤسسة تحوي قيماً ورؤية ورسالة، تدعمها أهداف استراتيجية، وتصاحبها مبادرات قابلة للتنفيذ، ومؤشرات تقييم قابلة للقياس.	9.4 نقيم مستوى نجاح الخطة دورياً، مع مكافأة من يُحسن تنفيذها، ومحاسبة من يتسبب في تأخير التنفيذ

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
- نسخة من وثيقة الخطة الاستراتيجية - نسخ من بروشورات الإعلان عن الخطة	زيادة في نسبة وعي الموظفين والجمهور المستهدف بمكونات الخطة من قيم ورؤية ورسالة وأهداف استراتيجية	تتم مراجعة عملية نشر وتسويق القيم والرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية للتأكد من وصولها لأكبر شريحة معنية ذات علاقة.	تقوم المؤسسة بإعلان ونشر القيم والرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية بين العاملين، وللجمهور العام، وبشكل دوري ومستمر	تم اعتماد وثيقة الخطة الاستراتيجية عام ٢٠٢٢ وتحتوي قيماً، ورؤية، ورسالة، وأهدافاً استراتيجية	9.1
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم
- نسخة من قائمة المبادرات - خطة تشغيلية لإحدى الإدارات	زيادة نسبة الربط بين خطط الإدارات والخطة الاستراتيجية للمؤسسة	تتم مراجعة علاقة خطط الإدارات التشغيلية بالخطة الاستراتيجية، وتعديلها بناء على ذلك	تقوم المؤسسة بشكل مستمر بربط خطط الإدارات التشغيلية بالخطة الاستراتيجية لضمان التكامل بينهما.	تحتوي وثيقة خطتنا الاستراتيجية مجموعة مبادرات ومشاريع تصحبها مؤشرات كمية لقياس نجاح التنفيذ	9.2
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
عينة من الشركاء الذين تمت مقابلتهم	<ul style="list-style-type: none"> <li>- زيادة في عدد الشركاء المعنيين والداعمين للخطة الاستراتيجية للمؤسسة</li> <li>- تنوع في شرائح أولئك الشركاء</li> </ul>	نراجع قائمة الشركاء ونحدّثها دوريا عند الحاجة	تم الالتقاء بمجموعة من الشركاء (الداخليين والخارجيين) المعنيين بخططنا الاستراتيجية	<p>تم اعتماد قائمة من الشركاء المعنيين ضمن ما يسمى بشبكة الشركاء:</p> <p>Stakeholders' Network</p>	9.3
الدرجة	يوجد لا يوجد زيارة	يوجد لا يوجد زيارة	يوجد لا يوجد زيارة	يوجد لا يوجد زيارة	رأي المحكم
<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
<p>- نسخة من وثيقة الخطة الاستراتيجية وآلية تقييمها إن وجدت</p> <p>- رسالة من الإدارة العليا إلى الإدارات ذات العلاقة (المتميزة والمقصرة)</p>	<p>- تحسن في أداء الإدارات ذات العلاقة بالخطة</p> <p>- زيادة نسبة الانجاز في مؤشرات الخطة</p> <p>- ارتفاع في مستوى أداء الإدارات التي كانت مقصرة مقارنة بالسنوات القادمة.</p>	<p>يتم محاسبة من يتأخر في التنفيذ ومكافأة من يحسن الأداء وفقا للخطة، مع تحديد مواقع التقصير بغية تجنبها مستقبلا</p>	<p>تم عقد عدة اجتماعات لتقييم الخطة الاستراتيجية والخطط التشغيلية، مع ربط أداء الإدارات بمدى نجاحهم في تنفيذها.</p>	<p>تحوي وثيقة الخطة في نهايتها آلية لتقييم تنفيذها، ومكافأة من يحسن التنفيذ، مع محاسبة المقصرين</p>	9.4
<p>الدرجة</p> <input type="text"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>رأي المحكم</p>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>رأي المحكم</p>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>رأي المحكم</p>	<p>يوجد لا يوجد زيارة</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>رأي المحكم</p>	

## التنافسية والتكامل: (16 درجة)

### المعيار العاشر (مؤسسات)

شرح المعيار	رقم	وصف
	10.1	لا تخضع أعمالنا وبرامجنا في المؤسسة لأيّ توجهات فكرية أو سياسية خاصة
	10.2	نقدم جميع خدماتنا وفقا للمصارف الشرعية لكل المستفيدين دون تحيز لعرق أو توجه أو جنس أو جنسية أو عقيدة.
	10.3	علاقتنا مع المؤسسات المناظرة قائمة على التنافسية الراقية، والتكامل المهني، محليا وإقليميا ودوليا
ويتمثل هذا المعيار في كل ما يتعلق بقدرة المؤسسة على التفوق على ذاتها من جانب، وعلى التكامل مع غيرها من المؤسسات المناظرة محليا وإقليميا ودوليا من جانب آخر، وذلك مهما تباينت أيديولوجيات تلك المؤسسات، أو اختلفت توجهاتها الفكرية.	10.4	لا نسمح لأيّ من منتسبينا بطرح أو تسويق لأيديولوجياتهم الخاصة بهم داخل أروقة المؤسسة

