

معيار التطوع العالمي

تشرين الأول 2021



فهرس الموضوعات

٣	نبذة عن المنتدى
٤	مقدمة
٥	النسخة المحدثّة لعام ٢٠٢١ من المعيار العالمي للعمل التطوعي
٦	الركائز الأساسية للمعيار العالمي للعمل التطوعي
٧	هيكل المعيار العالمي للعمل التطوعي
٨	التعامل مع المعيار العالمي للعمل التطوعي
٩	المعيار العالمي للعمل التطوعي
٩	١. صياغة المشاريع وتنفيذها 
١٢	٢. العناية الواجبة 
١٦	٣. إدارة المتطوعين 
٢١	٤. قياس الأثر/التأثير 
٢٤	المدعوة إلى العمل
٢٥	مسرد المصطلحات
٢٨	الملاحق ١: المنظمات المساهمة
٣٢	الملاحق ٢: المراجع
٣٣	شكر خاص

نبذة عن المنتدى

يُعد المنتدى الدولي للعمل التطوعي التنموي (ويُشار إليه باسم "المنتدى") من أبرز الشبكات العالمية للعمل التطوعي للمنظمات الإنمائية. إذ يقوم المنتدى على تبادل المعلومات ووضع الممارسات الجيدة وتعزيز التعاون في قطاع العمل التطوعي التنموي. كما يقوم المنتدى على تعزيز قيمة العمل التطوعي من خلال المشاركة السياسية والتعلم المتبادل ونشر الممارسات المبتكرة والجيدة. والمنتدى ما هو إلا شبكة "افتراضية" يضم أعضاء على الصعيد الدولي يتمثلون في هيئات من المنظمات المشاركة في التنمية الدولية، بما فيهم المنظمات غير الحكومية والمنظمات الحكومية.

اتصلوا بنا

info@forum-ids.org

www.forum-ids.org

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

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

www.linkedin.com/company/international-forum-for-volunteering-in-development/ 

انضموا إلينا

www.forum-ids.org/become-a-member/

المقدمة

تستفيد المجتمعات في أنحاء العالم جميعه من عدد لا يُحصى من الأشخاص الذين يكرسون وقتهم للعمل التطوعي لدعم المجتمعات وإحداث التغيير. إذ يُعد المتطوعون قوة فريدة وقوية في مجال التعاون الإنمائي، وخاصة عند إعادهم ودعمهم بشكل جيد وإسهامهم في المشاريع التي يتم تحديدها وصياغتها في ظل التعاون العادل مع المجتمعات المحلية التي يخدمونها.

يُعد المنتدى الدولي للعمل التطوعي التتموي (ويُشار إليه باسم "المنتدى") من أبرز الشبكات العالمية للعمل التطوعي للمنظمات الإنمائية. إذ يقوم المنتدى على تبادل المعلومات ووضع الممارسات الجيدة وتعزيز التعاون في قطاع العمل التطوعي التتموي.

ففي العام ٢٠١٦، شرع المنتدى في وضع أول معيار عالمي للعمل التطوعي اتفقت عليه المنظمات المشاركة في العمل التطوعي. وكان الهدف الأسمى للمنتدى في وضع هذا المعيار هو تعزيز ودعم العمل التطوعي الذي يتسم بقدر أكبر من المسؤولية وأكثر تأثيرًا. وبغية تحقيق ذلك، ينبغي أن يكون العمل التطوعي الذي تشارك فيه المنظمات سليم التخطيط وشفافًا ومراعياً وقائماً على الشراكات الحقة وعلى النتائج القابلة للقياس. فإذا تمكنا من تحقيق ذلك، فسندعم أن يقدم المتطوعون أقصى إسهام ممكن في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وتحسين المستويات المعيشية لجميع الأشخاص الذين يدعمهم العمل التطوعي بجهوده الرامية.

وما المعيار العالمي إلا نتيجة جهد عالمي تعاوني على مدى ثلاث سنوات. إذ استند هذا المشروع على خبرة وحكمة المئات من الأشخاص والمنظمات من ٨٠ دولة عبر التطوع في القطاع الإنمائي وخارجه. وقد شارك هؤلاء الأشخاص والمنظمات في البحوث والدراسات الاستقصائية والورش التدريبية والأفرقة المرجعية التي صاغت المعيار العالمي. ففي العام ٢٠٢٠، كان لـ ١٨ منظمة حول العالم قصب السبق في تجربة المعيار العالمي من خلال عملية التقييم الذاتي وخبراتهم في إجراء مراجعة للمعيار والذي أسفر عن ظهور المعيار العالمي بصورته الحالية التي بين يديك. ومن خلال المشاركة الفاعلة لمجموعة واسعة من الجهات المعنية في جميع مراحل عملية وضع المعيار العالمي وتجربته ومراجعتة. فقد أنشأ المنتدى مرجعاً قام قطاع العمل التطوعي بوضعه ليخدم القطاع ذاته. ولهذا فنحن نكن لكل من ساهم في هذا العمل ولزملائنا في الفريق العامل المعني بمعايير المنتدى عميق الامتنان لقيادتهم هذا العمل.

ويقوم المعيار العالمي بتجسيد فهمنا الجماعي للممارسات الجيدة وعكسها طوال دورة برنامج العمل التطوعي، بدءاً من صياغة المشاريع وتنفيذها ووصولاً إلى العناية الواجبة وإدارة المتطوعين وقياس الأثر/التأثير لتلك المشاريع.

أما بالنسبة للمنظمات التي تعمل مع المتطوعين، فإن المعيار العالمي هو أولى خطوات الرحلة التعليمية والتطويرية. لذا نأمل منك أن تقرأ هذا المعيار وتتقل صورته إلى زملائك وتفكر في مدى ارتباطه بمنظمتك. ونأمل أيضاً أن يساعدك ذلك في تعزيز تأثير عملك الهام وتنميته.

وقد أنشأ المنتدى منصة لمعيار العمل التطوعي ضمت ثلاثة عناصر رئيسية: وثيقة المعيار العالمي، وأداة التقييم الذاتي التنظيمي، ومكتبة تحوي مراجع ومصادر تتعلق بالممارسات الجيدة المستمدة من العمل التطوعي الرائد للمنظمات الإنمائية. ولمعرفة المزيد، يرجى زيارة الموقع الإلكتروني

للمنتدى على الرابط الآتي: forum-ids.org/standard.

ويتطلع المنتدى، من خلال المعيار العالمي للعمل التطوعي، إلى التعاون مع كافة المنظمات المعنية بالعمل التطوعي بهدف جعل أعمالنا جميعها تتسم بقدر أكبر من المسؤولية وأكثر تأثيرًا.

مارك كومينغ وستيفن جودمان

الرئيسان المشاركان، الفريق العامل المعني بمعايير المنتدى

أعضاء مجلس إدارة المنتدى



2018 ، أوغندا ، مقاطعة Hoima ، مركز سانت جوزيف للتدريب المهني ، مدرس نجارة في مركز سانت جوزيف للتدريب المهني ، مقاطعة Hoima ، أوغندا ، 2018 ، Bernard Akonyera

النسخة المُحدّثة لعام ٢٠٢١ من المعيار العالمي للعمل التطوعي

تم إطلاق المعيار العالمي للعمل التطوعي في العام ٢٠١٩ في المؤتمر السنوي لمنظمات التعاون الدولي للعمل التطوعي. إذ قام المنتدى، ومن خلال الدروس المستفادة من النسخة التجريبية للمعيار العالمي في العام ٢٠٢٠، بمراجعة المعيار العالمي وتنقيحه قبل طرحه على مجتمع العمل التطوعي التتموي بنطاقه الأوسع. وتبرز أدناه التحديثات التي طالت المحاور الخمسة الرئيسة للمعيار العالمي.

العمل التطوعي الافتراضي:

مع تزايد العمل التطوعي الافتراضي لا سيما بسبب جائحة كورونا (كوفيد-١٩)، فقد قرر المنتدى النظر في كيفية تكييف محتوى المعيار العالمي ليشمل العمل التطوعي الافتراضي. فقد تم مراجعة

محتوى المعيار من خلال منظور برامج العمل التطوعي الافتراضي وعن بُعد. وخلص المنتدى، من خلال هذه المراجعة، إلى أن المعيار العالمي له صلة جَد وثيقة بالعمل التطوعي الافتراضي، ومع ذلك كانت هناك حاجة إلى مزيد من التعديلات على أنشطة العمل التطوعي الافتراضي وعن بُعد لتكون أكثر شمولاً.

العناية الواجبة:

تُعد العناية الواجبة واحدة من مجالات الممارسة التي تشهد تقدماً مستمراً، لذا توجب وبشكل مستمر التأكد من أن المعيار لا يزال يتجلى بأفضل الممارسات. وأنه تم مراجعة كافة الإجراءات والمؤشرات الرئيسة وتحديثها، حسبما تقتضيه الحال. فيما أُضيف محتوى إضافياً آخر متعلقاً بمنع الاعتداء والاستغلال الجنسيين والتحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي والتصدي لهما.



الحماية البيئية:

أبرز المؤتمر السنوي للمنتدى للعام ٢٠٢٠ أهمية ضمان دعم أنشطة العمل التطوعي التنموية وملاءمتها وأجندة العمل المناخي. إذ تم إضافة محتوى إضافيًا آخر لضمان أن التطوع في الأنشطة التنموية لا يسبب أي ضررًا تجاه البيئة الطبيعية.

تنوع قاعدة المتطوعين والإدماج المجتمعي:

أدركنا، أثناء وضع المعيار العالمي، أن تعزيز تنوع قاعدة المتطوعين والإدماج المجتمعي ينبغي أن يكون وجهًا رئيسًا من أوجه التركيز. إذ لم يتضمن الإصدار الأول من المعيار العالمي على هاذين المفهومين، إلا أن المنتدى أراد الاستفادة من هذا الأمر. فقد طرأ المزيد من التعديلات على المحتوى الحالي للمعيار العالمي لضمان إتاحة فرص التطوع على نطاق أوسع للمتطوعين وإشراك المجتمعات في صنع القرار وتقييم أثر التطوع في الأنشطة التنموية.

إتاحة المحتوى:

بناءً على الملاحظات التي أبدتها المنظمات التي كان لها قصب السبق في تجربة المعيار العالمي في العام ٢٠٢٠ بأن بعض المصطلحات المستخدمة لم تكن مفهومة وواضحة لكافة المنظمات المشاركة في العمل التطوعي. وبما أنه سيتم ترجمة المعيار العالمي إلى عدة لغات، فقد تم إجراء تحديثات على المحتوى الحالي لضمان توحيد المصطلحات، وأن تكون لغة المعيار العالمي المستخدمة، حيثما أمكن ذلك، لغة إنجليزية سلسة وسهلة.

الركائز الأساسية للمعيار العالمي للعمل التطوعي

المعيار العالمي للعمل التطوعي هو معيار ممارسة يمكن للمنظمات المشاركة في العمل التطوعي أن تعتمد عليه إما كلياً أو جزئياً بغرض التعلم والتحسين ومواءمته مع مجموعة شاملة من الممارسات الجيدة التي اتفقت عليها عالمياً مئات من الجهات المعنية عبر التطوع في القطاع التنموي وخارجه. فالمعيار العالمي هو معيار طوعي يرمي إلى تحسين نتائج التطوع في الأنشطة التنموية وإلى ضمان أن المنظمات العاملة من خلال المتطوعين ومعهم تكون مسؤولة ومؤثرة في ممارساتها في آن واحد.



تُشكل التعريفات الآتية الركائز الأساسية للمعيار العالمي:

العمل التطوعي التنموي: تنتفع هذه الركيزة بمهارات المتطوعين للعمل جنبًا إلى جنب مع الأفراد والمجتمعات بهدف تحسين مستوياتهم المعيشية ودعم قدراتهم الذاتية على المساعدة في معالجة قضايا الفقر وعدم المساواة بما يتماشى وأهداف التنمية المستدامة. لذا ينبغي أن يهدف العمل التطوعي في الأنشطة التنموية دائمًا إلى أن يكون مؤثرًا ومسؤولًا.

العمل التطوعي المسؤول: تضمن هذه الركيزة أن أنشطة العمل التطوعي قد تم تحديدها محليًا وأنها أُعدت لتلبية احتياجات حددتها تلك المجتمعات. كما وتضمن كل من اختيار المتطوعين وإعدادهم في قدرتهم على تنفيذ العمل التطوعي المؤثر في شراكة متساوية مع المجتمع. وضمان ألا يلحق أي ضرر بأفراد المجتمع والمتطوعين أثناء تنفيذ هذه الأنشطة.

العمل التطوعي المؤثر: توفر هذه الركيزة تحسينات مستدامة وقابلة للقياس للمجتمعات الفقيرة والمهمشة بما يتواءم مع جدول أعمال التنمية الوطنية بالبلد وأهداف التنمية المستدامة.

