



**بناء المؤسسي**

جمعية تحفيظ القرآن الكريم بوادي ليه



جمعية تحفيظ القرآن الكريم بوادي ليه

## الميثاق الأخلاقي لمدير التطوع

3,1

رقم الاصدار:

التوقيع

التاريخ

إعداد

١٤٤٤/٠٦/١٣

٢٠٢٣/٠١/١٦

إدارة وحدة التطوع

التوقيع

التاريخ

اعتماد

١٤٤٤/٠٦/١٤

٢٠٢٣/٠٢/١٥

رئيس جمعية تحفيظ  
القرآن الكريم بوادي ليه  
عيضة بن علي العوفي





# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يهدف هذا الميثاق إلى توضيح القوانين والقيم والمبادئ التي تحكم قواعد العمل التطوعي من قبل مدير التطوع، وتوضح شروطه، وتحدد مسؤولياته وواجباته، وتحفظ حقوقه في أثناء العمل التطوعي من خلال سياسة الجمعية والبيئة التي يعمل فيها.

ومن المبادئ الأساسية في العمل التطوعي الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية لأنها الشيء الأساسي الذي ينبغي اتباعه لكسب ثقة المستفيدين والجهات المانحة. لهذا فإن الالتزام بالميثاق الأخلاقي المعلن يسهل على جميع الأطراف





المشاركة في العمل التطوعي من أداء مهامهم، كل بحسب دوره بشكل محدد ومدروس بعيداً عن أية شبهة قد تعيق تحقيق الهدف الأسمى من العمل التطوعي.

ويجب أن يدرك مدير العمل التطوعي من خلال هذا الميثاق الأمور التي يجب أن يكون ملماً بها لتنفيذ مهمته على أكمل وجه بإذن الله تعالى، وهي على النحو التالي:

### القيم والأخلاق

لابد للأعمال الناجحة أن ترتبط بمرجعية أخلاقية مستمدّة من دستور يتبعه الشخص، وينعكس على تصرفاته ويقوده إلى تحقيق الغاية من ذلك العمل، وهذا يفرض عليه:

- الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
- اللطف والحنان والكرم في جميع الإجراءات لتقليل الأذى الذي قد يلحق بالمتطوعين وغيرهم أثناء الواجبات من قبل أفراد العمل التطوعي.

### المواطنة والعمل الخيري

يجب على مدير التطوع إظهار أهمية العمل التطوعي للمجتمع والمتطوعين وللجمعية والأفراد العاملين والمستفيدن. ويتم ذلك عن طريق:

- شرح أهمية العمل التطوعي للجمهور.
- تقدير الأعمال التي يقوم بها كل متطوع.
- تطوير الخدمات التطوعية بما يتفق ورؤيه الجمعية.
- شرح دور المتطوعين للعملاء.





5. تثقيف الموظفين حول العمل التطوعي.
6. توظيف العمل التطوعي بنشاط، وتسخير المواهب للمنظمات المهنية ولمجتمعنا.
7. التطوير المستمر لفلسفة العمل التطوعي بوصفه قاعدة عمل مع الآخرين .

### الاحترام

الاحترام من أساسيات العمل التطوعي، ويجب على مدير إدارة التطوع إظهار الاحترام للمتطوعين وللعملاء ولموظفي الجمعية وللمجتمع ولمهنية التطوع. ويكون ذلك من خلال:

للمتطوعين:

1. احترام القدرات المختلفة.
2. توفير الفرصة للمساهمة في القرارات التي تؤثر في أدوارهم.
3. احترام دوافع العمل التطوعي والسعى لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

للمستفيدين:

1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمها .
2. تمثيل الجمعية بشكل فعال داخل المجتمع.
3. السعي لفهم احتياجاتهم وتطوير الخدمات لتلبية تلك الاحتياجات.
4. احترام خصوصية الأفراد.





## لموظفي الجمعية:

- احترام دورهم والعمل على تشجيع التعاون والدعم بينهم وبين المتطوعين.

## للمجتمع:

- الانفتاح وبذل الجهد المساعدة الآخرين.
- تكوين شراكات مناسبة لأهداف الجمعية.
- لمهنة التطوع:
- احترام الزملاء من المتطوعين والموظفين.
- احترام أدوار الجهات التطوعية المحلية والوطنية.

## المساءلة

على مدير التطوع الاعتراف بأن أدواره تشمل المساءلة لكل من المتطوعين والجمعية والمستفیدین والموظفین، هذه المساءلة التي تعد قيمة أساسية في السعي لتحقيق التميز، وذلك من خلال المفردات التالية:

## للمتطوعين:

- توفير معلومات دقيقة عن الفرص التطوعية.
- تعزيز بيئة آمنة وداعمة للمتطوعين.

## للجمعية:



عن طريق إدارة الموارد بطريقة مثلى لتحقيق أقصى قدر من الخدمات ذات القيمة المضافة للجمعية.



للمستفیدین :

السعی لتوفیر أعلى مستوى من جودة الخدمة في حدود الموارد المتاحة.

للموظفين:

العمل بصورة تعاونية مع الموظفين لتطوير الخدمات التطوعية.

للمجتمع:

من خلال إدارة الموارد بحكمة.

لمهنة التطوع:

1. الاسترشاد بالمعايير المهنية في إدارة شؤون المتطوعين بالجمعية.

2. المتابعة المستمرة للتطوير المهني.

3. المشاركة النشطة في الجهات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.

4. تحقيق التوازن بين كل هذه المسؤوليات بطريقة تضمن نتائج أكثر إيجابية للجمعية.

### المسؤولية

يدرك مدير العمل التطوعي تنوع المسؤوليات التي يجب أن يؤديها لمختلف شرائح العمل التطوعي وتشمل المفردات التالية:

علاقات الموظفين.

يقبل مسؤولية وضع برنامج المتطوعين التي من شأنها تعزيز استدامة عمل الموظفين.

المسؤولية المهنية.





يقبل المسؤولية للمساهمة في مصداقية مهنة التطوع في نظر الشريحة المستفيدة من الخدمة.

الحرص والاجتهاد.

يقبل مسؤولية أن يكون محل ثقة وحذر وعالياً الجاهزية وواسع الاطلاع بذل الأفضل والمثابرة.

1. يقبل مسؤولية السعي لتحقيق التفوق والتميز حتى عندما تكون الموارد محدودة.
2. تقديم كل ما يستطيع للتغلب على العقبات التي تحول دون التميز.

يلتزم بتطوير نفسه بالمعرفة، والمهارات، والقدرة على إصدار الأحكام العادلة. إدارة الذات وضبط النفس

يلتزم بضبط قراراته على الحقائق والمصلحة العامة التي تتحقق النفع الطويل للجمعية.

### العدالة والإنصاف

يجب أن يسترشد المدير بالعدل في مختلف القرارات والتعامل مع المتطوعين، والعملاء والموظفين والزملاء بطريقة عادلة ومنصفة على النحو التالي: للمتطوعين:

من خلال معاملة جميع المتطوعين بالإنصاف وعدم التحيز.

للجمعيات:



وضع السياسات والإجراءات والمعايير التي تعكس الإنصاف والحياد.



للمستفیدین:

توفیر الخدمة للعملاء بطريقة عادلة ومنصفة.

للموظفين:

التعامل مع الموظفين بإنصاف بغض النظر عن خصائصهم الشخصية أو وضعهم داخل الجمعية.

للهنة التطوع:

1. التعامل مع الزملاء بطريقة عادلة ومنصفة.
2. الحفاظ على كرامة المهنة في كل التعاملات مع الجمعيات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.

## الثقة والأمانة

يجب على مدير التطوع التحلي بالثقة والأمانة في التعاملات مع: المتطوعين والجمعية والمستفیدین والموظفين وزملاء المهنة، وذلك بما يمتلكه من الأمانة ويثبت الصدق لديه والسلامة والموثوقية والولاء والقرارات الأخلاقية والرعاية كما في المفردات التالية:

الصدق:

الشفافية بلباقة وبصرامة.





النراة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعى للحلول المناسبة.

الموثوقة:

بتتنفيذ الالتزامات.

الانتماء للمنظمة فكرا و سلوكا

اتخاذ القرارات الأخلاقية:

من خلال فهم وزنها وآثارها الأخلاقية.

الرعاية:

وذلك بإظهار اللطف والرحمة في كل الأعمال لتعظيم المنافع وتقليل الأذى الذي يلحق الآخرين.

وضوح الالتزامات نيابة عن الجمعية، والموظفين والمتطوعين عن طريق:

1. قبول المسؤولية لضمان قنوات اتصال واضحة بشأن الالتزامات التي تم التعهد بها نيابة عن الجمعية والموظفين والمتطوعين من أجل تحقيق أقصى قدر من النجاح من جميع المعنيين.

2. قبول مسؤولية وضع العقود والاتفاقات التي يسهل فهمها وتطبيقاتها على أرض الواقع.

ددود الولاء.





تفهم وإدراك ددود الولاء الشخصي والمهني تجاه المتطوعين والمستفیدین والجمعية ووضع أولويات واضحة ومناسبة لتقليل المسؤولية والمخاطر المترتبة على جميع المعنیین بالعمل التطوعی.

### تضارب المصالح

مدير التطوع هو المسؤول عن تحديد السياسات والإجراءات والظروف التي قد تؤدي إلى تضارب في المصالح من خلال إظهار الحالات المعنية بمهنية وشفافية عالية ، ثم إزالتها ومعالجتها حتى يزول هذا التضارب.

يهدف هذا الميثاق إلى توضیح القوانین والقيم والمبادئ التي تحکم قواعد العمل التطوعی من قبل مدير التطوع، وتوضح شروطه، وتحدد مسؤولیاته وواجباته، وتحفظ حقوقه في أثناء العمل التطوعی من خلال سياسة الجمعیة والبيئة التي يعمل فيها.

ومن المبادئ الأساسية في العمل التطوعي الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية لأنها الشيء الأساسي الذي ينبغي اتباعه لكسب ثقة المستفیدین والجهات المانحة. لهذا فإن الالتزام بالميثاق الأخلاقي المعلن يسهل على جميع الأطراف المشاركة في العمل التطوعي من أداء مهامهم، كل بحسب دوره بشكل محدد ومدروس بعيدا عن أية شبهة قد تعيق تحقيق الهدف الأساسي من العمل التطوعي.

ويجب أن يدرك مدير العمل التطوعي من خلال هذا الميثاق الأمور التي يجب أن يكون ملما بها لتنفيذ مهمته على أكمل وجه بإذن الله تعالى، وهي على النحو التالي:





## القيم والأخلاق

لابد للأعمال الناجحة أن ترتبط بمرجعية أخلاقية مستمدة من دستور يتبعه الشخص، وينعكس على تصرفاته ويقوده إلى تحقيق الغاية من ذلك العمل، وهذا يفرض عليه:

- الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
- اللطف والحنان والكرم في جميع الإجراءات لتقليل الأذى الذي قد يلحق بالمتطوعين وغيرهم أثناء الواجبات من قبل أفراد العمل التطوعي.

## المواطنة والعمل الخيري

يجب على مدير التطوع إظهار أهمية العمل التطوعي للمجتمع والمتطوعين وللجمعية ولأفراد العاملين وللمستفيدين. ويتم ذلك عن طريق:

- شرح أهمية العمل التطوعي للجمهور.
- تقدير الأعمال التي يقوم بها كل متطوع.
- تطوير الخدمات التطوعية بما يتفق ورؤى الجمعية.
- شرح دور المتطوعين للعملاء.
- تنقيف الموظفين حول العمل التطوعي.
- توظيف العمل التطوعي بنشاط، وتسخير المواهب للمنظمات المهنية ولمجتمعنا.
- التطوير المستمر لفلسفة العمل التطوعي بوصفه قاعدة عمل مع الآخرين.





## الاحترام

الاحترام من أساسيات العمل التطوعي، ويجب على مدير إدارة التطوع إظهار الاحترام للمتطوعين وللعملاء ولموظفي الجمعية وللمجتمع ولمهنية التطوع. ويكون ذلك من خلال:

### للمتطوعين:

1. احترام القدرات المختلفة.
2. توفير الفرصة للمساهمة في القرارات التي تؤثر في أدوارهم.
3. احترام دوافع العمل التطوعي والسعى لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

### للمستفيدین:

1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمها.
2. تمثيل الجمعية بشكل فعال داخل المجتمع.
3. السعي لفهم احتياجاتهم وتطوير الخدمات لتلبية تلك الاحتياجات.
4. احترام خصوصية الأفراد.
5. حماية المعلومات بجميع الأشكال المكتوبة والالكترونية والسمعية والبصرية واللفظية التي صفت على أنها سرية للمستفيدين.

### لموظفي الجمعية:



1. احترام دورهم والعمل على تشجيع التعاون والدعم بينهم وبين المتطوعين.

### للمجتمع:



1. الانفتاح وبذل الجهد المساعدة الآخرين.
2. تكوين شراكات مناسبة لأهداف الجمعية.
3. لمهنة التطوع:
4. احترام الزملاء من المتطوعين والموظفين.
5. احترام أدوار الجهات التطوعية المحلية والوطنية.

### المساءلة

على مدير التطوع الاعتراف بأن أدواره تشمل المساءلة لكل من المتطوعين والجمعية والمستفیدین والموظفين، هذه المساءلة التي تعد قيمة أساسية في السعي لتحقيق التميز، وذلك من خلال المفردات التالية:

للمتطوعين:

1. توفير معلومات دقيقة عن الفرص التطوعية.
2. تعزيز بيئة آمنة وداعمة للمتطوعين.

للجمعية:

عن طريق إدارة الموارد بطريقة مثلى لتحقيق أقصى قدر من الخدمات ذات القيمة المضافة للجمعية.

للمستفیدین :

السعي لتوفير أعلى مستوى من جودة الخدمة في حدود الموارد المتاحة.



للموظفين:

العمل بصورة تعاونية مع الموظفين لتطوير الخدمات التطوعية



للمجتمع:

من خلال إدارة الموارد بحكمة.

لمهنة التطوع:

1. الاسترشاد بالمعايير المهنية في إدارة شؤون المتطوعين بالجمعية.
2. المتابعة المستمرة للتطوير المهني.
3. المشاركة النشطة في الجهات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.
4. تحقيق التوازن بين كل هذه المسؤوليات بطريقة تضمن نتائج أكثر إيجابية للجمعية.

### المسؤولية

يدرك مدير العمل التطوعي تنوع المسؤوليات التي يجب أن يؤديها لمختلف شرائح العمل التطوعي وتشمل المفردات التالية:  
علاقات الموظفين.

يقبل مسؤولية وضع برنامج المتطوعين التي من شأنها تعزيز استدامة عمل الموظفين.

المسؤولية المهنية.

يقبل المسؤولية لمساهمة هي مصداقية مهنة التطوع في نظر الشريدة المستفيدة من الخدمة.  
الحرص والاجتهاد.

يقبل مسؤولية أن يكون محل ثقة وحذر وعالياً الجاهزية وواسع الاطلاع.  
بذل الأفضل والمثابرة.





١. يقبل مسؤولية السعي لتحقيق التفوق والتميز حتى عندما تكون الموارد محدودة.

2. تقديم كل ما يستطيع للتغلب على العقبات التي تحول دون التميز.  
حسن المستمر.

يلتزم بتطوير نفسه بالمعرفة، والمهارات، والقدرة على إصدار الأحكام العادلة.

إدارة الذات وضبط النفس

يلتزم بضبط قراراته على الحقائق والمصلحة العامة التي تتحقق النفع الطويل للجمعة.

العدالة والإنسان

يجب أن يسترشد المدير بالعدل في مختلف القرارات والتعامل مع المتعاونين، والعملاء والموظفين والزملاء بطريقة عادلة ومنصفة على النحو التالي:

## المتّهومين:

من خلال معاملة جميع المتطوعين بالانصاف وعدم التحيز.

الدعايات:

**وضع السياسات والإجراءات والمعايير التي تعكس الإنصاف والحياد.**

للمستفیدین:

توفير الخدمة للعملاء بطريقة عادلة ومنصفة.

## للموظفين:

التعامل مع الموظفين بإنصاف بغض النظر عن خصائصهم الشخصية أو وضعهم داخل الجمعية.



## لمهنة التطوع:

1. التعامل مع الزملاء بطريقة عادلة ومنصفة.
2. الحفاظ على كرامة المهمة في كل التعاملات مع الجمعيات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.

## الثقة والأمانة

يجب على مدير التطوع التحلي بالثقة والأمانة في التعاملات مع: المتطوعين والجمعية والمستفيدين والموظفين وزملاء المهنة، وذلك بما يمتلكه من الأمانة ويثبت الصدق لديه والسلامة والموثوقية والولاء والقرارات الأخلاقية والرعاية كما في المفردات التالية:

الصدق:

الشفافية بلباقة وبصرامة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعى للحلول المناسبة.

الموثوقية:

بتنفيذ الالتزامات.

الانتفاء للمنظمة فكرا و سلوكا  
اتخاذ القرارات الأخلاقية:

من خلال فهم وزنها وآثارها الأخلاقية.

الرعاية:





وذلك بإظهار اللطف والرحمة في كل الأعمال لتعظيم المنافع وتقليل الأذى الذي يلحق الآخرين.

وضوح الالتزامات نيابة عن الجمعية، والموظفين والمتطوعين عن طريق:

1. قبول المسؤولية لضمان قنوات اتصال واضحة بشأن الالتزامات التي تم التعهد بها نيابة عن الجمعية والموظفين والمتطوعين من أجل تحقيق أقصى قدر من النجاح من جميع المعنيين.

2. قبول مسؤولية وضع العقود والاتفاقات التي يسهل فهمها وتطبيقاتها على أرض الواقع.

حدود الولاء.

تفهم وإدراك حدود الولاء الشخصي والمهني تجاه المتطوعين والمستفيدين والجمعية ووضع أولويات واضحة ومناسبة لتقليل المسؤولية والمخاطر المترتبة على جميع المعنيين بالعمل التطوعي.

