



دليل المجتمع

العمل عي التطو

سلوفينيا



للتواصل

01 430 12 88

info@filantropija.org

تم إنشاء هذا المنشور كجزء من مشروع وستيرا: لدعم دمج الأشخاص المعاد توطينهم. يتم تمويل المشروع وعميقاً صندوق اللجوء والهجرة والاندماج في الاتحاد الأوروبي. محتوى هذا المنشور يمثل فقط آراء المؤلفين والمسؤولين ولا يعبّر عن هذا المنشور. المفوضية الأوروبية ليست مسؤولة عن استخدام المعلومات الواردة فيه.



المحتويات

4 المقدمة
6 المجموعة المستهدفة والمحتوى
7 1. التطوع
7 لماذا التطوع؟
8 هل تريد التطوع؟
8 تحديد الغرض الخاص بك.
8 ما نوع العمل التطوعي الذي تبحث عنه؟
9 ما مقدار الوقت المخصص للتطوع؟
9 لمن تريد تكريس تجربتك التطوعية؟
9 اين تبحث عن فرص للتطوع
12 كيف تتصرف عندما تكون متطوع؟
12 تجارب وامثلة على مبادرات تطوعية للمهاجرين في سلوفينيا
14 الشهادات والتوصيات
15 2. المنظمات
16 قبل التطوع
16 خلال التطوع
17 بعد التطوع
18 عوائق التطوع
19 ادارة التنوع
20 قائمة التدقيق
21 3. التواصل
23 المراجع

دليل المجتمع للعمل التطوعي

المقدمة

يفقد المهاجرون¹، رأس المال البشري (المهارات والمعرفة والخبرة) عندما يهاجرون ويستقرون في بلد جديد حيث تختلف اللغة والثقافة اختلافًا تامًا عن بلدهم. يساعد التطوع المهاجرين على تطوير هذه المهارات والخبرات والحصول على مزايا أخرى متعددة.

يشمل رأس المال البشري المهارات والمعارف التي نجمعها في التعلم الرسمي وغير الرسمي. يمتلك مواطنوا الدولة الثالثة رأس مال بشري أقل نسبيًا. وغالبًا ما يواجهون صعوبات في نقل مهاراتهم وخبراتهم إلى سوق العمل في البلد المضيف².

العمل التطوعي هو عمل يقوم به الفرد في المتوسط من ٢ إلى ٤ ساعات شهريًا، بدون فوائد أو مدفوعات لصالحه، أو لصالح الآخرين أو للصالح العام.

يمكن أداء العمل التطوعي بطريقة غير رسمية، والتي تشمل جميع أشكال المساعدة غير المنظمة، وبطريقة منظمة، في إطار المنظمات التطوعية والمنظمات ذات البرامج التطوعية.

يساعد التطوع على بناء رأس المال البشري من خلال تمكين المهاجرين من تعلم مهارات جديدة والتعرف على ثقافة العمل في البلد المضيف.

يُسهل رأس المال الاجتماعي، الذي تم إنشاؤه من خلال التفاعلات الهادفة بين الناس، تعلم واستخدام هذه المهارات والمعرفة. لذلك فهي تعزز التعلم النشط والمستدام. تعمل الشبكات والثقة والقيم المشتركة لرأس المال الاجتماعي على إحياء قيمنا البشرية ومهاراتنا وخبراتنا ومعرفتنا، وينتج رأس المال الاجتماعي من التواصل الفعال.

¹ أيشخيليسيمنو اطينيا لاتحاد الأوروبينبا المعنالفني. المادة 02 (1) من TFEU الذي ليس شخصيًا يتم تعبئتها لاتحاد الأوروبينبحرية الحركة، علنا نحو المحدد في المادة 2 (5) منلائحة الاتحاد الأوروبي) 993/6102 (مؤونة محدودشغفن).

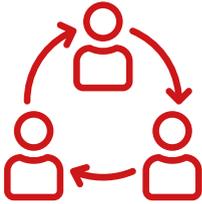
² تعتمد قابلية تحوير أسامالالبشر يعنالفقر، فيمعايير التعليم وسوقالعمل، بينالبلدانالمضيفة والمصدر (2010:Basilo & Bauer)

يوفر رأس المال الاجتماعي دعم البنية التحتية الاجتماعية لحياتنا المتعلقة بالمنزل والعمل والتعلم والترفيه والحيوة العامة. يبني رأس المال الاجتماعي المعنى حول الصورة المرئية التي نقدمها للعالم. إنها تخبر العالم من نحن وما نحن عليه³.

يلعب التطوع والمشاركة المدنية، والمشاركة في الحياة الاجتماعية والرابطة بين المهاجرين دورًا حاسمًا في اندماج المهاجرين في البلد المضيف باعتبارها ممارسة للمواطنة⁴.

توجد أدلة كافية تشير إلى أهمية بناء المتطوعين مهاراتهم وكفاءاتهم من خلال توظيف المتطوعين. هذه خطوة مهمة نحو العمالة المستدامة.

ينطوي التطوير الشخصي على تعزيز المهارات التي تعتبر أساسية مثل مهارات الاتصال والتنظيم والعمل الجماعي ، والعديد من المهارات الأخرى التي تسمى المهارات الشخصية ، والتي لم يتم تطوير العديد منها من خلال التعليم الرسمي.



