



جمعية مراكز الأحياء
بمنطقة مكة المكرمة



دليل التطوع

إدارة جمعية مراكز الأحياء

بمنطقة مكة المكرمة

ما هي السياسات والإجراءات

السياسات: هي قواعد توضح ما يجب الالتزام به من قبل العاملين والمتطوعين في الجمعية.

الإجراءات: توضح وتشرح كيفية تنفيذ السياسات.

* ملاحظة: بعض السياسات لا تحتاج إلى إجراءات.

السياسة الأولى

ينظم هذا الدليل سير العمل التطوعي في الجمعية، وتتم مراجعته بشكل سنوي، ويتم تعريف جميع المتطوعين الجدد بهذا الدليل.

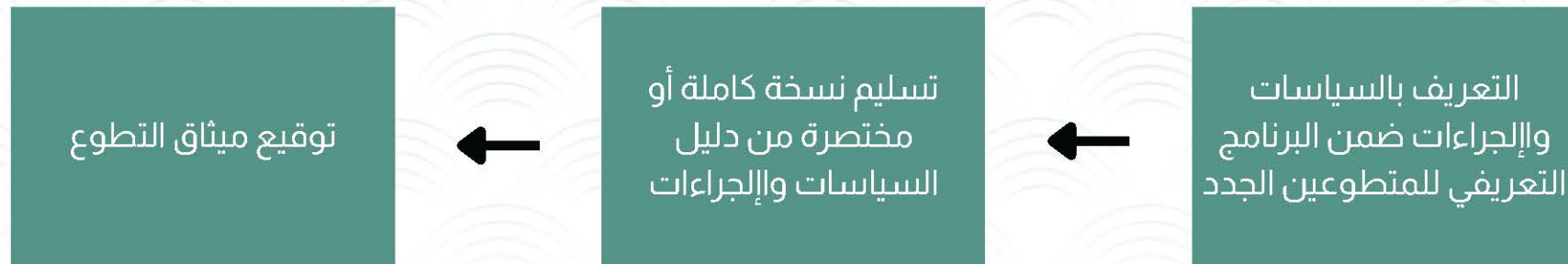
إجراءات مراجعة السياسات والإجراءات

1. تحدد إدارة التطوع الموعد المناسب لمراجعة السياسات، والإجراءات، بشكل سنوي.
2. تقوم إدارة التطوع بدعوة الأشخاص ذوي العلاقة من مديري الإدارات والأقسام والمتطوعين.
3. يتم عقد ورشة عمل لمراجعة السياسات والإجراءات مع أهمية التحضير المسبق لها.
4. يتم اعتماد التعديلات من إدارة الجمعية، ثم تنزل إلى حيز التنفيذ مباشرة.
5. في حال ورود ملحوظات أو شكوى معينة الإدارة التطوع، تستلزم تعديلاً في السياسات والإجراءات مما يستدعي التعديل الفوري، يقوم مدير إدارة التطوع بعقد اجتماع مصغر، يدعو فيه أصحاب العلاقة لاستشارتهم في التعديل المطلوب، ثم يرفع للمدير التنفيذي اعتماده، ويعتمد للتنفيذ.



إجراءات تعريف المتطوعين بدليل السياسات والإجراءات

- يتم تعريف المتطوعين بالسياسات والإجراءات في البرنامج التعريفي الذي البد أن يحضره أي متطوع جديد
- يسلم كل متطوع نسخة كاملة أو مختصرة من دليل السياسات والإجراءات (ورقية أو إلكترونية) مع التوقيع على ميثاق التطوع الذي يتضمن تأكيده إلى استلامه لهذا المستند.



السياسة الثانية

تتولى إدارة التطوع تقييم ومراجعة الفرص التطوعية المقدمة من قبل إدارات وأقسام الجمعية للتأكد من وضوحها واستكمال بياناتها، وإعلانها للمتطوعين.