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
- نسخة من التعاميم - أمثلة ومواقف من التوجيهات	لم يصدر أي نقد من المستفيدين أو المانحين أو الجمهور العام أو وسائل التواصل الاجتماعي يشير إلى قيام أي من العاملين لدينا بخرق تلك التعاميم أو التوجيهات	تتفقد الإدارة العليا من حين لآخر نشاط وسلوكيات العاملين في المؤسسة ممن قد تبدو منهم مخالفات لتلك التوجيهات، ومحاسبتهم على ذلك بشدة.	- تقوم الإدارة بتوزيع هذه التعاميم، أو تبرزها في أماكن واضحة داخل أروقة المؤسسة. - تؤكد الإدارة العليا لدينا في اللقاءات الدورية مع الموظفين على هذه التوجيهات والتعاميم.	لدينا تعاميم مكتوبة (أو توجيهات شفوية) من الإدارة العليا تفيد بضرورة عدم التعرض لأي توجيهات فكرية أو سياسية داخل المؤسسة	10.1
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
أمثلة (عينة) من شرائح المستفيدين أو المانحين التي تعكس عدم التحيز	لم ترد إلينا أي شكاوى تفيد بتحيز بعض أو أحد موظفينا عند تقديمهم خدماتنا لأي عرق أو توجه أو جنس أو جنسية أو مذهب أو عقيدة	تراجع الإدارة العليا والتنفيذية لدينا قوائم المستفيدين من خدماتنا للتأكد من عدم تحيزها لعرق أو توجه أو جنس أو جنسية أو مذهب أو عقيدة، وتحاسب بشدة من يخالف ذلك من العاملين في المؤسسة	تحتوي قوائم خدماتنا المقدمة لشرائح المستفيدين على تنوع واضح في تلك الشرائح دون تحيز لعرق أو توجه أو جنس أو جنسية أو مذهب أو عقيدة	يوجد في لوائحنا وأنظمتنا ما يشير إلى حرصنا على تقديم خدماتنا لجميع المستفيدين دون تحيز إلى عرق أو توجه أو جنس أو جنسية أو مذهب أو عقيدة	10.2
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
<p>نسخة من الأدبيات التي تعكس التكامل المهني مع المؤسسات المناظرة مثل: - دورات مشتركة - مذكرات تفاهم - صور لقاءات</p>	<p>- زيادة في عدد المشاريع المشتركة بيننا وبين مؤسسات خيرية مناظرة - تحسن في مستوي التواصل بين قيادات مؤسساتنا وقيادات المؤسسات المناظرة على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الدولي</p> <p>- زيادة في نسب الإنجاز الذاتي للإدارات المختلفة داخل المؤسسة كنتيجة للتنافس الداخلي بينهم</p>	<p>تتم مراجعة خطة برامجنا ومشاريعنا ومبادراتنا وخدماتنا المقدمة بشكل دوري للتأكد من: - عدم تعارضها مع ما تقدمه مؤسسات نظيرة لنا - وجود نوع من التكامل بيننا وبينهم في البرامج أو الخدمات</p> <p>- وجود درجة من التقدم الذاتي نتيجة للتنافس الداخلي بين إدارات المؤسسة</p>	<p>- تم تنفيذ عدد من المبادرات والبرامج والمشروعات المشتركة بين مؤسساتنا ومؤسسات مناظرة لنا على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الدولي.</p> <p>- تعقد المؤسسة لقاءات مع الوحدات الإدارية المختلفة للاطلاع على مستوي التقدم الذي حدث في كل إدارة قياسا بالسنة الماضية.</p>	<p>تحتوي أدبياتنا ونشرياتنا وتصريحاتنا الإعلامية ما يؤكد على حرص المؤسسة على: - التكامل المهني مع المؤسسات المناظرة محليا وإقليميا ودوليا</p> <p>- تنافس المؤسسة مع ذاتها وذلك بمفاضلة أدائها الحالي عن أدائها السابق باعتباره العلامة المرجعية لتطوير أعمال المؤسسة</p>	10.3
<p>الدرجة</p> <input type="text"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
تقديم أمثلة عملية (إن وجدت) تفيد بنوع التصرفات التي مارستها القيادة مع من يكون قد خالف التحذيرات	لم تسجل أنشطتنا أو خدماتنا التي نقدمها للمستفيدين أية حادثة تشير إلى مخالفة موظفينا للتحذيرات المشار إليها في المنهجية المذكورة.	تراجع الإدارة العليا والإدارات التنفيذية ما قد يمارسه موظفونا من سلوكيات عند تقديمهم لخدماتنا للتأكد من أنهم لا يقحمون أيديولوجياتهم الخاصة فيما يمارسونه من عمل خيري داخل المؤسسة، حتى لو صدرت هذه السلوكيات من غير قصد منهم	نتشدد في محاسبة من يحاول طرح أيديولوجيته الخاصة داخل أروقة المؤسسة بين الموظفين أو المستفيدين أو المانحين. وقد تصل حدود المحاسبة إلى فصله من العمل.	نركز في توجيهات ونشرات المؤسسة على تحذير موظفينا من طرح، أو نشر، أو تسويق، أو مناقشة ما يشير إلى أيديولوجياتهم الخاصة بهم داخل أروقة المؤسسة	10.4
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	رأي المحكم	رأي المحكم	رأي المحكم	رأي المحكم	رأي المحكم