تضارب المصالح.

مدير التطوع هو المسؤول عن تحديد السياسات والإجراءات والظروف التي قد تؤدي إلى تضارب في المصالح من خلال إظهار الحالات المعنية بمهنية وشفافية عالية ، ثم إزالتها ومعالجتها حتى يزول هذا التضارب.



يهدف هذا الميثاق إلى توضيح القوانين والقيم والمبادئ التي تحكم قواعد العمل التطوعي من قبل مدير التطوع، وتوضح شروطه، وتحدد مسؤولياته

البناء المؤسسي لجمعية تحفيظ القرآن الكريم بوادي ليه إشراف (أ. عصام زواوي ، أ. حسن العوفي ) 2023/03/01 صفة 17



وواجباته، وتحفظ حقوقه في أثناء العمل التطوعي من خلال سياسة الجمعية والبيئة التي يعمل فيها.

ومن المبادئ الأساسية في العمل التطوعي الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية لأنها الشيء الأساسي الذي ينبغي اتباعه لكسب ثقة المستفيدين والجهات المانحة. لهذا فإن الالتزام بالميثاق الأخلاقي المعلن يسهل على جميع الأطراف المشاركة في العمل التطوعي من أداء مهامهم، كل بحسب دوره بشكل محدد ومدروس بعيداً عن أي شبهة قد تعيق تحقيق الهدف الأساسي من العمل التطوعي.

ويجب أن يدرك مدير العمل التطوعي من خلال هذا الميثاق الأمور التي يجب أن يكون ملماً بها لتنفيذ مهمته على أكمل وجه بإذن الله تعالى، وهي على النحو التالي:

### القيم والأخلاق

لابد للأعمال الناجحة أن ترتبط بمرجعية أخلاقية مستمدّة من دستور يتبعه الشخص، وينعكس على تصرفاته ويقوده إلى تحقيق الغاية من ذلك العمل، وهذا يفرض عليه:

- الالتزام بالقيم والأخلاق بناءً على مبادئ القرآن والسنة.
- اللطف والحنان والكرم في جميع الإجراءات لتقليل الأذى الذي قد يلحق بالتطوعيين وغيرهم أثناء أداء الواجبات من قبل أفراد العمل التطوعي.





## المواطنة والعمل الخيري

يجب على مدير التطوع إظهار أهمية العمل التطوعي للمجتمع وللمتطوعين وللجمعية وللأفراد العاملين وللمستفيدن. ويتم ذلك عن طريق:

1. شرح أهمية العمل التطوعي للجمهور.
2. تقدير الأعمال التي يقوم بها كل متطوع.
3. تطوير الخدمات التطوعية بما يتفق ورؤى الجمعية.
4. شرح دور المتطوعين للعملاء.
5. تثقيف الموظفين حول العمل التطوعي.
6. توظيف العمل التطوعي بنشاط، وتسخير المواهب للمنظمات المهنية ولمجتمعاتنا.
7. التطوير المستمر لفلسفة العمل التطوعي بوصفه قاعدة عمل مع الآخرين .

## الاحترام

الاحترام من أساسيات العمل التطوعي، ويجب على مدير إدارة التطوع إظهار الاحترام للمتطوعين وللعملاء ولموظفي الجمعية وللمجتمع ولمهنية التطوع. ويكون ذلك من خلال:

للمتطوعين:

1. احترام القدرات المختلفة.
2. توفير الفرصة للمساهمة في القرارات التي تؤثر في أدوارهم.
3. احترام دوافع العمل التطوعي والسعى لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تدقيق نمو الشخصية.





## للمستفيدين:

1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمها.
2. تمثيل الجمعية بشكل فعال داخل المجتمع.
3. السعي لفهم احتياجاتهم وتطوير الخدمات لتلبية تلك الاحتياجات.
4. احترام خصوصية الأفراد.
5. حماية المعلومات بجميع الأشكال المكتوبة والالكترونية والسمعية والبصرية واللفظية التي صفت على أنها سرية للمستفيدين.

## لموظفي الجمعية:

1. احترام دورهم والعمل على تشجيع التعاون والدعم بينهم وبين المتطوعين.

## للمجتمع:

1. الانفتاح وبذل الجهد المساعدة الآخرين.
2. تكوين شراكات مناسبة لأهداف الجمعية.
3. لمهنة التطوع:
4. احترام الزملاء من المتطوعين والموظفين.
5. احترام أدوار الجهات التطوعية المحلية والوطنية.

## المساءلة

على مدير التطوع الاعتراف بأن أدواره تشمل المساءلة لكل من المتطوعين والجمعية والمستفيدين والموظفين، هذه المساءلة التي تعد قيمة أساسية في السعي لتحقيق التميز، وذلك من خلال المفردات التالية:





## للمتطوعين:

1. توفير معلومات دقيقة عن الفرص التطوعية.
2. تعزيز بيئة آمنة وداعمة للمتطوعين.

## للجمعية:

عن طريق إدارة الموارد بطريقة مثلى لتحقيق أقصى قدر من الخدمات ذات القيمة المضافة للجمعية.

## للمستفیدین :

السعى لتوفير أعلى مستوى من جودة الخدمة في حدود الموارد المتاحة.

## للموظفين:

العمل بصورة تعاونية مع الموظفين لتطوير الخدمات التطوعية.

## للمجتمع:

من خلال إدارة الموارد بحكمة.

## لمهنة التطوع:

1. الاسترشاد بالمعايير المهنية في إدارة شؤون المتطوعين بالجمعية.
2. المتابعة المستمرة لتطوير المهني.
3. المشاركة النشطة في الجهات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.

4. تحقيق التوازن بين كل هذه المسؤوليات بطريقة تضمن نتائج أكثر إيجابية للجمعية.



## المسؤولية



يدرك مدير العمل التطوعي تنوع المسؤوليات التي يجب أن يؤديها لمختلف شرائح العمل التطوعي وتشمل المفردات التالية:

علاقات الموظفين.

يقبل مسؤولية وضع برنامج المتطوعين التي من شأنها تعزيز استدامة عمل الموظفين.

المسؤولية المهنية.

يقبل المسؤولية للمساهمة في مصداقية مهنة التطوع في نظر الشريدة المستفيدة من الخدمة.

الحرص والاجتهاد.

يقبل مسؤولية أن يكون محل ثقة وحذر وعالياً الجاهزية وواسع الاطلاع بذل الأفضل والمثابرة.

1. يقبل مسؤولية السعي لتحقيق التفوق والتميز حتى عندما تكون الموارد محدودة.

2. تقديم كل ما يستطيع للتغلب على العقبات التي تدول دون التميز.  
التحسين المستمر.

يلتزم بتطوير نفسه بالمعرفة، والمهارات، والقدرة على إصدار الأحكام العادلة.

إدارة الذات وضبط النفس

يلتزم بضبط قراراته على الحقائق والمصلحة العامة التي تحقق النفع الطويل للجمعية.

العدالة والإنصاف





يجب أن يسترشد المدير بالعدل في مختلف القرارات والتعامل مع المتطوعين، والعملاء والموظفين والزملاء بطريقة عادلة ومنصفة على النحو التالي:

للمتطوعين:

من خلال معاملة جميع المتطوعين بالإنصاف وعدم التحيز.

للجمعيات:

وضع السياسات والإجراءات والمعايير التي تعكس الإنصاف والحياد.

للمستفيدين:

توفير الخدمة للعملاء بطريقة عادلة ومنصفة.

للموظفين:

التعامل مع الموظفين بإنصاف بغض النظر عن خصائصهم الشخصية أو وضعهم داخل الجمعية.

للمهنة التطوع:

1. التعامل مع الزملاء بطريقة عادلة ومنصفة.
2. الحفاظ على كرامة المهنة في كل التعاملات مع الجمعيات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.

## الثقة والأمانة

يجب على مدير التطوع التحلي بالثقة والأمانة في التعاملات مع: المتطوعين والجمعية والمستفيدين والموظفين وزملاء المهنة، وذلك بما يمتلكه من ترخيص رقم 330 في وادي ليه، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.



الأمانة ويثبت الصدق لديه والسلامة والموثوقية والولاء والقرارات الأخلاقية والرعاية كما في المفردات التالية:

الصدق:

الشفافية بلباقة وبصرامة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعى للحلول المناسبة.

الموثوقية:

بتتنفيذ الالتزامات.

الانتماء للمنظمة فكرا و سلوكا  
اتخاذ القرارات الأخلاقية:

من خلال فهم وزنها وآثارها الأخلاقية.

الرعاية:

وذلك بإظهار اللطف والرحمة في كل الأعمال لتعظيم المنافع وتقليل الأذى الذي يلحق الآخرين.

وضوح الالتزامات نيابة عن الجمعية، والموظفين والتطوعيين عن طريق:

1. قبول المسؤولية لضمان قنوات اتصال واضحة بشأن الالتزامات التي تم



التعهد بها نيابة عن الجمعية والموظفين والتطوعيين من أجل تحقيق أقصى قدر من النجاح من جميع المعنيين.



## 2. قبول مسؤولية وضع العقود والاتفاقات التي يسهل فهمها وتنبيهها على أرض الواقع.

حدود الولاء.

تفهم وإدراك حدود الولاء الشخصي والمهني تجاه المتطوعين والمستفيدين والجمعية ووضع أولويات واضحة ومناسبة لتقليل المسئولية والمخاطر المترتبة على جميع المعنيين بالعمل التطوعي.

### تضارب المصالح

مدير التطوع هو المسئول عن تحديد السياسات والإجراءات والظروف التي قد تؤدي إلى تضارب في المصالح من خلال إظهار الحالات المعنية بمهنية وشفافية عالية، ثم إزالتها ومعالجتها حتى يزول هذا التضارب.

يهدف هذا الميثاق إلى توضيح القوانين والقيم والمبادئ التي تحكم قواعد العمل التطوعي من قبل مدير التطوع، وتوضح شروطه، وتحدد مسؤولياته وواجباته، وتحفظ حقوقه في أثناء العمل التطوعي من خلال سياسة الجمعية والبيئة التي يعمل فيها.

ومن المبادئ الأساسية في العمل التطوعي الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية لأنها الشيء الأساسي الذي ينبغي اتباعه لكسب ثقة المستفيدين والجهات المانحة. لهذا فإن الالتزام بالميثاق الأخلاقي المعلن يسهل على جميع الأطراف المشاركة في العمل التطوعي من أداء مهامهم، كل بحسب دوره بشكل محدد ومدروس بعيداً عن أي شبهة قد تعيق تحقيق الهدف الأسمى من العمل التطوعي.





ويجب أن يدرك مدير العمل التطوعي من خلال هذا الميثاق الأمور التي يجب أن يكون ملما بها لتنفيذ مهمته على أكمل وجه بإذن الله تعالى، وهي على النحو التالي:

### القيم والأخلاق

لابد للأعمال الناجحة أن ترتبط بمرجعية أخلاقية مستمدة من دستور يتبعه الشخص، وينعكس على تصرفاته ويقوده إلى تحقيق الغاية من ذلك العمل، وهذا يفرض عليه:

- الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
- اللطف والحنان والكرم في جميع الإجراءات لتقليل الأذى الذي قد يلحق بالمتطوعين وغيرهم أثناء أداء الواجبات من قبل أفراد العمل التطوعي.

### المواطنة والعمل الخيري

يجب على مدير التطوع إظهار أهمية العمل التطوعي للمجتمع والمتطوعين وللجمعية والأفراد العاملين والمستفيدن. ويتم ذلك عن طريق:

- شرح أهمية العمل التطوعي للجمهور.
- تقدير الأعمال التي يقوم بها كل متطوع.
- تطوير الخدمات التطوعية بما يتفق ورؤيه الجمعية.
- شرح دور المتطوعين للعملاء.
- تنقيف الموظفين حول العمل التطوعي.
- توظيف العمل التطوعي بنشاط، وتسخير المواهب للمنظمات المهنية ولمجتمعنا.





## 7. التطوير المستمر لفلسفة العمل التطوعي بوصفه قاعدة عمل مع الآخرين .

### الاحترام

الاحترام من أساسيات العمل التطوعي، ويجب على مدير إدارة التطوع إظهار الاحترام للمتطوعين وللعملاء ولموظفي الجمعية وللمجتمع ولمهنية التطوع. ويكون ذلك من خلال:

#### للمتطوعين:

1. احترام القدرات المختلفة.
2. توفير الفرصة للمساهمة في القرارات التي تؤثر في أدوارهم.
3. احترام دوافع العمل التطوعي والسعى لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

#### للمستفيدin:

1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمها .
2. تمثيل الجمعية بشكل فعال داخل المجتمع.
3. السعي لفهم احتياجاتهم وتطوير الخدمات لتلبية تلك الاحتياجات.
4. احترام خصوصية الأفراد.
5. حماية المعلومات بجميع الأشكال المكتوبة والالكترونية والسمعية والبصرية واللفظية التي صفت على أنها سرية للمستفيدين.

#### لموظفي الجمعية:



1. احترام دورهم والعمل على تشجيع التعاون والدعم بينهم وبين المتطوعين.



## للمجتمع:

1. الانفتاح وبذل الجهد المساعدة الآخرين.
2. تكوين شراكات مناسبة لأهداف الجمعية.
3. لمهنة التطوع:
4. احترام الزملاء من المتطوعين والموظفين.
5. احترام أدوار الجهات التطوعية المحلية والوطنية.

## المساءلة

على مدير التطوع الاعتراف بأن أدواره تشمل المساءلة لكل من المتطوعين والجمعية والمستفیدین والموظفين، هذه المساءلة التي تعد قيمة أساسية في السعي لتحقيق التميز، وذلك من خلال المفردات التالية:

## للمتطوعين:

1. توفير معلومات دقيقة عن الفرص التطوعية.
2. تعزيز بيئة آمنة وداعمة للمتطوعين.

## للجمعية:

عن طريق إدارة الموارد بطريقة مثلى ل لتحقيق أقصى قدر من الخدمات ذات القيمة المضافة للجمعية.

## للمستفیدین :



## للموظفين:



## العمل بصورة تعاونية مع الموظفين لتطوير الخدمات التطوعية.

للمجتمع:

من خلال إدارة الموارد بحكمة.

لمهنة التطوع:

1. الاسترشاد بالمعايير المهنية في إدارة شؤون المتطوعين بالجمعية.
2. المتابعة المستمرة للتطوير المهني.
3. المشاركة النشطة في الجهات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.

4. تحقيق التوازن بين كل هذه المسؤوليات بطريقة تضمن نتائج أكثر إيجابية للجمعية.

## المسؤولية

يدرك مدير العمل التطوعي تنوع المسؤوليات التي يجب أن يؤديها لمختلف شرائح العمل التطوعي وتشمل المفردات التالية:  
علاقات الموظفين.

يقبل مسؤولية وضع برنامج المتطوعين التي من شأنها تعزيز استدامة عمل الموظفين.

المسؤولية المهنية.

يقبل المسؤولية للمساهمة في مصداقية مهنة التطوع في نظر الشريدة المستفيدة من الخدمة.

الحرص والاجتهاد.



يقبل مسؤولية أن يكون محل ثقة وحذر وعالياً الجاهزية وواسع الاطلاع.



## بذل الأفضل والمتابرة.

1. يقبل مسؤولية السعي لتحقيق التفوق والتميز حتى عندما تكون الموارد محدودة.
2. تقديم كل ما يستطيع للتغلب على العقبات التي تحول دون التميز.

يلتزم بتطوير نفسه بالمعرفة، والمهارات، والقدرة على إصدار الأحكام العادلة.

## إدارة الذات وضبط النفس

يلتزم بضبط قراراته على الحقائق والمصلحة العامة التي تتحقق النفع الطويل للجمعية.

## العدالة والإنصاف

يجب أن يسترشد المدير بالعدل في مختلف القرارات والتعامل مع المتطوعين، والعملاء والموظفين والزملاء بطريقة عادلة ومنصفة على النحو التالي:

للمتطوعين:

من خلال معاملة جميع المتطوعين بالإنصاف وعدم التحيز.

للجمعيات:

وضع السياسات والإجراءات والمعايير التي تعكس الإنصاف والحياد.

للمستفيدين:

توفير الخدمة للعملاء بطريقة عادلة ومنصفة.

للموظفين:





التعامل مع الموظفين بإنصاف بغض النظر عن خصائصهم الشخصية أو وضعهم داخل الجمعية.

لمهنة التطوع:

1. التعامل مع الزملاء بطريقة عادلة ومحسنة.
2. الحفاظ على كرامة المهمة في كل التعاملات مع الجمعيات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.

## الثقة والأمانة

يجب على مدير التطوع التحلي بالثقة والأمانة في التعاملات مع: المتطوعين والجمعية المستفيدين والموظفين وزملاء المهنة، وذلك بما يمتلكه من الأمانة ويثبت الصدق لديه والسلامة والموثوقية والولاء والقرارات الأخلاقية والرعاية كما في المفردات التالية:

الصدق:

الشفافية بلباقة وبصرامة.

النراهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعى للحلول المناسبة.

الموثوقية:

بتتنفيذ الالتزامات.

الانتماء للمنظمة فكرا و سلوكا  
اتخاذ القرارات الأخلاقية:





من خلال فهم وزنها وآثارها الأخلاقية.

الرعاية:

وذلك بإظهار اللطف والرحمة في كل الأفعال لتعظيم المنافع وتقليل الأذى الذي يلحق الآخرين.

وضوح الالتزامات نيابة عن الجمعية، والموظفين والمتطوعين عن طريق:

1. قبول المسؤولية لضمان قنوات اتصال واضحة بشأن الالتزامات التي تم التعهد بها نيابة عن الجمعية والموظفين والمتطوعين من أجل تحقيق أقصى قدر من النجاح من جميع المعنيين.

2. قبول مسؤولية وضع العقود والاتفاقات التي يسهل فهمها وتطبيقاتها على أرض الواقع.

دود الولاء.