هيكل المعيار العالمي للعمل التطوعي

ينقسم المعيار العالمي إلى أربعة محاور رئيسة مترابطة حددها المنتدى حسب أولويتها أثناء المشاورات التي عقدها، وهي كالاتي:

١. صياغة المشاريع وتنفيذها



٢. العناية الواجبة



٣. إدارة المتطوعين



٤. قياس الأثر/التأثير



يشمل كل محور من هذه المحاور الأربعة على التسلسل الهرمي ذاته للأجزاء الهيكلية للمعيار، وهي كالاتي: الالتزام والنطاق والمجال والوصف والإجراءات الرئيسية والمؤشرات. وكل جزء من هذه الأجزاء يعتمد على الأجزاء الأخرى.

مثال توضيحي:

e.g.

← **الالتزام:** ويقصد به التصريحات والعبارات التي تُبرز المسؤوليات التنظيمية الأساسية التي يقوم عليها كل محور من المحاور الرئيسية.

← **النطاق:** ويقصد به تقديم صورة عامة عن المحتوى لكل محور من المحاور وثيق الصلة والنتائج المرجوة من التنفيذ.

← **المجال:** ويقصد به أقسام مميزة تتجمع معاً لتشكل أساس كل محور من هذه المحاور.

← **الوصف:** ويقصد به إبراز ما يشمله كل مجال من المجالات.

← **الإجراءات الرئيسية:** ويقصد بها الإجراءات التي ينبغي على المنظمات اتخاذها لمواءمة ممارساتها مع الوصف.

يتم تقسيم هذه الإجراءات إلى الإجراءات الأساسية الرئيسية والتي تمثل الحد الأدنى من المعايير والإجراءات الرئيسية الشاملة التي تعتبر معايير الممارسات الجيدة الموصى بها.

← **المؤشرات:** ويقصد بها إبراز ما يشمله كل مجال من هذه المجالات.

لوضع مبادئ المعيار العالمي للعمل التطوعي موضع التنفيذ، صمم المنتدى منصة المعايير العالمية للعمل التطوعي. فهي بمثابة أول نافذة عالمية إلكترونية شاملة للممارسات الجيدة في العمل التطوعي التنموي. فالمنصة التي قام قطاع العمل التطوعي بوضعها ما هي إلا المورد الأفضل الذي يزود أولئك الذين يعملون مع المتطوعين بأدوات عملية لتقييم البرامج والممارسات ومراقبتها وتحسينها، مع إتاحة الوصول إلى المكتبة العالمية الأكثر شمولاً لموارد المتطوعين.

ولمعرفة المزيد عن المنصة، قم بزيارة الرابط الآتي:

www.forum-ids.org/global-volunteering-standard-platform/

التعامل مع المعيار العالمي للعمل التطوعي

يُعد المعيار العالمي للعمل التطوعي أداة يمكن للمنظمات المشاركة في العمل التطوعي استخدامها بالطريقة التي تلائمها للنهوض بممارساتها نحو تحقيق درجة أكبر من التطوع المسؤول والمؤثر.

ولدعم المنظمات المشاركة في العمل التطوعي للاستفادة القصوى من المعيار العالمي، قام المنتدى بتطوير منصة المعيار العالمي للعمل التطوعي. بالإضافة إلى إمكانية تنزيل نسخة إلكترونية من المعيار العالمي، وعليه ستكون المنظمات قادرة على الوصول إلى أداة التقييم الذاتي الإلكترونية ومكتبة الموارد التي تضم أدوات ومصادر الممارسات الجيدة. وستشمل المنصة أيضًا على وحدات تعلم تم تطويرها خلال عامي ٢٠٢٢ و ٢٠٢٣.



فيما يلي المسارات التي يمكن للمنظمات التعامل معها باستخدام المعيار العالمي والموارد التي يمكن الوصول إليها.

كن شريكًا مؤيدًا للمعيار العالمي للعمل التطوعي

إذا كنت واحد من المنظمات أو الشبكات أو المؤسسات المشاركة في العمل التطوعي، يمكنك أن تصبح شريكًا مؤيدًا للمعيار العالمي. إذ يتعهد المؤيد للمعيار العالمي على دعم نهوض الممارسة المسؤولة والمؤثرة، والتي تتضمن مبادئ المعيار العالمي متمثلة بالركائز الأساسية والتصريحات الأربعة للالتزام. ولتسجيل تأييد مؤسستك رسميًا بمبادئ المعيار العالمي، اتصل بالمنتدى من خلال إرسال بريد إلكتروني إلى العنوان الآتي:

globalvolunteeringstandard@forum-ids.org

كن شريكًا ممارسًا للمعيار العالمي للعمل التطوعي

إذا كنت واحد من المنظمات المشاركة في العمل التطوعي، يمكنك أن تصبح شريكًا ممارسًا للمعيار العالمي. إذ يتعهد الممارس بإرساء عملية التعلم وتحسين الممارسة من خلال التفاعل مع المعيار العالمي. ويمكن تحقيق ذلك من خلال تنزيل النسخة الإلكترونية من المعيار العالمي وقراءته، وإكمال أداة التقييم الذاتي، أو الوصول إلى مكتبة الموارد. وللبدء بذلك، قم بزيارة الرابط الآتي:

www.forum-ids.org/globalvolunteering-standard-platform/

الموارد والدعم

إذا كنت ترغب في تقديم أي مصدر من مصادر الممارسات الجيدة بهدف مشاركتها مع شبكة المنتدى للمنظمات المشاركة في العمل التطوعي، أو إذا كنت بحاجة إلى أي دعم بخصوص التفاعل مع المعيار العالمي للعمل التطوعي، يرجى إرسال رسالة إلكترونية إلى العنوان الآتي:

globalvolunteeringstandard@forum-ids.org

المعيار العالمي للعمل التطوعي

صياغة المشاريع وتنفيذها

الالتزام

يُتوقع من المجتمعات والمنظمات والمتطوعين المشاركة في العمل التطوعي الذي تم صياغته بشكل تعاوني وتم تنفيذ المشاريع التنموية فيه تنفيذًا فعالًا وذلك تلبيةً لاحتياجات المجتمع وتحقيقًا للنتائج المستدامة والمؤثرة.

النطاق

ينبغي على أي منظمة أو شريك له دور في صياغة أنشطة العمل التطوعي التنموية وتنفيذها من استيفاء هذا البند. إذ يوفر هذا البند إطارًا عامًا لصياغة أنشطة المشاريع المؤثرة والمسؤولة وتنفيذها طوال دورة المشروع بأكملها.



المجال ١ : الصياغة والتخطيط

الوصف

لضمان أن صياغة مشروع العمل التطوعي التنموي بنوعيه المسؤول والمؤثر وتخطيطه يتناسب مع الأهداف التنموية الأوسع نطاقاً، تحت قيادة أفراد من المجتمع المحلي، وعلى أن تنفيذ هذا المشروع لا "يلحق أي ضرر" بأي جهة.

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
<p>١ أ. يخضع الشركاء إلى إجراء تقييم فحص العناية الواجبة لضمان تلبية كل من القدرات والكفاءات لمتطلبات المشروع والمتبرعين على السواء .</p> <p>١ ب. يضع الشركاء والمانحون بشكل متبادل اتفاقية تتضمن إسهامات بعضهم بعضاً وتوقعاتهم ومسؤولياتهم وتبعاتهم محلياً ودولياً، حسبما تقتضيه الحال، ويوقعون عليها.</p> <p>١ ج. يراجع الشركاء والمانحون هذه الاتفاقية معاً طوال فترة الشراكة المتفق عليها بشكل متبادل والاحتفاظ بها بشكل آمن في السجلات.</p> <p>١ د. ينشئ الشركاء والمانحون آليات اتصال موثوقة لضمان العمل التعاوني طوال دورة المشروع بأكملها.</p>	<p>بناء علاقة قوية بين الشركاء لضمان قدرات كبيرة وحضور محلي</p>	١,١
<p>٢ أ. تقوم المنظمات بصياغة مشاريع تحدد احتياجات أفراد المجتمع وحقوقه بما يضمن شمولية النتائج واستدامتها.</p> <p>٢ ب. ينبغي على المنظمات والمجتمعات إجراء تقييم شامل للسياق الذي تقوده المجتمعات المحلية.</p> <p>٢ ج. يساعد المجتمع في تحديد هدفٍ استراتيجيٍّ واضحٍ للمشروع.</p> <p>٢ د. يتحقق المجتمع من صحة المشروع قبل إطلاقه، والتأكد من أنه يراعي حقوق جميع المواطنين المعنيين.</p> <p>٢ هـ. تقوم المنظمات بصياغة كافة البرامج بما يتماشى مع أفضل الممارسات المتعلقة بحماية الأطفال والبالغين المعرضين للخطر والمجتمع ككل. ما يعني - ضمن جملة من المبادئ - عدم السماح بانعقاد الأعمال التطوعية داخل دور رعاية الأيتام.</p> <p>٢ و. يشارك المجتمع في كل خطوة من خطوات صياغة المشروع وتحديد نطاق عمل المشروع بالإضافة إلى ما سيبدو عليه نجاح المشروع بالفعل.</p>	<p>إسناد صياغة المشروع إلى الأبحاث والتعلم التنظيمي ومصالح المجتمع واحتياجاته باتباع نهج شامل قائم على الحقوق</p>	١,٢ أساسي
<p>١,٣ أ. تقوم المنظمات بتحديد أدوار تطوعية تضمن وصول المنفعة إلى المتطوعين وأفراد المجتمع على السواء .</p> <p>١,٣ ب. تلتزم المنظمات بمبدأ "عدم إلحاق الضرر" أثناء وضع أدوار العمل التطوعي. ويُسلّم هذا النهج بأن المشاريع يمكن أن يكون لها في بعض الأحيان عواقب سلبية غير مقصودة على المجتمع والتي تحتاج إلى تحديدها والتخفيف من حدتها.</p> <p>١,٣ ج. تقوم المنظمات بإجراء أبحاث سوق العمالة لفهم ماهية المهارات المهنية المتوفرة في البلد.</p> <p>١,٣ د. تضمن المنظمات أن أدوار العمل التطوعي يمكن أن تتكيف مع ما يفي بتطلعات المجتمع.</p> <p>١,٣ هـ. يتفق جميع الشركاء والجهات المانحة على الموارد المطلوبة، ما يضمن مواءمة مهارات المتطوعين وخبراتهم بدقة مع أهداف المشروع وأنشطته وأن جميع الأدوار المناطة بهم تم تقدير تكلفتها بالكامل.</p>	<p>تحديد أدوار العمل التطوعي بما يلبي احتياجات المشروع التي تم تحديدها، على ألا يتم سحب العمل من المجتمعات المحلية</p>	١,٣

