



صِيْنَة

دليل الجائزة

نسخة معدلة تزامناً مع الدورة الثامنة للجائزة
م 2021 - 2020



جائزة الأميرة صينة بنت عبدالعزيز
للتميز في العمل الاجتماعي



دليل الجائزة

نسخة معدلة تزامناً مع الدورة الثامنة للجائزة
2020 - 2021 م

جائزة الأميرة صيطة بنت عبدالعزيز
للتميز في العمل الاجتماعي







جائزة الاميرة صبيحة بنت عبد العزيز
للتميز في العمل الاجتماعي



ويسمى الأثر



فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
5	مقدمة
6	الرؤية والرسالة
9-8	أهداف الجائزة ومكوناتها
12	مزايا وفوائد المشاركة في الجائزة
فروع الجائزة	
14	الفرع الأول: فرع التميز في الإنجاز الوطني
15	الفرع الثاني: فرع التميز في الوقف الإسلامي
16	الفرع الثالث: فرع التميز في برامج العمل الاجتماعي
17	الفرع الرابع: فرع التميز لرواد العمل الاجتماعي
18	الفرع الخامس: فرع المسؤولية الاجتماعية للشركات
19	خطوات الترشيح للجائزة
19	إرشادات الترشيح للجائزة
شروط ومعايير تقييم فروع الجائزة	
22	أولاً: شروط ومعايير تقييم فرع التميز في الإنجاز الوطني
27	ثانياً: شروط ومعايير تقييم فرع التميز في الوقف الإسلامي
29	ثالثاً: شروط ومعايير تقييم فرع التميز في برامج العمل الاجتماعي
32	رابعاً: شروط ومعايير تقييم فرع التميز لرواد العمل الاجتماعي
35	خامساً: شروط ومعايير فرع المسؤولية الاجتماعية للشركات
مراحل التقييم والتحكيم	
40	إرشادات للمحكمين
41	١- لجنة التدقيق
42	٢- لجنة التقييم العلمي
43	٣- لجنة التحكيم النهائية
44	٤- الزيارات الميدانية
45	٥- الترتيبات الخاصة بالزيارات الميدانية للمحكمين
47	أسئلة متكررة





مقدمة:

نظراً لأن الجائزة أخذت على عاتقها مبدأ الشفافية والنزاهة في كل أعمالها كنوع من الحوكمة المقننة التي تهدف لرفع مستوى أداء الجهات المهني والارتقاء بخدماتها على نحو مميز يؤدي على المدى البعيد اكتفاءً ذاتياً مالياً لها، وبالتالي يساهم في الارتقاء بجودة وفعالية واستدامة برامج العمل الاجتماعي التي هي محور اهتمام الجائزة. لذا، كان لابد من وجود دليل عملي يكون بمثابة مرشد مهني لكل من يرغب الترشيح للجائزة وفي أي من فروعها.

وهذا الدليل الذي تم الاستعانة ببنوده بالكثير من الجهات ذات العلاقة بعمل الجائزة ومن لديها خبرة في هذا المجال على المستوى المحلي والدولي، إنما هو مساعدة لكل من يرغب التقدم والترشح لجائزة الأميرة صيتة بنت عبدالعزيز للتميز في العمل الاجتماعي من حيث التعرّف عن ماهية الجائزة وطرق التقدم والترشح لها خطوة خطوة، بالإضافة إلى بعض المعلومات المهمة والأسئلة المتداولة حول الجائزة، مما يُسهّل في ترشح سهل وانسيابي، وكل هذا الأمر بالتأكيد سوف يساعد أي منشأة في تطوير مبادئها وهيكلتها الإدارية وخطتها الاستراتيجية الملائمة مع مرور الوقت، الأمر الذي يقود تلك المنشآت كمؤسسات اجتماعية فاعلة ومستدامة في العمل الاجتماعي، وأيضاً مساعدة الشركات على بناء برامج مسؤولية اجتماعية خلّاقة ونوعية لمواكبة تطورات العصر.

كل ما نتمناه في أمانة الجائزة أن يُستفاد من هذا الدليل بالاطلاع عليه بشكل تفصيلي من خلال موقع الجائزة الإلكتروني

<https://seetahaward.org/ar>

الأمين العام للجائزة



الرؤية:

دعم التميز في العمل الاجتماعي محلياً ودولياً.

الرسالة:

إذكاء روح التنافس بين رواد العمل الاجتماعي
ومنظماته.





جائزة الأميرة صبيحة بنت عبد العزيز
للتميز في العمل الاجتماعي

أهداف الجائزة ومكوناتها



الأهداف الرئيسية للجائزة

تتمثل أهداف جائزة الأميرة صيتة بنت عبدالعزيز للتميز في العمل الاجتماعي في:

1. ترسيخ ثقافة العمل الاجتماعي والخيري والإنساني والتطوعي وتعزيز قيمه النبيلة.
2. تأصيل العمل المؤسسي الاجتماعي بجميع صوره وتطويره.
3. تقدير المتميزين من الجنسين في العمل الاجتماعي وتشجيعهم.
4. تحفيز الهيئات الحكومية والأهلية على التميز والإبداع في العمل الاجتماعي.
5. دعم الوقف الإسلامي وتشجيعه ليكون الرافد الأول للعمل الاجتماعي.
6. إبراز المبادرات الرائدة والتميزة.
7. إبراز الجوانب المشرقة والجهود المضيئة للعمل الاجتماعي.
8. حوكمة منظومة العمل الاجتماعي بجميع مجالاته.
9. بناء إرث وطني في مفهوم العمل الاجتماعي.
10. تشجيع الإنجازات الوطنية والبرامج الاجتماعية المتميزة.
11. تعزيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات ودعمه ليكون رافداً مهماً في تنمية المجتمع.



مكونات الجائزة

1- شهادة تقدير تحمل اسم المؤسسة وشعارها، تتضمن اسم الجهة أو الشخص الفائز بجائزة كل موضوع من موضوعات الجائزة ومسوغات وتاريخ منحها وتوقيع رئيس مجلس الأمناء، وأية معلومات أخرى يقررها المجلس.