إجراءات تقييم الفرص التطوعية

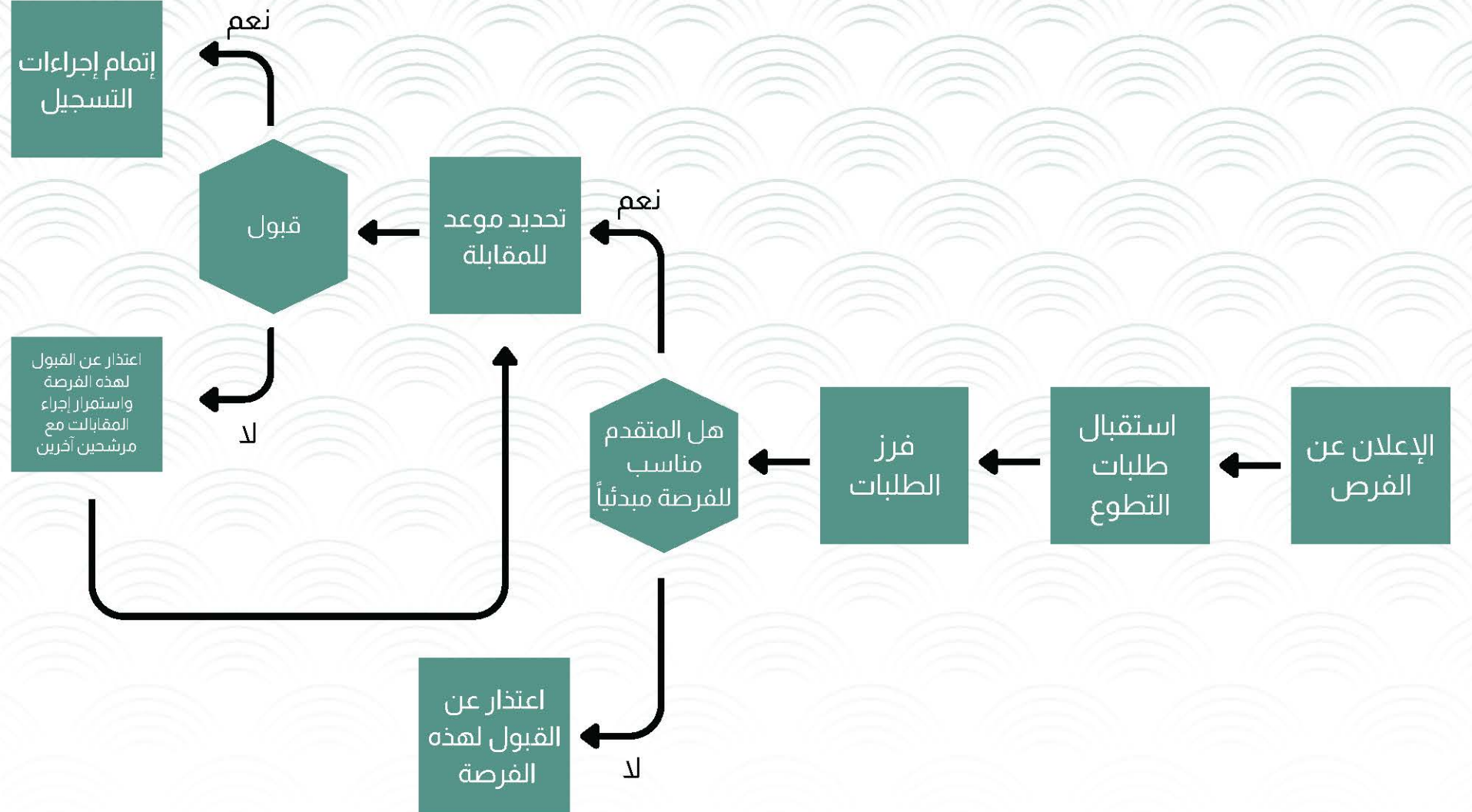
- تقوم إدارة المتطوعين بتدريب العاملين في الجمعية بكيفية كتابة الفرص التطوعية.
- تقدم الإدارات والأقسام الفرص التطوعية المتاحة لديها إلى إدارة التطوع بعد إعدادها وفقاً للنموذج المحدد.
- تراجع إدارة التطوع جميع الفرص التطوعية الواردة إليها، وتتأكد من استيفائها لجميع المعلومات اللازمة، والتزامها بمبادئ التطوع.
- تقوم إدارة التطوع باعتماد الفرص التطوعية بعد مراجعتها مع الإدارات المعنية.
- تقوم إدارة التطوع بالإعلان عن الفرص التطوعية بالطريقة المناسبة.