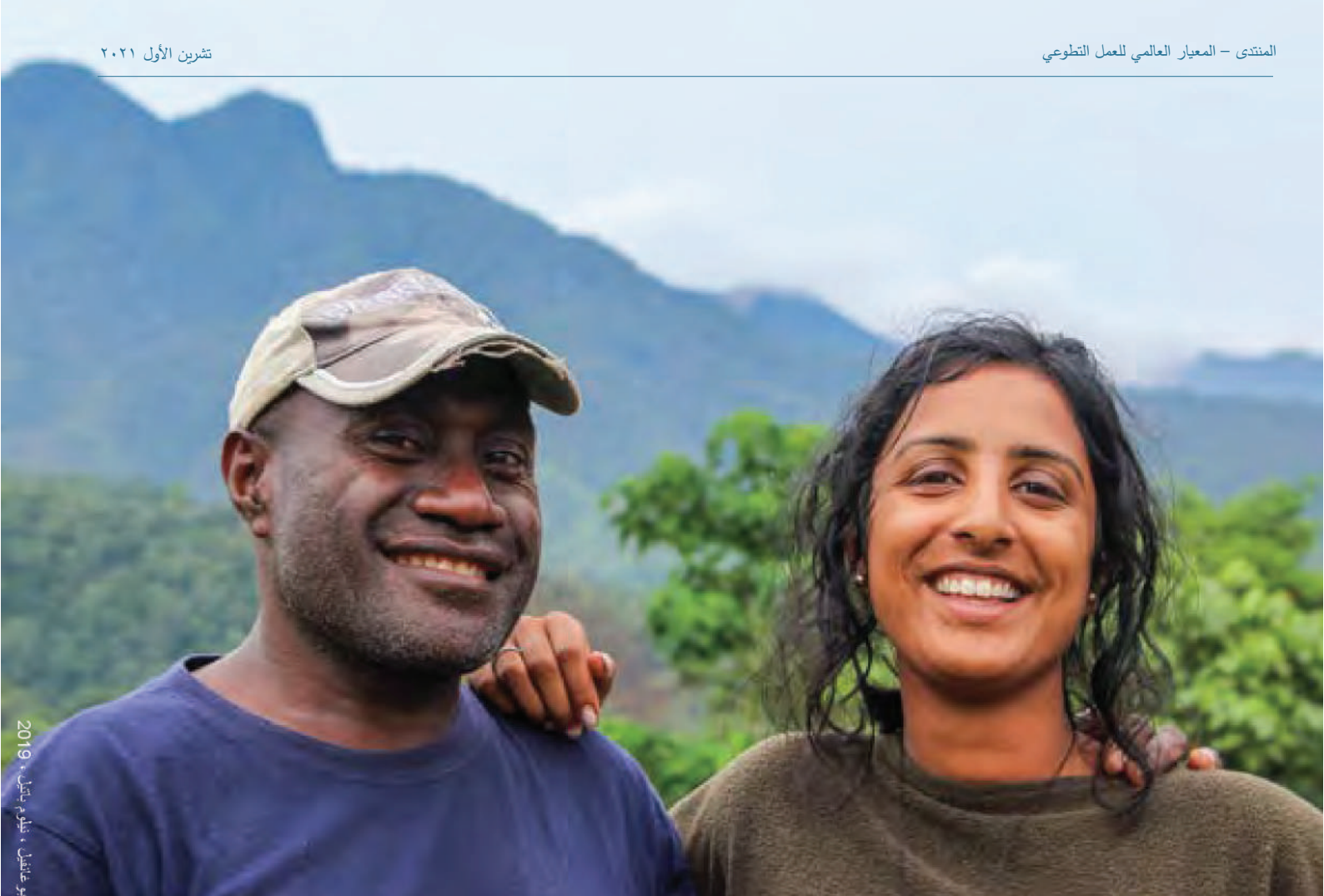
المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
<p>١,٤ أ. يضمن المجتمع والشركاء أن تركز المشروع ينصب على تعزيز القدرات داخل المجتمع.</p> <p>١,٤ ب. يضمن المجتمع والمنظمات أن المشروع يتقدم نحو تحقيق هدف التنمية المستدامة الحالي الأوسع للمجتمع، وحيثما أمكن ذلك، ويسهم في توسيع نطاق البرنامج الإنمائي طويل الأمد.</p> <p>١,٤ ج. تقوم المنظمات بعرض أدلة على قيمة المشروع مقابل المال في توفير الفوائد المرجوة للمجتمع.</p> <p>١,٤ د. يضمن المجتمع والمنظمات وجود خطة مستدامة واضحة يساهم فيها المتطوعون بأدوارهم المناطة بهم والتي تقوم على تقديم خدمات أساسية أو ضرورية.</p>	<p>ضمان أن المشروع يحقق تأثيرًا إنمائيًا مستدامًا طويل الأمد</p>	<p>١,٤ أساسي</p>
<p>١,٥ أ. يتم تحديد الأخطار التي تهدد البيئة نتيجة تنفيذ المشروع، إلى جانب وضع تدابير التخفيف الرامية إلى تنفيذها خلال دورة المشروع بأكملها.</p> <p>١,٥ ب. ينبغي للمشاريع أن تسعى إلى تعزيز تقديم خدمات النظام الإيكولوجي باتباع نهج النظم الإيكولوجية (على سبيل المثال، الحلول القائمة على الطبيعة).</p> <p>١,٥ ج. تقوم المنظمات بحساب قيمة الانبعاث الكربوني لتنفيذ المشروع، كحد أدنى على جميع مسارات الرحلات الدولية والتقلات المحلية بشكل سنوي؛ ويتم استخدام هذه الحسابات لغاية وضع خطة عمل للتقليل من انبعاثات الكربون الخاصة بهذه المنظمات، حيثما أمكن ذلك.</p>	<p>الحفاظ على الطبيعة والحد من الإضرار بالبيئة ومواجهة التغير المناخي والعمل على صياغة المشروع وتوجيهه وآلية تنفيذه</p>	<p>١,٥ أساسي</p>

المجال ٢: التنفيذ الوصف

يلبي تنفيذ العمل التطوعي المؤثر والمسؤول للمشاريع التنموية وإدارتها احتياجات صياغة المشروع الأصلي وإشراك المجتمع في عملية الرصد.

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
<p>٢,١ أ. يكون جميع الأشخاص المشاركين في المشروع، بمن فيهم المنظمات الشريكة المنفذة للمشروع وموظفيها، وكذلك المتطوعين، على دراية تامة بالنتائج المرجوة من المشروع ويتم تنظيمهم للعمل معاً بشكل فعال كفريق واحد لتحقيق تلك النتائج.</p> <p>٢,١ ب. يمكن لجميع الموظفين والمتطوعين من الشركاء الإجابة عن الأسئلة المتعلقة بالمشروع واعطاءهم صلاحية اتخاذ القرارات المتعلقة بأدوارهم المنوطة بهم.</p> <p>٢,١ ج. يقوم جميع الموظفون الشركاء بتهيئة بيئة مواتية للمتطوعين لتمكينهم من تطوير مهاراتهم وشحن طاقتهم وأفكارهم.</p>	<p>تشكيل إدارة للمشروع تهدف إلى ضمان وجود بيئة عمل آمنة وناجحة لجميع الأشخاص المشاركين</p>	٢,١ أساسي
<p>٢,٢ أ. يكون أعضاء المجتمع على دراية تامة بإجراءات الإبلاغ عن المخاوف أو الشكاوى مستخدمين لغتهم الخاصة، وتمكينهم للقيام بذلك بشكل فعال، إذا كان لديهم سبب للشعور بعدم الرضا عن سلوك المتطوع.</p> <p>٢,٢ ب. ثمة أدلة مسجلة على أن المجتمع لديه فرص منتظمة للإدلاء برأيه بشأن المشروع وبشأن مدى تأثير عمل المتطوعين.</p> <p>٢,٢ ج. يشارك أعضاء المجتمع في عمليتي التنفيذ والإنجاز خلال جميع مراحل المشروع بأكمله.</p> <p>٢,٢ د. تضمن المنظمات إشراك فئات مختلفة من الأشخاص المهمشين والضعفاء (نكر/أنثى/آخر، متزوج/أعزب، متعلم/غير متعلم، كبير السن/شاب، إلخ) في المشروع.</p>	<p>ضمان مشاركة أعضاء المجتمع ومساهمته المستمرة</p>	٢,٢
<p>٢,٣ أ. تحتفظ المنظمات بسجل من معوقات المشروع والإجراءات التي اتخذتها الإدارة استجابةً لذلك.</p> <p>٢,٣ ب. تستعرض المنظمات بانتظام استعدادها للاستجابة للحوادث والمخاطر الخارجية والكوارث.</p>	<p>اتخاذ إجراءات للتعامل مع معوقات المشروع وإدارة المخاطر الناشئة (سلوك المتطوعين، والكوارث الطبيعية، والاتصالات)</p>	٢,٣
<p>٢,٤ أ. تقوم المنظمات بعملية رصد المشروع وتقييمه بشكل منتظم.</p> <p>٢,٤ ب. تتكيف المنظمات مع إنجاز المشروع وتنفيذه باستخدام نتائج التقييم والتعلم لتحسين ممارساتها من خلال وضع التحسينات المطلوبة في موضعها الصحيح.</p>	<p>اتباع نظام فعال لعملية الرصد والتعلم في جميع مراحل المشروع</p>	٢,٤





المجال ٣: المراجعة والاختتام الوصف

يتطلب العمل التطوعي التنموي المؤثر القيام باستعراضٍ شاملٍ لتقييم أداء المشروع والانتهاء منه بشكل منهجي ومنظم، مع تقديم أدلة على الأثر/التأثير المتحقق بالإضافة إلى تعلم الدروس للإفادة منها في المشاريع المستقبلية.

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
<p>٣,١ أ. تقوم المنظمات بتطوير استراتيجية إنهاء واضحة للمشروع وتوثيقها. ٣,١ ب. تمتلك المنظمات عملية قائمة لتوثيق الدروس المستفادة من المشروع. ٣,١ ج. تخطط المنظمات للتقييمات اللاحقة للمشروع.</p>	<p>وضع استراتيجية واضحة لإنهاء المشاريع والشراكات بطريقة شفافة وتشاركية</p>	٣,١
<p>٣,٢ أ. يشارك أفراد المجتمع والمنظمات والمتطوعون وغيرهم من المساهمين في مراجعات المشروع وجميع عمليات الرصد والتقييم والتعلم. ٣,٢ ب. يتم تقديم الأدلة واستخلاص الدروس من النتائج إلى المجتمع. ٣,٢ ج. تشارك المنظمات نتائج التقييم - النجاحات والتحديات - مع جميع المساهمين الداخليين والخارجيين.</p>	<p>إجراء تقييم الأثر/التأثير الشامل الذي أحدثه المشروع بهدف التوثيق مع المجتمع واستخلاص الدروس من النتائج</p>	٣,٢ أساسي
<p>٣,٣ أ. تمتلك المنظمات أنظمة وآليات مراقبة لتتبع مساهمات المتطوعين، من خلال مزيج من التقارير الذاتية والتقييمات الخارجية. ٣,٣ ب. يتضمن نظام الرصد على خطة تواصل داخلية واضحة وفعالة لضمان أن ملاحظات المتطوعين وجلسات استخلاص المعلومات للموظفين سيتم الاستئارة بها في مراجعة الممارسات التنظيمية. ٣,٣ ج. تستخدم المنظمات التقييم وقياس الأثر/التأثير لرسم معالم مشاريع العمل التطوعية المستقبلية وأماكن تنفيذها.</p>	<p>بحث وفهم مساهمة المشروع في المجتمع وفي التنمية الشخصية للمتطوع</p>	٣,٣



العناية الواجبة



الالتزام

يمكن للمجتمع أن يتوقع أن المنظمات والأشخاص المرتبطين بها سوف يقومون بحمايتهم ولن يسمحوا بتضرر أي شخص كان في محيط المجتمع الذي يعملون فيه، سواء كانوا متطوعين أو أفراد المجتمع المحلي. إذ تدرك المنظمات أنه يقع على عاتقها واجب العناية في عدم التسبب بوقوع الضرر النفسي أو البدني على المتطوعين والموظفين وغيرهم من المنتسبين أو الفشل في منع وقوع ذلك الضرر.

النطاق

ينبغي على المنظمات والشركاء الذين يعملون في المجتمع مع المتطوعين لأي مدة زمنية ضمان المحافظة على سلامة المجتمع والمتطوعين وحمايتهم من أي أضرار قد يتعرضون لها.

المجال ٤: السلامة والأمن الوصف

تتحمل المنظمات مسؤولية إدراك المخاطر التي قد تؤثر على سلامة المتطوعين والمجتمعات وتقييمها والتخفيف من حدتها.

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية
٤,١ أ. إتاحة سياسات المنظمات وتوجيهاتها المتعلقة بالسلامة والأمن للمتطوعين قبل الشروع بفترة تعاونهم في العمل التطوعي. ٤,١ ب. تتيح المنظمات بيانها للجمهور توضح فيه مدى تحملها للمخاطر التي يمكن أن تؤثر على أفراد المجتمع والمتطوعين.	٤,١ أساسي توضيح مدى تحمل المنظمة لأي خطر قد يؤثر على المتطوعين والمجتمعات
٤,٢ أ. تخصيص ميزانية المنظمات لتشمل السلامة والوقاية الأمنية وتدابير الاستجابة، بالإضافة إلى أغراض التأمين وتكاليف الموظفين المحليين العاملين بصفة منسقين للشؤون الأمنية. ٤,٢ ب. يقوم موظفو الأمن المدربون بمراجعة الخطط الموضوعية، أو تدريب الموظفين على صياغة المشاريع في مجال السلامة والأمن.	٤,٢ إدراك المخاطر والتخفيف من حدتها أثناء عمليتي التخطيط للمشروع ووضع الميزانية
٤,٣ أ. تقوم المنظمات بإجراء تقييمات للمخاطر وتضمن خطط الانتقال لكافة المواقع التي يتواجد فيها المتطوعون ومسارات النقل المستخدمة؛ على أن يتم تحديث هذه الخطط ضمن فترة دورية محددة. ٤,٣ ب. تقوم المنظمات بجمع المعلومات ذات الصلة عن المتطوع إلى جانب امتلاكها أدلة تثبت أن المتطوع قد اتخذ قرار مستنيرا بالمشاركة. ٤,٣ ج. يتلقى المتطوعون تدريبات قبلية لفترة التعاون على إدارة المخاطر التي سيواجهونها. ٤,٣ د. يتم توعية المجتمعات بكيفية إبلاغ المنظمة عن أي مخاطر جديدة أو ناشئة.	٤,٣ أساسي مشاركة تقييمات المخاطر ذات الصلة مع المتطوعين والموظفين والمجتمعات والحصول على موافقتهم على المشاركة قبل بدء فترة التعاون

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
<p>٤,٤ أ. يتم تدريب المتطوعين في بداية فترة تعاونهم على مخاطر محددة وبيان دورهم في إدارة هذه المخاطر، وفي حال مشاركتهم في فترات تعاون طويلة الأمد سيتلقون تدريباً محدثاً في مجال الأمن.</p> <p>٤,٤ ب. تقوم المنظمات بتحديد شخصاً مديراً بصفته مسؤولاً عن مراقبة المخاطر الأمنية التي قد تؤثر على المشروع أو المجتمع أو المتطوعين؛ إضافة إلى إصداء نصائح حول السفر وإطلاع المتطوعين والمجتمعات المحلية على القضايا الرئيسية.</p> <p>٤,٤ ج. تضع المنظمات عملية تسجيل دخول لجميع المتطوعين وقادة المجتمع المحلي.</p>	<p>رصد عملية الأمن والسلامة ضمن أطر فترة التعاون في العمل التطوعي</p>	٤,٤
<p>٤,٥ أ. يمكن لموظفي المنظمات والشركاء الوصول إلى الخطط الأمنية وفهمها لضمان تخفيف حدة جميع المخاطر الرئيسية، إلى جانب إتاحة تعليمات حول كيفية الاستجابة لجميع الحوادث المحتملة.</p> <p>٤,٥ ب. يتمتع موظفو المنظمات والشركاء بإمكانية الوصول إلى خطط الاتصالات في حالات الطوارئ وفهمها.</p> <p>٤,٥ ج. تمتلك المنظمات نموذجاً موحداً وعملية معيارية للإبلاغ عن الحوادث.</p> <p>٤,٥ د. تتعهد المنظمات وتتخذ الإجراءات بناءً على نتائج استخلاص المعلومات والتقييمات والمراجعات التي تعقب جميع الحوادث الخطيرة، على أن يتم توثيقها توثيقاً ملائماً.</p>	<p>وضع مجموعة من الخطط الأمنية ومتابعتها</p>	٤,٥ أساسي

المجال ٥: الوقاية والحماية الوصف

الإقرار بأن لكل فرد الحق في الشعور بالأمان وأن يكون في مأمن، يُحتم على المنظمات حماية كل من يشارك في العمل التطوعي التنموي وكل من تقابلهم والعمل على وقايتهم من جميع أشكال العنف وسوء المعاملة والاستغلال والمضايقة والإهمال - مع إيلاء عناية خاصة بالأطفال والبالغين الضعفاء.

