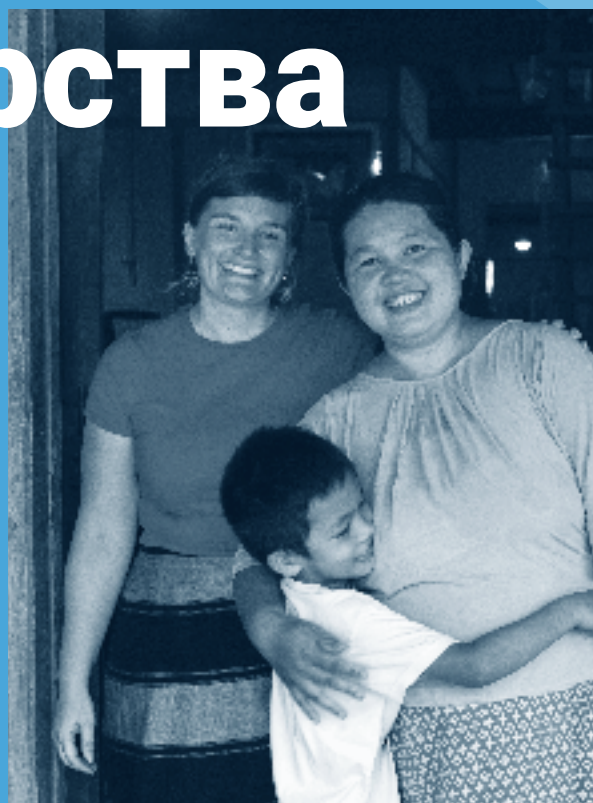


# Международный стандарт волонтерства

Октябрь 2021 г.



## Оглавление

О форуме	1
Введение	2
Обновление международного стандарта волонтерства 2021 года	4
Основополагающие принципы международного стандарта волонтерства	5
Структура международного стандарта волонтерства	6
Взаимодействие с международным стандартом волонтерства	7
Международный стандарт волонтерства	
Разработка и реализация проектов	8
Обязательство по соблюдению интересов	13
Управление волонтерами	17
Оценивание достигнутых результатов	22
Призыв к действию	24
Словарь специальных терминов	25
ПРИЛОЖЕНИЕ: организации-доноры	29
ПРИЛОЖЕНИЕ: библиография	33
Особая благодарность	34

## О Форуме

Международный форум добровольчества в целях развития (Форум) является наиболее значимой глобальной сетью организаций добровольчества в целях развития. Форум существует для обмена информацией, разработки передовой практики и расширения сотрудничества в секторе добровольчества в целях развития. Он продвигает ценность добровольчества посредством участия в политике, взаимного обучения и обмена инновационными и передовыми методами. Форум — это «виртуальная» сеть с глобальным членством, включающая ряд организаций, участвующих в международном развитии, в том числе неправительственные и государственные организации.

### Контакты

[info@forum-ids.org](mailto:info@forum-ids.org)

[www.forum-ids.org](http://www.forum-ids.org)

### Соцсети

[www.facebook.com/forumids/](https://www.facebook.com/forumids/)

[@forumids](https://twitter.com/forumids)

[www.linkedin.com/company/international-forum-for-volunteering-in-development/](https://www.linkedin.com/company/international-forum-for-volunteering-in-development/)

### Присоединяйтесь к нам

[www.forum-ids.org/become-a-member/](http://www.forum-ids.org/become-a-member/)

## Введение

Во всем мире общества извлекают пользу от многочисленного количества людей, работающих на добровольной основе, чтобы поддерживать общины и вносить свой вклад. Волонтеры являются уникальной и движущей силой сотрудничества в целях развития, особенно когда они хорошо подготовлены и получают поддержку; когда вносят вклад в проекты, которые определены и разработаны в равноправном взаимодействии с местными общинами, которым они служат.

Международный форум по волонтерству в целях развития, известный как Форум, является самой значительной глобальной сетью организаций, занимающихся волонтерством в целях развития. Форум существует для обмена информацией, развития передового опыта и укрепления сотрудничества сектора «Волонтерство в целях развития».

В 2016 году форум поставил перед собой цель создать первый согласованный на международном уровне стандарт для организаций, привлекающих к работе волонтеров. При создании международного стандарта волонтерства главной целью форума было продвижение и поддержка более эффективного и ответственного волонтерства. Чтобы достичь этого, работа организаций, привлекающих добровольцев, должна быть хорошо спланирована, прозрачна и основана на уважении, подлинном партнерстве и нацелена на достижение измеримых результатов. Добившись этого, мы дадим волонтерам возможность внести максимальный вклад в достижение целей устойчивого развития и повышение качества жизни всех людей, которым они стремятся помочь.

Международный стандарт является результатом совместных глобальных усилий последних трех лет. Этот проект использовал экспертные знания и опыт нескольких сотен людей и организаций 80 стран мира в секторе волонтерства в целях развития и за его пределами. Они участвовали в исследованиях, опросах, семинарах и консультативных группах, которые разрабатывали проект международного стандарта. В 2020 году 18 организаций по всему миру испытали международный стандарт через процесс самооценки. Их опыт лег в основу анализа, который привел к созданию данного международного стандарта. Форум активно привлекал широкий круг заинтересованных сторон на протяжении всего процесса разработки, тестирования и корректировки международного стандарта, и создал ресурс, разработанный сектором волонтерства для сектора волонтерства. Мы бесконечно благодарны всем, кто внес свой вклад в эту работу, а также нашим коллегам рабочей группы по стандартам форума за их руководство.

Международный стандарт охватывает и отражает наше коллективное понимание передовой практики на протяжении всего цикла волонтерской программы – от разработки и реализации проектов до обязанности обеспечивать интересы, управлять волонтерами и оценивать достигнутые результаты.

Для работающих с волонтерами организаций международный стандарт – это первый шаг на пути обучения и совершенствования. Мы надеемся, что вы прочитаете его, обсудите с коллегами и подумаете о том, как он относится к вашей организации. Мы надеемся, это поможет укрепить и расширить эффективность вашей деятельности.

Чтобы поддержать использование международного стандарта для активизации практической деятельности организациями, форум создал инструмент организационной самооценки и библиотеку ресурсов передового опыта, взятых у ведущих организаций, занимающихся волонтерством в целях развития. Более подробная информация на сайте [forum-ids.org/standard](http://forum-ids.org/standard).

Благодаря международному стандарту волонтерства форум стремится к сотрудничеству со всеми организациями, привлекающими волонтеров, для создания более ответственной и более результативной рабочей атмосферы.

### Марк Камминг и Стивен Гудман

Сопредседатели, рабочая группа по стандартам форума

Члены совета форума





Бенард Аконьяера, инструктор по столярному делу в Центре профессионального обучения Святого Иосифа, район Хоима, Уганда, 2018 г.

## Обновление международного стандарта волонтерства 2021 года

Глобальный стандарт волонтерства был представлен в 2019 году на ежегодной конференции Форума IVCO (Международная конференция по волонтерству в целях развития). После изучения результатов экспериментального применения международного стандарта в 2020 году форум провел пересмотр и корректировку глобального стандарта, прежде чем распространить его среди более широкого сообщества волонтеров в целях развития. В изменениях основное внимание уделялось 5 ключевым областям. Они приводятся ниже.

### Виртуальное волонтерство

с увеличением виртуального волонтерства, особенно в связи с пандемией COVID-19, форум решил исследовать, как содержание международного стандарта может быть адаптировано, чтобы включить виртуальное волонтерство. Содержание международного стандарта было рассмотрено через призму онлайн- и дистанционных волонтерских программ. В ходе этого анализа форум пришел к выводу, что международный стандарт является актуальным для виртуального волонтерства, однако необходимы последующие изменения, чтобы еще больше охватить онлайн- и удаленную волонтерскую деятельность.

### Обязанность обеспечивать интересы

это сфера деятельности, которая постоянно развивается, поэтому необходимо следить, чтобы стандарт отражал передовую практику. Все ключевые действия и показатели были пересмотрены и обновлены в соответствующих случаях. Добавлено дополнительное содержание, касающееся предотвращения и реагирования на сексуальное насилие, эксплуатацию и домогательства, а также гендерное насилие.

### Защита окружающей среды

IVCO 2020 подчеркнула важность и актуальность обеспечения того, чтобы волонтерская деятельность в целях развития поддерживала программы действий по предотвращению изменения климата. Добавлено дополнительное содержание, чтобы гарантировать, что деятельность по развитию волонтерства не нанесет вреда природной среде.

### Волонтерское разнообразие и вовлеченность в местное сообщество

в ходе разработки международного стандарта мы признали, что содействие разнообразию волонтеров и их вовлечение в местные сообщества должно быть одним из ключевых направлений. Первое издание международного стандарта действительно включало эти понятия, но форум захотел развить эту идею. В текущее содержание международного стандарта были внесены дополнительные изменения, чтобы обеспечить доступность возможностей волонтерства для более широкого круга волонтеров и вовлечение сообществ в процесс принятия решений и оценки вклада волонтерской деятельности в целях развития.

### Доступ к содержанию

организации, протестировавшие международный стандарт в 2020 году, отметили, что некоторая используемая терминология была непонятна всем волонтерским организациям. Поскольку международный стандарт будет переведен на несколько языков, были внесены изменения в существующие материалы, чтобы обеспечить универсальность терминологии и, по возможности, простой и понятный русский язык во всех разделах этого документа.



Д-р Кевин Беситве лечит ребенка с инфекцией в отделении интенсивной терапии, Уганда, 2016 г.



