



دليل المجتمع للعمل التطوعي

أيرلندا



development
dp
perspectives

معلومات الاتصال

Maria Paula Gonzalez
maria@developmentperspectives.ie

Paul Crewe
paul@developmentperspectives.ie

تم إنشاء هذا المنشور كجزء من مشروع STIR : لدعم مشروع إعادة التوطين. تم تمويل هذا المشروع من قبل صندوق اللجوء والهجرة والاندماج في الاتحاد الأوروبي. محتوى هذا المنشور يمثل فقط آراء المؤلف وهو مسؤولية المؤلف وحده. المفوضية الأوروبية ليست مسؤولة عن استخدام المعلومات الواردة فيها.



المحتوى

4	المقدمة
6	الفئة المستهدفة و المحتوى
8	1 التطوع
8	لماذا التطوع؟
8	هل تريد التطوع؟
8	تحديد هدفك
9	مانوع العمل التطوعي الذي تبحث عنه؟
9	ما مقدار الوقت المخصص للتطوع؟
9	مع من تريد التطوع؟
10	أين تبحث عن فرص التطوع؟
10	أين يمكنك القيام بالعمل التطوعي؟
10	كيف تتصرف عندما تتطوع؟
11	تجارب وأمثلة على مبادرات التطوع من قبل اللاجئين في أيرلندا
12	الشهادات
16	2 المنظمة
17	قبل
17	خلال
18	بعد
18	عوائق العمل التطوعي
19	إدارة التنوع
20	قائمة التدقيق
21	3 التواصل
23	المراجع

دليل المجتمع للعمل التطوعي

المقدمة

يفقد اللاجئين¹ رأس مالهم الاجتماعي عندما يهاجرو و يستقرو في بلد جديد يختلف فيه اللغة و الثقافة تماما عن بلدهم. يساعد التطوع اللاجئين على تطوير رأس المال الاجتماعي والبشري ، والحصول على فوائد أخرى متعددة.

يشمل رأس المال الاجتماعي المهارات والمعارف التي نجعلها في التعلم الرسمي وغير الرسمي.

يملك اللاجئين رأس مال اجتماعي أقل نسبياً و غالباً ما يواجهون صعوبات في نقل مهاراتهم إلى سوق العمل في البلد المضيف²

يساعد التطوع على بناء رأس المال الاجتماعي من خلال تمكين اللاجئين من تعلم مهارات جديدة بشكل غير رسمي وكذلك التعرف على ثقافة العمل في البلد المضيف.

بني رأس المال الاجتماعي ، من خلال الاحتكاك ذو مغزى بين الناس ، و الذي يسهل تعلم واستخدام هذه المهارات والمعرفة. وبالتالي ، يعزز رأس المال الاجتماعي التعليم النشط والمستدام.

إن الشبكات والثقة والقيم المشتركة لرأس المال الاجتماعي تجلب إلى الحياة قيماً بشرية ومهاراتنا وخبراتنا ومعرفتنا. ينتج رأس المال الاجتماعي من التواصل الفعال.

1-أي شخص ليس من مواطني الاتحاد الأوروبي بالمعنى المقصود في المادة 20 (1) من TFEU والذي لا يتمتع بحق الاتحاد الأوروبي في حرية التنقل، على النحو المحدد في المادة. 2.(5) من اللائحة (الاتحاد الأوروبي) 399/2016 (قانون حدود شنغن)

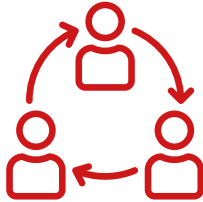
2-يعتمد نقل رأس المال البشري على التقارب، في التعليم ومعايير سوق العمل، بين البلدان المضيفة وبلدان المصدر (Basilo & Bauer, 2010)

يقدم رأس المال الاجتماعي الدعم للبنية الاجتماعية لحياتنا في شبكة من الشبكات المرنة المتعلقة بالمنزل والعمل والتعلم والترفيه والحياة العامة. ينشئ رأس المال الاجتماعي المعنى حول الصورة المرئية التي نقدمها للعالم و يخبر العالم من نحن و ما نحن عليه¹

يلعب التطوع والمشاركة المدنية ، والمشاركة في الحياة الاجتماعية والرابطات بين المهاجرين ومن أجل المهاجرين ، دورًا حاسمًا في دمج المهاجرين في البلد المضيف لأن هذه تمارين للمواطنة.²

ويبدو أنه لا توجد أدلة كافية تشير إلى أهمية أن يبني المتطوعون مهاراتهم وكفاءاتهم من خلال توظيفهم في وظائف تطوعية. وهذه خطوة هامة نحو العمالة المستدامة.