مرفق رقم (٤)  
نماذج لإجابات  
المعايير الرئيسية والفرعية للجائزة وفقاً لمنهجية رادار  
RADAR  
(للفرق التطوعية)

المعيار الأول  
(فرق تطوعية)

المشروعية: (4 درجات)

1.1

لدينا إطار قانوني (ترخيص رسمي) ينظم عملنا وأنشطتنا وقراراتنا

شرح المعيار:  
ويتمثل هذا المعيار في وجود إطار قانوني (ترخيص رسمي) ساري المفعول ينظم عمل الفريق وأنشطته وبرامجه ومشاريعه ومبادراته التي يُتطلب أن تتوافق مع هذا الإطار القانوني

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
نسخة من الترخيص الرسمي للفريق	تزايد في أعداد المستفيدين من خدمات ومشاريع الفريق	تتم مراجعة ما تم تنفيذه من أعمال الفريق دورياً وإجراء ما يلزم من تعديل على التنفيذ	تم بدء العمل بتنفيذ أعمال الفريق وفقاً للترخيص القانوني منذ ٩٩٩٩/٩/٩ على مستوى جميع خدمات ومشاريع الفريق	تم إشهار فريقنا التطوعي من وزارة الشؤون بتاريخ ٩٩٩٩/٩/٩، ولا زال الترخيص ساري المفعول	1.1
الدرجة	يوجد لا يوجد زيارة	يوجد لا يوجد زيارة	يوجد لا يوجد زيارة	يوجد لا يوجد زيارة	
<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	

القيادة: (12 درجات)		المعيار الثاني (فرق تطوعية)
شرح المعيار	تحت القيادة العاملين وتشجعهم على تحقيق أهداف الفريق.	2.1
ويتمثل هذا المعيار في تمتع إدارة الفريق بممارسة سلوكيات قيادية كاتخاذ القرارات الصائبة، وتحفيز الأعضاء، وتفعيل مبدأ التفويض، والعمل بروح الفريق الواحد	تتخذ القيادة القرارات الصائبة ذات الجودة العالية والقبول المرتفع	2.2
	تستخدم القيادة التفويض الإداري بكفاءة وفاعلية	2.3

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
نسخ من قرارات/ صور/ أو محاضر	- عدد المبادرات التي تم تنفيذها نتيجة تنفيذاً لتوجيهات القيادة الفريق - عدد المشاريع التي تم تنفيذها	يتم تقييم ومراجعة ما يتم تنفيذه من مبادرات نتيجة للتوجيهات الصادرة من القيادة، والتعرف على أي ثغرات في التنفيذ بهدف تصويبها.	تم بدء العمل بتنفيذ توجيهات القيادة بشأن أهداف ومبادرات من خلال عقد اجتماعات ولقاءات دورية بين القيادة والأعضاء.	لدينا توجيهات من قيادة الفريق تحت الأعضاء على تحقق أهداف الفريق وتضمن تحويل المبادرات إلى واقع فعلي	2.1
الدرجة	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند	
نسخة من محاضر الاجتماعات	أمثلة على التحسين الذي حصل نتيجة للقرارات المتخذة من قيادة الفريق	تتابع القيادة نتيجة القرارات المتخذة وتجري التعديلات المطلوبة عند الحاجة لتحقيق جودة القرار ودرجة عالية لقبوله.	تسمح القيادة عند إدارة الاجتماعات الدورية للفريق بدرجة عالية من تبادل الرأي حول القرار قبل اتخاذه حرصا على جودته وقبوله.	لدى القيادة طريقة في اتخاذ القرارات الصائبة لضمان جودتها الفنية ودرجة قبول المعنيين بهذه القرارات لها.	2.2	
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
أمثلة على قرارات التفويض ونتائجها.	تحسن في سرعة تنفيذ المبادرات والمشاريع كنتيجة للتفويض الذي تم	تقيم قيادة الفريق سلوكيات من تم تفويضهم من الأعضاء من خلال المتابعة الشخصية للتأكد من نجاح عملية التفويض	تصدر القيادة قرارات مكتوبة أو شفوية لإتمام عملية الفويض	تقوم قيادة الفريق بين فترة وأخرى بتفويض بعض الأعضاء ببعض المهام الموكلة إليها	2.3	
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

المستفيدون: (12 درجات)		المعيار الثالث (فرق تطوعية)
شرح المعيار	لدى الفريق قاعدة بيانات خاصة بالمستفيدين تضم أعدادهم، وشرائحهم، والمشاريع والخدمات المقدمة لهم	3.1
ويتمثل هذا المعيار في كل ما يتعلق بالمستهدفين من الخدمات التي يقدمها الفريق من حيث درجة استفادتهم منها، ونسبة رضاهم عنها، ومدى توفر عنصرَي التجديد والابتكار فيها، مع وجود قاعدة بيانات خاصة بهؤلاء المستفيدين	تحرص المؤسسة على التجديد والابتكار والتنوع فيما يقدم للمستفيدين من خدمات ومشاريع.	3.2
	يحرص الفريق علي قياس مستوى رضا المستفيدين عن مشاريعه وخدماته وأنشطة التي يقدمها لهم بشكل دوري	3.3