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
<p>٥,١ أ. لدى المنظمات سياسات ومبادئ توجيهية متاحة للجمهور تطبقها لغايات وقاية الأطفال وحمايتهم، ويتم فيها بيان التزام تلك المنظمات بالحفاظ على الأمان وحماية الأطفال وتوضيح المؤسسة لمفهوم الإساءة والتعريفات المعتمدة لها.</p> <p>٥,١ ب. توعية الموظفون والمتطوعون بسياسات وإرشادات الإبلاغ عن المخالفات وآليات الإبلاغ والإجراءات التأديبية لمنع سلوك الموظفين والمتطوعين والمتعاقد معهم أو غيرهم من الموظفين تجاه بعضهم بعضاً، والأطفال والبالغين الضعفاء والمجتمع ككل غير اللائق ومعالجته وإصلاحه.</p> <p>٥,١ ج. يتلقى الموظفون والمتطوعون تدريبات ذات صلة بشأن حماية الأطفال والبالغين المعرضين للخطر إضافة إلى تلقيهم تدريبات على سياسات الحماية وإجراءاتها.</p> <p>٥,١ د. تقوم المنظمات بتقييم المخاطر الوقائية لكل دور من الأدوار التي يضطلع بها المتطوعون، على الأقل سنوياً، وكلما تغير دور المتطوع.</p> <p>٥,١ هـ. ترصد الجهة أو اللجنة المسؤولة عن الحماية مدى الامتثال لتلك السياسات والمبادئ.</p>	<p>ضمان وضع السياسات والإجراءات والتدريبات والمسؤوليات موضع التنفيذ</p>	٥,١ أساسي

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
<p>٥,٢ أ. يشمل التزام المنظمات بحماية الطفل والتدابير والترتيبات الرامية إلى منع الإساءة والتصدي لها.</p> <p>٥,٢ ب. تضمن المنظمات أن جميع الأطفال والشباب يعاملون على قدم المساواة وكأفراد وأن يتم الاعتراف بهم وإدراجهم كعوامل للتغيير.</p> <p>٥,٢ ج. لا تسمح المنظمات للمتطوعين بالعمل مع أو ضمن دور رعاية الأيتام أو غيرها من مرافق الرعاية والإيواء الخاصة بالأطفال:</p> <p>- لا تعمل المنظمات مع الشركات التي لديها دور رعاية الأيتام وغيرها من مراكز الرعاية والإيواء المدرجة (أو تلك التي يمكن إدراجها) ضمن البرامج أو العروض السياحية؛</p> <p>- لا تسمح المنظمات بزيارات استثنائية أو قصيرة لدور رعاية الأيتام أو مرافق الرعاية والإيواء الخاصة بالأطفال.</p>	<p>الالتزام بتعزيز الأعمال التطوعية الآمنة للأطفال في البيئات بكافة أشكالها</p>	٥,٢ أساسي
<p>٥,٣ أ. تستعين المنظمات بالموظفين ذوي المهارات الملائمة والكفاءة والخبرة لتقديم التدريب المسبق والمستمع للمتطوعين حول مسؤولياتهم تجاه سكان المجتمعات فيما يتعلق بوقاية الأطفال وحمايتهم.</p> <p>٥,٣ ب. تتيح المنظمات مبادئ إرشادية حول السلوكيات اللائقة وغير اللائقة وحول معرفة المزاعم المتعلقة بسوء المعاملة والاستغلال والإيذاء والإهمال والإبلاغ عنها والتصدي لها.</p> <p>٣ ج. لدى الشركاء إجراءات مكتوبة، في متناول الجميع وملائمة محليًا، توفر إرشادات تفصيلية حول الإبلاغ عن مخاوف الحماية والأحداث المستجدة في هذا الصدد.</p>	<p>ضمان حماية جميع المتطوعين والمجتمع ككل الذي يتعاملون معه</p>	٥,٣
<p>٥,٤ أ. تقوم المنظمات بتعميم مدونة السلوك أو مجموعة من القوانين التي تضمن أن العلاقات بين المجتمع والشركاء تتميز باحترام حقوق الجميع وتعمل على تنفيذها.</p> <p>٥,٤ ب. أعدت المنظمات سياسات أو إرشادات تتعلق بالرسائل والصور، بما فيها صور الأطفال، والتي تضمن تصوير المجتمع المحلي والأفراد بدقة وعدم تعريضهم للخطر أو الإثارة أو التمييز والعمل على تنفيذها.</p> <p>٤ ج. تضمن المنظمات المشاركة الفعالة والهادفة للأطفال والشباب والبالغين في اتخاذ القرارات التي تمسهم.</p>	<p>تعزيز وضمان الاحترام داخل الموظفين والمتطوعين والمجتمع ككل وجميع المنظمات المشاركة في المشروع وفيما بينهم</p>	٥,٤
<p>٥,٥ أ. تضمن المنظمات المساواة والإنصاف والشمولية والتنوع في جميع مراحل المشروع.</p> <p>٥,٥ ب. لدى المنظمات إجراءات مطبقة للتعرف على جميع أشكال الاستغلال والعنف والمضايقة والتمييز ضد أي فرد ومنعها والتصدي لها. ١,٣ هـ. يتفق جميع الشركاء والجهات المانحة على الموارد المطلوبة، ما يضمن مواءمة مهارات المتطوعين وخبراتهم بدقة مع أهداف المشروع وأنشطته وأن جميع الأدوار المناطة بهم تم تقدير تكلفتها بالكامل.</p>	<p>توفير احتياجات الحماية والدعم التي يتطلبها تنوع فئات المتطوعين وتفردهم وأولئك الذين يتعاملون معهم</p>	٥,٥
<p>٥,٦ أ. الحصول على مراجع شخصية أو مهنية والقيام بإجراء فحوصات جنائية أو تحريات للتقليل من مخاطر التسبب مرتكبي الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي في العمل التطوعي.</p> <p>٥,٦ ب. تحدد مدونات قواعد السلوك أو مجموعة القوانين للموظفين والمتطوعين المعايير السلوكية بوضوح لمنع جميع أشكال الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي.</p> <p>٥,٦ ج. يتلقى الموظفون والمتطوعون تدريبًا منظمًا على مسؤولياتهم وإجراءاتهم لمنع جميع أشكال الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي والتصدي له.</p> <p>٥,٦ د. الالتزام بمنع جميع أشكال الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي والتصدي له، بما في ذلك تدابير لرفع مستوى الوعي لدى الفئات والمجتمعات المستهدفة؛ وآليات الإبلاغ بوسيلة الإرشادات التوضيحية؛ وخدمات الإحالة بوسيلة الإرشادات التوضيحية للناجين من أشكال الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي.</p>	<p>الالتزام بمنع وقوع أشكال الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والمضايقة والعنف القائم على النوع الاجتماعي والتصدي له في المنظمة على جميع مستوياتها وفي كافة أنشطتها</p>	٥,٦ أساسي

المجال ٦: الصحة والرفاه الوصف

ينبغي على المنظمات الحفاظ على صحة المتطوعين والمجتمعات بدنيًا وعاطفيًا ونفسيًا ورفاهيتهم - قبل فترة التعاون واثناها وبعدها - لضمان الحصول على أفضل النتائج بما تعود على الفرد والمنظمة وأفراد المجتمع.

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
<p>٦,١ أ. تتمتع المنظمات بآليات تخفيف مطبقة للحد من الأثر المحتمل لفترة التعاون على صحة المتطوعين ورفاهيتهم قبل فترة التعاون واثناها وبعدها.</p> <p>٦,١ ب. تقدم المنظمات تدريبات فترة التعاون المسبقة حول الصحة والرفاهية، على أن يشمل ذلك:</p> <ul style="list-style-type: none"> - معرفة الضغوطات الشائعة وكيفية التعامل معها. - المشاكل الصحية الجسدية الشائعة وكيفية الوقاية منها والتعامل معها في حال حدوثها. - الحفاظ على صحة المتطوع النفسية وطرق التماس الدعم من المنظمة، إذا لزم الأمر. 	<p>تقييم صحة المتطوعين ورفاهيتهم خلال مشاركتهم مع المنظمة والعمل على</p>	٦,١ أساسي
<p>٦,٢ أ. يقع على عاتق جميع موظفي المنظمات والشركاء العاملين مع المتطوعين واجب مراقبة صحة المتطوعين وسلامتهم طوال فترة التعاون وتقييمها.</p> <p>٦,٢ ب. تعين المنظمات موظفًا معيّنًا للتعرف على المشكلات الصحية وتقديم الاستجابة الأولى لها (بما في ذلك الصحة النفسية) ومن ثم تعين لهم الجهة الملائمة التي تقدم الخدمات المطلوبة لهم.</p> <p>٦,٢ ج. تضمن المنظمات تدريب الموظّفين المعنيين على أهمية الحد من ثقافة العيب المرتبطة بالصحة البدنية والنفسية، بما في ذلك الإعاقات، ويتم تدريب الموظّفين على ما ينبغي لهم فعله إذا أثرت المخاوف بشأن الصحة البدنية أو النفسية لدى المتطوع.</p>	<p>تعزيز الصحة البدنية والنفسية الإيجابية للمتطوعين (ولأفراد المجتمع في حال تركيز المشروع على الجانب الصحي)</p>	٦,٢
<p>٦,٣ أ. لدى المنظمات سياسات وإرشادات وعمليات مطبقة لضمان عدم تدهور صحة الأطفال المعرضين للخطر بالفعل ورفاهيتهم أو الحفاظ عليها من خلال تعاون المتطوعين.</p> <p>٦,٣ ب. تضمن المنظمات مخاطر الصحة البدنية والعقلية ورفاهية الأطفال والبالغين المعرضين للخطر والمجتمع ككل في جميع تقييمات المخاطر.</p> <p>٦,٣ ج. تدرج المنظمات تأثير فترة التعاون على صحة المجتمع المحلي ورفاهيته من جميع الشروط المرجعية لأعمال الرصد والتقييم.</p> <p>٦,٣ د. يدرك المتطوعون موقف المنظمة من التمر والتميز العنصري ويتلقون تدريباً مسبقاً على المساواة ومكافحة التمر، بما في ذلك تلقيهم تدريباً إلكترونيًا ووجاهيًا.</p>	<p>يتعين أن نأخذ في الاعتبار تأثير فترة التعاون على صحة الأطفال والبالغين الضعفاء والمجتمع ككل ورفاهيتهم</p>	٦,٣



إدارة المتطوعين

الالتزام

يتوقع المتطوعون تلقي الإعداد والتدريب والدعم الذي يضمن المشاركة الفعّالة والمؤثرة والمستمرة في دعم جهود التنمية محليًا ودوليًا.

النطاق

سيُطبق هذا على المتطوعين بالإضافة إلى المنظمات التي تتعامل وتعمل معهم. كما وسيُطبق على المتطوعين المحليين والوطنيين والدوليين والمتطوعين الافتراضيين. إذ يوفر هذا الالتزام إطارًا منظمًا ومدعومًا لجميع مراحل رحلة العمل التطوعي.

المجال ٧: التوظيف والاختيار

الوصف

يتم اختيار المتطوعين وتوظيفهم باستخدام معايير متسقة تلبى احتياجات المجتمع المحددة.