2- درع يحمل اسم وشعار المؤسسة واسم الفائز في موضوع الجائزة ومجالها وسنة منحها.

3- مبلغ نقدي مقداره خمسمائة ألف ريال سعودي للجوائز النقدية.



مبلغ نقدي



درع الجائزة



شهادة تقديرية





مزايا وفوائد المشاركة في الجائزة



مزايا وفوائد المشاركة في الجائزة:

هناك العديد من الفوائد والامتيازات التي يمكن من خلالها للمتقدمين أو المرشحين للجائزة الحصول عليها والاستفادة منها على المدى البعيد في تطوير منظومة عملهم الاجتماعي والارتقاء بها، وبالتالي إعطاؤهم فرصاً أفضل في الترشح للجوائز المختلفة على اعتبار أن توفير تلك المعايير والالتزام بها مطلب أساسي للتميز المؤسسي بغض النظر عن نوع الخدمة المقدمة. ومن تلك الفوائد والامتيازات:

- مقارنة أداء المنشأة بمعايير التميز أو الجهة القياسية العالمية.
- إجراء مراجعة صحية لأدائها وتفحصه، ومقارنته بمتطلبات المعايير.
- الاستفادة من التقارير التعقيبية الفنية التي تحدد نقاط القوة وفرص التحسين، والتي يتم إعدادها من خلال مقيمين يتم اختيارهم بعناية فائقة من الخبراء في مجال الجودة والتميز.
- الاستفادة من الفرص المواتية للتعلم من خبرات الآخرين وتجاربهم.
- تقديم خدمات اجتماعية مميزة لمستفيديها من خلال برامج عمل اجتماعية نوعية المضمون وذات صفة مستدامة.
- خلق بيئة تنافسية بين الجهات والشركات من أجل تبني برامج مسؤولية اجتماعية مبدعة ومستدامة وتلبي احتياجات المجتمع الفعلية.





جائزة الأميرة صبيحة بنت عبد العزيز
للتميز في العمل الاجتماعي

فروع الجائزة



الفرع الأول:

التميز في الإنجاز الوطني

(للجهات الحكومية والأهلية)

المقصود بالإنجاز الوطني

يقصد بالإنجاز الوطني كل عمل أو جهد مادي أو معنوي أو جماعي يهدف إلى تأسيس أو تطوير أو تنمية أو تفعيل العمل الاجتماعي أو أي جانب من جوانبه، ويكون له أثر ملموس على المجتمع.

ويهدف هذا الفرع من الجائزة إلى الإسهام في تشجيع وتقدير الإنجازات الوطنية وأصحابها بما يحقق مصلحة الوطن والمواطنين.

تُمنح جائزة التميز في الإنجاز الوطني عن عمل أو أعمال متعددة للجهات غير الربحية (سواءً حكومية أو أهلية)، ولا تُمنح مرة أخرى للفائز بها.

قيمة جائزة التميز في الإنجاز الوطني:

قيمة الجائزة خمسمائة ألف (500.000) ريال، إضافةً لشهادة ودع.



الفرع الثاني:

التمييز في الوقف الإسلامي (للجهات)

المقصود بالوقف الإسلامي

يقصد بالوقف الإسلامي كل وقف تم تخصيصه في المملكة العربية السعودية من قبل منظمات أو مؤسسات حكومية أو شبه حكومية مستهدفاً المصلحة العامة للإنسانية.

ويهدف هذا الفرع من الجائزة إلى تشجيع وتقدير الوقف الإسلامي وتعظيم دوره في التنمية الاجتماعية بما يحقق المصلحة العامة للإنسانية.

تُمنح جائزة مبادرات دعم وتشجيع الوقف الإسلامي لوقف قامت به (الدول، المنظمات الدولية، منظمات المجتمع المدني المحلية، الجامعات ومراكز البحوث والدراسات، أو منظمة غير ربحية)، ولا تُمنح مرة أخرى للوقف الفائز بها.

قيمة جائزة التمييز في الوقف الإسلامي:

قيمة الجائزة خمسمائة ألف (500.000) ريال، إضافةً لشهادة ودرع.



ويستمر الأثر



الفرع الثالث: التميز في برامج العمل الاجتماعي (للجهات)

المقصود ببرامج العمل الاجتماعي

يقصد بها برامج العمل المؤسسية التي تُصمَّم لتقديم خدمات تعليمية أو اجتماعية أو صحية أو تثقيفية أو خدمية، سواء كانت عينية أو نقدية أو معنوية وبما لا يستهدف الربح المادي.

ويهدف هذا الفرع من الجائزة إلى تشجيع العمل الاجتماعي الخيري المؤسسي، من خلال إبراز النماذج المتميزة من برامج العمل الاجتماعي التي تتوفر فيها صفة النفع العام والشفافية والفعالية في تقديم خدماتها.

تُمنح جائزة التميز في برامج العمل الاجتماعي التي تقدم من خلال عمل مؤسسي مرخص، أو منظمات المجتمع المدني المحلية.

قيمة جائزة التميز في برامج العمل الاجتماعي:

قيمة الجائزة خمسمائة ألف (500.000) ريال، إضافةً لشهادة ودرع.





الفرع الرابع:

التميز لرواد العمل الاجتماعي (للأفراد)

المقصود برواد العمل الاجتماعي

رواد العمل الاجتماعي هم الأفراد الذين قاموا بأعمال اجتماعية جليلة على مستوى الوطن أو العالم، وساهموا في خدمة الإنسانية بشكل عام، وقدموا نماذج للعمل الخيري وأفكاراً تم تطبيقها في مجتمعاتهم، وتم نقلها والاستفادة منها في مجتمعات أخرى من العالم.

ويهدف هذا الفرع من الجائزة إلى إبراز دور رواد العمل الخيري، وإبراز النماذج المتميزة منهم بما يحفز الآخرين من الأفراد على تقديم نماذج محاكية لهم من أجل خدمة الإنسانية.

تُمنح هذه الجائزة للأفراد المرشحين من الجهات الحكومية والمؤسسات المحلية، الجامعات، مراكز البحوث والدراسات، ومنظمات المجتمع المدني المحلية، ولا تُمنح مرة أخرى للشخص الفائز بها.