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
نموذج لأحد مدخلات قاعدة البيانات من غير أسماء المستفيدين	- زيادة في سرعة التواصل مع المستفيدين - تحسن في نوع الخدمات المقدمة	يتم تحديث قاعدة البيانات في البرنامج دوريا بما يتناسب مع أعداد المستفيدين وشرائحهم، وبما يتناسب مع مستجدات المشاريع والخدمات المقدمة	يتم استخدام البرنامج منذ ٢٠٢٢	تم اعتماد برنامج آلي لتسجيل المستفيدين من خدمات الفريق، تضم أعدادهم، وشرائحهم، والمشاريع والخدمات المقدمة لهم	3.1
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
نسخة من قائمة الخدمات والمشاريع	- عدد المشاريع المبتكرة -نسبة الزيادة في عدد المشاريع المبتكرة بالنسبة للسنوات السابقة	تتم مراجعة وتحديث قائمة المشاريع والخدمات المقدمة دوريا بما يحقق الاستفادة ويعزز التجديد والابتكار.	يتم تنفيذ ما في القائمة من مشاريع وخدمات والالتزام بذلك مع وجود مرونة تسمح بالتجديد والابتكار.	تم اعتماد قائمة من مشاريع وخدمات الفريق بما يحقق التجديد والابتكار فيها مع التوافق مع رغبات وحاجات المستخدمين	3.2
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
- نسخة من الاستبانة - ملخص نتائج الاستبانة - محضر اجتماع ورشة العمل	مقارنة نسبة رضا المستفيدين مع السنوات السابقة ودرجة الزيادة في رضاهم	تعقد ورشة عمل دورية يتم فيها مناقشة نتائج استبيان رضا المستفيدين والبحث عن طرق التحسين في الخدمات والمشاريع المقدمة	يتم ارسال رابط الاستبانة بعد كل خدمة أو مشروع يقدم للمستخدم	تم اعتماد طريقة لقياس رضا المستفيدين عن خدماتنا ومشاريعنا عبر استبانات خاصة بذلك	3.3
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

العمليات الإدارية والمالية: (12 درجات)		المعيار الرابع (فرق تطوعية)
شرح المعيار	لدينا كتيب تعريفي للفريق.	4.1
ويتمثل هذا المعيار في كل ما يتعلق بالأداء الإداري والمالي للفريق من حيث وجود كتيبات أو إصدارات توضح طبيعة عمل الفريق وطرق الانضمام إليه، ودورية اجتماعاته، وآلية حساب إيراداته ومصروفاته، مع وجود حساب بنكي مستقل لذلك	لدينا اجتماعات دورية ذات محاضر مكتوبة.	4.2
	لدينا حساب مالي بنكي مستقل وآلية واضحة للإيرادات والمصروفات واضحة مكتوبة	4.3

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
نسخة من الكتيب التعريفي	تقليل نسبة المخالفات المتعلقة بخدماتنا ومشاريعنا المنصوص عليها في الكتيب والتي قد ترد إلينا من قبل الجهات الرسمية ذات العلاقة.	تتم مراجعة وتقييم محتويات الكتيب التعريفي وتحديثها كل بشكل دوري	يلتزم الفريق بتنفيذ ما جاء في الكتيب التعريفي من أهداف وأنظمة عمل	اعتمد الفريق المؤسسة دليل أو كتيب تعريفي يوضح طبيعة عمل الفريق، وأهدافه، وخدماته ومشاريعه، وأنظمة العمل فيه وطرق الانضمام إليه، ومعلومات حول قيادته وأفراده، وطرق التواصل معهم.	4.1
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
عينة من محاضر الاجتماعات	- زيادة في إنتاجية عمل الفريق نتيجة لطريقة الإدارة بالاجتماعات - زيادة رضى الأعضاء عن القرارات الجماعية	تتم مراجعة آلية اجتماعات الفريق بشكل دوري، ونجري أي تعديل على المواعيد وطريقة إدارة الاجتماعات عند الحاجة	يلتزم الفريق بعقد اجتماعات دورية شبه ثابتة ذات محاضر مكتوبة	نعتمد في الفريق على الاجتماعات الدورية في تسيير عملنا	4.2
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	
عينة من قائمة المصروفات أو الإيرادات	نسبة الزيادة في إيداعات الفريق أو مصروفاته نتيجة للزيادة الحاصلة في خدمات ومشاريع الفريق، مقارنة بالفترات السابقة.	تتم مراجعة كشوفات الحساب البنكي كل ستة أشهر وتقييم نسبة الصرف أو الإيداع وربط ذلك كله بخدمات ومشاريع الفريق، مع تحديث أو إضافة مصادر دخل أو مصروفات جديدة له.	يتم استخدام الحساب البنكي في جميع إيرادات ومصروفات الفريق وفق آلية توقيع معتمدة، مع تحديد العضو المكلف بمتابعة الحساب	قام الفريق باختيار البنك المحلي ونوع الحساب المصرفي المستقل الذي يودع فيه إيراداته	4.3
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	