## Основополагающие принципы международного стандарта волонтерства

**Международный стандарт волонтерства** – это стандартная практика, которую волонтерские организации могут принять полностью или частично чтобы учиться, совершенствоваться и соответствовать всеобъемлющему набору передовой практики, согласованной на международном уровне несколькими сотнями заинтересованных сторон из сектора волонтерства в целях развития и за его пределами. Международный стандарт – это добровольный стандарт, целью которого является улучшение результатов деятельности волонтеров в целях развития, обеспечение того, чтобы организации, которые работают через волонтеров и с волонтерами, были ответственными и эффективными в своей практике.

**Следующие определения представляют собой основополагающие принципы международного стандарта:**

**Волонтерство в целях развития** использует навыки добровольцев для работы с людьми и сообществами в целях улучшения качества их жизни и поддержки их потенциала для решения проблем малообеспеченности и неравенства в соответствии с целями устойчивого развития. Волонтерская деятельность в целях развития должна всегда быть нацелена на максимальный вклад и ответственность.

**Ответственное волонтерство** гарантирует, что волонтерская деятельность определяется на местном уровне и предназначена для удовлетворения потребностей сообществ так, как определено этими сообществами. Отбор и подготовка волонтеров гарантирует, что они смогут осуществлять эффективную волонтерскую деятельность в равноправном партнерстве с сообществом. При осуществлении этой деятельности не будет причинен вред членам сообщества и волонтерам.

**Эффективное волонтерство** обеспечивает измеримые и устойчивые улучшения для малообеспеченных и маргинализированных сообществ, которые соответствуют национальной программе развития страны и целям устойчивого развития.



## Структура международного стандарта волонтерства

Международный стандарт разделен на четыре взаимосвязанные темы. В ходе консультаций форум определил их приоритетность. Таковыми являются:



**Разработка и реализация проектов**



**Обязанность обеспечивать интересы**



**Управление волонтерами**



**Оценивание достигнутых результатов**

Каждая тема содержит одинаковую иерархию структурных частей — обязательства, сфера, область, описание, ключевые действия и показатели. Каждая из этих частей опирается на другие.

e.g.

### Пример темы

- **Обязательства**  
заявления, которые подчеркивают основные организационные обязанности, лежащие в основе каждой темы.
- **Сфера**  
описание того, для кого актуально содержание каждой темы, и желаемые результаты реализации.
- **Область**  
Distinct sections that come together to form the basis of each Theme.
- **Описание**  
отдельные разделы, которые объединяются в основу каждой темы.
- **Ключевые действия**  
действия, которые организации должны предпринять, чтобы привести свою практику в соответствие с описанием. Они подразделяются на основные ключевые действия — минимальные стандарты, и комплексные ключевые действия — рекомендуемые стандарты передовой практики.
- **Индикаторы**  
критерии, которые должны быть подтверждены для успешного выполнения ключевого действия.

Чтобы претворить принципы Глобального стандарта добровольчества в жизнь, Форум разработал Глобальную платформу стандартов добровольчества. Это первый глобальный онлайн-сайт и единый контактный пункт для передовой практики.

в добровольческой деятельности в целях развития. Эта платформа, разработанная волонтерским сектором для добровольческого сектора, является основным ресурсом, предоставляющим тем, кто работает с волонтерами, практические инструменты для оценки, мониторинга и улучшения программ и практики, а также предоставляя доступ к самой обширной глобальной библиотеке волонтерских ресурсов.

**Чтобы ознакомиться с платформой, посетите:** [www.forum-ids.org/global-volunteering-standard-platform/](http://www.forum-ids.org/global-volunteering-standard-platform/)



## Взаимодействие с международным стандартом волонтерства

Международный стандарт волонтерства — это инструмент, который добровольческие организации могут использовать наиболее подходящим для них образом для продвижения своей практики к более ответственному и эффективному волонтерству. Ниже перечислены пути, по которым организации могут работать с международным стандартом, а также ресурсы и поддержка, к которым организации могут получить доступ.

### Придерживаться принципов глобального стандарта волонтерства

В качестве первого шага форум рекомендует волонтерским организациям принять на себя обязательства по соблюдению принципов международного стандарта. Организации могут сделать это, прочитав о международном стандарте, в частности — о его принципах, которые являются центральными элементами и заявлениями о приверженности по каждой из 4 тем. Чтобы официально зарегистрировать приверженность вашей организации принципам международного стандарта, свяжитесь с форумом по электронной почте [globalvolunteeringstandard@forum-ids.org](mailto:globalvolunteeringstandard@forum-ids.org).

### Завершить процесс самооценки международного стандарта волонтерства

Процесс самооценки — это внутренний процесс обучения, который позволит организациям оценить себя в соответствии с международным стандартом. Завершение этого процесса позволит организациям определить области, которые можно улучшить, а также те, где существуют сравнительные преимущества. После завершения процесса самооценки организациям рекомендуется разработать план, в котором будут отражены опыт и действия по улучшению, установленные в ходе самого процесса.

### Ресурсы и поддержка

Библиотека и платформа по онлайн-обучению: форум разработал платформу для обучения, включающую библиотеку. В ней будет организован коллегиальный обмен инструментами и ресурсами, относящимися к ключевым действиям и показателям международного стандарта. Платформа также будет включать учебные модули, разрабатываемые в течение 2022/23 года. Подробнее на сайте: <https://forum-ids.org/about/standard/>.

Руководство по самооценке: форум разработал руководство для организаций, желающих пройти процесс самооценки в соответствии с международным стандартом волонтерства. Чтобы получить его копию, свяжитесь с нами по электронной почте [globalvolunteeringstandard@forum-ids.org](mailto:globalvolunteeringstandard@forum-ids.org).

Поддержка: форум призван оказывать поддержку организациям, которые стремятся продвигать свою практику с помощью международного стандарта. Чтобы узнать, какая помощь может быть оказана свяжитесь с нами по электронной почте [globalvolunteeringstandard@forum-ids.org](mailto:globalvolunteeringstandard@forum-ids.org).



# Международный стандарт волонтерства



## Разработка и реализация проектов

### Обязательства

сообщества, организации и волонтеры могут рассчитывать на участие в совместно разработанных и успешно реализованных проектах волонтерства в целях развития, которые отвечают потребностям сообщества и обеспечивают эффективность и устойчивые результаты.

### Сфера охвата

этому требованию должна соответствовать любая организация или любой партнер, играющие роль в разработке или проведении мероприятий в рамках программы «Волонтерство в целях развития». Это обеспечивает основу для эффективной и ответственной разработки и осуществления подобных мероприятий на протяжении всего проектного цикла.





## Область 1: разработка и планирование

### Описание

разработка и планирование ответственного и результативного проекта «Волонтерство в целях развития» гарантирует, что проект вписывается в более широкие цели развития, осуществляется под руководством членов местного сообщества и «не причиняет вреда».

	Ключевые действия	Показатели
1.1	Установить прочные отношения между партнерами для обеспечения сильного потенциала и местного присутствия.	<p><b>1.1a</b> Партнеры оцениваются с должной осмотрительностью, чтобы убедиться, что их потенциал и уровень компетенции соответствуют требованиям проекта и донора.</p> <p><b>1.1b</b> Партнеры и доноры взаимно разрабатывают и подписывают соглашение, определяющее вклад, ожидания, обязанности и подотчетность друг друга — на местном и, при необходимости, на международном уровне.</p> <p><b>1.1c</b> Партнеры и доноры совместно рассматривают данное соглашение в течение взаимно согласованного периода партнерства и надежно фиксируют его.</p> <p><b>1.1d</b> Партнеры и доноры создают надежные механизмы коммуникации для обеспечения совместной работы на протяжении всего проектного цикла.</p>
ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ	Разработать проект на основе исследований, организационного обучения, интересов и потребностей сообщества, используя инклюзивный, основанный на правах человека подход.	<p><b>1.2a</b> Организации разрабатывают проекты, которые определяют потребности и права членов сообщества и обеспечивают инклюзивность и устойчивость результатов.</p> <p><b>1.2b</b> Организации и сообщества совместно проводят тщательную оценку контекста под руководством сообщества.</p> <p><b>1.2c</b> Сообщество помогает определить четкую стратегическую цель проекта.</p> <p><b>1.2d</b> Сообщество проверяет проект перед его запуском, убеждаясь, что он соблюдает права всех вовлеченных граждан.</p> <p><b>1.2e</b> Организации разрабатывают все программы в соответствии с передовой практикой по защите детей, уязвимых взрослых и общества в целом. Среди прочих принципов, это означает запрет на волонтерство в детских домах.</p> <p><b>1.2f</b> Сообщество участвует в каждом этапе разработки проекта, определяя его масштаб, а также то, что считается успехом.</p>
1.3	Определить роли волонтеров, которые отвечают потребностям определенного проекта и не отнимают работу у местного населения.	<p><b>1.3a</b> Организации определяют роли волонтеров, которые обеспечивают удовлетворение интересов волонтеров и членов сообщества.</p> <p><b>1.3b</b> При определении волонтерских ролей организации придерживаются принципа «не причинить вреда». Это сделано с учетом того, что иногда проекты могут иметь непреднамеренные негативные последствия для общества, которые необходимо выявить и смягчить.</p> <p><b>1.3c</b> Организации исследуют рынок труда, чтобы выяснить, какие профессиональные навыки доступны в стране.</p> <p><b>1.3d</b> Организации обеспечивают возможность адаптации ролей добровольцев к потребностям сообщества.</p> <p><b>1.3e</b> Все партнеры и доноры согласовывают необходимые ресурсы, обеспечивая точное соответствие навыков и опыта волонтеров целям и деятельности проекта, а также полный подсчет всех ролей с точки зрения финансовых затрат.</p>
ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ	Обеспечить долгосрочное воздействие проекта на устойчивое развитие.	<p><b>1.4a</b> Сообщество и партнеры обеспечивают направленность проекта на укрепление потенциала сообщества.</p> <p><b>1.4b</b> Сообщество и организации обеспечивают продвижение проекта к более широкой существующей цели устойчивого развития сообщества и, по возможности, вносят вклад в более обширную, долгосрочную программу развития.</p> <p><b>1.4c</b> Организации демонстрируют доказательства соотношения цены и качества проекта при обеспечении предполагаемых выгод для сообщества.</p> <p><b>1.4d</b> Сообщество и организации обеспечивают наличие четкого плана устойчивого развития, в который добровольцы вносят свой вклад, и где они выполняют функции по предоставлению базовых или основных услуг.</p>
ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ	Сохранение природы, снижение вреда для окружающей среды и обеспечение устойчивости к последствиям изменения климата служат основой и руководством при разработке и реализации проектов.	<p><b>1.5a</b> Идентифицируются угрозы для окружающей среды, связанные с реализацией проекта, а меры по смягчению последствий разрабатываются и реализуются в течение проектного цикла.</p> <p><b>1.5b</b> Проекты должны быть направлены на улучшение экосистемных услуг с использованием экосистемного подхода (например, экологические решения).</p> <p><b>1.5c</b> Организации подсчитывают углеродный след от реализации проекта, как минимум, для всех международных поездок и местного транспорта на ежегодной основе. Расчеты используются для разработки плана действий по снижению углеродного следа, где это возможно.</p>

## Область 2: реализация

### Описание

реализация и управление эффективным и ответственным проектом «Волонтерство в целях развития» соответствует первоначальному замыслу проекта и вовлекает сообщество в мониторинг.