قيمة جائزة التميز لرواد العمل الاجتماعي:

قيمة الجائزة خمسمائة ألف (500.000) ريال، إضافةً لشهادة ودرع.



الفرع الخامس: المسؤولية الاجتماعية للشركات (للجهات الربحية)

المقصود بالمسؤولية الاجتماعية للشركات

هي كل ما تقدمه أو تقوم به الشركات بجميع تصنيفاتها أو مجالات أعمالها وأنشطتها طواعية من مبادرات لتعظيم قيمتها المضافة للمجتمع كنوع من مسؤوليتها وواجباتها تجاه مجتمعها الذي تنتسب إليه، على أن تتضمن تلك المبادرات أبعاداً أساسية ثلاثة هي:

١- البُعد الاقتصادي.

٢- البُعد الاجتماعي.

٣- البُعد البيئي.

ويمكن أن تشمل تلك المبادرات أو الأنشطة المجالات التالية:

التعليم والتدريب، الصحة، المشروعات الصغيرة والمتوسطة للشباب، التقنية، حماية البيئة، مكافحة التلوث، الإسكان، دعم ذوي الاحتياجات الخاصة، التنسيق مع الجهات الخيرية وغيرها.

– يهدف هذا الفرع من الجائزة إلى إبراز الدور الكبير الذي يمكن أن تقدمه الشركات لمجتمعاتها من مبادرات مختلفة في خدمة المجتمع والارتقاء به.

قيمة جائزة المسؤولية الاجتماعية للشركات:
قيمة الجائزة: تقديرية.



خطوات التَّرشح للجائزة:

- 1- الاطلاع على دليل ومعايير الجائزة، ومدى ملاءمتها لنشاط الجهة أو إنجاز الأفراد .
- 2- حضور الندوات التعريفية للجائزة (اختياري) والتي يُعلن عنها عبر موقع الجائزة.
- 3- تعبئة نموذج تقديم إلكتروني واحد فقط لأحد فروع الجائزة الخمسة والمتوفر في موقع الجائزة seetahaward.org/ar وإرساله إلكترونياً لأمانة الجائزة.
- 4- استلام إشعار قبول التقدم للجائزة من الأمانة العامة.
- 5- تجميع المعلومات والوثائق المطلوبة بكل معيار، وكتابة تقرير التقديم للجائزة وتسليمه في الوقت المحدد من قبل أمانة الجائزة.

إرشادات التَّرشح للجائزة:

- يفضل أن تقوم كل جهة بتعيين منسق داخلي يكون مسؤولاً عن إعداد وتجهيز ملف متكامل عن نماذج ومستندات وتقرير التقدم لجائزة الأميرة صيِّة بنت عبدالعزيز للتمييز في العمل الاجتماعي، كما يمكن التواصل معه في حالة أي استفسار.
- يجب إكمال كافة المعلومات المطلوبة من أمانة الجائزة، والموضحة في استمارة طلب التقدم للجائزة الموجودة على الموقع الإلكتروني للجائزة وإرساله قبل الموعد المحدد لإغلاق باب قبول الطلبات.

– ستقوم أمانة الجائزة بمراجعة طلبات التقدم لمجالات الجائزة المختلفة، وتحديد الجهات والأفراد والبرامج المستوفية للشروط والتعليمات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية. ومن ثم إخبار الجهة/الجهات بمسارها في الترشيح سواء بالاجتياز للمرحلة التالية أو لا.

– في حالة الاستفسار عن أي موضوع يهم الجائزة، فيجب استخدام البريد الإلكتروني فقط للتواصل. وسوف يتم الرد الفوري في حينه.





جائزة الأميرة صبيحة بنت عبد العزيز
للتميز في العمل الاجتماعي

شروط ومعايير تقييم فروع الجائزة



ويستمر الأثر



الفرع الأول:

التميز في الإنجاز الوطني (للجهات)

أولاً: الشروط

م	الشروط الخاصة بالعمل المرشح
1	أن يكون العمل المرشح سعودياً وأن يكون مقر النشاط داخل المملكة العربية السعودية.
2	أن يكون مسجلاً لدى جهة حكومية أو أهلية.
3	أن يكون العمل مبتكراً يتسم بالجدة والأصالة.
4	أن يكون العمل غير هادف للربح المادي.
5	أن يتوفر للعمل نظام باليات واضحة ومحددة للتخطيط والتوثيق والمتابعة والتقييم لمدى فاعلية نشاط الجهة وفق مؤشرات أداء محددة.
6	أن يكون مستداماً قابلاً للنمو.
7	أن يكون قد مرّ على تشغيل المشروع ثلاث سنوات على الأقل.
8	ألا يتعارض مع السياسات العامة للدولة بأي حال من الأحوال.
9	أن تتوفر أدلة وتقارير رسمية موثقة للعمل.



ثانياً: المعايير

تقييم المنجز الوطني المرشح للجائزة.

مؤشرات التقييم	المعيار
أن تتمتع الجهة التي نفذت المنجز بوجود ما يلي: وجود نظام حوكمة معلن (هيكل تنظيمي - لوائح داخلية - تنظيم مكتوب - فصل بين السلطات التنظيمية). شفافية في نشر المعلومات الإدارية والتشغيلية. وجود نظام مالي (لوائح / نظام محاسبي إلكتروني). نشر أسماء القائمين على الجهة من أعضاء مجلس الإدارة والتنفيذيين عبر الموقع الإلكتروني.	الحوكمة والشفافية
أن تعمل الجهة التي تم تقديمها/اختيارها وفق منظومة التخطيط الاستراتيجي والجودة عبر: وجود خطة مكتوبة للمنجز المرشح للجائزة. وجود خطة تنفيذية/تشغيلية بتقارير ومؤشرات أداء. أهداف ذكية. وجود نظام عمل يتميز بتطبيق معايير الجودة (أداء - تقييم - تطوير - تقارير - آلية عمل واضحة). وجود آليات واضحة ومطبقة لقياس الأثر (استطلاعات رأي المستفيدين - منهجية قياس مدى التقدم والتحسين).	الفاعلية التخطيطية / الجودة