الإعلام والعلاقات الخارجية: (8 درجات)		المعيار الخامس (فرق تطوعية)
شرح المعيار	لدينا تواجد في وسائل الاعلام الدولة الرسمية.	5.1
ويتمثل هذا المعيار في كل ما يتعلق بنشاط الفريق الإعلامي إن على المستوى الرسمي أو من خلال شبكات التواصل الاجتماعي، مع وجود حسابات نشطة وفعالة على تلك الشبكات	لدينا حسابات محدثة في وسائل التواصل الاجتماعي تنشئ تفاعلا مع الجمهور ذات معلومات فعالة للتواصل	5.2

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
- نسخة من الخطة الإعلامية - نماذج من المواد أو التغطيات الإعلامية	- عدد المرات التي تم استضافة أعضاء الفريق في وسائل الإعلام الرسمية - عدد التغطيات التي تمت لأنشطة الفريق في الإعلام المقروء والمرئي والمسموع.	تتم مراجعة الخطة الإعلامية دوريا وتعديلها بما يحقق المزيد من التواجد الإعلامي للفريق.	تم بدء تنفيذ الخطة الإعلامية منذ سنة ٢٠٢٢	لدينا خطة إعلامية تهدف إلى تحقيق تواجد لنا في وسائل الإعلام الرسمية في الدولة، سواء المقروءة، أو المسموعة، أو المرئية	5.1
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
روابط حسابات وسائل التواصل	تزايد أعداد المتابعين لحسابات التواصل الاجتماعي الخاصة بالفريق	تم مراجعة حسابات الفريق في وسائل التواصل الاجتماعي دورياً وتقييم أثرها التفاعلي على المستخدمين خاصة، والجمهور بشكل عام.	- تم انشاء حسابات الفريق في وسائل التواصل سنة ٢٠٢٤ - عدد الحسابات هو ٩٩، كما تم تحديد المسؤول عنها من قبل أحد أعضاء الفريق	اعتمد الفريق مجموعة من الحسابات الخاصة به في وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة تحوي كل ما يحتاج أن يعرفه المستخدم عن الفريق ليتفاعل مع أنشطته وبرامجه	5.2
الدرجة	يوجد لا يوجد زيارة	يوجد لا يوجد زيارة	يوجد لا يوجد زيارة	يوجد لا يوجد زيارة	رأي المحكم
<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

نظم المعلومات: (8 درجات)		المعيار السادس (فرق تطوعية)
شرح المعيار	لدينا موقع إلكتروني يحتوي على أنشطة وفعاليات الفريق الدورية	6.1
ويتمثل هذا المعيار في وجود موقع إلكتروني يحوي تعريفاً بالفريق التطوعي، وشرحاً لأنشطته وبرامجه ومشاريعه وفعالياته، على أن يتم تحديث معلومات هذا الموقع بشكل دوري	يتم تحديث معلومات الموقع بشكل دوري	6.2

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
رابط الموقع الإلكتروني	- عدد زوار الموقع - زيادة نسبة المشتركين في برامجنا والمستفيدين من خدماتنا كنتيجة لزيارة الموقع	يتم رصد جميع المشاكل وإقتراحات التطوير وإرسالها للشركة المطورة (أو الشخص المتخصص) دورياً، وذلك لإصدار نسخة مطورة من الموقع الإلكتروني	- تم التعاقد مع شركة متخصصة (أو شخص متخصص) لإنشاء الموقع الإلكتروني للفريق - تم تكليف منسق من أعضاء الفريق لمتابعة شؤون الموقع مع الشركة	تم اعتماد الموقع الإلكتروني للفريق منذ عام ٢٠٢٢	6.1
الدرجة	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
نفس الإثبات	- تزايد في عدد زوار الموقع	تتم مراجعة بيانات الموقع بشكل دوري وتحديث بياناته أولاً بأول.	تم تكليف عدد من المستخدمين لتولى مهمة تحديث بيانات الموقع	يحتوي الموقع على مجموعة من المستخدمين ذوو صلاحيات دخول وكلمات مرور مختلفة.	6.2
الدرجة	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم

المعيار السابع (فرق تطوعية)		الأهداف والخطط السنوية: (8 درجات)
7.1	لدينا أهداف واضحة ومكتوبة.	شرح المعيار
7.2	لدينا مبادرات ومشاريع لتنفيذ أهداف الفريق.	ويتمثل هذا المعيار في وجود أهداف واضحة ومحددة ومكتوبة للفريق، ذات زمن محدد لتحقيقها، مع توفر عدد من المبادرات، أو المشاريع، أو البرامج، أو الأنشطة لتنفيذ تلك الأهداف ضمن خطة سنوية تعد مسبقاً