	Ключевые действия	Показатели
<b>2.1</b> <b>ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ</b>	Обеспечить руководство проектом, гарантирующее безопасную и успешную рабочую среду для всех участников.	<p><b>2.1a</b> Все участники проекта, включая партнерские организации и их персонал, а также волонтеров, знают о желаемых результатах проекта и организованы, чтобы работать вместе как одна команда для их достижения.</p> <p><b>2.1b</b> Все сотрудники партнерских организаций и волонтеры могут ответить на вопросы о проекте и чувствовать себя вправе принимать решения в соответствии со своей ролью.</p> <p><b>2.1c</b> Все сотрудники организации создают благоприятные условия для волонтеров, чтобы максимально использовать их навыки, энергию и идеи.</p>
<b>2.2</b>	Обеспечить постоянное участие и вклад членов сообщества.	<p><b>2.2a</b> Членам сообщества известно о процессе уведомления о проблемах или подачи жалоб на своем родном языке и они активно пользуются этими возможностями, если у них есть основания быть недовольными поведением волонтера.</p> <p><b>2.2b</b> Имеются зарегистрированные свидетельства того, что сообщество предоставляет возможность для обратной связи по проекту и вкладу добровольцев.</p> <p><b>2.2c</b> Члены сообщества участвуют в реализации проекта на протяжении всего времени.</p> <p><b>2.2d</b> Организации обеспечивают включение в проект различных групп маргинализированных и уязвимых людей (мужчин/женщин/другое, женатых/неженатых, образованных/необразованных, пожилых/молодых и т.д.).</p>
<b>2.3</b>	Разработать меры для устранения сбоев в работе проекта и управления возникающими рисками (поведение волонтеров, стихийные бедствия, коммуникации).	<p><b>2.3a</b> Организации ведут учет сбоев в работе проекта и действий, предпринятых руководством в ответ на них.</p> <p><b>2.3b</b> Организации регулярно анализируют свою готовность к реагированию на инциденты, внешние риски и опасности.</p>
<b>2.4</b>	Соблюдать надежную систему контроля и обучения на протяжении всего проекта.	<p><b>2.4a</b> Организации регулярно проводят контроль и оценивание проекта.</p> <p><b>2.4b</b> Организации адаптируют реализацию проекта, используя результаты оценивания и полученные знания для улучшения своей практики, внедряя все необходимые улучшения.</p>







Бугенвилль, Нилум Патель, 2019 г.

## Область 3: анализ и завершение проекта

### Описание

эффективное волонтерство в целях развития требует планового завершения и тщательного анализа проектов, предоставляя подтверждения достигнутых результатов, а также знаний для будущих проектов.

	Ключевые действия	Показатели
3.1	Разработать четкую стратегию завершения проектов и партнерств на основе прозрачности и участия.	<p><b>3.1a</b> Организации разрабатывают и документируют четкую стратегию завершения проекта.</p> <p><b>3.1b</b> В организациях существует процесс документирования обучающего опыта в рамках проекта.</p> <p><b>3.1c</b> Организации планируют оценивания по итогам проекта.</p>
<b>ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ</b>	Оценить общее воздействие проекта, чтобы свериться с сообществом и извлечь уроки из результатов.	<p><b>3.2a</b> Члены сообщества, организации, волонтеры и другие заинтересованные стороны участвуют в анализе проекта и во всех мероприятиях по контролю, оцениванию и обучению.</p> <p><b>3.2b</b> Сообщество знакомят с доказательствами и накопленными знаниями, полученными в рамках проекта.</p> <p><b>3.2c</b> Организации делятся результатами оценивания – успехами и трудностями – со всеми внутренними и внешними заинтересованными сторонами.</p>
3.3	Изучить и понять вклад проекта в жизнь общества и в личное развитие волонтера.	<p><b>3.3a</b> Организации имеют системы и механизмы контроля для отслеживания вклада волонтеров, используя сочетание самоотчета и внешней оценки.</p> <p><b>3.3b</b> Система контроля включает в себя четкий и активный план внутренних коммуникаций для обеспечения того, чтобы обратная связь от волонтеров и сотрудников позволяла получать информацию и корректировать организационную практику.</p> <p><b>3.3c</b> Организации используют оценивание и измерение эффекта воздействия для формирования будущих волонтерских проектов и распределений.</p>







## Обязательство по соблюдению интересов

### Обязательства

сообщество вправе ожидать, что организации и люди, связанные с ними, будут защищать представителей сообщества, в котором они работают, и не допустят причинения вреда ни волонтерам, ни членам местного сообщества. Организации признают, что на них лежит обязанность предотвращать и не причинять психологический или физический вред волонтерам, сотрудникам и другим партнерам.

### Сфера охвата

Это требование должно соблюдаться всеми организациями и партнерами, работающими в сообществе с волонтерами в течение любого времени, чтобы обеспечить безопасную и свободную от насилия обстановку для членов сообщества и волонтеров.

## Область 4: защита и безопасность

### Описание

организации несут ответственность за понимание, оценивание и смягчение рисков, которые могут повлиять на безопасность добровольцев и сообщества.

	Ключевые действия	Показатели
<b>4.1</b> ОСНОВНАЯ- ЧАСТЬ	Прояснить политику организации по отношению к рискам, которые могут повлиять на волонтеров и сообщества.	<p><b>4.1a</b> В организациях есть правила или руководство по защите и безопасности, которые предоставляются волонтерам до начала их волонтерской деятельности.</p> <p><b>4.1b</b> Организации имеют общедоступное заявление по отношению к рискам, которые могут повлиять на членов сообщества и волонтеров.</p>
<b>4.2</b> ОСНОВНАЯ- ЧАСТЬ	Распознавать риски и смягчать их в процессе планирования и определения бюджета проекта.	<p><b>4.2a</b> Организации выделяют бюджет на профилактику безопасности и охраны и на меры реагирования, включая страхование и назначение местного сотрудника в качестве координатора по вопросам безопасности.</p> <p><b>4.2b</b> Обученные сотрудники службы безопасности проверяют проектные планы; или сотрудники, разрабатывающие проекты, имеют подготовку по вопросам охраны и безопасности.</p>
<b>4.3</b>	Делиться соответствующими оценками рисков с волонтерами, персоналом и сообществами и получать их согласие на участие в проекте до начала его проведения.	<p><b>4.3a</b> Организации проводят оценку рисков и включают планы перемещения для каждого места размещения на объекте и используемых транспортных маршрутов; эти планы обновляются с определенной периодичностью.</p> <p><b>4.3b</b> Организации собирают соответствующую информацию о волонтере и располагают доказательствами того, что он принял осознанное решение участвовать в программе.</p> <p><b>4.3c</b> Волонтеры проходят предварительную учебную подготовку по управлению рисками, с которыми им придется столкнуться.</p> <p><b>4.3d</b> Сообщества осведомлены о том, как информировать организацию о любых новых/возникающих рисках.</p>
<b>4.4</b>	Следить за безопасностью и охраной мест размещения волонтеров.	<p><b>4.4a</b> В начале программы волонтеры проходят обучение по определению конкретных рисков и своей роли в управлении рисками, а при более длительной работе на месте они проходят повторное обучение по безопасности во время волонтерской деятельности.</p> <p><b>4.4b</b> Организации назначают квалифицированное лицо, которое отвечает за отслеживание угроз безопасности, которые могут повлиять на проект, сообщество или волонтеров, а также за выдачу рекомендаций по поездкам и за информирование волонтеров и местного населения о ключевых вопросах.</p> <p><b>4.4c</b> Организации регистрируют каждого волонтера и руководителя местного сообщества.</p>



## Область 5: охрана и защита

### Описание

организации признают, что каждый человек имеет право чувствовать себя в безопасности, и поэтому обеспечивают и защищают всех, кто участвует в волонтерской деятельности в целях развития и с кем они встречаются, от насилия, жестокого обращения, эксплуатации, домогательств и пренебрежения, уделяя особое внимание уязвимым детям и взрослым.