وينطوي التطوير الشخصي على تعزيز المهارات التي تعتبر أساسية مثل مهارات الاتصال، والمهارات التنظيمية ومهارات العمل الجماعي، والعديد من المهارات الأخرى التي تسمى المهارات الشخصية ، والتي لم يتم تطوير الكثير منها من خلال التعليم الرسمي.



الدليل هو الدليل الذي لديه نهج قائم على المجتمع لأننا نؤمن أنه يمكننا بناء مجتمع يمكن فيه للناس الاستفادة من تبادل للأفكار المشتركة والمعارف والخبرات. التطوع ، في هذه الحالة ، يوفر فرصة للمشاركة في المجتمع المدني المحلي ، والعمل والتواصل مع السكان المحليين من مجموعة واسعة من الخلفيات ، للتعرف على أنظمة وثقافة المجتمع المضيف ، لوضع المهارات الحالية في الاستخدام الجيد وتعلم مهارات جديدة قد تسهل مشاركتهم النشطة في سوق العمل.

¹ <https://ala.asn.au/public/commentaries/Falk1810.pdf>

² <https://www.csvlombardia.it/milano/post/solidarieta-e-impegno-civico-quando-fare-volontariato-e-un-esercizio-di-cittadinanza/>

الفئة المستهدفة و المحتوى

يركز العاملون في المنظمات على البحث والتوظيف والتدريب والدعم والتقييم للمتطوعين، وعلى المتطوعين المحتملين الذين يرغبون في المشاركة في تجربة التطوع.

وينقسم 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 للأنواع المختلفة من أنشطة التطوع الحالية وفرص التطوع للاجئين بالإضافة إلى ذلك ، يقدم الجزء الأول معلومات عملية حول العمل التطوعي وساعات العمل وبعض النصائح حول كيفية القيام بدور العمل التطوعي.

2 المنظمات

ويركز القسم الثاني بشكل أكبر على المنظمات غير الحكومية والمنظمات الراغبة في استضافة المتطوعين. قائمة بالأشياء التي تحتاج المنظمة إلى النظر فيها قبل استضافتها للاجئين كمتطوع أثناء إقامته وبمجرد انتهاء تجربة المتطوع.

تم شرح مفهوم إدارة التنوع: على أنه يركز على كيفية إدارة التنوع، من أجل تجنب 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؟

- **فتح آفاق جديدة:** المساهمة في المجتمع المحلي وتحسين مهاراتك
- **يتيح لك التطوع اكتساب مهارات جديدة:** ستتاح لك الفرصة لتعلم مهارات جديدة وفهم ما أنت جيد فيه: من أنت، وماذا تريد وما أنت قادر عليه. سواء كانت لغة جديدة أو وظيفة جديدة أو مهارة جديدة، فإن المهارات التي ستحصل عليها ستكون مفيدة لحياتك الشخصية والمهنية.
- **العمل التطوعي هو جزء من المجتمع:** عندما تساعد الآخرين، فأنت لست وحدك. أنت جزء من مجتمع؛ أن تكون جزءاً من مجتمع من الناس يعني أولاً إيجاد هويتك الاجتماعية.

هل تريد التطوع؟

هنا يمكنك العثور على بعض المعلومات المفيدة والخطوات المفيدة من أجل معرفة "كيفية العثور على الفرصة المناسبة لك!"

تحديد هدفك



إن وجود صلة معينة بين المتطوعين و "روح" الجمعية التي تقترح برنامجاً تطوعياً أمر بالغ الأهمية، من حيث القيم وأسلوب العمل والأهداف. وبدون هذا التقارب بين المصالح والقيم، ليس من السهل تحقيق نتائج جيدة لكل من المنظمة والمتطوع. الخطوة الأولى: فكر في مهاراتك - المهارات الشخصية والمهنية - قبل البدء بتجربة التطوع الخاصة بك!