البند	المنهجية Approaches	التطبيق Deployment	المراجعة Assessment & Review	النتائج Results	الإثبات المرفق
7.1	تم اعتماد وثيقة مكتوبة لدينا تسمى: وثيقة الخطة السنوية الخطة تحوي أهدافاً لكل سنة مع مؤشرات قياس نجاحها والصادر البشرية والمالية اللازمة لتنفيذها وفق برنامج زمني محدد	يتم تنفيذ ما جاء في وثيقة الخطة السنوية من قبل الأشخاص ذوي العلاقة داخل الفريق التطوعي	تتم مراجعة علاقة أعمال الأشخاص المعنيين بالخطة من أعضاء الفريق للتأكد من تطابق أعمالهم مع ما في الخطة السنوية من أهداف وبرامج، وذلك بشكل دوري	نسبة ما تم تحقيقه من الخطة السنوية من أهداف قياساً بما تم في ذات الوقت من السنة الماضية.	نسخة من وثيقة الخطة السنوية
	يوجد <input type="checkbox"/> لا يوجد <input type="checkbox"/> زيارة <input type="checkbox"/>	يوجد <input type="checkbox"/> لا يوجد <input type="checkbox"/> زيارة <input type="checkbox"/>	يوجد <input type="checkbox"/> لا يوجد <input type="checkbox"/> زيارة <input type="checkbox"/>	يوجد <input type="checkbox"/> لا يوجد <input type="checkbox"/> زيارة <input type="checkbox"/>	الدرجة <input type="text"/>
	رأي المحكم <input type="checkbox"/>	رأي المحكم <input type="checkbox"/>	رأي المحكم <input type="checkbox"/>	رأي المحكم <input type="checkbox"/>	

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
نسخة مما تم تنفيذه من مبادرات في وثيقة الخطة	عدد المبادرات المحققة من الخطة السنوية قياساً بنظيراتها في الخطة السابقة.	يقوم الفريق بمراجعة وتقييم ما تم تنفيذه من مبادرات ومشاريع لتعزيز نتائجها الإيجابية والبحث عن طرق تحسين نقاط الضعف أو التحدي فيها.	يتم التأكد من تنفيذ المبادرات والمشاريع عبر تكليف أعضاء الفريق بها مع الالتزام بمددها الزمنية المذكورة في الخطة	تحوي وثيقة خطتنا مبادرات ومشاريع لتنفيذ الأهداف المذكورة فيها	7.2
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	رأي المحكم <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

التنافسية والتكامل: (8 درجات)		المعيار الثامن (فرق تطوعية)
شرح المعيار	لا تخضع أعمالنا وبرامجنا في الفريق لأي توجهات فكرية أو سياسية	8.1
ويتمثل هذا المعيار في كل ما يتعلق بقدرة الفريق على إظهار التكامل مع الفرق الأخرى ذات العلاقة مهما اختلفت أيدلوجياتها وتوجهاتها الفكرية	علاقتنا مع الفرق المناظرة قائمة على التنافسية الراقية والتكامل المهني	8.2

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
أمثلة ومواقف من التوجيهات	لم يصدر أي نقد من المستفيدين أو الجمهور العام أو وسائل التواصل الاجتماعي يشير إلى قيام أي من أعضاء الفريق بخرق تلك التوجيهات	تتابع قيادة الفريق دوريا نشاط وسلوكيات الأعضاء ممن قد تبدو منهم مخالفات لتلك التوجيهات، ومحاسبتهم على ذلك.	تؤكد قيادة الفريق لدينا في اللقاءات الدورية مع الأعضاء على هذه التوجيهات	لدينا توجيهات شفوية من قادة الفريق تفيد بعدم التعرض لأي توجهات فكرية أو سياسية داخل الفريق	8.1
الدرجة	يوجد لا يوجد زيارة	يوجد لا يوجد زيارة	يوجد لا يوجد زيارة	يوجد لا يوجد زيارة	
<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	

الإثبات المرفق	النتائج Results	المراجعة Assessment & Review	التطبيق Deployment	المنهجية Approaches	البند
<p>- نموذج من المبادرات التي تعكس التكامل مع الفرق المناظرة</p> <p>- نتائج المقارنات الداخلية بين إدارات الفريق</p>	<p>- زيادة في عدد المبادرات المشتركة بيننا وبين فرق تطوعية مناظرة</p> <p>- تحسن في مستوى التواصل بين قيادة فريقنا التطوعي وقيادات الفرق الأخرى المناظرة محليا أو إقليميا أو دوليا.</p> <p>- تحسن في إنجاز وحدات الفريق كنتيجة لمنهجية التنافس الذاتي</p>	<p>تتم مراجعة خطة برامجنا وخدماتنا المقدمة بشكل دوري للتأكد من:</p> <p>- عدم تعارضها مع ما تقدمه فرق أخرى نظيرة لنا</p> <p>- وجود نوع من التكامل بيننا وبينهم في البرامج أو الخدمات</p> <p>- وجود درجة من التنافس الداخلي المحفّز بين وحدات الفريق المختلفة</p>	<p>- تم تنفيذ عدد من المبادرات المشتركة بين فريقنا التطوعي وفرق أخرى مناظرة لنا على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الدولي.</p> <p>- تم تطبيق بعض المعايير الداخلية للتأكد من وجود المنافسة الداخلية بين وحدات الفريق المختلفة سعياً لإنجاز أفضل وأداءٍ أميز.</p>	<p>تحتوي أدبياتنا ونشратنا وتصريحاتنا الإعلامية ما يؤكد على:</p> <p>- يحرص الفريق على التنافس الراقي والتكامل المهني مع الفرق التطوعية الأخرى، المناظرة لنا محليا وإقليميا ودوليا</p> <p>- يحرص الفريق على مقارنة أدائه الحالي بالسابق لقياس مستوى التقدم الذاتي في ذلك الأداء.</p>	8.2
الدرجة	يوجد لا يوجد زيارة	يوجد لا يوجد زيارة	يوجد لا يوجد زيارة	يوجد لا يوجد زيارة	رأي المحكم
<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> رأي المحكم	