	Ключевые действия	Показатели
<b>ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ</b> 5.1	Обеспечить наличие политик, процедур, обучения и подотчетности для снижения рисков охраны и защиты.	<p><b>5.1a</b> Организации имеют и применяют общедоступные политики или руководства, в которых четко изложена приверженность к обеспечению безопасности и защиты детей, а также понимание и определение жестокого обращения со стороны организации.</p> <p><b>5.1b</b> Сотрудники и волонтеры осведомлены о политике или руководстве по информированию о нарушениях, механизмах отчетности и дисциплинарных процедурах для предупреждения, рассмотрения и устранения неподобающего поведения сотрудников, волонтеров, нанятого или другого персонала по отношению друг к другу, детям, уязвимым взрослым и другим членам сообщества.</p> <p><b>5.1c</b> Сотрудники и волонтеры проходят соответствующее обучение по вопросам защиты детей и уязвимых взрослых, а также по практике и процедурам защиты.</p> <p><b>5.1d</b> Организации оценивают риски в области охраны для каждой роли волонтера не реже одного раза в год, а также когда роль волонтера меняется.</p> <p><b>5.1e</b> Назначенный руководитель или комитет по обеспечению безопасности контролирует соблюдение требований.</p>
<b>ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ</b> 5.2	Взять на себя обязательство поощрять безопасное для детей волонтерство в любой среде.	<p><b>5.2a</b> Обязательство организаций по защите детей включают меры и структуры, разработанные для предупреждения и реагирования на жестокое обращение.</p> <p><b>5.2b</b> Организации гарантируют, что ко всем детям и молодым людям относятся как к равным и как к личностям, и что их признают и рассматривают в качестве проводников перемен.</p> <p><b>5.2c</b> Организации не разрешают волонтерам работать с детскими домами или другими учреждениями интернатного типа для детей;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Организации не работают с компаниями, у которых детские дома и другие интернаты включены (или с возможностью включения) в туристические программы или пакеты;</li> <li>– Организации не разрешают и не способствуют разовым и краткосрочным посещениям детских домов или интернатов.</li> </ul>
5.3	Обеспечить защиту всех волонтеров и членов сообщества, с которыми они вступают в контакт.	<p><b>5.3a</b> Сотрудники организации обладают необходимыми навыками, квалификацией и опытом, и занимаются предварительной и непрерывной подготовкой волонтеров в области ответственности перед людьми в сообществах с перспективы обеспечения безопасности и защиты детей.</p> <p><b>5.3b</b> Организации предоставляют руководства по надлежащему и ненадлежащему поведению, а также по распознаванию, отчетности и реагированию на обвинения в грубом, жестоком или насильственном обращении и халатности.</p> <p><b>5.3c</b> Партнеры имеют письменные процедуры, доступные для всех и учитывающие местные условия, которые содержат пошаговое руководство по информированию об угрозах безопасности и инцидентах.</p>
5.4	Продвигать и обеспечивать уважение между сотрудниками, волонтерами, членами сообщества и всеми организациями, участвующими в проекте.	<p><b>5.4a</b> Организации принимают и внедряют кодекс поведения или свод правил, который гарантирует, что отношения между сообществом и партнерами характеризуются уважением прав всех.</p> <p><b>5.4b</b> Организации разработали и внедрили политику или руководящие принципы, касающиеся обмена сообщениями и изображений, в том числе детей, которые гарантируют, что местное сообщество и отдельные лица будут изображены точно и не подвергнутся риску, сенсационному или стереотипному.</p> <p><b>5.4c</b> Организации обеспечивают активное и значимое участие детей, молодежи и взрослых в принятии решений, которые на них влияют.</p>

Продолжение таблицы на следующей странице



	Ключевые действия	Показатели
5.5	Обеспечить защиту и поддержку, необходимые для разнообразия и индивидуальности волонтеров и тех, с кем они вступают в контакт.	<p><b>5.5a</b> Организации обеспечивают равенство, справедливость, инклюзивность и разнообразие на всех этапах проекта.</p> <p><b>5.5b</b> В организациях действуют процедуры для распознавания, предупреждения и реагирования на любые формы эксплуатации, жестокого обращения, домогательств и издевательств по отношению к любому человеку.</p>
5.6 ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ	Обязательство предотвращать и реагировать на сексуальную эксплуатацию, жестокое обращение и домогательства, а также гендерное насилие в рамках всей организации и всей ее деятельности.	<p><b>5.6a</b> Получить личные и/или профессиональные рекомендации и провести проверку криминального и/или биографического прошлого, чтобы снизить риск приема на работу лиц, виновных в прошлом в сексуальной эксплуатации, жестоком обращении и домогательстве, а также гендерном насилии.</p> <p><b>5.6b</b> Кодексы поведения или свод правил для сотрудников и волонтеров четко описывают поведенческие стандарты для предотвращения сексуальной эксплуатации, жестокого обращения и домогательства, а также гендерного насилия.</p> <p><b>5.6c</b> Сотрудники и волонтеры регулярно обучаются своим обязанностям и процедурам предотвращения и реагирования на сексуальную эксплуатацию, жестокое обращение и домогательство, а также гендерное насилие.</p> <p><b>5.6d</b> Обязательства по предотвращению и реагированию на сексуальную эксплуатацию, жестокое обращение и домогательства, а также гендерное насилие включают меры по повышению осведомленности групп бенефициаров/общин; указание механизмов отчетности по подделкам; и указание справочных служб по подделкам для жертв сексуальной эксплуатации, жестокого обращения и домогательства, а также гендерного насилия.</p>

## Область 6: здоровье и благополучие

### Описание

чтобы обеспечить наилучшие результаты для индивида, организации и членов сообщества, организации должны поддерживать физическое, эмоциональное и психическое здоровье и благополучие волонтеров и сообщества — до, во время и после размещения.

	Ключевые действия	Показатели
6.1 ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ	Assess and promote the health and wellbeing of volunteers throughout their involvement with the organisation.	<p><b>6.1a</b> В организациях существуют системы смягчения последствий для снижения потенциального воздействия размещения волонтеров на их здоровье и благополучие до, во время и после размещения.</p> <p><b>6.1b</b> Организации проводят предварительное обучение по вопросам здоровья и благополучия. Темы обучения должны включать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Обычные стрессовые нагрузки и как с ними справляться</li> <li>— распространенные жалобы на физическое здоровье и способы их предотвращения и лечения.</li> <li>— Поддержание собственного психического здоровья и как обратиться за поддержкой в организацию в случае необходимости.</li> </ul>
6.2	Promote positive physical and mental health for volunteers (and for community members if there is a health focus for the project).	<p><b>6.2a</b> Все сотрудники организации и партнеров, работающие с волонтерами, обязаны контролировать и оценивать здоровье и благополучие волонтеров на протяжении всего срока пребывания в организации.</p> <p><b>6.2b</b> В организациях назначается сотрудник, который распознает и оказывает первую помощь при проблемах со здоровьем (включая психическое здоровье), а затем направляет к соответствующим поставщикам услуг.</p> <p><b>6.2c</b> Организации обеспечивают обучение соответствующего персонала важности снижения стигмы, связанной с физическим и психическим здоровьем, включая инвалидность, а также как действовать, если возникают опасения по поводу физического или психического здоровья волонтера.</p>
6.3	Consider the impact of placements on the health and wellbeing of children, vulnerable adults, and the wider community.	<p><b>6.3a</b> Организации имеют стратегии или руководства и процессы, направленные на то, чтобы здоровье и благополучие уже уязвимых детей не ухудшалось и не снижалось в результате работы волонтеров.</p> <p><b>6.3b</b> Организации учитывают риски для здоровья и благополучия детей, уязвимых взрослых и более широких слоев населения на всех этапах оценивания факторов риска.</p> <p><b>6.3c</b> Организации учитывают влияние практики размещения на здоровье и благополучие местного населения во всех пунктах технического задания для работы по контролю и оцениванию.</p> <p><b>6.3d</b> Волонтеры понимают позицию организации по вопросам запугивания и дискриминации и до распределения получают профессиональную подготовку по вопросам равенства и борьбы с запугиванием, в том числе в ситуациях в режиме онлайн и офлайн.</p>





Волонтер USA Эннсабет Браун, Вануату, 2019 г. Фотограф: Питер Браун





## Управление волонтерами

### Обязательства

волонтеры могут рассчитывать на получение подготовки, обучения и поддержки, которые обеспечат эффективное, действенное и налаженное взаимодействие при содействии усилиям в области развития на местном и на международном уровнях.

### Сфера охвата

будет применяться как в отношении волонтеров и организаций, которые поддерживают контакты и сотрудничают с ними. Будет применяться к местным, национальным и международным волонтерам, а также к виртуальным или цифровым волонтерам. Это обеспечит наличие поддерживаемой и четко организованной структуры на всех этапах передвижения волонтеров.

