المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector

دليل تمكين الجهات المعنية
بتفعيل التطوع المهاري
من تقديم المحفزات

1447هـ - 2025م



إعداد وتقديم
المركز الوطني
لتنمية القطاع غير الربحي

بسم الله الرحمن الرحيم

فهرس المحتويات

- **استهلال:**
  عن المشروع
  عن الدليل
- **الفصل الأول: المدخل المفاهيمي للمحفزات في التطوع المهاري:**
  عن المحفزات في العمل التطوعي
  منظومة تقديم المحفزات في التطوع المهاري
- **الفصل الثاني: الإطار النظري والأدبيات العلمية للتحفيز في التطوع المهاري**
  نموذج دوافع المتطوعين
  نظرية التوقّع
  نظرية العدالة
  نظرية الدوافع المؤسسية
- **الفصل الثالث: منهجية تقديم المحفزات للمتطوعين المهاريين والجهات الموفرة:**
  المنهجية الإجرائية لتقديم المحفزات
- **الفصل الرابع: محفزات المتطوعين المهاريين الأفراد والجهات الموفرة للفرص التطوعية:**
  محفزات المتطوعين المهاريين
  محفزات الجهات الموفرة للفرص التطوعية
- **الفصل الخامس: الشراكات والتعاونات لتقديم المحفزات للمتطوعين المهاريين الأفراد والجهات الموفرة للفرص:**
  القيمة المضافة لمنظومة محفزات التطوع المهاري
  أنماط التعاونات
  آليات عقد الشراكات والتعاونات بين الجهات
  الخاتمة
  الملاحق



"المواطن السعودي هو أهم موارد الوطن، ولذا يجب الاستمرار في تنمية قدراته ومهاراته، وتعزيز مشاركته في التنمية الوطنية"

خادم الحرمين الشريفين

الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود

(حفظه الله)



"ثروتنا الأولى التي لا تعادلها ثروة مهما بلغت: شعب طموح معظمُه من الشباب، هو فخر بلادنا وضمانُ مستقبلها بعون الله"

ولي العهد ورئيس مجلس الوزراء

الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز آل سعود

(حفظه الله)

استهـــــــــلال

مقدمات عن المشروع والدليل

عن المشروع

عـــن المشـــروع

مقدمـــــة المشـــروع

يشـهد العمـل التطوعـي فـي المملكـة العربيـة السـعودية تطـورًا متسـارعًا، انعكـس علـى تزايـد الاهتمـام بالممارسـات التطوعيـة المهاريـة والاحترافيـة التـي تمثـل أحـد أهـم مرتكـزات رؤيـة السـعودية 2030. ويُعـد تعزيـز مشـاركة الأفـراد وفـق خبراتهـم ومهاراتهـم المتخصصـة خطـوة جوهريـة لتحقيـق أثـر مسـتدام يسـاهم فـي تطويـر القطاعـات المختلفـة، ورفـع كفـاءة المـوارد البشـرية، وتعزيـز رأس المـال الاجتماعـي.

ومـن هـذا المنطلـق، جـاء **مشـروع محفـزات التطـوع المهـاري والاحترافـي** ليشـكّل إطـارًا اسـتراتيجيًا يهـدف إلـى دراسـة وبنـاء منظومـة متكاملـة للمحفـزات التـي تشـجع الأفـراد والمؤسسـات علـى الانخـراط فـي هـذا النـوع مـن التطـوع. ويرتكـز المشـروع علـى تحليـل واقـع الممارسـات الحاليـة، وتحديـد أبـرز التحديـات، واستكشـاف أفضـل الممارسـات العالميـة، وصـولاً إلـى صياغـة محفـزات مبتكـرة وقابلـة للتطبيـق تعـزز مـن جاذبيـة واسـتدامة التطـوع المهـاري والاحترافـي.

يُسـهم هـذا المشـروع فـي تمكيـن المتطوعيـن مـن توظيـف خبراتهـم بشـكل مؤثـر، ويدعـم فـي الوقـت نفسـه احتياجـات المؤسسـات والمجتمـع، بمـا يضمـن تحقيـق الأثـر المتبـادل وتعظيـم الفائـدة لكافـة الأطـراف. كمـا يفتـح آفاقًـا جديـدة أمـام القطـاع غيـر الربحـي، والقطـاع الخـاص، والجهـات الحكوميـة لتفعيـل شـراكات اسـتراتيجية تعـزز منظومـة التطـوع الوطنيـة.

أهـــداف المشـــروع

- **تعزيـز المشـاركة فـي التطـوع المهـاري والاحترافـي** مـن خلال تطويـر منظومـة متكاملـة تحفّـز الأفـراد ذوي المهـارات والخبـرات للانخـراط فـي العمـل التطوعـي.
- **تصميـم وتفعيـل محفـزات نوعيـة** تسـتجيب لاحتياجـات المتطوعيـن المهارييـن والاحترافييـن وتدعـم اسـتدامة مشـاركتهم.
- **رفـع كفـاءة بيئـات العمـل التطوعـي** عبـر ممارسـات مؤسسـية واضحـة تمكّـن الجهـات المسـتفيدة مـن اسـتقطاب وتسـكين وإدارة المتطوعيـن بفاعليـة.
- **بنـاء نمـاذج تطبيقيـة وأدوات عمليـة** تسـهّل علـى المنظمـات تصميـم فـرص التطـوع المهـاري والاحترافـي وربطهـا بالاحتياجـات الواقعيـة.
- **تعظيـم الأثـر المجتمعـي للتطـوع** مـن خلال تمكيـن المتطوعيـن مـن المسـاهمة بخبراتهـم فـي تطويـر الحلـول ودعـم المبـادرات الوطنيـة.

عن الدليل

عـــن الدليـــــل

مقدمـــــة الدليـــــل

يشـكّل **التطـوع المهـاري** أحـد أهـم أشـكال العمـل التطوعـي فـي المرحلـة الراهنـة، حيـث يتيـح توظيـف خبـرات الأفـراد ومهاراتهـم العمليـة والتخصصيـة بمـا يعـزز الأثـر التنمـوي ويضاعـف القيمـة المضافـة لـكل مـن الأفـراد والجهـات والمجتمـع. وانطلاقًـا مـن مسـتهدفات **رؤيـة السـعودية 2030**، التـي جعلـت مـن التطـوع أحـد الممكنـات الرئيسـة لتنميـة المجتمـع وزيـادة مسـاهمة القطـاع غيـر الربحـي فـي الناتـج المحلـي، يأتـي هـذا الدليـل ضمـن مخرجـات مشـروع **محفـزات التطـوع المهـاري** والاحترافـي الـذي يتبنـاه المركـز الوطنـي لتنميـة القطـاع غيـر الربحـي.

يركّـز الدليـل علـى **المحفـزات** بوصفهـا عنصـرًا محوريًـا لاسـتدامة التطـوع المهـاري، مـن خلال تقديـم أطـر عمليـة وأدوات إرشـادية تسـاعد الجهـات الحكوميـة والخاصـة وغيـر الربحيـة علـى تصميـم وتفعيـل آليـات تحفيزيـة فعالـة، تسـتجيب لاحتياجـات المتطوعيـن المهارييـن والجهـات علـى حـد سـواء.

وقـد جـرى إعـداد هـذا الدليـل وفـق منهجيـة علميـة وتشـاركية، اسـتندت إلـى البحـث والتحليـل المقـارن، واسـتلهام أفضـل الممارسـات العالميـة، إلـى جانـب تنظيـم معامـل ابتـكار للمحفـزات بمشـاركة واسـعة مـن ممثلـي القطاعـات الثلاثـة والجهـات التعليميـة والأفـراد، الأمـر الـذي أتـاح تطويـر محتـوى الدليـل بشـكل عملـي وتطبيقـي يعكـس احتياجـات الأطـراف كافـة. ويعتمـد الدليـل علـى حزمـة مـن المحفـزات المتكاملـة التـي تراعـي (الأفـراد، والجهـات الموفـرة للفـرص، والقطاعـات الثلاثـة) قابلـة للتطبيـق والقيـاس، بمـا يضمـن تعظيـم الأثـر وتحقيـق الاسـتدامة.

بطاقـــة الدليـــــل

اســـم الدليـــل	دليل تمكين الجهات المعنية بتفعيل التطوع المهاري من تقديم المحفزات
نـــوع الدليـــل	تمكيني
ســنـــة الإصـــدار	2025 م
مالـــك الإصـــدار	المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
الفئة المستهدفة	**الجهات التي تقدم محفزات للأفراد، والجهات الموفرة للفرص المهارية** الجهات الحكومية الجهات الخاصة الجهات غير الربحية

عـن الدليـــل

أهـــداف الدليـــل

تسليط الضوء على المحفـــــــزات المُمكِّنة لتفعيل التطوع المهاري

وبيان دورها في رفع كفـــاءة المشاركة التطوعيـــة وضمان استدامتها.

تزويد القطاعات الثلاثة (الحكومي، الخاص، غير الربحي)

بإرشادات عملية تساعدهـــــم على تصميم وتطبيق المحـــفزات بما يتناســـب مع احتياجاتـــهم المؤسسية والمجتمعية.

تقديم نماذج وأدوات عملية واضحة وقابلة للتطبيق

تُمكّـــن الجهـــات من تفعـــيل المحفزات عبر آليات عملية قابلة للقياس والتقييم.

رفع مستوى الوعـــي المجتمـــعي والمهني بأهمية التطوع المهاري

باعتباره ممارســـة مؤسسيـــة مستدامة تســـهم في التنمية الوطنية.

تمكين الجهات من بناء شراكات فاعلة

فيما بينها ومـــع الأفراد، بما يسهم في توسيـــع نطـــاق الفرص التطوعية وتعظيم أثرها على المجتمع.

دعم الممـــارسات المهاريـــة في التطوع

بما يضمن تحسين جودة العمل التطوعي وتعظيـــــم الفائدة للأفراد والجهات والمجتمع.

توضيح مسؤولية الجهات الموفرة للمحفزات

عن دعم المتطوعين المهارييـــن وتعزيز مشاركتهم، وبيان أثر المحـــــفزات كأداة أساســـية لاستدامة التطوع المهاري.

مصطلحات الدليل

المصطلح	التعريف
العمل التطوعي	كل جهد أو عمل يقدمه شخص ذو صفة طبيعية أو اعتبارية، بطوعه واختياره؛ رغبة منه في خدمة المجتمع وتنميته.
الفرص التطوعية	المهام والأعمال المطلوب تنفيذها من قبل المتطوعين لدى الجهات المستفيدة متضمنة كافة التفاصيل اللازمة.
الجهة المستفيدة (الجهات الموفرة للفرص التطوعية)	أي جهة غير هادفة إلى الربح تستفيد من العمل التطوعي، سواء كانت عامة أو أهلية.
التطوع العام	وهو القيام بالأعمال التطوعية التي لا تتطلب مستوى محددا من المهارات لدى المتطوع.
التطوع المهاري	وهو القيام بالأعمال التطوعية الي تعتمد على المهارات التي تتكون لدى المتطوع من خلال ممارساته العملية، أو من خلال التأهيل والتدريب.
التطوع الاحترافي	وهو القيام بالأعمال التطوعية في مجالات مهنية وتخصصية معينة، ويتطلب أن يكون منفذ الفرصة التطوعية حاصلا على تأهيل كافٍ وخبرة مناسبة لتنفيذ مهام الفرصة التطوعية.
محفزات التطوع	هي مجموعة العوامل التي تقدمها الجهة لتشجيع المتطوعين من أجل القيام بمهامهم بأفضل شكل ممكن وتشجيعهم على بذل أقصى جهد ممكن.

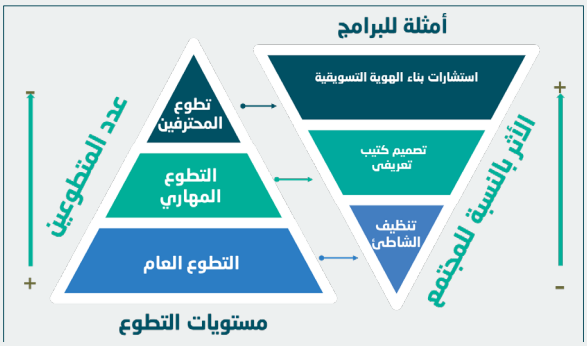
الفصـــــــل الأول

المدخل المفاهيمي للمحـــفزات في التطـــــوع المهـــــاري

العمل التطوعي والمحفزات

للتطوع مستويات متعددة تعكس طبيعة المشاركة وعمق الانخراط في العمل التطوعي؛ تبدأ من التطوع العام البسيط، مرورًا بالتطوع المهاري المتخصص، وصولاً إلى التطوع الاحترافي الذي يقوم على الخبرة والكفاءة العالية. ومع تباين هذه المستويات، تختلف احتياجات المتطوعين وتتغير طبيعة المحفزات التي تدعم دافعيتهم واستمراريتهم.

مستويات العمل التطوعي



ويُعَدّ التطوع الاحترافي الأبرز من بينها، نظرًا لكونه الأكثر ارتباطًا بتعظيم الأثر المؤسسي والمجتمعي، ولحاجته إلى منظومة محفزات واضحة وفعّالة تضمن استدامة العطاء بجودة عالية.



كلما ارتقى مستوى التطوع من العام إلى المهاري ثم إلى الاحترافي، زادت الحاجة إلى محفزات نوعية تُقدَّم للمتطوعين وللجهات في آن واحد. فالمحفزات ليست مجرد امتيازات للمتطوع، بل هي أيضًا أدوات تمكين للجهات لاستقطاب الكفاءات والمحافظة عليها، وضمان استمرارية العطاء التطوعي بجودة عالية وأثر أعمق وأكثر استدامة.

ووجود منظومة محفزات متكاملة يعني:

- تعزيز دافعية المتطوع للاستمرار.
- ضمان التزام المتطوع بالمعايير المهنية.
- رفع جودة الأثر الناتج عن التطوع وتعظيم استدامته.
- تحفيز القطاعات الثلاثة على الاستثمار في فرص التطوع المهاري.

مدخـــل تمهيـــدي

هـذا الفصـل يـهيئ القـارئ لفهم الأساسـيات المرتبطـة بمفهـوم المحفـزات فـي التطـوع المهـاري، ويوضح مسـتويات العمل التطوعي وعلاقـة المحفـزات باسـتدامته وجـودة أثـره.

المحفزات

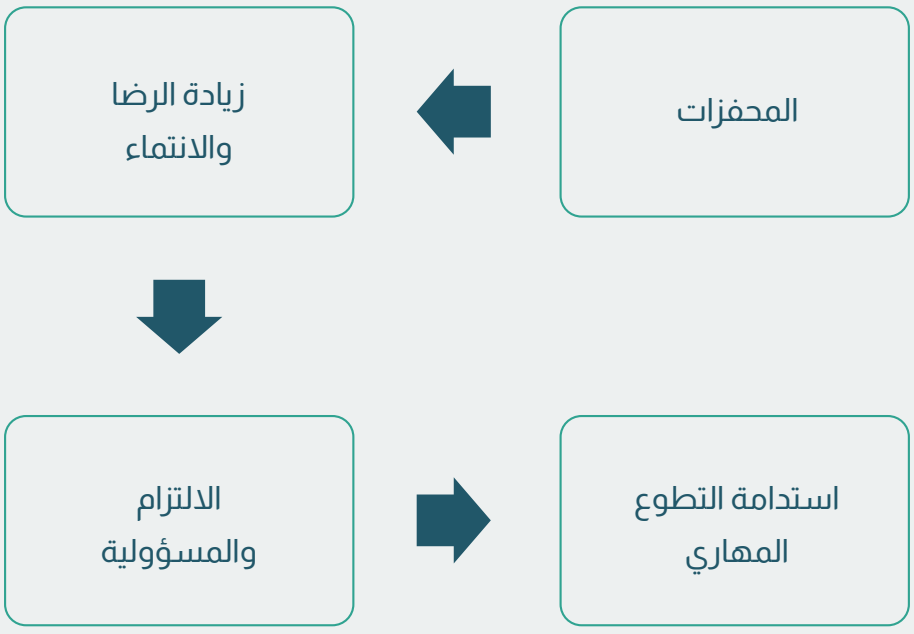
تمثل المحفزات عنصرًا أساسيًا في تفعيل منظومة التطوع المهاري، إذ تعزز الالتزام وجودة المشاركة التطوعية. ولا تقتصر أهميتها على تشجيع الأفراد على الاستمرار، بل تشمل أيضًا تحفيز الجهات والقطاعات المختلفة على الاستثمار في هذا النوع من التطوع بما يضمن استدامته ومواءمته لاحتياجات المجتمع وأولويات التنمية.

المحفزات في العمل التطوعي

هي مجموعة العوامل التي تقدمها الجهات لتشجيع المتطوعين والجهات الموفِّرة للفرص على الاستمرار في عطائهم، والقيام بمهامهم بأعلى كفاءة وجودة ممكنة.

أهمية المحفزات

01 على مستوى منظومة العمل التطوعي



02 على مستوى الأفراد المتطوعين

01
تعزيز الشعور بالتقدير والانتماء

02
تحفيز الاستمرارية والالتزام طويل الأمد

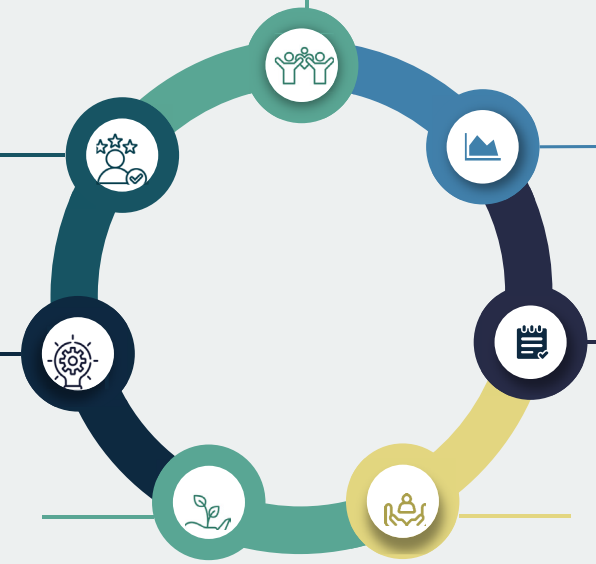
03
دعم النمو المهني وتوسيع الخبرات العملية

04
تنمية المهارات الشخصية والقيادية.

05
تحقيق الرضا الداخلي والشعور بالأثر

06
تعزيز الدافعية للإبداع والابتكار في العطاء.

07
بناء سمعة شخصية إيجابية وزيادة فرص التمكين مستقبلًا.



03 على مستوى الجهات الموفرة للفرص التطوعية



توسيع شبكة الشراكات
مع مختلف القطاعات

رفع جاهزية الجهة وجودة
الفرص التطوعية المقدمة

تحقيق أثر
مجتمعي
أوسع

تعزيز السمعة والمكانة
المؤسسية عبر
الاعتمادات والجوائز

جذب واستقطاب
المتطوعين المهاريين
والكفاءات النوعية

04 على مستوى الجهات المقدَّمة للمحفزات



إبراز الدور الوطني في دعم التطوع وتحقيق مستهدفات التنمية

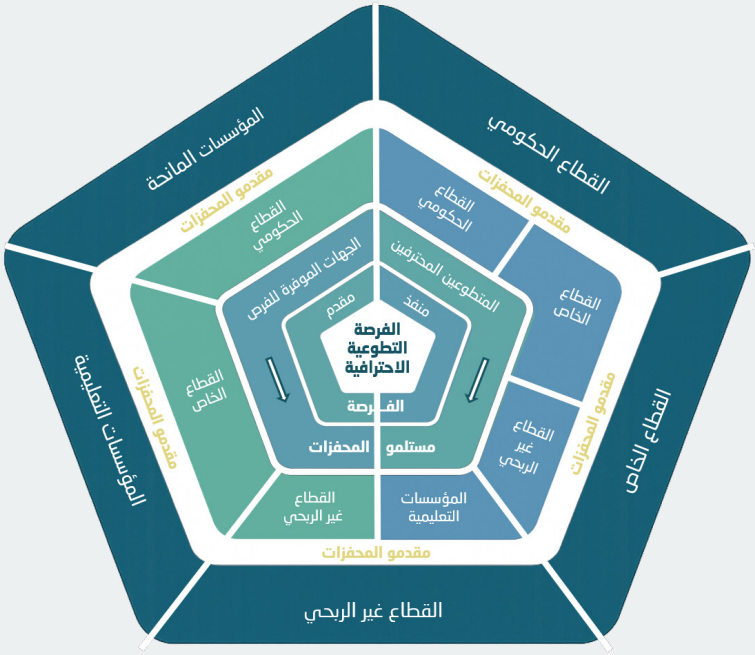
تعزيز السمعة المؤسسية والاجتماعية وزيادة ثقة المجتمع

الحصول على اعتمادات أو تقديرات رسمية تعكس جودة الأداء

توسيع شبكة الشراكات مع مختلف القطاعات

ضمان استدامة الإسهام التنموي عبر العمل التطوعي المهاري

منظومة تقديم المحفزات في التطوع المهاري



تُظهر هذه المنظومة أن نجاح واستدامة التطوع المهاري يقوم على **توازن وتكامل** بين مستقبلي المحفزات ومقدميها، بحيث تتعزز دوافع المشاركة ويتحقق أثر ملموس ومستدام.

فمن جهة يمثّل **المتطوعون المهاريون الأفراد** الطرف المنفذ للفرص التطوعية المهارية، حيث تُوجَّه إليهم المحفزات التي تدعم التزامهم وتشجّعهم على الاستمرار في تقديم مهاراتهم العملية أو التخصصية. كما تؤدي **الجهات الموفِّرة للفرص** دور الحاضنة التي تصمم وتدير الفرص التطوعية، وتستفيد من المحفزات التي تمكّنها من رفع جودة التفعيل وضمان استمرارية استثمار مهارات المتطوعين.

ومن جهة أخرى يقوم مقدمو المحفزات بدور محوري في دعم المنظومة. **فالقطاع الحكومي** يسهم عبر السياسات والأنظمة والاعتمادات الرسمية، بينما يقدم **القطاع الخاص** الدعم المادي والمعنوي ويفتح قنوات التدريب والتطوير. أما **القطاع غير الربحي** فيوفّر الحاضنة المجتمعية وشبكات الدعم، في حين تقوم **المؤسسات التعليمية** بدور رئيسي في إعداد وتأهيل المتطوعين المهاريين. وتكمل **المؤسسات المانحة** هذا الدور عبر التمويل المباشر والمنح التخصصية لتعزيز استدامة الفرص المهارية.

وبهذا التوزيع المتكامل، تصبح المحفزات **أداة استراتيجية مزدوجة الوظيفة**: فمن جهة تدعم المتطوعين والجهات الموفرة للفرص لرفع جودة التجربة وتعظيم أثرها، ومن جهة أخرى تحفّز مختلف القطاعات على دمج التطوع المهاري في استراتيجياتها المؤسسية والوطنية. وبذلك تتحقق استدامة منظومة التطوع المهاري كبيئة متكاملة تعزز الأثر على المستويين الفردي والمؤسسي، وتدعم التوجهات الوطنية نحو ترسيخ ثقافة العطاء المبني على المهارات.

الفصل الثاني

الإطار النظري والأدبيات العلمية للتحفيز في التطوع المهاري

مدخـــل تمهيـــدي

يقـدم هـذا الفصـــــل النظريـات والمبـادئ العلميـة التـي تفسّـــــر دوافـع المتطوعيـن والمؤسسـات، ويضـــع إطـارًا معرفيًا يسـاعد الجهـات علـى تصميـم محفـزات مبنيـة علـى أسـس راسـخة.

نظرية الدوافع المتطوعين

يُعَدّ **نموذج دوافع المتطوعين** — المقتبس من نموذج جَرد الوظائف التطوعية (**Volunteer Functions Inventory - VFI**) من أبرز النماذج النفسية المعتمدة عالميًا في مجال العمل التطوعي، وقد طوّره كلاري وسنايدر عام 1998 لفهم الأسباب الكامنة وراء انخراط الأفراد في التطوع.ينطلق النموذج من أن المتطوعين لا يشاركون بدافع الإيثار فقط، بل لأن العمل التطوعي يلبّي لديهم وظائف نفسية واجتماعية ومهنية متعددة تسهم في تعزيز التزامهم واستمرارهم في العطاء.وتُبيّن الدراسات أن المتطوع الواحد غالبًا لا تحرّكه وظيفة واحدة فحسب، بل **مزيج** متداخل من **عدة دوافع تتفاوت في أهميتها بحسب خلفيته ومرحلة حياته وخبراته السابقة**، مما يجعل فهم هذه الدوافع خطوة أساسية في تصميم فرص تطوعية وحوافز تتناسب مع احتياجاتهم الفردية.

الدوافع الستة في النموذج

01 دافع القيم

المتطوع الذي يشارك بمهاراته بدافع خدمة الآخرين وإحداث أثر مجتمعي إيجابي من خلال مهاراته.

02 دافع الرغبة بالتعلّم والفهم

المتطوع الذي يشارك بهدف اكتساب مهارات جديدة أو تنمية مهاراته الحالية من خلال الممارسة والتطبيق العملي.

03 دافع التطور المهني

المتطوع الذي يشارك مهاريًا من أجل بناء خبرة عملية تعزز سيرته الذاتية وتدعم تطوره المهني المستقبلي.

04 الدافع الاجتماعي

المتطوع الذي يشارك من أجل توسيع دائرة علاقاته وبناء روابط مهنية جديدة من خلال العمل مع فرق مختلفة.

05 الدافع الوقائي

المتطوع الذي ينخرط في العمل المهاري لتجنب مشاعر سلبية أو تجاوز ضغوط نفسية، ويجد فيه وسيلة لشغل وقته واستعادة توازنه.

06 دافع التطور والنمو الشخصي

المتطوع الذي يشارك من أجل تعزيز نموه الشخصي والنفسي وزيادة ثقته بنفسه وإحساسه بالإنجاز.

نظرية التوقّع

تُعَدّ **نظرية التوقّع**(**Expectancy Theory – Vroom**) من أبرز نظريات الدافعية في علم النفس التنظيمي، حيث تفسّر سلوك الأفراد من خلال العلاقة بين الجهد المبذول، والأداء المحقَّق، والمكافأة المتوقعة. وتفترض النظرية أن دافعية الفرد للعمل ترتفع عندما يعتقد أن جهده سيؤدي إلى أداء جيّد، وأن الأداء الجيّد سيقود إلى مكافأة ذات قيمة بالنسبة له. ويعني ذلك أن تحفيز الأفراد يتطلب وضوح التوقعات والمعايير، وربط الأداء بمكافآت ملموسة وذات صلة باحتياجاتهم، وهو ما يجعل هذه النظرية إطارًا فعّالاً لتعزيز الدافعية والاستمرارية ورفع جودة المخرجات في بيئات التطوع المهاري، كما تُسهم في بناء منظومة تحفيز مؤسسية متكاملة تُمكّن الجهات من استدامة تفعيل التطوع المهاري بكفاءة وفاعلية.

البنية المفاهيمية للنظرية



البنية المفاهيمية للنظرية

التوقّع (Expectancy):
تبدأ الدافعية عندما يعتقد المتطوع أن بذل جهده، في ظل توافر التدريب والدعم، سيمكّنه من تحقيق أداءٍ جيّد في المهام التطوعية

الوسيلة (Instrumentality):
ويزداد دافعه حين يثق بأن هذا الأداء الجيّد سيقود إلى الحصول على محفز واضح ومحدد يعكس قيمة جهوده

القيمة (Valence):
ويترسخ الدافع لديه عندما تكون المحفزات المتوقعة ذات أهمية حقيقية ومتسقة مع احتياجاته ودوافعه المهنية، مما يعزّز استمراريته في التطوع المهاري

نظرية العدالة

تُعَدّ نظرية العدالة (Equity Theory – Adams) من أبرز نظريات الدافعية في علم النفس التنظيمي، إذ تفسّر سلوك الأفراد من خلال إدراكهم لعدالة تبادل المنفعة داخل البيئات التنظيمية. وتنطلق من أن الأفراد يقارنون ما يقدّمونه من مدخلات مثل الوقت، الجهد، الالتزام، المهارات والخبرات، بـ ما يحصلون عليه من مخرجات مثل الحوافز، التقدير، فرص التطور أو الامتيازات، كما يُجرون مقارنة ضمنية بين نسبتهم ونسبة الآخرين الذين يقدّمون مدخلات مشابهة.

وفي سياق **التطوع المهاري**، يُجري المتطوعون المقارنة نفسها بين ما يقدّمونه من جهد وخبرات تخصصية وما يحصلون عليه من محفزات أو فرص تطوير مقارنةً بزملائهم في المهام المماثلة. فعندما يشعر المتطوع أن هذه النسبة متكافئة، ترتفع دافعيته واستمراريته، بينما يؤدي إدراك التفاوت أو الظلم إلى تراجع دافعيته أو انسحابه من المشاركة. وتوفّر هذه النظرية إطارًا علميًا لبناء منظومات تحفيز عادلة وشفافة تعزّز الثقة والانتماء والالتزام لدى المتطوعين المهاريين.