يركز الدليل على المجتمعات لأننا نعتقد أنه يمكننا بناء مجتمع يمكن للناس الاستفادة من التبادل للأفكار والمعرفة والخبرات. التطوع ، في هذه الحالة ، يوفر فرصة للمشاركة في المجتمع المدني المحلي ، والعمل والاختلاط مع السكان المحليين من مجموعة واسعة من الخلفيات ، و التعرف على أنظمة وثقافات المجتمع المضيف ، ولوضع المهارات الموجودة في الاستخدام الجيد وتعلم مهارات جديدة قد تسهل مشاركتهم النشطة في سوق العمل.

³ <https://ala.asn.au/public/commentaries/Falk1810.pdf>

⁴ <https://www.csvlombardia.it/milano/post/solidarieta-e-impegno-civico-quando-fare-volontariato- e-un-esercizio-di-cittadinanza/>

المجموعة المستهدفة والمحتوى

الفئات المستهدفة هي:

- ركز العاملون في المنظمات على البحث وتوظيف وتدريب ودعم وتقييم المتطوعين.
- المتطوعين المحتملين الذين يرغبون في العمل التطوعي.

ينقسم الدليل إلى ثلاثة أقسام:

1. التطوع

يركز القسم الأول على المتطوعين: في هذا القسم ، يتم سرد معظم التحديات والأهداف التي تنتظر المتطوع ، ويتم تقديم شرح لأنواع المختلفة من أنشطة التطوع الحالية وفرص التطوع للمهاجرين. بالإضافة إلى ذلك ، يقدم الجزء الأول معلومات عملية حول العمل التطوعي وساعات العمل وبعض النصائح حول كيفية القيام بدور تطوعي.

2. المنظمات

القسم الثاني يركز بشكل أكبر على المنظمات غير الحكومية والجمعيات الراغبة في استضافة المتطوعين. قائمة بالأشياء التي تحتاج المنظمة إلى أخذها في الاعتبار قبل استضافة المهاجر كمتطوع أثناء إقامته / إقامتها وبمجرد انتهاء التجربة التطوعية. إدارة التنوع: وهي تركز على كيفية إدارة التنوع ، لتجنب سوء الفهم وتعزيز التواصل والمشاركة لضمان بيئة شاملة.

3. التواصل

وأخيراً ، يتضمن الدليل قسماً للتواصل مع أمثلة للتواصل الجيد والفعال وحلول للتحديات التي قد تنشأ.



1. التطوع

لماذا التطوع؟

- **مساعدة الآخرين:** يمكن للجميع تكريس بعض من وقت فراغهم لمساعدة المحتاجين. من خلال تقديم المعرفة والخبرة والمهارات التي يمتلكونها والتيسارهم بدورها في تحسين حياة الآخرين والمجتمع.
- **فتح آفاق جديدة:** يمكن ان يكون التطوع تجربة رائعة لمشاركة الثقافات، والتقاليد، وتعلم اللغة ، وتطوير المهارات، ومقابلة اشخاص من المجتمع المحلي وتطوير دورك في المجتمع.
- **يتيح لك التطوع اكتساب مهارات جديدة:** ستتاح لك الفرصة لتعلم مهارات جديدة وفهم ما تجيده ، من أنت وما الذي تريد وما الذي تستطيع فعله . سواء كانت لغة جديدة أو وظيفة جديدة أو مهارة جديدة ، فمن المؤكد أنك ستتعلم الكثير. المهارات التي ستكتسبها ستثريك وستكون مفيدة في حياتك وعملك وعلاقاتك مع الآخرين.
- **التطوع كفرصة عمل:** يمكن أن يتحول التطوع إلى فرصة رائعة للعمل والدراسة. إن التعرف على أشخاص آخرين والانضمام إلى هذه الشبكة الاجتماعية المتماسكة يخلق اتصالات اجتماعية قوية جداً. بينما تقوم بمساعدة الآخرين ، فإنك تعزز حياتك المهنية.
- **التطوع جزء من المجتمع:** عندما تساعد الآخرين ، فأنت لست وحدك. أنت جزء من المجتمع. كونك جزءاً من مجتمع من الناس يعني ، أولاً وقبل كل شيء ، العثور على هويتك الاجتماعية واندماجك.
- **الاستخدام المفيد لوقت الفراغ:** عندما لا تعرف ماذا تفعل في وقت فراغك وتشعر بالملل ، يمكنك استخدامه بشكل مفيد للغاية من خلال التطوع. سيعطيك هذا إحساساً بالمعنى والفائدة.

هل تريد التطوع؟

هنا يمكنك العثور على بعض المعلومات المفيدة والخطوات المفيدة لمعرفة كيفية إيجاد الفرصة المناسبة لك.

تحديد الغرض الخاص بك

يعتبر وجود تقارب معين بين المتطوع و «روح» الجمعية التي تقترح برنامجاً تطوعياً أمراً بالغ الأهمية ، من حيث القيم وأسلوب العمل والأهداف. بدون هذا التقارب بين المصالح والقيم ، ليس من السهل تحقيق نتائج جيدة لكل من المنظمة والمتطوع. الخطوة الأولى: فكر في مهاراتك - المهارات العملية والمهنية على حد سواء - قبل بدء تجربتك التطوعية.