### Область 7: привлечение и отбор

	Ключевые действия	Показатели
ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ	7.1 Четко понимать цели, ценности и процессы, связанные с работой вербовочной организации с волонтерами.	<p><b>7.1a</b> Политики или руководства организаций по вопросам волонтерской деятельности определяют волонтерскую деятельность для вербовочной организации, устанавливают соответствующие цели, процедуры и обязанности.</p> <p><b>7.1b</b> Персонал организаций и партнеров разделяет цели, ценности и процессы, связанные с привлечением волонтеров и их распределением.</p> <p><b>7.1c</b> Политики, практики и маркетинговая деятельность организаций устраняют, насколько это возможно, любые барьеры, которые могут дискриминировать волонтеров, которые подают заявки, или одобряют их заявки.</p>
	7.2 Маркетинговые кампании не должны искажать информацию об опыте волонтерской деятельности, а целевая аудитория должна включать различный ряд волонтеров, в особенности, недостаточно представленных групп населения.	<p><b>7.2a</b> Потенциальным волонтерам представляют реальное описание опыта волонтерской деятельности и взаимоотношений между партнерами и организациями.</p> <p><b>7.2b</b> Организации активно поощряют подачу заявок от представителей недостаточно представленных групп населения из разных стран.</p> <p><b>7.2c</b> Маркетинговая деятельность организаций помогает волонтерам понять, что первостепенная задача их распределения — это удовлетворение потребностей сообщества и партнеров.</p>
	7.3 Составить описание должностных обязанностей, которое основано на оценке потребностей и в котором уточняется доступная поддержка.	<p><b>7.3a</b> Члены сообщества, ключевые заинтересованные стороны, партнеры и организации выявили, какие волонтерские навыки и опыт требует проект.</p> <p><b>7.3b</b> Волонтеры могут узнать из описания должностных обязанностей, какая поддержка доступна и охватывает различный спектр потребностей, кто оказывает им поддержку, и какие условия и соглашения применяются к их размещению.</p> <p><b>7.3c</b> Волонтеры должны четко понимать свои задачи и ожидаемые результаты их распределения.</p> <p><b>7.3d</b> Все участники проекта должны понимать роль каждого и их соотношение друг с другом.</p>
ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ	7.4 Оценить потенциальных волонтеров согласно стандартизированным критериям отбора, и гарантировать, что представлена возможность для равного участия недостаточно представленных групп населения.	<p><b>7.4a</b> Потенциальные волонтеры получают четкую информацию о процессе отбора и требованиях к их должности.</p> <p><b>7.4b</b> Персонал организаций оценивает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– соответствие между потребностями сообщества, потребностями партнеров и волонтерской деятельностью;</li> <li>– социальные навыки и технические навыки;</li> <li>– межкультурное взаимопонимание;</li> <li>– предыдущий опыт волонтерской деятельности;</li> <li>– осведомленность и понимание реалий и контекста определения на должность.</li> </ul> <p><b>7.4c</b> Процесс оценивания и отбора в организациях осуществляется под руководством партнеров и обеспечивает их равноправное участие в ходе процесса оценивания, где это возможно</p> <p><b>7.4d</b> Организации получают личные и/или профессиональные рекомендации и проводят проверку биографических данных на предмет совершения в прошлом преступлений и/или защиты детей.</p> <p><b>7.4e</b> Организации имеют установленную процедуру для оценки состояния здоровья волонтеров.</p>

## Область 8: подготовка и обучение

### Описание

чтобы обеспечить максимально эффективное размещение, волонтерам и партнерам предоставляются поддержка и обучение до распределения, что гарантирует их подготовленность.

	Ключевые действия	Показатели
<b>ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ</b> 8.1	Ознакомьте волонтеров и партнеров со всеми соответствующими политиками и процедурами, связанными с их размещением.	<p><b>8.1a</b> Волонтеры получают в письменном или электронном виде копию информации о политиках и процедурах, доступных для них в ходе их размещения.</p> <p><b>8.1b</b> Волонтеры подписывают и соглашаются соблюдать положения этих политик в течение их работы с организациями.</p> <p><b>8.1c</b> Партнеры ознакомлены и снабжены всеми соответствующими политиками и процедурами, чтобы должным образом поддерживать привлечение волонтеров.</p> <p><b>8.1d</b> Партнеры будут обеспечивать то, что все политики, касающиеся поддержки и управления волонтерами, находятся в соответствии до непосредственного распределения.</p>
<b>ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ</b> 8.2	Согласовывать реалистичные ожидания между партнерами до назначения волонтера, чтобы партнеры четко представляли себе роли и обязанности друг друга.	<p><b>8.2a</b> Партнеры должны четко понимать возможности и вероятные последствия от участия волонтера.</p> <p><b>8.2b</b> Партнеры понимают кодекс поведения волонтера и оказывают поддержку в его мониторинге.</p> <p><b>8.2c</b> Чтобы сотрудничать наилучшим образом партнеры имеют четкие ожидания относительно поведения, позиции и мировоззрения волонтера.</p> <p><b>8.2d</b> Партнеры осведомлены о любых социальных или культурных особенностях, о которых не следует забывать при распределении волонтеров.</p>
8.3	Обеспечить, чтобы все учебно-информационные материалы до распределения и после были актуальными, доступными, понятными, полезными и интересными для различного ряда волонтеров с различными методиками обучения.	<p><b>8.3a</b> Волонтеры принимают участие в необходимых курсах обучения и могут применять полученные навыки и знания.</p> <p><b>8.3b</b> Сотрудники организаций будут регулярно просматривать и обновлять процессы обучения и профессиональной подготовки каждого из партнеров по мере необходимости, а также политики, касающиеся волонтерской деятельности, чтобы обеспечить высокое качество, актуальность и доступность.</p>
8.4	Кратко проинформировать волонтеров о контексте их размещения.	<p><b>8.4a</b> Волонтеры должны четко понимать неотъемлемые проблемы волонтерства в целях развития, взаимосвязь вопросов развития (например, изменение климата, образование, здравоохранение, малообеспеченность и т. д.) и то, как их размещение влияет на цели устойчивого развития.</p> <p><b>8.4b</b> Волонтерам предоставляется информация о целях развития проекта, в котором они участвуют добровольно, в том числе о том, как был разработан проект и какую пользу принесет их участие.</p> <p><b>8.4c</b> Волонтеры привлекаются в более широкую организацию, включая ее цели и ценности, а также то, как проект вписывается в более широкую миссию и видение организации и ее партнеров.</p>
<b>ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ</b> 8.5	Определить реалистичные ожидания с волонтерами до того, как они перейдут к своему распределению, чтобы обеспечить их четкое понимание своей роли, ожидаемое от них поведение и местную специфику	<p><b>8.5a</b> Волонтеры четко понимают влияние их деятельности, запланированных долгосрочных результатов и адаптивный характер волонтерских проектов в области развития.</p> <p><b>8.5b</b> Волонтерам рекомендуется поговорить с бывшими волонтерами того же или аналогичного проекта и, по возможности, с местными сотрудниками.</p> <p><b>8.5c</b> Волонтеры подписывают и соблюдают кодекс поведения во время своего распределения Ссылка на страницу Разработка и реализация проектов, Область 2, Показатели 3a и 3b.</p> <p><b>8.5d</b> Волонтеры осведомлены о желательной модели поведения, позиции и мировоззрений для эффективной волонтерской деятельности и имеют достаточно времени, чтобы это обсудить.</p> <p><b>8.5e</b> Волонтеры осведомлены о любых социальных или культурных особенностях, связанных с распределением.</p> <p><b>8.5f</b> Волонтеры получают подробную информацию о размещении и обучаются культурным особенностям, характерным для места их волонтерской деятельности.</p> <p><b>8.5g</b> У волонтеров есть четкие инструкции по вступлению и контакты, которые помогут им безопасно перемещаться по прибытии с поддержкой или без к первоначальному размещению.</p> <p><b>8.5h</b> Волонтеры осведомлены о социальных и финансовых последствиях пребывания на месте размещения.</p>





## Область 9: распределение и поддержка

### Описание

чтобы обеспечить максимальный вклад, волонтеры получают эффективную профессиональную и индивидуальную поддержку во время размещения.

	Ключевые действия	Показатели
<b>ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ</b>	Прояснить роли и обязанности между организациями, партнерами и всеми волонтерами.	<p><b>9.1a</b> Партнеры подписывают соглашение от организаций для уточнения их соответствующих ролей и обязанностей, охватывающее все соответствующие этапы от оценивания потребностей до окончания пребывания на месте размещения.</p> <p><b>9.1b</b> Волонтеры, партнеры и организации рассматривают и подписывают соглашение с разъяснением должностей и обязанностей и изложением условий размещения.</p> <p><b>9.1c</b> Волонтеры понимают условия своего соглашения и видят, что они применяются последовательно, прозрачно и справедливо.</p> <p><b>9.1d</b> Организации оказывают постоянную поддержку партнерам и сотрудникам по вопросам охраны и безопасности, защиты, здоровья, вовлечения волонтеров и управления ресурсами.</p> <p><b>9.1e</b> В начале размещения волонтеры получают информацию о месте работы, местном контексте, партнерах и сообществе.</p>
<b>ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ</b>	Регулярно анализировать ход реализации программы, работу волонтера и его условия.	<p><b>9.2a</b> Волонтеры и оба партнера рассматривают и подписывают описание распределения, цели и план работы в начале распределения волонтера как часть общего плана проекта.</p> <p><b>9.2b</b> Организации делятся с волонтерами результатами мониторинга, включая их работу и любые выявленные результаты их работы.</p> <p><b>9.2c</b> Условия соглашения с волонтерами сравниваются и пересматриваются на регулярной основе.</p>
<b>9.3</b>	Убедиться, что политика и процедура рассмотрения жалоб и претензий доведены до сведения волонтеров и понятны им.	<p><b>9.3a</b> Волонтеры осведомлены о политике и процедуре рассмотрения жалоб и претензий.</p> <p><b>9.3b</b> Организации последовательно, прозрачно и справедливо рассматривают жалобы волонтеров.</p>
<b>9.4</b>	Обеспечить наличие процессов для защиты здоровья и безопасности волонтеров и тех, на кого влияет их присутствие в сообществе.	<p><b>9.4a</b> Организации предоставляют волонтерам и партнерам номер телефона и контакты для экстренной связи. На экстренные вызовы реагируют последовательно, используя планы безопасности и процедуры информирования о происшествиях.</p> <p><b>9.4b</b> Волонтеры сообщают организациям об инцидентах, связанных с безопасностью и охраной, используя стандартные отчеты о происшествиях.</p> <p><b>9.4c</b> Организации регулярно пересматривают протоколы по обеспечению безопасности, управлению инцидентами и охране здоровья и безопасности.</p> <p><b>9.4d</b> Волонтеры придерживаются кодекса поведения и соблюдают правила безопасности и охраны.</p>

## Область 10: подведение итогов, признание и дальнейшее взаимодействие

### Описание

организации и волонтеры извлекают уроки из опыта своей работы; волонтеры получают признание за свой вклад и поддержку для дальнейшего участия в деятельности по развитию.