البنية المفاهيمية للنظرية (المقارنة الاجتماعية

$$\frac{\text{مخرجات المتطوع}}{\text{مدخلات المتطوع}} = \frac{\text{مخرجات المتطوعين الآخرين}}{\text{مدخلات المتطوعين الآخرين}}$$

العناصر الرئيسية للنظرية

المدخلات

كل ما يقدّمه المتطوع من وقت وجهد ومهارات وخبرات والتزامات لإنجاز المهام التطوعية.

المخرجات

كل ما يحصل عليه المتطوع نتيجة جهوده، مثل المحفزات المادية أو المعنوية أو فرص التطور أو التقدير.

المقارنة الاجتماعية

العملية التي يُقارن من خلالها المتطوع نسبة مخرجاته إلى مدخلاته بنسبة متطوعين آخرين يقدّمون مدخلات مشابهة.

نظرية الحوافز المؤسسية

تُبرز **نظرية الحوافز المؤسسية (Organizational Incentives Theory)** أن المنظمات لا تعتمد فقط على الحوافز الفردية لتحفيز المشاركين، بل تنظر إلى الحافز كأداة استراتيجية تعود بالنفع المباشر على المؤسسة نفسها. فالمكاسب التي تحققها الجهة من خلال الحوافز لا تقتصر على تعزيز الرضا الفردي، وإنما تمتد لتشمل تحسين كفاءتها التشغيلية، وبناء شبكات من العلاقات والشراكات المؤسسية والمجتمعية، إضافةً إلى ترسيخ مكانتها المؤسسية ورفع صورتها العامة. وبذلك تتحول الحوافز من مجرد مكافآت رمزية إلى رافعة استراتيجية تُمكّن الجهة من تعزيز التزامها الوطني أو الاستراتيجي، ودعم استدامة برامجها وأنشطتها.

مكاسب الحوافز المؤسسية

المكانة المؤسسية

رفع السمعة والصورة العامة وإبراز الالتزام الوطني أو الاستراتيجي.

الكفاءة التشغيلية

تحسين جودة الأداء المؤسسي وفاعلية برامجه.

العلاقات والشبكات

بناء شراكات مؤسسية ومجتمعية وخلق فرص للتوسع.

الفصـــــل الثالـــث

منهجيـــة تقديـــم المحفـزات للمتطوعـــين المهارييـــن والجهـات الموفـرة

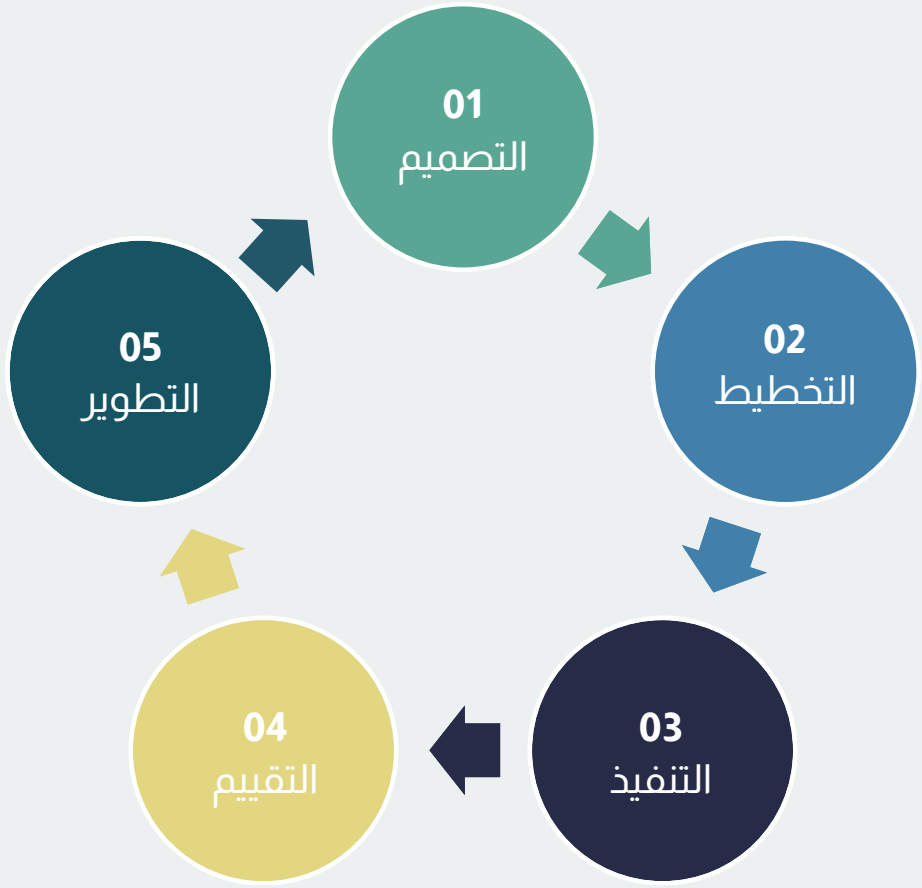
مدخـــل تمهيـــدي

يعرض هذا الفصل خطوات عملية متكاملة لبناء وتطبيق منظومة المحفزات، من مرحلة التصميم إلى التقييم والتطوير، بما يضمن وضوح الإجراءات وفاعليتها.

المنهجية الإجرائية لتقديم المحفزات

في هذا القسم نستعرض المنهجية العملية لبناء وتقديم المحفزات في التطوع المهاري، والتي تشكّل إطارًا إجرائيًا يساعد الجهات على تصميم الحوافز المناسبة وتطبيقها بفاعلية.ترتكز المنهجية على فهم **دوافع المتطوعين المهاريين** وما يعزز استمرارهم، إلى جانب **احتياجات الجهات الموفِّرة** ومتطلباتها، مع النظر أيضًا في الأثر العائد على **الجهة المقدِّمة للمحفز**. وبذلك تتحول هذه المعطيات إلى منظومة محفزات عملية قابلة للتطبيق، تحقق قيمة متبادلة وتدعم استدامة الأثر المؤسسي والمجتمعي.

مراحل تقديم المحفزات



01 تصميـــم المحفـــزات

الهـــدف العـــام

تحويل احتياجات الأفراد والجهات إلى أهداف عملية تُبنى عليها قائمة محفزات واقعية تعكس هوية كل جهة وتدعم استدامة الأثر.

المفهوم والفكرة

تمثل هذه الخطوة نقطة الانطلاق في بناء منظومة المحفزات، حيث يتم الانتقال من مجرد معرفة الاحتياجات إلى صياغة محفزات عملية تستند إلى موارد وخدمات قائمة لدى الجهة. **ويُنظر في هذه المرحلة إلى ثلاثة أبعاد مترابطة: دوافع المتطوعين المهاريين، واحتياجات الجهات الموفِّرة للفرص، إضافةً إلى الأثر الذي تحققه المحفزات على الجهة المقدِّمة لها، بما يعزز قيمتها المؤسسية وصورتها العامة. وبهذا تصبح المحفزات أكثر واقعية وشمولية، وقادرة على خلق قيمة متبادلة لجميع الأطراف.**

خطوات التصميم

- تحليل الاحتياجات والدوافع لدى الأفراد والجهات لتحديد ما يمثل قيمة حقيقية لهم.
- تحويل نتائج التحليل إلى أهداف تحفيزية قابلة للقياس.
- جرد الموارد والخدمات المتاحة لدى الجهة وتحديد ما يمكن إعادة توظيفه كمحفزات.
- بناء قائمة أولية من المحفزات تراعي الأفراد والجهات كمسودة قابلة للتطوير.
- صياغة كل محفز في بطاقة توصيف موحدة توضح تفاصيله التنفيذية ومؤشرات أثره.



اسم الأداة الرئيسية

- نموذج بطاقة توصيف الحافز.



أدوات التصميم

- استبانات أو مقابلات مختصرة.
- جداول جرد الموارد والخدمات.
- قوائم الأهداف التحفيزية قوالب بطاقة توصيف الحافز.



الفترة الزمنية

- تتراوح عادة بين أسبوعين وأربعة أسابيع، تبعًا لحجم وعدد المحفزات المطلوب تصميمها.

02 تخطيط تقديم المحفزات

الهـــدف العـــام

وضع خطة تنفيذية واضحة لتقديم المحفزات، تحدد الأدوار والموارد والجدول الزمني بما يضمن جاهزية الجهات وقدرتها على التطبيق الفعّال.

المفهوم والفكرة

تمثل هذه الخطوة الجسر بين التصميم والتنفيذ، حيث تتحول قائمة المحفزات الأولية إلى خطة عملية منظمة. تشمل هذه المرحلة تحديد الأولويات، **صياغة معايير الاستحقاق، توزيع المسؤوليات، وتقدير الموارد اللازمة. يضمن ذلك أن يتم تطبيق المحفزات بطريقة منهجية تحقق الأثر المطلوب، ليس فقط على الأفراد والجهات الموفِّرة، بل أيضًا على الجهة المقدِّمة للمحفز من خلال تعزيز صورتها المؤسسية ومكانتها.**

خطوات التخطيط

- تحديد أولويات المحفزات وجدولها الزمني.
- صياغة معايير واضحة لاستحقاق كل محفز وربطها بالأهداف التحفيزية.
- توزيع الأدوار والمسؤوليات بين الجهات المعنية.
- تقدير الموارد البشرية والمالية اللازمة للتنفيذ.
- إعداد خطة تواصل لشرح المحفزات للفئات المستهدفة.
- اعتماد الخطة من الجهة المشرفة أو الجهة الموفِّرة.

اسم الأداة الرئيسية

- نموذج خطة تنفيذ المحفزات.

أدوات التصميم

- جداول عمل زمنية.
- مصفوفة توزيع الأدوار والمسؤوليات.
- وثيقة معايير الاستحقاق.
- خطة تواصل داخلية وخارجية.
- نموذج اعتماد رسمي للخطة.

الفترة الزمنية

- من أسبوع إلى أسبوعين، تبعًا لعدد الجهات المشاركة وحجم المحفزات المطلوب تنفيذها.

03 تنفيذ وتقديم المحفزات

الهـــدف العـــام

تطبيـق المحفـزات وفـق الخطـة المعتمـدة وضمـان وصولهـا إلـى الفئـات المسـتهدفة بطريقـة عادلـة وشـفافة تحقـق الدافعيـة المرجـوة.

المفهوم والفكرة

تمثل هذه الخطوة لحظة تحويل التخطيط إلى ممارسة عملية، حيث تُنفَّذ المحفزات المتفق عليها وفق الجدول الزمني والأدوار المحددة يُركز التنفيذ على وضوح الإجراءات، **العدالة في التوزيع، والشفافية في الإعلان، مما يعزز الثقة ويضمن تحقق الأثر المتوقع.**

خطوات التنفيذ

- إطلاق المحفزات وفق القنوات المحددة في الخطة.
- متابعة وصول المحفزات إلى الأفراد أو الجهات المستهدفة.
- معالجة التحديات أو المعوقات الطارئة أثناء التنفيذ.
- توثيق عمليات التنفيذ ومشاركة النجاحات.
- ضمان الالتزام بمعايير العدالة والشفافية في تقديم المحفزات.

اسم الأداة الرئيسية

- مصفوفة معايير الاستحقاق
- قائمة تحقق لتقديم المحفزات

أدوات التصميم

- جداول متابعة دورية.
- تقارير ميدانية أو رقمية.
- قنوات تواصل للإبلاغ عن التحديات.
- منصة أو لوحة عرض للشفافية والإفصاح.

الفترة الزمنية

- تتحدد بحسب نوعية المحفزات وحجمها، وقد تمتد من عدة أيام إلى عدة أشهر، مع متابعة مستمرة طوال فترة التنفيذ.

04 التقييم والمتابعة

الهـــدف العـــام

قيـاس أثـر المحفـزات علـى الأفـراد والجهـات وتحليـل فعاليتهـا، بمـا يوفّـر بيانـات دقيقـة تدعـم القـرارات المسـتقبلية وتكشـف فـرص التحسـين.

المفهوم والفكرة

تهـدف هـذه الخطـوة إلـى التحقـق مـن أن المحفـزات طُبقـت بالطريقـة الصحيحـة وحققـت النتائـج المرجـوة. لا يقتصـر التقييـم علـى رصـد مسـتوى رضـا الأفـراد والجهـات المسـتفيدة، **بـل يشـمل أيضًـا مراجعـة مـدى التـزام الجهـات بتطبيـق معاييـر الاسـتحقاق التـي وُضعـت فـي مرحلـة التخطيـط**، **باعتبارهـا الضمـان الأساسـي للعدالـة والشـفافية. كمـا يُبـرز التقييـم الأثـر العائـد علـى الجهـة المقدِّمـة للمحفـز، مثـل تعزيـز سـمعتها أو رفـع ثقـة الشـركاء بهـا.**

خطوات التقييم

- تحديد معايير ومؤشرات واضحة لقياس الأثر والالتزام بالمعايير.
- جمع بيانات من الأفراد والجهات عبر استبانات أو مقابلات أو تقارير.
- مراجعة مدى التزام الجهات بتطبيق معايير الاستحقاق أثناء التنفيذ.
- تحليل النتائج ومقارنتها بالأهداف الموضوعة.
- رصد النجاحات والتحديات التي ظهرت.
- إعداد تقرير تقييمي شامل يُرفع للجهات المعنية

اسم الأداة الرئيسية

- مصفوفـة مؤشرات الأداء (KPIs)

أدوات التصميم

- استبانات قيـاس الرضـا والأثر.
- مقابلات أو مجموعـات تركيـز
- قوائـم مراجعـة الالتـزام بالمعاييـر.
- جداول تحليل المؤشرات.
- قوالب تقارير تقييمية.

الفترة الزمنية

- عـادةً مـا تنفـذ هـذه المرحلـة خلال فتـرة قصيـرة بعـد التنفيـذ (مـن أسـبوعين إلـى شـهر)، مع إمكانيـة تكرارها بشـكل دوري بحسـب طبيعـة المحفـزات.

05 التحسين والتطوير

الهـــدف العـــام

تعزيـز منظومـة المحفـزات عبـر إدخـال التحسـينات المسـتمرة اسـتنادًا إلـى نتائـج التقييـم والتجـارب العمليـة، بمـا يضمـن تجديدهـا ورفـع أثرهـا علـى المـدى الطويـل.

المفهوم والفكرة

تُعنـى هـذه الخطـوة بتحويـل نتائـج التقييـم إلـى فـرص تطويـر، مـن خلال تعديـل أو ابتـكار محفـزات جديـدة تتماشـى مـع احتياجـات الأفـراد والجهـات. **لا يقتصـر التطويـر علـى تحسـين المحفـزات فقـط، بـل يشـمل أيضًـا تحديـث معاييـر الاسـتحقاق لتكـون أكثـر دقـة ومرونـة وارتباطًـا بالواقـع. وبهـذا يظـل النظـام التحفيـزي متجـددًا، عـادلاً، ويحقـق قيمـة لجميـع الأطـراف بمـا فيهـا الجهـة المقدِّمـة للمحفـز.**

خطوات التطوير

- مراجعة نتائج التقييم وتحديد الفجوات.
- تحديث معايير الاستحقاق استنادًا إلى الملاحظات والتجارب.
- إدخال التعديلات اللازمة على المحفزات غير الفعّالة.
- تعزيز وتوسيع نطاق المحفزات التي أثبتت نجاحها.
- ابتكار محفزات جديدة تستجيب للاحتياجات المستجدة.
- اعتماد التعديلات ضمن دورة تحسين مستمرة.

اسم الأداة الرئيسية

- نمـوذج خطـــــة تطوير المحفـزات.

أدوات التصميم

- تقاريـــر التقييـــم السابقـــة.
- ورش عمـــل عصـــف ذهـني وتخطيط تشاركي.
- نماذج مراجعة وتحديث معايير الاستحقاق
- مصفوفـــات متابعـة التحسن.

الفترة الزمنية

- مرحلـة مسـتمرة ودوريـة، قـــد تُنفـّـذ كل ستـــة أشـهر أو سـنة، بحسـب حجـم المنظومـــة وعـدد المحفـزات.

الفصـــــل الرابـــــع

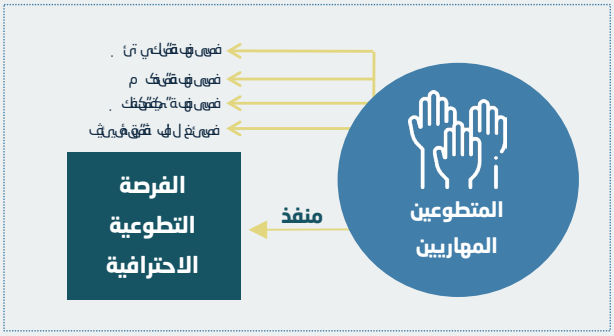
محفزات المتطوعيـن المهاريين الأفـراد والجـــــــهات الموفـرة للفـرص التطوعيـة

مدخـــل تمهيـــدي

يشـرح هـذا الفصـل الأدوار المختلفـة لمقدمي المحفـزات، ويستعـــرض نمـــاذج عمليـــة للمحفـــزات التـي يمكـــن توجيههـــا للأفـراد المتطوعيـن المهارييـــن وكذلـك للجهـات الموفـرة للفـرص.

محفزات المتطوعين المهاريين الأفراد

المتطوعين المهاريين الأفراد



يُعَدّ **المتطوعون المهاريون** ركيزة أساسية في تفعيل منظومة التطوع المهاري، فهم يمثلون الطرف المنفذ للفرص التطوعية بما يمتلكونه من **مهارات عملية أو تخصصية** تُسهم في رفع جودة الأثر وتعزيز الاستدامة. ويُدعَم هؤلاء المتطوعون من خلال منظومة متكاملة من **المحفزات** التي تقدّمها جهات متعددة، كلٌّ وفق دوره وإمكاناته، بما يعزز من التزامهم ويحفّز استمرارهم في تقديم العطاء بجودة أعلى.

الجهات التي تقدم المحفزات للمتطوعين المهاريين

القطاع الحكومي

يقدم الحوافز النظامية والرسمية مثل الاعتمادات، شهادات التقدير، وتسهيلات المشاركة.

القطاع الخاص

يوفّر حوافز مادية وتدريبية، بالإضافة إلى الاعتراف المؤسسي بجهود المتطوعين.

القطاع غير الربحي

يركز على الحوافز المعنوية والاجتماعية من خلال شبكات الدعم والاعتراف المجتمعي.

المؤسسات التعليمية

تمنح حوافز أكاديمية وتطويرية، مثل الدرجات أو الساعات المعتمدة وبرامج التأهيل.

المؤسسات المانحة

تسهم عبر برامج التمويل والدعم المباشر أو الجوائز المخصصة للتطوع.

الجهة التي ينتسب إليها المتطوع

تتيح مرونة عملية، وتقدّم تسهيلات تساعده على الاستمرار في التطوع بجودة عالية.

محفزات المتطوعين المهاريين

المقدمة من القطاع الحكومي

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
01 أولوية الترشيح لبرنامج «تمهير» للمتطوعين المهاريين من الطلاب	يمنح هذا المحفز أولوية خاصة للطلاب المتطوعين المهاريين ممن استكملوا عددًا معتمدًا من الساعات التطوعية عبر المنصة الوطنية للعمل التطوعي، وذلك في الترشيح لفرص التدريب العملي ضمن برنامج «تمهير» التابع لصندوق تنمية الموارد البشرية (هدف). يتيح هذا الامتياز للمستحقين فرصًا نوعية للتدريب في كبرى الشركات الوطنية، مما يعزز من مسارهم المهني ويكافئ التزامهم المجتمعي.	< تحديد الحد الأدنى للساعات التطوعية المعتمدة (مثل 200 ساعة) كشرط للترشيح. < اعتماد آلية ربط بين المنصة الوطنية للعمل التطوعي وبرنامج «تمهير» لتبادل بيانات المستحقين. < الإعلان عن المقاعد أو الفرص المخصصة بشكل دوري عبر المنصات الرسمية. < متابعة أثر الاستفادة من البرنامج على تطور المسار المهني للمستفيدين. < مراجعة سنوية لمعايير الترشيح بما يواكب احتياجات سوق العمل وتوجهات البرنامج.

البند	الوصف المختصر
اسم الحافز	أولوية الترشيح لبرنامج تمهير للمتطوعين المهاريين من الطلاب.
الفئة المستهدفة	طلاب وخريجون نفّذوا تطوعًا مهاريًا موثّقًا.
الدافع	تحويل الخبرة التطوعية إلى تدريب عملي مدعوم يرفع الجاهزية للتوظيف.
شروط الاستحقاق	نفّذت 5 فرص مهارية بمعدل 40 ساعة لكل فرصة (إجمالي ≤200 ساعة) خلال آخر 12 شهرًا؛ الساعات موثّقة على المنصّة الوطنية؛ حالة طالب/خريج ولم يلتحق سابقًا بتمهير.
قناة ووقت التقديم	طاقات › تمهير؛ دفعات ترشيح ربع سنوية وتفعيل تلقائي بعد التحقق.
الموارد المطلوبة	تكامل بيانات مع المنصّة الوطنية، نموذج تحقق ساعات، فريق فرز وترشيح.
مؤشرات الأثر	نسبة القبول بتمهير، التوظيف بعد 6–12 شهرًا، ومتوسط زمن الحصول على الفرصة.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
02 دعم النقل للمتطوعين المهاريين عبر خدمة «وصول»	يُمنح المتطوعون المهاريون المستوفون للشروط فرصة الاستفادة من خدمة «وصول» المدعومة، وهي إحدى مبادرات برنامج طاقات الحكومي، لتغطية جزء من تكاليف النقل والتنقل اليومي إلى مواقع الفرص التطوعية الميدانية. يسهم هذا الدعم في تمكين المتطوعين من المشاركة بسهولة أكبر، ويعزز من استمراريتهم وجودة عطائهم التطوعي.	< التنسيق مع الجهة المشغلة لخدمة «وصول» لاعتماد مسار مخصص للمتطوعين. < وضع معايير واضحة للاستحقاق (مثل عدد الساعات التطوعية المعتمدة أو طبيعة المشاركة الميدانية). < ربط بيانات المتطوعين المعتمدة بالمنصة الوطنية للعمل التطوعي لتسهيل التحقق من الأهلية. < نشر إرشادات مبسطة للمتطوعين حول التسجيل والاستفادة من الخدمة. < مراجعة دورية لقياس الأثر وضمان استمرارية الدعم.

البند	الوصف المختصر
اسم الحافز	دعم تكاليف النقل للمتطوعين المهاريين عبر «وصول».
الفئة المستهدفة	المتطوعون المهاريون المسجّلون في المنصّة الوطنية، للمهام الميدانية تحديدًا.
الدافع	تخفيف عبء التنقّل لرفع الاستمرار والمشاركة وجودة العطاء الميداني.
شروط الاستحقاق	نفّذ 3 فرص ميدانية بواقع 60 ساعة خلال آخر 6 أشهر؛ حساب موثّق في المنصّة؛ توثيق اعتماد الجهة المنفِّذة؛ بُعد موقع الفرصة 10 كم عن السكن؛ لا يجمع مع دعم نقل وظيفي آخر خلال نفس الفترة.
قناة ووقت التقديم	طاقات › مسار وصول للمتطوعين؛ تفعيل شهري بعد التحقّق الآلي من الساعات والموقع.
الموارد المطلوبة	تكامل بيانات مع المنصّة الوطنية، ربط جغرافي لمواقع الفرص، قسائم/محفَظة رقمية للسداد.
مؤشرات الأثر	عدد المستفيدين، نسبة الاستمرار بعد 3–6 أشهر، تكلفة النقلة لكل ساعة تطوّع، ورضا المستفيدين.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
03 أولوية الظهور والترشيح في منصة «بحر» بحسب الساعات التطوعية	يُمنح المتطوعون أولوية في الظهور بنتائج البحث والترشيحات داخل منصة «بحر»، وذلك استنادًا إلى عدد ساعاتهم التطوعية المعتمدة في المنصة الوطنية. كما يتم إبراز المتطوعين المتميزين عبر صفحة خاصة تعرض قصصهم وتجاربهم الملهمة، بما يعزز ثقة أصحاب المشاريع فيهم ويزيد من فرص ترشيحهم والحصول على مشاريع عمل نوعية.	< ربط بيانات الساعات التطوعية المعتمدة في المنصة الوطنية بمنصة «بحر». < تحديد معايير واضحة لترتيب الأولوية (مثل عدد الساعات، نوعية الأثر، مستوى الاعتمادات). < إنشاء صفحة مخصصة في «بحر» لعرض المتطوعين المتميزين وقصص نجاحهم. < تفعيل خاصية التوصية التلقائية للمستفيدين بأسماء المتطوعين ذوي الأولوية. < مراجعة دورية للآلية لضمان عدالة التوزيع واستمرارية الميزة.

البند	الوصف المختصر
اسم الحافز	أولوية الظهور والترشيح في «بحر» بحسب ساعات التطوّع المهاري الموثّقة.
الفئة المستهدفة	المتطوّعون المهاريون الموثَّقون في المنصّة الوطنية ولديهم ملف مهني في «بحر».
الدافع	تحويل رصيد التطوّع المهاري إلى ميزة مهنية ترفع فرص الإسناد في مشاريع العمل الحر وتُبرز قصص النجاح.
شروط الاستحقاق	آخر 12 شهرًا: نفّذت 4 فرص مهارية موثّقة بإجمالي لا يقل عن 120 ساعة، وتقييم جهات الاستفادة 5/4 فأعلى، وملف «بحر» مكتمل ومربوط بالمنصّة الوطنية.
قناة ووقت التقديم	عبر منصة بحر (ترقية أولوية الظهور تتم آليًا شهريًا بعد المزامنة مع المنصّة الوطنية).
الموارد المطلوبة	تكامل بيانات (API) مع المنصّة الوطنية، محرّك ترتيب يعتمد الساعات والتقييمات، صفحة إبراز للمتطوّعين المتميّزين.
مؤشرات الأثر	نسبة المشاريع المُسندة للفئة المميَّزة، متوسط زمن الإسناد، زيادة الدخل/الفرص، ورضا أصحاب المشاريع.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
04 **تقرير وطني سنوي بأسماء المتطوعين المهاريين الأكثر تأثيرًا**	يمثل هذا المحفز صورة من صور التقدير والاعتراف الرسمي بالمتطوعين المهاريين، حيث يتم إعداد تقرير وطني سنوي يبرز المتطوعين المهاريين الأكثر تأثيرًا بناءً على إنجازاتهم وأثرهم المجتمعي. يساهم هذا المحفز في تعزيز مكانة المتطوعين المهاريين، ويحفّزهم على الاستمرارية من خلال تسليط الضوء على أثرهم على المستوى الوطني.	< تحديد معايير اختيار المتطوعين المهاريين الأكثر تأثيرًا (مثل عدد الساعات، جودة المخرجات، ونوعية الأثر). < جمع بيانات المتطوعين المهاريين من خلال المنصة الوطنية والجهات الموفّرة للفرص. < تشكيل لجنة إشرافية حكومية لمراجعة البيانات واعتماد الأسماء النهائية. < إصدار التقرير بشكل سنوي بإشراف جهة وطنية (مثل المركز الوطني أو وزارة مختصة). < نشر التقرير عبر المنصات الرسمية ووسائل الإعلام الوطنية. < تكريم المتطوعين المهاريين المُدرجين في التقرير ضمن فعالية وطنية سنوية. < مراجعة دورية لمعايير الاختيار بما يواكب تطور القطاع ويعزز استدامته.

البند	الوصف المختصر
اسم الحافز	التقرير الوطني السنوي لأكثر المتطوعين المهاريين تأثيرًا.
الفئة المستهدفة	المتطوّعون المهاريون الموثَّقون على المنصّة الوطنية.
الدافع	إبراز القدوات المبنية على بيانات رسمية وتحفيز الاستمرارية ورفع جودة الحلول المهارية المقدَّمة للمجتمع.
شروط الاستحقاق	آخر 12 شهرًا: تنفيذ 6 فرص مهارية موثّقة بإجمالي لا يقل عن 180 ساعة، ومتوسط تقييم جهات الاستفادة 4 من 5 فأعلى، وملف مهاري مكتمل ومربوط بالمنصّة، مع توثيق مخرجات نوعية لفرصتين على الأقل.
قناة ووقت التقديم	لا يتطلّب تقديمًا؛ اختيار سنوي عبر تحليل بيانات المنصّة ومراجعة لجنة اعتماد، والإعلان بالتزامن مع اليوم الدولي للتطوّع.
الموارد المطلوبة	لوحة مؤشرات وطنية، لجنة اعتماد ومعايير مفاضلة، قوالب قصص نجاح، شارات رقمية وشهادات تكريم.
مؤشرات الأثر	نسبة استبقاء المتطوّعين المختارين بعد عام، نموّ الفرص النوعية، زيادة الساعات المنفّذة للفئة المميّزة، وتوسّع التغطية الإعلامية لقصص النجاح.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
05 قائمة وطنية سنوية لأفضل 100 متطوع مهاري	يمثل هذا المحفز صورة من صور التقدير والاعتراف الرسمي بالمتطوعين المهاريين، حيث يتم إعداد تقرير وطني سنوي يبرز المتطوعين المهاريين الأكثر تأثيرًا بناءً على إنجازاتهم وأثرهم المجتمعي. يساهم هذا المحفز في تعزيز مكانة المتطوعين المهاريين، ويحفّزهم على الاستمرارية من خلال تسليط الضوء على أثرهم على المستوى الوطني.	< تحديد معايير اختيار المتطوعين المهاريين الأكثر تأثيرًا (مثل عدد الساعات، جودة المخرجات، ونوعية الأثر). < جمع بيانات المتطوعين المهاريين من خلال المنصة الوطنية والجهات الموفّرة للفرص. < تشكيل لجنة إشرافية حكومية لمراجعة البيانات واعتماد الأسماء النهائية. < إصدار التقرير بشكل سنوي بإشراف جهة وطنية (مثل المركز الوطني أو وزارة مختصة). < نشر التقرير عبر المنصات الرسمية ووسائل الإعلام الوطنية. < تكريم المتطوعين المهاريين المُدرجين في التقرير ضمن فعالية وطنية سنوية. < مراجعة دورية لمعايير الاختيار بما يواكب تطور القطاع ويعزز استدامته.