أن يتسم المنجز بطابع:	الإبداع والابتكار
الفكرة المبتكرة.	
الإبداع في التنفيذ.	
الجاذبية للمستفيد/المستهدف.	
التحفيز للآخرين للتقليد الإيجابي.	
أن يتسم المنجز بوجود ما يلي:	إدارة الموارد والشراكات
إدارة/وحدة لتنمية الموارد المالية.	
إدارة/وحدة للشراكات.	
نمو في الموارد المالية للثلاث سنوات الأخيرة بنسبة لا تقل عن ٥ ٪.	
نمو في عدد الشراكات للثلاث سنوات الأخيرة.	
وجود أصول ثابتة للجهة (مقر- عقارات- استثمارات).	
إدارة المرافق والتجهيزات والمباني.	
أن يتسم المنجز بوجود ما يلي:	عمليات البرامج والخدمات
إدارة/وحدة للبرامج.	
كادر وظيفي مؤهل في إدارة / وحدة البرامج والخدمات.	
لائحة معتمدة من مجلس الإدارة لتقديم الخدمات للفتئات المستهدفة.	
آلية/لائحة لتنفيذ البرامج.	
أن يتم تصميم الخدمات وتطويرها بناءً على حاجات المستفيدين وتوقعاتهم.	



أن يتسم المنجز بوجود ما يلي:	الموارد البشرية وتنميتها
وجود خطة للموارد البشرية واختيارها.	
وجود نظام لتدريب العاملين وتعليمهم وتطويرهم.	
مشاركة العاملين والصلاحيات الممنوحة.	

جانب النتائج والمخرجات	
مدى تحقيق أثر إيجابي سواء على الأفراد أو المجتمع أو المؤسسات من خلال:	الأثر المتحقق
النمو في عدد المستفيدين مقابل قوائم الانتظار إن وجدت.	
التغيير الإيجابي في حياة الفئات المستهدفة.	
مدى وجود دراسات منهجية للأثر الاجتماعي أو العائد على الاستثمار وتم نشرها.	
أن يتميز المنجز بالشمولية من خلال:	الشمول
عدم التمييز العنصري/المناطقى/الفتوى.	
تنوع الخدمات بحسب الاحتياجات.	

من خلال هذا المنجز تم استحداث مكانة جديدة للوطن من خلال:	المكانة المتحققة
مكانة دولية جديدة مثلاً (عضوية منظمة دولية- مشاركة في مناسبة دولية لإحدى منظمات الأمم المتحدة- مشاركة دولية في أحد الاتحادات الدولية- مشاركة اجتماعية رياضية في محفل دولي...الخ).	
خدمة جديدة على مستوى الوطن.	
الحصول على جائزة/شهادة/ميدالية/تكريم دولي من جهة معتمدة ولم يسبق لها أحد.	
تم توثيق العمل المنجز ونشره من خلال:	توثيق العمل
الوسائل الإعلامية التالية: سمعي/بصري/رقمي/كتابي.	
وجود إحصاءات للبرامج والخدمات.	



الفرع الثاني:

التميز في الوقف الإسلامي (للجهات)

أولاً: الشروط

م	الشروط الخاصة بالعمل المرشح
1	أن يكون العمل مسجلاً لدى الجهات الرسمية المسؤولة داخل المملكة العربية السعودية.
2	أن يكون مخصصاً لخدمة الإنسانية.
3	أن يكون مضي على تأسيسه ثلاث سنوات على الأقل.
4	أن يكون بدأ نشاطه الرئيس.
5	أن يكون متفقاً مع أحكام الشريعة الإسلامية.
6	أن يكون عاماً غير مخصص لفئة أو جماعة على أساس عرقي أو مذهبي أو طائفي.

ثانياً: المعايير

مؤشرات التقييم	المعيار
تأكيد الالتزام الشرعي والقانوني.	الحوكمة
الحوكمة ومراقبة تطبيقها.	
مراقبة الأداء المالي للوقف.	
مراقبة الالتزام بصك الوقفية.	
إدارة أنظمة العمل.	القيادة والموارد البشرية والاستراتيجيات
إدارة الموارد البشرية.	
توظيف التقنية.	
التخطيط الاستراتيجي والتنفيذي.	
مراجعة وتحسين الاستراتيجيات والسياسات المرتبطة بها.	
تخطيط الاستثمارات (الابتكار والتنوع).	إدارة استثمارات الوقف
إدارة الاستثمارات وتنميتها.	
مراقبة الاستثمارات.	
المحافظة على الأصول الاستثمارية.	
تخطيط المصاريف (الفرعي، الخيري).	إدارة مصارف الوقف
إدارة المصاريف.	
مراقبة الصرف.	
نتائج أداء إدارة الموارد البشرية.	النتائج
نتائج أداء الاستثمار.	
نتائج أداء المصارف.	
مؤشرات قياس أداء (الاستثمار- المصارف - الموارد البشرية).	



الفرع الثالث:

التميز في برامج العمل الاجتماعي (للجهات غير الربحية)

أولاً: الشروط

م	الشروط الخاصة بالعمل المرشح
1	أن يكون النشاط المرشح سعودياً وأن يكون مقر النشاط داخل المملكة العربية السعودية.
2	أن تكون الشركة المتبينة لبرنامج المسؤولية الاجتماعية لديها سجل تجاري رسمي.
3	أن يكون العمل مبتكراً يتسم بالجدة والأصالة.
4	أن يكون نشاط المسؤولية الاجتماعية للشركة غير هادف للربح المادي.
5	أن يتوفر للعمل نظام باليات واضحة ومحددة للتخطيط والتوثيق والمتابعة والتقييم لمدى فاعلية نشاط الجهة وفق مؤشرات أداء محددة.
6	أن يتسم بالجدية وحقق سمعة طيبة في المجتمع.
7	أن يكون مستداماً قابلاً للنمو.
8	أن يكون قد مر على تشغيل المشروع ثلاث سنوات على الأقل.
9	ألا يتعارض مع السياسات العامة للدولة بأي حال من الأحوال.
10	أن تتوفر أدلة وتقارير رسمية موثقة للعمل.
11	أن يكون برنامج المسؤولية المرشح مسجلاً كعضو في مركز التنسيق الاجتماعي «تنسيق»، وإن لم يكن مسجلاً، فبالإمكان التسجيل قبل الترشيح