	Ключевые действия	Показатели
<b>10.1</b> ОСНОВНАЯ- ЧАСТЬ	Оказывать поддержку волонтерам в рассмотрении и анализе результата их работы.	<p><b>10.1a</b> Организации предоставляют волонтерам, членам сообщества и соответствующему персоналу время и инструменты для оценки и анализа воздействия программы.</p> <p><b>10.1b</b> Волонтеры и организации ведут учет того, как конкретные программы влияют на личное развитие и на реализацию проектов.</p> <p><b>10.1c</b> Волонтеры получают рекомендации о том, как лучше представить и обсудить свой волонтерский опыт в профессиональной и социальной среде.</p>
<b>10.2</b> ОСНОВНАЯЧАСТЬ	Обеспечить всестороннее и эффективное оперативное и индивидуальное подведение итогов для волонтеров.	<p><b>10.2a</b> Специалисты по подведению итогов в организациях обучены следовать согласованным форматам оперативных и индивидуальных разборов результатов.</p> <p><b>10.2b</b> Волонтеры информируются о порядке проведения разбора результатов, а те, кто просят, получают его.</p> <p><b>10.2c</b> Волонтеры информируются о том, как организация будет решать проблемы, поднятые ими во время разбора результатов.</p> <p><b>10.2d</b> Волонтеры информируются о каналах расследования и реагирования на жалобы.</p>
<b>10.3</b>	Обеспечить официальное и неофициальное признание и благодарность за вклад волонтера.	<p><b>10.3a</b> Организации имеют прозрачные процедуры признания и согласованные инструменты признания для использования в конце размещения волонтера.</p> <p><b>10.3b</b> Организации ведут достаточный учет личного развития и достижений волонтеров, чтобы подтвердить любое официальное признание достижений, например, в рекомендациях работодателя.</p> <p><b>10.3c</b> Организации выражают признательность волонтерам, которые удовлетворительно завершают свою практику.</p>
<b>10.4</b>	Предоставление волонтерам, вернувшимся после длительного пребывания вдали от родного сообщества, формальной и неформальной поддержки при переселении.	<p><b>10.4a</b> Организации содействуют оказанию волонтерской взаимопомощи со стороны действующих и бывших волонтеров.</p> <p><b>10.4b</b> Организации предоставляют волонтерам руководство, чтобы помочь их социальной реинтеграции и поступлению в учебное заведение, обучению, трудоустройству или выходу на пенсию.</p>
<b>10.5</b>	Поддерживать и поощрять непрерывное обучение волонтеров и их постоянное участие в более широком контексте развития.	<p><b>10.5a</b> Организации предоставляют волонтерам возможность связаться с местными, региональными или национальными обществами и организациями, занимающимися вопросами развития.</p> <p><b>10.5b</b> Организации предоставляют волонтерам возможность связаться с местными организациями, которые ориентируются на волонтерство, включая любые сети бывших волонтеров.</p> <p><b>10.5c</b> Организации способствуют электронному или повторному волонтерству.</p> <p><b>10.5d</b> Организации способствуют установлению связей с завершающими свою работу волонтерами для обмена мнениями и советами.</p> <p><b>10.5e</b> Организации способствуют обмену знаниями между волонтерами и с внешней аудиторией.</p>







## Оценивание достигнутых результатов

### Обязательства

сообщества, финансирующие организации и другие заинтересованные стороны могут ожидать, что предполагаемое воздействие проекта будет определено сообществом до его начала и будет отслеживаться на протяжении всего проекта с использованием информации и мнений сообщества, волонтеров и других соответствующих заинтересованных сторон. Успех проекта определяется вместе с сообществом.

### Сфера охвата

относится к организациям, партнерам, волонтерам и сообществам, работающим вместе для измерения воздействия деятельности «Волонтерство в целях развития». Это также создает основу для постоянного обучения и совершенствования, что, в свою очередь, послужит основой для разработки и планирования будущих проектов.

## Область 11: процесс

### Описание

измерение воздействия проекта «Волонтерство в целях развития» требует использования установленной системы планирования и механизмов, которые являются инклюзивными, основанными на широком участии и учитывают интересы местных сообществ, других заинтересованных сторон и целей устойчивого развития.

	Ключевые действия	Показатели
<b>ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ</b>	11.1 Основывать проект на системе планирования, включая конкретные показатели успеха, определенные совместно с сообществом.	<p><b>11.1a</b> Организации проверяют, чтобы цели проекта были связаны с действиями, а предположения определены и проверены.</p> <p><b>11.1b</b> Организации получают соответствующие показатели, которые отражают потребности и чаяния сообщества и соответствующих заинтересованных сторон.</p> <p><b>11.1c</b> Организации используют индикаторы ЦУР везде, где это возможно.</p> <p><b>11.1d</b> Организации собирают исходную информацию о вкладах, результатах и итогах проекта, согласованную с сообществом и соответствующими заинтересованными сторонами.</p> <p><b>11.1e</b> Организации обеспечивают разработку проектов на основе оценки потребностей сообщества или заинтересованных сторон, оценки рисков и экологических соображений.</p>
<b>ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ</b>	11.2 Сбор данных о влиянии проекта на сообщество.	<p><b>11.2a</b> Организации сосредотачивают сбор данных на определенных целях и результатах проекта.</p> <p><b>11.2b</b> Сообщество и соответствующие заинтересованные стороны участвуют в процессах сбора данных и информации.</p> <p><b>11.2c</b> Организации обеспечивают обучение тех, кто собирает данные — сотрудников, волонтеров, консультантов или членов сообщества.</p>
	11.3 Использовать вклад сообщества для оценивания воздействия.	<p><b>11.3a</b> Сбор мнений и взглядов сообщества и соответствующих заинтересованных сторон осуществляется с использованием качественных и основанных на широком участии процессов исследования.</p> <p><b>11.3b</b> Члены сообщества и соответствующие заинтересованные стороны получают обратную связь от исследования воздействия и подтверждают полученные данные, информацию и выводы.</p>
	11.4 Убедиться, что вклад волонтеров очевиден.	<p><b>11.4a</b> Организации определяют в процессе разработки, реализации и измерения конкретную добавленную стоимость волонтеров в отношении целей устойчивого развития.</p> <p><b>11.4b</b> Организации обеспечивают дезагрегирование конкретного вклада волонтеров в рамках планирования и реализации проектов, включающих множество мероприятий.</p>
	11.5 Адаптировать процессы и инструменты измерения к местному контексту и простоте использования.	<p><b>11.5a</b> Процессы и инструменты измерения в организациях просты и понятны членам сообщества, соответствующим заинтересованным сторонам и волонтерам.</p> <p><b>11.5b</b> Инструменты измерения переведены на местные языки.</p> <p><b>11.5c</b> Организации используют соответствующие инструменты для уязвимых сообществ (т.е. визуальные инструменты для сообществ с низким уровнем грамотности, инструменты, адаптированные к разным уровням способностей).</p> <p><b>11.5d</b> Процессы оценки воздействия организаций будут следовать по принципу «не причинить вреда».</p> <p><b>11.5e</b> Организации будут обеспечивать конфиденциальность, секретность и безопасность данных.</p>



## Область 12: выводы и результаты

### Описание

значимый проект «Волонтерство в целях развития» определяет изменения в сообществе, волонтерах и организациях, вызванные проектом и ролью волонтерства в проекте.

	Ключевые действия	Показатели
12.1 ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ	Измерять с течением времени прогресс и воздействие проекта на основе определенных результатов и итогов.	<p><b>12.1a</b> Способность организаций и партнеров реализовывать эффективные проекты оценивается в соответствии с определенными результатами.</p> <p><b>12.1b</b> Организации регулярно оценивают развитие потенциала и возможностей в связи с измерением воздействия.</p> <p><b>12.1c</b> Волонтеры понимают, как измерять потенциал и поставленные цели.</p> <p><b>12.1d</b> Организации отслеживают улучшения в измерении воздействия мер в качестве конкретной цели проекта.</p>
12.2	Дезагрегировать воздействие мер на уязвимых и маргинализированных членов групп населения.	<p><b>12.2a</b> «Волонтеры и организации сообщают о воздействии мер по демографическим группам, чтобы продемонстрировать инклюзивность, как это определено при разработке проекта».</p> <p><b>12.2b</b> Организации выделяют демографические данные членов сообщества, которые недостаточно представлены в сфере охвата и воздействия проектов.</p>
12.3	Измерить влияние проекта на волонтеров.	<p><b>12.3a</b> Организации отслеживают влияние добровольческой деятельности на самих волонтеров.</p>
12.4 ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ	Восприятие изменений сообществом влияет на измерение воздействия.	<p><b>12.4a</b> Проведение семинаров с участием местного населения для сбора информации о результатах проекта.</p> <p><b>12.4b</b> Сообщество способно предоставить информацию о непредвиденных результатах (положительных и отрицательных)</p> <p><b>12.4c</b> Сообщество чувствует себя частью процесса оценивания достигнутых результатов.</p>

## Область 13: отчетность

### Описание

эффективное волонтерство требует отчетности о результатах воздействия, связанных с целями устойчивого развития, для всех соответствующих заинтересованных сторон.