تفهم وإدراك دود الولاء الشخصي والمهني تجاه المتطوعين والمستفيدين والجمعية ووضع أولويات واضحة ومناسبة لتقليل المسؤولية والمخاطر المترتبة على جميع المعنيين بالعمل التطوعي.

تضارب المصالح.

مدير التطوع هو المسؤول عن تحديد السياسات والإجراءات والظروف التي قد تؤدي إلى تضارب في المصالح من خلال إظهار الحالات المعنية بمهنية وشفافية عالية، ثم إزالتها ومعالجتها حتى يزول هذا التضارب.





يهدف هذا الميثاق إلى توضيح القوانيين والقيم والمبادئ التي تحكم قواعد العمل التطوعي من قبل مدير التطوع، وتوضح شروطه، وتحدد مسؤولياته وواجباته، وتحفظ حقوقه في أثناء العمل التطوعي من خلال سياسة الجمعية والبيئة التي يعمل فيها.

ومن المبادئ الأساسية في العمل التطوعي الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية لأنها الشيء الأساسي الذي ينبغي اتباعه لكسب ثقة المستفيدين والجهات المانحة. لهذا فإن الالتزام بالميثاق الأخلاقي المعلن يسهل على جميع الأطراف المشاركة في العمل التطوعي من أداء مهامهم، كل بحسب دوره بشكل محدد ومدروس بعيداً عن أية شبهة قد تعيق تحقيق الهدف الأساسي من العمل التطوعي.

ويجب أن يدرك مدير العمل التطوعي من خلال هذا الميثاق الأمور التي يجب أن يكون ملماً بها لتنفيذ مهمته على أكمل وجه بإذن الله تعالى، وهي على النحو التالي:

### القيم والأخلاق

لابد للأعمال الناجحة أن ترتبط بمرجعية أخلاقية مستمدۃ من دستور يتبعه الشخص، وينعكس على تصرفاته ويقوده إلى تحقيق الغاية من ذلك العمل، وهذا يفرض عليه:

- الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
- اللطف والحنان والكرم في جميع الإجراءات لتقليل الأذى الذي قد يلحق بالتطوعيين وغيرهم أثناء أداء الواجبات من قبل أفراد العمل التطوعي.



### المواطنة والعمل الخيري



يجب على مدير التطوع إظهار أهمية العمل التطوعي للمجتمع وللمتطوعين وللجمعية وللأفراد العاملين وللمستفيدن. ويتم ذلك عن طريق:

1. شرح أهمية العمل التطوعي للجمهور.
2. تقدير الأعمال التي يقوم بها كل متطوع.
3. تطوير الخدمات التطوعية بما يتفق ورؤى الجمعية.
4. شرح دور المتطوعين للعملاء.
5. تنقify الموظفين حول العمل التطوعي.
6. توظيف العمل التطوعي بنشاط، وتسخير المواهب للمنظمات المهنية ولمجتمعنا.
7. التطوير المستمر لفلسفة العمل التطوعي بوصفه قاعدة عمل مع الآخرين .

## الاحترام

الاحترام من أساسيات العمل التطوعي، ويجب على مدير إدارة التطوع إظهار الاحترام للمتطوعين وللعملاء ولموظفي الجمعية وللمجتمع ولمهنية التطوع. ويكون ذلك من خلال:

### للمتطوعين:

1. احترام القدرات المختلفة.
2. توفير الفرصة للمساهمة في القرارات التي تؤثر في أدوارهم.
3. احترام دوافع العمل التطوعي والسعى لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

### للمستفيدن:





1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمها.
2. تمثيل الجمعية بشكل فعال داخل المجتمع.
3. السعي لفهم احتياجاتهم وتطوير الخدمات لتلبية تلك الاحتياجات.
4. احترام خصوصية الأفراد.
5. حماية المعلومات بجميع الأشكال المكتوبة والالكترونية والسمعية والبصرية واللفظية التي صفت على أنها سرية للمستفيدين.

لموظفي الجمعية:

1. احترام دورهم والعمل على تشجيع التعاون والدعم بينهم وبين المتطوعين.

للمجتمع:

1. الانفتاح وبذل الجهد المساعدة الآخرين.
2. تكوين شراكات مناسبة لأهداف الجمعية.
3. لمهنة التطوع:
  4. احترام الزملاء من المتطوعين والموظفين.
  5. احترام أدوار الجهات التطوعية المحلية والوطنية.

## المساءلة

على مدير التطوع الاعتراف بأن أدواره تشمل المساءلة لكل من المتطوعين والجمعية والمستفيدين والموظفين، هذه المساءلة التي تعد قيمة أساسية في السعي لتحقيق التميز، وذلك من خلال المفردات التالية:



للمتطوعين:



1. توفير معلومات دقيقة عن الفرص التطوعية.
2. تعزيز بيئة آمنة وداعمة للمتطوعين.

للجمعية:

عن طريق إدارة الموارد بطريقة مثلى لتحقيق أقصى قدر من الخدمات ذات القيمة المضافة للجمعية.

للمستفيدين :

السعى لتوفير أعلى مستوى من جودة الخدمة في حدود الموارد المتاحة.

للموظفين:

العمل بصورة تعاونية مع الموظفين لتطوير الخدمات التطوعية.

للمجتمع:

من خلال إدارة الموارد بحكمة.

لمهنة التطوع:

1. الاسترشاد بالمعايير المهنية في إدارة شؤون المتطوعين بالجمعية.
2. المتابعة المستمرة لتطوير المهني.
3. المشاركة النشطة في الجهات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.

4. تحقيق التوازن بين كل هذه المسؤوليات بطريقة تضمن نتائج أكثر إيجابية للجمعية.

## المسؤولية



يدرك مدير العمل التطوعي تنوع المسؤوليات التي يجب أن يؤديها لمختلف شرائح العمل التطوعي وتشمل المفردات التالية:



## علاقة الموظفين.

يقبل مسؤولية وضع برنامج المتطوعين التي من شأنها تعزيز استدامة عمل الموظفين.

المسؤولية المهنية.

يقبل المسؤولية للمساهمة في مصداقية مهنة التطوع في نظر الشريدة المستفيدة من الخدمة.

الحرص والاجتهاد.

يقبل مسؤولية أن يكون محل ثقة وحذر وعالياً الجاهزية وواسع الاطلاع بذل الأفضل والمثابرة.

1. يقبل مسؤولية السعي لتحقيق التفوق والتميز حتى عندما تكون الموارد محدودة.

2. تقديم كل ما يستطيع للتغلب على العقبات التي تدول دون التميز.

التحسين المستمر.

يلتزم بتطوير نفسه بالمعرفة، والمهارات، والقدرة على إصدار الأحكام العادلة.

إدارة الذات وضبط النفس

يلتزم بضبط قراراته على الحقائق والمصلحة العامة التي تدقق النفع الطويل للجمعية.

العدالة والإنصاف



يجب أن يسترشد المدير بالعدل في مختلف القرارات والتعامل مع المتطوعين والعملاء والموظفين والزملاء بطريقة عادلة ومنصفة على النحو التالي:



للمتطوعين:

من خلال معاملة جميع المتطوعين بالإنصاف وعدم التحيز.

للجمعيات:

وضع السياسات والإجراءات والمعايير التي تعكس الإنصاف والحياد.

للمستفيدين:

توفير الخدمة للعملاء بطريقة عادلة ومنصفة.

للموظفين:

التعامل مع الموظفين بإنصاف بغض النظر عن خصائصهم الشخصية أو وضعهم داخل الجمعية.

لمهنة التطوع:

1. التعامل مع الزملاء بطريقة عادلة ومنصفة.
2. الحفاظ على كرامة المهنة في كل التعاملات مع الجمعيات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.

## الثقة والأمانة

يجب على مدير التطوع التحلي بالثقة والأمانة في التعاملات مع: المتطوعين والجمعية والمستفيدين والموظفين وزملاء المهنة، وذلك بما يمتلكه من الأمانة ويثبت الصدق لديه والسلامة والموثوقية والولاء والقرارات الأخلاقية والرعاية كما في المفردات التالية:

الصدق:





الشفافية بلباقة وبصرامة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعى للحلول المناسبة.

الموثوقية:

بتتنفيذ الالتزامات.

الانتماء للمنظمة فكرا و سلوكا

اتخاذ القرارات الأخلاقية:

من خلال فهم وزنها وآثارها الأخلاقية.

الرعاية:

وذلك بإظهار اللطف والرحمة في كل الأعمال لتعظيم المنافع وتقليل الأذى الذي يلحق الآخرين.

وضوح الالتزامات نيابة عن الجمعية، والموظفين والتطوعيين عن طريق:

1. قبول المسؤولية لضمان قنوات اتصال واضحة بشأن الالتزامات التي تم التعهد بها نيابة عن الجمعية والموظفين والتطوعيين من أجل تحقيق أقصى قدر من النجاح من جميع المعنيين.

2. قبول مسؤولية وضع العقود والاتفاقات التي يسهل فهمها وتطبيقها على أرض الواقع.

ددود الولاء.





تفهم وإدراك ددود الولاء الشخصي والمهني تجاه المتطوعين والمستفيدن والجمعية ووضع أولويات واضحة ومناسبة لتقليل المسؤولية والمخاطر المتربة على جميع المعنيين بالعمل التطوعي.

### تضارب المصالح

مدير التطوع هو المسؤول عن تحديد السياسات والإجراءات والظروف التي قد تؤدي إلى تضارب في المصالح من خلال إظهار الحالات المعنية بمهنية وشفافية عالية ، ثم إزالتها ومعالجتها حتى يزول هذا التضارب.

يهدف هذا الميثاق إلى توضيح القوانين والقيم والمبادئ التي تحكم قواعد العمل التطوعي من قبل مدير التطوع، وتوضح شروطه، وتحدد مسؤولياته وواجباته، وتحفظ حقوقه في أثناء العمل التطوعي من خلال سياسة الجمعية والبيئة التي يعمل فيها.

ومن المبادئ الأساسية في العمل التطوعي الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية لأنها الشيء الأساسي الذي ينبغي اتباعه لكسب ثقة المستفيدن والجهات المانحة. لهذا فإن الالتزام بالميثاق الأخلاقي المعلن يسهل على جميع الأطراف المشاركة في العمل التطوعي من أداء مهامهم، كل بحسب دوره بشكل محدد ومدروس بعيداً عن أية شبهة قد تعيق تحقيق الهدف الأساسي من العمل التطوعي.

ويجب أن يدرك مدير العمل التطوعي من خلال هذا الميثاق الأمور التي يجب أن



يكون ملماً بها لتنفيذ مهمته على أكمل وجه بإذن الله تعالى، وهي على النحو التالي:

### القيم والأخلاق



لابد للأعمال الناجحة أن ترتبط بمرجعية أخلاقية مستمدّة من دستور يتبعه الشخص، وينعكس على تصرفاته ويقوده إلى تحقيق الغاية من ذلك العمل، وهذا يفرض عليه:

1. الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
2. اللطف والحنان والكرم في جميع الإجراءات لتقليل الأذى الذي قد يلحق بالتطوعيين وغيرهم أثناء أداء الواجبات من قبل أفراد العمل التطوعي.

## المواطنة والعمل الخيري

يجب على مدير التطوع إظهار أهمية العمل التطوعي للمجتمع وللمتطوعين وللجمعية وللأفراد العاملين وللمستفيدن. ويتم ذلك عن طريق:

1. شرح أهمية العمل التطوعي للجمهور.
2. تقدير الأعمال التي يقوم بها كل متطوع.
3. تطوير الخدمات التطوعية بما يتفق ورؤيه الجمعية.
4. شرح دور المتطوعين للعملاء.
5. تثقيف الموظفين حول العمل التطوعي.
6. توظيف العمل التطوعي بنشاط، وتسخير المواهب للمنظمات المهنية ولمجتمعنا.
7. التطوير المستمر لفلسفة العمل التطوعي بوصفه قاعدة عمل مع الآخرين .

## الاحترام





الاحترام من أساسيات العمل التطوعي، ويجب على مدير إدارة التطوع إظهار الاحترام للمتطوعين وللعملاء ولموظفي الجمعية وللمجتمع ولمهنية التطوع. ويكون ذلك من خلال:

للمتطوعين:

1. احترام القدرات المختلفة.
2. توفير الفرصة للمساهمة في القرارات التي تؤثر في أدوارهم.
3. احترام دوافع العمل التطوعي والسعى لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

للمستفیدین:

1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمها.
2. تمثيل الجمعية بشكل فعال داخل المجتمع.
3. السعي لفهم احتياجاتهم وتطوير الخدمات لتلبية تلك الاحتياجات.
4. احترام خصوصية الأفراد.
5. حماية المعلومات بجميع الأشكال المكتوبة والالكترونية والسمعية والبصرية واللفظية التي صفت على أنها سرية للمستفیدین.

لموظفي الجمعية:

1. احترام دورهم والعمل على تشجيع التعاون والدعم بينهم وبين المتطوعين.

للمجتمع:

1. الانفتاح وبذل الجهد المساعدة الآخرين.
2. تكوين شراكات مناسبة لأهداف الجمعية.





### 3. لمهنة التطوع:

4. احترام الزملاء من المتطوعين والموظفين.
5. احترام أدوار الجهات التطوعية المحلية والوطنية.

## المساءلة

على مدير التطوع الاعتراف بأن أدواره تشمل المساءلة لكل من المتطوعين والجمعية والمستفيدین والموظفين، هذه المساءلة التي تعد قيمة أساسية في السعي لتحقيق التميز، وذلك من خلال المفردات التالية:

### للمتطوعين:

1. توفير معلومات دقيقة عن الفرص التطوعية.
2. تعزيز بيئة آمنة وداعمة للمتطوعين.

### للجمعية:

عن طريق إدارة الموارد بطريقة مثلى لتحقيق أقصى قدر من الخدمات ذات القيمة المضافة للجمعية.

### للمستفيدین :

السعي لتوفير أعلى مستوى من جودة الخدمة في حدود الموارد المتاحة.

### للموظفين:

العمل بصورة تعاونية مع الموظفين لتطوير الخدمات التطوعية.

### للمجتمع:





من خلال إدارة الموارد بدكمة.

### لمهنة التطوع:

1. الاسترشاد بالمعايير المهنية في إدارة شؤون المتطوعين بالجمعية.
2. المتابعة المستمرة للتطوير المهني.
3. المشاركة النشطة في الجهات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.
4. تحقيق التوازن بين كل هذه المسؤوليات بطريقة تضمن نتائج أكثر إيجابية للجمعية.

### المسؤولية

يدرك مدير العمل التطوعي تنوع المسؤوليات التي يجب أن يؤديها لمختلف شرائح العمل التطوعي وتشمل المفردات التالية:  
علاقات الموظفين.

يقبل مسؤولية وضع برنامج المتطوعين التي من شأنها تعزيز استدامة عمل الموظفين.

### المسؤولية المهنية.

يقبل المسؤولية للمساهمة في مصداقية مهنة التطوع في نظر الشريدة المستفيدة من الخدمة.

الحرص والاجتهاد.

يقبل مسؤولية أن يكون محل ثقة وحذر وعالياً الجاهزية وواسع الاطلاع.  
بذل الأفضل والمثابرة.





1. يقبل مسؤولية السعي لتحقيق التفوق والتميز حتى عندما تكون الموارد محدودة.
2. تقديم كل ما يستطيع للتغلب على العقبات التي تحول دون التميز.

يلتزم بتطوير نفسه بالمعرفة، والمهارات، والقدرة على إصدار الأحكام العادلة.  
إدارة الذات وضبط النفس  
يلتزم بضبط قراراته على الحقائق والمصلحة العامة التي تحقق النفع الطويل للجمعية.

## العدالة والإنصاف

يجب أن يسترشد المدير بالعدل في مختلف القرارات والتعامل مع المتطوعين، والعملاء والموظفين والزملاء بطريقة عادلة ومنصفة على النحو التالي:  
للمتطوعين:

من خلال معاملة جميع المتطوعين بالإنصاف وعدم التحيز.  
للجمعيات:

وضع السياسات والإجراءات والمعايير التي تعكس الإنصاف والحياد.  
للمستفيدين:

توفير الخدمة للعملاء بطريقة عادلة ومنصفة.  
للموظفين:

التعامل مع الموظفين بإنصاف بغض النظر عن خصائصهم الشخصية أو وضعهم داخل الجمعية.





## لمهنة التطوع:

1. التعامل مع الزملاء بطريقة عادلة ومنصفة.
2. الحفاظ على كرامة المهمة في كل التعاملات مع الجمعيات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.

## الثقة والأمانة

يجب على مدير التطوع التحلي بالثقة والأمانة في التعاملات مع: المتطوعين والجمعية المستفیدین والموظفين وزملاء المهمة، وذلك بما يمتلكه من الأمانة ويثبت الصدق لديه والسلامة والموثوقية والولاء والقرارات الأخلاقية والرعاية كما في المفردات التالية:

الصدق:

الشفافية بلباقة وبصرامة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعى للحلول المناسبة.

الموثوقية:

بتنفيذ الالتزامات.

الانتماء للمنظمة فكرا و سلوكا

اتخاذ القرارات الأخلاقية:

من خلال فهم وزنها وآثارها الأخلاقية.

الرعاية:





وذلك بإظهار اللطف والرحمة في كل الأعمال لتعظيم المنافع وتقليل الأذى الذي يلحق الآخرين.

وضوح الالتزامات نيابة عن الجمعية، والموظفين والمتطوعين عن طريق:

1. قبول المسؤولية لضمان قنوات اتصال واضحة بشأن الالتزامات التي تم التعهد بها نيابة عن الجمعية والموظفين والمتطوعين من أجل تحقيق أقصى قدر من النجاح من جميع المعنيين.
  2. قبول مسؤولية وضع العقود والاتفاقات التي يسهل فهمها وتطبيقاتها على أرض الواقع.
- حدود الولاء.