ثانياً: المعايير

مؤشرات التقييم	المعيار
التخطيط الإستراتيجي للبرنامج.	قيادة البرنامج والإستراتيجيات
التواصل الفعال مع كافة المعنيين بالبرنامج.	
وجود خطط تنفيذية وتشغيلية للبرامج.	
مشاركة القادة في تطوير وتحسين العمليات والأنظمة والتشريعات ذات العلاقة بالبرنامج الاجتماعي.	
تبني ونشر ثقافة الجودة والتميز بالبرنامج.	
تخطيط وتأمين احتياجات البرنامج من الموارد البشرية.	إدارة الموارد البشرية والمتطوعين الخاصة بالبرنامج
مكافأة العاملين بالبرنامج وتعويضهم.	
تطوير وتدريب العاملين والمتطوعين على إدارة البرنامج.	
تمكين العاملين ومشاركتهم وتوفير بيئة عمل مناسبة داخل البرنامج.	
إدارة شؤون المتطوعين للبرنامج.	
وجود شراكات لدعم البرنامج (داخلية وخارجية).	الموارد والشراكات لدعم البرنامج
وجود إدارة لشراكات البرنامج.	
استخدام التقنية في إدارة البرنامج (المعلومات والمعرفة).	





وجود نظام الحوكمة والبرنامج والسياسات العامة وفق ضوابط محددة ومعلنة.	الحوكمة والشفافية
حوكمة السياسات والإجراءات المالية.	
حوكمة سياسات وإجراءات الموارد البشرية.	
المهنية والنزاهة والشفافية في تقديم الخدمات.	
وجود المشروع على موقع إلكتروني.	نتائج الموارد البشرية للبرنامج
مقاييس رأي الموارد البشرية.	
مؤشرات الأداء المتعلقة بالموارد للمستفيدين.	نتائج الموارد للمستفيدين من البرنامج
مقاييس رأي الموارد للمستفيدين من البرنامج.	
مؤشرات الأداء المتعلقة بالموارد المستفيدين.	



الفرع الرابع:

التميز لرواد العمل الاجتماعي (للأفراد)

أولاً: الشروط

م	الشروط الخاصة بالعمل المرشح
1	أن يتصف رائد العمل الاجتماعي بحسن السيرة والسلوك.
2	أن يكون للمتقدم سيرة مهنية جليلة في أعماله الخاصة وفي دعم العمل الاجتماعي .
3	أن يكون المتقدم مرشحاً من جهة رسمية.
4	أن يكون داعماً للعمل الاجتماعي بأفكاره المتميزة التي تتسم بالابتكار والأصالة.
5	أن تكون أعمال المتقدم للترشيح غير قابلة للربح المالي.
6	أن يتوفر نشاط رائد العمل آليات واضحة ومحددة للتخطيط والتوثيق والمتابعة.
7	أن تتسم أعمال رائد العمل الاجتماعي بالجدية.
8	أن يكون نشاط رائد العمل الاجتماعي مستداماً.
9	أن يكون رائد العمل ممارساً للنشاط الاجتماعي لخمس سنوات على الأقل منذ ترشيحه للجائزة.
10	ألا يتعارض نشاط رائد العمل الاجتماعي مع السياسات العامة للدولة بأي حال من الأحوال.
11	أن تتوفر أدلة وتقارير رسمية موثقة للعمل.



ثانياً: المعايير

تقييم الأنشطة والأعمال المرشحة (مستند تقييم فرع رواد العمل الاجتماعي – مسار الأفراد):	
مؤشرات التقييم	المعايير
أن تكون المشاريع أو الأعمال التي تم تقديمها/ اختيارها ذات جودة وكفاءة عالية عبر ما يلي:	الجودة والكفاءة والفعالية
1 - التخطيط السليم.	
2 - الأهداف الذكية (محددة، قابلة للقياس، قابلة للتحقيق، مفيدة، محددة بوقت).	
3 - تنفذ من خلال عمل مؤسسي ولا تتسم بالعشوائية في التنفيذ.	
4 - تحقيق معدلات استدامة للمشروع/العمل.	الفاعلية
أن يحمل المشروع أو العمل الذي تم تقديمه/اختياره الميزات التالية:	
1 - معان سامية ورسالة واضحة .	
2 - فاعلية مؤثرة ودافعة للاستمرارية في العطاء وعمل الخير .	
3 - إمكانية تطوير العمل وتنفيذه.	الإبداع والابتكار
أن تتسم أعمال رواد العمل الاجتماعي بطابع:	
1 - الابتكار في الفكرة.	
2 - الإبداع في التنفيذ .	
3 - جاذب للمستفيدين.	
4 - محفز للآخرين للتقليد الإيجابي.	

مدى تحقيق أثر إيجابي سواء على الأفراد أو المجتمع أو المؤسسات من خلال:	
1 - نمو عدد المستفيدين.	الأثر المتحقق
2 - التغيير الإيجابي في حياة المستفيدين ومستوى التحسين الذي وصلوا إليه.	
3 - مدى وجود دراسات منهجية للأثر الاجتماعي أو العائد على الاستثمار لأعمال رائد العمل الاجتماعي.	
مدى وجود توثيق للعمل المنجز بالوسائل التالية:	
1 - بصري / سمعي / رقمي / كتابي.	توثيق العمل وانتشاره
2 - القدرة على تجاوز الصعوبات والتحديات.	
3 - نشر ثقافة العمل الاجتماعي من خلال اللقاءات وورش العمل واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي.	
أن تتميز أعمال رائد العمل الاجتماعي بالشمولية من خلال:	
1 - عدم التمييز العنصري/المناطقي/الفئوي.	الشمول
2 - تنوع الخدمات بحسب الاحتياجات.	
1 - الحصول على جائزة/شهادة/ميدالية/تكريم دولي من جهة معتمدة ولم يسبقه لها أحد.	المكانة
2 - استحداث/ تطوير خدمة اجتماعية في شكل جديد.	