البند	الوصف المختصر
اسم الحافز	قائمة وطنية سنوية لأفضل 100 متطوّع مهاري.
الفئة المستهدفة	المتطوّعون المهاريون الموثَّقون على المنصّة الوطنية ولديهم ملف مهاري مكتمل.
الدافع	إبراز القدوات وصنّاع الأثر، وتحويل الأداء المهاري الموثّق إلى اعتراف وطني يرفع القيمة المهنية ويحفّز الاستمرارية وجودة الحلول.
شروط الاستحقاق	خلال آخر 12 شهرًا؛ تنفيذ 6 فرص مهارية على الأقل بإجمالي لا يقل عن 180 ساعة موثّقة، ومتوسط تقييم جهات الاستفادة 4 من 5 فأعلى، مع توثيق مخرجات نوعية لفرصتين على الأقل وربط الملف بالمنصّة الوطنية.
قناة ووقت التقديم	لا يتطلّب تقديمًا؛ فرز سنوي آلي لبيانات المنصّة مع مراجعة لجنة اعتماد، والإعلان بالتزامن مع اليوم الدولي للتطوع أو ملتقى وطني.
الموارد المطلوبة	لوحة مؤشرات وطنية، خوارزمية ترتيب تعتمد الساعات والتقييمات والمخرجات، لجنة اعتماد، قوالب قصص نجاح، شهادات وشارات رقمية، شراكات إعلامية.
مؤشرات الأثر	زيادة استبقاء المتطوّعين المميّزين، نموّ الساعات المنفّذة للفئة المختارة، ارتفاع نسبة الإسناد المهني لهم، وتوسّع التغطية الإعلامية لقصص النجاح.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
06 إشراك المتطوعين المهاريين في التخطيط الوطني والمجتمعي	يهدف هذا المحفز إلى تعظيم دور المتطوع المهاري عبر إشراكه في عمليات التخطيط وصناعة القرار، سواء على مستوى الفعاليات الوطنية والعالمية الكبرى أو ضمن تصميم المشاريع المجتمعية والسياسات المحلية. يعكس هذا المحفز ثقة الدولة بخبراتهم، ويعزز من قيمة مساهماتهم، مما يسهم في رفع الانتماء الوطني وزيادة الأثر المجتمعي.	< تحديد الفعاليات الوطنية والمشاريع المجتمعية التي تستدعي إشراك المتطوعين المهاريين. < وضع معايير دقيقة لاختيار المتطوعين (الخبرة التخصصية، < فتح باب الترشيح والتكليف عبر منصات وطنية معتمدة. < دمج المتطوعين المهاريين في اللجان التنظيمية، وفرق التخطيط، ومجموعات الاستشارات المجتمعية. < تهيئتهم عبر برامج تدريبية قصيرة لتعزيز قدراتهم في التخطيط والمشاركة المجتمعية. < توثيق مشاركتهم وإبراز أسمائهم ضمن التقارير الرسمية والإعلامية. إصدار شهادات أو خطابات رسمية < تؤكد دورهم في صياغة المشاريع أو السياسات.

البند	الوصف المختصر
اسم الحافز	إشراك المتطوعين المهاريين في التخطيط الوطني والمجتمعي (لجان/ورش/تصميم سياسات).
الفئة المستهدفة	المتطوّعون المهاريون الموثّقون على المنصّة الوطنية ولديهم تخصّصات مطلوبة في التخطيط والسياسات (اقتصاد، إدارة مشاريع، تحليل بيانات، قانون، صحة، تقنية... إلخ)
الدافع	تحويل الخبرة التطوعية إلى مساهمة مباشرة في صنع القرار ورفع جودة السياسات والمشاريع الوطنية، مع بناء رصيد مهني معتمد للمشاركين.
شروط الاستحقاق	آخر 12 شهرًا: تنفيذ 3 فرص مهارية موثّقة بإجمالي 90 ساعة، تقييم جهات الاستفادة 5/4، وتوثيق اختصاص مهاري/مهني مرتبط بموضوعات المشاركة، وملف مكتمل على المنصّة الوطنية.
قناة ووقت التقديم	عبر منصة «استطلاع» ونوافذ ترشيح ربع سنوية؛ إشعارات دعوة حسب التخصّص؛ توقيع اتفاقية مشاركة قصيرة لكل فعالية.
آلية التطبيق	قوائم خبراء حسب القطاعات فرز تلقائي وفق الساعات والتخصّص دعوات لورش التصميم وصياغة السياسات/المشروعات توثيق المخرجات وربطها بملف المتطوّع شهادة مشاركة وخلاصة توصيات تحمل اسم المشارك.
الموارد المطلوبة	قاعدة بيانات خبراء، قوالب مهام ومخرجات، سرّية معلومات واتفاقيات عدم إفصاح، منسّقون قطاعيون، لوحات مؤشرات لقياس المساهمة.
مؤشرات الأثر	عدد المشاركات المتخصّصة، نسبة التوصيات المدمجة في السياسات، زمن إعداد السياسات، رضا الجهات والمشاركين، وتغيّر مؤشرات جودة المشاريع/السياسات بعد التطبيق.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
07 أولوية النقل الوظيفي في منصة «طاقات» للمتطوعين المهاريين	يُعَدّ هذا المحفز من أبرز أدوات الربط بين التطوع المهاري والمسار المهني، حيث يمنح المتطوعين أولوية في النقل الوظيفي عبر منصة «طاقات» إلى المدن أو الشركات الكبرى. يسهم هذا الحافز في تعزيز القيمة المهنية للتطوع، ويجعله مسارًا داعمًا لتطوير الكفاءات الوطنية. كما يشجع الأفراد على الاستمرار في التطوع باعتباره رافدًا لمسيرتهم المهنية.	< اعتماد آلية وطنية لاحتساب ساعات التطوع المهاري كجزء من متطلبات النقل الوظيفي. < ربط بيانات المتطوعين المهاريين بمنصة «طاقات» لضمان توثيق الساعات والأدوار التطوعية. < تحديد نسب أولوية واضحة (مثل منح نقاط إضافية في طلب النقل أو الترقية الوظيفية). < إشراك الجهات الموفرة للفرص التطوعية في رفع بيانات المتطوعين وتوثيقها على المنصة. < متابعة دورية من صندوق تنمية الموارد البشرية «هدف» لضمان التطبيق العادل والشفاف. < إصدار تقارير سنوية توضّح أثر هذا الحافز على مسارات المتطوعين الوظيفية.

البند	الوصف المختصر
اسم الحافز	أولوية النقل والترقية الوظيفية في «طاقات» للمتطوّعين المهاريين.
الفئة المستهدفة	المتطوّعون المهاريون الموثّقون في المنصّة الوطنية للعمل التطوعي ولديهم ملف مهني في طاقات.
الدافع	ربط التطوّع المهاري بالمسار المهني ومنح أفضلية ملموسة عند النقل/الترقية بما يعزّز قيمة التطوّع ويدعم تطوير الكفاءات الوطنية.
شروط الاستحقاق	آخر 12 شهرًا: تنفيذ 3 فرص مهارية موثّقة بإجمالي ≥90 ساعة، وتقييم جهات الاستفادة ≥5/4، وربط الملفين (المنصّة الوطنية طاقات) وتوثيق الأدوار والساعات.
قناة ووقت التقديم	عبر منصة طاقات؛ تُحتسب نقاط أولوية تلقائيًا (مزامنة شهرية مع المنصّة الوطنية) وتظهر عند طلب النقل/الترقية داخل منشآت القطاعين الخاص وغير الربحي.
آلية التطبيق	تكامل بيانات عبر API احتساب نقاط مقابل كل ساعة/دور موثّق إظهار ترتيب المتقدّم في مسارات النقل/الترقية تمكين جهات العمل من التحقق من السجل التطوعي عبر رمز تحقق.
الموارد المطلوبة	ربط تقني مع المنصّة الوطنية، نموذج نقاط أولوية، سياسات تحقق من جهة العمل، لوحة متابعة لصندوق «هدف»، وتحديثات دورية لإطار الحوكمة.
مؤشرات الأثر	نسبة طلبات النقل التي استفادت من الأفضلية، متوسط زمن إتمام النقل/الترقية، تحسّن استبقاء الكفاءات، ورضا المتطوّعين وجهات العمل عن عدالة وشفافية المسار.

محفزات المتطوعين المهاريين

المقدمـــة مـــن القطـــاع الخـــاص

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
01 نظام نقاط تدريبية قابلة للاستبدال	يهدف هذا المحفز إلى ربط ساعات التطوع بنظام نقاط يمكن استبدالها مباشرة في نقاط البيع والخدمات المختلفة (مثل تطبيقات توصيل الطعام، المكتبات، السينما، ومنصات الولاء الرقمية). يُكافأ المتطوع بعدد من النقاط يتناسب مع ساعات التطوع المعتمدة، ليستفيد منها في مشتريات يومية أو خدمات رقمية متنوعة. يسهم هذا النظام في تعزيز دافعية المشاركة ويحوّل ساعات التطوع إلى قيمة ملموسة في حياة المتطوع.	< عقد شراكات مع مزودي الخدمات والمتاجر لاعتماد النقاط كوسيلة استبدال. < تحديد آلية واضحة لقيمة النقاط مقابل ساعات التطوع المعتمدة. < الإعلان بشكل دوري عن الجهات والمتاجر المشاركة في النظام. < توفير قنوات دعم ومتابعة لضمان سهولة الاستفادة من النقاط. < إجراء تقييم دوري لمدى رضا المتطوعين واستدامة النظام.

البند	الوصف المختصر
اسم الحافز	نظام نقاط تدريبية قابلة للاستبدال للمتطوّعين المهاريين.
الفئة المستهدفة	تحويل كل ساعة تطوّع مهاري موثّقة إلى نقاط يمكن استبدالها بخصومات أو قسائم شراء أو خدمات (تذاكر، توصيل، اشتراكات رقمية) عبر شركاء القطاع الخاص.
الدافع المرتبط بالحافز	جعل التطوّع المهاري ذا عائد ملموس يعزّز الاستبقاء ويرفع وتيرة المشاركة وجودة المخرجات.
شروط الاستحقاق	تُحتسب نقطة لكل ساعة مهارية موثّقة. يُفتح أول استبدال عند بلوغ 100 نقطة خلال سنة تشغيلية، مع وجود تجربتين ميدانيتين على الأقل وتقييم جهات الاستفادة 4 من 5 فأعلى، وربط الحساب بالمنصّة الوطنية.
قناة ووقت التقديم	عبر تطبيق/بوابة شركاء الولاء؛ تُحدَّث الأرصدة آليًا شهريًا بعد المزامنة مع المنصّة الوطنية، ويُنفَّذ الاستبدال مباشرة من محفظة النقاط.
آلية التطبيق	تكامل بيانات (API) لحساب الرصيد ▯ محفظة نقاط موحّدة ▯ قسائم رقمية/أكواد خصم تُولَّد تلقائيًا ▯ بوابة تحقّق للجهات الشريكة لضمان الصرف الصحيح.
الموارد المطلوبة	اتفاقيات شراكة مع مزوّدي الولاء والتجزئة، واجهات ربط مع المنصّة الوطنية، سياسات احتساب وتدقيق، مركز دعم مستفيدين.
مؤشرات الأثر	نسبة الرصيد المُستبدَل، معدل استبقاء المتطوّعين بعد 6–12 شهرًا، نموّ الساعات المنفَّذة للفئة المستفيدة، ورضا المتطوّعين والشركاء.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
02 خصومات على خدمات التأمين بجميع أشكالها	يُعد هذا المحفز من أهم المحفزات المالية المباشرة التي يقدمها القطاع الخاص للمتطوعين المهاريين. من خلاله يحصل المتطوعون على خصومات خاصة في التأمين الصحي، والتأمين على المركبات، والتأمينات الأخرى. يسهم هذا المحفز في تخفيف الأعباء المالية عن المتطوعين، ويمنحهم شعورًا بالتقدير العملي لجهودهم التطوعية المهارية.	< إبرام شراكات بين شركات التأمين والجهات الوطنية المشرفة على التطوع. < تحديد فئات المتطوعين المؤهلين (بناءً على عدد الساعات التطوعية أو مستوى الاحتراف). < إنشاء آلية تحقق إلكترونية تتيح للمتطوع إثبات حالته كـ «متطوع مهاري». < تفعيل الخصومات عبر بطاقات تعريف أو منصات رقمية معتمدة. متابعة دورية من الجهة الوطنية لضمان التزام شركات التأمين بالاتفاقيات. < الإعلان عن الشركات المشاركة في تقديم الحافز لتعزيز المنافسة بينها وجذب المزيد من الشركات.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	خصومات على خدمات التأمين.
الفئة المستهدفة	الأفراد المتطوعون المهاريين.
الدافع المرتبط بالمحفز	التخفيف من الأعباء المالية عن المتطوعين المهاريين عبر حصولهم على خصومات خاصة في التأمين الصحي وتأمين المركبات والخدمات التأمينية الأخرى.
شروط الاستحقاق	إكمال عدد معين من الساعات التطوعية الموثقة وامتلاك صفة «متطوع مهاري» عبر المنصة الوطنية.
قناة ووقت التقديم	تفعيل تلقائي عبر بطاقات تعريف أو منصات رقمية مرتبطة بالمنصة الوطنية للتطوع.
الموارد المطلوبة	شراكات مع شركات التأمين، آلية تحقق إلكترونية، متابعة دورية من جهة وطنية مشرفة.
مؤشرات الأثر	عدد المستفيدين من الخصومات، نسبة رضا المتطوعين، وزيادة الإقبال على التطوع المهاري.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
03 أولوية دخول وامتيازات خاصة في فعاليات مواسم الترفيه والأنشطة المجتمعية	يتيح هذا المحفز للمتطوعين المهاريين أولوية في دخول الفعاليات المتنوعة ضمن مواسم الترفيه (ثقافية، فنية، رياضية، معارض دولية...) إلى جانب حصولهم على امتيازات خاصة مثل مقاعد مميزة أو حزم ترفيهية مخصصة. يعكس هذا المحفز تقدير القطاع الخاص والجهات المنظمة لجهود المتطوعين المهاريين، ويمنحهم تجربة مميزة تعزز من شعورهم بالانتماء والاعتراف المجتمعي.	< التنسيق بين الهيئة العامة للترفيه والجهات المنظمة للفعاليات لتخصيص مقاعد أو امتيازات للمتطوعين المهاريين. < تحديد فئات المتطوعين بناءً على عدد الساعات التطوعية أو نوعية أدوارهم. < إنشاء آلية رقمية تمكّن المتطوع من الاستفادة من الامتيازات. < تخصيص مسارات دخول خاصة أو بطاقات امتياز داخل الفعاليات. < تقديم عروض إضافية (مثل خصومات، حزم ترفيهية، أو هدايا رمزية) للمتطوعين. < توثيق وتقييم تطبيق الحافز بشكل دوري لضمان استمراريته وعدالته.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	أولوية دخول وامتيازات خاصة في فعاليات المواسم والأنشطة المصاحبة لها.
الفئة المستهدفة	المتطوعون المهاريين.
الدافع المرتبط بالمحفز	تقدير جهود المتطوعين وتعزيز الانتماء، ورفع صورة المسؤولية الاجتماعية للشركة.
شروط الاستحقاق	نفّذ 6 فرص تطوّع مهاريين بمعدّل 50 ساعة لكل فرصة خلال سنة واحدة، موثّقة في المنصة الوطنية مع إبراز هوية "متطوّع مهاري"
قناة ووقت التقديم	عبر نموذج صِلَة أو ربط التذاكر بحساب المنصة الوطنية؛ نافذة ترشيح قبل كل فعالية.
الموارد المطلوبة	مقاعد ومسارات دخول مخصّصة، أكواد خصم/رُزَم ترقية، ونظام تحقق إلكتروني لهوية المتطوع.
مؤشرات الأثر	عدد المستفيدين، نسبة إشغال المقاعد المخصّصة، رضا المتطوعين، وتحسّن السمعة المؤسسية.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
04 برامج ولاء (نقاط تستبدل بخدمات أو منتجات)	يوفر هذا المحفز للمتطوعين المهاريين إمكانية الحصول على نقاط مقابل ساعاتهم التطوعية المعتمدة، بحيث يمكنهم استبدال هذه النقاط بخدمات أو منتجات متنوعة لدى الجهات المشاركة. يسهم هذا المحفز في تحويل الجهد التطوعي إلى قيمة عملية ملموسة، ويعزز من استمرارية المتطوعين، ويدعم دافعيتهم للمشاركة في الفرص التطوعية المهارية.	< تطوير نظام ولاء إلكتروني يربط بين ساعات التطوع المهاري والنقاط المكتسبة. < تمكين الشركات والجهات الخدمية من تقديم منتجات أو خدمات يمكن استبدالها بالنقاط. < وضع آلية عادلة لاحتساب النقاط (مثل: ساعة تطوعية = عدد محدد من النقاط). < إصدار بطاقة رقمية أو تطبيق يتيح للمتطوع متابعة رصيده واستبدال النقاط بسهولة. < تحديث قائمة الجهات المشاركة بشكل دوري لتعزيز التنوع وزيادة الخيارات أمام المتطوعين. < تنفيذ مراجعة وتقييم سنوي لقياس رضا المتطوعين وتحسين البرنامج بناءً على ملاحظاتهم.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	برنامج ولاء «نقاط العطاء» للمتطوعين المهاريين.
الفئة المستهدفة	الأفراد المتطوعون المهاريون المسجلون في المنصة الوطنية.
الدافع المرتبط بالمحفز	تشجيع المتطوعين على الاستمرارية من خلال تحويل ساعاتهم التطوعية إلى نقاط يمكن استبدالها بخدمات الشركة (مثل خصومات على باقات الاتصالات أو الإنترنت).
شروط الاستحقاق	كل 10 ساعات تطوعية موثقة = 100 نقطة ولاء قابلة للاستبدال.
قناة ووقت التقديم	ربط حساب المتطوع في المنصة الوطنية مباشرة مع برنامج الولاء للشركة، واستبدال النقاط عبر التطبيق الإلكتروني.
الموارد المطلوبة	تطوير نظام ربط بين المنصة الوطنية وبرنامج الولاء للشركة، إصدار بطاقة رقمية للمتطوع، وتوقيع اتفاقية شراكة مع الجهة الوطنية.
مؤشرات الأثر	عدد النقاط المستبدلة، نسبة رضا المتطوعين، وزيادة مشاركة المتطوعين المهاريين في برامج الشركة المجتمعية.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
05 اشتراكات مجانية أو مخفضة في الخدمات التقنية (إنترنت/ برمجيات)	يوفر هذا المحفز للمتطوعين المهاريين إمكانية الحصول على اشتراكات مجانية أو بأسعار مخفضة في الخدمات التقنية الأساسية مثل الإنترنت، أدوات العمل عن بُعد، والبرمجيات المتخصصة. يهدف هذا المحفز إلى تمكين المتطوعين من أداء مهامهم بكفاءة أعلى، وتزويدهم بأدوات عملية تسهّل مشاركتهم وتعزز من جودة أدائهم في الفرص التطوعية المهارية.	قيام شركات الاتصالات ومزودي البرمجيات بتقديم باقات أو اشتراكات مجانية أو مخفضة للمتطوعين المهاريين. تحديد نوعية الخدمات المشمولة (مثل الإنترنت، برامج الإنتاجية، أدوات التعاون عن بُعد). تفعيل آلية رقمية تمكّن المتطوع المهاري من الاستفادة بسهولة من الاشتراكات. منح أكواد أو بطاقات رقمية تصدرها الشركات للمتطوعين المؤهلين. تحديث قائمة الاشتراكات المشمولة بشكل دوري وفق احتياجات المتطوعين. متابعة وتقييم سنوي لقياس مدى الاستفادة وتطوير الحافز بناءً على التغذية الراجعة.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	باقات STC المجانية أو المخفضة للمتطوعين المهاريين.
الفئة المستهدفة	الأفراد المتطوعون المهاريون المسجلون في المنصة الوطنية للتطوع.
الدافع المرتبط بالمحفز	تمكين المتطوعين من أداء مهامهم بكفاءة أعلى عبر توفير الإنترنت والخدمات الرقمية بأسعار مخفضة أو مجانية، مما يرفع إنتاجيتهم ويعزز جودة مساهماتهم المجتمعية.
شروط الاستحقاق	إكمال عدد معين من الساعات التطوعية المهاريين وتوثيقها في المنصة الوطنية، والحصول على بطاقة أو كود مخصص من STC.
قناة ووقت التقديم	استبدال الحافز عبر تطبيق MySTC باستخدام كود رقمي مخصص يُمنح للمتطوع بعد اعتماده في المنصة الوطنية.
الموارد المطلوبة	اتفاقية تعاون بين المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي وSTC، تفعيل نظام تحقق إلكتروني يربط بيانات المتطوعين المؤهلين مع النظام الداخلي للشركة.
مؤشرات الأثر	عدد المتطوعين المستفيدين من باقات STC، معدل الاستخدام الفعلي للخدمة، وانعكاسها على تقليل تكاليف المتطوعين وزيادة ساعات مشاركتهم.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
06 دعوات خاصة لحضور منتديات ومعارض اقتصادية كبرى	يوفر هذا المحفز للمتطوعين المهاريين فرصة الحصول على دعوات خاصة لحضور المنتديات والمعارض الاقتصادية الكبرى، مما يتيح لهم الاطلاع على أحدث التوجهات الاقتصادية، والتواصل مع خبراء وصنّاع قرار. يسهم هذا المحفز في تعزيز مكانة المتطوع المهاري، ويوسع آفاقه المهنية والمعرفية بما ينعكس على جودة مشاركته التطوعية.	< قيام الجهات المنظمة للمنتديات والمعارض الاقتصادية الكبرى بتخصيص دعوات مجانية أو مخفضة للمتطوعين المهاريين. < تحديد معايير استحقاق واضحة (مثل عدد الساعات التطوعية أو نوعية المشاركة المهارية). < إدراج المتطوعين المؤهلين في قوائم الضيوف الرسمية للمنتديات والمعارض. < تفعيل آلية تحقق إلكترونية لضمان وصول الدعوات للمتطوعين المستحقين. < الإعلان المسبق عن الفعاليات المشمولة بالحافز لإتاحة فرصة التسجيل والمتابعة. < تقييم الأثر بشكل دوري عبر استطلاع رضا المتطوعين وتحسين آلية الدعوات.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	دعوات خاصة للمتطوعين المهاريين لحضور منتدى الاستثمار السعودي (FII).
الفئة المستهدفة	الأفراد المتطوعون المهاريون.
الدافع المرتبط بالمحفز	إتاحة فرصة للمتطوعين المهاريين لحضور أحد أبرز المنتديات الاقتصادية العالمية، مما يوسع آفاقهم المهنية ويمنحهم فرصة للتواصل مع خبراء عالميين وصناع قرار.
شروط الاستحقاق	إكمال عدد محدد من الساعات التطوعية المهارية الموثقة، أو المشاركة في مشاريع نوعية معتمدة ضمن المنصة الوطنية.
قناة ووقت التقديم	ترشيح رسمي عبر المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي بالتعاون مع وزارة الاستثمار والجهة المنظمة للمنتدى.
الموارد المطلوبة	تخصيص مقاعد للمتطوعين ضمن قائمة الضيوف، آلية تحقق إلكترونية عبر بطاقات اعتماد صادرة من الجهة المنظمة، إعلان مسبق للفرص.
مؤشرات الأثر	عدد المتطوعين الذين حضروا المنتدى، مستوى رضاهم، انعكاس المشاركة على تطوير مهاراتهم المهنية وزيادة جودة مساهماتهم التطوعية.

محفزات المتطوعين المهاريين

المقدمـــة مـــن القطـــــاع غيـــــر الربحـــــي

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
01 وسام التميز للمتطوعين المهاريين	يمثل هذا الوسام أداة تكريمية نوعية تمنحها الجهات غير الربحية للمتطوعين المهاريين المتميزين، تقديرًا لعطائهم الاستثنائي في مجالات تخصصهم. يهدف الوسام إلى تعزيز مكانة المتطوع المهاري، وإبراز أثره في خدمة المجتمع، وتحفيزه على الاستمرار في العطاء. كما يُعد هذا الوسام رمزًا معتمدًا للاعتراف المجتمعي، ويُسهم في رفع مستوى الانتماء والالتزام بالعمل التطوعي المهاري.	وضع معايير دقيقة للترشيح (مثل: عدد الساعات التطوعية المهارية، نوعية المهام، مستوى الأثر). استقبال الترشيحات عبر المنصات الوطنية أو من خلال الجهات الموفرة للفرص التطوعية. تشكيل لجنة تحكيم مستقلة تضم خبراء وممثلين عن القطاع غير الربحي لمراجعة الترشيحات. تنظيم حفل سنوي للإعلان عن الفائزين ومنحهم وسام التميز بحضور شركاء المجتمع. توثيق أسماء المكرمين ونشرها عبر المنصات الإعلامية للجهة لتعزيز مكانة الوسام. مراجعة دورية للمعايير لضمان العدالة والشفافية وتطوير الحافز مع تطور القطاع

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	وسام التميز للمتطوع المهاري.
الفئة المستهدفة	المتطوعين المهاريين.
الدافع المرتبط بالمحفز	تكريم العطاء الاستثنائي للمتطوعين المهاريين في مجالات تخصصهم، وتعزيز مكانتهم المجتمعية من خلال الاعتراف الرسمي بجهودهم وإبراز أثرهم النوعي.
شروط الاستحقاق	عدد ساعات تطوعية مهارية موثقة، نوعية المهام المنفذة، مستوى الأثر المجتمعي، ترشيح من جهة موفرة للفرص التطوعية أو من خلال المنصات الوطنية.
قناة ووقت التقديم	استقبال الترشيحات سنويًا عبر المنصات الوطنية أو بوابات الجهات غير الربحية، مع إعلان مسبق عن معايير الترشيح وجدول التقديم.
الموارد المطلوبة	لجنة تحكيم مستقلة، حفل تكريم رسمي، تصميم الوسام وشهادات تقدير، تغطية إعلامية لإبراز الفائزين.
مؤشرات الأثر	عدد المتطوعين المكرمين، مستوى رضا الفائزين، انتشار قصص النجاح إعلاميًا، وزيادة استمرارية المتطوعين في العطاء المهاري.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
02 نشر قصص نجاح المتطوعين المهاريين عبر المنصات المجتمعية	يهدف هذا المحفز إلى إبراز إنجازات المتطوعين المهاريين من خلال نشر قصص نجاحهم عبر المنصات الإعلامية والمجتمعية التابعة للجهات غير الربحية. يساهم هذا المحفز في تعزيز مكانة المتطوع المهاري على المستوى المجتمعي، ويُعد وسيلة لإلهام الآخرين للاقتداء بهم والانخراط في العمل التطوعي المهاري. كما يعكس أثر التطوع في بناء مجتمع أكثر وعيًا ومشاركة، ويُرسّخ قيمة التقدير المعنوي للجهود التطوعية التخصصية.	< قيام الجهات غير الربحية بتوثيق قصص نجاح المتطوعين المهاريين بشكل دوري. < نشر هذه القصص عبر المواقع الرسمية، وسائل الإعلام، والمنصات المجتمعية الرقمية. < اختيار قصص متنوعة تغطي مجالات تخصصية مختلفة (صحي، قانوني، ثقافي، تقني...). < تنظيم حملات إعلامية تُسلّط الضوء على المتطوعين المتميزين كقصص ملهمة. < إشراك المتطوعين أنفسهم في صياغة قصصهم لإبراز المصداقية والأثر. < متابعة الأثر من خلال قياس تفاعل المجتمع وعدد الأشخاص المتأثرين بالقصص المنشورة.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	منصة «قصص مُلهمة» – جمعية إلهام التطوع.
الفئة المستهدفة	الأفراد المتطوعون المهاريون.
الدافع المرتبط بالمحفز	إبراز قصص نجاح المتطوعين المهاريون وإيصالها إلى المجتمع لتعزيز مكانتهم وإلهام الآخرين للاقتداء بهم والانخراط في العمل التطوعي الاحترافي.
شروط الاستحقاق	مشاركة موثقة في مبادرة تطوعية مهارية مع نتائج ملموسة، وموافقة المتطوع على نشر قصته.
قناة ووقت التقديم	تُرفع القصص عبر المنصة الوطنية وتراجع من لجنة إعلامية داخل الجمعية، مع نشرها بشكل دوري في الموقع الرسمي والمنصات المجتمعية.
الموارد المطلوبة	فريق تحرير وإعلام، منصات رقمية للنشر، حملات تسويقية مجتمعية لتوسيع الانتشار.
مؤشرات الأثر	عدد القصص المنشورة، حجم التفاعل المجتمعي معها، وعدد الأفراد الملهمين الذين بادروا بالتطوع بعد الاطلاع عليها.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
03 شبكات تواصل احترافية تربط المتطوعين المهاريين بخبراء محليين ودوليين	يوفر هذا المحفز للمتطوعين المهاريين فرصة الانضمام إلى شبكات تواصل احترافية تجمعهم بخبراء محليين ودوليين في مجالات متنوعة. يهدف المحفز إلى تعزيز تبادل الخبرات وإتاحة فرص للتعلم من الممارسات العالمية، بما يسهم في تطوير القدرات المهنية للمتطوعين وزيادة أثرهم المجتمعي.	< إنشاء منصات أو مجتمعات مهنية خاصة بالمتطوعين المهاريين. < دعوة خبراء محليين ودوليين للمشاركة في هذه الشبكات. < تنظيم لقاءات دورية (حضورية أو افتراضية) لعرض التجارب وتبادل الخبرات. < توفير محتوى معرفي وتدريب تخصصي حصري ضمن الشبكات. < تحفيز المتطوعين على المشاركة الفاعلة في النقاشات والأنشطة المهنية. < متابعة وتقييم دور الشبكات في تطوير مهارات المتطوعين وتعزيز حضورهم المهني.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	شبكة جسور: ربط المتطوعين المهاريين بخبراء محليين ودوليين.
الفئة المستهدفة	الأفراد المتطوعون المهاريون.
الدافع المرتبط بالمحفز	تمكين المتطوع من تبادل الخبرات والوصول لممارسات عالمية تعزز كفاءته وتأثيره المجتمعي.
شروط الاستحقاق	عضوية فعّالة في المنصة الوطنية وسجل موثق بساعات تطوع مهاري خلال آخر 12 شهرًا.
قناة ووقت التقديم	نموذج انضمام ربع سنوي عبر بوابة المؤسسة؛ اعتماد خلال 10 أيام عمل.
الموارد المطلوبة	منصة مجتمعات مهنية، قاعدة خبراء متطوعين، لقاءات شهرية مباشرة/افتراضية، مكتبة محتوى حصري وشهادات مشاركة.
مؤشرات الأثر	عدد الأعضاء النشطين، معدّل المشاركات في اللقاءات، مشروعات تطوعية نتجت عن الشبكة، وارتفاع تقييم الكفاءة الذاتية لدى الأعضاء.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
04 العضويات المهنية للمتطوعين المهاريين	تقوم الجهات غير الربحية بمنح عضويات مهنية للمتطوعين المهاريين، تتيح لهم الاستفادة من مزايا متنوعة مثل حضور البرامج التدريبية، المشاركة في المؤتمرات، والحصول على هوية مهنية تعكس مكانتهم وتعزز دورهم في المجتمع. يهدف هذا المحفز إلى مكافأة المتطوعين على عطائهم، وإتاحة فرص أوسع للتطوير المهني والشبكي.	تصميم مستويات متعددة للعضويات (أساسية، متقدمة، متميزة) تتناسب مع خبرة المتطوع وعدد ساعات التطوع. وضع شروط عامة للحصول على العضوية، وأخرى خاصة تحدد ضوابط الاستمرار والتجديد الدوري. منح مزايا مميزة لكل عضوية (مثل خصومات، محتوى معرفي، فرص حضور فعاليات). إطلاق برامج للترويج للمزايا الخاصة بالعضويات المهنية. تعيين مسؤول مختص داخل الجهة لإدارة العضويات ومتابعة تقديم الخدمات للأعضاء. تقديم خدمات دورية تضمن استمرارية الاستفادة (مثل نشرات معرفية، دورات حصرية). قياس أثر العضويات على أداء المتطوعين وجودة مشاركاتهم المهنية. تطوير المزايا بشكل مستمر بناءً على احتياجات المتطوعين و تقييما تهم .