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
٧,١ أ. تحدد سياسات أو إرشادات العمل التطوعي لصالح المنظمة المستقبلية، مع تحديد الأهداف والإجراءات والمسؤوليات ذات الصلة. ٧,١ ب. يكون موظفو المنظمة والشركاء على دراية تامة بالأهداف والقيم والعمليات المتعلقة بتعيين المتطوعين وتوجيههم. ٧,١ ج. تزيل سياسات وممارسات وتسويق المنظمات وبقدر الإمكان أي عوائق قد تمنع المتطوعين من التقدم بطلباتهم أو تحقيق نجاح في طلباتهم.	وضوح الأهداف والقيم والعمليات المتعلقة بالمنظمة المشاركة في التنسيب للعمل التطوعي	٧,١ أساسي
٧,٢ أ. يتم تقديم تصوّر واقعي لتجربة العمل التطوعي للمتطوعين المحتملين وللعلاقة بين الشركاء والمنظمات. ٧,٢ ب. تشجع المنظمات بفاعلية تقديم طلبات من الفئات التي يتم تمثيلها بشكل ضعيف وذلك من خلال ترويجها. ٧,٢ ج. يساعد التسويق للمنظمات في التوضيح للمتطوعين أن الهدف الأساسي لتجربتهم هو تلبية احتياجات المجتمع وأي شركاء معينين.	ضمان واقعية الحملات التسويقية فيما يخص تجربة العمل التطوعي وأن يتم استهداف التوعية لشرائح متنوعة من المتطوعين ولا سيما الفئات التي يتم تمثيلها بشكل ضعيف	٧,٢
٧,٣ أ. يحدد أفراد المجتمع والجهات المعنية والشركاء والمنظمات المهارات والخبرات التي يتطلبها المشروع. ٧,٣ ب. يمكن للمتطوعين أن يعرفوا من وصف الدور الدعم المتاح الذي يغطي مجموعة متنوعة من احتياجات الدعم ومن يدعمهم والشروط والاتفاقيات التي تنطبق على التعيين. ٧,٣ ج. يدرك المتطوعون مهامهم والنتائج المتوقعة من تعيينهم. ٧,٣ د. يكون كل من يشارك في المشروع واضحاً بشأن دور كل شخص ومدى ارتباطه ببعضهم بعضًا.	إنشاء وصف للأدوار يستند إلى تقييم الاحتياجات ويوضح الدعم المتاح	٧,٣

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
<p>٧,٤ أ. يتلقى المتطوعون المحتملون معلومات واضحة عن عملية الاختيار ومتطلبات الدور الذي يضطلعون به.</p> <p>٧,٤ ب. تقييم موظفي المنظمة:</p> <ul style="list-style-type: none"> - التوافق بين احتياجات المجتمع واحتياجات الشركاء والتزام المتطوعين. - المهارات الحياتية الأساسية والتقنية. - الفهم الثقافي والتفاعلي. - الخبرة التطوعية السابقة. - الوعي والفهم للواقع والسياق الذي يحيط بالموقف. <p>٧,٤ ج. يوجه الشركاء عملية التقييم والاختيار الخاصة بالمنظمات ويُسمح بمشاركةهم بشكل متساوٍ أثناء التقييم ما كان ذلك ممكناً.</p> <p>٧,٤ د. تحصل المنظمات على مراجع شخصية/مهنية وتجري فحوصات معرفية جنائية/متعلقة بحماية الطفل.</p> <p>٧,٤ هـ. تتتبع المنظمات إجراء تقييم صحة المتطوعين.</p>	<p>تقييم المتطوعين المحتملين وفقاً لمعايير الاختيار الموحدة، مع ضمان توفير فرصة المشاركة المتساوية للفئات غير الممثلة بشكل كافٍ</p>	٧,٤ أساسي

المجال ٨: الإعداد والتدريب والتعلم الوصف

لتحقيق أقصى استفادة من العمل التطوعي، يتم توفير الدعم والتدريب المقدم للمتطوعين والشركاء قبل فترة التعاون بما يضمن إعدادهم إعداداً جيداً.

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
<p>٨,١ أ. يحصل المتطوعون على نسخة مكتوبة أو إلكترونية من السياسات والإجراءات المتاحة لهم طوال فترة عملهم التطوعي.</p> <p>٨,١ ب. يوقع المتطوعون ويتفقون على الالتزام باتباع هذه السياسات طوال فترة مشاركتهم مع المنظمات.</p> <p>٨,١ ج. يتعرف الشركاء ويتلقون جميع السياسات والإجراءات ذات الصلة لدعم فعال للمتطوعين في عملهم التطوعي.</p> <p>٨,١ د. يضمن الشركاء أن جميع السياسات المتعلقة بدعم المتطوعين وإدارتهم متسقة ومتوافقة قبل بدء التجربة التطوعية.</p>	<p>تعريف المتطوعين والشركاء بجميع السياسات والإجراءات ذات الصلة بتعاون المتطوعين</p>	٨,١ أساسي
<p>٨,٢ أ. يفهم الشركاء بوضوح قدرات وتأثير مشاركة المتطوعين المحتملة.</p> <p>٨,٢ ب. يعي الشركاء قواعد سلوك المتطوعون ويوفرون لهم الدعم أثناء مراقبتهم.</p> <p>٨,٢ ج. للشركاء توقعات واضحة لسلوكيات المتطوعين واتجاهاتهم ومواقفتهم من أجل استفادة قصوى من إسهامهم في العمل التطوعي.</p> <p>٨,٢ د. إحاطة الشركاء علماً بأي حساسيات مجتمعية وثقافية ينبغي أن يأخذوها في الاعتبار خلال إجراء التجربة التطوعية.</p>	<p>الاتفاق على توقعات واقعية بين الشركاء قبل تعاون المتطوعين لضمان وضوح الأدوار والمسؤوليات بينهما</p>	٨,٢ أساسي
<p>٨,٣ أ. يشارك المتطوعون في التدريبات المطلوبة ويشعرون بالقدرة على تطبيق المهارات والمعرفة المكتسبة.</p> <p>٨,٣ ب. سيقوم موظفو المنظمات بمراجعة وتحديث عمليات التدريب والتعلم لكل الشركاء بشكل منتظم. وكذلك محتوى السياسات المتعلقة بالمتطوعين لضمان جودة عالية وملائمة وسهولة الوصول إليها.</p>	<p>تزويد المتطوعين بمعلومات موجزة عن سياق وظروف مكان عملهم التطوعي</p>	٨,٣

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
<p>٨,٤ أ. يدرك المتطوعون جيداً التحديات الأساسية للعمل التطوعي التنموي وتربطها بقضايا التنمية (مثل تغير المناخ والتعليم والصحة والفقر وما إلى ذلك) وكيف تؤثر مشاركتهم في المشروع على أهداف التنمية المستدامة.</p> <p>٨,٤ ب. يزود المتطوعين بمعلومات حول الأهداف التنموية للمشروع الذي يعملون فيه بما في ذلك كيفية صياغة المشروع وكيف ستعود مشاركتهم بالنفع عليه.</p> <p>٧,٤ ج. يتم تنظيم تدريب المتطوعين في إطار المنظمة الأوسع، بما في ذلك أهدافها وقيمتها وكيف تناسب المشروع مع الرؤية والرسالة العامة للمنظمة وشركائها.</p>	<p>تزويد المتطوعين بمعلومات موجزة عن سياق وظروف مكان عملهم التطوعي</p>	٨,٤
<p>٨,٥ أ. يدرك المتطوعون جيداً تأثير مشاركتهم والنتائج طويلة الأمد المرجوة والطبيعة التكوينية لمشاريع العمل التطوعي التنموي.</p> <p>٨,٥ ب. يُشجع المتطوعين على التحدث مع المتطوعين السابقين في نفس المشروع أو مشاريع مماثلة، وحيثما أمكن ذلك، مع أعضاء فريق العمل المحلي.</p> <p>٨,٥ ج. يوقع المتطوعون ويلتزمون بمدونة السلوك أثناء فترة تواجدهم في المشروع. رابط صياغة المشاريع وتنفيذها مجال ٢، المؤشرات ٣ و٣ب.</p> <p>٨,٥ د. توعية المتطوعين ومنحهم وقتاً لمناقشة أفضل السلوكيات والمواقف والأفكار للتطوع الفعال.</p> <p>٨,٥ هـ. إحاطة المتطوعين علماً بأية حساسيات اجتماعية أو ثقافية ذات الصلة بمكان تواجدهم.</p> <p>٨,٥ و. يتلقى المتطوعون تدريباً تفصيلياً حول الثقافة المحددة للمكان الذي سيتطوعون فيه.</p> <p>٨,٥ ز. تزويد المتطوعين بتعليمات واضحة للانضمام ووجهات الاتصال لمساعدتهم في التنقل بأمان إلى مكان إقامتهم الأولي عند وصولهم.</p> <p>٨,٥ ح. إعلام المتطوعين بالآثار الاجتماعية والمالية للعمل التطوعي في المشروع.</p>	<p>وضع توقعات واقعية مع المتطوعين قبل بدء فترة عملهم التطوعي لضمان وضوح دورهم والسلوكيات المتوقعة منهم وفهمهم للسياق المحلي</p>	٨,٥ أساسي

المجال ٩: الإيواء والدعم الوصف

لضمان تأثير إيجابي لفترة التعاون، يتلقى المتطوعون دعماً فعالاً ومهنياً أثناء فترة تواجدهم في المشروع.

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
<p>٩,١ أ. يوقع الشركاء اتفاقية صادرة عن المنظمات يُوضح فيها الأدوار والمسؤوليات المتبادلة، وتغطي أي مراحل ذات صلة من تقييم الاحتياجات حتى نهاية الفترة التطوعية.</p> <p>٩,١ ب. يستعرض المتطوعون والشركاء والمنظمات ويوقعون اتفاقية توضح الأدوار والمسؤوليات وتحدد شروط الفترة التطوعية وأحكامها.</p> <p>٩,١ ج. يفهم المتطوعون شروط اتفاقهم ويعمل على تطبيقها تطبيقاً متسقاً وشفافاً وعادلاً.</p> <p>٩,١ د. تقدم المنظمات الدعم المستمر للشركاء والموظفين في مجالات السلامة والأمان والحماية والصحة وإشراك المتطوعين وإدارة المتطوعين.</p> <p>٩,١ هـ. يتلقى المتطوعون التوجيه، في بداية الفترة التطوعية، حول مكان العمل والسياق المحلي والشركاء والمجتمع.</p>	<p>توضيح الأدوار والمسؤوليات بين المنظمات والشركاء وجميع المتطوعين</p>	٩,١ أساسي

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
<p>٩,٢ أ. يقوم المتطوعون والشركاء بالمراجعة والتصديق على وصف مكان العمل، والأهداف، وخطة العمل في بداية فترة التطوع كجزء من خطة المشروع العام.</p> <p>٩,٢ ب. تشارك المنظمات مع المتطوعين نتائج مراقبتها، بما فيها أدائهم وأي نتائج محددة لفترة التطوع.</p> <p>٩,٢ ج. تتم مراجعة شروط اتفاق المتطوعين مراجعة منتظمة وتحديد المعيار المرجعي لها.</p>	<p>استعراض تقدم التواجد وأداء المتطوع والشروط والأحكام بشكل منتظم</p>	<p>٩,٢ أساسي</p>
<p>٩,٣ أ. المتطوعون على علم بسياسة التظلم والشكوى وإجراءاتهما.</p> <p>٩,٣ ب. تقوم المنظمات بحل الشكاوى الواردة من المتطوعين بشكل متسق وشفاف وعادل.</p>	<p>ضمان فهم المتطوعين لسياسة وإجراءات الشكاوى والتظلم ومشاركتها معهم</p>	<p>٩,٣</p>
<p>٩,٤ أ. توفر المنظمات رقم هاتف الطوارئ وجهات اتصال طوارئ للمتطوع والشريك. إذ يتم الاستجابة للمكالمات الطارئة بشكل متسق باستخدام خطط الأمان وإجراءات الإبلاغ عن الحوادث.</p> <p>٩,٤ ب. يقوم المتطوعون بالإبلاغ عن حوادث السلامة والأمان للمنظمات باستخدام تقارير الحوادث القياسية.</p> <p>٩,٤ ج. تستعرض المنظمات بشكل منتظم بروتوكولات الحماية وإدارة الحوادث والصحة والسلامة.</p> <p>٩,٤ د. يلتزم المتطوعون بمدونة السلوك ويتبعون إرشادات السلامة والأمان.</p>	<p>ضمان وجود عمليات لحماية صحة وسلامة المتطوعين وأولئك الذين يتأثرون بتواجدهم في المجتمع</p>	<p>٩,٤</p>
<p>٩,٥ أ. توفر المنظمات الدعم المهني والشخصي استجابة لاحتياجات المتطوعين.</p> <p>٩,٥ ب. يتم منح الاهتمام العادل للمتطوعين الدوليين والمتطوعين الوطنيين.</p> <p>٩,٥ ج. يمكن لجميع المتطوعين التحدث مع أي عضو أو موظف يتقنون به في المنظمة بشأن بعض المخاوف التي قد تساورهم، ما يؤدي إلى وضع خطة الدعم.</p> <p>٩,٥ د. تبرز المنظمات ممارسات صحية جيدة في مكان العمل من خلال اتباع سياسات وإجراءات العناية الواجبة.</p> <p>٩,٥ هـ. يقدم الموظفون ملاحظات منتظمة تقديراً لمساهمات المتطوعين ودعم التعلم المستمر والتحسين.</p>	<p>توفير الدعم المهني والشخصي لجميع المتطوعين</p>	<p>٩,٥ أساسي</p>
<p>٩,٦ أ. تحدد إجراءات الخروج من المنظمات والوثائق الداعمة لمسؤوليات المتطوع وكل شريك، والموارد المتاحة.</p> <p>٩,٦ ب. تزويد المتطوعين بمعلومات وإشعار كافٍ لإكمال مسؤولياتهم في نهاية المشروع.</p> <p>٩,٦ ج. تجري المنظمات مقابلة الخروج من مكان العمل والتي توفر فرصة للتعلم والتطوير للمتطوع والمنظمات.</p>	<p>دعم المتطوعين عند انتهاء فترة تواجدهم في مكان العمل التطوعي</p>	<p>٩,٦</p>

المجال ١٠ : التقييم والتقدير والمشاركة المستمرة الوصف

تتعلم المنظمات والمتطوعون من تجربة العمل التطوعي؛ إذ يتم تكريم المتطوعين عن إسهاماتهم ودعمهم لمواصلة مشاركتهم في الجهود الإنمائية.