مانوع العمل التطوعي الذي تبحث عنه؟



يمكنك الاختيار من بين الفرص المختلفة، اعتماداً على أولوياتك: البيئية والفنية والأثرية والاجتماعية والاستجابة لحالات الطوارئ والإغاثة في حالات الكوارث، وحقوق الإنسان، والرياضة والترفيه، والفئات الضعيفة، والسياحة، والطبيعة والحيوانات، والتعليم، والصحة، والأطفال والشباب، وكبار السن، الترجمة، والإدارة، الخ.

ما مقدار الوقت المخصص للتطوع؟



تتطلب معظم برامج التطوع من المتطوعين البقاء في فترة زمنية معينة لضمان التأثير الإيجابي على المشاريع. وتختلف الشروط العامة مثل ساعات العمل وتغطية النفقات ومدة المشاريع في هذه الحالات حسب المنظمة المسؤولة.

مع من تريد التطوع؟



يمكنك العمل مع الناس (كبار السن أو البالغين أو الأطفال) أو في بلدتك (مثل أنشطة التجديد المناطق الحضرية، والعمل مع الحيوانات، والتبادل الثقافي، وما إلى ذلك).

أين تبحث عن فرص التطوع؟

الكلمة الشفهية

تبادل المعلومات بين الأشخاص الذين قاموا بالفعل بتجارب تطوعية.



وسائل التواصل الاجتماعي

استخدام منصات التواصل الاجتماعي (مثل مجموعات Facebook المخصصة للمتطوعين) للعثور على الفرصة المناسبة لك



المراكز/المنظمات

إذا كنت قد حددت بالفعل المركز أو المؤسسة المناسبة التي تريد أن تقوم بتجربتك التطوعية فيها، يمكنك الانضمام إليهم من أجل الحصول على تحديثات تتعلق بالفرص الجديدة للعمل التطوعي. وعلاوة على ذلك، وبفضلهم، يمكن اخبار المتطوعين بما هو جديد بكل الفرص التي يمكن أن تقدمها المنظمات الأخرى.



أين يمكنك القيام بالعمل التطوعي؟

- **Activelink**: يوفر فرص تطوع مختلفة في القطاع الثالث (المنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني وقطاع الأعمال الخيرية). يتم تحديث الموقع باستمرار بأحدث الفرص.
- **Red Cross**: يتيح فرصاً في برامج مختلفة. ويشترك الصليب الأحمر الأيرلندي بشكل كبير في الهجرة في السياق الأيرلندي، وبالتالي يمكن اعتبار الأشخاص ذوي الخلفية المهاجرة كميزة.
- **Volunteer Ireland**: هو منصة وطنية لفرص التطوع وهيئة دعم لجميع مراكز المتطوعين المحلية وخدمات المعلومات التطوعية في أيرلندا. يمكنك اختيار القطاع الذي تريد العمل فيه وإيجاد دور يناسب اهتماماتك.
- **Dublin City Volunteer**: للعثور على فرص التطوع فقط في دبلن.
- **SPIRASI برنامج الصداقة**: (مبادرة سبيريتان لخدمات اللجوء) هو المركز الوطني لإعادة تأهيل ضحايا التعذيب في أيرلندا.

كيف تتصرف عندما تتطوع؟

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

التواصل



قبل الوصول، تحدث إلى المنظمة المضيفة واطرح أسئلة حول ساعات العمل وكيف ستكون إقامتك. كن واضحاً حول أي توقعات لديك وكن شفافاً وصادقاً منذ البداية. من المهم أن تسأل عن السياسات ذات الصلة (مثل الحماية أو السياسات التي تتعلق بحماية البيانات) و أنظمة المنظمة. أثناء العمل التطوعي، من المهم جداً أيضاً التحدث عن أي مشاكل قد تنشأ أو أي شيء أنت غير راض عنه. ابق على اتصال مع المنسق بانتظام

الالتزام



الانتباه إلى جدول عملك، و التواجد في الوقت المحدد، و إكمال المهام الموكلة بك بأكثر طريقة إنتاجية ممكنة. أن تكون استباقياً أثناء عملك أمر أساسي. كل منظمة لديها قواعد خاصة التي يجب على كل متطوع اتباعها: لا تفعل سوى ما وافقت عليه. التزم باتفاق حول الوقت لأن الناس والمنظمة سوف تعتمد عليك. تعامل مع الجميع باحترام وبشكل صحيح، بغض النظر عن وضعهم وموقفهم.