	Ключевые действия	Показатели
13.1 ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ	Отчеты и обратная связь на регулярной основе.	<p><b>13.1a</b> Партнеры получают отчеты о том, как согласованные проекты или программы работают в их или других сообществах, регионах или странах.</p> <p><b>13.1b</b> Организации регулярно отчитываются перед сообществами и другими заинтересованными сторонами на соответствующем языке и в соответствующем формате.</p>
13.2	Убедиться, что вклад волонтеров связан с целями устойчивого развития во всех отчетах.	<p><b>13.2a</b> Отчетность организаций связывает вклад с целями устойчивого развития и подчеркивает роль волонтерства.</p> <p><b>13.2b</b> Организации отчитываются перед национальными правительствами, чтобы обеспечить учет вклада волонтеров и проектов в достижение целей устойчивого развития.</p> <p><b>13.2c</b> Организации используют подход «не причинить вреда» в отчетности перед правительством и другими заинтересованными сторонами и обеспечивают соблюдение прав сообществ, заинтересованных сторон и бенефициаров.</p>
13.3	Сотрудничать в рамках сектора, обмениваться данными и другими доказательствами воздействия проектов «Волонтерство в целях развития».	<p><b>13.3a</b> Организации делятся результатами, отчетами и другой документацией с более широким сектором для улучшения практики и измерения воздействия на достижение целей устойчивого развития.</p>

## Призыв к действию

Моим коллегам волонтерских организаций и всем участникам программы «Волонтерство в целях развития», ООН, национальные правительства и все волонтерские организации постепенно осознают необходимость создания четких структур, которые оптимизируют вклад волонтерства в национальные программы развития и всеобъемлющую Повестку дня в области развития на период до 2030.

Очевидно, что необходимость наличия ряда руководящих принципов в волонтерской деятельности является бесспорной. Не хватает общего понимания руководящих принципов, которые могут быть приняты и постепенно адаптированы к различным обстоятельствам в странах/сообществах, где действует VIOs (Общество волонтерских организаций).

Для решения этой проблемы был предпринят значимый шаг по разработке набора стандартов, возглавляемый форумом. Моя организация, Общество волонтерских организаций – Кения, имела честь принимать активное участие в разработке международного стандарта.

Общество волонтерских организаций – Кения считает, что основные действия, изложенные в международном стандарте, являются хорошими инструментами для обучения и совершенствования организаций, привлекающих волонтеров, и хорошо подходят для их усилий по оказанию положительного влияния в сообществах, для которых они работают.

По моему искреннему мнению, разработка более совершенных руководящих принципов для удовлетворения ожиданий всех нас в волонтерской деятельности в целях развития и удовлетворения острой потребности наших сообществ будет нелегкой задачей.

В течение некоторого времени внимательно следя за сектором волонтерства, полностью посвятив себя ему и наблюдая за существующими проблемами и возможностями – особенно для нас, жителей глобального Юга – я бы смиренно предложил обществам волонтерских организаций по всему миру принять и внедрить этот стандарт, внося свой вклад в намерение форума со временем улучшить его.

Благодарю вас.

### **Фред Садиа**

Секретарь и национальный координатор  
Общества волонтерских организаций – Кения

## Словарь специальных терминов

### Охрана животного мира

состояние животного, как животное справляется с условиями, в которых оно живет. Охрана животных означает обеспечение их физических и психических потребностей.

### Биоразнообразие

изменчивость всех видов живых организмов, включая, в частности, наземных, морских и других водных экосистем и экологических комплексов, частью которых они являются; это включает разнообразие внутри видов, между видами и экосистемами.

### Углеродный след

измерение количества парниковых газов (ПГ), выраженных в углекислом газе (CO<sup>2</sup>), выделяемых человеком, организацией, экономической деятельностью или жизненным циклом продукта.

### Адаптация к изменению климата

любые действия, которые помогают обществу сохранить свое развитие, несмотря на последствия изменения климата.

### Смягчение последствий изменения климата

вмешательство человека для сокращения выбросов или увеличения поглотителей парниковых газов.

### Сообщество

люди, с которыми или для которых волонтер работает во время распределения, будь то само сообщество, например, деревня, или те, чья работа принесет пользу этому сообществу, например, сеть или организация по защите интересов.

### Донор

организации или учреждения, которые предоставляют финансирование или ресурсы для деятельности в рамках программы «Волонтерство в целях развития». Донорами также могут быть государственные учреждения, корпорации, трасты и фонды.

### Экосистемный подход

подход, который ставит человека и общество в целом на тот же уровень важности, что и остальной живой мир. Люди являются частью природы, и без них общество не может развиваться. Целью является устойчивое управление земельными, водными и живыми ресурсами.

### Гендерное насилие

насильственные действия физического, экономического или психологического характера, направленные на человека по признаку пола. Насилие по признаку пола коренится в гендерном неравенстве, злоупотреблении властью и вредящих нормах и препятствует реализации прав человека на полное и равноправное участие в жизни общества.

### Холистический подход (к управлению земельными ресурсами)

методология регенерации и восстановления функций деградировавших экосистем, специально разработанная для экосистем лугов и саванн, занятых скотоводческими обществами.

### Природные решения

действия по защите, устойчивому управлению и восстановлению природных и измененных экосистем, которые эффективно и адаптивно решают проблемы общества, одновременно обеспечивая благосостояние человека и преимущества биоразнообразия

### Природные ресурсы

то, что люди добывают на планете Земля. Это может быть все, что угодно: вода, почва, минералы или живые организмы. Их часто классифицируют на возобновляемые и невозобновляемые ресурсы.



### **Организация**

организации, участвующие в содействии волонтерства в целях развития и волонтерской деятельности.

### **Детские дома**

все места, включая дома-интернаты и детские учреждения, где дети остаются на ночь вместо того, чтобы жить в семье, будь то на короткий или длительный период времени.

### **Партнер(ы)**

организации, которые принимают непосредственное участие и несут ответственность за реализацию усилий волонтеров в рамках деятельности «Волонтерство в целях развития». К ним относятся организации, привлекающие волонтеров, иногда называемые отправляющими, принимающими или размещающими организациями.

### **Проект и программа**

международный стандарт использует слово «проект» в общем смысле для обозначения любой деятельности, в которой участвуют волонтеры и которая осуществляется организацией для сообщества, будь то непосредственно в сообществе или от имени сообщества. Для некоторых организаций «программы» — это части работы высшего уровня, реализуемые через ряд проектов в сообществе. Использование в международном стандарте «проекта» в качестве общего термина не должно мешать организациям применять этот документ на обоих уровнях.

### **Устойчивость**

способность социальных, экономических и экологических систем справляться с опасным событием, тенденцией или нарушением, реагируя или реорганизуясь таким образом, чтобы сохранить свои основные функции, идентичность и структуру, не потеряв при этом способность к адаптации, обучению и трансформации.

### **Сексуальное насилие**

фактическое или угрожающее физическое вторжение сексуального характера, будь то с применением силы или в неравных или принудительных условиях.

### **Сексуальная эксплуатация**

любая фактическая попытка злоупотребления уязвимым положением, дифференцированной властью или доверием в сексуальных целях, включая, но не ограничиваясь этим, получение денежной, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого.

### **Сексуальные домогательства**

нежелательные сексуальные ухаживания (без прикосновений). Оно включает просьбы об оказании сексуальных услуг или другое вербальное или физическое поведение сексуального характера, которое может создать враждебную или оскорбительную обстановку.

### **Волонтер**

любой человек, жертвующий своим временем для помощи другим, который имеет определенную форму соглашения с организацией. Это касается волонтеров любого возраста и уровня опыта, долгосрочных или краткосрочных, работающих на международном или национальном уровне, с пособиями или без. Оно не относится к волонтерам, работающим в сообществах без формальной структуры, или гражданским активистам.

### **Обеспечение безопасности**

ответственность, которую несет организация за то, чтобы ее сотрудники, волонтеры, партнеры, операции и проекты не причиняли вреда детям и другим уязвимым людям; чтобы они не подвергали их риску дискриминации, пренебрежения, эксплуатации, причинения вреда и жестокого обращения, и чтобы о любых опасениях организации по поводу детей и уязвимых людей в сообществах, в которых они работают, сообщалось в соответствующие органы. Это также ответственность, которую несет организация за защиту своих сотрудников, волонтеров и сообществ, на которые влияет работа организации.

**Кроме того, международный стандарт основан на следующих принципах, упомянутых в тексте:**

#### **Не причинять вреда**

принцип, согласно которому организации должны предотвращать любые негативные последствия, которые они могут непреднамеренно вызвать, предоставляя волонтерские услуги или услуги обществу или природной среде.

#### **Подход, основанный на правах**

идея подхода к развитию, и в данном случае к волонтерству, на основе стандартов прав человека, которые выходят за рамки «благотворительности» и сосредоточены на расширении возможностей людей знать и отстаивать свои права. Это означает разработку и реализацию проектов по поддержке и защите прав человека. Этот подход касается коренных причин проблем развития, в основе которых лежат неравенство, дискриминационная практика и несправедливое распределение власти. Для того, чтобы волонтерство не усугубляло эти коренные причины, а его вклад был устойчивым, оно должно быть основано на реализации прав человека.

#### **Ответственное и эффективное волонтерство**

ти термины определены в международном стандарте, а сам он построен таким образом, что организации, соответствующие ему, могут с уверенностью сказать, что они практикуют ответственное и эффективное волонтерство.









## ПРИЛОЖЕНИЕ: организации-доноры

Совет форума выражает благодарность следующим организациям, сотрудники которых щедро делились своим временем и опытом во время разработки международного стандарта волонтерства.

### Рабочая группа по стандартам форума (2017-настоящее время)

Рабочая группа по стандартам форума состоит из организаций-членов форума, ответственных за руководство разработкой международного стандарта.

Организация	Роль	Страна
Comhlámh	Сопредседатель	Ирландия
Волонтерская служба за рубежом (VSA)	Сопредседатель	Новая Зеландия
Волонтерская служба за рубежом (VSO)	Координатор	Соединенное Королевство
Австралийский Красный Крест (ARC)	Член	Австралия
Международная организация австралийских волонтеров (AVI)	Член	Австралия
Центр международных исследований и сотрудничества (CECI)	Член	Канада
Cuso International	Член	Канада
Общество международного сотрудничества Германии (GIZ) GmbH	Член	Германия
Федерация христианских международных организаций волонтерской службы (FOCSIV)	Член	Италия
Волонтеры Франции	Член	Франция
Японское агентство международного сотрудничества (JICA)	Член	Япония
Общество дружбы Непала	Член	Непал
Raleigh International	Член	Соединенное Королевство
Unité	Член	Швейцария
Волонтеры ООН (UNV)	Член	Германия
Всемирная университетская служба Канады (WUSC)	Член	Канада

## Референтная группа по ведущим стандартам (2018-2019 гг.)

Опорная группа ведущих стандартов состоит из организаций, не входящих в форум, и отвечает за поддержку глобальных консультаций и предоставление экспертных знаний для формирования международного стандарта.