تفهم وإدراك حدود الولاء الشخصي والمهني تجاه المتطوعين والمستفيدين والجمعية ووضع أولويات واضحة ومناسبة لتقليل المسؤولية والمخاطر المترتبة على جميع المعنيين بالعمل التطوعي.

تضارب المصالح.

مدير التطوع هو المسؤول عن تحديد السياسات والإجراءات والظروف التي قد تؤدي إلى تضارب في المصالح من خلال إظهار الحالات المعنية بمهنية وشفافية عالية ، ثم إزالتها ومعالجتها حتى يزول هذا التضارب.



يهدف هذا الميثاق إلى توضيح القوانين والقيم والمبادئ التي تحكم قواعد العمل التطوعي من قبل مدير التطوع، وتوضح شروطه، وتحدد مسؤولياته



وواجباته، وتحفظ حقوقه في أثناء العمل التطوعي من خلال سياسة الجمعية والبيئة التي يعمل فيها.

ومن المبادئ الأساسية في العمل التطوعي الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية لأنها الشيء الأساسي الذي ينبغي اتباعه لكسب ثقة المستفيدين والجهات المانحة. لهذا فإن الالتزام بالميثاق الأخلاقي المعلن يسهل على جميع الأطراف المشاركة في العمل التطوعي من أداء مهامهم، كل بحسب دوره بشكل محدد ومدروس بعيداً عن أي شبهة قد تعيق تحقيق الهدف الأساسي من العمل التطوعي.

ويجب أن يدرك مدير العمل التطوعي من خلال هذا الميثاق الأمور التي يجب أن يكون ملماً بها لتنفيذ مهمته على أكمل وجه بإذن الله تعالى، وهي على النحو التالي:

### القيم والأخلاق

لابد للأعمال الناجحة أن ترتبط بمرجعية أخلاقية مستمدّة من دستور يتبعه الشخص، وينعكس على تصرفاته ويقوده إلى تحقيق الغاية من ذلك العمل، وهذا يفرض عليه:

- الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
- اللطف والحنان والكرم في جميع الإجراءات لتقليل الأذى الذي قد يلحق بالتطوعيين وغيرهم أثناء الواجبات من قبل أفراد العمل التطوعي.

### المواطنة والعمل الخيري





يجب على مدير التطوع إظهار أهمية العمل التطوعي للمجتمع وللمتطوعين وللجمعية وللأفراد العاملين وللمستفيدن. ويتم ذلك عن طريق:

1. شرح أهمية العمل التطوعي للجمهور.
2. تقدير الأعمال التي يقوم بها كل متطوع.
3. تطوير الخدمات التطوعية بما يتفق ورؤى الجمعية.
4. شرح دور المتطوعين للعملاء.
5. تنقيف الموظفين حول العمل التطوعي.
6. توظيف العمل التطوعي بنشاط، وتسخير المواهب للمنظمات المهنية ولمجتمعاتنا.
7. التطوير المستمر لفلسفة العمل التطوعي بوصفه قاعدة عمل مع الآخرين .

## الاحترام

الاحترام من أساسيات العمل التطوعي، ويجب على مدير إدارة التطوع إظهار الاحترام للمتطوعين وللعملاء ولموظفي الجمعية للمجتمع وللمهنية التطوع. ويكون ذلك من خلال:

### للمتطوعين:

1. احترام القدرات المختلفة.
2. توفير الفرصة للمساهمة في القرارات التي تؤثر في أدوارهم.
3. احترام دوافع العمل التطوعي والسعى لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

### للمستفيدن:





1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمها.
2. تمثيل الجمعية بشكل فعال داخل المجتمع.
3. السعي لفهم احتياجاتهم وتطوير الخدمات لتلبية تلك الاحتياجات.
4. احترام خصوصية الأفراد.
5. حماية المعلومات بجميع الأشكال المكتوبة والالكترونية والسمعية والبصرية واللفظية التي صفت على أنها سرية للمستفيدين.

#### لموظفي الجمعية:

1. احترام دورهم والعمل على تشجيع التعاون والدعم بينهم وبين المتطوعين.

#### للمجتمع:

1. الانفتاح وبذل الجهد المساعدة الآخرين.
2. تكوين شراكات مناسبة لأهداف الجمعية.
3. لمهنة التطوع:
  4. احترام الزملاء من المتطوعين والموظفين.
  5. احترام أدوار الجهات التطوعية المحلية والوطنية.

#### المساءلة

على مدير التطوع الاعتراف بأن أدواره تشمل المساءلة لكل من المتطوعين والجمعية والمستفيدين والموظفين، هذه المساءلة التي تعد قيمة أساسية في السعي لتحقيق التميز، وذلك من خلال المفردات التالية:



#### للمتطوعين:



1. توفير معلومات دقيقة عن الفرص التطوعية.
2. تعزيز بيئة آمنة وداعمة للمتطوعين.

للجمعية:

عن طريق إدارة الموارد بطريقة مثلى لتحقيق أقصى قدر من الخدمات ذات القيمة المضافة للجمعية.

للمستفيدين :

السعي لتوفير أعلى مستوى من جودة الخدمة في حدود الموارد المتاحة.

للموظفين:

العمل بصورة تعاونية مع الموظفين لتطوير الخدمات التطوعية.

للمجتمع:

من خلال إدارة الموارد بحكمة.

لمهنة التطوع:

1. الاسترشاد بالمعايير المهنية في إدارة شؤون المتطوعين بالجمعية.
2. المتابعة المستمرة لتطوير المهني.
3. المشاركة النشطة في الجهات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.

4. تحقيق التوازن بين كل هذه المسؤوليات بطريقة تضمن نتائج أكثر إيجابية للجمعية.

## المسؤولية



يدرك مدير العمل التطوعي تنوع المسؤوليات التي يجب أن يؤديها لمختلف شرائح العمل التطوعي وتشمل المفردات التالية:



## علاقات الموظفين.

يقبل مسؤولية وضع برنامج المتطوعين التي من شأنها تعزيز استدامة عمل الموظفين.

المسؤولية المهنية.

يقبل المسؤولية للمساهمة في مصداقية مهنة التطوع في نظر الشريدة المستفيدة من الخدمة.

الحرص والاجتهاد.

يقبل مسؤولية أن يكون محل ثقة وحذر وعالياً الجاهزية وواسع الاطلاع بذل الأفضل والمثابرة.

1. يقبل مسؤولية السعي لتحقيق التفوق والتميز حتى عندما تكون الموارد محدودة.

2. تقديم كل ما يستطيع للتغلب على العقبات التي تدول دون التميز.

التحسين المستمر.

يلتزم بتطوير نفسه بالمعرفة، والمهارات، والقدرة على إصدار الأحكام العادلة.

إدارة الذات وضبط النفس

يلتزم بضبط قراراته على الحقائق والمصلحة العامة التي تدقق النفع الطويل للجمعية.

العدالة والإنصاف



يجب أن يسترشد المدير بالعدل في مختلف القرارات والتعامل مع المتطوعين والعملاء والموظفين والزملاء بطريقة عادلة ومنصفة على النحو التالي:



للمتطوعين:

من خلال معاملة جميع المتطوعين بالإنصاف وعدم التحيز.

للجمعيات:

وضع السياسات والإجراءات والمعايير التي تعكس الإنصاف والحياد.

للمستفيدين:

توفير الخدمة للعملاء بطريقة عادلة ومنصفة.

للموظفين:

التعامل مع الموظفين بإنصاف بغض النظر عن خصائصهم الشخصية أو وضعهم داخل الجمعية.

لمهنة التطوع:

1. التعامل مع الزملاء بطريقة عادلة ومنصفة.
2. الحفاظ على كرامة المهنة في كل التعاملات مع الجمعيات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.

## الثقة والأمانة

يجب على مدير التطوع التحلي بالثقة والأمانة في التعاملات مع: المتطوعين والجمعية والمستفيدين والموظفين وزملاء المهنة، وذلك بما يمتلكه من الأمانة ويثبت الصدق لديه والسلامة والموثوقية والولاء والقرارات الأخلاقية والرعاية كما في المفردات التالية:

الصدق:





الشفافية بلباقة وبصرامة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعى للحلول المناسبة.

الموثوقية:

بتتنفيذ الالتزامات.

الانتماء للمنظمة فكرا و سلوكا

اتخاذ القرارات الأخلاقية:

من خلال فهم وزنها وآثارها الأخلاقية.

الرعاية:

وذلك بإظهار اللطف والرحمة في كل الأعمال لتعظيم المنافع وتقليل الأذى الذي يلحق الآخرين.

وضوح الالتزامات نيابة عن الجمعية، والموظفين والتطوعيين عن طريق:

1. قبول المسؤولية لضمان قنوات اتصال واضحة بشأن الالتزامات التي تم التعهد بها نيابة عن الجمعية والموظفين والتطوعيين من أجل تحقيق أقصى قدر من النجاح من جميع المعنيين.

2. قبول مسؤولية وضع العقود والاتفاقات التي يسهل فهمها وتطبيقها على أرض الواقع.

ددود الولاء.





تفهم وإدراك ددود الولاء الشخصي والمهني تجاه المتطوعين والمستفيدن والجمعية ووضع أولويات واضحة ومناسبة لتقليل المسؤولية والمخاطر المترتبة على جميع المعنيين بالعمل التطوعي.

### تضارب المصالح

مدير التطوع هو المسؤول عن تحديد السياسات والإجراءات والظروف التي قد تؤدي إلى تضارب في المصالح من خلال إظهار الحالات المعنية بمهنية وشفافية عالية ، ثم إزالتها ومعالجتها حتى يزول هذا التضارب.

يهدف هذا الميثاق إلى توضيح القوانين والقيم والمبادئ التي تحكم قواعد العمل التطوعي من قبل مدير التطوع، وتوضح شروطه، وتحدد مسؤولياته وواجباته، وتحفظ حقوقه في أثناء العمل التطوعي من خلال سياسة الجمعية والبيئة التي يعمل فيها.

ومن المبادئ الأساسية في العمل التطوعي الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية لأنها الشيء الأساسي الذي ينبغي اتباعه لكسب ثقة المستفيدن والجهات المانحة. لهذا فإن الالتزام بالميثاق الأخلاقي المعلن يسهل على جميع الأطراف المشاركة في العمل التطوعي من أداء مهامهم، كل بحسب دوره بشكل محدد ومدروس بعيداً عن أي شبهة قد تعيق تحقيق الهدف الأساسي من العمل التطوعي.

ويجب أن يدرك مدير العمل التطوعي من خلال هذا الميثاق الأمور التي يجب أن



يكون ملماً بها لتنفيذ مهمته على أكمل وجه بإذن الله تعالى، وهي على النحو التالي:

### القيم والأخلاق



لابد للأعمال الناجحة أن ترتبط بمرجعية أخلاقية مستمدّة من دستور يتبعه الشخص، وينعكس على تصرفاته ويقوده إلى تحقيق الغاية من ذلك العمل، وهذا يفرض عليه:

1. الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
2. اللطف والحنان والكرم في جميع الإجراءات لتقليل الأذى الذي قد يلحق بالتطوعيين وغيرهم أثناء أداء الواجبات من قبل أفراد العمل التطوعي.

## المواطنة والعمل الخيري

يجب على مدير التطوع إظهار أهمية العمل التطوعي للمجتمع وللمتطوعين وللجمعية وللأفراد العاملين وللمستفيدن. ويتم ذلك عن طريق:

1. شرح أهمية العمل التطوعي للجمهور.
2. تقدير الأعمال التي يقوم بها كل متطوع.
3. تطوير الخدمات التطوعية بما يتفق ورؤيه الجمعية.
4. شرح دور المتطوعين للعملاء.
5. تثقيف الموظفين حول العمل التطوعي.
6. توظيف العمل التطوعي بنشاط، وتسخير المواهب للمنظمات المهنية ولمجتمعنا.
7. التطوير المستمر لفلسفة العمل التطوعي بوصفه قاعدة عمل مع الآخرين .

## الاحترام





الاحترام من أساسيات العمل التطوعي، ويجب على مدير إدارة التطوع إظهار الاحترام للمتطوعين وللعملاء ولموظفي الجمعية وللمجتمع ولمهنية التطوع. ويكون ذلك من خلال:

للمتطوعين:

1. احترام القدرات المختلفة.
2. توفير الفرصة للمساهمة في القرارات التي تؤثر في أدوارهم.
3. احترام دوافع العمل التطوعي والسعى لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

للمستفیدین:

1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمها.
2. تمثيل الجمعية بشكل فعال داخل المجتمع.
3. السعي لفهم احتياجاتهم وتطوير الخدمات لتلبية تلك الاحتياجات.
4. احترام خصوصية الأفراد.
5. حماية المعلومات بجميع الأشكال المكتوبة والالكترونية والسمعية والبصرية واللفظية التي صفت على أنها سرية للمستفیدین.

لموظفي الجمعية:

1. احترام دورهم والعمل على تشجيع التعاون والدعم بينهم وبين المتطوعين.

للمجتمع:

1. الانفتاح وبذل الجهد المساعدة الآخرين.
2. تكوين شراكات مناسبة لأهداف الجمعية.





### 3. لمهنة التطوع:

4. احترام الزملاء من المتطوعين والموظفين.
5. احترام أدوار الجهات التطوعية المحلية والوطنية.

## المساءلة

على مدير التطوع الاعتراف بأن أدواره تشمل المساءلة لكل من المتطوعين والجمعية والمستفيدین والموظفين، هذه المساءلة التي تعد قيمة أساسية في السعي لتحقيق التميز، وذلك من خلال المفردات التالية:

### للمتطوعين:

1. توفير معلومات دقيقة عن الفرص التطوعية.
2. تعزيز بيئة آمنة وداعمة للمتطوعين.

### للجمعية:

عن طريق إدارة الموارد بطريقة مثلى لتحقيق أقصى قدر من الخدمات ذات القيمة المضافة للجمعية.

### للمستفيدین :

السعي لتوفير أعلى مستوى من جودة الخدمة في حدود الموارد المتاحة.

### للموظفين:

العمل بصورة تعاونية مع الموظفين لتطوير الخدمات التطوعية.

### للمجتمع:





من خلال إدارة الموارد بدكمة.

### لمهنة التطوع:

1. الاسترشاد بالمعايير المهنية في إدارة شؤون المتطوعين بالجمعية.
2. المتابعة المستمرة للتطوير المهني.
3. المشاركة النشطة في الجهات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.
4. تحقيق التوازن بين كل هذه المسؤوليات بطريقة تضمن نتائج أكثر إيجابية للجمعية.

### المسؤولية

يدرك مدير العمل التطوعي تنوع المسؤوليات التي يجب أن يؤديها لمختلف شرائح العمل التطوعي وتشمل المفردات التالية:  
علاقات الموظفين.

يقبل مسؤولية وضع برنامج المتطوعين التي من شأنها تعزيز استدامة عمل الموظفين.

### المسؤولية المهنية.

يقبل المسؤولية للمساهمة في مصداقية مهنة التطوع في نظر الشريدة المستفيدة من الخدمة.

الحرص والاجتهاد.

يقبل مسؤولية أن يكون محل ثقة وحذر وعالياً الجاهزية وواسع الاطلاع.  
بذل الأفضل والمثابرة.





1. يقبل مسؤولية السعي لتحقيق التفوق والتميز حتى عندما تكون الموارد محدودة.
2. تقديم كل ما يستطيع للتغلب على العقبات التي تحول دون التميز.

يلتزم بتطوير نفسه بالمعرفة، والمهارات، والقدرة على إصدار الأحكام العادلة.  
إدارة الذات وضبط النفس  
يلتزم بضبط قراراته على الحقائق والمصلحة العامة التي تحقق النفع الطويل للجمعية.

## العدالة والإنصاف

يجب أن يسترشد المدير بالعدل في مختلف القرارات والتعامل مع المتطوعين، والعملاء والموظفين والزملاء بطريقة عادلة ومنصفة على النحو التالي:  
للمتطوعين:

من خلال معاملة جميع المتطوعين بالإنصاف وعدم التحيز.  
للجمعيات:

وضع السياسات والإجراءات والمعايير التي تعكس الإنصاف والحياد.  
للمستفيدين:

توفير الخدمة للعملاء بطريقة عادلة ومنصفة.  
للموظفين:

التعامل مع الموظفين بإنصاف بغض النظر عن خصائصهم الشخصية أو وضعهم داخل الجمعية.





## لمهنة التطوع:

1. التعامل مع الزملاء بطريقة عادلة ومنصفة.
2. الحفاظ على كرامة المهمة في كل التعاملات مع الجمعيات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.

## الثقة والأمانة

يجب على مدير التطوع التحلي بالثقة والأمانة في التعاملات مع: المتطوعين والجمعية المستفیدین والموظفين وزملاء المهمة، وذلك بما يمتلكه من الأمانة ويثبت الصدق لديه والسلامة والموثوقية والولاء والقرارات الأخلاقية والرعاية كما في المفردات التالية:

الصدق:

الشفافية بلباقة وبصرامة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعى للحلول المناسبة.

الموثوقية:

بتنفيذ الالتزامات.

الانتماء للمنظمة فكرا و سلوكا

اتخاذ القرارات الأخلاقية:

من خلال فهم وزنها وآثارها الأخلاقية.

الرعاية:





وذلك بإظهار اللطف والرحمة في كل الأعمال لتعظيم المنافع وتقليل الأذى الذي يلحق الآخرين.

وضوح الالتزامات نيابة عن الجمعية، والموظفين والمتطوعين عن طريق:

1. قبول المسؤولية لضمان قنوات اتصال واضحة بشأن الالتزامات التي تم التعهد بها نيابة عن الجمعية والموظفين والمتطوعين من أجل تحقيق أقصى قدر من النجاح من جميع المعنيين.

2. قبول مسؤولية وضع العقود والاتفاقات التي يسهل فهمها وتطبيقاتها على أرض الواقع.

حدود الولاء.