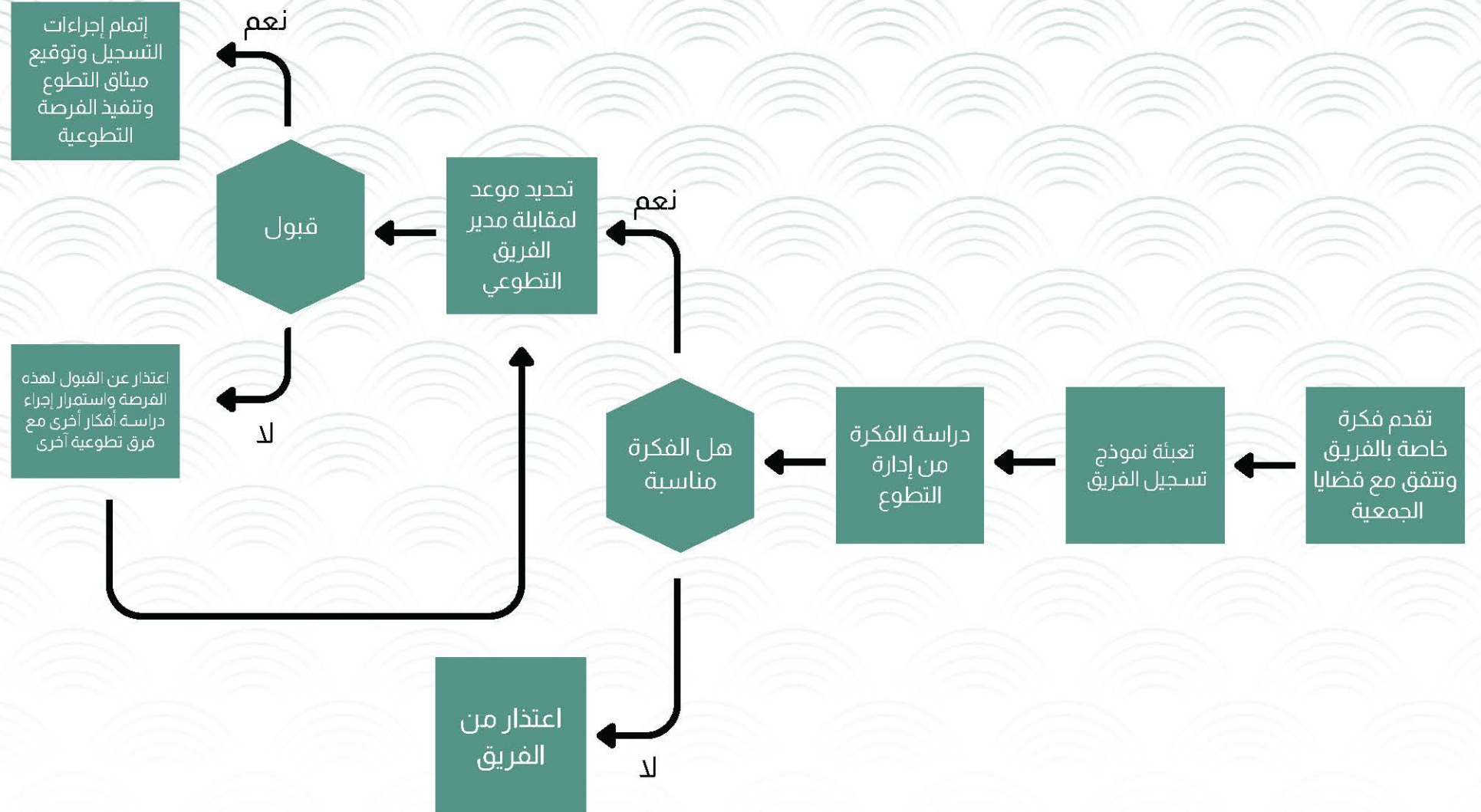
إجراءات استقطاب وتوظيف المتطوعين

1. يتم الإعلان عن الفرص التطوعية بالطريقة التي تتناسب مع الشريحة المستهدفة من المتطوعين. مثال توضيحي: عند الحاجة إلى متطوعين محترفين في التصوير، يعلن عن الفرص في حسابات الانستغرام الخاصة بمجموعات التصوير في المنطقة، أو عن طريق الاستعانة بمصور محترف في المنطقة، ليعلن عن الفرصة في حساباته الشخصية.
2. يتم استقبال طلبات التطوع للفرص المعلنة بحسب الآلية المعتمدة من قبل إدارة التطوع، مثل: التسجيل في الموقع الإلكتروني، زيارة مقر الجمعية، البريد الإلكتروني...الخ.
3. يتم فرز طلبات التطوع المقدمة و استبعاد الطلبات غير المناسبة.
4. يتم ارسال رسالة اعتذار مناسبة للطلبات المرفوضة، مع التوجيه لأي فرص تطوعية أخرى - إن وجد -.
5. يتم تحديد موعد للمقابلات مع المتطوعين المرشحين للفرصة - في حال الحاجة إلى ذلك -.
6. يتم ارسال رسالة اعتذار مناسبة بعد المقابلات للمرشحين المرفوضين، وتوجيههم لفرص أخرى - إن وجد -.
7. يقوم المتطوعون الذين تم قبولهم بالتوقيع على الفرصة التطوعية التي سوف يؤدونها وميثاق التطوع.

مخطط عمليات استقطاب المتطوعين (أفراد)



مخطط عمليات استقطاب المتطوعين (فرق تطوعية)



السياسة الرابعة

يتم إشراك جميع المتطوعين الجدد في برنامج تعريف بالجمعية ورؤيتها والعاملين فيها وبالفرص التطوعية المتاحة والجهة المشرفة على عمله التطوعي.

إجراءات البرنامج التعريفي

1. يراعى في البرنامج التعريفي تعدد الوسائل المستخدمة، وإضفاء جانب من المتعة والتشويق بحيث يشتمل على الآتي:
 - التعريف بالجمعية، ورسالتها، وأهدافها، ودور الجمعية في خدمة هذه الرسالة، وأهداف بحيث يشعر بقيمة ما يؤديه مهما كانت طبيعة العمل.
 - التعريف الموجز ببرامج الجمعية، وإنجازاتها.
 - التعريف الموجز بإدارات الجمعية، وأقسامها، وأدوارها الأساسية.
 - التعريف بشكل أكثر تفصيلاً بإدارة التطوع، والعاملين فيها، وأدوارهم.
 - التعريف بحقوق المتطوع، وواجباته، والأنظمة، والسياسات، والإجراءات.
 - التعريف بالمرافق، والخدمات التي توفرها الجمعية للمتطوعين.
2. يتم وضع جدول لعقد البرنامج التعريفي بشكل مستمر، ويعتمد تكراره على مدى تدفق المتطوعين، ويضمن إدراج جميع المتطوعين الجدد فيه، فيمكن عقده مرة، أو مرتين في الشهر، أو بما يتناسب مع حجم العمل في الجمعية.
3. يقدم البرنامج التعريفي وفقاً لما هو مجدول له، أو في حال توظيف ما يزيد عن (سبعة) متطوعين، فيتم عقد البرنامج لهم مباشرة.
4. يراجع البرنامج بشكل دوري، ويتم تحديثه مباشرة إذا تغير أي عنصر فيه.