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	عضوية مهنية للمتطوعين المهاريين – جمعية تكاتف.
الفئة المستهدفة	الأفراد المتطوعون المهاريون المسجّلون في المنصة الوطنية للتطوع.
الدافع المرتبط بالمحفز	إتاحة هوية مهنية تعكس مكانة المتطوع المهاري وتمكّنه من مزايا تدريبية ومعرفية وشبكات تواصل تعزّز أثره في المجتمع.
شروط الاستحقاق	سجل موثق بعدد ساعات التطوع المهاري ال آخر 12 شهرًا، وتزكية من جهة موفِّرة للفرص شارك معها.
قناة ووقت التقديم	نموذج انضمام عبر موقع تكاتف واعتماد ربع سنوي مع إشعار المتقدمين إلكترونيًا.
الموارد المطلوبة	نظام عضويات رقمي، فريق اعتماد مهني، حزمة مزايا تشمل خصومات على الدورات، محتوى معرفي حصري، وفرص حضور فعاليات.
مؤشرات الأثر	عدد الأعضاء النشطين، معدل مشاركاتهم في المبادرات بعد الحصول على العضوية، ورضا الأعضاء عن المزايا المقدَّمة.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
05 تكريم المتطوعين المهاريين المتميزين	يهدف هذا المحفز إلى الاعتراف العلني بجهود المتطوعين المهاريين المتميزين من خلال تنظيم فعاليات تكريم دورية، تُبرز إنجازاتهم وتُعزز مكانتهم المهنية والاجتماعية. يسهم هذا المحفز في ترسيخ قيمة التطوع المهاري في المجتمع عبر إظهار النماذج الملهمة، ويعكس التقدير المؤسسي لأدوارهم التخصصية المؤثرة.	< تنظيم حفلات تكريم دورية في الجمعيات أو المؤسسات غير الربحية. < اختيار المكرمين وفق معايير دقيقة (عدد الساعات، نوعية الأثر، الاستمرارية). < تقديم شهادات تقدير أو دروع رمزية تحمل اسم «المتطوع المهاري المتميز». < تسليط الضوء على المكرمين عبر المنصات الإعلامية والمجتمعية. < إشراك شخصيات اعتبارية أو قيادات مجتمعية في فعاليات التكريم لإبراز قيمة النموذج. < متابعة أثر التكريم على أداء المتطوعين واستمراريتهم في العطاء المهاري.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	تكريم المتطوعين المهاريين المتميزين.
الفئة المستهدفة	الأفراد المتطوعون المهاريين المشاركون في مبادرات الجمعية وشركائها.
الدافع المرتبط بالمحفز	الاعتراف بجهود المتطوعين المهاريين وإبرازهم كنماذج ملهمة، بما يعزّز مكانتهم المهنية ودافعيتهم للاستمرار.
شروط الاستحقاق	سجل موثّق بساعات التطوع المهاري خلال العام، أثر ملموس على المبادرات أو المستفيدين، وتزكية من فريق الإشراف.
قناة ووقت التقديم	ترشيحات ربع سنوية عبر موقع الجمعية أو من جهات الشراكة، مع اعتماد نهائي من لجنة تقييم مستقلة.
الموارد المطلوبة	لجنة تحكيم بمعايير مُعلنة، منصة توثيق للساعات والأثر، فعالية تكريم سنوية، ودعم إعلامي لقصص المكرّمين.
مؤشرات الأثر	عدد المكرّمين، حجم التغطية الإعلامية، نسبة استمرارهم في التطوع بعد التكريم، وعدد من تولّوا أدوار قيادة لاحقًا.

محفزات المتطوعين المهاريين

المقدمـــــة مـــــن المؤسســـــات التعليميـــة

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
01 مقاعد في البرامج التدريبية والمنح الدراسية	يمثل هذا المحفز أداة دعم نوعية تتيح الاستفادة من البرامج التدريبية الوطنية أو المنح الدراسية داخل الجامعات السعودية أو الزمالات الدولية، عبر تخصيص مقاعد مضمونة للمرشحين المستحقين. يساهم هذا الامتياز في رفع كفاءتهم العلمية والعملية، ويعزز من قدرتهم على الإسهام بفاعلية أكبر في مجالات تخصصهم.	< تحديد نسبة مقاعد مخصصة ضمن برامج تدريبية أو منح دراسية بالتنسيق مع الجامعات والجهات التعليمية. < وضع معايير ترشيح واضحة تشمل الأداء، الالتزام، والأثر المجتمعي للمتطوع. < فتح باب التقديم عبر المنصات الوطنية وإتاحة آلية ترشيح من الجهات ذات العلاقة. < إعلان قوائم المقبولين بشكل دوري وتوثيق أثر الاستفادة من المقاعد المخصصة. < مراجعة دورية للبرنامج لضمان استمرارية الفاعلية والعدالة في التوزيع.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	مقاعد في البرامج التدريبية والمنح الدراسية.
الفئة المستهدفة	المتطوعين المهاريين.
الدافع المرتبط بالمحفز	دعم تطوير كفاءة المتطوعين المهاريين علميًا وعمليًا، وتعزيز قدرتهم على أداء أدوار نوعية مرتبطة بتخصصاتهم بما ينعكس على جودة مساهمتهم التطوعية.
شروط الاستحقاق	سجل تطوعي مهاري موثق (مثلًا 150 ساعة خلال آخر 12 شهرًا)، توافق التخصص الدراسي أو المهاري مع طبيعة البرنامج، وإجتياز معايير ترشيح محددة.
قناة ووقت التقديم	عبر بوابة عمادة خدمة المجتمع بجامعة الملك سعود أو منصات التسجيل الإلكترونية الخاصة بالجامعة، ضمن المواعيد الأكاديمية المحددة.
الموارد المطلوبة	نسبة مقاعد مخصصة بالتنسيق مع الكليات والبرامج، آلية تحقق إلكترونية للمرشحين، شهادات اعتماد مهني/أكاديمي، متابعة أداء المستفيدين.
مؤشرات الأثر	عدد المقاعد المستفاد منها من قبل المتطوعين، مستوى التحسن في أدائهم التطوعي، ارتفاع نسبة مشاركة المتطوعين المهاريين في الفرص التطوعية، واستدامة ارتباطهم بالبرامج التدريبية.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
02 الإرشـــاد والتوجيـــه المهنـــي	يتيح هذا المحفز ربط المتطوعين بخبراء ومختصين في مجالاتهم، بهدف تقديم الإرشاد والتوجيه الشخصي والمهني بشكل فردي أو جماعي. يسهم هذا الدعم في تطوير المسار المهني للمتطوع، وتنمية خبراته العملية، وتوسيع شبكة معارفه وعلاقاته المهنية بما يعزز فرصه المستقبلية.	< عقد شراكات مع خبراء ومختصين لتقديم جلسات إرشاد وتوجيه منتظمة. < وضع معايير لاختيار المتطوعين المستفيدين بناءً على احتياجاتهم المهنية والتخصصية. < إتاحة آلية للتسجيل والترشيح عبر منصات وطنية أو مؤسسية. < توثيق الأثر من خلال تقارير دورية تُبرز أثر الإرشاد على تطوير مهارات ومسارات المتطوعين. < مراجعة دورية للبرنامج لضمان استمرارية الفاعلية وتحديث أساليب التوجيه.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	الإرشاد والتوجيه المهني.
الفئة المستهدفة	المتطوعين المهاريين.
الدافع المرتبط بالمحفز	ربط المتطوعين بخبراء ومختصين في مجالاتهم بهدف تقديم الإرشاد والتوجيه المهني والشخصي بما يطور مسارهم المهني، ويعزز من شبكة معارفهم وعلاقاتهم المهنية.
شروط الاستحقاق	سجل تطوعي مهاري موثق، وإجتياز معايير ترشيح مرتبطة بالاحتياج المهني والتخصصي، والتسجيل عبر المنصات الوطنية أو مؤسسات معتمدة.
قناة ووقت التقديم	عبر منصات المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، أو من خلال اتفاقيات شراكة مع جهات غير ربحية وتعليمية، في فترات دورية معلنة.
الموارد المطلوبة	خبراء ومرشدون مهنيون معتمدون، نظام متابعة إلكتروني، تقارير تقييم دورية، قنوات للتواصل الفردي والجماعي.
مؤشرات الأثر	عدد جلسات الإرشاد المنفذة، نسبة التحسن في مهارات ومسارات المتطوعين، توسع شبكة العلاقات المهنية، وارتفاع نسبة مشاركة المتطوعين في الفرص النوعية.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
03 منح تدريبية أو أكاديمية تطويرية	تقدّم المؤسسات التعليمية منحًا تدريبية أو أكاديمية متخصصة للمتطوعين المهاريين، بهدف دعم مسارهم العلمي والمهني. يتيح هذا المحفز فرصًا للنمو الأكاديمي والاحترافي، ويعزز قدراتهم التخصصية بما ينعكس بشكل مباشر على جودة أدائهم التطوعي وقيمة أثرهم المجتمعي.	تخصيص نسبة من المقاعد في البرامج التدريبية والدورات التطويرية للمتطوعين المهاريين. تقديم منح تدريبية جزئية أو كاملة وفق معايير الاستحقاق (عدد الساعات التطوعية، المجال التخصصي، مستوى الأثر). الإعلان المسبق عن البرامج التدريبية المتاحة عبر قنوات المؤسسات التعليمية. استقبال طلبات الترشيح إلكترونيًا والتحقق من استحقاق المتقدمين. منح شهادات معتمدة تعزز المسار المهني للمتطوعين المهاريين. متابعة دورية لقياس أثر المشاركة في هذه البرامج على تطوير أدائهم ومهاراتهم.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	منح تدريبية أو أكاديمية تطويرية.
الفئة المستهدفة	المتطوعين المهاريين.
الدافع المرتبط بالمحفز	تمكين المتطوعين المهاريين من فرص نمو أكاديمي ومهني تعزز مسارهم العلمي والاحترافي، وترفع من كفاءتهم التخصصية بما ينعكس مباشرة على جودة أدائهم التطوعي وقيمة أثرهم المجتمعي.
شروط الاستحقاق	عدد ساعات تطوعية مهارية موثقة (مثلًا 120 ساعة فأكثر)، توافق مجال التطوع مع البرنامج التدريبي أو الأكاديمي المطروح، وإجتياز معايير الترشيح (مستوى الأثر، المجال التخصصي).
قناة ووقت التقديم	عبر بوابة مركز التدريب بجامعة الإمام، أو من خلال منصات التسجيل الإلكترونية الخاصة بالجامعة، ضمن جداول الدورات الأكاديمية والتطويرية.
الموارد المطلوبة	مقاعد تدريبية جزئية/كاملة، نظام تحقق إلكتروني للمرشحين، شهادات اعتماد أكاديمية أو مهنية، متابعة إلكترونية لقياس الأثر.
مؤشرات الأثر	نسبة الاستفادة من المقاعد المخصصة، التحسن في مهارات ومعارف المتطوعين، عدد الشهادات الممنوحة، وارتفاع مستوى جودة الأداء التطوعي للمتطوعين المهاريين.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
04 أولوية القبول في البرامج الجامعية أو الدراسات العليا	تقدّم المؤسسات التعليمية محفزًا مميزًا يتمثل في منح المتطوعين المهاريين أولوية في القبول ضمن البرامج الجامعية أو الدراسات العليا. يهدف هذا المحفز إلى مكافأة المتطوعين على التزامهم بعطائهم المهاري، ودعمهم في استكمال مسارهم التعليمي بما يرفع من كفاءتهم التخصصية ويزيد من أثرهم الإيجابي في المجتمع.	< اعتماد الساعات التطوعية المهارية كجزء من معايير القبول في البرامج الجامعية أو الدراسات العليا. < تخصيص نسبة من المقاعد للمتطوعين المهاريين ضمن القبول السنوي. < الإعلان المسبق عن أولوية القبول عبر بوابات القبول الرسمية للمؤسسات التعليمية. < تفعيل نظام توثيق إلكتروني يربط بين الساعات التطوعية المعتمدة وطلبات القبول. < متابعة دورية لقياس أثر الحافز على استقطاب وتطوير المتطوعين المهاريين أكاديميًا. < تحديث المعايير بشكل دوري لضمان مواءمتها مع احتياجات القطاعين التعليمي والمجتمعي.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	أولوية القبول في البرامج الجامعية أو الدراسات العليا.
الفئة المستهدفة	المتطوعين المهاريين.
الدافع المرتبط بالمحفز	مكافأة المتطوعين المهاريين على التزامهم بعطائهم، ودعمهم في استكمال مساراتهم التعليمية بما يعزز كفاءتهم التخصصية ويرفع من أثرهم الإيجابي في المجتمع.
شروط الاستحقاق	اعتماد ساعات تطوعية مهارية موثقة كجزء من معايير القبول، تحقيق حد أدنى من الساعات التطوعية (مثلًا 200 ساعة خلال آخر سنتين)، توافق مجال التطوع مع المسار الدراسي المراد الالتحاق به.
قناة ووقت التقديم	عبر بوابة القبول والتسجيل في جامعة الملك عبدالعزيز، ضمن المواعيد الرسمية لإعلانات القبول الجامعي أو الدراسات العليا.
الموارد المطلوبة	مقاعد مخصصة ضمن نسب القبول، نظام تحقق إلكتروني للساعات التطوعية، تنسيق مع الكليات المعنية، لجان تقييم لترشيح المتقدمين.
مؤشرات الأثر	ارتفاع نسبة قبول المتطوعين المهاريين في البرامج الأكاديمية، تحسن في مساراتهم التعليمية والمهنية، تعزيز ارتباط التعليم الجامعي بخدمة المجتمع.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
05 فرص تبادل دولي أكاديمي (زيارات بحثية، منح قصيرة)	يتيح هذا المحفز للمتطوعين المهاريين المشاركة في برامج تبادل دولي أكاديمي تتضمن زيارات بحثية أو منح قصيرة المدى، مما يعزز خبراتهم العلمية والعملية، ويمنحهم فرصًا للتعرّف على أفضل الممارسات العالمية في مجالات تخصصهم. يسهم هذا المحفز في رفع كفاءة المتطوعين المهاريين، وتوسيع شبكة علاقاتهم الدولية، ونقل المعرفة إلى المجتمع المحلي.	< تخصيص فرص تبادل أكاديمي أو منح قصيرة المدى للمتطوعين المهاريين من خلال الجامعات والمؤسسات التعليمية. < وضع معايير للاستحقاق تشمل الساعات التطوعية، التميز في الأداء، والأثر المجتمعي. < الإعلان عن برامج التبادل الدولي عبر القنوات الأكاديمية الرسمية. < استقبال طلبات الترشيح إلكترونيًا وتقييمها من خلال لجان متخصصة. < توفير دعم لوجستي أو مالي يغطي تكاليف السفر والإقامة للمتطوعين المقبولين. < متابعة أثر المشاركة من خلال تقارير يقدمها المتطوعون بعد عودتهم.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	فرص تبادل دولي أكاديمي (زيارات بحثية، منح قصيرة).
الفئة المستهدفة	المتطوعين المهاريين.
الدافع المرتبط بالمحفز	إتاحة الفرصة للمتطوعين المهاريين لاكتساب خبرات علمية وعملية دولية، وتوسيع شبكة علاقاتهم الأكاديمية والمهنية، بما يعزز كفاءتهم ويمكّنهم من نقل المعرفة والتجارب إلى المجتمع المحلي.
شروط الاستحقاق	سجل تطوعي مهاري موثق بعدد ساعات محددة (مثلًا 200 ساعة خلال آخر سنتين)، توافق التخصص مع طبيعة برنامج التبادل، إجتياز معايير الترشيح، والقدرة على تمثيل الجامعة والمجتمع في برامج خارجية.
قناة ووقت التقديم	عبر بوابة عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن، ضمن المواعيد الدورية لبرامج التبادل الأكاديمي.
الموارد المطلوبة	اتفاقيات تعاون دولية، مقاعد تبادل أكاديمي مخصصة، دعم مالي جزئي أو كامل لتكاليف السفر والإقامة، نظام متابعة إلكتروني للمرشحين.
مؤشرات الأثر	عدد المشاركين في برامج التبادل، جودة التقارير المقدمة بعد العودة، قياس أثر نقل المعرفة، وتوسيع شبكة الشراكات الدولية للمتطوعين المهاريين.

محفزات المتطوعين المهاريين

المقدمـــــــة مـــــن المؤسســـــات المانحـــــة

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
01 جوائز سنوية للمتطوعين الأكثر أثرًا	تُخصص الجهات المانحة جوائز سنوية لتكريم المتطوعين المهاريين الأكثر تأثيرًا في مجالاتهم التخصصية. يهدف هذا المحفز إلى إبراز النماذج الملهمة في العمل التطوعي المهاري، وتعزيز استدامة عطائهم من خلال الاعتراف الرسمي بمساهماتهم النوعية وأثرهم الملموس في المجتمع.	إعلان سنوي عن فتح باب الترشيح للجائزة عبر المنصات الوطنية أو منصات الجهات المانحة. وضع معايير دقيقة للاختيار تشمل: عدد الساعات التطوعية المهارية، جودة الأدوار المنفذة، وحجم الأثر المجتمعي. استقبال الترشيحات من الأفراد أو عبر الجهات الموفرة للفرص التطوعية المهارية. تشكيل لجنة تحكيم مستقلة تضم خبراء ومختصين لتقييم الترشيحات. تنظيم حفل تكريم رسمي يمنح خلاله الفائزون جوائز مادية أو رمزية. نشر قصص الفائزين وإنجازاتهم عبر المنصات الإعلامية لتعزيز الإلهام المجتمعي.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	جوائز سنوية للمتطوعين المهاريين الأكثر أثرًا.
الفئة المستهدفة	المتطوعين المهاريين.
الدافع المرتبط بالمحفز	إبراز النماذج الملهمة في العمل التطوعي المهاري، وتعزيز استدامة العطاء من خلال الاعتراف الرسمي بمساهماتهم النوعية وأثرهم الملموس في المجتمع.
شروط الاستحقاق	عدد ساعات تطوعية مهارية موثقة، جودة الأدوار المنفذة، حجم الأثر المجتمعي، ترشيح من جهة موفرة للفرص التطوعية أو عبر المنصات الوطنية.
قناة ووقت التقديم	فتح باب الترشيح سنويًا عبر المنصات الوطنية أو بوابات الجهات المانحة، مع إعلان رسمي للجدول الزمني للتقديم والتحكيم.
الموارد المطلوبة	لجنة تحكيم مستقلة من خبراء، ميزانية لتكريم الفائزين (جوائز مالية أو عينية)، تنظيم حفل توزيع جوائز، تغطية إعلامية.
مؤشرات الأثر	عدد المتطوعين المكرمين، مستوى انتشار قصصهم إعلاميًا، تعزيز دافعية المتطوعين الآخرين، وزيادة الاستمرارية في التطوع المهاري.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
02 الأسهم الوقفية للمتطوع المهاري	يمثل هذا المحفز أحد أشكال التكريم المعنوي المستدام، حيث يتم تخصيص أسهم وقفية بأسماء المتطوعين المهاريين الأكثر تأثيرًا. يمنح هذا الإجراء المتطوع شعورًا بالاعتزاز والارتباط بعطاء ممتد الأثر، ويعكس قيمة مساهمته المهارية في خدمة المجتمع، كما يرسخ دوره كقدوة مهنية ملهمة.	< تخصيص عدد من الأسهم الوقفية تكريمًا للمتطوعين المهاريين المتميزين. < وضع معايير دقيقة للاختيار مثل: عدد الساعات، جودة الأداء، ونوعية الأثر. < إصدار شهادات إهداء رسمية مرتبطة بالأسهم المخصصة. < تسليم شهادات الإهداء في فعالية تكريمية بحضور مجتمعي وإعلامي. < إبراز قصص المكرمين عبر المنصات الإعلامية لتعزيز قيمة العطاء المهاري. < متابعة أثر هذا الحافز على تحفيز المتطوعين وتشجيعهم على الاستدامة في التطوع.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	الأسهم الوقفية للمتطوع المهاري.
الفئة المستهدفة	المتطوعين المهاريين.
الدافع المرتبط بالمحفز	تعزيز شعور المتطوعين المهاريين بالاعتزاز والارتباط ببذلهم، من خلال ربط أسمائهم بأسهم وقفية تحمل قيمة استدامة العطاء وأثره الممتد في المجتمع.
شروط الاستحقاق	سجل تطوعي مهاري موثق بعدد ساعات معينة (مثلًا 200 ساعة فأكثر)، جودة الأداء، حجم ونوعية الأثر.
قناة ووقت التقديم	عبر ترشيحات رسمية من الجهات المستفيدة من جهود المتطوعين أو من خلال بوابات الأوقاف الإلكترونية.
الموارد المطلوبة	تخصيص أسهم وقفية باسم المتطوعين، شهادات إهداء رسمية، تنظيم فعاليات تكريم، تغطية إعلامية.
مؤشرات الأثر	عدد المتطوعين المكرمين بالأسهم الوقفية، مستوى رضا المتطوعين، تعزيز استدامة عطائهم، إبرازهم كنماذج ملهمة في المجتمع.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
03 الأسهم الوقفية للمتطوع المهاري	يتيح هذا الحافز للمتطوعين المهاريين التقدّم للحصول على دعم مالي أو عيني لتنفيذ مبادرات تطوعية مبتكرة مرتبطة بمجال تخصصهم. ويهدف الحافز إلى تمكين المتطوعين من تحويل أفكارهم التطوعية إلى مشاريع واقعية ذات أثر ملموس على المجتمع، مع تعزيز روح المبادرة والاستدامة في العمل التطوعي.	< تخصيص صناديق تمويلية سنوية من الجهات المانحة موجهة لدعم مبادرات المتطوعين المهاريين. < الإعلان عن فتح باب التقديم للمبادرات التطوعية وفق معايير محددة مثل: الابتكار، الأثر المتوقع، وقابلية الاستدامة. < تشكيل لجنة تقييم لدراسة المبادرات المقدمة واختيار الأكثر جدوى للتنفيذ. < تقديم الدعم المالي أو العيني (مثل المواد، الأدوات، أو الخدمات اللوجستية) لتنفيذ المبادرات. < متابعة تنفيذ المبادرات وقياس أثرها المجتمعي، مع توثيق قصص النجاح ونشرها كنماذج ملهمة.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	صناديق دعم مبادرات المتطوعين المهاريين.
الفئة المستهدفة	المتطوعين المهاريين.
الدافع المرتبط بالمحفز	تشجيع المتطوعين المهاريين على ابتكار مبادرات مجتمعية نوعية تعكس مهاراتهم، ودعمهم ماليًا ولوجستيًا لتحويل أفكارهم إلى مشاريع مؤثرة ومستدامة.
شروط الاستحقاق	تقديم مقترح مبادرة تطوعية مهارية واضحة الأهداف والأثر، سجل تطوعي موثق (≤ 100 ساعة)، وخطة تشغيلية قابلة للتنفيذ والمتابعة
قناة ووقت التقديم	عبر بوابة «مسك الخيرية» الإلكترونية، مع فتح باب التقديم مرتين في السنة وفق جولات دعم معلنة.
الموارد المطلوبة	صندوق مالي مخصص (منح صغيرة 10–50 ألف ريال لكل مبادرة)، لجنة تقييم للمقترحات، آلية متابعة إلكترونية، وشراكات مع جهات تنفيذية.
مؤشرات الأثر	عدد المبادرات الممولة والمنفذة، نسبة استدامة المبادرات بعد التمويل، حجم وعدد المستفيدين من المبادرات، وتوثيق قصص نجاح تعكس قيمة التطوع المهاري.