Организация	Роль	Страна
ALTO Global Consulting	Член	Австралия
Сеть Better Care	Член	Соединенное Королевство
Сеть волонтеров Камбоджи (VolCam)	Член	Камбоджа
ЕСПАТ International	Член	Таиланд
«Инженеры без границ», Канада	Член	Канада
Европейский волонтерский центр (CEV)	Член	Бельгия
Волонтеры Гамбии	Член	Гамбия
Благотворительный фонд Habitat for Humanity («Среда обитания для человечества»)	Член	Филиппины
Hope and Homes for Children («Надежда и дома для детей»)	Член	Соединенное Королевство
Гуманитарная Академия	Член	Соединенное Королевство
Международная федерация обществ Красного Креста и Красного Полумесяца (МФКК)	Член	Швейцария
Университет Джона Хопкинса	Член	Соединенные Штаты Америки
Lumos	Член	Соединенное Королевство
Pencils of Promise («Карандаши надежды»)	Член	Соединенные Штаты Америки
Филиппинская коалиция по волонтерству (PhilCV)	Член	Филиппины
Projects Abroad («Проекты за рубежом»)	Член	Соединенное Королевство
Restless Development («Непрерывное развитие»)	Член	Соединенное Королевство
Rubaroo	Член	Индия
Альянс по преобразованию Африки	Член	Кения
UNICEF	Член	Соединенные Штаты Америки
Vine Trust	Член	Соединенное Королевство
Общество вовлечения волонтеров в деятельность организаций (Общество VIO)	Член	Кения
Всемирная федерация обществ анестезиологов	Член	Соединенное Королевство
World Federation of Societies of Anaesthesiologists	Member	United Kingdom

## Экспериментальные организации (2020 г.)

Экспериментальные организации состоят из организаций форума, а также тех, которые в него не входят, ответственных за тестирование международного стандарта в процессе самооценки и предоставление обратной связи для содействия развитию этого документа и связанных с ним инструментов и ресурсов. 18 из 30 организаций, упомянутых ниже, успешно завершили процесс самооценки, остальные поддержали пилотный проект другими способами.

Организация	Роль	Страна
Ассоциация волонтеров за здоровую окружающую среду (AVES)	Экспериментальная организация	Того
Adarsha Samajik Progoti Sangstha (ASPS)	Поддерживающая организация	Бангладеш
Сеть и специализированное подразделение по международному сотрудничеству персонала ( AKLHÜ)	Поддерживающая организация	Германия
Ассоциация JSA	Экспериментальная организация	Того
Центр международных исследований и сотрудничества (CECI)	Экспериментальная организация	Канада
Classrooms for Malawi («Классные комнаты для Малави»)	Поддерживающая организация	Соединенное Королевство
Национальный консорциум по участию граждан (NCPC)	Экспериментальная организация	Мадагаскар
Cuso International	Экспериментальная организация	Канада
Международная ассоциация волонтерских усилий (IAVE)	Поддерживающая организация	н.д.
Mission Des Jeunes («Миссия молодежи»)	Экспериментальная организация	Того
Mngaro Mtaani	Экспериментальная организация	Кения
Национальный форум по защите прав	Экспериментальная организация	Непал
Филиппинская коалиция по волонтерству (PhilCV)	Поддерживающая организация	Филиппины
Raleigh International	Поддерживающая организация	Соединенное Королевство
Инициатива Руанды по устойчивому развитию	Экспериментальная организация	Руанда
Сеть волонтеров Руанды	Экспериментальная организация	Руанда
Молодежные клубы Руанды за мир	Экспериментальная организация	Руанда
Сингапурский международный фонд (SIF)	Экспериментальная организация	Сингапур
Солидарное союзное сотрудничество (SUCO)	Поддерживающая организация	Канада
Суданское общество Красного Полумесяца	Поддерживающая организация	Судан
Svyam Bane Gopal	Поддерживающая организация	Непал



## Рабочие группы по корректировке (2021 г.)

Рабочие группы по корректировке состоят из представителей организаций форума и организаций, не входящих в форум, которые несут ответственность за предоставление специальных знаний для анализа и обновления версии международного стандарта 2021 года.

Организация	Роль	Страна
Action Aid	Член	Греция
Crossroads International	Член	Канада
Cuso International	Член	Канада
Raleigh International	Член	Соединенное Королевство
Национальный совет волонтеров Мозамбика	Член	Мозамбик
Norec	Член	Норвегия
Всемирная университетская служба Канады (WUSC)	Член	Канада
Yayasan Sukarelawan Siswa (YSS)	Член	Малайзия
VSO	Член	Соединенное Королевство

## Совет форума также хотел бы выразить благодарность

Австралийскому совету по международному развитию (ACFID), Альянсу основных гуманитарных стандартов (CHS), Comhlámh, Программе международной гражданской службы VSO и Keeping Children Safe, которые поделились своим опытом разработки и управления своими стандартами.

488 представителям волонтерских организаций из 66 стран, которые приняли участие в глобальном консультационном опросе в 2018 году. Ответы опроса способствовали разработке и формированию сферы применения международного стандарта.

144 представителям волонтерских организаций, принявших участие в одном из девяти глобальных консультационных семинаров, проведенных в Камбодже, Канаде, Фиджи, Гвинее, Индии, Перу, Филиппинах, Руанде и Великобритании. Эти семинары способствовали формированию контента международного стандарта.

## ПРИЛОЖЕНИЕ: библиография

Международный стандарт в первую очередь основан на опыте волонтеров и сотрудников — как организаций-членов форума, так и организаций, не являющихся членами форума, — с которыми проводились консультации. Иногда они ссылались на документы и источники, из которых черпали информацию. Вот список использованной литературы.

### Внешние источники:

ACFID: Практическая записка «Ответственное волонтерство в целях развития», февраль 2018 г.

Кодекс поведения Австралийского совета по международному развитию (ACFID), 2019 год

Кодекс надлежащей практики Comhlámh, 2019 год

Альянс CHS: Основной гуманитарный стандарт и связанные с ним инструменты самооценки и проверки.

Европейский межведомственный форум по безопасности: Управление рисками безопасности для небольших НПО: <https://www.eisf.eu/wp-content/uploads/2017/06/2157-EISF-June-2017-Security-Risk-Management-a-basic-guide-for-smaller-NGOs.pdf>

Международный проект «Волонтерство для всех»: <https://www.france-volontaires.org/actualites/ivo4all-8-recommendations-to-create-a-fair-inclusive-environment/>

Keeping Children Safe (Обеспечение безопасности детей): Международные стандарты защиты детей

Стандарты качества оценки развития ОЭСР/КСР, 2010 г.

Unité: Качественная и партисипативная оценка воздействия сотрудничества в области развития персонала, 2018 год

Стандарты волонтеров Канады

Национальные стандарты волонтерства в Австралии

VSO, «Руководство по обеспечению качества международной гражданской службы», 2018 г.

Информация была дополнительно взята из руководства/информации, предоставленной: Hope and Homes for Children, WUSC, CUSO, AVI, VSO, ЮНИСЕФ, People In Aid, Better Care Network.

### Внутренняя документация форума:

Документ Рабочей группы форума по ведущим стандартам «Согласованные рамки для ведущих стандартов волонтерства в целях развития», февраль 2018 г.

Стратегический план форума на 2016-2020 годы

Global Standard Desk Review, июль 2018 г.

Анализ опроса членов форума, апрель 2019 г.

Заметки и краткий анализ семинаров форума, 2018/19 гг.

Рамочный документ IVCO 2019, Разработка международного стандарта

Протоколы заседаний совета форума и рабочей группы по стандартам форума.

## Особая благодарность

Список организаций, внесших свой вклад, дает некоторое представление о сообществе, которое объединилось для разработки международного стандарта. Этот процесс возглавила рабочая группа по стандартам форума при поддержке и содействии совета форума. Форум выражает признательность и благодарность членам рабочей группы по стандартам и ее сопредседателям: Марку Каммингу из Comhlámh и Стивену Гудману из VSA (Волонтерская служба за рубежом). Мы благодарим 18 организаций, которые опробовали международный стандарт в 2020 году и поделились с нами своим опытом и советами.

Мы благодарим Министерство иностранных дел, по делам Содружества и развития Великобритании и Министерство по глобальным вопросам Канады за значительную финансовую поддержку, благодаря которой эта работа стала возможной.

Мы благодарны Джонатану Поттеру, который присоединился к проекту в качестве технического писателя и остался надежным советником, а также Джанет Кларк, которая подготовила отчет о экспериментальном проекте и помогла нам извлечь уроки из опыта организаций, принявших участие в нем, и улучшить результаты. Документ международного стандарта не был бы так хорошо разработан без усилий Джонатана и Джанет.

Наконец, сердечная благодарность Джеймсу О'Брайену из Forum и Рахиму Хассанали, VSO, которые с самого начала стояли у истоков международного стандарта и отвечали за координацию разработки, пилотирования, пересмотра и внедрения новой практики.

Этот проект финансировался при поддержке правительства Великобритании и при содействии правительства Канады.



Этот документ был переведен организацией Переводчики без границ и Clear Global





**Глобальное движение волонтеров  
эффективно работать на благо мира  
где никто не останется позади.**