السياسة الخامسة

تلتزم الجمعية بتوفير التدريب اللازم للمتطوع عن طريق التدريب على رأس العمل بمساعدة المشرف في الإدارة أو القسم أو من خالل المشاركة في البرامج التدريبية التي تقيمها الجمعية.

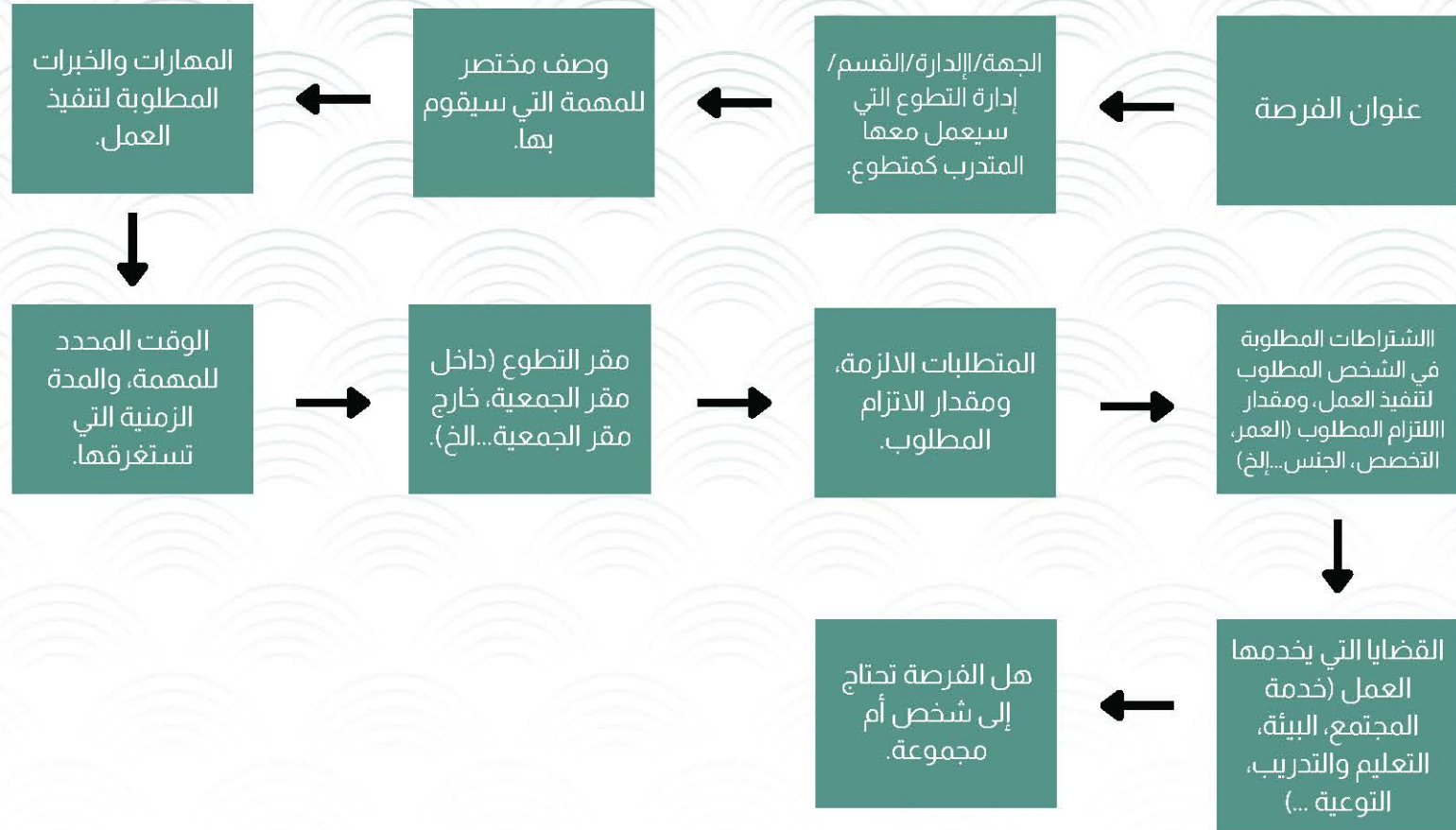
إجراءات تطوير المتطوعين

- تحديد الاحتياجات التدريبية الضرورية عند تصميم الفرص التطوعية.
- تكليف المشرف المباشر على المتطوع بتدريبه على رأس العمل قبل البدء بتنفيذ المهمة التطوعية - في حال الحاجة إلى ذلك -.
- التنسيق مع الجهة ذات العلاقة بالتدريب والتطوير في الجمعية لتنسيق برامج تدريبية مشتركة.
- الحرص على تقديم برامج تدريبية عملية تصب مباشرة في تأهيل المتطوع لتنفيذ الفرصة التطوعية بالشكل الصحيح.
- الحصول على تقييم المتطوعين لهذه البرامج والأنشطة التدريبية للتطوير والتحسين.