تفهم وإدراك حدود الولاء الشخصي والمهني تجاه المتطوعين والمستفيدين والجمعية ووضع أولويات واضحة ومناسبة لتقليل المسؤولية والمخاطر المترتبة على جميع المعنيين بالعمل التطوعي.

تضارب المصالح.

مدير التطوع هو المسؤول عن تحديد السياسات والإجراءات والظروف التي قد تؤدي إلى تضارب في المصالح من خلال إظهار الحالات المعنية بمهنية وشفافية عالية ، ثم إزالتها ومعالجتها حتى يزول هذا التضارب.



يهدف هذا الميثاق إلى توضيح القوانين والقيم والمبادئ التي تحكم قواعد العمل التطوعي من قبل مدير التطوع، وتوضح شروطه، وتحدد مسؤولياته



وواجباته، وتحفظ حقوقه في أثناء العمل التطوعي من خلال سياسة الجمعية والبيئة التي يعمل فيها.

ومن المبادئ الأساسية في العمل التطوعي الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية لأنها الشيء الأساسي الذي ينبغي اتباعه لكسب ثقة المستفيدين والجهات المانحة. لهذا فإن الالتزام بالميثاق الأخلاقي المعلن يسهل على جميع الأطراف المشاركة في العمل التطوعي من أداء مهامهم، كل بحسب دوره بشكل محدد ومدروس بعيداً عن أي شبهة قد تعيق تحقيق الهدف الأساسي من العمل التطوعي.

ويجب أن يدرك مدير العمل التطوعي من خلال هذا الميثاق الأمور التي يجب أن يكون ملماً بها لتنفيذ مهمته على أكمل وجه بإذن الله تعالى، وهي على النحو التالي:

### القيم والأخلاق

لابد للأعمال الناجحة أن ترتبط بمرجعية أخلاقية مستمدة من دستور يتبعه الشخص، وينعكس على تصرفاته ويقوده إلى تحقيق الغاية من ذلك العمل، وهذا يفرض عليه:

- الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
- اللطف والحنان والكرم في جميع الإجراءات لتقليل الأذى الذي قد يلحق بالتطوعيين وغيرهم أثناء أداء واجبات من قبل أفراد العمل التطوعي.

### المواطنة والعمل الخيري





يجب على مدير التطوع إظهار أهمية العمل التطوعي للمجتمع وللمتطوعين وللجمعية وللأفراد العاملين وللمستفيدن. ويتم ذلك عن طريق:

1. شرح أهمية العمل التطوعي للجمهور.
2. تقدير الأعمال التي يقوم بها كل متطوع.
3. تطوير الخدمات التطوعية بما يتفق ورؤى الجمعية.
4. شرح دور المتطوعين للعملاء.
5. تنقيف الموظفين حول العمل التطوعي.
6. توظيف العمل التطوعي بنشاط، وتسخير المواهب للمنظمات المهنية ولمجتمعنا.
7. التطوير المستمر لفلسفة العمل التطوعي بوصفه قاعدة عمل مع الآخرين .

## الاحترام

الاحترام من أساسيات العمل التطوعي، ويجب على مدير إدارة التطوع إظهار الاحترام للمتطوعين وللعملاء ولموظفي الجمعية وللمجتمع ولمهنية التطوع. ويكون ذلك من خلال:

## للمتطوعين:

1. احترام القدرات المختلفة.
2. توفير الفرصة للمساهمة في القرارات التي تؤثر في أدوارهم.
3. احترام دوافع العمل التطوعي والسعى لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

## للمستفيدن:





1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمها.
2. تمثيل الجمعية بشكل فعال داخل المجتمع.
3. السعي لفهم احتياجاتهم وتطوير الخدمات لتلبية تلك الاحتياجات.
4. احترام خصوصية الأفراد.
5. حماية المعلومات بجميع الأشكال المكتوبة والالكترونية والسمعية والبصرية واللفظية التي صفت على أنها سرية للمستفيدين.

لموظفي الجمعية:

1. احترام دورهم والعمل على تشجيع التعاون والدعم بينهم وبين المتطوعين.

للمجتمع:

1. الانفتاح وبذل الجهد المساعدة الآخرين.
2. تكوين شراكات مناسبة لأهداف الجمعية.
3. لمهنة التطوع:
  4. احترام الزملاء من المتطوعين والموظفين.
  5. احترام أدوار الجهات التطوعية المحلية والوطنية.

## المساءلة

على مدير التطوع الاعتراف بأن أدواره تشمل المساءلة لكل من المتطوعين والجمعية والمستفيدين والموظفين، هذه المساءلة التي تعد قيمة أساسية في السعي لتحقيق التميز، وذلك من خلال المفردات التالية:



للمتطوعين:



1. توفير معلومات دقيقة عن الفرص التطوعية.
2. تعزيز بيئة آمنة وداعمة للمتطوعين.

للجمعية:

عن طريق إدارة الموارد بطريقة مثلى لتحقيق أقصى قدر من الخدمات ذات القيمة المضافة للجمعية.

للمستفيدين :

السعى لتوفير أعلى مستوى من جودة الخدمة في حدود الموارد المتاحة.

للموظفين:

العمل بصورة تعاونية مع الموظفين لتطوير الخدمات التطوعية.

للمجتمع:

من خلال إدارة الموارد بحكمة.

لمهنة التطوع:

1. الاسترشاد بالمعايير المهنية في إدارة شؤون المتطوعين بالجمعية.
2. المتابعة المستمرة لتطوير المهني.
3. المشاركة النشطة في الجهات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.

4. تحقيق التوازن بين كل هذه المسؤوليات بطريقة تضمن نتائج أكثر إيجابية للجمعية.

## المسؤولية



يدرك مدير العمل التطوعي تنوع المسؤوليات التي يجب أن يؤديها لمختلف شرائح العمل التطوعي وتشمل المفردات التالية:



## علاقات الموظفين.

يقبل مسؤولية وضع برنامج المتطوعين التي من شأنها تعزيز استدامة عمل الموظفين.

المسؤولية المهنية.

يقبل المسؤولية للمساهمة في مصداقية مهنة التطوع في نظر الشريدة المستفيدة من الخدمة.

الحرص والاجتهاد.

يقبل مسؤولية أن يكون محل ثقة وحذر وعالياً الجاهزية وواسع الاطلاع بذل الأفضل والمثابرة.

1. يقبل مسؤولية السعي لتحقيق التفوق والتميز حتى عندما تكون الموارد محدودة.

2. تقديم كل ما يستطيع للتغلب على العقبات التي تدول دون التميز.

التحسين المستمر.

يلتزم بتطوير نفسه بالمعرفة، والمهارات، والقدرة على إصدار الأحكام العادلة.

إدارة الذات وضبط النفس

يلتزم بضبط قراراته على الحقائق والمصلحة العامة التي تدقق النفع الطويل للجمعية.

العدالة والإنصاف





للمتطوعين:

من خلال معاملة جميع المتطوعين بالإنصاف وعدم التحيز.

للجمعيات:

وضع السياسات والإجراءات والمعايير التي تعكس الإنصاف والحياد.

للمستفيدين:

توفير الخدمة للعملاء بطريقة عادلة ومنصفة.

للموظفين:

التعامل مع الموظفين بإنصاف بغض النظر عن خصائصهم الشخصية أو وضعهم داخل الجمعية.

لمهنة التطوع:

1. التعامل مع الزملاء بطريقة عادلة ومنصفة.
2. الحفاظ على كرامة المهنة في كل التعاملات مع الجمعيات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.

## الثقة والأمانة

يجب على مدير التطوع التحلي بالثقة والأمانة في التعاملات مع: المتطوعين والجمعية والمستفيدين والموظفين وزملاء المهنة، وذلك بما يمتلكه من الأمانة ويثبت الصدق لديه والسلامة والموثوقية والولاء والقرارات الأخلاقية والرعاية كما في المفردات التالية:

الصدق:





الشفافية بلباقة وبصرامة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعى للحلول المناسبة.

الموثوقية:

بتتنفيذ الالتزامات.

الانتماء للمنظمة فكرا و سلوكا

اتخاذ القرارات الأخلاقية:

من خلال فهم وزنها وآثارها الأخلاقية.

الرعاية:

وذلك بإظهار اللطف والرحمة في كل الأعمال لتعظيم المنافع وتقليل الأذى الذي يلحق الآخرين.

وضوح الالتزامات نيابة عن الجمعية، والموظفين والتطوعيين عن طريق:

1. قبول المسؤولية لضمان قنوات اتصال واضحة بشأن الالتزامات التي تم التعهد بها نيابة عن الجمعية والموظفين والتطوعيين من أجل تحقيق أقصى قدر من النجاح من جميع المعنيين.

2. قبول مسؤولية وضع العقود والاتفاقات التي يسهل فهمها وتطبيقها على أرض الواقع.

ددود الولاء.





تفهم وإدراك ددود الولاء الشخصي والمهني تجاه المتطوعين والمستفيدن والجمعية ووضع أولويات واضحة ومناسبة لتقليل المسؤولية والمخاطر المترتبة على جميع المعنيين بالعمل التطوعي.

### تضارب المصالح

مدير التطوع هو المسؤول عن تحديد السياسات والإجراءات والظروف التي قد تؤدي إلى تضارب في المصالح من خلال إظهار الحالات المعنية بمهنية وشفافية عالية ، ثم إزالتها ومعالجتها حتى يزول هذا التضارب.

يهدف هذا الميثاق إلى توضيح القوانين والقيم والمبادئ التي تحكم قواعد العمل التطوعي من قبل مدير التطوع، وتوضح شروطه، وتحدد مسؤولياته وواجباته، وتحفظ حقوقه في أثناء العمل التطوعي من خلال سياسة الجمعية والبيئة التي يعمل فيها.

ومن المبادئ الأساسية في العمل التطوعي الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية لأنها الشيء الأساسي الذي ينبغي اتباعه لكسب ثقة المستفيدن والجهات المانحة. لهذا فإن الالتزام بالميثاق الأخلاقي المعلن يسهل على جميع الأطراف المشاركة في العمل التطوعي من أداء مهامهم، كل بحسب دوره بشكل محدد ومدروس بعيداً عن أي شبهة قد تعيق تحقيق الهدف الأساسي من العمل التطوعي.

ويجب أن يدرك مدير العمل التطوعي من خلال هذا الميثاق الأمور التي يجب أن



يكون ملماً بها لتنفيذ مهمته على أكمل وجه بإذن الله تعالى، وهي على النحو التالي:

### القيم والأخلاق



لابد للأعمال الناجحة أن ترتبط بمرجعية أخلاقية مستمدـة من دستور يتبعـه الشخص، وينعكس على تصرفاته ويقوده إلى تحقيق الغاية من ذلك العمل، وهذا يفرض عليه:

1. الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
2. اللطف والحنان والكرم في جميع الإجراءات لتقليل الأذى الذي قد يلحق بالتطوعيين وغيرهم أثناء أداء الواجبات من قبل أفراد العمل التطوعي.

## المواطنة والعمل الخيري

يجب على مدير التطوع إظهار أهمية العمل التطوعي للمجتمع وللمتطوعين وللجمعية وللأفراد العاملين وللمستفيدـين. ويتم ذلك عن طريق:

1. شرح أهمية العمل التطوعي للجمهـور.
2. تقدير الأعمـال التي يقوم بها كل متطوع.
3. تطوير الخدمات التطوعية بما يتفق ورؤـية الجمعـية.
4. شرح دور المتطوعـين للعملـاء.
5. تثـقـيف الموظـفين حول العمل التطـوعـي.
6. توظـيف العمل التطـوعـي بنشاطـات، وتسـخير الموـاهـب لـلـمنظـمات المهـنية ولـمـجـتمـعـاتـنا.
7. التطـوـير المستـمر لـفلـسـفة العمل التطـوعـي بـوصـفـه قـاعـدة عمل مع الآخـرـين .

## الاحترام





الاحترام من أساسيات العمل التطوعي، ويجب على مدير إدارة التطوع إظهار الاحترام للمتطوعين وللعملاء ولموظفي الجمعية وللمجتمع ولمهنية التطوع. ويكون ذلك من خلال:

للمتطوعين:

1. احترام القدرات المختلفة.
2. توفير الفرصة للمساهمة في القرارات التي تؤثر في أدوارهم.
3. احترام دوافع العمل التطوعي والسعى لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

للمستفیدین:

1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمها.
2. تمثيل الجمعية بشكل فعال داخل المجتمع.
3. السعي لفهم احتياجاتهم وتطوير الخدمات لتلبية تلك الاحتياجات.
4. احترام خصوصية الأفراد.
5. حماية المعلومات بجميع الأشكال المكتوبة والالكترونية والسمعية والبصرية واللفظية التي صفت على أنها سرية للمستفیدین.

لموظفي الجمعية:

1. احترام دورهم والعمل على تشجيع التعاون والدعم بينهم وبين المتطوعين.

للمجتمع:

1. الانفتاح وبذل الجهد المساعدة الآخرين.
2. تكوين شراكات مناسبة لأهداف الجمعية.





### 3. لمهنة التطوع:

4. احترام الزملاء من المتطوعين والموظفين.
5. احترام أدوار الجهات التطوعية المحلية والوطنية.

## المساءلة

على مدير التطوع الاعتراف بأن أدواره تشمل المساءلة لكل من المتطوعين والجمعية والمستفيدین والموظفين، هذه المساءلة التي تعد قيمة أساسية في السعي لتحقيق التميز، وذلك من خلال المفردات التالية:

### للمتطوعين:

1. توفير معلومات دقيقة عن الفرص التطوعية.
2. تعزيز بيئة آمنة وداعمة للمتطوعين.

### للجمعية:

عن طريق إدارة الموارد بطريقة مثلى لتحقيق أقصى قدر من الخدمات ذات القيمة المضافة للجمعية.

### للمستفيدین :

السعي لتوفير أعلى مستوى من جودة الخدمة في حدود الموارد المتاحة.

### للموظفين:

العمل بصورة تعاونية مع الموظفين لتطوير الخدمات التطوعية.

### للمجتمع:





من خلال إدارة الموارد بدكمة.

### لمهنة التطوع:

1. الاسترشاد بالمعايير المهنية في إدارة شؤون المتطوعين بالجمعية.
2. المتابعة المستمرة للتطوير المهني.
3. المشاركة النشطة في الجهات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.
4. تحقيق التوازن بين كل هذه المسؤوليات بطريقة تضمن نتائج أكثر إيجابية للجمعية.

### المسؤولية

يدرك مدير العمل التطوعي تنوع المسؤوليات التي يجب أن يؤديها لمختلف شرائح العمل التطوعي وتشمل المفردات التالية:  
علاقات الموظفين.

يقبل مسؤولية وضع برنامج المتطوعين التي من شأنها تعزيز استدامة عمل الموظفين.

### المسؤولية المهنية.

يقبل المسؤولية للمساهمة في مصداقية مهنة التطوع في نظر الشريدة المستفيدة من الخدمة.

الحرص والاجتهاد.

يقبل مسؤولية أن يكون محل ثقة وحذر وعالياً الجاهزية وواسع الاطلاع.  
بذل الأفضل والمثابرة.





1. يقبل مسؤولية السعي لتحقيق التفوق والتميز حتى عندما تكون الموارد محدودة.
  2. تقديم كل ما يستطيع للتغلب على العقبات التي تحول دون التميز.
- يلتزم بتطوير نفسه بالمعرفة، والمهارات، والقدرة على إصدار الأحكام العادلة.
- إدارة الذات وضبط النفس
- يلتزم بضبط قراراته على الحقائق والمصلحة العامة التي تحقق النفع الطويل للجمعية.

## العدالة والإنصاف

يجب أن يسترشد المدير بالعدل في مختلف القرارات والتعامل مع المتطوعين، والعملاء والموظفين والزملاء بطريقة عادلة ومنصفة على النحو التالي:

للمتطوعين:

من خلال معاملة جميع المتطوعين بالإنصاف وعدم التحيز.

للجمعيات:

وضع السياسات والإجراءات والمعايير التي تعكس الإنصاف والحياد.

للمستفيدين:

توفير الخدمة للعملاء بطريقة عادلة ومنصفة.

للموظفين:

التعامل مع الموظفين بإنصاف بغض النظر عن خصائصهم الشخصية أو وضعهم داخل الجمعية.





## لمهنة التطوع:

1. التعامل مع الزملاء بطريقة عادلة ومنصفة.
2. الحفاظ على كرامة المهمة في كل التعاملات مع الجمعيات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.

## الثقة والأمانة

يجب على مدير التطوع التحلي بالثقة والأمانة في التعاملات مع: المتطوعين والجمعية المستفیدین والموظفين وزملاء المهمة، وذلك بما يمتلكه من الأمانة ويثبت الصدق لديه والسلامة والموثوقية والولاء والقرارات الأخلاقية والرعاية كما في المفردات التالية:

الصدق:

الشفافية بلباقة وبصرامة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعى للحلول المناسبة.

الموثوقية:

بتنفيذ الالتزامات.

الانتماء للمنظمة فكرا و سلوكا

اتخاذ القرارات الأخلاقية:

من خلال فهم وزنها وآثارها الأخلاقية.

الرعاية:





وذلك بإظهار اللطف والرحمة في كل الأعمال لتعظيم المنافع وتقليل الأذى الذي يلحق الآخرين.

وضوح الالتزامات نيابة عن الجمعية، والموظفين والمتطوعين عن طريق:

1. قبول المسؤولية لضمان قنوات اتصال واضحة بشأن الالتزامات التي تم التعهد بها نيابة عن الجمعية والموظفين والمتطوعين من أجل تحقيق أقصى قدر من النجاح من جميع المعنيين.

2. قبول مسؤولية وضع العقود والاتفاقات التي يسهل فهمها وتطبيقاتها على أرض الواقع.

حدود الولاء.

تفهم وإدراك حدود الولاء الشخصي والمهني تجاه المتطوعين والمستفيدين والجمعية ووضع أولويات واضحة ومناسبة لتقليل المسؤولية والمخاطر المترتبة على جميع المعنيين بالعمل التطوعي.