التركيز



التنوع الثقافي هو ما يجعل العالم مميزاً جداً. أثناء العمل التطوعي، تذكر أنك في مكان له ثقافة مختلفة وأنه يجب التعامل معه باحترام. عندما يتعلق الأمر بالثقافة، لا يوجد صواب أو خطأ، بل اختلافات فقط. عش التجربة: يمكن أن يكون العمل التطوعي تجربة رائعة لتبادل الثقافات والتقاليد وتعلم اللغة وتطوير مهارات جديدة ومقابلة الناس من جميع أنحاء العالم.

تجارب وأمثلة على مبادرات التطوع من قبل اللاجئين في أيرلندا

تجارب وأمثلة عن مبادرات التطوع

MUSLIM SISTERS OF EIRE

(الأخوات المسلمات في أيرلندا) هي منظمة مستقلة للنساء المسلمات اللاتي يعشن في أيرلندا. تأسست منظمة الأخوات المسلمات في أيرلندا في عام 2010. وهي منظمة تطوعية تهدف إلى تقديم الدعم للمحتاجين في جميع أنحاء أيرلندا. توفر الأخوات المسلمات في أيرلندا منبرا للتكامل و تقوم بتسهيل العديد من المشاريع التي تتراوح بين مشاريع التماسك المجتمعي والمؤتمرات وتخفيف الفقر. مشروعنا الأكبر والمستمر هو إطعام المشردين خارج مكتب البريد العام كل يوم جمعة. نقبل المتطوعين من جميع مناحي الحياة والخلفيات



IRISH SYRIAN COMMUNITY

الجالية السورية الايرلندية هي منظمة تطوعية اجتماعية وثقافية تمثل قيم المجتمع السوري



CULTUR

هي منظمة مجتمعية تعمل مع المهاجرين وطالبي اللجوء واللاجئين لتعزيز المساواة في الحقوق والفرص لتطوير الثقافات في مقاطعة Meath



SARI

هي منظمة تطوعية تعزز التكامل والاندماج الاجتماعي من خلال الأنشطة الرياضية

الشهادات

”أينما كان هناك إنسان محتاج، هناك فرصة للطف وإحداث الفرق. تعطيني MSOE تلك الفرصة لإحداث الفرق“.



”أشعر بأنني محظوظ لحصولي على فرصة لمساعدة الآخرين، ويسعدني أن أكون جزءًا من مثل هذا الفريق الجيد“.



”تطوعت مع MOSE لأذكر نفسي بالامتنان للأشياء التي نأخذها و التي هي أمرا مفروغا منه في حياتنا. ضروراتنا يمكن أن تكون كماليات الآخرين“.



”ما يحفزني ويبقيني مستمرًا هو إدراك أنه بغض النظر عن مدى صعوبة حياتنا، هناك شخص ما يواجه تحديات أصعب من حياتنا“.





2 المنظمات

إن إتاحة الفرصة للتطوع في منظمة /جمعية يمكن أن يكون أمراً حاسماً لمساعدة اللاجئين على الشعور بأنهم جزء من واقع جديد، لإرضائهم على المستوى الشخصي، ومنحهم الفرصة لمساعدة الآخرين، وبالتالي خلق "دائرة من التضامن" حيث أولئك الذين تم مساعدتهم ، بدورهم ، سيساعدون الآخرين ، بينما يساعدون أنفسهم

يحتوي هذا القسم على ثلاثة أجزاء مختلفة. كل منها متصل بلحظة معينة من تجربة العمل التطوعي: (1 قبل، (2 خلال، و (3 بعد. ويقدم المشورة التي من شأنها أن تدعم الأشخاص المسؤولين في المنظمات

إن اعتماد استراتيجيات إدارة المتطوعين أمر بالغ الأهمية لتحسين جودة تجارب المتطوعين، والأثر الاجتماعي للمنظمة، وضمان تطور المتطوعين أثناء وضعهم في أماكنهم. وهذا يجعل من الممكن

- تلبية تطلعات المتطوعين واحتياجات الجمعية؛
- التحديد الواضح للخصائص المطلوبة للمتطوع لمهمة معينة؛
- فهم الدوافع وراء اختيار المتطوعين وأفضل طريقة لدعمهم في حالة خيبة الأمل؛
- تعزيز مشاركة المتطوعين في المنظمة والشعور بالمسؤولية؛
- تحسين العمل العام للمنظمة

في الواقع ، من أجل خلق التجربة الأكثر إيجابية للمتطوع ، يجب أن يكون الشخص المعين داخل المنظمة مسؤولاً عن رحلة المتطوع. وهذا يشمل الدعم أثناء عملية التوجيه ، والإشراف على مهام المتطوعين ومساعدة المتطوعين في التغلب على أي مشاكل أو تحديات يواجهونها سيكون المرشد نقطة مرجعية للمتطوع. وهو مسؤول عن توفير الدعم الشخصي له. يجب أن يكون: مستمعاً جيداً ، وموثوقاً ، ومتيقظاً ، ومتفهم، إلخ.