محفزات المتطوعين المهاريين

المقدمة من الجهات لمنسوبيهـا المتطوعيـــن

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
01 اعتماد ساعات التطـــــوع في السجـــل الأكاديمـــي أو الوظيفـــــي	يُعتمد هذا الحافز كوسيلة لتوثيق الجهود التطوعية بشكل رسمي ضمن السجلات الأكاديمية أو الوظيفية، بحيث تُضاف الساعات التطوعية إلى ملفات المتطوعين التعليمية أو المهنية. يسهم ذلك في تعزيز مكانة المتطوع، ويمنحه ميزة إضافية عند التخرج أو الترقي الوظيفي، كما يشجعه على الاستمرار في العطاء التطوعي.	< التنسيق مع الجامعات والمدارس لاعتماد ساعات التطوع ضمن السجلات الأكاديمية أو ملفات الإنجاز. < التنسيق مع إدارات الموارد البشرية لاعتماد الساعات التطوعية ضمن ملفات الموظفين. < تحديد معايير الاعتماد مثل: عدد الساعات التطوعية المنجزة، جودة المشاركة، وارتباط النشاط التطوعي بالتخصص أو العمل. < إصدار تقارير دورية للمتطوعين تبين إجمالي الساعات المعتمدة والمجالات التي شاركوا فيها. < ربط الساعات المعتمدة بمزايا إضافية مثل الترشيح لبرامج تدريبية أو فرص تطويرية.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	اعتماد ساعات التطوع في السجل الأكاديمي.
الفئة المستهدفة	المتطوعين المهاريين من منسوبي الجامعة.
الدافع المرتبط بالمحفز	توثيق الجهود التطوعية بشكل رسمي عبر إضافتها في السجل الأكاديمي للطالب، مما يعزز ملفه التعليمي، ويمنحه ميزة إضافية عند التخرج أو التقديم على برامج الدراسات العليا أو المنح.
شروط الاستحقاق	استكمال حد أدنى (20–40 ساعة تطوعية مهارية) خلال الفصل الدراسي أو العام الجامعي، مع جودة أداء مثبتة وربط النشاط التطوعي بالتخصص أو الأنشطة الجامعية.
قناة ووقت التقديم	عبر عمادة شؤون الطلاب أو وحدة العمل التطوعي بالجامعة، مع اعتماد الساعات في نهاية كل فصل دراسي.
الموارد المطلوبة	نظام إلكتروني داخلي لتوثيق الساعات، آلية تحقق من مشرفي الأنشطة، تقارير دورية توضح إجمالي الساعات والمجالات المعتمدة.
مؤشرات الأثر	عدد الساعات المعتمدة رسميًا، عدد الطلاب المستفيدين، انعكاس الاعتماد على رفع معدل المشاركة في الأنشطة التطوعية الجامعية.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
02 شهـــادات تقدير رسمية للمتطوعين	تُمنح شهادات تقدير رسمية للمتطوعين تقديرًا لجهودهم ومساهماتهم في برامج التطوع، وتُعد هذه الشهادات أداة معنوية قوية تعزز شعور المتطوع بالانتماء والفخر، كما تضيف قيمة إلى سيرته الذاتية أو ملفه الأكاديمي والمهني، بما يرفع من فرصه في التعليم والعمل مستقبلاً.	< تصميم شهادات موحدة تحمل شعار الجهة وتوقيع رسمي من الإدارة. < تضمين معلومات أساسية مثل: اسم المتطوع، عدد الساعات، طبيعة النشاط التطوعي، والأثر المحقق. < منح الشهادات بشكل دوري (نهاية البرامج، الفعاليات الكبرى، أو بشكل سنوي). < الإعلان عن المكرمين في احتفالات داخلية أو عبر منصات الجهة لتعزيز التقدير العلني. < حفظ نسخة إلكترونية من الشهادات في ملف المتطوع لسهولة الرجوع إليها مستقبلاً.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	شهادات تقدير رسمية للمتطوعين.
الفئة المستهدفة	المتطوعين المهاريين من منسوبي الجهة.
الدافع المرتبط بالمحفز	تعزيز شعور الانتماء والفخر لدى المتطوع من خلال منحه شهادات رسمية تقديرية موثقة من الجهة، تُضاف كسجل رسمي في سيرته الذاتية وملفه الأكاديمي أو المهني، بما يزيد فرصه في التعليم والعمل مستقبلاً.
شروط الاستحقاق	إكمال حد أدنى (20 ساعة تطوعية مهارية) أو المساهمة في مبادرة نوعية داخل الجهة خلال العام.
قناة ووقت التقديم	تُمنح بشكل دوري (نهاية البرامج أو الفعاليات الكبرى) أو بشكل سنوي عبر وحدة شؤون المتطوعين.
الموارد المطلوبة	تصميم شهادات موحدة بشعار الجهة وتوقيع رسمي من الإدارة، نظام حفظ إلكتروني للشهادات في ملف المتطوع، آلية إعلان وتكريم داخلي أو عبر المنصات الرقمية.
مؤشرات الأثر	عدد الشهادات الممنوحة، مدى إدراجها في السير الذاتية للمتطوعين، مستوى رضاهم، واستمرارية مشاركتهم التطوعية.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
03 أولوية في التدريب التعاوني أو الصيفي	يوفر هذا الحافز للمتطوعين من طلاب الجامعات أولوية في الالتحاق ببرامج التدريب التعاوني أو الصيفي التي تنظمها الجهة أو تشرف عليها. يسهم هذا الامتياز في إكسابهم خبرات عملية مرتبطة بتخصصاتهم الأكاديمية، كما يمنحهم ميزة تنافسية عند التخرج أو دخول سوق العمل. ويرتبط الحافز مباشرة بتجربتهم التطوعية مما يشجعهم على الاستمرار في العطاء.	< التنسيق مع الجامعات والكليات لتخصيص مقاعد تدريبية للطلاب المتطوعين. < تحديد معايير الاستحقاق مثل: عدد الساعات التطوعية المنجزة أو جودة المشاركة. < تخصيص نسبة من المقاعد التدريبية للمتطوعين المنتسبين للجهة. < متابعة الطلاب خلال فترة التدريب وتوثيق أثر مساهماتهم عبر تقارير تقييم. < منح خطابات توصية إضافية للمتميزين كجزء من التقدير والتحفيز.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	أولوية في التدريب التعاوني أو الصيفي.
الفئة المستهدفة	المتطوعين المهاريين من منسوبي الجهة.
الدافع المرتبط بالمحفز	تمكين المتطوعين من اكتساب خبرات عملية مرتبطة بتخصصاتهم الأكاديمية من خلال منحهم أولوية في مقاعد التدريب التعاوني أو الصيفي، مما يعزز جاهزيتهم لسوق العمل ويرتبط مباشرةً بتجربتهم التطوعية.
شروط الاستحقاق	إكمال حد أدنى (50 ساعة تطوعية مهارية) موثقة خلال آخر سنة، الالتزام بجودة الأداء التطوعي، والمشاركة في أنشطة أو مبادرات مرتبطة بالتخصص
قناة ووقت التقديم	عبر التنسيق المباشر مع الكليات والعمادات المسؤولة عن التدريب التعاوني أو الصيفي، مع فتح الترشيح في بداية كل فصل دراسي.
الموارد المطلوبة	مقاعد تدريبية مخصصة بالتنسيق مع الجامعات أو الكليات، نظام توثيق للساعات التطوعية، متابعة وتقييم مساهمة المتطوعين خلال فترة التدريب.
مؤشرات الأثر	عدد الطلاب المستفيدين، جودة أدائهم في التدريب، انعكاس مشاركتهم التطوعية على تطوير مهاراتهم الأكاديمية والمهنية، وارتفاع مستوى رضاهم.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
04 بطاقات تميز أو عضوية شرفية	يتيح هذا الحافز للمتطوعين الحصول على بطاقة «المتطوع المميز» أو عضوية شرفية داخل الجهة، تمنحهم مكانة اعتبارية وامتيازات خاصة تقديرًا لجهودهم التطوعية. تسهم هذه البطاقة في تعزيز انتماء المتطوع للجهة، وتشجعه على الاستمرار والمشاركة بفاعلية، كما تعكس تقدير الجهة للمتميزين من منسوبيها.	< إصدار بطاقة رسمية تحمل هوية الجهة واسم المتطوع مع صفة «مميز» أو «عضو شرفي». < تحديد الامتيازات المرتبطة بالبطاقة مثل: أولوية التسجيل في أنشطة الجهة أو خصومات على فعالياتها. < ربط الحصول على البطاقة بمعايير استحقاق مثل: عدد الساعات، جودة الأداء، أو المبادرات المبتكرة. < تحديث الامتيازات بشكل دوري لتعزيز قيمة البطاقة واستمرارية أثرها. < الإعلان عن أسماء الحاصلين على البطاقة بشكل دوري في المنصات الإعلامية للجهة لزيادة الحافزية.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	بطاقات تميّز أو عضوية شرفية.
الفئة المستهدفة	المتطوعين المهاريين من منسوبي الجهة.
الدافع المرتبط بالمحفز	تقدير جهود المتطوعين المتميزين عبر منحهم بطاقة أو عضوية شرفية تحمل اسم الجهة، بما يعكس مكانتهم الاعتبارية ويمنحهم امتيازات خاصة تعزز انتماءهم وتحفزهم على الاستمرار.
شروط الاستحقاق	إكمال حد أدنى (40 ساعة تطوعية مهارية) خلال آخر سنة، جودة الأداء في المهام التطوعية، أو المساهمة في مبادرات نوعية مبتكرة.
قناة ووقت التقديم	عبر ترشيح من وحدة شؤون المتطوعين أو من خلال إعلان دوري تصدره الجهة مع تحديد المواعيد والمعايير.
الموارد المطلوبة	تصميم بطاقات رسمية باسم المتطوع، امتيازات مرتبطة بالبطاقة (مثل خصومات أو أولوية تسجيل)، نظام متابعة لتحديث الامتيازات بشكل دوري.
مؤشرات الأثر	عدد المتطوعين الحاصلين على البطاقات، مستوى رضاهم، مدى استدامة مشاركتهم، وزيادة الإقبال على البرامج التطوعية داخل الجهة.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
05 فرص تمثيل الجهة في محافل خارجية	يتيح هذا الحافز للمتطوعين المتميزين فرصة المشاركة بً في محافل وفعاليات خارجية مثل المؤتمرات، المعارض، الملتقيات الوطنية أو الدولية. يمثل هذا الامتياز اعترافًا بجهود المتطوع ويعزز من مكانته الاجتماعية والمهنية، كما يمنحه خبرات أوسع وفرصًا للتواصل وبناء شبكة علاقات جديدة. ويُسهم أيضًا في إبراز صورة الجهة من خلال مشاركة كوادرها الشابة والطلابية في هذه المحافل.	< وضع معايير واضحة لاختيار المتطوعين المرشحين (مثل عدد الساعات، جودة الأداء، الأثر المحقق). < التنسيق مع الجهات المنظمة للمحافل لتخصيص مقاعد أو فرص مشاركة للمتطوعين. < تجهيز المتطوعين قبل المشاركة عبر برامج تعريفية أو ورش تحضيرية لتمثيل الجهة بصورة مهنية. < تغطية تكاليف المشاركة الأساسية (مثل رسوم التسجيل أو المواصلات) بشكل كامل أو جزئي. < توثيق مشاركة المتطوعين وتسليط الضوء عليها في المنصات الإعلامية الخاصة بالجهة.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	فرص تمثيل الجهة في محافل خارجية.
الفئة المستهدفة	المتطوعين المهاريين من منسوبي الجهة.
الدافع المرتبط بالمحفز	تعزيز الاعتراف بجهود المتطوعين المهاريين من خلال منحهم فرصة لتمثيل الجهة في مؤتمرات، معارض، وملتقيات وطنية أو دولية، مما يعزز مكانتهم الاجتماعية والمهنية، ويوسع شبكة علاقاتهم وخبراتهم.
شروط الاستحقاق	استكمال حد أدنى (60 ساعة تطوعية مهارية) خلال آخر 12 شهرًا، جودة الأداء، حجم الأثر المحقق، اجتياز معايير الترشيح الرسمية.
قناة ووقت التقديم	عبر وحدة شؤون المتطوعين في الجهة، مع فتح باب الترشيح بشكل دوري حسب مواعيد الفعاليات والمؤتمرات.
الموارد المطلوبة	تنسيق مع منظمي المحافل لتخصيص مقاعد للمتطوعين، برامج إعداد وتجهيز قبل المشاركة، تغطية تكاليف أساسية (رسوم التسجيل أو المواصلات)، نظام متابعة لتوثيق المشاركة.
مؤشرات الأثر	عدد المتطوعين الذين مثلوا الجهة، جودة مشاركاتهم، إبراز قصص نجاحهم عبر المنصات الإعلامية، وارتفاع مستوى الرضا والانتماء لدى المتطوعين.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
06 حوافز رمزية مستمرة (كوبونات وخصومات)	يوفر هذا الحافز للمتطوعين المنتسبين إلى الجهة إمكانية الاستفادة من كوبونات شراء وخصومات خاصة بشكل دوري، سواء على منتجات أو خدمات متنوعة من شركاء الجهة. يهدف هذا الامتياز إلى تعزيز ارتباط المتطوع بالجهة، وتقدير جهوده من خلال مزايا عملية ملموسة تُسهم في رفع رضاه وتشجيعه على الاستمرار في العطاء.	عقد شراكات مع متاجر، شركات خدمية، أو منصات تجارية لتوفير خصومات أو كوبونات حصرية. إصدار بطاقات أو أكواد خصم رقمية خاصة بالمتطوعين يمكن استخدامها بشكل مباشر. تحديد دورية تقديم الحوافز (مثل شهرية أو فصلية) لضمان الاستمرارية. ربط الاستحقاق بعدد ساعات التطوع أو مستوى الالتزام بالبرامج التطوعية. متابعة رضا المتطوعين من خلال استبيانات دورية لتطوير قائمة الشركاء والعروض.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	حوافز رمزية مستمرة (كوبونات وخصومات).
الفئة المستهدفة	المتطوعين المهاريين من منسوبي الجهة.
الدافع المرتبط بالمحفز	تعزيز ارتباط المتطوعين بالجهة من خلال تقديم مزايا ملموسة مستمرة (خصومات، كوبونات، أو عروض حصرية)، بما يسهم في رفع مستوى الرضا والتحفيز على الاستمرار بالعطاء.
شروط الاستحقاق	إكمال حد أدنى (30 ساعة تطوعية مهارية) خلال آخر 6 أشهر، والالتزام بالمشاركة الفاعلة في البرامج التطوعية.
قناة ووقت التقديم	عبر وحدة شؤون المتطوعين بالجهة التي تصدر بطاقات أو أكواد خصم رقمية بشكل دوري (شهري/ فصلي).
الموارد المطلوبة	شراكات مع متاجر وشركات خدمية وتجارية، بطاقات أو أكواد خصم، نظام دوري لتوزيع الحوافز، آلية متابعة رضا المتطوعين.
مؤشرات الأثر	عدد المتطوعين المستفيدين من الحوافز، مستوى رضاهم، نسبة الاستمرارية في التطوع، وتطوير قائمة الشركاء والعروض بشكل دوري.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
07 برامج تدريبية وورش عمل داخلية	يتيح هذا الحافز للمتطوعين المنتسبين إلى الجهة فرصة الالتحاق ببرامج تدريبية وورش عمل متخصصة تُنظم داخل الجهة، تهدف إلى تطوير مهاراتهم الشخصية والمهنية. يشمل ذلك التدريب على مهارات قيادية، إدارية، تقنية أو مجتمعية، بما يعزز جاهزيتهم للمستقبل الأكاديمي والمهني، ويُسهم في رفع جودة مشاركتهم التطوعية.	< إعداد خطة تدريبية سنوية موجهة للمتطوعين، تتضمن موضوعات متنوعة مرتبطة باحتياجاتهم. < إشراك خبراء داخليين أو متعاونين خارجيين لتقديم الورش والجلسات التدريبية. < تحديد معايير استحقاق المشاركة مثل الالتزام وعدد الساعات التطوعية. < توفير شهادات حضور أو إنجاز للبرامج التدريبية لإضافتها إلى السيرة الذاتية أو السجل الأكاديمي. < متابعة أثر التدريب من خلال تقييمات دورية لقياس مدى تطور مهارات المتطوعين.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	برامج تدريبية وورش عمل داخلية.
الفئة المستهدفة	المتطوعين المهاريين من منسوبي الجهة.
الدافع المرتبط بالمحفز	إتاحة الفرصة للمتطوعين المهاريين للالتحاق ببرامج تدريبية وورش عمل متخصصة داخل الجهة، تهدف إلى تطوير مهاراتهم الشخصية والمهنية (قيادية، إدارية، تقنية أو مجتمعية)، بما يعزز جاهزيتهم المستقبلية ويرفع جودة عطائهم التطوعي.
شروط الاستحقاق	إكمال حد أدنى (30 ساعة تطوعية مهارية) خلال آخر 12 شهرًا، الالتزام بحضور الجلسات التدريبية كاملة، والمشاركة في تقييم الأثر.
قناة ووقت التقديم	عبر وحدة التدريب بالجهة أو من خلال الإعلانات الدورية الداخلية للبرامج التدريبية.
الموارد المطلوبة	خطة تدريبية سنوية موجهة للمتطوعين، مدربون داخليون أو خبراء خارجيون، قاعات تدريبية وتجهيزات، نظام متابعة إلكتروني.
مؤشرات الأثر	عدد المتطوعين المستفيدين من البرامج، نسبة اجتياز البرامج التدريبية، مستوى التحسن في مهارات المتطوعين، وإضافة الشهادات إلى سيرهم الذاتية أو ملفاتهم الأكاديمية.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
08 خطابات توصية وفرص دعم وظيفي	يتيح هذا الحافز للمتطوعين المتميزين الحصول على خطابات توصية رسمية من الجهة، يمكنهم استخدامها في طلبات التوظيف أو التقديم للمنح والبرامج التعليمية. كما يشمل الحافز ترشيح المتطوعين لفرص وظيفية أو تدريبية لدى شركاء الجهة أو من خلال قنواتها الخاصة. يعزز ذلك من مكانة المتطوع المهنية ويمنحه فرصًا عملية مباشرة مرتبطة بخبراته التطوعية.	< إصدار خطابات توصية موقعة من الإدارة العليا أو المسؤول المباشر للمتطوعين المتميزين. < التنسيق مع شركات أو جهات توظيف شريكة لإتاحة فرص عمل أو تدريب للمتطوعين. < تخصيص منصة أو قناة تواصل داخلية للإعلان عن الفرص الوظيفية والداعمة للمتطوعين. < وضع معايير للترشيح مثل جودة الأداء التطوعي، عدد الساعات، أو مستوى التأثير. < متابعة مسار المتطوعين المستفيدين من هذه الفرص لقياس الأثر وتعزيز استدامة الحافز.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	خطابات توصية وفرص دعم وظيفي.
الفئة المستهدفة	المتطوعين المهاريين من منسوبي الجهة.
الدافع المرتبط بالمحفز	تمكين المتطوعين المهاريين من الحصول على اعتراف رسمي بجهودهم التطوعية من خلال خطابات توصية أو ترشيحات لوظائف وتدريب عملي، بما يعزز مكانتهم المهنية ويفتح لهم فرصًا جديدة مرتبطة بخبراتهم.
شروط الاستحقاق	إكمال حد أدنى (50 ساعة تطوعية مهارية) موثقة داخل الجهة خلال آخر 12 شهرًا، الالتزام بجودة الأداء والانضباط، والمشاركة في أدوار نوعية مرتبطة بالتخصص أو المهارات.
قناة ووقت التقديم	عبر وحدة شؤون المتطوعين بالجهة أو من خلال المنصات الداخلية للإعلان عن الفرص الوظيفية والداعمة للمتطوعين، بشكل دوري وفق المواعيد المحددة.
الموارد المطلوبة	خطابات توصية رسمية موقعة من الإدارة العليا، قنوات تواصل مع شركات وجهات توظيف شريكة، نظام ترشيح إلكتروني، مشرفون لمتابعة الترشيحات.
مؤشرات الأثر	عدد خطابات التوصية الصادرة، نسبة المتطوعين المستفيدين من فرص التوظيف أو التدريب، رضا المتطوعين عن قيمة الحافز، واستدامة عطائهم داخل الجهة.

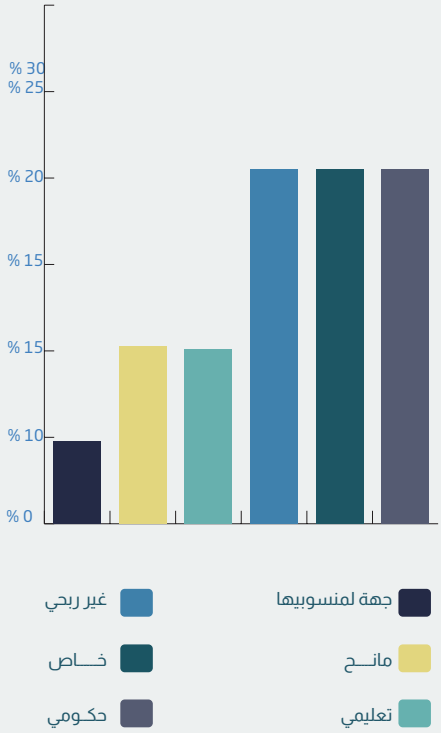
المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
09 فرص المشاركة في مشاريع خاصة داخل الجهة	يوفر هذا الحافز للمتطوعين المتميزين إمكانية الانضمام إلى مشاريع خاصة تنفذها الجهة، مثل المبادرات التطويرية أو الفعاليات الكبرى أو البرامج الاستراتيجية. يمنح ذلك المتطوع فرصة لاكتساب خبرات عملية نوعية، والمشاركة في أعمال ذات أثر مباشر داخل الجهة، مما يعزز شعوره بالانتماء ويتيح له تطوير مهارات تخصصية مرتبطة بمجال اهتمامه.	< تحديد المشاريع الخاصة التي يمكن إشراك المتطوعين فيها بشكل منظم. < وضع معايير اختيار واضحة مثل مستوى الالتزام، نوعية المهارات، وسجل الأداء التطوعي. < إشراك المتطوعين في أدوار محددة داخل المشاريع بما يتناسب مع تخصصاتهم أو اهتماماتهم. < تقديم متابعة وتوجيه من قبل مشرفي المشاريع لضمان جودة المشاركة وتعزيز التعلم. < توثيق مشاركة المتطوعين في المشاريع الخاصة وإبرازها في تقارير الجهة أو فعالياتها.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	فرص المشاركة في مشاريع خاصة داخل الجهة
الفئة المستهدفة	المتطوعين المهاريين من منسوبي الجهة.
الدافع المرتبط بالمحفز	تمكين المتطوعين المهاريين من المشاركة في مشاريع استراتيجية أو فعاليات كبرى تنفذها الجهة، مما يمنحهم خبرات عملية نوعية، ويعزز شعورهم بالانتماء، ويتيح لهم تطوير مهارات مرتبطة بمجالات اهتماماتهم.
شروط الاستحقاق	إكمال حد أدنى (50 ساعة تطوعية مهارية) موثقة داخل الجهة خلال آخر 12 شهرًا، مع الالتزام بمعايير الانضباط وجودة الأداء، وتوافق الاهتمام أو التخصص مع طبيعة المشروع.
قناة ووقت التقديم	عبر بوابة الجهة الإلكترونية أو من خلال ترشيح مباشر من مشرفي المشاريع الداخلية، ضمن الفترات المعلنة لكل مشروع.
الموارد المطلوبة	مشرفون مختصون لمتابعة المتطوعين، خطط تشغيلية واضحة للمشاريع، أدوات للتوثيق والتقييم.
مؤشرات الأثر	عدد المتطوعين المشاركين في المشاريع الداخلية، جودة المخرجات، مستوى تطوير المهارات، وارتفاع الانتماء والرضا لدى منسوبي الجهة.

الملخص التنفيذي

محفزات المتطوعين المهاريين الأفراد المقدمة من القطاعات



تصنيف محفزات القطاع الحكومي

محفزات معنوية	% 35
محفزات مادية	% 15
محفزات تدريبية	% 10
محفزات تنظيمية	% 40

تصنيف محفزات القطاع الخـــاص

محفزات معنوية	% 25
محفزات مادية	% 35
محفزات تدريبية	% 25
محفزات تنظيمية	% 15

تصنيف محفزات القطاع غير الربحـــي

محفزات معنوية	% 45
محفزات مادية	% 10
محفزات تدريبية	% 20
محفزات تنظيمية	% 25

تصنيف محفزات القطاع التعليمي

محفزات معنوية	% 20
محفزات تدريبية	% 55
محفزات تنظيمية	% 25

الملخص التنفيذي

تصنيف محفزات القطـــاع المانـــــح

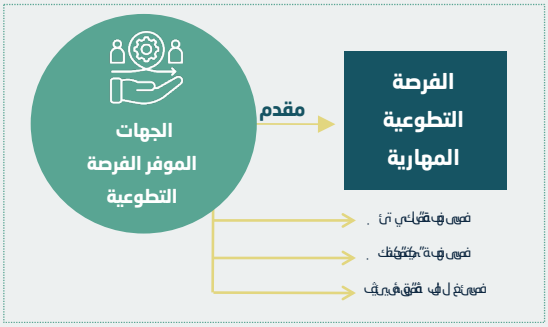
محفزات معنوية	% 20
محفزات مادية	% 55
محفزات تدريبية	% 10
محفزات تنظيمية	% 15

تصنيف محفزات الجهات الإشرافية

محفزات معنوية	% 25
محفزات مادية	% 20
محفزات تدريبية	% 15
محفزات تنظيمية	% 40

محفزات الجهات الموفرة للفـــــرص التطوعيـــــة

المتطوعين المهاريين الأفراد



تُعَدّ **الجهات الموفِّرة للفرص التطوعية المهارية** عنصرًا محوريًا في تمكين الأفراد من مختلف الفئات والتخصصات من توظيف مهاراتهم في خدمة المجتمع. فهي تمثّل الطرف المصمِّم والمقدِّم للفرص التطوعية التي تستثمر الخبرات والمهارات العملية أو المكتسبة في إحداث أثر نوعي يعود بالنفع على الأفراد والجهات المستفيدة. كما تسهم هذه الجهات في توفير بيئات تدريبية وتطبيقية تتيح تحويل المهارة إلى قيمة عملية مستدامة، وتحتاج في المقابل إلى منظومة من المحفزات التي تعزّز استمرارية هذا النوع من التطوع وتضمن جودته.

الجهات التي تقدم المحفزات للجهات الموفرة للفرص التطوعية

القطاع الحكومي

يقدّم الحوافز النظامية والتنظيمية مثل الاعتمادات الرسمية، الأنظمة الداعمة، والتسهيلات التشغيلية.

القطاع الخاص

يوفّر حوافز مادية ومعنوية عبر برامج المسؤولية الاجتماعية، أو شراكات تمويلية مباشرة.

القطاع غير الربحي

يركّز على الحاضنة المجتمعية وشبكات الدعم والاعتراف المتبادل بين الجمعيات والمؤسسات.

المؤسسات التعليمية

تمنح فرص تدريبية واستشارية، وتسهم في تطوير القدرات المؤسسية للجهات.

المؤسسات المانحة

تدعم عبر التمويل المباشر، الجوائز، أو المنح المخصصة لتعزيز الاستدامة المؤسسية.

الجهات الإشرافية

تساهم عبر السياسات والحوكمة، وتمنح اعتمادات أو تصنيفات تعزز السمعة المؤسسية للجهات.