تضارب المصالح.

مدير التطوع هو المسؤول عن تحديد السياسات والإجراءات والظروف التي قد تؤدي إلى تضارب في المصالح من خلال إظهار الحالات المعنية بمهنية وشفافية عالية ، ثم إزالتها ومعالجتها حتى يزول هذا التضارب.



يهدف هذا الميثاق إلى توضيح القوانين والقيم والمبادئ التي تحكم قواعد العمل التطوعي من قبل مدير التطوع، وتوضح شروطه، وتحدد مسؤولياته



وواجباته، وتحفظ حقوقه في أثناء العمل التطوعي من خلال سياسة الجمعية والبيئة التي يعمل فيها.

ومن المبادئ الأساسية في العمل التطوعي الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية لأنها الشيء الأساسي الذي ينبغي اتباعه لكسب ثقة المستفيدين والجهات المانحة. لهذا فإن الالتزام بالميثاق الأخلاقي المعلن يسهل على جميع الأطراف المشاركة في العمل التطوعي من أداء مهامهم، كل بحسب دوره بشكل محدد ومدروس بعيداً عن أية شبهة قد تعيق تحقيق الهدف الأساسي من العمل التطوعي.

ويجب أن يدرك مدير العمل التطوعي من خلال هذا الميثاق الأمور التي يجب أن يكون ملماً بها لتنفيذ مهمته على أكمل وجه بإذن الله تعالى، وهي على النحو التالي:

### القيم والأخلاق

لابد للأعمال الناجحة أن ترتبط بمرجعية أخلاقية مستمدة من دستور يتبعه الشخص، وينعكس على تصرفاته ويقوده إلى تحقيق الغاية من ذلك العمل، وهذا يفرض عليه:

- الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
- اللطف والحنان والكرم في جميع الإجراءات لتقليل الأذى الذي قد يلحق بالتطوعيين وغيرهم أثناء أداء الواجبات من قبل أفراد العمل التطوعي.

### المواطنة والعمل الخيري





يجب على مدير التطوع إظهار أهمية العمل التطوعي للمجتمع وللمتطوعين وللجمعية وللأفراد العاملين وللمستفيدن. ويتم ذلك عن طريق:

1. شرح أهمية العمل التطوعي للجمهور.
2. تقدير الأعمال التي يقوم بها كل متطوع.
3. تطوير الخدمات التطوعية بما يتفق ورؤى الجمعية.
4. شرح دور المتطوعين للعملاء.
5. تنقيف الموظفين حول العمل التطوعي.
6. توظيف العمل التطوعي بنشاط، وتسخير المواهب للمنظمات المهنية ولمجتمعنا.
7. التطوير المستمر لفلسفة العمل التطوعي بوصفه قاعدة عمل مع الآخرين .

## الاحترام

الاحترام من أساسيات العمل التطوعي، ويجب على مدير إدارة التطوع إظهار الاحترام للمتطوعين وللعملاء ولموظفي الجمعية وللمجتمع ولمهنية التطوع. ويكون ذلك من خلال:

### للمتطوعين:

1. احترام القدرات المختلفة.
2. توفير الفرصة للمساهمة في القرارات التي تؤثر في أدوارهم.
3. احترام دوافع العمل التطوعي والسعى لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

### للمستفيدن:





1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمها.
2. تمثيل الجمعية بشكل فعال داخل المجتمع.
3. السعي لفهم احتياجاتهم وتطوير الخدمات لتلبية تلك الاحتياجات.
4. احترام خصوصية الأفراد.
5. حماية المعلومات بجميع الأشكال المكتوبة والالكترونية والسمعية والبصرية واللفظية التي صفت على أنها سرية للمستفيدين.

لموظفي الجمعية:

1. احترام دورهم والعمل على تشجيع التعاون والدعم بينهم وبين المتطوعين.

للمجتمع:

1. الانفتاح وبذل الجهد المساعدة الآخرين.
2. تكوين شراكات مناسبة لأهداف الجمعية.
3. لمهنة التطوع:
  4. احترام الزملاء من المتطوعين والموظفين.
  5. احترام أدوار الجهات التطوعية المحلية والوطنية.

## المساءلة

على مدير التطوع الاعتراف بأن أدواره تشمل المساءلة لكل من المتطوعين والجمعية والمستفيدين والموظفين، هذه المساءلة التي تعد قيمة أساسية في السعي لتحقيق التميز، وذلك من خلال المفردات التالية:



للمتطوعين:



1. توفير معلومات دقيقة عن الفرص التطوعية.
2. تعزيز بيئة آمنة وداعمة للمتطوعين.

للجمعية:

عن طريق إدارة الموارد بطريقة مثلى لتحقيق أقصى قدر من الخدمات ذات القيمة المضافة للجمعية.

للمستفيدين :

السعى لتوفير أعلى مستوى من جودة الخدمة في حدود الموارد المتاحة.

للموظفين:

العمل بصورة تعاونية مع الموظفين لتطوير الخدمات التطوعية.

للمجتمع:

من خلال إدارة الموارد بحكمة.

لمهنة التطوع:

1. الاسترشاد بالمعايير المهنية في إدارة شؤون المتطوعين بالجمعية.
2. المتابعة المستمرة لتطوير المهني.
3. المشاركة النشطة في الجهات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.

4. تحقيق التوازن بين كل هذه المسؤوليات بطريقة تضمن نتائج أكثر إيجابية للجمعية.



## المسؤولية

يدرك مدير العمل التطوعي تنوع المسؤوليات التي يجب أن يؤديها لمختلف شرائح العمل التطوعي وتشمل المفردات التالية:



## علاقات الموظفين.

يقبل مسؤولية وضع برنامج المتطوعين التي من شأنها تعزيز استدامة عمل الموظفين.

المسؤولية المهنية.

يقبل المسؤولية للمساهمة في مصداقية مهنة التطوع في نظر الشريدة المستفيدة من الخدمة.

الحرص والاجتهاد.

يقبل مسؤولية أن يكون محل ثقة وحذر وعالياً الجاهزية وواسع الاطلاع بذل الأفضل والمثابرة.

1. يقبل مسؤولية السعي لتحقيق التفوق والتميز حتى عندما تكون الموارد محدودة.

2. تقديم كل ما يستطيع للتغلب على العقبات التي تدول دون التميز.

التحسين المستمر.

يلتزم بتطوير نفسه بالمعرفة، والمهارات، والقدرة على إصدار الأحكام العادلة.

إدارة الذات وضبط النفس

يلتزم بضبط قراراته على الحقائق والمصلحة العامة التي تدقق النفع الطويل للجمعية.

العدالة والإنصاف





للمتطوعين:

من خلال معاملة جميع المتطوعين بالإنصاف وعدم التحيز.

للجمعيات:

وضع السياسات والإجراءات والمعايير التي تعكس الإنصاف والحياد.

للمستفيدين:

توفير الخدمة للعملاء بطريقة عادلة ومنصفة.

للموظفين:

التعامل مع الموظفين بإنصاف بغض النظر عن خصائصهم الشخصية أو وضعهم داخل الجمعية.

لمهنة التطوع:

1. التعامل مع الزملاء بطريقة عادلة ومنصفة.
2. الحفاظ على كرامة المهنة في كل التعاملات مع الجمعيات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.

## الثقة والأمانة

يجب على مدير التطوع التحلي بالثقة والأمانة في التعاملات مع: المتطوعين والجمعية والمستفيدين والموظفين وزملاء المهنة، وذلك بما يمتلكه من الأمانة ويثبت الصدق لديه والسلامة والموثوقية والولاء والقرارات الأخلاقية والرعاية كما في المفردات التالية:

الصدق:





الشفافية بلباقة وبصرامة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعى للحلول المناسبة.

الموثوقية:

بتتنفيذ الالتزامات.

الانتماء للمنظمة فكرا و سلوكا

اتخاذ القرارات الأخلاقية:

من خلال فهم وزنها وآثارها الأخلاقية.

الرعاية:

وذلك بإظهار اللطف والرحمة في كل الأعمال لتعظيم المنافع وتقليل الأذى الذي يلحق الآخرين.

وضوح الالتزامات نيابة عن الجمعية، والموظفين والتطوعيين عن طريق:

1. قبول المسؤولية لضمان قنوات اتصال واضحة بشأن الالتزامات التي تم التعهد بها نيابة عن الجمعية والموظفين والتطوعيين من أجل تحقيق أقصى قدر من النجاح من جميع المعنيين.

2. قبول مسؤولية وضع العقود والاتفاقات التي يسهل فهمها وتطبيقها على أرض الواقع.

ددود الولاء.





تفهم وإدراك ددود الولاء الشخصي والمهني تجاه المتطوعين والمستفيدن والجمعية ووضع أولويات واضحة ومناسبة لتقليل المسؤولية والمخاطر المترتبة على جميع المعنيين بالعمل التطوعي.

### تضارب المصالح

مدير التطوع هو المسؤول عن تحديد السياسات والإجراءات والظروف التي قد تؤدي إلى تضارب في المصالح من خلال إظهار الحالات المعنية بمهنية وشفافية عالية ، ثم إزالتها ومعالجتها حتى يزول هذا التضارب.

يهدف هذا الميثاق إلى توضيح القوانين والقيم والمبادئ التي تحكم قواعد العمل التطوعي من قبل مدير التطوع، وتوضح شروطه، وتحدد مسؤولياته وواجباته، وتحفظ حقوقه في أثناء العمل التطوعي من خلال سياسة الجمعية والبيئة التي يعمل فيها.

ومن المبادئ الأساسية في العمل التطوعي الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية لأنها الشيء الأساسي الذي ينبغي اتباعه لكسب ثقة المستفيدن والجهات المانحة. لهذا فإن الالتزام بالميثاق الأخلاقي المعلن يسهل على جميع الأطراف المشاركة في العمل التطوعي من أداء مهامهم، كل بحسب دوره بشكل محدد ومدروس بعيداً عن أي شبهة قد تعيق تحقيق الهدف الأساسي من العمل التطوعي.

ويجب أن يدرك مدير العمل التطوعي من خلال هذا الميثاق الأمور التي يجب أن



يكون ملماً بها لتنفيذ مهمته على أكمل وجه بإذن الله تعالى، وهي على النحو التالي:

### القيم والأخلاق



لابد للأعمال الناجحة أن ترتبط بمرجعية أخلاقية مستمدّة من دستور يتبعه الشخص، وينعكس على تصرفاته ويقوده إلى تحقيق الغاية من ذلك العمل، وهذا يفرض عليه:

1. الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
2. اللطف والحنان والكرم في جميع الإجراءات لتقليل الأذى الذي قد يلحق بالتطوعيين وغيرهم أثناء أداء الواجبات من قبل أفراد العمل التطوعي.

## المواطنة والعمل الخيري

يجب على مدير التطوع إظهار أهمية العمل التطوعي للمجتمع وللمتطوعين وللجمعية وللأفراد العاملين وللمستفيدين. ويتم ذلك عن طريق:

1. شرح أهمية العمل التطوعي للجمهور.
2. تقدير الأعمال التي يقوم بها كل متطوع.
3. تطوير الخدمات التطوعية بما يتفق ورؤيه الجمعية.
4. شرح دور المتطوعين للعملاء.
5. تثقيف الموظفين حول العمل التطوعي.
6. توظيف العمل التطوعي بنشاط، وتسخير المواهب للمنظمات المهنية ولمجتمعنا.
7. التطوير المستمر لفلسفة العمل التطوعي بوصفه قاعدة عمل مع الآخرين .

## الاحترام





الاحترام من أساسيات العمل التطوعي، ويجب على مدير إدارة التطوع إظهار الاحترام للمتطوعين وللعملاء ولموظفي الجمعية وللمجتمع ولمهنية التطوع. ويكون ذلك من خلال:

للمتطوعين:

1. احترام القدرات المختلفة.
2. توفير الفرصة للمساهمة في القرارات التي تؤثر في أدوارهم.
3. احترام دوافع العمل التطوعي والسعى لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

للمستفیدین:

1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمها.
2. تمثيل الجمعية بشكل فعال داخل المجتمع.
3. السعي لفهم احتياجاتهم وتطوير الخدمات لتلبية تلك الاحتياجات.
4. احترام خصوصية الأفراد.
5. حماية المعلومات بجميع الأشكال المكتوبة والالكترونية والسمعية والبصرية واللفظية التي صفت على أنها سرية للمستفیدین.

لموظفي الجمعية:

1. احترام دورهم والعمل على تشجيع التعاون والدعم بينهم وبين المتطوعين.

للمجتمع:

1. الانفتاح وبذل الجهد المساعدة الآخرين.
2. تكوين شراكات مناسبة لأهداف الجمعية.





### 3. لمهنة التطوع:

4. احترام الزملاء من المتطوعين والموظفين.
5. احترام أدوار الجهات التطوعية المحلية والوطنية.

## المساءلة

على مدير التطوع الاعتراف بأن أدواره تشمل المساءلة لكل من المتطوعين والجمعية والمستفيدین والموظفين، هذه المساءلة التي تعد قيمة أساسية في السعي لتحقيق التميز، وذلك من خلال المفردات التالية:

### للمتطوعين:

1. توفير معلومات دقيقة عن الفرص التطوعية.
2. تعزيز بيئة آمنة وداعمة للمتطوعين.

### للجمعية:

عن طريق إدارة الموارد بطريقة مثلى لتحقيق أقصى قدر من الخدمات ذات القيمة المضافة للجمعية.

### للمستفيدین :

السعي لتوفير أعلى مستوى من جودة الخدمة في حدود الموارد المتاحة.

### للموظفين:

العمل بصورة تعاونية مع الموظفين لتطوير الخدمات التطوعية.

### للمجتمع:





من خلال إدارة الموارد بدكمة.

### لمهنة التطوع:

1. الاسترشاد بالمعايير المهنية في إدارة شؤون المتطوعين بالجمعية.
2. المتابعة المستمرة للتطوير المهني.
3. المشاركة النشطة في الجهات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.
4. تحقيق التوازن بين كل هذه المسؤوليات بطريقة تضمن نتائج أكثر إيجابية للجمعية.

### المسؤولية

يدرك مدير العمل التطوعي تنوع المسؤوليات التي يجب أن يؤديها لمختلف شرائح العمل التطوعي وتشمل المفردات التالية:  
علاقات الموظفين.

يقبل مسؤولية وضع برنامج المتطوعين التي من شأنها تعزيز استدامة عمل الموظفين.

### المسؤولية المهنية.

يقبل المسؤولية للمساهمة في مصداقية مهنة التطوع في نظر الشريدة المستفيدة من الخدمة.

الحرص والاجتهاد.

يقبل مسؤولية أن يكون محل ثقة وحذر وعالياً الجاهزية وواسع الاطلاع.  
بذل الأفضل والمثابرة.





1. يقبل مسؤولية السعي لتحقيق التفوق والتميز حتى عندما تكون الموارد محدودة.
2. تقديم كل ما يستطيع للتغلب على العقبات التي تحول دون التميز.

يلتزم بتطوير نفسه بالمعرفة، والمهارات، والقدرة على إصدار الأحكام العادلة.  
إدارة الذات وضبط النفس  
يلتزم بضبط قراراته على الحقائق والمصلحة العامة التي تحقق النفع الطويل للجمعية.

## العدالة والإنصاف

يجب أن يسترشد المدير بالعدل في مختلف القرارات والتعامل مع المتطوعين، والعملاء والموظفين والزملاء بطريقة عادلة ومنصفة على النحو التالي:  
للمتطوعين:

من خلال معاملة جميع المتطوعين بالإنصاف وعدم التحيز.  
للجمعيات:

وضع السياسات والإجراءات والمعايير التي تعكس الإنصاف والحياد.  
للمستفيدين:

توفير الخدمة للعملاء بطريقة عادلة ومنصفة.  
للموظفين:

التعامل مع الموظفين بإنصاف بغض النظر عن خصائصهم الشخصية أو وضعهم داخل الجمعية.





## لمهنة التطوع:

1. التعامل مع الزملاء بطريقة عادلة ومنصفة.
2. الحفاظ على كرامة المهمة في كل التعاملات مع الجمعيات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.

## الثقة والأمانة

يجب على مدير التطوع التحلي بالثقة والأمانة في التعاملات مع: المتطوعين والجمعية المستفیدین والموظفين وزملاء المهمة، وذلك بما يمتلكه من الأمانة ويثبت الصدق لديه والسلامة والموثوقية والولاء والقرارات الأخلاقية والرعاية كما في المفردات التالية:

الصدق:

الشفافية بلباقة وبصرامة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعى للحلول المناسبة.

الموثوقية:

بتنفيذ الالتزامات.

الانتماء للمنظمة فكرا و سلوكا

اتخاذ القرارات الأخلاقية:

من خلال فهم وزنها وآثارها الأخلاقية.

الرعاية:





وذلك بإظهار اللطف والرحمة في كل الأعمال لتعظيم المنافع وتقليل الأذى الذي يلحق الآخرين.

وضوح الالتزامات نيابة عن الجمعية، والموظفين والمتطوعين عن طريق:

1. قبول المسؤولية لضمان قنوات اتصال واضحة بشأن الالتزامات التي تم التعهد بها نيابة عن الجمعية والموظفين والمتطوعين من أجل تحقيق أقصى قدر من النجاح من جميع المعنيين.
  2. قبول مسؤولية وضع العقود والاتفاقات التي يسهل فهمها وتطبيقاتها على أرض الواقع.
- حدود الولاء.

تفهم وإدراك حدود الولاء الشخصي والمهني تجاه المتطوعين والمستفيدين والجمعية ووضع أولويات واضحة ومناسبة لتقليل المسؤولية والمخاطر المترتبة على جميع المعنيين بالعمل التطوعي.

تضارب المصالح.

مدير التطوع هو المسؤول عن تحديد السياسات والإجراءات والظروف التي قد تؤدي إلى تضارب في المصالح من خلال إظهار الحالات المعنية بمهنية وشفافية عالية ، ثم إزالتها ومعالجتها حتى يزول هذا التضارب.



