



بناء المؤسسة  
جمعية تحفيظ القرآن الكريم بوادي ليه



جمعية تحفيظ القرآن الكريم بوادي ليه

## الميثاق الأخلاقي لمدير التطوع

رقم الاصدار:		3,1
إعداد	التاريخ	التوقيع
إدارة وحدة التطوع	1444/06/13هـ 2023/01/16م	
إعتماد	التاريخ	التوقيع
رئيس جمعية تحفيظ القرآن الكريم بوادي ليه عيزة بن علي العوفي	1444/06/14هـ 2023/02/15م	





# بسم الله الرحمن الرحيم

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 ومدرّوس بعيدا 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 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:

1. الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
2. 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 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 ورؤية 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 والسعي لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

للمستفيدين:

1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمتها .
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 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 وعالي 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.

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 والزلاء 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 وبصراحة.







النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعي للطلول 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 وتطبيقها 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 بعيدا 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 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:

1. الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
2. 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 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 ورؤية 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 والسعي لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

للمستفيدين:

1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمتها .
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 صنفت 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 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 وعالي 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. 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.





## 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 وبصراحة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعي 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 وتطبيقها 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 بعيدا 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 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:

1. الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
2. 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 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 ورؤية 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 وللموظفي 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 والسعي لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.





## للمستفيدين:

1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمتها .
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 صنفت 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 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 وعالي 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.

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 والزلاء 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 الزلاء 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 وزلاء المهنة، وذلك بما يمتلكه من





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

الصدق:

الشفافية بلباقة وبصراحة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعي 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 وتطبيقها 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 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:

1. الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
2. 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 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 ورؤية 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 والسعي لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

## للمستفيدين:

1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمتها .
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 صنفت على أنها سرية للمستفيدين.

## لموظفي الجمعية:

1. احترام دورهم والعمل على تشجيع التعاون والدعم بينهم وبين وادي ليه 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 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 وعالي الجاهزية وواسع الإطلاع.





## 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.

## 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 والزلاء 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 وبصراحة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعي 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 وتطبيقها 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 بعيدا 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 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:

1. الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
2. 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 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 ورؤية 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 وللموظفي 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 والسعي 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.
5. حماية المعلومات بجميع الأشكال المكتوبة والالكترونية والسمعية والبصرية واللفظية التي صنفت 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 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 وعالي 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.

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 والزلاء 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 وبصراحة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعي للطلول 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 وتطبيقها 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 بعيدا 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 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:

1. الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
2. 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 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 ورؤية 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 وللعلماء 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 والسعي لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

للمستفيدين:

1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمتها .
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 صُنفت 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 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 وعالي 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. 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 والزلاء 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 وبصراحة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعي 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 وتطبيقها 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 بعيدا 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 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:

1. الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
2. 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 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 ورؤية 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 وللموظفي 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 والسعي 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.
5. حماية المعلومات بجميع الأشكال المكتوبة والالكترونية والسمعية والبصرية واللفظية التي صنفت 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 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 وعالي 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.

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 والزلاء 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 وبصراحة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعي للطول 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 وتطبيقها 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 بعيدا 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 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:

1. الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
2. 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 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 ورؤية 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 والسعي لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

للمستفيدين:

1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمتها .
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 صُنفت 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 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 وعالي 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. 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 والزلاء 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 وبصراحة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعي للطلول 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 وتطبيقها 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 بعيدا 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 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:

1. الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
2. 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 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 ورؤية 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 وللموظفي 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 والسعي 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.
5. حماية المعلومات بجميع الأشكال المكتوبة والالكترونية والسمعية والبصرية واللفظية التي صنفت 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 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 وعالي 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.

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 والزلاء 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 وبصراحة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعي للطلول 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 وتطبيقها 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 بعيدا 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 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:

1. الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
2. 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 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 ورؤية 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 والسعي لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

للمستفيدين:

1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمتها .
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 صُنفت 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 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 وعالي 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. 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 والزلاء 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 وبصراحة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعي للطلول 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 وتطبيقها 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، وتوضيح شروطه، وتحديد 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 بعيدا 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 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:

1. الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
2. 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 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 ورؤية 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 وللموظفي 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 والسعي 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.
5. حماية المعلومات بجميع الأشكال المكتوبة والالكترونية والسمعية والبصرية واللفظية التي صنفت 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 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 وعالي 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.

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.

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 وبصراحة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعي 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 وتطبيقها 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 بعيدا 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 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:

1. الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
2. 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 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 ورؤية 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 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 والسعي لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

للمستفيدين:

1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمتها .
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 صُنفت 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 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 وعالي 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. 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 والزلاء 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 وبصراحة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعي للطلول 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 وتطبيقها 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 بعيدا 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 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:

1. الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
2. 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 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 ورؤية 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 وللموظفي 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 والسعي لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

للمستفيدين:





1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمتها.
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 صنفت 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 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 وعالي 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.

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 والزلاء 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 وبصراحة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعي للطلول 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 وتطبيقها 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 بعيدا 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 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:

1. الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
2. 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 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 ورؤية 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 وللعلماء وللموظفي 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 والسعي لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

للمستفيدين:

1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمتها .
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 صُنفت 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 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 وعالي 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. 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 والزلاء 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 وبصراحة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعي 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 وتطبيقها 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 بعيدا 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 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:

1. الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
2. 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 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 ورؤية 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 وللموظفي 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 والسعي لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

للمستفيدين:





1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمتها.
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 صنفت 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 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 وعالي 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.

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 والزلاء 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 وبصراحة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعي للطلول 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 وتطبيقها 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 بعيدا 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 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:

1. الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
2. 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 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 ورؤية 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 وللعلماء وللموظفي 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 والسعي لتلبية الاحتياجات.
4. احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
5. تحقيق نمو الشخصية.

للمستفيدين:

1. دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها وقيمتها .
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 صُنفت 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 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 وعالي 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. 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 والزلاء 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 وبصراحة.

النزاهة:

الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعي 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 وتطبيقها 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.