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
<p>١٠,١ أ. توفر المنظمات الوقت والأدوات للمتطوعين وأفراد المجتمع والموظفين المعنيين للتفكير في فترة خدمتهم وتحليل أثرها/تأثيرها.</p> <p>١٠,١ ب. يتوفر للمتطوعين والمنظمات سجل يوضح كيف تؤثر الفرص التطوعية الفردية على التنمية الشخصية ومشاريع التنمية.</p> <p>١٠,١ ج. يتلقى المتطوعون إرشادات حول كيفية تقديم تجربتهم التطوعية في البيئات المهنية والاجتماعية ومناقشتها بأفضل شكل ممكن.</p>	<p>دعم المتطوعين لتقييم أثر/تأثير فترة خدمتهم وتحليلها</p>	١٠,١ أساسي
<p>١٠,٢ أ. يتم تدريب الأشخاص المختصين على إجراء جلسات التقييم العملي والشخصي وفقاً للتنسيق المتفق عليه.</p> <p>١٠,٢ ب. يتم إبلاغ المتطوعين بخطط التقييم، ويتلقى المتطوعون الذين يطلبون جلسة تقييم إحدى هذه الجلسات.</p> <p>١٠,٢ ج. يتم إبلاغ المتطوعين عن كيفية تعامل المنظمة مع المخاوف التي أثارها المتطوعون خلال جلسة التقييم.</p> <p>١٠,٢ د. يتم إبلاغ المتطوعين عن القنوات المتاحة للتحقيق في الشكاوى والاستجابة لها</p>	<p>توفير جلسات تقييم شاملة وفعالة تغطي الجوانب التشغيلية والشخصية للمتطوعين</p>	١٠,٢ أساسي
<p>١٠,٣ أ. لدى المنظمات إجراءات شفافة للتقدير وأدوات متفق عليها للاستخدام في نهاية فترة التطوع.</p> <p>١٠,٣ ب. تحتفظ المنظمات بسجلات كافية للتطوير الشخصي للمتطوعين وإنجازات الأداء والتحقق منها لضمان صحة واعتمادية الإنجازات المذكورة في التقدير الرسمي للمتطوع، على سبيل المثال المراجعات التي يجريها أصحاب العمل.</p> <p>١٠,٣ ج. تُعرب المنظمات عن تقديرها للمتطوعين الذين يكملون فترة التطوع بنجاح.</p>	<p>التقدير والإقرار الرسمي وغير الرسمي لمساهمة المتطوعين</p>	١٠,٣
<p>١٠,٤ أ. تسهم المنظمات في توفير الدعم المتبادل بين المتطوعين الحاليين والسابقين.</p> <p>١٠,٤ ب. تقدم المنظمات إرشادات للمتطوع للمساعدة في إعادة اندماجهم الاجتماعي والاندماج في التعليم والتدريب والعمل أو التقاعد.</p>	<p>توفير الدعم للمتطوعين العائدين من فترات طويلة خارج مجتمعهم الأصلي من خلال دعم إعادة التوطين الرسمي وغير الرسمي</p>	١٠,٤
<p>١٠,٥ أ. توفر المنظمات فرصة للمتطوعين للتواصل مع المجتمعات والمنظمات المحلية والإقليمية أو الوطنية المتخصصة في مجال التنمية.</p> <p>١٠,٥ ب. توفر المنظمات فرصة للمتطوعين للتواصل مع المنظمات المحلية المتخصصة في العمل التطوعي، بما فيهم شبكات خريجي المتطوعين.</p> <p>١٠,٥ ج. تقوم المنظمات بتسهيل عملية التطوع الافتراضي أو إعادة التطوع.</p> <p>١٠,٥ د. تقوم المنظمات بتسهيل عمليات التواصل مع المتطوعين السابقين لمشاركة أفكارهم واسداء مشورتهم.</p> <p>١٠,٥ هـ. تقوم المنظمات بتسهيل عملية التبادل المعرفي بين المتطوعين ومع الجمهور الخارجي.</p>	<p>دعم وتشجيع استمرار تعلم المتطوعين ومشاركتهم المستمرة في سياق التنمية الشاملة</p>	١٠,٥



قياس الأثر/التأثير

الالتزام

يمكن للمجتمعات المحلية والجهات الممولة وغيرها من الجهات المعنية بتحديد الأثر المنشود للمشروع المتمثل بالمجتمع قبل البدء به ومتابعته طوال فترة التنفيذ باستخدام المعلومات والتحليلات المستمدة من المجتمع والمتطوعين وغيرها من الجهات المعنية. ويتم تحديد نجاح المشروع بالتشاور مع المجتمع.

النطاق

سينطبق ذلك على المنظمات والشركاء والمتطوعين والمجتمعات المحلية العاملة معًا لقياس أثر/تأثير أنشطة العمل التطوعي التنموية. إذ يتيح هذا الالتزام إطارًا للتعلم والتحسين المستمر، ما سيسهم بدوره في صياغة المشاريع المستقبلية وتخطيطها.

المجال ١١ : الإجراء الوصف

يتطلب قياس أثر/تأثير مشاريع العمل التطوعي التنموية باستخدام إطار تخطيط متميز، وآليات شاملة ومشاركة ومستجيبة للمجتمعات المحلية وغيرها من الجهات المعنية وأهداف التنمية المستدامة.

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
<p>١١,١ أ. تتحقق المنظمات من أن أهداف المشروع مرتبطة بالإجراءات، وأنه تم تحديد الافتراضات واختبارها.</p> <p>١١,١ ب. تحصل المنظمات على مؤشرات ذات صلة تعكس احتياجات المجتمع والجهات المعنية وطموحاتهم.</p> <p>١١,١ ج. تستخدم المنظمات مؤشرات الأهداف التنموية المستدامة في حال توفرها.</p> <p>١١,١ د. تجمع المنظمات المعلومات الأساسية للمدخلات والمخرجات والنتائج المنقح عليها مع المجتمع والجهات المعنية.</p> <p>١١,١ هـ. تضمن المنظمات صياغة المشاريع استنادًا إلى تقييم الاحتياجات المستند إلى المجتمع أو الجهات المعنية، وتقييم المخاطر والاعتبارات البيئية.</p>	<p>الاستناد إلى إطار صيغة المشروع، بما في ذلك مؤشرات محددة للنجاح تم تحديدها بالتشاور مع المجتمع</p>	١١,١ أساسي
<p>١١,٢ أ. تركز المنظمات على جمع البيانات بناءً على أهداف المشروع والنتائج المحددة.</p> <p>١١,٢ ب. يشارك المجتمع والجهات المعنية في عمليات جمع البيانات والمعلومات.</p> <p>١١,٢ ج. تضمن المنظمات توفير التدريب لأولئك الذين يقومون بجمع البيانات، بمن فيهم الموظفين والمتطوعين والمستشارين أو أفراد المجتمع.</p>	<p>جمع البيانات حول تأثير المشروع على المجتمع</p>	١١,٢ أساسي
<p>١١,٣ أ. يتم جمع آراء المجتمع والجهات المعنية باستخدام عمليات بحثية نوعية وتشاركية.</p> <p>١١,٣ ب. يتلقى أعضاء المجتمع والجهات المعنية ملاحظات من البحث عن الأثر/التأثير ويتحققون من صحة البيانات والمعلومات والاستنتاجات المتحصل عليها.</p>	<p>استخدام مساهمة المجتمع في قياس الأثر/التأثير</p>	١١,٣
<p>١١,٤ أ. تحدد المنظمات، خلال عمليات الصياغة والتنفيذ والقياس، القيمة المضافة الخاصة بالمتطوعين فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة.</p> <p>١١,٤ ب. تضمن المنظمات تجزئة المساهمة الخاصة بالمتطوعين في إطار صياغة المشاريع التي تشمل تدخلات متعددة وتنفيذها.</p>	<p>ضمان وضوح القيمة المضافة التي يقدمها المتطوعون</p>	١١,٤

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
١١,٥ أ. إدراك أفراد المجتمع والجهات المعنية ذوي الصلة والمتطوعين لعمليات وأدوات قياس المنظمات ببساطة. ١١,٥ ب. ترجمة أدوات القياس إلى اللغات المحلية. ١١,٥ ج. تستخدم المنظمات أدوات مناسبة للمجتمعات الضعيفة (مثل الأدوات المرئية للمجتمعات غير القادرة على القراءة والكتابة، أدوات متكيفة مع مستويات القدرة المختلفة). ١١,٥ د. ستتبع عمليات قياس الأثر/التأثير للمنظمات مبدأ "عدم التسبب بالضرر". ١١,٥ هـ. ضمان المنظمات خصوصية البيانات وسريتها وأمنها.	ضبط عمليات وأدوات القياس لنتناسب مع السياق المحلي وسهولة الاستخدام	١١,٥

المجال ١٢ : النتائج والإنجازات الوصف

يحدد مشروع العمل التطوعي التنموي التغييرات التي تطرأ على المجتمع والمتطوع والمنظمات بسبب المشروع ودور التطوع الذي يضطلع به في المشروع.

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
١٢,١ أ. يتم تقييم قدرة المنظمات والشركاء على تقديم مشاريع ذات تأثير وفقاً للنتائج المحددة. ١٢,١ ب. تقيس المنظمات بانتظام تطور القدرة والكفاءة فيما يتعلق بقياس الأثر/التأثير. ١٢,١ ج. يدرك المتطوعون كيفية قياس القدرة والأهداف التي تم تحديدها. ١٢,١ د. تراقب المنظمات التحسينات في قياس الأثر/التأثير كهدف مشروع محدد.	قياس تقدم المشروع وتأثيره على مر الزمن بناءً على المخرجات والنتائج المحددة	١٢,١ أساسي
١٢,٢ أ. يقدم المتطوعون والمنظمات تقارير عن الأثر/التأثير حسب الخصائص الديموغرافية لإظهار التضمين كما هو محدد في صياغة المشروع. ١٢,٢ ب. تبرز المنظمات الخصائص الديموغرافية لأعضاء المجتمع الذين لا يتم تمثيلهم بشكل كافٍ في نطاق وتأثير المشروع.	تجزئة التأثير على الأفراد الضعفاء والمهمشين في مجموعات المجتمع	١٢,٢
١٢,٣ أ. تتتبع المنظمات تأثير الأنشطة التطوعية على المتطوعين الفرديين أنفسهم.	قياس تأثير المشروع على المتطوعين	١٢,٣
١٢,٤ أ. يُعقد ورش تدريبية مشاركة مع المجتمع لجمع آرائهم حول نتائج المشروع. ١٢,٤ ب. يكون لدى المجتمع القدرة على تقديم معلومات حول النتائج غير المتوقعة (الإيجابية والسلبية). ١٢,٤ ج. يشعر المجتمع بالمشاركة في عملية قياس الأثر/التأثير.	تأثير تصور المجتمع للتغيير على قياس الأثر/التأثير	١٢,٤ أساسي

المجال ١٣ : التقرير الوصف

يتطلب العمل التطوعي الذي يحقق تأثيراً تقديم التقارير عن نتائج الأثر/التأثير وربطها بأهداف التنمية المستدامة لجميع أصحاب المصلحة المعنية.

المؤشرات	الإجراءات الرئيسية	
<p>١٣,١ أ. يتلقى الشركاء تقارير حول أداء المشاريع أو برامج العمل المتوافقة في مجتمعاتهم أو مناطقهم أو بلدانهم المختلفة.</p> <p>١٣,١ ب. تقوم المنظمات بتقديم تقارير بانتظام للمجتمعات والجهات المعنية ذات الصلة بلغة وتنسيق مناسبين.</p>	تقديم التقارير والملاحظات بانتظام	١٣,١ أساسي
<p>١٣,٢ أ. تربط تقارير المنظمات بين التأثير وأهداف التنمية المستدامة وتبرز دور المتطوع.</p> <p>١٣,٢ ب. تقوم المنظمات بتقديم تقارير إلى الحكومات الوطنية لضمان تسجيل المساهمة التطوعية والمشاركة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.</p>	ضمان ربط إسهامات المتطوعين	١٣,٢
<p>١٣,٣ أ. تشارك المنظمات النتائج والتقارير وغيرها من الوثائق مع القطاع الأوسع لتحسين الممارسة وقياس الأثر/التأثير نحو أهداف التنمية المستدامة.</p>	التعاون داخل القطاع، ومشاركة البيانات وغيرها من الأدلة حول تأثير مشاريع العمل التطوع	١٣,٣

الدعوة إلى العمل

إلى زملائي في المنظمات المشاركة في العمل التطوعي وكافة الجهات المعنية في العمل التطوعي التنموي.