قبل

تقييم الاحتياجات:

- تحديد المهارات والمعارف السابقة المطلوبة للدور
- تحديد قدرات وإنجازات المتطوعين
- تحديد الأهداف والغايات التي تحدد ما سوف يعرفه المتطوع أو يمكنه القيام به كنتيجة لنشاط تعليمي
- وضع جدول زمني
- تحضير المواد
- التخطيط و التنفيذ قبل التطوع: الموقع ، النقل

ملحوظة: التأكد من وجود شخص معين يرافق المتطوعين في طريقه. تأكد من أن المتطوعين المهاجرين لديهم جهة اتصال إذا كانوا يرغبون في إثارة أي قضايا تتعلق بخبراتهم التطوعية

خلال

الترحيب

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

وضع القوانين

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

رسالة و هدف المنظمة / الجمعية

شرح واضح لمهمة وأهداف مؤسستك لتوعية المتطوعين بمهامهم وأدوارهم

كن دقيقاً بشأن الدور و المهمة

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

بعد

التقييم

بعد التطوع ، يجب تنظيم جلسة لتقييم النتائج مع قائد المنظمة والمتطوع من أجل تبادل الآراء والانطباعات الشخصية حول تجربة العملية ككل



المتابعة (الخطوات التالية)

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 أن يصدر قائد المنظمة شهادة تثبت أن تجربة التطوع قد انتهت بنجاح



عوائق العمل التطوعي

قد ينجم عدم مشاركة اللاجئين في العمل التطوعي عن العوامل التالية:

- تتطلب المشاركة في العمل التطوعي عادة بذل جهد كبير ، سواء من حيث الوقت أو المال. بعض اللاجئين ببساطة ليسو في وضع اقتصادي أو اجتماعي (على سبيل المثال صعوبات في الترتيب لرعاية الأطفال) ، ليصبحو نشطين في العمل التطوعي
- بعض اللاجئين ليسو قادرين على المشاركة في العمل التطوعي في بلادهم المضيف ، التي قد تؤدي إلى سوء الفهم الثقافي و العنصرية
- يمكن للاجئين مثل المتطوعين المحليين ، لديهم التحيزات حول العمل مع الناس من مختلف الثقافات و لديهم صعوبات في التغلب على هذه الحواجز
- في بعض البلدان لايسمح للاجئين بالتطوع أو بسبب عدم وجود التأمين. و في بلدان أخرى ، هناك حاجة إلى مراجع من أجل أن تصبح متطوعاً. اللاجئين المحذودين الشبكة الاجتماعية لا يأتوا دائما مع المراجع اللازمة
- قلة الاعتبار والاعتقاد أحياناً - من قبل المسؤولين والمنظمات التطوعية والوكالات التي تعزز العمل التطوعي - أن اللاجئين يمكن أن يكونو المتطوعين المحتملين
- اللاجئين في بعض الأحيان لا يدركون إمكانيات القيام بالعمل التطوعي ، لأنهم يفتقرو إلى معلومات عن الأنشطة الوطنية
- اللاجئين غالباً ما يفتقرو إلى المعلومات حول الطريقة التي تعمل بها الجمعيات التطوعية (أي إجراءات الاختيار ، وساعات العمل ، وإمكانيات ومسؤوليات التعليم) وبالتالي قد يكونو مترددين في المشاركة
- عدم بذل جهود من المنظمات غير الحكومية لجعل عمليات التوظيف الخاصة بها أكثر شمولاً وتنوعاً لضمان الفرص المتاحة للاجئين
- ينبغي لمنظمات المهاجرين، والحكومة المحلية والوطنية، والمنظمات التي تشارك في المتطوعين والمنظمات التي تشجع العمل التطوعي أن تبذل كل جهد ممكن لزيادة الطلب على فرص العمل التطوع للاجئين لتعزيز الإدماج الاجتماعي والاقتصادي للاجئين