محفزات الجهات الموفرة للفرص

المقدمـــــــة مـــــن القطـــــاع الحكومـــــي

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
01 إشراك الجهات الموفرة في الفعاليات الوطنية والعالمية الكبرى	يتيح هذا المحفز للجهات الموفرة للفرص التطوعية المهارية المشاركة كشركاء فاعلين في الفعاليات الوطنية والعالمية الكبرى. يعزز هذا المحفز من مكانة الجهة على المستوى المحلي والدولي، ويفتح لها فرصًا لتمكين المتطوعين المهاريين في أدوار نوعية ذات أثر واسع. كما يسهم في رفع جاهزية الجهة وتوسيع خبرتها المؤسسية في إدارة فعاليات كبرى.	تحديد الفعاليات الوطنية والعالمية التي تشمل فرصًا للتطوع المهاري. فتح باب الترشيح للجهات الموفرة الراغبة في المشاركة. وضع معايير استحقاق مثل جودة الفرص التطوعية السابقة، حجم الأثر، وكفاءة إدارة التطوع. إشراك الجهات المختارة في تخطيط وتنفيذ البرامج التطوعية داخل الفعاليات. إبراز دور الجهة إعلاميًا كجهة رائدة في تفعيل التطوع المهاري. تقييم أثر المشاركة بعد انتهاء الفعالية ودمجه في التقارير الوطنية.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	إشراك الجهات الموفِّرة للفرص التطوعية كشركاء تنفيذ في الفعاليات الوطنية والعالمية الكبرى.
الفئة المستهدفة	الجمعيات والمؤسسات غير الربحية، الجامعات، مبادرات المسؤولية الاجتماعية في الشركات.
الدافع المرتبط بالمحفز	رفع جودة إدارة التطوع وتوسيع الطاقة الاستيعابية وتمكين المتطوعين المهاريين ضمن جاهزية وطنية للميغا-إيفنت.
شروط الاستحقاق	سجل امتثال على المنصة الوطنية للتطوع، وجود مشرف تطوع معتمد، خطة تشغيلية موثقة، وإثبات أثر خلال آخر 12 شهرًا.
قناة ووقت التقديم	نافذة ترشيح سنوية عبر بوابة الهيئة بالتنسيق مع المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي؛ فرز وفق معايير معلنة ثم إدراج المقبولين ضمن «كتالوج الشركاء».
الموارد المطلوبة	مذكرات تفاهم، دليل تشغيلي موحّد لإدارة المتطوعين، برنامج تأهيل لمشرفي التطوع، ربط تقني لتوثيق الساعات، ودعم لوجستي أثناء الفعاليات.
مؤشرات الأثر	عدد الجهات المشاركة، عدد المتطوعين المستوعبين، نسبة الالتزام بالمعايير، تقييم جودة الخدمة من لجان الفعالية، وفحص أثر موثّقة واستمرارية الشراكات بعد الحدث.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
02 تكريم الجهات الأعلى تمكينًا للتطوع المهاري ضمن الجوائز الوطنية	يهدف هذا المحفز إلى إبراز وتكريم الجهات الموفرة للفرص التطوعية المهارية التي تميزت في استقطاب وتطوير وتمكين المتطوعين المهاريين. يمثل هذا التكريم اعترافًا رسميًا بجهود الجهة، ويعزز من مكانتها المؤسسية، كما يسهم في تحفيز بقية الجهات لتبني ممارسات متقدمة في إدارة التطوع المهاري.	اعتماد معايير وطنية لتقييم مستوى تمكين التطوع المهاري (التصميم، الاستقطاب، التدريب، الإشراف، قياس الأثر). فتح باب الترشيح للجهات الموفرة سنويًا وفق استمارات تقييم موحدة. تشكيل لجان تحكيم وطنية تضم خبراء في مجال التطوع والمؤسساتية. إعلان الفائزين ضمن حفل الجوائز الوطنية بمشاركة جهات حكومية وغير ربحية وإعلامية. نشر قصص وتجارب الجهات المكرمة كنماذج للتميز المؤسسي. متابعة الأثر على مستوى تطوير ممارسات الجهات الأخرى وتحفيزها على الارتقاء.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	تكريم الجهات الأعلى تمكينًا للتطوع المهاري ضمن الجوائز الوطنية للعمل التطوعي.
الفئة المستهدفة	الجهات الموفِّرة للفرص التطوعية (جمعيات، جامعات، مبادرات مسؤولية مجتمعية).
الدافع المرتبط بالمحفز	إبراز أفضل الممارسات المؤسسية في تمكين المتطوعين المهاريين وتحفيز بقية الجهات على الارتقاء بمعايير التمكين والجودة.
شروط الاستحقاق	استيفاء معايير تمكين وطنية (التصميم والتخطيط، الاستقطاب، التدريب، الإشراف والسلامة، التوثيق والجودة، قياس الأثر)، وسجل التزام على المنصة الوطنية خلال آخر 12 شهرًا.
قناة ووقت التقديم	إعلان سنوي عبر منصة الجوائز الوطنية للعمل التطوعي؛ تقديم إلكتروني، تدقيق أولي، ثم تحكيم ميداني من خبراء مستقلين.
الموارد المطلوبة	دليل معايير وتمكين موحّد، منصة ترشيحات وربط بالمنصة الوطنية، لجان تحكيم متخصصة، حفل تتويج وملف قصص أثر للجهات الفائزة.
مؤشرات الأثر	عدد الجهات المتقدمة والمكرَّمة، تحسن نتائج التدقيق في دورات لاحقة، انتشار قصص الأثر، وارتفاع مؤشرات السلامة والجودة واستدامة المتطوعين.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
03 شهادة وطنية للتميز المؤسسي في تفعيل التطوع المهاري	يمثل هذا المحفز أداة اعتماد رسمية تُمنح للجهات الموفرة التي تحقق معايير عالية في إدارة وتفعيل التطوع المهاري. تسهم هذه الشهادة في تعزيز موثوقية الجهة لدى المجتمع والجهات المانحة، وتمنحها مكانة مؤسسية رائدة، كما تشجعها على تبني أفضل الممارسات في استقطاب وتدريب وإدارة المتطوعين المهاريين.	تطوير معايير وطنية واضحة لتقييم تفعيل التطوع المهاري في الجهات الموفرة. تصميم آلية تقييم تشمل الاستقطاب، التدريب، الإشراف، قياس الأثر، والاستدامة. فتح باب التقديم للجهات الموفرة عبر منصات وطنية معتمدة. تنفيذ عملية مراجعة وتدقيق من قبل فرق تقييم مستقلة. منح الشهادة للجهات المستحقة لمدة زمنية محددة (مثلًا: سنتين قابلة للتجديد). نشر أسماء الجهات الحاصلة على الشهادة في تقارير وطنية لتعزيز مكانتها. متابعة دورية لقياس أثر الشهادة على رفع مستوى إدارة التطوع المهاري.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	شهادة وطنية للتميّز المؤسسي في تفعيل التطوع المهاري.
الفئة المستهدفة	الجهات الموفِّرة للفرص (جمعيات، جامعات، مبادرات مسؤولية مجتمعية).
الدافع المرتبط بالمحفز	اعتماد رسمي يرفع موثوقية الجهة ويحفّز تبنّي أفضل الممارسات في استقطاب وتدريب وإدارة المتطوعين المهاريين.
شروط الاستحقاق	استيفاء معايير تمكين وطنية (الاستقطاب، التدريب، الإشراف والسلامة، التوثيق، قياس الأثر، الحوكمة والاستدامة) وتحقيق حد أدنى من الدرجات في التقييم.
قناة ووقت التقديم	دورة سنوية عبر بوابة المركز؛ تدقيق مكتبي ثم زيارة ميدانية وتحكيم مستقل؛ صلاحية الشهادة عامان مع مراجعة تجديد.
الموارد المطلوبة	دليل معايير ومرجعية تقييم، فرق تدقيق معتمدة، منصة إلكترونية للتقديم والمتابعة، وقائمة علنية بالجهات المعتمدة.
مؤشرات الأثر	عدد الجهات الحاصلة على الشهادة، تحسّن درجات التدقيق في الدورات اللاحقة، ارتفاع عدد المتطوعين المهاريين واستبقائهم، وتزايد المشاريع ذات الأثر الموثّق.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
04 تضمين قصص نجاح الجهات المتميزة في التقارير الوطنية الرسمية	يهدف هذا المحفز إلى إبراز جهود الجهات الموفرة للفرص التطوعية المهارية من خلال تضمين قصص نجاحها في التقارير الوطنية الرسمية. يعزز هذا المحفز حضور الجهة على المستوى الوطني، ويرسخ مكانتها كقدوة لبقية المؤسسات، كما يسهم في نشر الممارسات المتميزة في إدارة التطوع المهاري.	< وضع معايير لاختيار الجهات المتميزة بناءً على حجم الأثر، جودة إدارة المتطوعين، والاستمرارية. < جمع قصص وتجارب الجهات عبر قنوات رسمية وبشكل دوري. < مراجعة وتوثيق هذه القصص من قبل جهات إشرافية وطنية. < تضمين قصص النجاح في تقارير رسمية تصدر بشكل سنوي أو دوري. < إبراز أمثلة الجهات المتميزة في المؤتمرات والفعاليات الوطنية. < متابعة أثر هذا الحافز في تحفيز بقية الجهات على تبني ممارسات متقدمة.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	تضمين قصص نجاح الجهات المتميّزة الموفِّرة للفرص التطوعية في التقارير الوطنية الرسمية.
الفئة المستهدفة	الجهات الموفِّرة للفرص التطوعية (جمعيات، جامعات، مبادرات مسؤولية مجتمعية).
الدافع المرتبط بالمحفز	إبراز جهود التمكين المؤسسي للتطوع المهاري على المستوى الوطني، وبناء سمعة مرجعية للجهات كنماذج ملهمة.
شروط الاستحقاق	التزام مُثبت على المنصة الوطنية، نتائج أثر موثّقة خلال آخر 12 شهرًا، وتوافر قصة نجاح قابلة للقياس والتحقق.
قناة ووقت التقديم	نافذة نصف سنوية عبر بوابة الوزارة لاستقبال قصص النجاح وتدقيقها؛ الإدراج في تقارير SDGs/ التنمية الوطنية السنوية.
الموارد المطلوبة	دليل معايير اختيار، فريق تحرير وتدقيق، قوالب قصص أثر (نص/إنفوغرافيك/فيديو)، وآلية تحقق مع الجهات.
مؤشرات الأثر	عدد القصص المدرجة، تنوّع القطاعات الممثَّلة، زيادة تبنّي الممارسات الموثَّقة بين الجهات، وارتفاع الوعي العام بقيمة التطوع المهاري.

محفزات الجهات الموفرة للفرص

المقدمة من القطاع الخاص

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
01 خصومات على خدمات التأمين بجميع أشكالها	يوفر هذا المحفز للجهات الموفرة للفرص التطوعية المهارية إمكانية الاستفادة من خصومات خاصة على خدمات التأمين بمختلف أنواعها (الصحي، الطبي، المركبات، الممتلكات). يسهم هذا المحفز في تقليل التكاليف التشغيلية، ويعزز قدرة الجهة على توجيه مواردها نحو تطوير بيئة التطوع المهاري واستدامتها.	< تقديم شركات التأمين خصومات مباشرة للجهات المتميزة في تفعيل التطوع المهاري. < تحديد معايير واضحة للاستفادة من الخصومات مثل حجم البرامج التطوعية أو عدد المتطوعين المهاريين. < تصميم باقات تأمينية مخصصة تراعي احتياجات كل جهة. < إصدار وثائق تأمينية مخفضة للجهات المستحقة بشكل مباشر. < متابعة الأثر المالي لهذه الخصومات على استدامة بيئة التطوع المهاري لدى الجهة.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	خصومات على خدمات التأمين للجهات الموفِّرة للفرص التطوعية المهارية.
الفئة المستهدفة	الجمعيات والمؤسسات غير الربحية، الجامعات، ومبادرات المسؤولية المجتمعية في الشركات التي تدير فرصًا تطوعية مهارية
الدافع المرتبط بالمحفز	خفض التكاليف التشغيلية على الجهات المُمكّنة للتطوع (صحي/مركبات/ممتلكات/مسؤولية مدنية) بما يعزّز استدامة برامج التطوع وجودتها.
شروط الاستحقاق	سجل امتثال على المنصة الوطنية للتطوع خلال آخر 12 شهرًا، وجود سياسة لإدارة المتطوعين المهاريين، حد أدنى من البرامج والساعات الموثّقة، وتقييم مخاطر أساسي للجهة ومرافقها .
قناة ووقت التقديم	طلب إلكتروني عبر بوابة شركاء التعاونية أو عبر مدير الحسابات؛ التحقق من الأهلية بالتنسيق مع المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي ثم تفعيل الخصم خلال 10 أيام عمل.
الموارد المطلوبة	باقات تأمينية مخصّصة بخصم تفضيلي، اتفاقية إطارية، آلية تحقق وربط بيانات (API/مستندات)، وفريق خدمة عملاء للقطاع غير الربحي.
مؤشرات الأثر	عدد الجهات المستفيدة، نسبة الخصم المتحقق وقيمة الوفورات المعاد توجيهها للبرامج، تحسّن استدامة التطوع ومعدلات السلامة، وقصص أثر منشورة عن الاستخدام الفعلي للخصومات.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
02 دعم التحول الرقمي للجهات الموفرة للفرص التطوعية المهارية	يمنح هذا المحفز الجهات الموفرة للفرص التطوعية المهارية فرصًا للاستفادة من حلول رقمية متقدمة تعزز قدرتها على إدارة المتطوعين المهاريين بفعالية. يسهم الدعم الرقمي في تحسين الكفاءة التشغيلية، وتوفير بيئة تقنية تسهل تقديم فرص تطوعية عالية الجودة ومستدامة.	تقديم شركات الاتصالات وشركات التقنية باقات خاصة للجهات الموفرة (مثل الاستضافة السحابية، أنظمة إدارة التطوع، أو تطبيقات ذكية). توفير خصومات أو خدمات مجانية لفترات محددة لدعم البنية الرقمية. إتاحة استشارات تقنية وتدريبية لفرق العمل داخل الجهات الموفرة. إطلاق شراكات طويلة المدى لتبني حلول التحول الرقمي في التطوع المهاري. متابعة أثر الدعم على رفع جودة الإدارة وكفاءة استقطاب وتسكين المتطوعين المهاريين.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	دعم التحول الرقمي للجهات الموفِّرة للفرص التطوعية.
الفئة المستهدفة	الجمعيات والمؤسسات غير الربحية والجامعات ومبادرات المسؤولية المجتمعية التي تدير فرصًا تطوعية مهارية.
الدافع المرتبط بالمحفز	تمكين الجهات من إدارة المتطوعين بكفاءة أعلى عبر حلول رقمية عملية (استضافة سحابية، أدوات تعاون، أنظمة إدارة التطوع) مع تخفيض التكاليف التشغيلية.
شروط الاستحقاق	حساب نشط في المنصة الوطنية للتطوع، خطة تحول رقمية مختصرة، مسؤول تقني محدد، والتزام بسياسات حوكمة البيانات.
قناة ووقت التقديم	ترشيح ربع سنوي عبر بوابة stc solutions للشراكات؛ تدقيق أهلية ثم توقيع اتفاقية تمكين رقمي.
الموارد المطلوبة	باقات سحابة وخصومات مرخّصة، ربط تكاملي API مع المنصة الوطنية، ساعات استشارات وتدريب لفِرق الجهة، ودعم فني خلال التنفيذ.
مؤشرات الأثر	عدد الجهات المدعومة، نسبة رقمنة إجراءات التطوع، انخفاض زمن معالجة طلبات المتطوعين، زيادة المتطوعين النشطين، ودقّة تقارير الأثر.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
03 تخصيص مساحات داخل مواسم الترفيه للجهات المتميزة)	يوفر هذا المحفز للجهات الموفرة للفرص التطوعية المهارية مساحات خاصة داخل مواسم الترفيه لعرض مبادراتها وإنجازاتها. يعزز هذا المحفز من حضور الجهة المجتمعي، ويتيح لها فرصة التواصل المباشر مع الجمهور، واستقطاب متطوعين محترفين جدد، بالإضافة إلى رفع مستوى الوعي بقيمة التطوع المهاري.	< تحديد المواسم والفعاليات الترفيهية التي يمكن تخصيص مساحات داخلها. < وضع معايير لاختيار الجهات المتميزة مثل حجم الأثر التطوعي، جودة إدارة المتطوعين، والاستمرارية. < تخصيص أجنحة أو منصات للجهات الموفرة داخل الفعاليات لعرض قصص النجاح والفرص المستقبلية. < تقديم دعم لوجستي وفني للجهات المشاركة لضمان جودة العرض والتفاعل مع الجمهور. < إبراز مشاركة هذه الجهات إعلاميًا كقدوات في تمكين التطوع المهاري. < تقييم مدى استفادة الجهة من هذه المشاركة وتأثيرها على استقطاب المتطوعين.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	تخصيص مساحات داخل فعاليات ومهرجانات بنشمارك للجهات المميّزة الموفّرة لفرص التطوع المهارية.
الفئة المستهدفة	الجمعيات والمؤسسات غير الربحية والجامعات التي تدير برامج تطوع مهاري عالية الجودة.
الدافع المرتبط بالمحفز	إبراز نماذج التمكين المؤسسي ورفع الوعي بقيمة التطوع أمام الجمهور واستقطاب متطوعين محترفين جدد ضمن منصات جماهيرية.
شروط الاستحقاق	سجل التزام في المنصة الوطنية خلال آخر 12 شهرًا، معايير سلامة وإدارة متطوعين معتمدة، قصص أثر موثّقة، وخطة تفعيل للجمهور.
قناة ووقت التقديم	نافذة ترشيح ربع سنوية عبر بوابة Benchmark Partners؛ فرز وفق معايير معلنة ثم تأكيد المشاركة قبل كل فعالية بـ 30 يومًا.
الموارد المطلوبة	مساحة جناح (3×3م) مزوّدة بالكهرباء والشاشات، تصاريح وأساور دخول، دعم لوجستي للعرض والتفاعل، إدراج في خريطة الفعالية ومنشوراتها.
مؤشرات الأثر	عدد الجهات المستضافة، تفاعلات الجمهور داخل الأجنحة، عدد طلبات التطوع المسجّلة أثناء الفعاليات، وقياس الوعي بقيمة التطوع المهاري.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
04 خصومات على رسوم المعارض والمؤتمرات	يتيح هذا المحفز للجهات الموفرة للفرص التطوعية المهارية المشاركة في المعارض والمؤتمرات بتكاليف مخفضة، مما يعزز حضورها المؤسسي، ويمكّنها من إبراز إنجازاتها التطوعية، وتوسيع شبكة علاقاتها مع شركاء جدد. كما يسهم في رفع مستوى الوعي بدور التطوع المهاري داخل المجتمع.	تقديم الجهة المنظمة للمعارض والمؤتمرات خصومات خاصة للجهات المتميزة في تفعيل التطوع المهاري. تحديد معايير استحقاق الخصومات مثل حجم البرامج التطوعية أو مستوى التمكين المؤسسي. تخصيص مساحات للجهات الموفرة بأسعار رمزية أو مجانية جزئيًا. الإعلان عن الجهات المستفيدة من الخصومات لإبراز مكانتها كنماذج مؤسسية ملهمة. متابعة أثر المشاركة على تعزيز استدامة برامج التطوع المهاري لدى الجهة.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	خصومات على رسوم المعارض والمؤتمرات للجهات الموفِّرة للفرص التطوعية المهارية.
الفئة المستهدفة	الجمعيات والمؤسسات غير الربحية والجامعات ومبادرات المسؤولية المجتمعية في الشركات.
الدافع المرتبط بالمحفز	تمكين الجهات من إبراز مبادراتها واستقطاب متطوعين محترفين بتكلفة أقل، وتوسيع شبكة علاقاتها كشريك مؤسسي ملهم.
شروط الاستحقاق	حساب نشط في المنصة الوطنية للتطوع، سجل امتثال وتمكين خلال آخر 12 شهرًا، وقصة أثر أو تقرير أداء حديث.
قناة ووقت التقديم	طلب إلكتروني ربع سنوي عبر بوابة Informa Partners؛ يمنح كود خصم/باقة رمزية بعد التحقّق.
الموارد المطلوبة	أكواد خصم على رسوم التسجيل/الأجنحة، عدد محدود من الباقات الرمزية، مساحة ترويج داخل المعرض (Mention/Logo)، وفريق تنسيق للشركاء.
مؤشرات الأثر	عدد الجهات المستفيدة، قيمة الخصومات المصروفة، تفاعلات الجمهور داخل الأجنحة، وعدد طلبات التطوع المسجَّلة خلال الفعاليات.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
05 برامج رعاية سنوية لدعم الجهات الموفرة للفرص التطوعية المهارية	يهدف هذا المحفز إلى تمكين الجهات الموفرة من خلال برامج رعاية سنوية تقدمها الشركات الكبرى، بما يعزز قدراتها المؤسسية في إدارة التطوع المهاري. تسهم هذه الرعاية في توفير موارد مالية أو تقنية أو لوجستية تساعد الجهات على استدامة أنشطتها وتوسيع نطاق تأثيرها المجتمعي.	< إطلاق برامج رعاية من الشركات الكبرى موجهة خصيصًا للجهات المتميزة في تفعيل التطوع المهاري. < تحديد معايير اختيار الجهات المستفيدة مثل جودة البرامج التطوعية، وعدد المتطوعين المهاريين، وحجم الأثر. < تقديم الرعاية بأشكال متنوعة (مالية، تقنية، تدريبية، أو لوجستية) وفق احتياجات الجهة. < توقيع اتفاقيات سنوية مع الجهات المستفيدة لضمان استمرارية الدعم. < الإعلان عن الجهات التي تحظى بالرعاية ضمن منصات إعلامية لتعزيز سمعتها المؤسسية. < متابعة دورية لقياس أثر برامج الرعاية على تطوير قدرات الجهة واستدامة التطوع المهاري.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	برنامج رعاية سنوي لتمكين الجهات الموفِّرة للفرص التطوعية المهارية.
الفئة المستهدفة	الجمعيات والمؤسسات غير الربحية والجامعات التي تدير برامج تطوع مهاري عالية الجودة.
الدافع المرتبط بالمحفز	دعم قدرات الجهات على إدارة المتطوعين واستدامة البرامج عبر رعاية مالية/تقنية/لوجستية تُوسّع الأثر المجتمعي وترفع جودة الفرص.
شروط الاستحقاق	سجل امتثال على المنصة الوطنية خلال آخر 12 شهرًا، معايير تمكين واضحة، قصص أثر موثّقة، وخطة استخدام للرعاية.
قناة ووقت التقديم	دعوة سنوية عبر بوابة شراكات المراعي؛ فرز وتحكيم وفق معايير معلنة ثم توقيع اتفاقيات رعاية لمدة عام.
الموارد المطلوبة	ميزانية رعاية، حزم دعم (مالية/منتجات/نقل لوجستي/مواد تسويقية)، فريق تنسيق وشروط علامة تجارية، وآلية متابعة رُبع سنوية.
مؤشرات الأثر	عدد الجهات المدعومة، قيمة الرعاية المصروفة، استمرار الشراكات لعامٍ تالٍ، نمو عدد المتطوعين المهاريين وجودة إدارة التطوع، وقصص أثر منشورة.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
06 حملات تسويقية مشتركة تبرز الجهة الموفرة كشريك استراتيجي	يوفر هذا المحفز للجهات الموفرة للفرص التطوعية المهارية فرصة الظهور كشريك استراتيجي في الحملات التسويقية التي تنفذها الشركات أو المؤسسات. يعزز هذا المحفز من سمعة الجهة، ويدعم قدرتها على بناء صورة مؤسسية قوية، ويزيد من فرص استقطاب المتطوعين المهاريين والداعمين.	< إشراك الجهات الموفرة في الحملات الإعلامية والتسويقية الخاصة بالشركات الكبرى. < إدراج شعار الجهة الموفرة واسمها كشريك استراتيجي في المواد الدعائية. < تنظيم فعاليات مشتركة تسلط الضوء على إنجازات الجهة في مجال التطوع المهاري. < إبراز قصص النجاح والبرامج التطوعية للجهة عبر قنوات الإعلام المختلفة. < متابعة أثر هذه الحملات على سمعة الجهة وقدرتها على توسيع شبكة شركائها و متطوعيها .

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	حملات تسويقية/إعلامية مشتركة تُبرز الجهة الموفِّرة كشريك استراتيجي.
الفئة المستهدفة	الجمعيات والمؤسسات غير الربحية والجامعات ومبادرات المسؤولية المجتمعية التي تدير برامج تطوع مهاري عالية الجودة.
الدافع المرتبط بالمحفز	تعزيز سمعة الجهة الموفِّرة وبناء صورتها المؤسسية، واستقطاب متطوعين محترفين وشركاء دعم جدد عبر الظهور المشترك على منصّات إعلامية واسعة reach.
شروط الاستحقاق	سجل امتثال وتمكين على المنصة الوطنية خلال آخر 12 شهرًا، قصص أثر موثّقة، خطة محتوى واضحة، والتزام بدليل الهوية والرسائل المشتركة.
قناة ووقت التقديم	دورة ترشيح نصف سنوية عبر بوابة MBC Partnerships؛ اعتماد بعد مراجعة خطة الحملة وجدول النشر.
الموارد المطلوبة	إدراج شعار الجهة واسمها في المواد الدعائية، محتوى قصص أثر وفيديوهات قصيرة، ظهور ضمن تغطيات رقمية/برامجية لمنصات المجموعة، فريق إنتاج وتحرير، وأدلة هوية مشتركة.
مؤشرات الأثر	حجم الوصول والمشاهدات، التفاعل الرقمي، عدد طلبات التطوع الجديدة أثناء الحملة، نمو شبكة الشركاء، ورفع الوعي بقيمة التطوع المهاري.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
07 خدمات لوجستية مدعومة	يتيح هذا المحفز للجهات الموفرة للفرص التطوعية المهارية الاستفادة من خدمات لوجستية بأسعار مدعومة أو تفضيلية. يشمل ذلك النقل، التخزين، أو توفير الموارد التشغيلية، مما يساهم في تخفيف التكاليف وتعزيز قدرة الجهة على تنفيذ برامجها التطوعية بكفاءة واستدامة.	< تقديم شركات النقل والخدمات اللوجستية باقات دعم خاصة للجهات المتميزة في تفعيل التطوع المهاري. < إتاحة أسعار تفضيلية على خدمات مثل الشحن، النقل الميداني، أو تجهيز الفعاليات. < تخصيص مساحات أو مخازن لوجستية مؤقتة بأسعار رمزية لدعم المبادرات التطوعية. < وضع آلية لاستحقاق هذه الخدمات تعتمد على حجم المبادرات وعدد المتطوعين المهاريين. < متابعة دورية لتقييم أثر الدعم اللوجستي على تحسين كفاءة البرامج التطوعية وتقليل تكاليفها.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	خدمات لوجستية مدعومة للجهات الموفِّرة للفرص التطوعية المهارية.
الفئة المستهدفة	الجمعيات والمؤسسات غير الربحية والجامعات ومبادرات المسؤولية المجتمعية التي تدير برامج تطوع مهاري.
الدافع المرتبط بالمحفز	خفض التكاليف التشغيلية وتمكين تنفيذ المبادرات بكفاءة أعلى عبر دعم الشحن، النقل الميداني، التخزين المؤقت، وتجهيز الفعاليات.
شروط الاستحقاق	حساب نشط في المنصة الوطنية للتطوع، سجل امتثال وتمكين خلال آخر 12 شهرًا، خطة تشغيل للمبادرة وعدد متطوعين واضح، وتقييم سلامة أساسي للموقع/الفعالية.
قناة ووقت التقديم	نموذج طلب ربع سنوي عبر بوابة Aramex Community Partners؛ مراجعة أهلية خلال 10 أيام ثم توقيع مذكرة تعاون لكل مبادرة.
الموارد المطلوبة	باقات خصم على الشحن المحلي/الاجتماعي، أسطول نقل ميداني في أيام الذروة، مساحات تخزين قصيرة الأجل، دعم لوجستي في موقع الفعالية، وكود تتبّع خاص للمبادرة.
مؤشرات الأثر	عدد الجهات والمبادرات المدعومة، إجمالي الكلفة الموفَّرة، زمن التسليم في المبادرات، رضا الشركاء، وزيادة عدد المتطوعين الفعّالين في كل مبادرة.

محفزات الجهات الموفرة للفرص

المقدمة من القطاع غير الربحي

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
01 مقاعد ومنح تدريبية جزئية للجهات الملتزمة بتفعيل التطوع المهاري	يتيح هذا المحفز الاستفادة من مقاعد تدريبية أو منح جزئية مخصصة لها، بما يساعدها على رفع قدراتها المؤسسية. ويهدف المحفز إلى تعزيز جاهزية الجهة في تصميم وإدارة فرص التطوع المهاري، وزيادة كفاءتها في استقطاب وتطوير المتطوعين المهاريين، مما ينعكس على جودة وأثر برامجها التطوعية.	< تخصيص مقاعد تدريبية ضمن برامج بناء القدرات المؤسسية للجهات. < تقديم منح جزئية لتغطية تكاليف البرامج التدريبية الموجهة للجهات المتميزة في تفعيل التطوع المهاري. < وضع معايير للاستحقاق مثل مستوى الالتزام المؤسسي، عدد الفرص التطوعية المهارية المقدمة، أو حجم الأثر المحقق. < الإعلان عن المقاعد والمنح التدريبية بشكل دوري عبر منصات رسمية. < متابعة دورية لقياس أثر التدريب على أداء الجهة واستدامة برامجها التطوعية.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	مقاعد ومنح تدريبية جزئية للجهات الملتزمة بتفعيل التطوع المهاري.
الفئة المستهدفة	الجمعيات والمؤسسات الأهلية والجامعات التي تدير برامج تطوع مهاري.
الدافع المرتبط بالمحفز	رفع جاهزية الجهات لتصميم وإدارة فرص التطوع المهاري واستقطاب وتطوير المتطوعين بما ينعكس على جودة واستدامة البرامج.
شروط الاستحقاق	حساب نشط في المنصة الوطنية، سياسة تمكين متطوعين معتمدة، حد أدنى من الساعات/البرامج الموثّقة خلال آخر 12 شهرًا، وترشيح مسؤول موارد بشرية/تطوع لحضور التدريب.
قناة ووقت التقديم	دفعات فصلية عبر بوابة مسك؛ يتم منح مقاعد محدودة ومنح جزئية تغطي 30–70% من الرسوم وفق مفاضلة معلنة.
الموارد المطلوبة	مقاعد في برامج مسك (تصميم البرامج، إدارة المتطوعين، قياس الأثر)، أكواد خصم، منصة تسجيل وربط تقارير الإتمام بالمنصة الوطنية.
مؤشرات الأثر	عدد الجهات المستفيدة ومعدّل إتمام البرامج، تحسّن نتائج تدقيق التمكين، زيادة المتطوعين المهاريين النشطين، وتطبيق أدوات قياس أثر بعد التدريب.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
03 شراكات تكاملية بين الجمعيات الكبرى والجهات الموفرة	توفر هذه الشراكات إطارًا عمليًا لتقاسم الموارد والخبرات بين الجمعيات الكبرى والجهات الموفرة، بما يعزز من قدرتها على تفعيل برامج التطوع المهاري بشكل أكثر كفاءة واستدامة.	< إعداد اتفاقيات شراكة تحدد بوضوح نطاق التعاون، الموارد المشتركة، والمسؤوليات المتبادلة. < فتح قنوات تبادل منتظم بين فرق العمل في الجمعيات الكبرى والجهات الموفرة (ورش مشتركة، اجتماعات شهرية، مجموعات عمل). < إتاحة الموارد التشغيلية مثل القاعات، المستودعات، أو الأدوات التقنية للجهات الشريكة عند الحاجة. < مشاركة المتطوعين المهاريين بين الجهات لتعزيز التخصصية وتبادل الخبرات. < إشراك الجهات الموفرة في المشاريع الكبرى التي تنفذها الجمعيات الرائدة لتعزيز خبرتها الميدانية. < وضع آليات متابعة دورية مثل تقارير مشتركة أو تقييم نصف سنوي لقياس حجم الاستفادة المتبادلة وتحسين التعاون. < توثيق قصص نجاح الشراكات وإبرازها كنماذج ملهمة لقطاع التطوع.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	شراكات تكاملية بين الجمعيات الكبرى والجهات الموفِّرة.
الفئة المستهدفة	الجمعيات والمؤسسات الأهلية والجامعات التي تدير فرص تطوع مهارية داخل منطقة الرياض وخارجها.
الدافع المرتبط بالمحفز	تمكين تبادل الموارد والخبرات لرفع كفاءة إدارة المتطوعين، وخفض التكاليف، وزيادة الاستيعاب واستدامة البرامج.
شروط الاستحقاق	ترخيص ساري وعضوية نظامية، حساب نشط في المنصة الوطنية للتطوع، سياسة معتمدة لإدارة المتطوعين، تقرير أثر لآخر 12 شهرًا، والاستعداد لتوقيع اتفاقية مشاركة موارد.
قناة ووقت التقديم	بوابة الشراكات لدى الجمعية؛ دفعتان سنويًا (يناير/يوليو). فرز أولي، اجتماع مواءمة، ثم توقيع مذكرة تفاهم وجدول عمل مشترك.
الموارد المطلوبة	قاعات ومستودعات وأدوات تقنية مشتركة، ساعات خبراء لتأهيل مشرفي التطوع، مجموعات عمل تخصصية، ونظام لحجز الموارد وتتبع الاستخدام.
مؤشرات الأثر	عدد اتفاقيات الشراكة، حجم الموارد المشتركة المستفادة (ساعات قاعات/مركبات/أجهزة)، انخفاض متوسط تكلفة المبادرة، زيادة المتطوعين المتخصصين، وتقييم جودة البرامج قبل/بعد الشراكة.