ما نوع العمل التطوعي الذي تبحث عنه؟

يمكنك الاختيار من بين مجالات مختلفة ، اعتماداً على تفضيلاتك: البيئة ، الفنية ، الأثرية ، الاجتماعية ، الاستجابة لحالات الطوارئ والكوارث ، حقوق الإنسان ، الرياضة والترفيه ، الفئات الضعيفة ، السياحة ، الطبيعة والحيوانات ، التعليم ، الصحة ، الأطفال والشباب وما إلى ذلك ، الترجمات ، والإدارة ، إلخ.



ما مقدار الوقت الذي يجب تكريسه للعمل التطوعي؟

تتطلب معظم برامج التطوع من المتطوعين البقاء لفترة معينة من الوقت لضمان تأثير إيجابي على المشاريع. تختلف الشروط العامة مثل ساعات العمل وتغطية النفقات ومدة المشاريع من منظمة إلى أخرى.



التطوع في الخارج؟

يمكنك أيضاً التطوع في الخارج ، داخل الاتحاد الأوروبي ، إذا كان عمرك بين 18 و 30 عاماً. يوجد برنامج يسمى وحدة التضامن الأوروبي ، والذي سيساعدك في الترتيبات وسيغطي تكاليف تجربتك التطوعية في الخارج. مزيد من المعلومات على:

www.esa.si و www.voluntariat.si



أين تبحث عن فرص التطوع؟

السماع من الآخرين

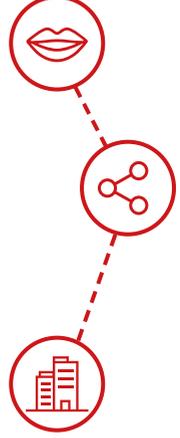
تبادل المعلومات بين الأشخاص الذين قاموا بالفعل بتجارب تطوعية. اسأل المنظمات الغير حكومية التي تعرفها بالفعل اذا ما كان يمكنك الانضمام اليها.

وسائل التواصل الاجتماعي

استخدام منصات التواصل الاجتماعي (مثل مجموعات فيسبوك المخصصة للمتطوعين) للعثور على الفرصة المناسبة لك. هناك أيضا منصة على الإنترنت للمتطوعين والمنظمات التطوعية www.prostovoljstvo.org لمساعدتك في العثور على تجربة التطوع التالية وإيجاد المنظمات التي تهتمك.

المراكز/المنظمات

إذا كنت قد حددت بالفعل المركز أو المنظمة الصحيحة التي ترغب في تنفيذ تجربتك التطوعية فيها ، يمكنك الانضمام إليها لتلقي التحديثات المتعلقة بالفرص الجديدة للعمل التطوعي. علاوة على ذلك ، وبفضلهم ، يمكن تحديث المتطوعين بجميع الفرص التي يمكن أن تقدمها المنظمات الأخرى.



أين يمكنك القيام بالعمل التطوعي؟

- **Slovene Philanthropy**, Cesta Dolomitskega odreda 11, 1000 Ljubljana, Tel: 01 430 12 88, E-mail: info@filantropija.org
Partizanska cesta 29a, 2000 Maribor, Tel: 051 730 492,
Web page: <https://www.filantropija.org/>
- **Association Odnos**, Einspielerjeva ulica 6, 1000 Ljubljana, Tel: 041 552 628, E-mail: drustvoodnos@gmail.com
Glavni trg 17b, 2000 Maribor, 3rd Floor, Tel: 031 773 227,
Web page: <https://www.odnos.si/>
- **Slovenian Red Cross**, Mirje 19, 1000 Ljubljana, Tel: 01 2414 300, E-mail: rdecikriz@rks.si, Web page: https://www.rks.si/sl/About_Slovenian_Red_Cross/
- **Slovenska karitas**, Kristanova ulica 1, 1000 Ljubljana, Tel: 01 300 59 60, E-mail: info@karitas.si, Web page: <https://www.karitas.si/>

الاعمال الخيرية السلوفينية ايضا تدير منصة Prostovoljstvo.org على الانترنت. عند البحث عن فرصة للتطوع، فإن الخطوة الأولى الجيدة هي البحث في منصة prostovoljstvo.org. حيث يقدم هذا الموقع معلومات ذات صلة عن التطوع في سلوفينيا للمتطوعين والمنظمات التطوعية. في قاعدة بيانات فرص التطوع الحالية (Database of current volunteering opportunities) ، حيث يمكنك البحث عن اي عمل تطوعي بناءً على المجال أو المجموعة المستهدفة أو المنظمة التي ترغب في العمل معها. كما ان فرص التطوع المناسبة للاجانب (بشكل رئيسي بسبب حاجز اللغة) يتم تأشيرها.

كيف تتصرف عندما تتطوع؟

من المهم للمتطوع أن يعرف بعض النصائح قبل البدء في العمل التطوعي من أجل الحصول على تجربة إيجابية:

التواصل



في البداية تحدث إلى المنظمة المضيفة واسأل أسئلة حول ساعات العمل وكيف ستكون إقامتك. كن واضحًا بشأن أي توقعات لديك وكن شفافًا وصادقًا منذ البداية. من المهم أن تطلب السياسات ذات الصلة (على سبيل المثال الحماية أو السياسات المتعلقة بحماية البيانات) وأنظمة المنظمة. أثناء العمل التطوعي ، من المهم أيضًا التحدث عن أي مشاكل قد تنشأ أو أي شيء لا تشعر بالرضا عنه. وتواصل مع المنسق بانتظام.