تتبنى الأمم المتحدة والحكومات الوطنية وكافة المنظمات المشاركة في العمل التطوعي تدريجياً الحاجة إلى وجود هياكل وبُنَيَات واضحة تعزز إسهام العمل التطوعي في أجندات التنمية الوطنية وأجندة التنمية الشاملة للعام ٢٠٣٠.

ومن الواضح أن الحاجة إلى مجموعة من المبادئ التوجيهية في العمل التطوعي أمر لا جدال فيه. ولكن ما يُفتقر إليه هو فهم مشترك للمبادئ التوجيهية التي يمكن اعتمادها وتخصيصها تدريجياً للظروف المتنوعة في البلدان والمجتمعات التي تعمل فيها المنظمات المشاركة في العمل التطوعي.

ولمعالجة هذا الأمر، تم اتخاذ خطوة هامة بقيادة منتدى المنظمات المشاركة في العمل التطوعي لوضع مجموعة من المعايير. إذ تشرفت منظمتي (جمعية المنظمات التطوعية - كينيا) بالمشاركة الفعالة طوال عملية وضع المعيار العالمي.

إذ تعتقد جمعية المنظمات المشاركة في العمل التطوعي - كينيا أن الإجراءات الرئيسية المنصوص عليها في المعيار العالمي ما هي إلا أدوات جيدة للتعلم والتحسين تخدم المنظمات التي تشارك المتطوعين وهي في موضع ترحيب في سعيها لتحقيق تأثيرات إيجابية داخل المجتمعات التي تعمل فيها.

ومن وجهة نظري، سيكون من الصعب بمكان وضع أي توجيهات أفضل لتلبية توقعاتنا جميعاً في العمل التطوعي التنموي ولتلبية الحاجة الماسة داخل مجتمعاتنا.

لذا وبعد قيامي بمتابعة حثيئة لقطاع العمل التطوعي لفترة طويلة بشغف والتزام تام، وبعد أن لاحظت التحديات والفرص الموجودة - خاصة بالنسبة لنا في العالمي الجنوبي - أقترح بتواضع على كافة المنظمات المشاركة في العمل التطوعي حول العالم أن تتبنى هذا المعيار وتعمل على تنفيذه، ومساهما أيضاً في تلبية نية المنتدى في تحسين هذا المعيار مع مرور الوقت.

شكراً

فريد ساديا.

السكرتير والمنسق الوطني

جمعية المنظمات المشاركة في العمل التطوعي - كينيا.

مسرد المصطلحات

الرفق بالحيوان: يقصد به حالة الحيوان وكيفية تأقلمه مع الظروف التي يعيش فيها. ما يعني توفير احتياجات الحيوان الجسدية والعقلية.

التنوع الحيوي: يقصد به التباينات بين الكائنات الحية بكافة مصادرها، بما في ذلك النظم البيئية البرية والبحرية وغيرها من الأنظمة البيئية المائية والتعقيدات البيئية التي تشكل جزءاً منها، ويشمل ذلك التنوع ضمن النوع الواحد (التنوع الوراثي) وبين الأنواع (تنوع الكائنات) وبين النظم البيئية.

البصمة الكربونية: يقصد به قياس لكمية غازات الاحتباس الحراري التي يُعبر عنها بثاني أكسيد الكربون المنبعثة من شخص ما أو منظمة أو نشاط اقتصادي أو دورة حياة منتج ما.

التكيف مع تغير المناخ: يقصد به أي إجراء يساعد المجتمع على الحفاظ على تنميته رغم آثار تغير المناخ.

الحد من آثار تغير المناخ: يقصد به الحد من انبعاث غازات الاحتباس الحراري الناجمة عن النشاطات البشرية والعمل على تعزيز مصادر امتصاصها.

المجتمع: يقصد به الأشخاص الذين يعمل المتطوع معهم أو من أجلهم أثناء فترة عمله أو تطوعه سواء كان هذا المجتمع هو المجتمع نفسه مثل قرية معينة، أو الأشخاص الذين سيستفيدون من عمل المتطوع في هذا المجتمع، مثل شبكة أو منظمة إغاثية.

المانحون: يقصد به تلك المنظمات أو المؤسسات التي تقدم تمويلاً أو مورداً لأنشطة العمل التطوعي الإنمائية. يمكن أن تشمل الجهات المانحة على المؤسسات الحكومية والشركات أو الهيئات الائتمانية والمؤسسات الرئيسية.

نهج النظام البيئي: النهج الذي يضع الإنسان والمجتمع بشكل عام على نفس المستوى الأهمية مع بقية العالم الحي. والبشر هم جزءاً من الطبيعة وبدونها لا يمكن للمجتمع التطور. والهدف هو إدارة الأراضي والمياه والموارد الحية بطريقة مستدامة.

العنف القائم على النوع الاجتماعي: يقصد به الأفعال والأعمال الضارة من النوع الجسدي أو الاقتصادي أو النفسي تستهدف فرداً معيناً بناءً على نوعه الاجتماعي. ويستند هذا النوع من العنف إلى عدم المساواة بين الجنسين، وسوء استخدام السلطة، والمعايير الضارة، ويمنع حقوق الأفراد في المشاركة الكاملة والمتساوية في المجتمع.

النهج الشامل (لإدارة الأراضي): يقصد به النهج المتبع لتجديد وظائف النظام البيئي المتدهور واستعادته. إذ تم وضع هذا النهج بشكل خاص بما يخدم النظام البيئي للأراض العشبية (المراعي) وغابات السافانا التي تقطنها وتشغلها المجتمعات الرعوية.

الحلول القائمة على الطبيعة: يقصد بها الإجراءات المتخذة لحماية النظم البيئية الطبيعية والمعدلة بشكل مستدام، وإدارتها واستعادتها، والتي تهدف إلى معالجة التحديات الاجتماعية بفعالية وبشكل تكيفي، وفي الوقت نفسه توفر فوائد رفاهية الإنسان والتنوع الحيوي.

المصادر الطبيعية: يقصد بها تلك المصادر التي يستغلها الإنسان من كوكب الأرض. ويشمل ذلك المياه والتربة والمعادن والكائنات الحية. إذ يتم تصنيف هذه الموارد غالباً إلى موارد متجددة وموارد غير متجددة.

المنظمة: يقصد بها تلك المنظمات المنخرطة في تسهيل العمل التطوعي الإنمائي والجهود المبذولة في العمل التطوعي.

دور رعاية الأيتام: يقصد بها جميع المؤسسات والمنازل التي يقيم فيها الأطفال بدلاً من العيش مع عائلة سواء كان ذلك لفترة قصيرة أو طويلة.

الشريك: يقصد به المنظمات التي تشارك مباشرة والمسؤولة عن تنفيذ الجهود التطوعية في إطار أنشطة العمل التطوعي الإنمائي. وتشمل هذه المنظمات المنظمات التي تشمل المتطوعين، ويشار إليها أحياناً بأنها منظمات إرسال واستقبال واستضافة.

المشروع والبرنامج: يستخدم المعيار العالمي كلمة 'مشروع' بشكل عام لأي نشاط يتضمن متطوعين إذ يقوم على تنفيذه منظمة لصالح مجتمع ما، سواء كان ذلك بشكل مباشر في المجتمع أو نيابةً عن المجتمع. أما بالنسبة لبعض المنظمات، فيقصد بكلمة "البرامج" تلك الأعمال ذات مستوى عالٍ، تُنفذ من خلال عدد من المشاريع داخل المجتمع. على ألا يمنع استخدام كلمة "المشروع" كمصطلح عام في المعيار العالمي من تطبيق المعيار العالمي على كلا المستويين.

المرونة: يقصد به قدرة الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية على التكيف مع الأحداث الضارة أو الاتجاهات أو الاضطرابات والاستجابة أو إعادة التنظيم بطرق تحافظ على وظيفتها الأساسية وهويتها وهيكلها/بنيتها، وفي الوقت ذاته تحافظ على القدرة على التكيف والتعلم والتحول.

العنف الجنسي: يقصد به التحرش الجسدي الفعلي أو التهديد بطبيعة جنسية، سواء بالقوة أو في ظروف غير متكافئة أو قسرية.

الاستغلال الجنسي: يقصد به أي سوء معاملة فعلية أو محاولة استغلال الضعف أو القوة المتفاوتة للأطراف المعنية لأغراض جنسية، بما في ذلك ولكن لا يقتصر على تحقيق مكاسب مالية أو اجتماعية أو سياسية من استغلال جنسي لشخص آخر.

التحرش الجنسي: يقصد به تقديم تصرفات جنسية غير مرغوب فيها (دون لمس). يشمل طلبات المصالحة الجنسية أو أي سلوك كلامي أو جسدي آخر ذو طابع جنسي، والذي قد يخلق بيئة عدائية أو مهينة.

المتطوع: يقصد به أي شخص يتبرع بوقته لمساعدة الآخرين ويتمتع بنوع من الاتفاق مع المنظمة. ويشير إلى المتطوعين من جميع الفئات العمرية ومستويات خبراتهم، سواء كانت طويلة أو قصيرة الأمد، وسواء كانوا يعملون على المستوى الدولي أو الوطني، مع أو بدون مكافآت. إذ لا يشمل هذا المصطلح المتطوعين الذين يعملون على مستوى المجتمع بدون هيكل تنظيمي رسمي أو الناشطين المواطنين.

الحماية: يقصد بها المسؤولية التي تتحملها المنظمة لضمان عدم تعريض موظفيها ومتطوعيها وشركائها وعملياتها ومشاريعها لإيذاء الأطفال والأشخاص الضعفاء الآخرين: وضمان عدم تعريضهم لمخاطر التمييز والإهمال والاستغلال والضرر والإساءة، وضمان أن أي مخاوف تتعلق بالأطفال والأشخاص الضعفاء في المجتمعات التي تعمل فيها يتم الإبلاغ عنها إلى السلطات المختصة. كما وإنها تتحمل المسؤولية التي تقع على عاتقها لحماية موظفيها ومتطوعيها والمجتمعات المتأثرة بعمل المنظمة.

بالإضافة إلى ذلك، يستند المعيار العالمي إلى المبادئ الآتية المُشار إليها في النص:

لا ضرر ولا ضرار: يقصد به المبدأ الذي ينص على أنه ينبغي على المنظمات منع أي تأثيرات سلبية قد تتسبب فيها بطريقة غير مقصودة عن طريق توفير متطوع أو خدمة للمجتمع.

المنهج القائم على الحقوق: يقصد به فكرة الاقتراب من التطور وفي هذه الحالة التطوع، استنادًا إلى معايير حقوق الإنسان التي تتجاوز مفهوم "العمل الخيري/الإحسان" والتركيز على تمكين الأفراد من معرفة حقوقهم والمطالبة بها. ما يعني صياغة المشاريع وتنفيذها لتعزيز حقوق الإنسان وحمايتها.

يتمحور هذا النهج حول الأسباب الجذرية لمشكلات التنمية التي تتمثل في عدم المساواة، والممارسات التمييزية والتوزيعات الظالمة للسلطة. لضمان أن التطوع لا يزيد من هذه الأسباب الجذرية وأن إسهاماته مستدامة، ينبغي أن يتم تمرّكه في تحقيق حقوق الإنسان.

العمل التطوعي المسؤول والمؤثر: يُشار إلى هاذين المصطلحين الواردين في المعيار العالمي، ويتم صياغة المعيار العالمي بحيث يمكن للمنظمات التي تستوفي المعيار العالمي أن تقول وبكل ثقة أنها تقدم العمل التطوعي المسؤول والمؤثر.





كلمات على عجلات - بوجانكارنا ، انونيمسا (SIF)

ملحق ١: المنظمات المساهمة

يتمنى مجلس إدارة المنتدى أن يعرب عن تقديره للمنظمات التالية التي سخر موظفوها وقتهم وخبراتهم أثناء تطوير المعيار العالمي للتطوع.

مجموعة عمل معايير المنتدى (٢٠١٧ - الآن)

تتكون مجموعة عمل معايير المنتدى من المنظمات الأعضاء في المنتدى المسؤولة عن قيادة تطوير المعيار العالمي.