محفزات الجهات الموفرة للفرص

المقدمة من المؤسسات التعليمية

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
01 أولويـــة في برامج التدريب التعـــاوني لطـــلاب الجامعـــات	يتيح هذا المحفز للجهات الموفرة للفرص التطوعية المهارية أولوية في استقطاب طلاب الجامعات ضمن برامج التدريب التعاوني، مما يوفر للجهة كفاءات بشرية متخصصة تسهم في دعم برامجها التطوعية.	< التنسيق المباشر بين الجامعات والجهات الموفرة لتخصيص مقاعد تدريب تعاوني ضمن خطط الجامعات السنوية. < تحديد المجالات التخصصية التي تتناسب مع احتياجات الجهة (مثل: إدارة المشاريع، التقنية، القانون، أو الصحة). < وضع معايير دقيقة لاختيار الطلاب تشمل التخصص الدراسي، مستوى التحصيل الأكاديمي، أو المهارات العملية المطلوبة. < تعيين مشرف أكاديمي من الجامعة ومشرف ميداني من الجهة لمتابعة الطلاب وضمان جودة التدريب. < تقييم أداء الطلاب بشكل دوري خلال فترة التدريب، وإعداد تقارير مشتركة بين الجامعة والجهة حول أثر مساهمتهم. < الاستفادة من نتائج التدريب لتطوير فرص جديدة تستوعب مزيدًا من الطلاب في المستقبل.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	أولوية في برامج التدريب التعاوني (COOP) لطلاب الجامعة.
الفئة المستهدفة	الجهات الموفِّرة لفرص التطوع المهاري (جمعيات، مبادرات مسؤولية مجتمعية، مؤسسات أهلية)
الدافع المرتبط بالمحفز	تزويد الجهات بكفاءات بشرية متخصصة تسهم في دعم برامج التطوع المهاري، مع تعزيز شراكات الجامعة المجتمعية.
شروط الاستحقاق	حساب نشط في المنصة الوطنية للتطوع، سجل امتثال وتمكين خلال آخر 12 شهرًا، خطة تدريب إشرافية واضحة، وتوقيع اتفاقية تدريب تعاوني.
قناة ووقت التقديم	دعوة فصلية عبر بوابة جامعة الملك سعود للتدريب التعاوني؛ فرز للمقاعد حسب الملاءمة التخصصية وجودة خطة الإشراف.
الموارد المطلوبة	مشرف أكاديمي من الجامعة، ومشرف ميداني من الجهة، وصف مهام تعلمية، تقييم مرحلي ونهائي، ونظام حضور وساعات تدريب.
مؤشرات الأثر	عدد المقاعد المخصصة للجهات الشريكة، معدل إتمام الطلاب، رضا الجهة والطالب، ومخرجات ملموسة (مشاريع/تقارير) تدعم إدارة التطوع المهاري.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
02 اعتماد شراكات تعليمية مع كليات وأقسام متخصصة لدعم التطوع المهاري داخل الجهة	يتيح هذا المحفز للجهات الموفرة للفرص التطوعية المهارية الدخول في شراكات تعليمية مع كليات وأقسام جامعية متخصصة مثل (الإدارة، القانون، الصحة، التقنية). وتعمل هذه الشراكات على دمج المعرفة الأكاديمية بالخبرة التطبيقية، بما يسهم في تطوير برامج تطوعية مهارية أكثر جودة وفعالية داخل الجهة.	< توقيع مذكرات تعاون رسمية بين الجامعات والجهات الموفرة تحدد مجالات التعاون وأدوار كل طرف. < تصميم برامج مشتركة تجمع بين الجانب الأكاديمي النظري والتطبيق العملي في بيئة الجهة. < إشراك أعضاء هيئة التدريس كمستشارين أكاديميين لتطوير المبادرات التطوعية وتقييمها. < متابعة وتقييم أثر الشراكات من خلال تقارير دورية تقيس التحسين في جودة برامج التطوع المهاري واستدامتها.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	شراكات تعليمية مع الكليات/الأقسام لدعم التطوع المهاري داخل الجهة.
الفئة المستهدفة	الجمعيات والجهات التي تدير فرص تطوع مهاري.
الدافع المرتبط بالمحفز	دمج الخبرة الأكاديمية بالتطبيق لرفع جودة تصميم وإدارة فرص التطوع واستدامتها.
شروط الاستحقاق	نفّذت ستّ فرص تطوّع مهارية بمعدّل خمسين ساعة لكل فرصة خلال سنة واحدة.
قناة ووقت التقديم	بوابة شراكات الجامعة (دفعتان سنويًا)؛ توقيع مذكرة تعاون خلال 30 يوم.
الموارد المطلوبة	إشراف أكاديمي وميداني، قاعات/منصات تعلّم، قالب خطة مشروع تطوعي، آلية تقييم مشتركة.
مؤشرات الأثر	عدد البرامج المشتركة، حلول مطوَّرة للجهة، تحسّن مؤشرات تمكين التطوع، رضا الجهة والطلاب.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
03 منح بحثية تطبيقية لدراسة أثر التطوع المهاري في الجهات الموفرة	توفر المؤسسات التعليمية منحًا بحثية تطبيقية لدراسة أثر برامج التطوع المهاري في الجهات الموفرة، بما يسهم في توثيق النتائج بشكل علمي وتعزيز التطوير المبني على الأدلة. يساهم هذا المحفز في رفع مصداقية البرامج التطوعية وتقديم توصيات عملية لتحسين الأداء المؤسسي والمجتمعي.	< تخصيص منح بحثية موجهة لطلاب الدراسات العليا أو الباحثين في مجالات إدارة التطوع والتنمية المجتمعية. < إشراك الجهات الموفرة في صياغة أسئلة وأهداف البحث لضمان مواءمة النتائج مع احتياجاتها الواقعية. < تنفيذ دراسات تطبيقية ميدانية توثق أثر التطوع المهاري على الجهة من حيث الأداء المؤسسي والأثر المجتمعي. < إعداد تقارير بحثية تتضمن نتائج وتوصيات قابلة للتطبيق المباشر من قبل الجهة. < نشر نتائج البحوث عبر منصات رسمية وتعميمها كمرجع يدعم تطوير قطاع التطوع المهاري.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	منح بحثية تطبيقية لدراسة أثر التطوع المهاري في الجهات الموفِّرة.
الفئة المستهدفة	الجمعيات والجامعات والجهات التي تدير برامج تطوع مهاري.
الدافع المرتبط بالمحفز	توثيق الأثر علميًا وصياغة توصيات عملية لتحسين الأداء المؤسسي واستدامة التطوع.
شروط الاستحقاق	نفّذت الجهة 6 فرص تطوع مهارية بمعدّل 50 ساعة لكل فرصة خلال سنة وتوافق على مشاركة بياناتها الموثَّقة لأغراض البحث.
قناة ووقت التقديم	بوابة عمادة البحث العلمي (دفعتان سنويًا)؛ توقيع اتفاقية بحث وتوفير نقطة اتصال.
الموارد المطلوبة	فريق بحثي مشترك، بيانات/تقارير أثر مجهولة الهوية، وصول ميداني محدود إن لزم.
مؤشرات الأثر	عدد الدراسات المنشورة، تبنّي التوصيات، تحسّن مؤشرات تمكين التطوع لدى الجهات المشاركة.

محفزات الجهات الموفرة للفرص

المقدمـــــة مـــن المؤسســـات المانحـــة

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
01 منح تطويرية للجهات الموفرة لرفع كفاءتها المؤسسية في إدارة التطوع المهاري	يوفر هذا المحفز منحًا تطويرية تستهدف بناء القدرات المؤسسية للجهات الموفرة، من خلال دعم برامج التدريب والتطوير الداخلي، بما يعزز من جاهزيتها في إدارة واستدامة التطوع المهاري. يهدف هذا الدعم إلى تمكين الجهات من تطوير أنظمتها وإجراءاتها لتقديم فرص تطوعية مهارية أكثر كفاءة واستدامة.	< فتح باب التقديم بشكل دوري للحصول على منح تطويرية موجهة للجهات الملتزمة بتفعيل التطوع المهاري. < تحديد معايير استحقاق واضحة مثل: مستوى النضج المؤسسي، جودة إدارة البرامج التطوعية، أو حجم الأثر المتحقق. < تخصيص ميزانيات مناسبة لدعم خطط التطوير الداخلي مثل (التدريب، تطوير الأنظمة، أو التحسينات التشغيلية). < متابعة تنفيذ خطط التطوير من خلال تقارير مرحلية دورية ترفعها الجهة المستفيدة. < إعداد تقرير نهائي يوضح التحسينات في الأداء المؤسسي، ويبرز أثر المنحة على رفع كفاءة إدارة التطوع المهاري

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	منح تطويرية للجهات الموفِّرة لرفع كفاءتها المؤسسية في إدارة التطوع المهاري.
الفئة المستهدفة	الجمعيات والمؤسسات الأهلية التي تدير فرص تطوع مهاري.
الدافع المرتبط بالمحفز	تمكين واستدامة التطوع عبر التدريب وتطوير الأنظمة ورفع جاهزية الجهة لتقديم فرص أكثر جودة.
شروط الاستحقاق	حساب موثَّق في المنصة الوطنية، وتنفيذ ستّ فرص مهارية بمعدّل خمسين ساعة للفرصة خلال سنة واحدة، مع خطة تطوير داخلية واضحة.
قناة ووقت التقديم	بوابة منح المؤسسة (دورتان سنويًا)؛ توقيع اتفاقية وبدء التنفيذ خلال 90 يومًا.
الموارد المطلوبة	تمويل مخصّص، استشارات وتدريب، تطوير أنظمة/أدوات، تقارير مرحلية ونهائية.
مؤشرات الأثر	تحسّن درجات تمكين التطوع، اكتمال إجراءات مؤسسية (سياسات/أنظمة)، نمو المتطوعين والساعات، وانخفاض تكلفة التنفيذ.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
02 منح بحثية تطبيقية لدراسة أثر التطوع المهاري في الجهات الموفرة	توفر المؤسسات التعليمية منحًا بحثية تطبيقية لدراسة أثر برامج التطوع المهاري في الجهات الموفرة، بما يسهم في توثيق النتائج بشكل علمي وتعزيز التطوير المبني على الأدلة. يساهم هذا المحفز في رفع مصداقية البرامج التطوعية وتقديم توصيات عملية لتحسين الأداء المؤسسي والمجتمعي.	تخصيص منح بحثية موجهة لطلاب الدراسات العليا أو الباحثين في مجالات إدارة التطوع والتنمية المجتمعية. إشراك الجهات الموفرة في صياغة أسئلة وأهداف البحث لضمان مواءمة النتائج مع احتياجاتها الواقعية. تنفيذ دراسات تطبيقية ميدانية توثق أثر التطوع المهاري على الجهة من حيث الأداء المؤسسي والأثر المجتمعي. إعداد تقارير بحثية تتضمن نتائج وتوصيات قابلة للتطبيق المباشر من قبل الجهة. نشر نتائج البحوث عبر منصات رسمية وتعميمها كمرجع يدعم تطوير قطاع التطوع المهاري.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	منح بحثية تطبيقية لدراسة أثر التطوع المهاري في الجهات الموفِّرة.
الفئة المستهدفة	الجمعيات والجامعات والجهات التي تدير برامج تطوع مهاري.
الدافع المرتبط بالمحفز	توثيق الأثر علميًا وصياغة توصيات عملية لتحسين الأداء المؤسسي واستدامة التطوع.
شروط الاستحقاق	نفّذت 6 فرص تطوّع مهارية بمعدّل 50 ساعة لكل فرصة خلال سنة واحدة وتوافق على مشاركة بياناتها الموثّقة للبحث.
قناة ووقت التقديم	بوابة المنح البحثية بالمؤسسة (دفعتان سنويًا)؛ توقيع اتفاقية بحث بعد القبول.
الموارد المطلوبة	فريق بحثي مشترك، وصول آمن للبيانات/التقارير، وإتاحة زيارات ميدانية عند الحاجة.
مؤشرات الأثر	عدد الدراسات المنشورة، تطبيق التوصيات، وتحسّن مؤشرات تمكين وإدارة التطوع لدى الجهات المشاركة.

المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
03 أولويـــة في الحصـــول على المنح الماليـــة للمشاريـــــع التطويريـــــة	يتيح هـذا المحفـز للجهـات الموفـرة للفـرص التطوعيـة المهاريـة المتميـزة أولويـة فـي الحصـول علـى المنـح الماليـة المخصصـة للمشـاريع التطويريـة والابتكاريـة. يسـهم هـذا الامتيـاز فـي تشـجيع الجهـات علـى رفـع مسـتوى أدائهـا وضمـان اسـتدامة برامجهـا، مقابـل منحهـا الأفضليـة فـي المنافسـة علـى التمويـل.	تحديـد معاييـر دقيقـة تمنـح الأفضليـة للجهـات التـي أثبتـت التزامهـا ونجاحهـا فـي تفعيـل التطـوع المهـاري، مثـل جـودة إدارة البرامـج، عـدد المتطوعيـن المهارييـن المسـتقطبين، وحجـم الأثـر المجتمعـي المتحقـق. تخصيـص نسـبة محـددة مـن المنـح الماليـة السـنوية لدعـم المشـاريع التطويريـة للجهـات التـي تحقـق هـذه المعاييـر، مـع مراعـاة تنـوع المجـالات لضمـان شـمولية الأثـر. إعلان المؤسسـات المانحـة بشـكل رسـمي عـن الجهـات الحاصلـة علـى الأولويـة، مـع إبـراز قصـص نجاحهـا فـي التقاريـر السـنوية كنمـاذج ملهمـة للقطـاع. متابعـة تنفيـذ المشـاريع الممولـة عبـر تقاريـر دوريـة ترفعهـا الجهـة المسـتفيدة، مـع إعـداد تقريـر نهائي يقيـم انعـكاس المنحـة علـى تطويـر القـدرات المؤسسـية وتحسـين جـودة برامـج التطـوع المهـاري.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	أولوية في الحصول على المنح المالية للمشاريع التطويرية.
الفئة المستهدفة	الجمعيات والمؤسسات الأهلية التي تدير فرص تطوع مهاري.
الدافع المرتبط بالمحفز	تحفيز الجهات على رفع كفاءة الإدارة واستدامة برامج التطوع عبر تمويل مشاريع تطوير الأنظمة والقدرات.
شروط الاستحقاق	نفّذت 6 فرص تطوّع مهارية بمعدّل 50 ساعة لكل فرصة خلال سنة واحدة ولديها خطة تطوير داخلي معتمدة.
قناة ووقت التقديم	بوابة المنح بالمؤسسة (مرتان سنويًا)؛ فرز فني ثم مفاضلة تمنح الأفضلية للجهات المستوفية.
الموارد المطلوبة	مقترح مشروع تطويري، ميزانية تفصيلية، مؤشرات قياس، وتقارير مرحلية/نهائية.
مؤشرات الأثر	عدد الجهات الحاصلة على الأفضلية، اكتمال مشاريع التطوير، تحسّن مؤشرات تمكين التطوع، وزيادة فرص التطوع عالية الجودة.

محفزات الجهات الموفرة للفرص

المقدمة من الجهات الإشرافية

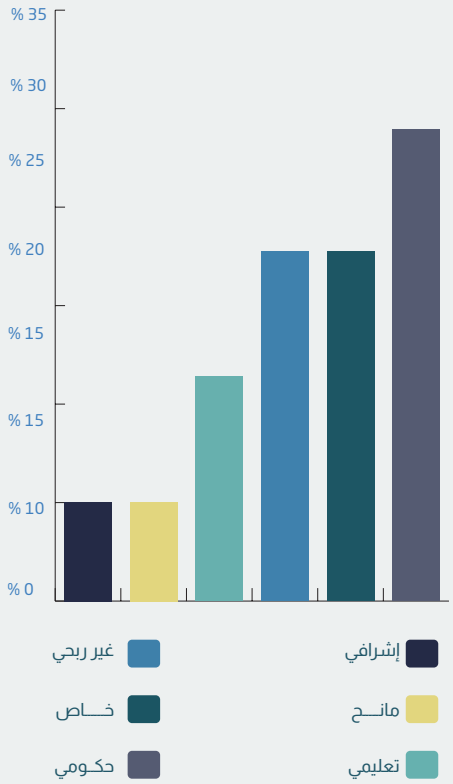
المحفز	وصف المحفز	إجراءات التطبيق
01 منح شارة اعتماد إشرافية للجهات المتميزة	توفر هذه الشارة اعترافًا رسميًا من الجهة الإشرافية بأن الجهة الموفرة تطبق أعلى معايير الجودة في إدارة التطوع المهاري، مما يعزز من ثقة المتطوعين والشركاء بها.	< تصميم معايير اعتماد مرتبطة بالحوكمة، التدريب، وقياس الأثر. < فتح باب التقييم الدوري للجهات الموفرة. < منح الشارة للجهات التي تستوفي المعايير وتحديثها بشكل سنوي. < إبراز الجهات الحاصلة على الشارة في المنصات الوطنية كجهات نموذجية.

نموذج تطبيقي للمحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	منح شارة اعتماد إشرافية للجهات المتميّزة.
الفئة المستهدفة	الجهات الموفِّرة لفرص التطوع المهاري.
الدافع المرتبط بالمحفز	اعتراف رسمي يرفع ثقة المتطوعين والشركاء ويُبرز تطبيق أعلى معايير الجودة في إدارة التطوع.
شروط الاستحقاق	نفّذت ستّ فرص مهارية بمعدّل خمسين ساعة للفرصة خلال سنة واحدة.
قناة ووقت التقديم	تقييم سنوي عبر المنصة الوطنية؛ تدقيق الجهة الإشرافية ومنح الشارة وإبرازها في التقارير الرسمية.
الموارد المطلوبة	سياسات وحوكمة موثّقة، بيانات ساعات وأثر، وتمكين الزيارات/المراجعات.
مؤشرات الأثر	عدد الجهات الحاصلة على الشارة، زيادة جذب المتطوعين، وتحسّن مؤشرات الجودة والالتزام المؤسسي.

الملخص التنفيذي

محفزات الجهات الموفرة للفرص التطوعية



تصنيف محفزات القطاع الحكومي

محفزات معنوية	% 25
محفزات مادية	% 15
محفزات تدريبية	% 10
محفزات تنظيمية	% 50

تصنيف محفزات القطاع الخـــاص

محفزات معنوية	% 20
محفزات مادية	% 40
محفزات تدريبية	% 25
محفزات تنظيمية	% 15

تصنيف محفزات القطاع غير الربحـــي

محفزات معنوية	% 45
محفزات مادية	% 10
محفزات تدريبية	% 15
محفزات تنظيمية	% 30

تصنيف محفزات القطاع التعليمي

محفزات معنوية	% 20
محفزات مادية	% 10
محفزات تدريبية	% 45
محفزات تنظيمية	% 25

الملخص التنفيذي

تصنيف محفزات القطـــاع المانـــــح

محفزات معنوية	% 20
محفزات مادية	% 55
محفزات تدريبية	% 10
محفزات تنظيمية	% 15

تصنيف محفزات الجهات الإشرافية

محفزات معنوية	% 25
محفزات مادية	% 15
محفزات تنظيمية	% 60

الفصـــل الخامـــس

الشـراكات والتعاونـــــات لتقديم المحفـزات للمتطوعيـن المهاريين الأفـراد والجهـات الموفرة للفرص

مدخـــل تمهيـــدي

يضـع هـذا الفصـل إطـارًا لفهـم أهميـة الشـراكات بيـن القطاعـات المختلفـة فـي تعزيـز منظومـة المحفـزات، ويعـرض آليـات التعـاون التـي تضمـن التكامـل والاسـتدامة.

يُعَدّ تفعيل الشراكات والتعاونات بين القطاعات المختلفة من الركائز الجوهرية لتوسيع أثر منظومة المحفزات، وضمان استدامة التطوع المهاري والاحترافي. فالمحفزات مهما بلغت قوتها تحتاج إلى منظومة متكاملة من التعاون المؤسسي والتكامل بين الأدوار، بحيث تُحوِّل الجهود الفردية والمبادرات المنعزلة إلى قيمة مؤسسية قابلة للقياس والتطوير.ومن هنا، يركّز هذا الفصل على إبراز القيمة المضافة للمحفزات عبر نموذج العائد الاجتماعي/التشغيلي(SROI)، ثم يوضح دور الشراكات في توسيع هذه القيمة من خلال منظومة المشاركة المجتمعية، وصولاً إلى استعراض الآليات العملية لعقد التعاونات بين الجهات.

القيمة المضافة لمنظومة محفزات التطوع المهاري

القطـــاع الحكومـي

يسهم تقديم المحفزات من قبل القطاع الحكومي في تحويل جزء من الاحتياج التشغيلي إلى مساهمة مجتمعية عالية الكفاءة، تنعكس آثارها على تقليل النفقات المباشرة وتعظيم العائد الاقتصادي عبر ما يحققه القطاع غير الربحي من نتائج ملموسة. كما يعزز هذا التوجه الثقة المؤسسية بالجهات الحكومية بوصفها ممكنًا للأثر، من خلال قصص نجاح وبيانات أثر قابلة للنشر تدعم مبادئ الشفافية والمساءلة.

القطـــاع الخـــاص

تشكل المحفزات مسارًا عمليًا ضمن منظومة المسؤولية الاجتماعية للشركات، إذ توجه المساهمات نحو نتائج قابلة للقياس وتضيف قيمة تسويقية تربط المنتجات والخدمات بأبعاد نفع عام ملموسة. وفي الوقت ذاته، تفتح قنوات جديدة لاستقطاب المهاريين الذين قد يتحولون مستقبلاً إلى كوادر داخلية، بما يعزز السمعة المؤسسية للشركة ويرسخ موقعها كشريك فاعل وداعم للمجتمع.

القطاع غير الربحـي

تُعد المحفزات أداة مضاعِفة للأثر داخل القطاع غير الربحي، إذ ترفع كفاءة المشاريع وتخفض تكاليفها، مما يزيد من قابلية البرامج للحصول على التمويل ويعزز ثقة المانحين. ومع تراكم النتائج، تبرز فرص لبناء شراكات طويلة الأمد مع القطاعات الأخرى، بما يوسّع نطاق التعاون ويضمن استدامة أكبر للأثر على المستفيدين.

المؤسسات المانحة

تحقق الجهات المانحة قيمة مضاعفة عند دعم منظومة المحفزات؛ إذ تسهم في جذب متطوعين محترفين يرفعون إنتاجية البرامج الممولة ويوفرون أدلة أثر دقيقة وموثوقة تعزز قرارات التمويل المستقبلية. وبذلك يترسخ دور المانحين كفاعلين استراتيجيين في المشاركة المجتمعية، مع شبكة أوسع من الشراكات وقدرة أفضل على توجيه الاستثمارات نحو ما يثبت جدواه.

منظومة المحفزات (SROI قياس العائد الاجتماعي/التشغيلي)

لتعزيز منظومة تطوع مستدامة، يُستخدم إطار **قياس العائد الاجتماعي/التشغيلي(SROI)** كأداة موحّدة تمكّن الجهات من معرفة القيمة الاستثمارية الناتجة عن تبنّي المحفزات وتقديمها. وتكمن أهميته في تحويل القيمة المضافة من إطار وصفي إلى قياس موضوعي قابل للكمية، بما يتيح إبراز أثر المحفزات بشكل ملموس وموثوق. ولتوضيح ذلك بشكل عملي، يمكن التعبير عن النموذج بالمعادلة التالية:

معادلة النموذج SROI:

SROI = (إجمالي المنافع – إجمالي التكاليف) ÷ **إجمالي التكاليف**

ويقصد **بـ إجمالي المنافع**: مجموع القيمة الاجتماعية والتشغيلية التي تحققها المحفزات المقدمة للمتطوعين أو القطاعات.

أما إجمالي التكاليف: فيمثّل الموارد التي تتحملها الجهة المقدمة للمحفزات.

وباستخدام هذه المعادلة، تستطيع كل جهة تحديد مقدار العائد المتحقق من استثمارها في المحفزات، بما يتيح لها تقييم فاعليتها وتعزيز استراتيجياتها المستقبلية.

فعلى سبيل المثال عندما يقدّم **القطاع الخاص** خصومات تدريبية معتمدة للمتطوعين، فإن ذلك لا يرفع من مستوى رضاهم فحسب، بل يُترجم أيضًا إلى قيمة اقتصادية مباشرة (خفض التكاليف) وقيمة مهنية (رفع الكفاءة وزيادة فرص التوظيف).

ولتوضيح ذلك عمليًا ولتوضيح ذلك عمليًا: إذا أنفقت **جهة مانحة** 100 ألف ريال على برنامج محفزات، وأسفر البرنامج عن توفير 300 ألف ريال في تكاليف التدريب على مستوى المتطوعين والجهات، فإن العائد الاجتماعي/التشغيلي(SROI) يساوي 3:1، أي أن كل ريال مستثمر أعاد ثلاثة أضعاف قيمته للمجتمع.

دور الشراكات في توسيع قالب المحفزات ضمن منظومة المشاركة المجتمعية

من منظور تكاملي، تتحول المحفزات من مبادرات «محدودة بمواردها» إلى منظومة شاملة عندما تتبنى مختلف القطاعات أدوارًا متخصصة، بحيث يضيف كل قطاع قيمة نوعية تُوسّع القالب وتزيد من فرص الوصول والاستدامة.

كيف تُترجم هذه الأدوار على أرض الواقع؟

القطاع الحكومي

يوفّر بيئة تنظيمية وتشريعية داعمة (اعتمادات، تسهيلات) تعزز الثقة وتضاعف الأثر.

القطاع الخاص

يستخدم المحفزات كأداة استراتيجية (خصومات، نقاط، فرص تدريب أو تطوير) ترفع الولاء المؤسسي وتدعم استقطاب المواهب.

القطاع غير الربحي

يضيف منصات تنفيذ وإشراف مجتمعية تجعل المحفزات أكثر التصاقًا بالواقع وقابلة للقياس.

المؤسسات التعليمية

ترفد المنظومة بمحفزات معرفية (ساعات اعتماد، مختبرات، فرص تعلم)، تربط بين سوق العمل وبناء المهارات.

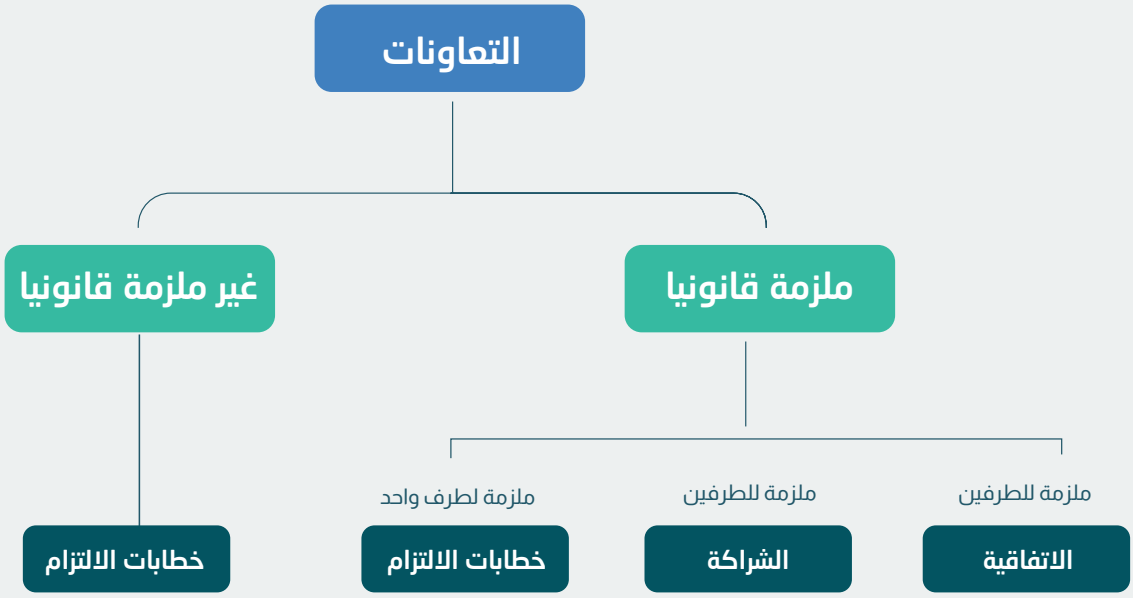
بناء الشراكات لتقديم المحفزات

وبعد توضيح كيفية قياس القيمة المضافة للمحفزات عبر نموذج SROI، يصبح التساؤل الأهم: كيف يمكن تحويل هذه القيم إلى ممارسات عملية تُوسّع أثرها وتضمن استدامتها؟
هنا يبرز دور الشراكات كأداة محورية تمكّن الجهات من تقديم محفزات نوعية ومستدامة للمتطوعين المهاريين. فهي لا تقوم على جهود منفردة، بل على تكامل الأدوار بين مختلف القطاعات (الحكومي، الخاص، غير الربحي، والمؤسسات التعليمية والمانحة)، بما يضمن تنويع المحفزات وتقليل التكاليف وتعزيز الاستدامة. كما تُسهم هذه الشراكات في إتاحة محفزات يصعب على جهة واحدة توفيرها، مثل التدريب المتخصص أو الدعم المؤسسي، إلى جانب رفع جودة الموارد والخدمات بما يحقق أثرًا أوسع وأكثر استدامة.