الالتزام



الاهتمام بجدول العمل الخاص بك ، والتواجد في الوقت المحدد ، واستكمال المهام المعينة بأكثر الطرق إنتاجية ممكنة. أن تكون استباقيًا أثناء تبادل عملك أمر أساسي لكل منظمة قواعدها الخاصة التي يجب على كل متطوع اتباعها: افعل فقط ما وافقت عليه. التزم باتفاق حول الوقت لأن الناس والمنظمة سيعتمدون عليك. عامل الجميع باحترام وبشكل صحيح ، بغض النظر عن وضعهم ومكانتهم.

التركيز



التنوع الثقافي هو ما يجعل العالم مثيرًا. أثناء العمل التطوعي ، تذكر أنك في مكان له ثقافة مختلفة وأنه يجب التعامل معه باحترام. عندما يتعلق الأمر بالثقافة ، ليس هناك اختلافات صحيحة أو خاطئة ، فقط. عش التجربة: يمكن أن يكون التطوع تجربة رائعة لمشاركة الثقافات والتقاليد وتعلم اللغة وتطوير مهارات جديدة ومقابلة أشخاص من جميع أنحاء العالم.

بدل نشاط العمل

في سلوفينيا، يمكن للمتطوعين الحصول على إعانة خاصة إذا حصلوا على مساعدة اجتماعية مالية. ويحق لهم علاوة تكميلية – بدل نشاط العمل يزيد من المساعدة الاجتماعية المالية الأساسية بنسبة 26%.

بدل نشاط العمل هو مكمل للمساعدة الاجتماعية المالية ويهدف إلى تشجيع الناس على العمل أو الحفاظ على عملهم. وبالتالي، فإن بدل نشاط العمل لايشكل سوى جزء من المساعدة الاجتماعية المالية وليس منفعة قائمة بذاتها.

يتم منح البديل إذا تم استيفاء الشروط التالية:

- يجب إدراج المنظمة التي أبرمت اتفاقية مع المتطوع في سجل خاص، التحقق مع المنظمة،
- يجب أداء العمل التطوعي شهرياً.

عند تقديم طلب المساعدة الاجتماعية المالية في مركز العمل الاجتماعي المعني (CSD)، يقدم المتطوع نسخة من اتفاقية التطوع. حيث يجب على المتطوعين الذين يتلقون بالفعل مساعدة اجتماعية مالية إخبار لجنة التنمية المستدامة بالتغيير. كما يجب عليهم ملء نموذج الإخبار وتقديم نسخة من اتفاقية التطوع إلى CSD.

هام: منذ يناير 2020، بدأت مراكز العمل الاجتماعي تدريجياً بإدخال تقارير شهرية إلزامية عن عدد ساعات التطوع. حيث يجب على المتطوع إحصار شهادة من الساعات المكتملة في الشهر السابق، صادرة عن المنظمة، على نموذج محدد خصيصاً بحلول الثامن من الشهر.

أن أي إساءة يعاقب عليها بسحب البديل وتعليق الحق في المساعدة الاجتماعية المالية.

تجارب وأمثلة على مبادرات تطوعية من قبل المهاجرين في سلوفينيا:

ساعدت الأعمال الخيرية السلوفينية في مشروع (لتتعرف على بعضنا البعض) لمساعدة اللاجئين على الاندماج في المجتمع السلوفيني. ساعد هذا المشروع مجموعة من الشباب الإريتريين الذين يعيشون في سلوفينيا لمساعدة مجتمعهم بنشاط (إريتريون آخرون ولاجنون) في بناء جسور بين اللاجئين والسكان المحليين الذين يعيشون في سلوفينيا.

نظم المتطوعون الإريتريون الشباب تسع رحلات حول سلوفينيا واحتفالاً تقليدياً بالسنة الإريتيرية الجديدة.

كان للمشروع أثر كبير على طالبي اللجوء واللاجئين لأنه مكّنهم من التعرف على التنوع الثقافي والطبيعي والتراث السلوفيني.

كانت كنوز سلوفينيا العديدة مفاجأة لهم، حيث ساعدتهم في التعرف على بيئتهم الجديدة وتحمل مسؤوليتها (قال أحد طالبي اللجوء الذين تم ترحيلهم أنه سيغادر "أجمل وأروع دولة" في العالم وأنه سيعود حالما يتم ترتيب أوراقه).

كان الانطباع قوياً جداً لأن المتطوعين الشباب أنفسهم منظموا الأحداث وقدموا قصصهم للسكان المحليين. حيث تلقى السلوفينيون رسالة واضحة مفادها أن اللاجئين على استعداد لاتخاذ خطوات تجاههم وأنه يجب على السكان المحليين أن يعاملوا بالمثل. كانت تجربتهم التعليمية استثنائية كذلك. مع ، كانوا بحاجة إلى مساعدة أقل وأقل...