مرفق رقم (٥)  
نموذج خاص للإجابة على معيار  
مشروع الريادة الإلكترونية وفقاً لمنهجية  
رادار RADAR  
(للمؤسسات الخيرية)

## معيار خاص بمشروع الريادة الإلكترونية (مؤسسات)

## مشروع الريادة الإلكترونية ( 100 درجة)

### شرح المعيار

يتعلق هذا المعيار بمبادرة محددة فقط تحمل فكرة مبتكرة متعلقة بالمجال الإلكتروني ضمن اختصاصات المؤسسة بشرط أن تكون المبادرة من فكرة وتصميم كوادر المؤسسة أو بإشرافهم المباشر شريطة أن تعكس المبادرة مشروعاً ذو قيمة مضافة للعمل الخيري، وأن يكون قد دخل حيز التنفيذ، وليس تصوراً فقط، وألا يكون قد سبق للمؤسسة الفوز به في الجائزة.

الإثبات المرفق	النتائج (25 من 100) Results	المراجعة (25 من 100) Assessment & Review	التطبيق (25 من 100) Deployment	المنهجية (25 من 100) Approaches
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. هيكل المشروع التقني</li> <li>2. محاضرات اجتماعات مع الفريق المطور تثبت أنه تم استلام جميع مصادر المشروع (Source codes + Wire-frames + Design Concepts)</li> <li>3. وأنه تم شرحها للفريق المحلي بشكل كامل ومفصل</li> <li>3. مسمى الشركة المكلفة بالمشروع</li> </ol>	<p>أمثلة لبعض النتائج المتوقعة من المشروع اعتماداً على نوع المنهجية المتبعة:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. نسبة الزيادة في درجة رضا العاملين</li> <li>2. نسبة الزيادة في درجة رضا المستفيدين</li> <li>3. مسميات التشرائح الجديدة التي خدمها المشروع</li> </ol>	<p>تمت مراجعة ما تحقق من المشروع وتقييم نتائجه من حيث مدى تحقق ما يلي: (أمثلة)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. مساهمة الفريق الفعلية في تنفيذ المشروع أو الإشراف عليه</li> <li>2. فعالية آلية التسويق للمشروع بين العاملين أو المستفيدين أو المانحين أو الشركاء</li> </ol>	<p>تم تحويل المبادرة المذكورة إلى مشروع تكنولوجي متكامل من حيث الخطوات والإجراءات التالية:</p> <p>أمثلة:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. تم تشكيل فريق عمل داخلي للقيام بتصميم وتنفيذ المشروع التقني</li> <li>2. تمت الاستعانة بشركة متخصصة مع تكليف فريق محلي للإشراف على تصميم وتنفيذ المشروع</li> </ol>	<p>لدينا مبادرة تحمل فكرة مبتكرة في المجال التقني الخاص بأعمال المؤسسة وتقدم قيمة مضافة هي:</p> <p>(أمثلة):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. تساهم في زيادة نسبة رضى المانحين أو المستفيدين</li> <li>2. تخدم شريحة أكبر من المستفيدين</li> </ol>

الإثبات المرفق	النتائج (25 من 100) Results	المراجعة (25 من 100) Assessment & Review	التطبيق (25 من 100) Deployment	المنهجية (25 من 100) Approaches
<p>1. هيكل المشروع التقني</p> <p>2. محاضر اجتماعات مع الفريق المطور تثبت أنه تم استلام جميع مصادر المشروع (Source codes + Wire-frames + Design Concepts)</p> <p>وأنه تم شرحها للفريق المحلي بشكل كامل ومفصل</p> <p>3. مسمى الشركة المكلفة بالمشروع</p>	<p>4. نوع المشكلة التي تم حلها بسبب المشروع</p> <p>5. طبيعة الفرصة التي ساعد المشروع في استثمارها لصالح المؤسسة</p> <p>6. نسبة التوفير المالي الذي أحدثه المشروع</p> <p>7. نسبة الاختصار في المدة الزمنية التي تمت بسبب المشروع</p>	<p>3. فحص أي إخفاقات واجهها المشروع والعمل على معالجتها</p>	<p>3. تم التأكد من تحقيق القيمة المضافة المذكورة (حل مشكلة - توفير مال - اختصار مدة إنجاز - استثمار فرصة) من خلال أدوات القياس المناسبة</p> <p>4. تم التأكد من أن المؤسسة تملك جميع أكواد وخوارزميات المشروع (Source Codes) وشاشات تسلسل العمليات والمخططات الهيكلية (-Wire frames)</p>	<p>3. تساهم في حل مشكلة كانت تواجه المؤسسة</p> <p>4. تساعد في استثمار فرصة للمؤسسة كانت غير مستغلة</p> <p>5. تؤدي إلى تسريع إنجاز الدورة المستندية لبعض أعمال المؤسسة</p> <p>6. توفر على المؤسسة مبلغاً مالياً</p> <p>7. ... إنخ</p>
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ملاحظات عامة من المحكم				

مرفق رقم (٦)  
نموذج خاص للإجابة على معيار  
المشروع التطوعي المتميز وفقاً لمنهجية  
رادار RADAR  
(للفرق التطوعية)