العلاقة بين الشراكات والتعاونات

تمثل الشراكات الإطار العام الذي يجمع الجهات المختلفة لتوحيد الجهود وتكامل الأدوار، بينما تُترجم هذه العلاقة إلى **تعاونات عملية** تضع التزامات واضحة لتنفيذ المحفزات. فالتعاونات تأتي كآلية تشغيلية للشراكات، تتيح تصميم محفزات نوعية موجهة لمختلف الفئات، سواء للمتطوعين المهاريين أو للجهات الموفرة للفرص، وتعمل على زيادة القيمة المضافة وتعظيم الأثر التنموي. ويمكن أن تتخذ أشكالًا متعددة، مثل مذكرات التفاهم أو الاتفاقيات الاستراتيجية طويلة المدى، أو التعاون المحدود المرتبط بمبادرات معينة، بما يمنح مرونة في اختيار الصيغة الأنسب للأهداف المشتركة.

أنماط التعاونات



تستخدم لتنفيذ خدمة أو التزام محدد بإطار زمني.

وقد تكون:

اتفاقية تعاون محددة الزمن والنطاق.
أو اتفاقية تعاون استراتيجية تشمل أكثر من نطاق ولفترة زمنية طويلة.

تستخدم لتنفيذ مشروع أو مبادرة مشتركة، يتقاسم فيها الطرفين الأدوار لتحقيق أهداف مشتركة.

تستخدم في حال كان هناك طرف واحد عليه التزامات للطرف الآخر، وهي النمط السائد في التعاونات بين القطاعات الحكومية القيادية والقطاعات الأخرى.

تستخدم لتأطير العلاقة الأولية بين الأطراف، والتعبير عن النوايا العامة، ولا يوجد بها مسؤوليات محددة على الأطراف، وإنما أطر عامة لضبط العلاقة بين الأطراف.

آليات عقـــد الشراكـات والتعاونات بين الجهات لتقديـــــم المحفــزات

آليات عقد الشراكات والتعاونات بين الجهات لتقديم المحفزات



01 دراسة تطلعات الفئة المستهدفة من المحفزات

02 تحديد المحفزات المحتملة الملائمة للفئتين المستهدفتين

03 تحديد الجهات المحتملة لتقديم المحفز

04 تصميم نموذج التعاو والشراكة

05 التواصل والتفاوض مع الشركاء

06 الصياغة القانونية والاعتماد الرسمي

07 التوقيع على التعاونات والشراكات

08 تفعيل التعاونات والشراكات

09 تقييم التعاونات والشراكات

آليات عقد الشراكات والتعاونات بين الجهات لتقديم المحفزات



أولاً: دراسة تطلعات الفئة المستهدفة من المحفزات

الهـــدف: فهم دوافع المتطوعين المهاريين والجهات الموفِّرة للفرص وتوقعاتهم من المحفزات، بما يضمن أن تبنى الشراكات على احتياجات حقيقية وقيم مشتركة.

الأنشطة المقترحة

- تنفيذ استبانات إلكترونية أو ورقية لقياس الدوافع والتطلعات.
- عقد مجموعات تركيز مع متطوعين مهاريين وجهات موفِّرة لمناقشة توقعاتهم.
- إجراء مقابلات متعمقة مع عينة من الأطراف لفهم أولوياتهم بدقة.
- تحليل النتائج باستخدام أدوات مثل نموذج الدافع الاجتماعي أو خرائط الدوافع.

الأدوات المساندة

- استبانات موجهة للفئات المستهدفة.
- دليل مقابلات فردية وجماعية.
- أداة تحليل الدوافع (نموذج أو قالب جاهز).
- تقارير تلخيصية لعرض النتائج.

آليات عقد الشراكات والتعاونات بين الجهات لتقديم المحفزات



ثانيًا: تحديد المحفزات المحتملة الملائمة للفئتين المستهدفتين

الهـــدف: مواءمـة الحوافـز مـع دوافـع المتطوعيـن المهارييـن واحتياجـات الجهـات الموفِّـرة، بمـا يضمـن جاذبيتهـا واسـتدامة أثرهـا.

الأنشطة المقترحة

دراسـة وتحليـل الحوافـز القائمـة والمطبقـة محليًـا أو فـي تجـارب مشـابهة.

ابتكار حوافـز جديدة تُبنى على أسـاس الدوافـع والتطلعـات المحددة.

تصنيـف الحوافـز وفـق أبعـاد رئيسـية (طبيعـة الحافـز - مصـدره - توقيتـه - أثـره الزمنـي).

اختبار جاذبيـة الحوافـز مبدئيًـا عبـر مشـاورات مـع عينـة مـن المسـتفيدين.

الأدوات المساندة

بطاقـة توصيف الحوافـز المحتملة (قالـب موحـد).

مصفوفـة تصنـيف الحوافـز (حسـب الأثـر أو الأولويـة).

تقارير مقارنـة بيـن الحوافـز المقترحـة والحاليـة.

آليات عقد الشراكات والتعاونات بين الجهات لتقديم المحفزات



ثالثًا: تحديد الجهات المحتملة لتقديم المحفز

الهـــدف: اختيار الجهات الأكثر قدرة والتزامًا بتقديم المحفزات، بما يضمن واقعية التنفيذ وتوزيع الأدوار بشكل متوازن.

الأنشطة المقترحة

إعداد قائمة بالجهات المحتملة من مختلف القطاعات (حكومي، خاص، غير ربحي، تعليمي، مانح).

وضع معايير لاختيار الجهات (مثل: الجاهزية المالية، القدرة المؤسسية، السمعة، التجربة السابقة).

التواصل المبدئي مع الجهات لقياس اهتمامها واستعدادها للدخول في شراكات.

تصنيف الجهات حسب نوع المحفزات الممكن تقديمها (خصومات، منح، اعتمادات، جوائز...).

الأدوات المساندة

مصفوفة معايير اختيار الجهات.

قاعدة بيانات الجهات المحتملة.

قوالب خطابات تواصل مبدئي.

آليات عقد الشراكات والتعاونات بين الجهات لتقديم المحفزات



رابعًا: تصميم نموذج التعاون والشراكة

الهـــدف: بنـاء إطـار تعاونـي واضـح يحـدد أدوار ومسـؤوليات كل طـرف، ويضمـن تحقيـق قيمـة متبادلـة ومسـتدامة.

الأنشطة المقترحة

صياغـة عناصـــــر نمـوذج التعـاون (الأهـداف المشـتركة، الأدوار، آليـات تقديـم المحفـزات، مؤشـرات النجـاح).

تضميـن بنـود العدالـة والشـفافية فـي تقديـم المحفزات.

تحديد نطـاق التعـاون (زمنـي – مالـي – لوجستي).

مراجعـة النمـــوذج مـــــع الأطـراف المعنيـة قبـل اعتمـاده.

الأدوات المساندة

قالب نموذج التعاون والشراكة.

مصفوفة الأدوار والمسؤوليات (RACI).

قائمـة مراجعـة للتأكـد من شـمول جميـع البنود.

آليات عقد الشراكات والتعاونات بين الجهات لتقديم المحفزات



خامساً: التواصل والتفاوض مع الشركاء

الهـــدف: بناء قنوات تواصل فعّالة مع الشركاء المحتملين، والتوصل إلى اتفاق يوازن بين مصالح جميع الأطراف.

الأنشطة المقترحة

إرسال عروض شراكة أولية توضح القيمة المتبادلة لكل طرف.

عقد اجتماعات أو ورش عمل مع الجهات المحتملة لمناقشة تفاصيل التعاون.

التفاوض على بنود الحوافز بما يضمن الواقعية والالتزام.

توثيق الملاحظات والمقترحات تمهيدًا للصياغة النهائية.

الأدوات المساندة

قوالب عروض شراكة مختصرة.

دليل أسئلة للتفاوض.

محاضر اجتماعات لتوثيق ما تم الاتفاق عليه.

آليات عقد الشراكات والتعاونات بين الجهات لتقديم المحفزات



سادسًا: الصياغة القانونية والاعتماد الرسمي

الهـــدف: تحويل الاتفاقات المبدئية إلى وثائق رسمية مُعتمدة تضمن حقوق والتزامات جميع الأطراف.

الأنشطة المقترحة

إعـداد مسـودة الاتفاقيـة أو مذكـرة التفاهـم اسـتنادًا لما تم الاتفاق عليه.

إدخـال التعـديلات اللازمـة بنـاءً علـى ملاحظـات الأطـراف.

مراجعـة المسـودة مـن قبـل الإدارة القانونيـة أو المستشـارين القانونيين.

اعتمـاد الوثيقـة بشـكل رسـمي مـن الجهـات المخولـة بالتوقيـع.

الأدوات المساندة

قوالـــب اتفاقيـــات أو مذكرات تفاهـم جاهـزة.

قائمـــة تحقـــق للصياغـة القانونيـة (التزامـات - مـدة - حقـوق - آليـات فـض النـزاع).

نظـــام إدارة الوثائـــق للاحتفاظ بالنسـخ النهائية.

آليات عقد الشراكات والتعاونات بين الجهات لتقديم المحفزات



سابعًا: التوقيع على التعاونات والشراكات

الهـــدف: إقرار الشراكة بشكل رسمي بما يضمن التزام جميع الأطراف بتنفيذ ما تم الاتفاق عليه.

الأنشطة المقترحة

- تحديد موعد رسمي لحفل توقيع أو اجتماع اعتماد.
- توقيع الوثائق من الممثلين المخولين لدى كل جهة.
- توثيق التوقيع وحفظ النسخ المعتمدة ورقياً ورقمياً.
- الإعلان عن الشراكة لتعزيز الشفافية وإبراز القيمة المؤسسية.

الأدوات المساندة

- محاضر اعتماد وتوثيق التوقيع.
- سجل توقيعات الشراكات.
- خطة إعلامية قصيرة للإعلان عن الشراكة.

آليات عقد الشراكات والتعاونات بين الجهات لتقديم المحفزات



ثامنًا: تفعيل التعاونات والشراكات

الهـــدف: تنفيذ بنود الشراكة على أرض الواقع وضمان تقديم المحفزات وفق المعايير المتفق عليها.

الأنشطة المقترحة

- وضع خطة تشغيلية لتفعيل بنود التعاون (جداول، أدوار، قنوات).
- بدء تقديم المحفزات للفئات المستهدفة وفق المعايير المحددة.
- التنسيق الدوري بين الشركاء لمتابعة التنفيذ ومعالجة التحديات.
- توثيق الإنجازات والنجاحات خلال فترة التفعيل.

الأدوات المساندة

- خطة تشغيلية للتفعيل.
- جداول متابعة التنفيذ.
- قنوات اتصال مشتركة (منصات رقمية أو اجتماعات دورية).
- تقارير إنجاز مرحلية.

آليات عقد الشراكات والتعاونات بين الجهات لتقديم المحفزات



تاسعًا: تقييم التعاونات والشراكات

الهـــدف: قياس أثر الشراكات في تقديم المحفزات، ورصد مستوى الالتزام والرضا، بما يضمن التحسين المستمر واستدامة التعاون.

الأنشطة المقترحة

جمع بيانات من المتطوعين المهاريين والجهات الموفِّرة حول فاعلية المحفزات.

مراجعة مدى التزام الأطراف ببنود الشراكة ومعايير الاستحقاق.

عقد اجتماع تقييم مشترك لمناقشة النجاحات والتحديات.

صياغة توصيات عملية للتحسين في دورات التعاون القادمة.

الأدوات المساندة

استبانات ومقابلات تقييمية.

تقارير متابعة الالتزام بالاتفاقيات.

مصفوفة مؤشرات أداء (KPIs) للشراكة.

تقرير تقييمي شامل مع توصيات تطوير.

الملاحـــــق

ملحـــق 01

نموذج بطاقة توصيف المحفز

البند	الوصف
اسم المحفز	.....
الفئة المستهدفة	الأفراد المتطوعون المهاري. الجهات الموفِّرة للفرص.
الدافع المرتبط بالمحفز	.....
شروط الاستحقاق	.....
قناة ووقت التقديم	.....
الموارد المطلوبة	.....
مؤشرات الأثر	.....

ملحـــق 02

نموذج خطة تنفيذ المحفزات

البند	التوضيح	بيانات تُعبأ من الجهة
اسم الحافز	اسم المحفز المراد تنفيذه (مثال: شهادة تقدير، خصم تدريبي، فرصة تمثيل الجهة).	
الهدف من الحافز	الغاية الأساسية من تقديم الحافز (تحفيز الاستمرارية - تعزيز التقدير - رفع جودة المشاركة).	
الفئة المستهدفة	الأفراد أو الجهات المستفيدة من الحافز (متطوعون مهاريون - طلاب - موظفون ...).	
معايير الاستحقاق	الشروط أو الضوابط الواجب توفرها للحصول على الحافز (عدد الساعات، جودة المشاركة، نوع المهارة).	
المسؤوليات والأدوار	تحديد من المسؤول عن التنفيذ، المتابعة، والتوثيق.	
الموارد المطلوبة	(مالية - بشرية - تقنية - لوجستية).	
الجدول الزمني	فترة التنفيذ: تاريخ البداية - تاريخ النهاية.	
آلية التنفيذ	كيف سيتم تقديم الحافز (ورقي، رقمي، فعالية حضورية ...).	
خطة التواصل والإعلان	وسيلة إعلام المستفيدين (إيميل، منصات تواصل، حفل تكريم ...).	
مؤشرات النجاح (KPIs)	مؤشرات لقياس أثر الحافز (عدد المستفيدين، رضاهم، استمرارية التطوع).	
آلية التوثيق والمتابعة	كيف ستوثق الجهة التنفيذ؟ (تقارير - صور - نماذج إلكترونية).	

ملحـــق 03

مصفوفة معايير الاستحقاق

البند	التوصيف الثابت	المثال التطبيقي	البيانات المطلوبة
اسم الحافز	يوضح نوع الحافز المقدم (مثل شهادة، جائزة، فرصة، ميزة مادية أو رمزية).	شهادة اعتماد مهني	
الفئة المستهدفة	الفئة التي يوجّه إليها الحافز (فرد - جهة - فريق تطوعي - متحف - مؤسسة).	متطوع محترف	
المعايير الأساسية للاستحقاق	الشروط والمعايير التي يجب توفرها للحصول على الحافز، وتشمل كمية الإنجاز وجودته.	إكمال 100 ساعة تطوعية موثقة	
المستندات / الأدلة المطلوبة	الوثائق أو البيانات التي تثبت تحقق المعايير (مثل التقارير، السجلات، شهادات الاعتماد).	سجل الساعات المعتمد	
آلية التحقق	الطريقة المستخدمة للتأكد من صحة الأدلة (مثل المراجعة اليدوية، النظام الإلكتروني، لجنة تحكيم).	مراجعة قاعدة بيانات الساعات	
الجهة المسؤولة عن التحقق	الجهة التي تشرف على مطابقة الشروط والتأكد من الأهلية (مثل إدارة التطوع أو لجنة تقييم مستقلة).	إدارة التطوع	
الجهة المانحة أو المشرفة	الجهة التي تصدر الحافز أو تعتمد نتائجه رسميًا.	إدارة التطوع / الجهة المشرفة	
ملاحظات إضافية (اختياري)	تُستخدم لتدوين ملاحظات استثنائية، مثل مدة صلاحية الشهادة أو مبررات الترشيح.	تُمنح مرة واحدة سنويًا بناءً على الساعات الموثقة.	

ملحـــق 04

مصفوفة معايير الاستحقاق

الخطوة	تـــم	ملاحظات
التحقق من تطبيق معايير الاستحقاق	.....	.....
اعتماد قائمة المستحقينمن الجهة المسؤولة	.....	.....
الإعلان عن المحفز عبر القنوات المحددة	.....	.....
إيصال المحفز إلى المستفيد (فرد/جهة)	.....	.....
توثيق عملية التقديم بالسجلات الرسمية	.....	.....
معالجة أي شكاوى أو اعتراضات	.....	.....
إعداد تقرير متابعة التنفيذ	.....	.....

ملحـــق 05

مصفوفة مؤشرات الأداء (KPIs)

البند	الوصف	طريقة القياس	المستهدف	الجهة المسؤولة
نسبة استبقاء المتطوعين المهاريين	نسبة المتطوعين الذين استمروا بعد المحفز	عدد المستمرين ÷ إجمالي المستفيدين	% 80	إدارة التطوع
معدل رضا المستفيدين	مستوى الرضا العام لدى الأفراد/الجهات المستفيدة	استبانة رضا (مقياس 1–5)	5/4	وحدة الجودة
.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....

ملحـــق 06

نموذج خطة تطوير المحفزات

البند	المحفز/ الأداة	الملاحظات /التحديات	فرص التطوير المقترحة	الإجراءات العملية	الجهة المسؤولة	البند المدة الزمنية	مؤشرات المتابعة
المثال	شهادة اعتماد مهني	محدودية الانتشار وضعف التوحيد بين الجهات	توسيع نطاق الاعتماد وربطه بجهات مرجعية وطنية	إعداد معايير موحدة + ربط بسجل وطني موثق	إدارة التطوع	6 أشهر	عدد الشهادات المعتمدة/
	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

ملحـــق 07

نموذج استبانة مبدئية لفهم دوافع المتطوع المهاري

تساعد هذه الاستبانة الجهات في تصميم تجربة تطوعية ومحفزة تتوافق مع احتياجات المتطوع المهاري.

القسم الأول: المعلومات العامة

- الاسم الكامل:
- التخصص المهني أو الأكاديمي:
- عدد سنوات الخبرة:

☐ أقل من سنة ☐ 1-3 سنوات ☐ 4-7 سنوات ☐ أكثر من 7

- هل سبق لك التطوع باستخدام مهاراتك التخصصية؟ ☐ نعم ☐ لا
- نوع المهام المفضلة:

تنفيذية ☐ استشارية ☐ تدريبية ☐ تطوير أدوات ☐ تحليل بيانات ☐ أخرى: _____

القسم الثاني: دوافع المشاركة

اختر ما يناسبك (يمكن اختيار أكثر من خيار):

- ☐ اكتساب خبرة عملية جديدة
- ☐ بناء شبكة علاقات مهنية
- ☐ تطوير سيرة ذاتية مميزة
- ☐ ترك أثر اجتماعي/بيئي
- ☐ استكشاف مجال مهني جديد
- ☐ مشاركة المعرفة ورد الجميل للمجتمع
- ☐ الحصول على شهادة موثقة أو توصية
- ☐ الاستفادة من فرص تدريب أو تعلم إضافية
- ☐ غير ذلك: _____

ملحـــق 07

نموذج استبانة مبدئية لفهم دوافع المتطوع المهاري

القسم الثالث: الحوافز المفضلة

اختر ما يناسبك (يمكن اختيار أكثر من خيار):

- ☐ شهادة موثقة (مع تفاصيل المهمة)
- ☐ خطاب توصية مهني
- ☐ فرص تدريب أو حضور فعاليات مهنية
- ☐ إبراز مساهمتي في وسائل الإعلام أو المنصات
- ☐ جوائز رمزية أو عينية
- ☐ توثيق الساعات في المنصات الرسمية
- ☐ فرص قيادة مبادرات تطوعية
- ☐ لا أبحث عن حافز، أشارك بدافع ذاتي
- ☐ أخرى: _____

القسم الرابع: نمط المشاركة المفضل

- ☐ أيام معدودة ☐ أسابيع ☐ أشهر ☐ حسب الحاجة
- ☐ كيف تفضل أداء مهامك؟
- ☐ عن بُعد ☐ حضوري ☐ مرن
- ☐ تفضل العمل ضمن فريق أم بشكل فردي؟
- ☐ فريق ☐ فردي ☐ لا مانع لدي

نموذج استبانة مبدئية لفهم دوافع المتطوع المهاري

القسم الخامس: ملاحظات إضافية (اختياري)

هل لديك أي توقعات أو ملاحظات ترغب في مشاركتها معنا؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

نموذج إطار التعاون

[عنوان التعاون]

التعـاون بيـن: الطـرف الأول: [اسـم الجهـة الأولـى]، ومقرهـا [العنـوان الكامـل]، ويمثلهـا [الاسـم والمنصـب].

الطرف الثاني: [اسم الجهة الثانية]، ومقرها [العنوان الكامل]، ويمثلها [الاسم والمنصب].

تاريخ العقد: [التاريخ] **رقم العقد:** [رقم مرجعي].

المادة الأولى: التعريفات

لأغراض هذا العقد، تُعرف المصطلحات التالية كما يلي: [المصطلحات التي تحتاج إلى تعريف].

المادة الثانية: أهداف التعاون

تهدف هذه التعاون إلى: [أهداف التعاون الرئيسية].

المادة الثالثة:مساهمات الطرفين

مساهمة الطرف الأول:

- مساهمة مالية قدرها: [المبلغ] ريال سعودي.
- مساهمة عينية تشمل: [تفصيل المساهمة العينية].
- مساهمة بشرية: [عدد وطبيعة الموظفين المخصصين].

مساهمة الطرف الثاني:

- مساهمة مالية قدرها: [المبلغ] ريال سعودي.
- مساهمة عينية تشمل: [تفصيل المساهمة العينية].
- مساهمة بشرية: [عدد وطبيعة الموظفين المخصصين].

المادة الرابعة: الإدارة والحوكمة

يدار التعاون من خلال:

- مجلس إدارة مشترك يضم [عدد] أعضاء من كل طرف.
- مسؤول من كل الطرفين عن تفعيل التعاون يُعين بالاتفاق بين الطرفين.
- لجان متخصصة حسب الحاجة.

المادة الخامسة: توزيع المسؤوليات

مسؤوليات الطرف الأول: [مسؤوليات محددة].

مسؤوليات الطرف الثاني: [مسؤوليات محددة].

المسؤوليات المشتركـة: [مسؤوليات محددة].

نموذج إطار التعاون

المادة السادسة: الأحكام المالية

إجمالي ميزانية المشروع: [المبلغ الإجمالي] ريال سعودي.

طريقة إدارة الأموال: [تحديد آلية الإدارة المالية].

التدقيق المالي: يتم سنوياً من قبل مدقق مستقل متفق عليه.

المادة السابعة: الملكية الفكرية

حقوق الملكية الفكرية للمخرجات تكون [.....].

استخدام العلامات التجارية يتطلب [.....].

المادة الثامنة: مدة التعاون

يبدأ التعاون في [تاريخ البداية] وتستمر لمدة [عدد السنوات] سنوات، مع إمكانية التجديد بموافقة الطرفين.

المادة التاسعة: إنهاء التعاون

يمكن إنهاء التعاون في الحالات التالية: [تحدد الحالات المتفق عليها لإنهاء التعاون]

المادة العاشرة: تسوية المنازعات

تخضع المنازعات لقواعد التحكيم في المملكة العربية السعودية، وتطبق الأنظمة السعودية.

التوقيع:

الطرف الأول: _____الاسم:_____

المنصب: _____ الختم: _____

الطرف الثاني: _____

الطرف الأول: _____الاسم:_____

المنصب: _____ الختم: _____

الشهود:

الشاهد الأول: _____ الشاهد الثاني: _____

نموذج خطاب التزام

- خطاب الالتزام [العنوان]
- السيد/ة: [اسم المسؤول في الجهة المستفيدة] [المنصب] [اسم الجهة المستفيدة].

الموضوع: التزام بدعم [نوع النشاط]

تحية طيبة وبعد،

يسعدنا في [اسم الجهة الملتزمة] أن نعلن التزامنا بدعم مبادرتكم الكريمة في [وصف النشاط]، انطلاقاً من إيماننا بأهمية العمل التطوعي ودوره في خدمة المجتمع وتحقيق التنمية المستدامة.

نطاق الالتزام:

- نلتزم بتقديم الدعم التالي:

الدعم المالي:

- مبلغ [المبلغ] ريال سعودي لدعم [تحديد الغرض].
- دفع المبلغ على [عدد الدفعات] دفعات حسب الجدول المرفق.
- أول دفعة بتاريخ [التاريخ] وآخر دفعة بتاريخ [التاريخ].

الدعم العيني:

[تفصيل نوع الدعم العيني].

الدعم اللوجستي:

- [تفصيل نوع الدعم اللوجستي المطلوب].
- توفير الدعم خلال الفترة من [تاريخ البداية] إلى [تاريخ النهاية].

الشروط والأحكام:

- يخضع هذا الالتزام للشروط التالية: [توضع الشروط والمدة الزمنية].

آليات المتابعة:

- تعيين منسق من جهتنا للمتابعة المباشرة.
- اجتماعات تنسيقية [تحديد الدورية] لمراجعة التقدم.

نموذج خطاب التزام

مدة الالتزام:

- يسري هذا الالتزام من تاريخ [تاريخ البداية] وحتى [تاريخ النهاية]، مع إمكانية التمديد حسب النتائج المحققة.

معلومات التواصل:

- للتواصل والتنسيق، يرجى الاتصال بـ:
- الاسم: [اسم المنسق]، المنصب: [منصب المنسق]، الهاتف: [رقم الهاتف]، البريد الإلكتروني: [البريد الإلكتروني]

نؤكد التزامنا الكامل بما ورد في هذا الخطاب، ونتطلع إلى تعاون مثمر يحقق الأهداف المنشودة في خدمة مجتمعنا الكريم.وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير.

التوقيع:

اسم الموقع] [المنصب] [اسم الجهة] الختم: _____ التاريخ: _____

المرفقات:

[توضع إن وجدت].

نموذج مذكرة تفاهم

مذكرة تفاهم للتعاون في مجال التطوع والمشاركة المجتمعية

التعاون بين

- الطرف الأول: [اسم الجهة الأولى]، ومقرها [العنوان الكامل]، ويمثلها [الاسم والمنصب].
- الطرف الثاني: [اسم الجهة الثانية]، ومقرها [العنوان الكامل]، ويمثلها [الاسم والمنصب].

تاريخ المذكرة: [التاريخ].

الديباجة.

انطلاقاً من حرص الطرفين على تعزيز العمل التطوعي والمشاركة المجتمعية، وإيماناً بأهمية التعاون والتكامل في تحقيق الأهداف المشتركة، ورغبة في توحيد الجهود لخدمة المجتمع وتنمية روح التطوع، فقد اتفق الطرفان على التعاون وفقاً للمبادئ والأهداف التالية:

المبادئ العامة

يقوم التعاون بين الطرفين على المبادئ التالية: [صياغة المبادئ الحاكمة للتعامل في إطار هذه المذكرة].

مجالات التعاون

- يشمل التعاون المجالات التالية:[تحديد مجالات التعاون].
- أي مجالات أخرى يتفق عليها الطرفان لاحقاً.

آليات التعاون

- يتم التعاون من خلال الآليات التالية: [توضع الآليات العامة الحاكمة لعملية التعاون]

أمثلة لآليات التعاون العامة:

- تشكيل فريق عمل مشترك لتنسيق الأنشطة.
- عقد اجتماعات دورية لمتابعة التقدم.
- تبادل المعلومات والخبرات ذات الصلة.
- التنسيق في تنفيذ الأنشطة والبرامج المشتركة.

مدة المذكرة

تسري هذه المذكرة لمدة [عدد السنوات] سنوات من تاريخ التوقيع، قابلة للتجديد بالاتفاق بين الطرفين.

أحكام عامة

- هذه المذكرة غير ملزمة قانونياً وتمثل إطاراً للتعاون المستقبلي.
- يمكن لأي من الطرفين إنهاء هذه المذكرة بإشعار كتابي مسبق مدته [عدد الأيام] يوماً.
- أي خلاف حول تفسير هذه المذكرة يُحل بالتفاوض المباشر بين الطرفين.

التوقيع:

الطرف الأول: _____

الاسم: _____المنصب: _____

التاريخ: _____

الطرف الثاني:

الاسم: _____المنصب: _____

التاريخ: _____

المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector

شكراً لكم



إعداد وتقديم
المركز الوطني
لتنمية القطاع غير الربحي