السياسة السادسة

تقوم إدارة التطوع بالتعاون مع إدارات وأقسام الجمعية بتصميم فرص تطوعية واضحة، ومكتوبة، ومتنوعة لتألم اهتمامات ومهارات المتطوعين المختلفة.

الفرصة التطوعية هي توصيف للعمل التطوعي المطلوب تنفيذه، مكتوبا على شكل مهمة محددة وتحتوي على التفاصيل التالية:



يتم تسويق الفرصة التطوعية باستخدام الوسائل التالية:

الموقع الإلكتروني وحسابات التواصل الاجتماعي



البريد الإلكتروني



الرسائل النصية



إعلانات تعلق في مبنى اللجنة وفروعها وأماكن
تقديم الخدمات



شفهيا في الفعاليات العامة التي تقيمها اللجنة
وتشارك فيها

يتم تحديث الفرص التطوعية دوريا وفقا للخطوات التالية:

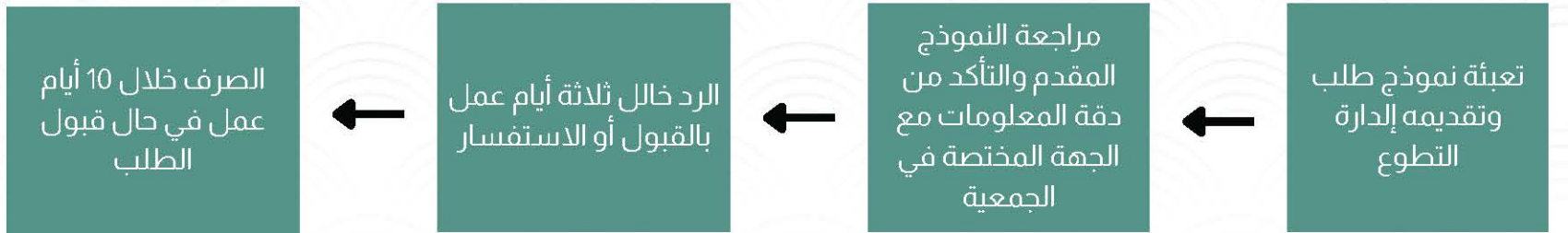
- جدولة الفرص التطوعية بحيث يتم متابعة تحديث الفرص بشكل دوري بما يتناسب مع طبيعة الإدارة، وطبيعة عملها، والفرص المتوفرة لديها (أسبوعي، شهري ...).
- وضع مستهدف فصلي لزيادة الفرص التطوعية وعدد المتطوعين والفعاليات التطوعية.
- تطوعية مميزة وجديدة بما يتوافق مع أهداف الجمعية والقضايا التي تخدمها.
- ابتكار أفكار جديدة تتيح فرصا
- فتح المجال للمتطوعين لتقديم أفكار لفرص تطوعية أو مشاريع تطوعية ضمن إطار التطوع المحدد للعمل التطوعي في الجمعية، ودعمهم في تنفيذها.

السياسة السابعة

تقوم الجمعية بإعطاء الصالحيات وتوفير الموارد اللازمة لتنفيذ الأعمال التطوعية وتتحمل الجمعية جميع التكاليف المالية للأعمال التطوعية.

إجراءات تعويض المتطوعين عن المبالغ المالية

- لا يتم صرف أي مبالغ مالية من دون موافقة مسبقة من إدارة التطوع حسب النموذج المعد لذلك، ويتم اتخاذ الإجراءات التالية لدفع أي مبالغ تمت الموافقة عليها:
1. تعبئة النموذج الخاص بذلك وتقديم الطلب لإدارة التطوع.
 2. تراجع إدارة التطوع الطلب المقدم، وتتأكد من دقة المعلومات مع الجهة المختصة في الجمعية.
 3. يتم الرد على الطلب خلال 3 أيام عمل تبدأ في اليوم التالي لتسليم الطلب، ويتم صرف المبالغ خلال 10 أيام عمل في حال قبول الطلب.



السياسة الثامنة

تلتزم الجمعية بتقدير المتطوعين لما يقدمونه من خدمة للجمعية والمجتمع، كما تقوم بحساب الساعات التطوعية وتوزيع شهادات التطوع في حفل تكريم دوري.