## معيار خاص بالمشروع التطوعي المتميز (فرق تطوعية)

## المشروع الخيري التطوعي المتميز (100 درجة)

شرح المعيار: هذا المعيار يتعلق فقط بمبادرة محددة يقوم بها الفريق التطوعي وتحمل بعداً متميزاً يقع ضمن مجالات عمل الفريق على أن تكون هذه المبادرة من صميم تفكير كوادر الفريق أو بإشرافهم المباشر، شريطة يقدم المشروع قيمة مضافة كأن يساهم في حل مشكلة، أو يؤدي إلى استثمار فرصة، أو يحقق حاجة ملحة لطبيعة العمل الخيري الذي يمارسه الفريق، على أن يكون هذا المشروع قد دخل حيز التنفيذ فعلاً، وليس مقترحاً أو تصوراً تم تقديمه أو اعتماده فقط، وألا يكون قد سبق للفريق الفوز بذات المشروع في جائزة خالد العيسى الصالح في نسخها السابقة.

الإثبات المرفق	النتائج (25 من 100) Results	المراجعة (25 من 100) Assessment & Review	التطبيق (25 من 100) Deployment	المنهجية (25 من 100) Approaches
1. نسخة من التصور المكتوب عن المشروع 2. محاضر اجتماعات الفريق المشكل لتنفيذ أو الإشراف على المشروع 3. مسمى الكفاءات المتخصصة المستعان بها	أمثلة لبعض النتائج المتوقعة من المشروع اعتماداً على نوع المنهجية المتبعة: 1. درجة توافق المشروع مع مجالات عمل الفريق. 2. مدى تحقيق المشروع لاحتياجات الفئة المستهدفة (أعضاء أو جمهور)	تمت مراجعة وتقييم ما تحقق من المشروع للتأكد مما يلي: (أمثلة) 1. مساهمة الفريق في تنفيذ المشروع أو الإشراف عليه 2. فعالية آلية التسويق للمشروع بين العاملين أو المستفيدين أو المانحين أو الشركاء	أمثلة لنوع المشروع التطوعي: (توثيقي/تدريبي/إعلامي/اجتماعي/بيئي/تعليمي/...) تم تنفيذ التصور المقترح منذ عام ١٩٩٩، وذلك من خلال الخطوات والإجراءات التالية: (أمثلة): 1. تم تشكيل فريق عمل داخلي لإعداد خطة تنفيذ المشروع التطوعي المتميز	لدينا تصور واضح ومكتوب لمشروع تطوعي خيري متميز في إحدى مجالات عمل الفريق و يحتمل قيمة مضافة هي: أمثلة: 1. يساهم في زيادة نسبة رضى المستفيدين أو أعضاء الفريق 2. يخدم شريحة أكبر، أو شرائح جديدة من المستفيدين

الإثبات المرفق	النتائج (25 من 100) Results	المراجعة (25 من 100) Assessment & Review	التطبيق (25 من 100) Deployment	المنهجية (25 من 100) Approaches
4. وثائق أو صور أو فيديوهات تثبت تحقق بعض أمثلة النتائج المشار إليها (مثل): - نسبة ما تم توفيره من مال - نسبة الاختصار في الوقت - درجة رضا المستفيدين - نتائج المقارنة مع مشاريع مناظرة - ... إلخ	3. مدى قابلية المشروع للتطوير مستقبلاً 4. نوع المقارنة مع فرق أخرى قدمت ذات المشروع (إن وجدت) 5. درجة تحقيق المشروع للنتائج التي صمم من أجلها مثل: - نسبة زيادة رضا المستفيدين أو أعضاء الفريق - حجم التوفير المالي المتحصل من المشروع - كمية الوقت الذي تم توفيره كنتيجة للمشروع - نوع المشكلة التي حُلَّت أو الفرصة التي أُسْتُثِمِرَت	3. فحص أي إخفاقات واجهها المشروع تمهيداً لمعالجتها 4. اقتراح أي تحسينات لتطوير المشروع	2. تمت الاستعانة بكفاءات متخصصة لتساعد الفريق المحلي الذي تم تشكيله للإشراف على تنفيذ المشروع 3. تم التأكد من تحقيق القيمة المضافة المذكورة (مثل: حل مشكلة - توفير مال - اختصار مدة إنجاز - استثمار فرصة) وذلك من خلال أدوات القياس المناسبة 4. تم تثبيت المشروع التطوعي المذكور في خطة الفريق السنوية ضماناً لاستمراره	3. يساهم في حل مشكلة كانت تواجه الفريق التطوعي 4. يساعد في استثمار فرصة للفريق كانت مهدرة 5. يؤدي إلى تسريع إنجاز بعض أعمال الفريق في وقت أقصر 6. يوفر على الفريق مبلغاً مالياً 7. ... إلخ
الدرجة <input type="text"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	يوجد لا يوجد زيارة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	رأي المحكم	رأي المحكم	رأي المحكم	رأي المحكم
				ملاحظات عامة من المحكم

محمد بن عبد الله



موقع الجائزة



alsalehaward.org

للتواصل مع اتحاد الجمعيات والمبرات الخيرية الكويتية



ukcokw



kcsu.org.kw



info@kcsu.org.kw