مثال جيد آخر للتطوع هو لمجموعة ركوب الدراجات في ماريبور، وهي جمعية تنظم الأحداث و ورش عمل يوم الجمعة لإصلاح الدراجات حيث يمكن للجميع إصلاح دراجتهم. توفر للمهاجرين إمكانية تصليح الدراجات القديمة وتحويلها إلى دراجات صالحة للاستخدام. والأهم من ذلك، أنها تمنحهم الفرصة للتفاعل مع السكان المحليين وقضاء الوقت في القيام بشيء مفيد، بالإضافة إلى إصلاح الدراجات يمكنهم أيضا استخدامها والتنقل في البيئة المحلية الجديدة. حيث عززت الأحداث المنتظمة و المشاركة النشطة قرار العديد من المهاجرين بأن يصبحوا متطوعين. حيث اكتسبوا المهارات في إصلاح الدراجات ومساعدة الآخرين، وخاصة السكان المحليين على إصلاح دراجاتهم.

تأتي العديد من الأمثلة التطوعية من المهاجرين أنفسهم، حيث ينضمون إلى المنظمات بمبادرة منهم ويقدمون مهاراتهم التي تشتد الحاجة إليها ويساعدون بطرق مختلفة: مثل الترجمة من لغاتهم الأصلية التي تكون غير شائعة في سلوفينيا. او في المدارس عندما يبدأ الأطفال المهاجرون بالدراسة، او عند الطبيب، او في المنظمات مع أنشطتهم، إلخ....

نتج عن تطوع المهاجرين بعض الأدوات المفيدة والتي تشتد الحاجة إليها، مثل القاموس السلوفيني -العربي، وهو كتيب صغير لتسهيل حضور الفصول الدراسية للأطفال، ولمعلميهم الذين غالباً ما يكونون غير مستعدين بشكل كاف للعمل مع الطفل المهاجر الذي لا يعرف اللغة المحلية. كما نتج عن التطوع عروض عمل للمهاجرين.

الشهادات-التوصيات

”عندما أساعد شخصاً ما، أشعر أنني بحالة جيدة، لذلك أساعد الناس. هذا عمل تطوعي وهذا يعني الالتزام بأشخاص آخرين. العمل التطوعي مريح بالنسبة لي. ولا يقتصر الأمر على الأشخاص الذين أساعدهم، بل إنه أيضاً بالنسبة لي ... لأشعر أنني بحالة جيدة. أتلقى الاحترام من الجميع. وأشعر بالرضا عندما أرى أنني ساعدت شخصاً ما.“

لاجئ من إريتريا، 24 سنة، متطوع لمساعدة كبار السن

قررت التطوع لأنني أحب مساعدة الآخرين. الخبرة التي اكتسبتها من التطوع مهمة جداً بالنسبة لي. أنا أترجم للغة العربية. إنه لمن دواعي سروري البالغ أن أتمكن من مساعدة المتحدثين بالعربية على فهم الوضع الجديد.

لاجئ شاب من العراق، 19 سنة، متطوع كمترجم للغة العربية

أنا متطوع حتى أتمكن من المساعدة في تحسين مهاراتي اللغوية. أنا متطوع في العمل الخيري لأنني أحبه ولأنني أشعر بالراحة هنا. كمتطوع، أساعد في المكتب، مع رعاية الأطفال، والترجمة (شفويا)، وبعض الأحيان أساعد في الانتقال أيضاً.

متطوع من سوريا، 20 سنة، أعمال تطوعية مختلفة



2. المنظمات

يمكن أن يكون توفير فرصة التطوع داخل منظمة / جمعية أمرًا حاسمًا لمساعدة المهاجرين على الشعور بأنهم جزء من واقع جديد ، وإرضائهم على المستوى الشخصي ومنحهم الفرصة لمساعدة الآخرين ، وبالتالي خلق "دائرة تضامن" حيث أولئك الذين تم مساعدتهم ، بدورهم ، سيساعدون الآخرين بينما يساعدون أنفسهم.

يحتوي هذا القسم على ثلاثة أجزاء مختلفة. كل منهم مرتبط بلحظة معينة من تجربة التطوع:
(1) قبل (2) خلال (3) بعد.
ويقدم المشورة التي من شأنها أن تدعم الشخص المسؤول في المنظمة.

من أجل الاستفادة الكاملة من مساهمة المتطوعين من أجل تحسين الجودة والأثر الاجتماعي للمنظمات وجعل العمل التطوعي تجربة حقيقية للنمو والمهنية ، يصبح من الضروري اعتماد استراتيجيات وأدوات لإدارة المتطوعين. هذا يجعل من الممكن:

- تلبية تطلعات المتطوعين واحتياجات الجمعية.
- التحديد الواضح للخصائص المطلوبة للمتطوع لمهمة معينة.
- فهم الدوافع وراء اختيار المتطوعين وكيفية إعادتهم في حالة الاستياء.
- تعزيز مشاركة المتطوعين في المنظمة والشعور بالمسؤولية.
- تحسين العمل العام للمنظمة.

في الواقع ، من أجل خلق تجربة إيجابية ممكنة للمتطوع ، يجب أن يكون هناك شخص معين داخل المنظمة يكون مسؤولاً عن رحلة المتطوع. وهذا يشمل الدعم أثناء عملية التوجيه ، والإشراف على مهام المتطوعين ، ومساعدة المتطوعين على التغلب على أي مشاكل أو تحديات يواجهونها.

سيكون المرشد نقطة مرجعية للمتطوع. وهو مسؤول عن توفير الدعم الشخصي له. ويجب أن يكون: مستمعاً جيداً ، وموثوقاً ، واعياً ، وفهماً ، إلخ.