يهدف هذا الميثاق إلى توضيح القوانين والقيم والمبادئ التي تحكم قواعد العمل التطوعي من قبل مدير التطوع، وتوضح شروطه، وتحدد مسؤولياته



وواجباته، وتحفظ حقوقه في أثناء العمل التطوعي من خلال سياسة الجمعية والبيئة التي يعمل فيها.

ومن المبادئ الأساسية في العمل التطوعي الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية لأنها الشيء الأساسي الذي ينبغي اتباعه لكسب ثقة المستفيدين والجهات المانحة. لهذا فإن الالتزام بالميثاق الأخلاقي المعلن يسهل على جميع الأطراف المشاركة في العمل التطوعي من أداء مهامهم، كل بحسب دوره بشكل محدد ومدروس بعيداً عن أي شبهة قد تعيق تحقيق الهدف الأساسي من العمل التطوعي.

ويجب أن يدرك مدير العمل التطوعي من خلال هذا الميثاق الأمور التي يجب أن يكون ملماً بها لتنفيذ مهمته على أكمل وجه بإذن الله تعالى، وهي على النحو التالي:

### القيم والأخلاق

لابد للأعمال الناجحة أن ترتبط بمرجعية أخلاقية مستمدّة من دستور يتبعه الشخص، وينعكس على تصرفاته ويقوده إلى تحقيق الغاية من ذلك العمل، وهذا يفرض عليه:

1. الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
2. اللطف والحنان والكرم في جميع الإجراءات لتقليل الأذى الذي قد يلحق بالتطوعيين وغيرهم أثناء أداء واجبات من قبل أفراد العمل التطوعي.

### المواطنة والعمل الخيري





يجب على مدير التطوع إظهار أهمية العمل التطوعي للمجتمع وللمتطوعين وللجمعية وللأفراد العاملين وللمستفيدن. ويتم ذلك عن طريق:

1. شرح أهمية العمل التطوعي للجمهور.
2. تقدير الأعمال التي يقوم بها كل متطوع.
3. تطوير الخدمات التطوعية بما يتفق ورؤى الجمعية.
4. شرح دور المتطوعين للعملاء.
5. تنقify الموظفين حول العمل التطوعي.
6. توظيف العمل التطوعي بنشاط، وتسخير المواهب للمنظمات المهنية ولمجتمعنا.
7. التطوير المستمر لفلسفة العمل التطوعي بوصفه قاعدة عمل مع الآخرين .

## الاحترام

الاحترام من أساسيات العمل التطوعي، ويجب على مدير إدارة التطوع إظهار الاحترام للمتطوعين وللعملاء ولموظفي الجمعية وللمجتمع ولمهنية التطوع. ويكون ذلك من خلال:

## للمتطوعين:

1. احترام القدرات المختلفة.
2. توفير الفرصة للمساهمة في القرارات التي تؤثر في أدوارهم.
3. احترام دوافع العمل التطوعي والسعى لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

## للمستفيدن:





1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمها.
2. تمثيل الجمعية بشكل فعال داخل المجتمع.
3. السعي لفهم احتياجاتهم وتطوير الخدمات لتلبية تلك الاحتياجات.
4. احترام خصوصية الأفراد.
5. حماية المعلومات بجميع الأشكال المكتوبة والالكترونية والسمعية والبصرية واللفظية التي صفت على أنها سرية للمستفيدين.

#### لموظفي الجمعية:

1. احترام دورهم والعمل على تشجيع التعاون والدعم بينهم وبين المتطوعين.

#### للمجتمع:

1. الانفتاح وبذل الجهد المساعدة الآخرين.
2. تكوين شراكات مناسبة لأهداف الجمعية.
3. لمهنة التطوع:
  4. احترام الزملاء من المتطوعين والموظفين.
  5. احترام أدوار الجهات التطوعية المحلية والوطنية.

#### المساءلة

على مدير التطوع الاعتراف بأن أدواره تشمل المساءلة لكل من المتطوعين والجمعية والمستفيدين والموظفين، هذه المساءلة التي تعد قيمة أساسية في السعي لتحقيق التميز، وذلك من خلال المفردات التالية:



#### للمتطوعين:



1. توفير معلومات دقيقة عن الفرص التطوعية.
2. تعزيز بيئة آمنة وداعمة للمتطوعين.

للجمعية:

عن طريق إدارة الموارد بطريقة مثلى لتحقيق أقصى قدر من الخدمات ذات القيمة المضافة للجمعية.

للمستفيدين :

السعى لتوفير أعلى مستوى من جودة الخدمة في حدود الموارد المتاحة.

للموظفين:

العمل بصورة تعاونية مع الموظفين لتطوير الخدمات التطوعية.

للمجتمع:

من خلال إدارة الموارد بحكمة.

لمهنة التطوع:

1. الاسترشاد بالمعايير المهنية في إدارة شؤون المتطوعين بالجمعية.
2. المتابعة المستمرة لتطوير المهني.
3. المشاركة النشطة في الجهات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.

4. تحقيق التوازن بين كل هذه المسؤوليات بطريقة تضمن نتائج أكثر إيجابية للجمعية.

## المسؤولية



يدرك مدير العمل التطوعي تنوع المسؤوليات التي يجب أن يؤديها لمختلف شرائح العمل التطوعي وتشمل المفردات التالية:



## علاقة الموظفين.

يقبل مسؤولية وضع برنامج المتطوعين التي من شأنها تعزيز استدامة عمل الموظفين.

المسؤولية المهنية.

يقبل المسؤولية للمساهمة في مصداقية مهنة التطوع في نظر الشريدة المستفيدة من الخدمة.

الحرص والاجتهاد.

يقبل مسؤولية أن يكون محل ثقة وحذر وعالياً الجاهزية وواسع الاطلاع بذل الأفضل والمثابرة.

1. يقبل مسؤولية السعي لتحقيق التفوق والتميز حتى عندما تكون الموارد محدودة.

2. تقديم كل ما يستطيع للتغلب على العقبات التي تدول دون التميز.

التحسين المستمر.

يلتزم بتطوير نفسه بالمعرفة، والمهارات، والقدرة على إصدار الأحكام العادلة.

إدارة الذات وضبط النفس

يلتزم بضبط قراراته على الحقائق والمصلحة العامة التي تدقق النفع الطويل للجمعية.

العدالة والإنصاف



يجب أن يسترشد المدير بالعدل في مختلف القرارات والتعامل مع المتطوعين والعملاء والموظفين والزملاء بطريقة عادلة ومنصفة على النحو التالي:



للمتطوعين:

من خلال معاملة جميع المتطوعين بالإنصاف وعدم التحيز.

للجمعيات:

وضع السياسات والإجراءات والمعايير التي تعكس الإنصاف والحياد.

للمستفيدين:

توفير الخدمة للعملاء بطريقة عادلة ومنصفة.

للموظفين:

التعامل مع الموظفين بإنصاف بغض النظر عن خصائصهم الشخصية أو وضعهم داخل الجمعية.

لمهنة التطوع:

1. التعامل مع الزملاء بطريقة عادلة ومنصفة.
2. الحفاظ على كرامة المهنة في كل التعاملات مع الجمعيات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.

## الثقة والأمانة

يجب على مدير التطوع التحلي بالثقة والأمانة في التعاملات مع: المتطوعين والجمعية والمستفيدين والموظفين وزملاء المهنة، وذلك بما يمتلكه من الأمانة ويثبت الصدق لديه والسلامة والموثوقية والولاء والقرارات الأخلاقية والرعاية كما في المفردات التالية:

الصدق:





الشفافية بلباقة وبصرامة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعى للحلول المناسبة.

الموثوقية:

بتتنفيذ الالتزامات.

الانتماء للمنظمة فكرا و سلوكا

اتخاذ القرارات الأخلاقية:

من خلال فهم وزنها وآثارها الأخلاقية.

الرعاية:

وذلك بإظهار اللطف والرحمة في كل الأعمال لتعظيم المنافع وتقليل الأذى الذي يلحق الآخرين.

وضوح الالتزامات نيابة عن الجمعية، والموظفين والتطوعيين عن طريق:

1. قبول المسؤولية لضمان قنوات اتصال واضحة بشأن الالتزامات التي تم التعهد بها نيابة عن الجمعية والموظفين والتطوعيين من أجل تحقيق أقصى قدر من النجاح من جميع المعنيين.

2. قبول مسؤولية وضع العقود والاتفاقات التي يسهل فهمها وتطبيقها على أرض الواقع.

ددود الولاء.





تفهم وإدراك حدود الولاء الشخصي والمهني تجاه المتطوعين والمستفيدن والجمعية ووضع أولويات واضحة ومناسبة لتقليل المسؤولية والمخاطر المترتبة على جميع المعنيين بالعمل التطوعي.

### تضارب المصالح

مدير التطوع هو المسؤول عن تحديد السياسات والإجراءات والظروف التي قد تؤدي إلى تضارب في المصالح من خلال إظهار الحالات المعنية بمهنية وشفافية عالية ، ثم إزالتها ومعالجتها حتى يزول هذا التضارب.

يهدف هذا الميثاق إلى توضيح القوانين والقيم والمبادئ التي تحكم قواعد العمل التطوعي من قبل مدير التطوع، وتوضح شروطه، وتحدد مسؤولياته وواجباته، وتحفظ حقوقه في أثناء العمل التطوعي من خلال سياسة الجمعية والبيئة التي يعمل فيها.

ومن المبادئ الأساسية في العمل التطوعي الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية لأنها الشيء الأساسي الذي ينبغي اتباعه لكسب ثقة المستفيدن والجهات المانحة. لهذا فإن الالتزام بالميثاق الأخلاقي المعلن يسهل على جميع الأطراف المشاركة في العمل التطوعي من أداء مهامهم، كل بحسب دوره بشكل محدد ومدروس بعيداً عن أي شبهة قد تعيق تحقيق الهدف الأساسي من العمل التطوعي.

ويجب أن يدرك مدير العمل التطوعي من خلال هذا الميثاق الأمور التي يجب أن



يكون ملماً بها لتنفيذ مهمته على أكمل وجه بإذن الله تعالى، وهي على النحو التالي:

### القيم والأخلاق



لابد للأعمال الناجحة أن ترتبط بمرجعية أخلاقية مستمدّة من دستور يتبعه الشخص، وينعكس على تصرفاته ويقوده إلى تحقيق الغاية من ذلك العمل، وهذا يفرض عليه:

1. الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
2. اللطف والحنان والكرم في جميع الإجراءات لتقليل الأذى الذي قد يلحق بالتطوعيين وغيرهم أثناء أداء الواجبات من قبل أفراد العمل التطوعي.

## المواطنة والعمل الخيري

يجب على مدير التطوع إظهار أهمية العمل التطوعي للمجتمع وللمتطوعين وللجمعية وللأفراد العاملين وللمستفيدن. ويتم ذلك عن طريق:

1. شرح أهمية العمل التطوعي للجمهور.
2. تقدير الأعمال التي يقوم بها كل متطوع.
3. تطوير الخدمات التطوعية بما يتفق ورؤيه الجمعية.
4. شرح دور المتطوعين للعملاء.
5. تثقيف الموظفين حول العمل التطوعي.
6. توظيف العمل التطوعي بنشاط، وتسخير المواهب للمنظمات المهنية ولمجتمعنا.
7. التطوير المستمر لفلسفة العمل التطوعي بوصفه قاعدة عمل مع الآخرين .

## الاحترام





الاحترام من أساسيات العمل التطوعي، ويجب على مدير إدارة التطوع إظهار الاحترام للمتطوعين وللعملاء ولموظفي الجمعية وللمجتمع ولمهنية التطوع. ويكون ذلك من خلال:

للمتطوعين:

1. احترام القدرات المختلفة.
2. توفير الفرصة للمساهمة في القرارات التي تؤثر في أدوارهم.
3. احترام دوافع العمل التطوعي والسعى لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

للمستفیدین:

1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمها.
2. تمثيل الجمعية بشكل فعال داخل المجتمع.
3. السعي لفهم احتياجاتهم وتطوير الخدمات لتلبية تلك الاحتياجات.
4. احترام خصوصية الأفراد.
5. حماية المعلومات بجميع الأشكال المكتوبة والالكترونية والسمعية والبصرية واللفظية التي صفت على أنها سرية للمستفیدین.

لموظفي الجمعية:

1. احترام دورهم والعمل على تشجيع التعاون والدعم بينهم وبين المتطوعين.

للمجتمع:

1. الانفتاح وبذل الجهد المساعدة الآخرين.
2. تكوين شراكات مناسبة لأهداف الجمعية.





### 3. لمهنة التطوع:

4. احترام الزملاء من المتطوعين والموظفين.
5. احترام أدوار الجهات التطوعية المحلية والوطنية.

## المساءلة

على مدير التطوع الاعتراف بأن أدواره تشمل المساءلة لكل من المتطوعين والجمعية والمستفيدین والموظفين، هذه المساءلة التي تعد قيمة أساسية في السعي لتحقيق التميز، وذلك من خلال المفردات التالية:

### للمتطوعين:

1. توفير معلومات دقيقة عن الفرص التطوعية.
2. تعزيز بيئة آمنة وداعمة للمتطوعين.

### للجمعية:

عن طريق إدارة الموارد بطريقة مثلى لتحقيق أقصى قدر من الخدمات ذات القيمة المضافة للجمعية.

### للمستفيدین :

السعي لتوفير أعلى مستوى من جودة الخدمة في حدود الموارد المتاحة.

### للموظفين:

العمل بصورة تعاونية مع الموظفين لتطوير الخدمات التطوعية.

### للمجتمع:





من خلال إدارة الموارد بدكمة.

### لمهنة التطوع:

1. الاسترشاد بالمعايير المهنية في إدارة شؤون المتطوعين بالجمعية.
2. المتابعة المستمرة للتطوير المهني.
3. المشاركة النشطة في الجهات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.
4. تحقيق التوازن بين كل هذه المسؤوليات بطريقة تضمن نتائج أكثر إيجابية للجمعية.

### المسؤولية

يدرك مدير العمل التطوعي تنوع المسؤوليات التي يجب أن يؤديها لمختلف شرائح العمل التطوعي وتشمل المفردات التالية:  
علاقات الموظفين.

يقبل مسؤولية وضع برنامج المتطوعين التي من شأنها تعزيز استدامة عمل الموظفين.

### المسؤولية المهنية.

يقبل المسؤولية للمساهمة في مصداقية مهنة التطوع في نظر الشريدة المستفيدة من الخدمة.

الحرص والاجتهاد.

يقبل مسؤولية أن يكون محل ثقة وحذر وعالياً الجاهزية وواسع الاطلاع.  
بذل الأفضل والمثابرة.





1. يقبل مسؤولية السعي لتحقيق التفوق والتميز حتى عندما تكون الموارد محدودة.
2. تقديم كل ما يستطيع للتغلب على العقبات التي تحول دون التميز.

يلتزم بتطوير نفسه بالمعرفة، والمهارات، والقدرة على إصدار الأحكام العادلة.  
إدارة الذات وضبط النفس

يلتزم بضبط قراراته على الحقائق والمصلحة العامة التي تحقق النفع الطويل  
للجمعية.

## العدالة والإنصاف

يجب أن يسترشد المدير بالعدل في مختلف القرارات والتعامل مع المتطوعين،  
والعملاء والموظفين والزملاء بطريقة عادلة ومنصفة على النحو التالي:  
للمتطوعين:

من خلال معاملة جميع المتطوعين بالإنصاف وعدم التحيز.

للجمعيات:

وضع السياسات والإجراءات والمعايير التي تعكس الإنصاف والحياد.  
للمستفيدين:

توفير الخدمة للعملاء بطريقة عادلة ومنصفة.

للموظفين:

التعامل مع الموظفين بإنصاف بغض النظر عن خصائصهم الشخصية أو وضعهم داخل الجمعية.





## لمهنة التطوع:

1. التعامل مع الزملاء بطريقة عادلة ومنصفة.
2. الحفاظ على كرامة المهمة في كل التعاملات مع الجمعيات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.

## الثقة والأمانة

يجب على مدير التطوع التحلي بالثقة والأمانة في التعاملات مع: المتطوعين والجمعية المستفیدین والموظفين وزملاء المهمة، وذلك بما يمتلكه من الأمانة ويثبت الصدق لديه والسلامة والموثوقية والولاء والقرارات الأخلاقية والرعاية كما في المفردات التالية:

الصدق:

الشفافية بلباقة وبصرامة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعى للحلول المناسبة.

الموثوقية:

بتنفيذ الالتزامات.

الانتماء للمنظمة فكرا و سلوكا

اتخاذ القرارات الأخلاقية:

من خلال فهم وزنها وآثارها الأخلاقية.

الرعاية:





وذلك بإظهار اللطف والرحمة في كل الأعمال لتعظيم المنافع وتقليل الأذى الذي يلحق الآخرين.

وضوح الالتزامات نيابة عن الجمعية، والموظفين والمتطوعين عن طريق:

1. قبول المسؤولية لضمان قنوات اتصال واضحة بشأن الالتزامات التي تم التعهد بها نيابة عن الجمعية والموظفين والمتطوعين من أجل تحقيق أقصى قدر من النجاح من جميع المعنيين.
  2. قبول مسؤولية وضع العقود والاتفاقات التي يسهل فهمها وتطبيقاتها على أرض الواقع.
- حدود الولاء.

تفهم وإدراك حدود الولاء الشخصي والمهني تجاه المتطوعين والمستفيدين والجمعية ووضع أولويات واضحة ومناسبة لتقليل المسؤولية والمخاطر المترتبة على جميع المعنيين بالعمل التطوعي.

تضارب المصالح.

مدير التطوع هو المسؤول عن تحديد السياسات والإجراءات والظروف التي قد تؤدي إلى تضارب في المصالح من خلال إظهار الحالات المعنية بمهنية وشفافية عالية ، ثم إزالتها ومعالجتها حتى يزول هذا التضارب.