الفرع الخامس:

المسؤولية الاجتماعية للشركات (للقطاع الربحي)

أولاً: الشروط

م	الشروط الخاصة بالعمل المرشح
1	أن يكون العمل المرشح لخدمة المجتمع السعودي وأن يكون مقره داخل المملكة العربية السعودية.
2	أن تكون الشركة المتبينة لبرنامج المسؤولية الاجتماعية لديها سجل تجاري رسمي في المملكة.
3	أن يكون العمل متمماً بالأصالة والجِدَّة والابتكار.
4	أن يكون عمل المسؤولية الاجتماعية للشركة غير هادف للربح المالي.
5	أن يكون العمل مهنيًا وفق نُظم وآليات واضحة وخطط محددة خاضع للمتابعة والتقييم المستمر لمدى فاعلية نشاط الجهة وفق مؤشرات أداء محددة.
6	أن يكون العمل بارزاً متمماً بالجِدَّة وذا سمعة طيبة مجتمعياً.
7	أن يكون مستداماً قابلاً للنمو.
8	ألا تقل مدة تشغيل المشروع عن ثلاث سنوات، ولم يسبق له الفوز بجائزة.
9	ألا يتعارض مع السياسات العامة للدولة ويتوافق مع خطط الرؤية وبرامج التنمية.
10	أن ترفق السياسات والتقارير الرسمية والأدلة الموثقة للعمل.



11	أن تكون الشركة المقدمة لعمل المسؤولية الاجتماعية المرشحة مسجلة كعضو في مركز التنسيق الاجتماعي "تنسيق" وإن لم تكن مسجلة فيحق لها التسجيل فيه قبل الترشح.
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ثانياً: المعايير

مؤشرات التقييم المطلوبة	المعيار	البُعد
<ul style="list-style-type: none"> - أحدث نتيجة للشركة المحققة في برنامج نطاقات لتقييم المنشآت. - النسبة المئوية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من إجمالي الموظفين لدى الشركة. 	التوطين	البُعد الاقتصادي
<ul style="list-style-type: none"> - مدى امتلاك إدارة المشتريات في الشركة سياسة لتفضيل المحتوى المحلي وإعطاء الأولوية للمنتج المحلي. - مدى امتلاك الشركة سياسة للارتقاء بالجودة وزيادة الإنتاج المحلي. 	المحتوى المحلي	
<ul style="list-style-type: none"> - مدى امتلاك الشركة لسياسة دعم رواد الأعمال كرافد وظيفي لدفع عجلة النمو الاقتصادي. - نوع الدعم الذي قدمته الشركة لرواد الأعمال. - عدد رواد الأعمال الذين قدمت لهم الشركة الدعم خلال العام الماضي. 	ريادة الأعمال	



<ul style="list-style-type: none"> - مدى امتلاك الشركة إستراتيجية لتوجيه أنشطة المواطنة المسؤولة. - مدى امتلاكها (إدارة- قسم - مسئول) للمسؤولية الاجتماعية للشركات. - مدى امتلاك الشركة لشراكات قائمة بينهما وبين الجهات غير الربحية. - مدى امتلاك الشركة لسياسات لذوي الاحتياجات الخاصة. 	عام	البعد الاجتماعي
<ul style="list-style-type: none"> - نسبة التبرعات النقدية للمساهمات الخيرية من أصل إجمالي تكاليف الشركة في العام الماضي. - نسبة تكاليف العطاءات العينية (مثل المنتجات أو الخدمات) من أصل إجمالي تكاليف الشركة في العام الماضي. - عدد البرامج المجتمعية التي تدعمها الشركة. - عدد المستفيدين من البرامج المجتمعية للشركة (رجال نساء). 	المساهمات الخيرية/ التبرعات	
<ul style="list-style-type: none"> - مدى تطبيق الشركة لبرنامج رسمي للتطوع. - نسبة الموظفين الذين شاركوا في أعمال التطوع من أصل مجموع الموظفين في العام الماضي. - مجموع عدد ساعات التطوع التي قدّمها الموظفون في العام الماضي (إن وُجد). - البرامج التطوعية المنفذة التي رعتها أو دعتهما الشركة. 	التطوع	

<ul style="list-style-type: none"> - القضايا الرئيسية المشمولة في السياسات البيئية للشركة. - مدى حصول الشركة على شهادة في نظم الإدارة البيئية. - نسبة العاملين الذين تلقوا تدريباً حول القضايا البيئية العامة (داخلياً وخارجياً) من أصل مجموع القوى العاملة في مختلف المواقع. 	عام	البعد البيئي
<ul style="list-style-type: none"> - الإجراءات المعتمدة لإدارة النفايات. - نسبة العاملين الذي تلقوا تدريباً (داخلياً وخارجياً) على إدارة النفايات وإعادة تدوير من أصل مجموع القوى العاملة في مختلف المواقع. 	إدارة النفايات وإعادة التدوير	
<ul style="list-style-type: none"> - مدى وجود نظام للحكومة والبرامج والسياسات العامة. - مدى وجود حوكمة للسياسات والإجراءات المالية. - مدى وجود حوكمة سياسات وإجراءات الموارد البشرية. - مدى وجود مهنية ونزاهة وشفافية في تقديم الخدمات. - مدى وجود إعلان الشركة عن الحوكمة على موقعها الإلكتروني. 	الحكومة والشفافية	
<ul style="list-style-type: none"> - مدى وجود مقاييس رأي للمستفيدين من البرنامج. - مدى وجود مؤشرات أداء لقياس أثر البرنامج. 	قياس الأثر لبرنامج المسؤولية الاجتماعية	





جائزة الأميرة صبيحة بنت عبد العزيز
للتميز في العمل الاجتماعي

مراحل التقييم والتحكيم



إرشادات للمحكّمين

- 1- قراءة دليل التحكيم بعناية فائقة والاستعانة به عند تعبئة استمارة التحكيم:
- 2- يجب قراءة المعايير بعناية وتفسيرها بصورة متكاملة مع بقية المعايير.
- 3- لا توجد أهمية خاصة لترتيب المعايير في استمارة التقييم.
- 4- ينبغي على المُحكّم أن يدير إجراءات التحكيم بعدل وعناية وحياد، وأن يتحلى بالصبر واللباقة في طلبه لأي معلومة، وأن يكون مساعداً ومعيّناً للجهات في تزويده بما لديها من معلومات أو بيانات أو وثائق تدعم تطبيق المعايير عليها، كما يُنتظر منه أن يكون مشجعاً لباقي المحكّمين في اتباع نفس الأسلوب.