إجراءات تقدير وتكريم المتطوعين

- تقوم إدارة التطوع بحساب الساعات التطوعية وفقا للفرصة التطوعية المحددة مع التأكد من التزام المتطوع بهذه الساعات المحددة بالتنسيق مع مشرفه المباشر.
- تحرص إدارة التطوع على توفير كافة الموارد الضرورية للمتطوع.
- يقوم المشرف المباشر على المتطوع بتعريفه بالمهمة المحددة في الفرصة التطوعية وإعطائه أي تعليمات أو معلومات ضرورية لإنجازه لمهمته التطوعية وتعريفه على موظفين آخرين قد يكون بحاجة للتواصل معهم لتأدية مهامه.

أساليب مقترحة لحساب الساعات التطوعية:

1. تحديد الساعات التطوعية - بشكل تقريبي - في كل فرصة تطوعية، ويتم حساب الساعات عند انتهاء تنفيذ الفرصة التطوعية.
2. تسجيل الحضور والانصراف وحساب عدد الساعات في نهاية المهمة التطوعية.
3. استخدام بعض المواقع والتطبيقات الإلكترونية المتخصصة في (hours volunteer tracking).
4. تطوير نظام إلكتروني خاص بالجمعية في حساب ساعات المتطوعين.

أساليب مقترحة لتقدير وتكريم المتطوعين

الترحيب

- الترحيب بالمتطوعين في بداية الفعاليات والبرامج.
- الترحيب بمن يزور الإدارة.
- الإجابة السريعة على استفسارات المتطوعين عبر الرسائل البريدية أو مواقع التواصل الاجتماعي.

الشكر

- شكر المتطوعين بشكل عام، من قبل رئيس مجلس إدارة الجمعية، أو من ينوب عنه، وإشادة بهم.
- الشكر الشخصي للمتطوع من قبل المسؤولين في قسم العمل التطوعي.
- إرسال رسائل شكر للمتطوعين عبر البريد الإلكتروني، أو الجوال.
- إعلان أسماء المتطوعين المميزين على موقع الجمعية وحساباتها.

الاعتراف بالإنجاز

- تسجيل عدد ساعات التطوع وإعلام المتطوعين بها.
- نسبة الإنجازات التي قام بها المتطوع إليه وليس إلى الجمعية أو إدارة التطوع.

أساليب مقترحة لتقدير وتكريم المتطوعين

التحفيز

- تكريم المتطوع باسمه. • توزيع الجوائز للمتطوعين.
- توفير بعض الوجبات الخفيفة أثناء تنفيذ البرامج التطوعية.
- إهداء بعض الأدوات أو الأجهزة المميزة لمساعدته في أداء مهامه التطوعية بتميز وزيادة الولاء.
- ترشيحه إلى مسابقات أو مشاركات محلية وإقليمية ودولية.

التواصل

- استمرار التواصل مع المتطوع حتى بعد انقطاعه عن طريق إرسال آخر الفعاليات والفرص التطوعية.
- التهئة بالمناسبات المختلفة ك (الأعياد - التخرج من المدرسة أو الجامعة - إنجازات شخصية - الزواج ...إلخ).

الترشيح وصناعة القرار

- تسمح الجمعية للمتطوع المتميز بالمشاركة في الترشيح والانتخاب في بعض اللجان الادارية والاجتماعية

السياسة التاسعة

تقوم إدارة التطوع بالحصول على تقييم المتطوعين للفرص التطوعية، كما تقوم إدارة التطوع ووحدات التطوع بتقييم المتطوعين، ويتم التعامل مع شكاوى واقتراحات المتطوعين بشكل جدي.

إجراءات تقييم الفرص التطوعية من قبل المتطوعين

1. بعد تنفيذ الفرصة التطوعية من قبل المتطوع يرسل له مباشرة نموذج تقييم الفرصة التطوعية لتعبئته إلكترونياً .
2. في حال عدم تعبئته خلال يومين يتم تذكيره برسالة نصية، أو بريد إلكتروني.
3. يدرس تقييم المتطوع وملاحظاته، ويستفاد من هذا التقييم في تطوير الفرصة نفسها عند تكرارها، ويستفاد منه في تطوير العمل عموماً.

إجراءات تقييم أداء المتطوعين

- بعد أداء العمل التطوعي يرسل نموذج تقييم متطوع إلى إدارة التطوع، أو وحدة التطوع، ليتم تعبئته.
- تقوم إدارة التطوع بإدراج نتائج التقييم، وأبرز الملحوظات في ملف المتطوع.
- تراعى نتائج التقييم، والملحوظات المسجلة على المتطوع عند تقدمه للتطوع مرة أخرى.

إجراءات التعامل مع الشكاوى والاقتراحات

- يتم إعالم جميع المتطوعين بالبريد الإلكتروني المخصص الاستقبال الشكاوى والاقتراحات، والطرق الأخرى لاستقبالها - إن وجد -.
- في حال ورود شكوى تدرس من قبل إدارة التطوع ووحدات التطوع، ويتخذ فيها الإجراء المناسب خلال (ثلاثة) أيام. وترسل إفادة لصاحبها بالإجراء المتخذ.
- في حال ورود اقتراح، يتم الرد بالشكر والتقدير مباشرة من قبل إدارة التطوع ووحدات التطوع، (خلال يومي عمل) ثم يدرس الاقتراح ويرسل لصاحبه إفادة بما تم بشأن اقتراحه.