¹ Münz, 2006; Schugurensky, 2005; Wilson & Lewis, 2006

إدارة التنوع

يمكن لإدارة التنوع أن تمكّن المنظمة من تحقيق الكفاءة والأهداف غير المتوقعة، وذلك بفضل بعض الاهتمام اليومي والأعمال. التنوع مفهوم واسع جدا وحساس جدا أيضا للتعامل معه. كل فرد لديه تصور مختلف عن الأشياء ونظرة مختلفة عن العالم. في العلاقات الإنسانية لا يوجد نهج عالمي، لأن جميع البشر لديهم مواقف وسلوكيات مختلفة

التنوع يغذي الابتكار والإبداع، ويحسن جميع عمليات حل المشاكل، 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 إتاحة الفرصة لكل عامل لإبراز الإمكانيات والمهارات التي تعكس نوع الجنس والعرق والجنسية؛ وإدارة التنوع الثقافي¹ هو جوهر إدارة التنوع. العامل/المتطوع حر في التعبير عن نفسه في مكان العمل حيث سيكون له مفهوم مختلف عن العمل والبيئة، كونه أكثر كفاءة وأكثر إنتاجية. من الخطوات الهامة في عملية ادخال التنوع في منظمة ما، تغيير ثقافة العمل. وينبغي أن تعزز عملية إدارة التنوع جميع أعضاء الفريق لأداء عملهم و الحفاظ على قيمهم الثقافية

و بالتالي ينبغي ألا يكون الهدف من هذه العملية هو استيعاب الثقافات المختلفة في ثقافة مهيمنة، بل خلق ثقافة متنوعة مهيمنة

¹ UNESCO (2001, November). Universal Declaration on Cultural Diversity. http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID%3D13179%26URL_DO%3DDO_TOPIC%26URL_SECTION%3D201.html

قائمة التدقيق



1.

قم بتقديم بيان سياسة يوضح التزامك بوضوح بالموارد البشرية المتنوعة وكيف تنوي تحسين تمثيالك للاجئين على جميع المستويات

2.

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

5.

توفير التدريب في العمل في بيئة متعددة الثقافات للموظفين على جميع المستويات ، بما في ذلك مستوى مجلس الادارة

3.

كن حاسماً اتجاه الممارسات والإجراءات التقليدية. ابق منفتحاً على التنوع والفرص الجديدة

6.

ترقية اللاجئين إلى المناصب الإدارية وتزويدهم بإمكانية الوصول إلى الدعم الشخصي

4.

التواصل مع الموظفين والمتطوعين ، يمكن تبادل الممارسات الجيدة داخل المنظمة ، وإعطاء اللاجئين أنفسهم لفرصة المساهمة

7.

تقديم ظروف عمل مناسبة ومزايا متساوية لجميع الموظفين والمتطوعين

8.

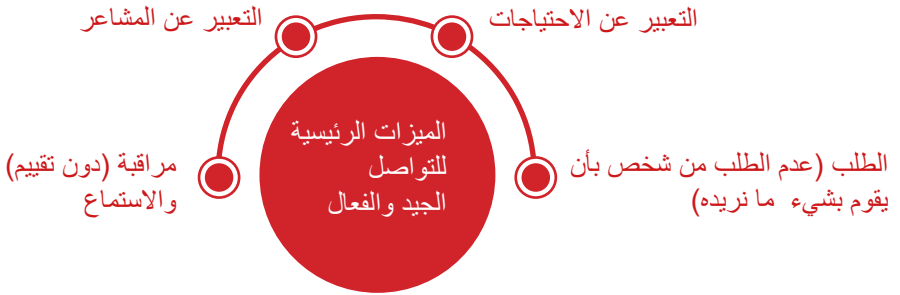
يجب أن تبذل منظمات المهاجرين ، والحكومات المحلية والوطنية ، والجمعيات والمنظمات التطوعية التي تعزز العمل التطوعي ، كل جهد ممكن لزيادة الطلب على فرص التطوع وعرضها من أجل اللاجئين لتعزيز الإدماج الاجتماعي والاقتصادي للاجئين