قبل

تقييم الاحتياجات:

- تحديد العمل التطوعي الذي يمكن للمهاجرين القيام به،
- تحديد المهارات والمعرفة الحالية للمتطوعين المطلوبة للدور،
- تحديد أهداف للإرشاد،
- التعرف على القدرات والإنجازات،
- تحديد الأهداف والغايات التي تحدد المعرفة أو القدرات الجديدة للمتطوعين نتيجة لنشاط تعليمي،
- إعداد خطة إدراج للمتطوعين (التدريب والإرشاد وما إلى ذلك)،
- وضع جدول زمني،
- تحضير المواد،
- تحديد الموقع وتفاصيل النقل،

ملاحظة: التأكد من وجود شخص معين يرافق المتطوع. تأكد من أن المتطوعين المهاجرين لديهم جهة اتصال إذا كانوا يرغبون في التحدث عن أي قضايا تتعلق بخبراتهم التطوعية.

خلال

الترحيب

أثناء العمل التطوعي، يجب أن تتيح المنظمة للمتطوعين فرصة لتبادل الخبرات مع متطوعين آخرين.

وضعا لقواعد

من المهم وضع القواعد في بداية العمل التطوعي، لتجنب سوء التفاهم بين المشاركين والمنظمة المضيفة (مثل ساعات العمل أو الموقع). علاوة على ذلك، من المهم إعطاء المتطوعين أوصافاً واضحة وشاملة للأدوار واللوائح والسياسات المعمول بها وآليات الشكاوى.

رسالة وهدف المنظمة/الجمعية

اشرح بوضوح مهمة وأهداف مؤسستك لتوعية المتطوعين بمهامهم وأدوارهم.

كن دقيقًا بشأن الدور والمهمة

من المهم أن نقدم لجميع المتطوعين نفس فرص التدريب التي يحصل عليها الموظفون بأجر ، خاصة عندما يعمل كلاهما في نفس البيئة أو يقومون بأنشطة مماثلة.

دعم وتوجيه المتطوعين

يمكن أن يكون التطوع صعبًا وفيه تحديات. فمن الضروري دعم المتطوعين في عملهم التطوعي. تأكد من لقاءك بانتظام وعقد اجتماعات توجيهية لتقديم الدعم للمتطوعين خلال تجربتهم التطوعية.

بعد

التقييم



بعد التطوع ، يجب تنظيم جولة بينمدير المتطوع والمتطوع من أجل تبادل الآراء والانطباعات الشخصية حول التجربة العملية برمتها.

إذا كان المتطوع مشاركًا في المنظمة لفترة زمنية أطول، فمن المستحسن عقد اجتماعات إرشادية منتظمة لتقييم عمل المتطوع وتقديم الدعم له.

المتابعة

(الخطوات التالية)



التدريب الفردي من أجل تحديد التخطيط المستقبلي مع المتطوع. في نهاية التجربة ، سيكون من الأفضل أن يكون هناك لحظة يشارك فيها المتطوعون وموظفو المنظمة تجاربهم وأفكارهم ومعلوماتهم من أجل إيجاد فرص عمل جيدة أو التخطيط لمستقبل المتطوعين.

الشهادة



بعد تجربة التطوع ، يجب على قائد المنظمة إصدار شهادة تشهد بنجاح تجربة التطوع.

عوائق التطوع

قد ينجح عدم مشاركة المهاجرين في العمل التطوعي عن العوامل التالية:

- اللغة، نظرا لان المهاجرين لا يتحدثون اللغة المحلية جيدا، فهم غالبا غير متأكدين من انفسهم للانخراط في العمل التطوعي. كما ان معرفة الاساسيات في اللغة السلوفينية مطلوبة في اغلب العمل التطوعي.
- لا يدرك المهاجرون في اغلب الاحيان امكانيات القيام بالعمل التطوعي، لانهم يفتقرون الى المعلومات حول الانشطة التي يمكنهم المشاركة بها.
- التردد في الانضمام.
- المفهوم الخاطي بين المهاجرين حول المشاركة في العمل التطوعي تتطلب عادة جهدا كبيرا وساعات كثيرة . ببساطة بعض المهاجرين ليس في وضع اقتصادي او اجتماعي يؤهل للانخراط بالعمل التطوعي (مثل الصعوبات لرعاية الاطفال). لكن العديد من المنظمات تسدد تكاليف السفر. كما ان متوسط الساعات التي يقضيها المتطوعون في مساعدة الاخرين تتراوح بين ٢ الى ٤ ساعات في الاسبوع.
- تتطلب بعض المنظمات معرفة محددة وسمات شخصية قد لا تكون مناسبة لجميع المهاجرين.
- يمكن للمهاجرين، على غرار المتطوعين المحليين ، ان يكون لديهم تحفظات حول العمل مع اشخاص من ثقافات مختلفة وقد يواجهون صعوبات في التغلب على هذه الحواجز.
- بعض المنظمات التطوعية في سلوفينيا تؤمن المتطوعين في حالة وقوع حادث. لا يغطي هذا التامين (التامين الصحي) بالكامل ولكن يغطي التكاليف التي تحدث في حالة اصابة المتطوع اثناء العمل التطوعي.
- يمكن للمهاجرين بغض النظر على وضعهم التطوع.
- عدم الاهتمام والاعتقاد أحيانا - من قبل مسؤولين المنظمات التطوعية والوكالات التي تروج العمل التطوعي - أن المهاجرين يمكن أن يكونوا متطوعين محتملين⁵.
- عدم وجود جهود من جانب المنظمات غير الحكومية فيما يتعلق بتوزيع عملية التوظيف الخاصة بهم مما يتيح المزيد من الفرص للمهاجرين للمشاركة بنشاط في جميع جوانب عمل المنظمات الغير حكومية.
- الافتقار الى الاستقرار المالي للمنظمات التطوعية التي لا تستطيع تحمل تكاليف كادر متمرس ومدرب لادارة العمل التطوعي للمتطوعين.
- يجب على منظمات المهاجرين ، والحكومة المحلية والوطنية ، والمنظمات التي تشارك في العمل التطوعي ، والمنظمات التي تعزز العمل التطوعي أن تبذل قصارى جهدها لزيادة الطلب على فرص التطوع وعرضها للمهاجرين لتعزيز الإدماج الاجتماعي والاقتصادي للمهاجرين.