لجان التقييم والتحكيم

1- لجنة التدقيق

تُشكّل لجنة تدقيق للأعمال المرشحة لنيل الجائزة برئاسة الأمين العام وعضوية أربعة أعضاء من العاملين في المؤسسة أو من خارجها، تكون مهمتها التحقق من:

1- مدى وصول الترشيح إلى المؤسسة خلال الوقت المحدد.

2- مدى استيفاء الشروط لكل فرع من فروع الجائزة وتوفير المستندات التي يترتب توفيرها في العمل المرشح.

3- احالة الأعمال التي تحققت من مطابقتها لموضوع ومجال الجائزة واستيفائها للشروط والمستندات المطلوبة، إلى الأمين العام بموجب محضر يوقع عليه أعضاء اللجنة وفي الوقت المحدد لها من قبل أمانة الجائزة.

2- لجنة التقييم العلمي

يتم تشكيل لجنة علمية من قبل أمانة الجائزة لإجراء عملية التقييم في كل دورة تقييمية ولكل فرع من فروع الجائزة، وتتم عملية اختيار واستقطاب المقيمين بشكل مهني ودقيق من أصحاب التخصص والخبرة والكفاءة والتميز في العمل الاجتماعي، وفق معايير تضمن توفر هذه المتطلبات كما يتم تقييم الأعمال وفق المعايير العالمية التالية:

- 1- مدى انطباق العمل المرشح لنيل الجائزة مع الموضوع الذي خصصت له الجائزة وفي المجال المحدد.
- 2- مدى اتصاف العمل المقدم بالجدة والإبداع.
- 3- التأكد من أن لصاحب العمل إسهاماً فاعلاً في المجال الاجتماعي.
- 4- جدارة العمل المقدم لنيل جائزة المؤسسة.
- 5- ترفع اللجنة العلمية نتائج تقييمها لهيئة الجائزة في تقرير مفصل توضح فيه تقييمها لكل عمل من الأعمال المعروضة عليها ومدى جدارته ونتائج تحكيمها للأعمال ومبرراتها، وترتيب الفائزين حسب تحقق معايير التقييم العامة والخاصة بهم، وفق النماذج المخصصة لذلك، كما تلزم لجنة التقييم بتوقيع وثيقة السرية، وعدم تضارب المصالح قبل الشروع في تقييم أو زيارة أي منشأة.



3- لجنة التحكيم النهائية

يتم اختيار أعضاء لجنة التحكيم في كل دورة للجائزة من خبراء متخصصين كل في المجال المسند إليه، ويتولون المهام التالية:

- مراجعة نتائج وتقارير فرق المقيمين بكافة جوانبها الإدارية والفنية.
- التأكد من انسجام النتائج مع رؤية ورسالة الجائزة، وتبليتها لمعايير الجائزة، وتحقيق أعلى مستويات النزاهة والموضوعية.
- حسم الخلافات التي قد تقع بين المقيمين والمنشآت المتقدمة.
- عمل زيارات ميدانية للمرشحين النهائيين للوقوف عن كثب على طبيعة النشاط المقدم والقائم والمرشح للجائزة.
- تحديد المرشحين للفوز بالجائزة.
- رفع النتائج إلى أمين عام الجائزة.

الزيارات الميدانية

وهي المرحلة النهائية والضرورية للتقييم؛ للتحقق والتأكد من كفاءة المنشآت المتقدمة، وبيان النقاط غير الواضحة في تقرير المنشأة. ويتم من خلالها التحقق والتأكد من المعلومات المقدمة في تقرير المنشأة، وكذلك استجلاء نقاط القوة ومجالات التحسين في المنشأة أو النشاط والتحقق والتقدير النهائي لدرجات التقييم بعد معاينة الواقع. وقد تتضمن الزيارة أكثر من موقع واحد للمنشأة، ولا يتم أي اتصال مسبق بين أعضاء فريق التقييم والمنشأة المشاركة، باستثناء الذي يتم عن طريق أمانة الجائزة. ويتطلب التخطيط المسبق للعملية (تحضير المتطلبات الرئيسية للزيارة الميدانية)، والالتزام بالوقت، والعمل الجاد، والحرص على السرية.



الترتيبات الخاصة بالزيارات الميدانية للمحكمين

تقوم أمانة الجائزة بعمل الترتيبات اللازمة مع رئيس فريق التقييم والمنشأة المشاركة بخصوص:

- الحصول على جدول أعمال زيارة المواقع الداخلية والخارجية.
- التنسيق مع ضابط اتصال المنشأة للإشعار بجدول أعمال الزيارة ومدة الزيارة، بالإضافة إلى تواريخ الزيارات للالتقاء بكبار التنفيذيين بالمنشأة.
- ترتيبات النقل من وإلى موقع المنشأة المشاركة.
- الاتصال بالمنشآت المشاركة وإبلاغهم بمسؤولياتهم.
- تخصيص غرفة للمقيمين أثناء تواجدهم في فترة الزيارة لعقد اجتماعاتهم الداخلية، ومناقشة الوثائق المقدمة لهم.
- التأكيد على عدم المبالغة في ترتيبات الترحيب والتقدير للمقيمين للتأثير فيهم، وتفادي إشغال المقيمين بأعباء إضافية وأمور غير ضرورية أثناء الزيارة.

يقوم فريق المحكمين بعد الانتهاء من الزيارة الميدانية مباشرة بإعداد التقرير التعقيبي والعلامات النهائية الخاصة بكل منشأة، وتسليمه للأمين العام للجائزة، وبعد الموافقة على التقارير التعقيبية والعلامات النهائية يقوم الأمين العام للجائزة بتقديم توصية مجلس أمناء الجائزة بهدف إقرار الفائزين ومن ثم التحضير والإعداد لترتيبات حفل التكريم وتوزيع الجوائز.