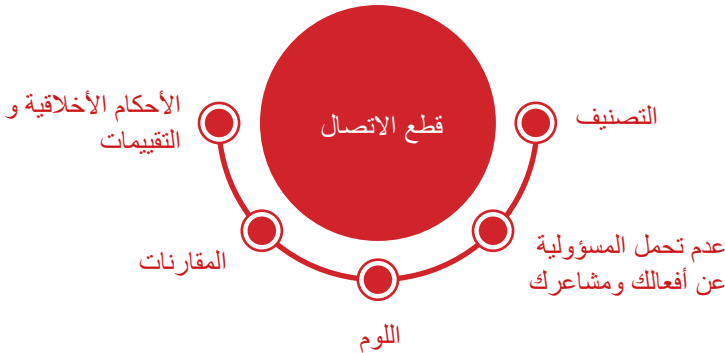


3 التواصل

التواصل بين المتطوعين والمنظمة المضيفة أمر بالغ الأهمية: من المهم إنشاء بيئة آمنة ومقبولة يمكن فيها للشخص أن يعبر عن نفسه بأمانة. عندما تلتقي ثقافتان مختلفتان، قد يحدث سوء فهم



ومن ناحية أخرى، فإن قطع الاتصال، الذي يمكن أن تنشأ منه النزاعات، يتسم بما يلي:



من المهم أن نأخذ بعض النقاط في الاعتبار 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

وخلال التجربة التطوعية، يمكن أن تنشأ تحديات أخرى، منها على سبيل المثال الاعتراف بالدور المؤسسي للعاملين أو التعبير عن التوقعات الحقيقية للمتطوعين. وفيما يتعلق بالاعتراف بالدور المؤسسي للعامل، لا سيما إذا كانت العاملة من النساء، فإن هذه المسألة ترتبط في كثير من الأحيان بالخلفية الثقافية للناس، ولكن عادة ما يمكن حلها مع مرور الوقت و توطيد الثقة والمعرفة المتبادلة. وفيما يتعلق بالتعبير عن التوقعات الحقيقية، والدوافع، والشكوك: التعبير بوضوح عن الغرض من الأنشطة أمر بالغ الأهمية. مثال: يمكن أن يكون المشاركة في دورة تدريبية من ذوي الخبرة بطرق مختلفة من قبل المدربين والطلاب؛ بالنسبة للمدربين، فإن الهدف هو تدريب الناس على عمل مستقبلي؛ بالنسبة للمشاركين قد يعني ذلك أنه بعد الجزء التعليمي، يجب على المدربين اتخاذ إجراءات للعثور على وظيفة شاغرة. غالباً ما يعاني اللاجئيين من المخاوف ومشاعر عدم الكفاية و هم مترددون في جعل توقعاتهم حقيقية وتواجههم واهتماماتهم صريحة



يجب أن يكون العاملین قادرین 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). Transferability of Human Capital and Immigrant Assimilation: An Analysis for Germany. Discussion Paper No. 4716.
- Falk, I. (2000). Human Capital and Social Capital: What's the difference? Adult Learning Commentary, (28). <https://ala.asn.au/public/commentaries/Falk1810.pdf>
- Marelli, P. (2017). Solidarietà e impegno civico. Quando fare volontariato è un esercizio di cittadinanza. Vdossier, (2). <https://www.csvlombardia.it/milano/post/solidarieta-e-impegno-civico-quando-fare-volontariato-e-un-esercizio-di-cittadinanza/>
- Münz, A. (2006). INVOLVE - Involvement of third country nationals in volunteering as a means of better integration. INVOLVE project.
- Schugurensky, D. (2004). The tango of citizenship learning and participatory democracy. Lifelong Citizenship Learning, Participatory Democracy and Social Change.
- Schugurensky, D., Slade, B., Luo, Y. (2005). "Can volunteer work help me get a job in my field?": On learning, immigration and labour markets. Ontario Institute for Studies in Education. University of Toronto.
- UNESCO (2001, November). Universal Declaration on Cultural Diversity. http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID%3D13179%26URL_DO%3DDO_TOPIC%26URL_SECTION%3D201.html
- Wilson, R., Lewis, H. (2006). A Part of Society Refugees and Asylum Seekers volunteering in the UK, A report based on case studies of ten organisations, Tandem Communications and Research Ltd, Leeds, U.K.



Sudwind
(Austria)



PATRIR
(Romania)



Development Perspectives - DP
(Ireland)



CPS - Center for Peace Studies
(Croatia)



RCT ZAGREB

Rehabilitation centre for
stress and trauma - RCT
(Croatia)



Slovene Philanthropy - SP
(Slovenia)



cesie
the world is only one creature

CESIE
(Italy)