⁵ ويلسون ولويس ، 2006 ، شوغورينسكي ، 5002 ، INVOLVE ، 2006 .

إدارة التنوع

يمكن لإدارة التنوع تمكين المنظمة من تحقيق الكفاءة والأهداف غير المتوقعة ، وذلك ببساطة بفضل بعض الاهتمام والإجراءات اليومية. التنوع مفهوم واسع للغاية وحساس للغاية للتعامل معه. لكل فرد تصور مختلف للأشياء ووجهة نظر مختلفة للعالم. في العلاقات الإنسانية ، لا يوجد نهج عالمي لأن البشر في مواقفهم وسلوكياتهم مختلفة.

التنوع يغذي الابتكار والإبداع ، ويحسن جميع عمليات حل المشكلات ، ويجعل الأفكار الجديدة تظهر بسرعة أكبر

لماذا التنوع مهم؟

يقلل التنوع من النزاعات بين المجموعات ويحسن التعاون في مكان العمل. علاوة على ذلك ، يساعد العمل معًا أيضًا على تقليل القوالب النمطية والتحيزات للأشخاص من الثقافات المختلفة



الهدف من إدارة التنوع هو إعطاء كل عامل الفرصة لإبراز الإمكانيات والمهارات التي تعكس الجنس والعرق والجنسية . إدارة التنوع الثقافي⁶ هي قلب إدارة التنوع. حيث سيكون للمتطوع حرية التعبير عن نفسه في مكان العمل حيث مفهوم مختلف عن العمل والبيئة ، كونها أكثر كفاءة وإنتاجية.

خطوة هامة في عملية إدخال التنوع في المنظمة هي تغيير ثقافة العمل. يجب أن تؤدي عملية إدارة التنوع هذه إلى وضع يكون فيه كل عضو في المنظمة قادرًا على تقديم إمكانياته مع الحفاظ على القيم الثقافية.

⁶ إعلان اليونسكو العالمي بشأن التنوع الثقافي ، "ماذا يعني التنوع الثقافي؟" 2 نوفمبر 2001 ، http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID%3D13179%26URL_DO%3DDO_TOPIC%26URL_SECTION%3D201.html

قائمة التدقيق



1.

قدّم بيان يوضح التزامك بالموارد البشرية المتنوعة وكيف تنوي تحسين تمثيل المهاجرين على جميع المستويات.

5.

توفير التدريب في العمل في بيئة متعددة الثقافات للموظفين على جميع المستويات ، بما في ذلك المجلس.

2.

التأكيد على فوائد الموارد البشرية المتنوعة وتشجيع الجميع على الالتزام بجعلها تعمل.

6.

ترقية المهاجرين إلى المناصب الإدارية وتزويدهم بإمكانية الوصول إلى الدعم الشخصي.

3.

كنحاسماً تجاه الممارسات والإجراءات التقليدية. ابمفتحاً علالتنوع والفرص الجديدة.

7.

توفير ظروف عمل مناسبة ومزايا متساوية لجميع الموظفين والمتطوعين.

4.

تواصل مع الموظفين والمتطوعين ، وطوّر تبادلاً أكثر انفتاحاً للممارسات الجيدة داخل المنظمة ، أعطي المهاجرين فرصة للمساهمة.

8.

يجب على منظمات المهاجرين ، والحكومات المحلية والوطنية ، والمنظمات والمنظمات التطوعية المشاركة التي تعزز العمل التطوعي أن تبذل قصارى جهدها لزيادة الطلب على فرص التطوع وعرضها لمواطني الدول الثالثة لتعزيز الاندماج الاجتماعي والاقتصادي لمواطني الدول الثالثة .