أسئلة متكررة



أسئلة متكررة

- هل يعتبر التسجيل في مركز «تنسيق» ضرورياً للترشيح لفرع البرامج أو المسؤولية الاجتماعية للشركات؟

ج/ نعم يعتبر أساسياً لأنه من ضمن شروط الترشح للجائزة، أن تكون الجهة المتقدمة لفرع البرامج الاجتماعية أو المسؤولية الاجتماعية للشركات عضواً في مركز التنسيق الاجتماعي، وإن لم يكن كذلك عليها الدخول والاشتراك وأخذ رقم العضوية ومن ثم إدخاله ليتم قبولها بسهولة ويسر كمرشح للفرع المرغوب.

- هل يحق لمن تقدم في الدورات السابقة ولم يحالفه الحظ بالفوز التقدم للدورة التي تليها وبنفس البرنامج؟

ج/ يحق له، بشرط أن يكون قد تجاوز مرحلة التقييم أو طور من أدواته السابقة.

- ما السبب في عدم تجاوز أي أحد مراحل الجائزة؟

ج/ ليس بالضرورة أن يكون هناك نقص في استكمالك لمتطلبات الجائزة أو ما شابهه، أحياناً قد يكون السبب في تقارب الدرجات أو المفاضلة بين الأعمال المقدمة من قبل لجان التحكيم، وكلها على أساس مهنية وعلمية موضوعية.

- هل يحق للمتقدم أن يتقدم في أكثر من فرع؟

ج/ يحق له التقدم في فرع واحد فقط. إلا إذا كان كل طلب له ترخيص رسمي خاص به.

- **ما المقصود بتاريخ البدء في المبادرة؟**
ج/ هي تدوين أول تاريخ تم تنفيذ المبادرة فيه على أن يتم اثبات ذلك بالأوراق الرسمية أو خلافه.

- **ما المقصود بخطاب الترشيح وما هي صيغته؟**
ج/ خطاب موجّه لجائزة الأميرة صيئة من جهة رسمية ويفيد بترشيح الشخص في الفرع المطلوب ويكون موقعاً ومختوماً، مرفقاً بالترخيص الرسمي للجهة.

- **ما المقصود بحصول المبادرة على جائزة سابقة؟**
ج/ يتم ذكر الجوائز التي حصلت عليها المبادرة وليس التي حصلت عليها الجهة، مع ذكر التاريخ.

- **ما المقصود بمرفقات إضافية؟**
ج/ أي مستندات تفيد في الاطلاع على معلومات أكثر عن المبادرة والتي يمكن أن تشكّل فارقاً في المفاضلات التحكيمية.

- **كيف يتم التأكد من اكتمال الطلب؟**
ج/ يتم تزويد المتقدم برسالة إلكترونية تفيد بذلك او يمكنه الاطلاع على الحساب الخاص به عن طريق الرابط التالي
seetahaward.org



- ما هي الأوراق المطلوبة للتقديم كفرد؟
ج/ الاطلاع على الرابط التالي seetahaward.org

- ما هي الأوراق المطلوبة للتقديم كجهة؟
ج/ الاطلاع على الرابط التالي seetahaward.org

- ما المقصود بشرط «فُضي ثلاث سنوات على المبادرة»؟
ج/ من شروط تقييم المبادرة وإخضاعها للمعايير أن يتم على تاريخ البدء بتنفيذها ما لا يقل عن ثلاث سنوات.

- متى يتم إعلان النتائج وأين؟
ج/ يتم الإعلان عن النتائج عن طريق موقع الجائزة ومواقع تواصلها الاجتماعية بوقت تُحدده الجائزة ويُعلن عنه في حينه.

- ما هي الخطوة التالية بعد اكتمال الأوراق المطلوبة؟
ج/ سيتم تحديث حالة الطلب، ويمكنكم متابعة ذلك من خلال الموقع seetahaward.org

- كيف يتم التواصل والاستفسار مع منسوبي الجائزة؟
ج/ من خلال قنوات التواصل الرسمية المطروحة.

- ما الفرق بين الإنجاز الوطني ورواد العمل الاجتماعي؟

رواد العمل الاجتماعي	الإنجاز الوطني
موجه للأفراد.	عمل أو جهد مادي أو معنوي أو جماعي وموجه للجهات.
ساهموا في خدمة الإنسانية بشكل عام.	يهدف إلى تأسيس أو تطوير أو تنمية أو تفعيل العمل الاجتماعي.
قدموا نماذج للعمل الخيري، وأفكاراً تم تطبيقها في مجتمعهم.	يكون له أثر ملموس.
حسن السيرة والسلوك.	أن يكون مبتكراً خلافاً يتسم بالجدّة.
سيرة مهنية جليّة في أعماله الخاصة والعمل الاجتماعي.	أن يكون مشهوداً له وحقق سمعة طيبة وأثراً مباشراً أو غير مباشر في المجتمع.
نجاح مشهود في دعم العمل الاجتماعي بالمال أو العمل أو الأفكار الخلاقة.	ألا يتعارض مع سياسة الدولة.





- هل هناك فرق في الترشح للجائزة بين الشركة والمؤسسة؟
ج/ طالما كل منهما يملك سجلاً تجارياً رسمياً فيحق لهما الترشح.

- أنا شركة ربحية ولكن لدي أنشطة غير ربحية، فهل يحق لي المشاركة في الفرع الخامس؟
ج/ نعم، لأن الأنشطة غير الربحية جزء من برامج المسؤولية الاجتماعية، المهم أن يكون لتلك الأنشطة كيان واضح ومحدد ويُسجّل كعضو في مركز التنسيق الاجتماعي التابع للجائزة.



إن مؤسسة جائزة الأميرة صيتة بنت عبدالعزيز
للتميز في العمل الاجتماعي إذ تقدم **«دليل
الجائزة»** لتتمنى أن تكون قد وُفِّقت في
مسعاها الرامي لتسهيل إجراءات وخطوات
الترشح للجائزة بكل فروعها لكل متقدم
جهات وأفراداً، وتتمنى لهم التوفيق والنجاح
الموصول بالشكر على ثقتهم.
أمانة الجائزة