يهدف هذا الميثاق إلى توضيح القوانين والقيم والمبادئ التي تحكم قواعد العمل التطوعي من قبل مدير التطوع، وتوضح شروطه، وتحدد مسؤولياته



وواجباته، وتحفظ حقوقه في أثناء العمل التطوعي من خلال سياسة الجمعية والبيئة التي يعمل فيها.

ومن المبادئ الأساسية في العمل التطوعي الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية لأنها الشيء الأساسي الذي ينبغي اتباعه لكسب ثقة المستفيدين والجهات المانحة. لهذا فإن الالتزام بالميثاق الأخلاقي المعلن يسهل على جميع الأطراف المشاركة في العمل التطوعي من أداء مهامهم، كل بحسب دوره بشكل محدد ومدروس بعيداً عن أية شبهة قد تعيق تحقيق الهدف الأساسي من العمل التطوعي.

ويجب أن يدرك مدير العمل التطوعي من خلال هذا الميثاق الأمور التي يجب أن يكون ملماً بها لتنفيذ مهمته على أكمل وجه بإذن الله تعالى، وهي على النحو التالي:

### القيم والأخلاق

لابد للأعمال الناجحة أن ترتبط بمرجعية أخلاقية مستمدّة من دستور يتبعه الشخص، وينعكس على تصرفاته ويقوده إلى تحقيق الغاية من ذلك العمل، وهذا يفرض عليه:

- الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
- اللطف والحنان والكرم في جميع الإجراءات لتقليل الأذى الذي قد يلحق بالتطوعيين وغيرهم أثناء أداء الواجبات من قبل أفراد العمل التطوعي.

### المواطنة والعمل الخيري





يجب على مدير التطوع إظهار أهمية العمل التطوعي للمجتمع وللمتطوعين وللجمعية وللأفراد العاملين وللمستفيدن. ويتم ذلك عن طريق:

1. شرح أهمية العمل التطوعي للجمهور.
2. تقدير الأعمال التي يقوم بها كل متطوع.
3. تطوير الخدمات التطوعية بما يتفق ورؤى الجمعية.
4. شرح دور المتطوعين للعملاء.
5. تنقify الموظفين حول العمل التطوعي.
6. توظيف العمل التطوعي بنشاط، وتسخير المواهب للمنظمات المهنية ولمجتمعنا.
7. التطوير المستمر لفلسفة العمل التطوعي بوصفه قاعدة عمل مع الآخرين .

## الاحترام

الاحترام من أساسيات العمل التطوعي، ويجب على مدير إدارة التطوع إظهار الاحترام للمتطوعين وللعملاء ولموظفي الجمعية وللمجتمع ولمهنية التطوع. ويكون ذلك من خلال:

### للمتطوعين:

1. احترام القدرات المختلفة.
2. توفير الفرصة للمساهمة في القرارات التي تؤثر في أدوارهم.
3. احترام دوافع العمل التطوعي والسعى لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

### للمستفيدن:





1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمها.
2. تمثيل الجمعية بشكل فعال داخل المجتمع.
3. السعي لفهم احتياجاتهم وتطوير الخدمات لتلبية تلك الاحتياجات.
4. احترام خصوصية الأفراد.
5. حماية المعلومات بجميع الأشكال المكتوبة والالكترونية والسمعية والبصرية واللفظية التي صفت على أنها سرية للمستفيدين.

لموظفي الجمعية:

1. احترام دورهم والعمل على تشجيع التعاون والدعم بينهم وبين المتطوعين.

للمجتمع:

1. الانفتاح وبذل الجهد المساعدة الآخرين.
2. تكوين شراكات مناسبة لأهداف الجمعية.
3. لمهنة التطوع:
  4. احترام الزملاء من المتطوعين والموظفين.
  5. احترام أدوار الجهات التطوعية المحلية والوطنية.

## المساءلة

على مدير التطوع الاعتراف بأن أدواره تشمل المساءلة لكل من المتطوعين والجمعية والمستفيدين والموظفين، هذه المساءلة التي تعد قيمة أساسية في السعي لتحقيق التميز، وذلك من خلال المفردات التالية:



للمتطوعين:



1. توفير معلومات دقيقة عن الفرص التطوعية.
2. تعزيز بيئة آمنة وداعمة للمتطوعين.

للجمعية:

عن طريق إدارة الموارد بطريقة مثلى لتحقيق أقصى قدر من الخدمات ذات القيمة المضافة للجمعية.

للمستفيدين :

السعى لتوفير أعلى مستوى من جودة الخدمة في حدود الموارد المتاحة.

للموظفين:

العمل بصورة تعاونية مع الموظفين لتطوير الخدمات التطوعية.

للمجتمع:

من خلال إدارة الموارد بحكمة.

لمهنة التطوع:

1. الاسترشاد بالمعايير المهنية في إدارة شؤون المتطوعين بالجمعية.
2. المتابعة المستمرة لتطوير المهني.
3. المشاركة النشطة في الجهات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.

4. تحقيق التوازن بين كل هذه المسؤوليات بطريقة تضمن نتائج أكثر إيجابية للجمعية.

## المسؤولية



يدرك مدير العمل التطوعي تنوع المسؤوليات التي يجب أن يؤديها لمختلف شرائح العمل التطوعي وتشمل المفردات التالية:



## علاقة الموظفين.

يقبل مسؤولية وضع برنامج المتطوعين التي من شأنها تعزيز استدامة عمل الموظفين.

المسؤولية المهنية.

يقبل المسؤولية للمساهمة في مصداقية مهنة التطوع في نظر الشريدة المستفيدة من الخدمة.

الحرص والاجتهاد.

يقبل مسؤولية أن يكون محل ثقة وحذر وعالياً الجاهزية وواسع الاطلاع بذل الأفضل والمثابرة.

1. يقبل مسؤولية السعي لتحقيق التفوق والتميز حتى عندما تكون الموارد محدودة.

2. تقديم كل ما يستطيع للتغلب على العقبات التي تدول دون التميز.

التحسين المستمر.

يلتزم بتطوير نفسه بالمعرفة، والمهارات، والقدرة على إصدار الأحكام العادلة.

إدارة الذات وضبط النفس

يلتزم بضبط قراراته على الحقائق والمصلحة العامة التي تدقق النفع الطويل للجمعية.

العدالة والإنصاف



يجب أن يسترشد المدير بالعدل في مختلف القرارات والتعامل مع المتطوعين والعملاء والموظفين والزملاء بطريقة عادلة ومنصفة على النحو التالي:



للمتطوعين:

من خلال معاملة جميع المتطوعين بالإنصاف وعدم التحيز.

للجمعيات:

وضع السياسات والإجراءات والمعايير التي تعكس الإنصاف والحياد.

للمستفيدين:

توفير الخدمة للعملاء بطريقة عادلة ومنصفة.

للموظفين:

التعامل مع الموظفين بإنصاف بغض النظر عن خصائصهم الشخصية أو وضعهم داخل الجمعية.

لمهنة التطوع:

1. التعامل مع الزملاء بطريقة عادلة ومنصفة.
2. الحفاظ على كرامة المهنة في كل التعاملات مع الجمعيات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.

## الثقة والأمانة

يجب على مدير التطوع التحلي بالثقة والأمانة في التعاملات مع: المتطوعين والجمعية والمستفيدين والموظفين وزملاء المهنة، وذلك بما يمتلكه من الأمانة ويثبت الصدق لديه والسلامة والموثوقية والولاء والقرارات الأخلاقية والرعاية كما في المفردات التالية:

الصدق:





الشفافية بلباقة وبصرامة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعى للحلول المناسبة.

الموثوقية:

بتتنفيذ الالتزامات.

الانتماء للمنظمة فكرا و سلوكا

اتخاذ القرارات الأخلاقية:

من خلال فهم وزنها وآثارها الأخلاقية.

الرعاية:

وذلك بإظهار اللطف والرحمة في كل الأعمال لتعظيم المنافع وتقليل الأذى الذي يلحق الآخرين.

وضوح الالتزامات نيابة عن الجمعية، والموظفين والتطوعيين عن طريق:

1. قبول المسؤولية لضمان قنوات اتصال واضحة بشأن الالتزامات التي تم التعهد بها نيابة عن الجمعية والموظفين والتطوعيين من أجل تحقيق أقصى قدر من النجاح من جميع المعنيين.

2. قبول مسؤولية وضع العقود والاتفاقات التي يسهل فهمها وتطبيقها على أرض الواقع.

ددود الولاء.





تفهم وإدراك ددود الولاء الشخصي والمهني تجاه المتطوعين والمستفيدن والجمعية ووضع أولويات واضحة ومناسبة لتقليل المسؤولية والمخاطر المترتبة على جميع المعنيين بالعمل التطوعي.

### تضارب المصالح

مدير التطوع هو المسؤول عن تحديد السياسات والإجراءات والظروف التي قد تؤدي إلى تضارب في المصالح من خلال إظهار الحالات المعنية بمهنية وشفافية عالية ، ثم إزالتها ومعالجتها حتى يزول هذا التضارب.

يهدف هذا الميثاق إلى توضيح القوانين والقيم والمبادئ التي تحكم قواعد العمل التطوعي من قبل مدير التطوع، وتوضح شروطه، وتحدد مسؤولياته وواجباته، وتحفظ حقوقه في أثناء العمل التطوعي من خلال سياسة الجمعية والبيئة التي يعمل فيها.

ومن المبادئ الأساسية في العمل التطوعي الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية لأنها الشيء الأساسي الذي ينبغي اتباعه لكسب ثقة المستفيدن والجهات المانحة. لهذا فإن الالتزام بالميثاق الأخلاقي المعلن يسهل على جميع الأطراف المشاركة في العمل التطوعي من أداء مهامهم، كل بحسب دوره بشكل محدد ومدروس بعيداً عن أية شبهة قد تعيق تحقيق الهدف الأساسي من العمل التطوعي.

ويجب أن يدرك مدير العمل التطوعي من خلال هذا الميثاق الأمور التي يجب أن



يكون ملماً بها لتنفيذ مهمته على أكمل وجه بإذن الله تعالى، وهي على النحو التالي:

### القيم والأخلاق



لابد للأعمال الناجحة أن ترتبط بمرجعية أخلاقية مستمدّة من دستور يتبعه الشخص، وينعكس على تصرفاته ويقوده إلى تحقيق الغاية من ذلك العمل، وهذا يفرض عليه:

1. الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
2. اللطف والحنان والكرم في جميع الإجراءات لتقليل الأذى الذي قد يلحق بالتطوعيين وغيرهم أثناء أداء الواجبات من قبل أفراد العمل التطوعي.

## المواطنة والعمل الخيري

يجب على مدير التطوع إظهار أهمية العمل التطوعي للمجتمع وللمتطوعين وللجمعية وللأفراد العاملين وللمستفيدن. ويتم ذلك عن طريق:

1. شرح أهمية العمل التطوعي للجمهور.
2. تقدير الأعمال التي يقوم بها كل متطوع.
3. تطوير الخدمات التطوعية بما يتفق ورؤيه الجمعية.
4. شرح دور المتطوعين للعملاء.
5. تثقيف الموظفين حول العمل التطوعي.
6. توظيف العمل التطوعي بنشاط، وتسخير المواهب للمنظمات المهنية ولمجتمعنا.
7. التطوير المستمر لفلسفة العمل التطوعي بوصفه قاعدة عمل مع الآخرين .

## الاحترام





الاحترام من أساسيات العمل التطوعي، ويجب على مدير إدارة التطوع إظهار الاحترام للمتطوعين وللعملاء ولموظفي الجمعية وللمجتمع ولمهنية التطوع. ويكون ذلك من خلال:

للمتطوعين:

1. احترام القدرات المختلفة.
2. توفير الفرصة للمساهمة في القرارات التي تؤثر في أدوارهم.
3. احترام دوافع العمل التطوعي والسعى لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

للمستفیدین:

1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمها.
2. تمثيل الجمعية بشكل فعال داخل المجتمع.
3. السعي لفهم احتياجاتهم وتطوير الخدمات لتلبية تلك الاحتياجات.
4. احترام خصوصية الأفراد.
5. حماية المعلومات بجميع الأشكال المكتوبة والالكترونية والسمعية والبصرية واللفظية التي صفت على أنها سرية للمستفیدین.

لموظفي الجمعية:

1. احترام دورهم والعمل على تشجيع التعاون والدعم بينهم وبين المتطوعين.

للمجتمع:

1. الانفتاح وبذل الجهد المساعدة الآخرين.
2. تكوين شراكات مناسبة لأهداف الجمعية.





### 3. لمهنة التطوع:

4. احترام الزملاء من المتطوعين والموظفين.
5. احترام أدوار الجهات التطوعية المحلية والوطنية.

## المساءلة

على مدير التطوع الاعتراف بأن أدواره تشمل المساءلة لكل من المتطوعين والجمعية والمستفيدین والموظفين، هذه المساءلة التي تعد قيمة أساسية في السعي لتحقيق التميز، وذلك من خلال المفردات التالية:

### للمتطوعين:

1. توفير معلومات دقيقة عن الفرص التطوعية.
2. تعزيز بيئة آمنة وداعمة للمتطوعين.

### للجمعية:

عن طريق إدارة الموارد بطريقة مثلى لتحقيق أقصى قدر من الخدمات ذات القيمة المضافة للجمعية.

### للمستفيدین :

السعي لتوفير أعلى مستوى من جودة الخدمة في حدود الموارد المتاحة.

### للموظفين:

العمل بصورة تعاونية مع الموظفين لتطوير الخدمات التطوعية.

### للمجتمع:





من خلال إدارة الموارد بدكمة.

### لمهنة التطوع:

1. الاسترشاد بالمعايير المهنية في إدارة شؤون المتطوعين بالجمعية.
2. المتابعة المستمرة للتطوير المهني.
3. المشاركة النشطة في الجهات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.
4. تحقيق التوازن بين كل هذه المسؤوليات بطريقة تضمن نتائج أكثر إيجابية للجمعية.

### المسؤولية

يدرك مدير العمل التطوعي تنوع المسؤوليات التي يجب أن يؤديها لمختلف شرائح العمل التطوعي وتشمل المفردات التالية:  
علاقات الموظفين.

يقبل مسؤولية وضع برنامج المتطوعين التي من شأنها تعزيز استدامة عمل الموظفين.

### المسؤولية المهنية.

يقبل المسؤولية للمساهمة في مصداقية مهنة التطوع في نظر الشريدة المستفيدة من الخدمة.

الحرص والاجتهاد.

يقبل مسؤولية أن يكون محل ثقة وحذر وعالياً الجاهزية وواسع الاطلاع.  
بذل الأفضل والمثابرة.





1. يقبل مسؤولية السعي لتحقيق التفوق والتميز حتى عندما تكون الموارد محدودة.
2. تقديم كل ما يستطيع للتغلب على العقبات التي تحول دون التميز.

يلتزم بتطوير نفسه بالمعرفة، والمهارات، والقدرة على إصدار الأحكام العادلة.  
إدارة الذات وضبط النفس  
يلتزم بضبط قراراته على الحقائق والمصلحة العامة التي تحقق النفع الطويل للجمعية.

## العدالة والإنصاف

يجب أن يسترشد المدير بالعدل في مختلف القرارات والتعامل مع المتطوعين، والعملاء والموظفين والزملاء بطريقة عادلة ومنصفة على النحو التالي:  
للمتطوعين:

من خلال معاملة جميع المتطوعين بالإنصاف وعدم التحيز.  
للجمعيات:

وضع السياسات والإجراءات والمعايير التي تعكس الإنصاف والحياد.  
للمستفيدين:

توفير الخدمة للعملاء بطريقة عادلة ومنصفة.  
للموظفين:

التعامل مع الموظفين بإنصاف بغض النظر عن خصائصهم الشخصية أو وضعهم داخل الجمعية.





## لمهنة التطوع:

1. التعامل مع الزملاء بطريقة عادلة ومنصفة.
2. الحفاظ على كرامة المهمة في كل التعاملات مع الجمعيات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.

## الثقة والأمانة

يجب على مدير التطوع التحلي بالثقة والأمانة في التعاملات مع: المتطوعين والجمعية المستفیدین والموظفين وزملاء المهمة، وذلك بما يمتلكه من الأمانة ويثبت الصدق لديه والسلامة والموثوقية والولاء والقرارات الأخلاقية والرعاية كما في المفردات التالية:

الصدق:

الشفافية بلباقة وبصرامة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعى للحلول المناسبة.

الموثوقية:

بتنفيذ الالتزامات.

الانتماء للمنظمة فكرا و سلوكا

اتخاذ القرارات الأخلاقية:

من خلال فهم وزنها وآثارها الأخلاقية.

الرعاية:





وذلك بإظهار اللطف والرحمة في كل الأعمال لتعظيم المنافع وتقليل الأذى الذي يلحق الآخرين.

وضوح الالتزامات نيابة عن الجمعية، والموظفين والمتطوعين عن طريق:

1. قبول المسؤولية لضمان قنوات اتصال واضحة بشأن الالتزامات التي تم التعهد بها نيابة عن الجمعية والموظفين والمتطوعين من أجل تحقيق أقصى قدر من النجاح من جميع المعنيين.

2. قبول مسؤولية وضع العقود والاتفاقات التي يسهل فهمها وتطبيقاتها على أرض الواقع.

ددود الولاء.

تفهم وإدراك ددور الولاء الشخصي والمهني تجاه المتطوعين والمستفيدين والجمعية ووضع أولويات واضحة ومناسبة لتقليل المسؤولية والمخاطر المترتبة على جميع المعنيين بالعمل التطوعي.

تضارب المصالح.

مدير التطوع هو المسؤول عن تحديد السياسات والإجراءات والظروف التي قد تؤدي إلى تضارب في المصالح من خلال إظهار الحالات المعنية بمهنية وشفافية عالية ، ثم إزالتها ومعالجتها حتى يزول هذا التضارب.