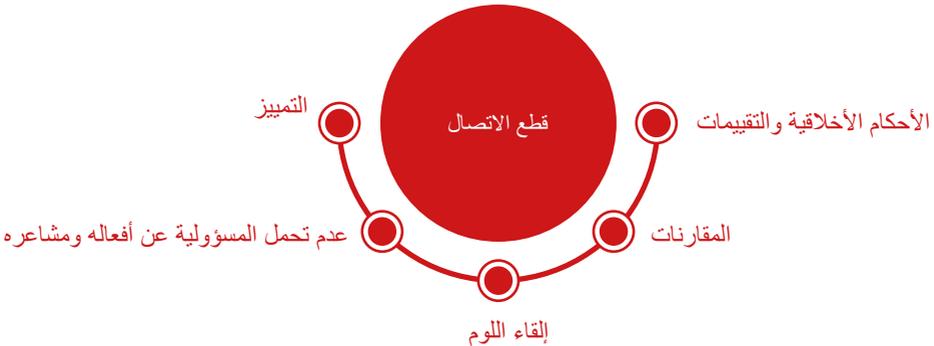


3. التواصل

يعد التواصل بين المتطوعين والمنظمة المضيفة أمرًا بالغ الأهمية: من المهم إنشاء بيئة آمنة ومتقبلة يمكن لأي شخص أن يفتحها ويعبر عن نفسه بصدق. عندما تلتقي ثقافتان مختلفتان ، قد يحدث أن هناك سوء فهم.



من ناحية أخرى ، يتميز قطع الاتصال ، الذي يمكن أن تنشأ منه النزاعات ، بما يلي:



من المهم أن تضع في اعتبارك بعض النقاط عند التواصل مع أشخاص من خلفيات مختلفة. في كثير من الحالات ، يمكن أن تختلف رموز اللغة بشكل كبير بين اللغة والثقافات مما يجعل التواصل أكثر صعوبة.

خلال التجربة التطوعية ، يمكن أن تنشأ تحديات أخرى ، على سبيل المثال ، الاعتراف بالدور المؤسسي للمشغل أو التعبير عن التوقعات الواقعية للمتطوعين. فيما يتعلق بالاعتراف بالدور المؤسسي للعامل ، خاصة إذا كان العامل امرأة ، غالبًا ما ترتبط هذه المشكلة بالخلفية الثقافية للناس ، ولكن عادةً ما يمكن حلها بمرور الوقت وبتعزيز الثقة والمعرفة المتبادلة. فيما يتعلق بالتعبير عن التوقعات الحقيقية ، والدوافع ، والشكوك: التعبير بوضوح عن الغرض من الأنشطة أمر بالغ الأهمية. مثال: يمكن تجربة المشاركة في دورة تدريبية بطرق مختلفة من قبل المدربين والطلاب. بالنسبة للمدربين ، الهدف هو تدريب الناس على وظيفة مستقبلية ، بالنسبة للمشاركين ، قد يعني هذا أنه بعد الجزء التعليمي ، يجب على المدربين اتخاذ إجراءات للعثور على وظيفة شاغرة. غالبًا ما يعاني مواطنوا الدول الثالثة من مخاوف ومشاعر بعدم الكفاية ويترددون في جعل توقعاتهم الحقيقية واهتماماتهم صريحة.

يجب أن يكون المشغلون قادرين على التعبير عن احترامهم لثقافة الأسرة ودينها ، دون جعل الأسرة تشعر بالنقص أو الحكم. الثقة أمر بالغ الأهمية: بدونها ، سيتردد أفراد الأسرة في مشاركة مشاعرهم الحقيقية. دور الوسيط مهم للغاية: الغرض الأساسي من الوساطة هو تعزيز الاتصالات والتبادلات والتفاعلات بين الثقافات المختلفة مع احترام التنوع





المراجع

Bassilio, L. Bauer, T (2010). الغالبية على نقل أسامالالبشريواستيعابالمهاجرين: تحليلالألمانيا. ورقةمناقشةترقم 4716.

Falk, I (2000). الفرق بين رأسالمالالبشريورأسالمالالاقتصادي؟
<https://ala.asn.au/public/commentaries/Falk1810.pdf>. (28)

Marelli .P (2017). التضامنوالالتزامالمدني. عندمايكونالتطوعممارسةفيالمواطنة،(2).
<https://www.csvlombardia.it/milano/post/solidarieta-e-impegno-civico-quando-fare-volontariato-e-un-esercizio-di-cittadinanza/>

Münz, A (2006) ، الشمول -إشراكمواطنيالبلدانالثالثةفيالعملالتطوعيوسيلةلتحقيقتكاملأفضل. لمشروع INVOLVE.

Schugurensky. D (2004). تعلمالمواطنواديمقراطيتشاركية. تعلمالمواطنواديمقراطيتشاركيةوالتغييرالاجتماعي.

Schugurensky. D (2005) هليمكنأنيساعدنباالعملالتطوعيالحصولعلوظيفةفيالعملالعملي؟معهدأونتاريو للدراساتالتربوية. جامعتورنتو.

اليونسكو (2001 ، نوفمبر). الإعلانالعالميمبشأنالتنوعالثقافي.
http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID%3D13179%26URL_DO%3DDO_TOPIC%26URL_SECTION%3D201.html

Wilson, R., Lewis, H (2006). مجتمعالاجنبيوطالببالجاءالمتطوعينفيالمملكةالمتحدة، تقريريستندلدراساتحالةعشرمنظمات، Leeds، Communications and Research Ltd Tandem، المملكةالمتحدة.



<https://www.suedwind.at/>



<https://patrir.ro/>



<http://www.developmentperspectives.ie/>



<https://www.cms.hr/>



RCT ZAGREB

<http://rctzg.hr/-/en/>



<https://www.filantropija.org/>



<https://cesie.org/>