البلد	الدور	المنظمة
إيرلندا	رئاسة مشتركة	منظمة كومهلان
نيوزيلندا	رئاسة مشتركة	خدمة متطوعي نيوزيلندا في الخارج
المملكة المتحدة	منسق	الخدمات التطوعية الدولية
أستراليا	عضو	الصليب الأحمر الأسترالي
أستراليا	عضو	منظمة المتطوعون الأستراليون الدولية
كندا	عضو	مركز الدراسات والتعاون الدولي
كندا	عضو	منظمة كوسو الدولية للتنمية
ألمانيا	عضو	الوكالة الألمانية للتعاون الدولي
إيطاليا	عضو	اتحاد المنظمات المسيحية للخدمة التطوعية الدولية
فرنسا	عضو	متطوعو فرنسا
اليابان	عضو	الوكالة اليابانية للتعاون الدولي
نيبال	عضو	جمعية الصداقة النيبالية
المملكة المتحدة	عضو	منظمة رالي الدولية
سويسرا	عضو	منظمة الوحدة
ألمانيا	عضو	متطوعو الأمم المتحدة
كندا	عضو	جمعية الخدمة الجامعية العالمية في كندا

تشرين الأول ٢٠٢١ المنتدى - المعيار العالمي للعمل التطوعي

تتكون المجموعة المرجعية للمعايير الرائدة من منظمات غير تابعة للمنتدى مسؤولة عن دعم الاستشارات العالمية وتقديم الخبرة لتشكيل المعيار العالمي.

البلد	الدور	المنظمة
المملكة المتحدة	منسق	الخدمات التطوعية الدولية
أستراليا	عضو	منظمة التو للاستشارات العالمية
المملكة المتحدة	عضو	شبكة الرعاية الأفضل
كمبوديا	عضو	شبكة المتطوعين الكمبوديين
تايلاند	عضو	منظمة إكبات الدولية
كندا	عضو	منظمة مهندسون بلا حدود الدولية
بلجيكا	عضو	المركز الأوروبي للمتطوعين
غامبيا	عضو	متطوعو غامبيا
الفلبين	عضو	منظمة الموثل من أجل الإنسانية
المملكة المتحدة	عضو	جمعية الأمل ودور رعاية الأطفال
المملكة المتحدة	عضو	أكاديمية العمل الإنساني
سويسرا	عضو	الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر
الولايات المتحدة الأمريكية	عضو	جامعة جونز هوبكنز
المملكة المتحدة	عضو	منظمة لومس
الولايات المتحدة الأمريكية	عضو	منظمة أقلام واعدة
الفلبين	عضو	التحالف الفلبيني للعمل التطوعي
المملكة المتحدة	عضو	منظمة مشاريع العمل التطوعي من الخارج
المملكة المتحدة	عضو	منظمة تنمية لا تكّل
الهند	عضو	منظمة روبرو
كينيا	عضو	منظمة التحالف الإفريقي للتغيير
الولايات المتحدة الأمريكية	عضو	منظمة اليونيسيف
المملكة المتحدة	عضو	منظمة فاين ترست الخيرية
كينيا	عضو	جمعية المنظمات المشاركة في الاعمال التطوعية
المملكة المتحدة	عضو	الاتحاد العالمي لجمعيات أطباء التخدير

المنظمات التجريبية (٢٠٢٠)

تتكون المنظمات التجريبية من منتديات ومنظمات بلا منتديات مسؤولة عن اختبار المعايير العالمية عبر التقييم الذاتي واسداء آرائها للمساعدة في تطوير المعيار العالمي والأدوات والموارد المرتبطة به. أكملت ١٨ منظمة من ٣٠ منظمة المذكورة أدناه مرحلة التقييم الذاتي، فيما قامت منظمات أخرى بدعم هذه التجربة بعدة وسائل مختلفة.

المنظمة	الدور	البلد
جمعية المتطوعين من أجل البيئة الصحية	منظمة تجريبية	جمهورية توغو
منظمة أدرشا ساماجيك بروغوتي سانغستا	منظمة داعمة	بنغلادش
شبكة ومركز الخبرة للتعاون الشخصي الدولي	منظمة	ألمانيا
جمعية الشباب للتوعية والعمل	داعمة	جمهورية توغو
مركز الدراسات والتعاون الدولي	منظمة	توغو
جمعية الفصول الدراسية في ملاوي	تجريبية	كندا
التحالف الوطني للمشاركة والمواطنة	منظمة	المملكة المتحدة
منظمة كوسو الدولية للتنمية	تجريبية	المتحدة
الرابطة الدولية لجهود الأعمال التطوعية	منظمة	مدغشقر
منظمة مهمة الشباب	داعمة	كندا
منظمة منغارو متاني	منظمة	غير متاح
المنتدى الوطني للمناصرة	تجريبية	جمهورية توغو
التحالف الفلبيني للعمل التطوعي	منظمة	توغو
منتدى تنوع وشمول مجتمع الممارسة	تجريبية	كينيا
منظمة رالي الدولية	منظمة	نيبال
مبادرة رواندا للتنمية المستدامة	داعمة	الفلبين
شبكة متطوعي رواندا	منظمة	عالمي
منظمة أندية شباب رواندا من أجل السلام	تجريبية	المملكة المتحدة
مؤسسة سنغافورة الدولية	منظمة	المتحدة
منظمة التضامن والاتحاد والتعاون	تجريبية	رواندا
جمعية الهلال الأحمر السوداني	منظمة	رواندا
منظمة سفيام باني غوبال	تجريبية	رواندا
الائتلاف الوطني للمنظمات التطوعية من أجل التنمية	منظمة	سنغافورة
المستدامة	داعمة	كندا
شبكة يوناييتد واي الدولية	منتدى	السودان

أفرقة العمل المعنية بالمراجعة (٢٠٢١)

تتألف أفرقة العمل المعنية بالمراجعة من منظمات أعضاء في المنتدى ومنظمات غير أعضاء في المنتدى المسؤولة عن تزويد الخبراء المختصين لمراجعة نسخة ٢٠٢١ من المعيار العالمي وتحديثها.

البلد	الدور	المنظمة
اليونان	عضو	منظمة أكشن إيد للعمل التعاوني
كندا	عضو	منظمة كروسروادس الكندية الدولية
كندا	عضو	منظمة كوسو الدولية
المملكة المتحدة	عضو	منظمة رالي الدولية
موزمبيق	عضو	المجلس الوطني لمتطوعي موزمبيق
النرويج	عضو	الهيئة النرويجية للتعاون والتبادل
كندا	عضو	جمعية الخدمة الجامعية العالمية في كندا
ماليزيا	عضو	مؤسسة الطلاب المتطوعين
المملكة المتحدة	عضو	الخدمات التطوعية الدولية

ويود مجلس إدارة المنتدى أيضًا أن يشيد بجهود الآتية:

- المجلس الأسترالي للتنمية الدولية، وتحالف المعايير الإنسانية الأساسية، ومنظمة كومهلانف، وبرنامج خدمة المواطن الدولي التابع لمنظمة الخدمات التطوعية فيما وراء البحار ومنظمة الحفاظ على سلامة الأطفال، الذين أسهموا بتجاربهم في تطوير معاييرهم وإدارتها.

- ٤٨٨ فردًا من منظمات متطوعة في ٦٦ دولة استجابوا لاستطلاع الاستشارة العالمي في العام ٢٠١٨. إذ ساهمت ردود الاستطلاع في صياغة تصميم المعيار العالمي ونطاقه.

- ١٤٤ فردًا من المتطوعين الذين شاركوا في المنظمات وحضروا إحدى الورش التشاورية العالمية التسع التي عقدت في كمبوديا وكندا وفيجي وغينيا والهند والبيرو والفلبين ورواندا والمملكة المتحدة. إذ ساهمت الورش هذه في صياغة محتوى المعيار العالمي

ملحق ٢: المراجع

يُستمد المعيار العالمي أساسًا من خبرة المتطوعين والموظفين - من المنظمات الأعضاء في المنتدى وغير الأعضاء - الذين تمت استشارتهم. إذ استشهدوا أحيانًا بالوثائق والمصادر التي استندوا إليها للحصول على المعلومات. وفيما يلي قائمة بتلك المصادر:

مصادر خارجية:

- المجلس الأسترالي للتنمية الدولية: مذكرة تطبيقية حول "التطوع المسؤول لأغراض إنمائية"، شباط ٢٠١٨.
- مدونة سلوك المجلس الأسترالي للتنمية الدولية، ٢٠١٩.
- مدونة كومهلاف للممارسات الجيدة، ٢٠١٩.
- تحالف المعايير الإنسانية الأساسية: المعيار الإنساني الأساسي وأدوات التقييم الذاتي والتحقق ذات الصلة.
- منتدى الأمن الأوروبي المشترك بين الوكالات: إدارة المخاطر الأمنية للمنظمات غير الحكومية الصغيرة:

<https://www.eisf.eu/wp-content/uploads/2017/06/2017-EISF-June-Security-Risk-Management-a-basic-guide-for-smaller-NGOs.pdf>

- مشروع التطوع الدولي للجميع:

<https://www.france-volontaires.org/actualites/ivo%all-8-recommendations-to-create-a-fair-inclusive-environment/>

- منظمة حماية الطفل: المعايير الدولية لحماية الطفل.

- معايير جودة منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية/لجنة مساعدة التنمية لتقييم التنمية، ٢٠١٠.

- الوحدة: تقييم الأثر النوعي والتشاركي للتعاون الإنمائي للموظفين، ٢٠١٨.

- المعايير الكندية للعمل التطوعي.

- المعايير الوطنية الأسترالية للعمل التطوعي

- "كتيب ضمان الجودة لبرنامج الخدمة الدولية للمواطنين" الصادر عن منظمة الخدمات التطوعية الدولية، ٢٠١٨.

كما وتم الاستفادة والرجوع إلى المعلومات والسياسات التي قدمتها كل من: جمعية الأمل ودور رعاية الأطفال وجمعية الخدمة الجامعية العالمية الكندية ومنظمة كوسو للعمل التنموي والتعاون الدولي ومنظمة المتطوعون الأستراليون الدولية ومنظمة الخدمات التطوعية الدولية واليونيسيف ومنظمة المساعدات الإنسانية وشبكة الرعاية الأفضل.

وثائق المنتدى الداخلية:

- ورقة بحثية قدمتها مجموعة عمل المعايير القيادية للمنتدى بعنوان "الإطار المتفق عليه للمعايير الرائدة في العمل التطوعي الإنمائي"، شباط ٢٠١٨.
- الخطة الاستراتيجية للمنتدى (٢٠١٦-٢٠٢٠)
- الدراسة النظرية للمعيار العالمي للعمل التطوعي لأغراض إنمائية، تموز ٢٠١٨.
- تحليل استبيان أعضاء المنتدى، نيسان ٢٠١٩.
- ملاحظات وتحليل موجز لورش عمل المنتدى، ٢٠١٨/٢٠١٩.
- الورقة الإطارية للمؤتمر العالمي للتعاون التطوعي ٢٠١٩، وضع المعايير العالمية.
- محضر من اجتماعات مجلس إدارة المنتدى واجتماعات مجموعة عمل معايير المنتدى.

شكر خاص:

نود أن نعرب عن خالص شكرنا لقائمة أسماء المنظمات المساهمة التي منحت الاحساس بالانتماء المجتمعي وساهمت في وضع المعيار العالمي. إذ تم إنجاز هذا العمل بقيادة مجموعة عمل المعايير التابعة للمنتدى، وبدعم من مجلس إدارة المنتدى. وإذ يعرب المنتدى عن شكره وتقديره لأعضاء مجموعة العمل المعنية بالمعايير ورؤسائها المشاركين: مارك كومينغ من منظمة كومهلان وستيفن جودمان من منظمة خدمة متطوعي نيوزيلاندا في الخارج. كما ونعرب عن شكرنا للمنظمات الـ ١٨ التي كان لها قصب السبق في تجربة المعيار العالمي في العام ٢٠٢٠ بتبادل تجاربهم وخبراتهم وأصدقاء نصائحهم.

وإذ نشكر وزارة الخارجية والكومنولث والتنمية في المملكة المتحدة ومكتب الشؤون العالمية بكندا لتقديمها دعمًا ماليًا كبيرًا لإنجاز هذا العمل.

نحن ممتنون لجوناثان بوتز، الذي انضم إلى هذا المشروع ككاتب تقني وظل مستشارًا موثوقًا به، ولجانيت كلارك التي أعدت تقرير العمل التجريبي وساعدتنا في استخلاص الدروس المستفادة والتحسينات من تجارب المنظمات المشاركة. فلم يكن ليكتمل هذا المعيار العالمي على ما هو عليه لولا جهود كل من جوناثان وجانيت.

وأخيرًا، نتوجه بالشكر الجزيل إلى كل من جيمس أوبراين من المنتدى ورحيم حسنالي من منظمة الخدمات التطوعية العالمية، اللذان لم يدخرا جهدًا في وضع المعيار العالمي منذ بدايته، وكانا مسؤولين عن تنسيق وضع المعيار العالمي وتجربته ومراجعته وتنفيذه.

تم تمويل هذا المشروع بدعم من حكومة المملكة المتحدة وحكومة كندا.

تمت الترجمة والتدقيق اللغوي بواسطة كادر مشكاة - مشروع تطوعي تربوي معرفي يهدف الى بناء وتمكين الإنسان الفاعل الواعي المؤثر في مجتمعه.



حركة عالمية من المتطوعين
تعمل بشكل فعال من أجل عالم
حيث لم يترك أحد وراءنا.