السياسة العاشرة

يتم قبول الفرق التطوعية بناءً على احتياجات الجمعية وما يتناسب مع أهدافها، ويتم استيعابهم بالدرجة الأولى في الفرص التطوعية المتاحة من إدارة التطوع.

إجراءات تسجيل الفرق التطوعية

1. تعبئة نموذج التسجيل الخاص بالفرصة.
2. مقابلة مسؤول الفريق للتأكد من مناسبة الفريق، وقدرته على أداء العمل.
3. الموافقة وبدء العمل وتوقيع الميثاق الخاص بالفرق التطوعية، أو الاعتذار والبحث عن فريق آخر.

إجراءات قبول مشاريع الفرق التطوعية

1. أن يكون العمل يخدم قضية من القضايا التي تتبناها (قضايا الشباب - الصحة - السلامة - الأمن - البيئة).
 2. ألا يتعارض العمل مع برامج الجمعية الأخرى.
 3. ألا يكون العمل تكراراً لبرامج أخرى للجمعية، ولا تدعو الحاجة لتكراره من جديد.
 4. أن يكون العمل قابلاً للتطبيق ضمن قدرات الجمعية المادية واللوجستية.
 5. أن يتم تقديم العمل باسم الجمعية ووحدة التطوع في المركز والفريق المنفذ.
 6. أن يتم الالتزام خلال جميع مراحل الإعداد، والتقيد بأنظمة الجمعية. في حال تقدم الفريق بفكرة خاصة ومرتبطة بأحد قضايا التطوع في الجمعية، عليه أن يقوم بالتالي:
- تسليم الفكرة مكتوبة ومفصلة.
 - دراسة الفكرة من قبل وحدة التطوع بناء على النقاط المحددة لتقييم الأفكار والمشاريع الجديدة.
 - الرد على الفريق بالموافقة، أو الاعتذار.
 - في حال الموافقة يتم البدء بالتنفيذ حسب الجدول المتفق عليها.

السياسة الحادية عشر

توفر الجمعية جميع متطلبات الأمن والسلامة اللازمة لأعمال المتطوعين، بما يضمن سلامتهم من أي أذى جسدي، أو معنوي.

إجراءات الأمن والسلامة للمتطوعين

- تعرض تعليمات الأمن والسلامة العامة لجميع المتطوعين ضمن البرنامج التعريفي.
- يراعى تألفي جميع المخاطر المحتملة أثناء تصميم الفرص التطوعية، ووضع ما يستلزمه العمل، لحفظ السلامة والأمن ضمن الشروط، أو المتطلبات اللازمة للتنفيذ.
- في حال تقديم فريق تطوعي لفكرة مشروع معين يشترط لتنفيذه الحصول على جميع التصاريح، والموافقات اللازمة قبل التنفيذ.

متطلبات الأمن والسلامة:

- تعريف المتطوعين على موقع مخارج الطوارئ في المبنى، وأماكن التجمع.
- تعريف المتطوعين على موقع وكيفية استخدام أدوات الحرائق.
- تعريف المتطوعين على موقع لوازم الإسعافات الأولية.
- تعريف المتطوعين على الإجراءات الأولية للتعامل مع الإصابات.
- إطلاع المتطوعين على قائمة بالرقام الضرورية (الإسعاف، الدفاع المدني، الشرطة...الخ).
- تعريف المتطوعين على كيفية الإبلاغ عن أي قضية متعلقة بالأمن والسلامة تظهر أثناء تطوعهم.

السياسة الثانية عشر

يحق للجمعية أن تستغني عن خدمات المتطوع مباشرة في الحالات التالية:

- استخدامه السهم الجمعية في جمع تبرعات دون إذن خطي مباشر من إدارة الجمعية.
- استخدامه لاسم الجمعية في التواصل مع الجهات، أو الأفراد بدون إذن خطي من إدارة التطوع، ومن ذلك استخدام البريد الإلكتروني للجمعية أو حسابات التواصل الاجتماعي فيما لا يتعلق بعمله مباشرة.
- تمثيله للجمعية بشكل غير لائق يتعارض مع أخالقيات وقيم الجمعية.
- استغلال تطوعه في الجمعية لتحقيق مصالح شخصية غير مشروعة.
- مخالفته الصريحة وغير المبررة لتوجيهات المشرفين عليه من قبل الجمعية.
- إثارة المشكلات ضمن فريق العمل الذي يعمل به، مما يؤثر سلباً على مصلحة العمل التطوعي، وبرامج الجمعية، وسير العمل به.

إجراءات إنهاء خدمات المتطوع

1. عند رغبة الجمعية في إنهاء خدمات المتطوع يتم إعالم مسؤوله المباشر.
2. يتم إخطار المتطوع كتابيا أو برسالة مكتوبة تسلم له مباشرة أو ترسل على بريده الإلكتروني في حال تعذر الاستلام المباشر.
3. في حال وجود عهدة لدى المتطوع، يقوم بالتوقيع على نموذج إخلاء الطرف وتأكيد تسليمه للعهد.
4. يتم توثيق سبب إنهاء خدمات المتطوع في قاعدة البيانات الخاصة بالمتطوعين لضمان عدم تطوعه مرة أخرى مع الجمعية إلا بعد التأكد من انتفاء الأسباب التي أدت لإنهاء خدماته التطوعية.

السياسة الثالثة عشر

تقوم إدارة التطوع بتوثيق جميع البرامج، والمشاريع، والأعمال التي ينفذها المتطوعون، ويتم حفظ بيانات المتطوعين وساعات تطوعهم في ملفات إلكترونية أو قاعدة بيانات لتسهيل عملية الاسترجاع والبحث، مع المحافظة على خصوصية هذه البيانات، وحمايتها بالشكل المناسب.

إجراءات توثيق البرامج والمشاريع

1. يقوم المتطوعون بتوثيق المهمات التي قاموا بتنفيذها وفقا لنموذج التوثيق.
2. يتم إرسال النموذج لوحدة التطوع.
3. تقوم وحدة التطوع بمراجعة النموذج واعتماده وإرساله إلى إدارة التطوع.
4. تقوم إدارة التطوع بمراجعة النموذج واعتماده.
5. في حال الحاجة لمصورين للتوثيق يتم الاستعانة بالمتطوعين من خلال طرح فرص تطوعية لهذا الغرض.
6. تتم أرشفة النماذج بشكل يضمن سهولة الرجوع إليها، والاستفادة منها في وضع التقارير المختلفة.



إن العمل التطوعي الاحترافي يعد أداة فعالة تصب في مصلحة المؤسسات غير الربحية والمتطوعين والمجتمع. فالتطوع كما اتفق عليه دولياً أُلجِل خدمة إنسانية ومجتمعية. شريفاً عن كونه تنافساً من وقته الخاص أُلجِل عمل عام نافع عبر التزام أدبي غير وظيفي فضا الإنسان بعضاً وضرورة إنسانية ودعامة أساسية في بناء وتعزيز التكافل الاجتماعي في المجتمعات المتحضرة ووطنياً وبناء على ذلك فإن العمل التطوعي يعد مطلباً والمتقدمة كما أنه أحد الطرق والوسائل التي تتيح لتلك المجتمعات توظيف الطاقات البشرية والمادية المتوفرة بما يساهم في تنمية مواردها وتطوير مرافقها. تتبع أهمية العمل التطوعي من كونه عاملاً معززاً للتنمية الفردية لمجتمعه ووطنه، ووسيلة فعالة تساهم في غرس روح البذل والعطاء وممارسة عمل الخير تطبيقاً لمعتقداته وما يتلقاه من مبادئ وقيم، فضا عن كونه أداة لكسب المهارات والجدارات النافعة من خال الممارسة العملية. إن اهتمام الجمعيات والمؤسسات غير الربحية بنشر ثقافة العمل التطوعي وتذليل السبل أمام المتطوعين للمشاركة والمساهمة الفعالة لهو دليل على فكر ناضج واستيعاب كامل لأثر العمل التطوعي من هذه الجهات. وهذا التقييم ما هو إل خطوة في طريق تأسيس عمل تطوعي احترافي، فهو لم يوضع إل لغرض التطوير والتحسين، والجهد الأكبر هو الذي يلي هذه العملية من خال الاستفادة من التوصيات ونتائج التقييم. إن الدول التي أولت العمل التطوعي مزيداً من الاهتمام والبذل والجهد نجدها آآل تحصد الثمار. ففي كندا ارتفعت نسبة المشاركة لدى المواطنين البالغين إلى 95% قدموا ما يقدر بـ 2.1 بليون ساعة تطوعية خال عام واحد. أما في أمريكا فيظهر إحصاء عن التطوع لعام 2010م أن الأمريكيين قدموا أكثر من 8 مليار ساعة تطوعية يقدر قيمة العائد منها بـ 173 مليار دولار. وفي أستراليا يشارك أكثر من 5.5 مليون مواطن في العمل التطوعي سنوياً إن ثقافة العمل التطوعي الاحترافي ال تزال ناشئة في بالدنا والرواد هم من بدأوا المسيرة نحو الأمام في سبيل رفع مستوى الكفاءة والفعالية للعمل التطوعي في عالمنا العربي والإسلامي. نسأل الله أن يكون لهذا التقرير أثراً في دفع عملية التطوع قدماً نحو الأمام. وصلى الله وسلم على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

إعتماد السياسات والإجراءات

(تم اعتماد دليل إدارة التطوع في اجتماع لجنة التنسيق والتكامل
رقم المنعقد بتاريخ رقم (1/23) المنعقد بتاريخ 1445 /12 /25 هـ الموافق 2024/ 7 /1 م)

إعتماد رئيس قسم التطوع والإبتكار المؤسسي
الدكتور: إبراهيم بن يحيى العبدلي



لكم منا جزيل الشكر