

Introduction to Inclusive Volunteering

Citizen Engagement for
Recovery
Volunteering in Solidarity
#CERVIS
Project No. 101051597
(Revealing European Values In Volunteering in
Europe - REVIVE Project No. 101051131)



Co-funded by
the European Union

2022

مقدمة في العمل التطوعي الشامل

Copy Template from Original: You may work on this document

Language: Arabic

نسخة طبق الأصل: يمكنك العمل على هذا المستند
اللغة: العربية

Building Inclusive Bridges Through Inclusive Volunteering A guide to facilitating inclusive volunteering Training Manual on Inclusion and Diversity in Volunteering	بناء الجسور الشاملة من خلال العمل التطوعي الشامل دليل لتسهيل التطوع الشامل الدليل التدريبي حول الإدماج والتنوع في العمل التطوعي
Introduction	مقدمة
Volunteering is an important part of community life, with volunteers all across Europe spending time and energy making a difference in their communities. The Centre for European Volunteering (CEV) & (your organisation) believes that volunteering should be for all, and that there is a role for anyone who would like to get involved and support their local community or organisations. Inclusive volunteering aims to ensure everyone can contribute to volunteering in a supportive and democratic	يعد العمل التطوعي جزءاً مهماً من الحياة المجتمعية ، حيث يقضي المتطوعون في جميع أنحاء أوروبا الوقت والطاقة في إحداث فرق في مجتمعاتهم. يعتقد مركز التطوع الأوروبي (CEV) و (منظمتك) أن العمل التطوعي يجب أن يكون للجميع ، وأن هناك دوراً لأي شخص يرغب في المشاركة ودعم مجتمعه أو منظماته المحلية. يهدف التطوع الشامل إلى ضمان مساهمة الجميع في العمل التطوعي في بيئة داعمة وديمقراطية

environment based on equal opportunities.	قائمة على تكافؤ الفرص
Creating truly inclusive volunteering requires searching beyond simply diversifying our volunteer teams; we must ensure they represent the communities they engage within. It is not enough to state that we are inclusive, or that we are committing to adapting our practices to support specific inclusion-related needs case-by-case. Instead, many cases require a full review and a restructuring of our organisation's programmes, strategies and structures. This allows us to proactively ensure that we fully embrace true diversity and inclusivity in our organisations.	يتطلب إنشاء عمل تطوعي شامل حقا البحث عن ما هو أبعد من مجرد تنويع فرق المتطوعين لدينا. يجب أن نضمن أنهم يمثلون المجتمعات التي يشاركون فيها. لا يكفي أن نذكر أننا شاملون ، أو أننا ملتزمون بتكييف ممارساتنا لدعم الاحتياجات المحددة المتعلقة بالإدماج كل حالة على حدة. بدلا من ذلك ، تتطلب العديد من الحالات مراجعة كاملة وإعادة هيكلة لبرامج منظماتنا واستراتيجياتها وهياكلها. وهذا يسمح لنا بالتأكد بشكل استباقي من أننا نتبنى بشكل كامل التنوع الحقيقي والشمولية في مؤسساتنا.
Volunteering has a large potential for promoting the inclusion of people from all backgrounds and situations, including the most marginalised and vulnerable groups in society. Oftentimes, volunteer-involving organisations are reluctant to cooperate with volunteers coming from marginalised groups or backgrounds, such as those with disabilities or newcomers. This is often because they are not sure whether they would be able to coordinate them well enough to ensure that they reach their potential in terms of positive social impact. In some instances, people from these marginalised groups are not even aware that they can get involved in volunteering.	ينطوي العمل التطوعي على إمكانات كبيرة لتعزيز إدماج الأشخاص من جميع الخلفيات والمواقف ، بما في ذلك الفئات الأكثر تهميشا وضعفا في المجتمع. في كثير من الأحيان، تحجم المنظمات التي تشارك في العمل التطوعي عن التعاون مع المتطوعين القادمين من الفئات أو الخلفيات المهمشة، مثل ذوي الإعاقة أو القادمين الجدد. غالبا ما يكون هذا لأنهم غير متأكدين مما إذا كانوا سيكونون قادرين على تنسيقها بشكل جيد بما يكفي لضمان وصولهم إلى إمكاناتهم من حيث التأثير الاجتماعي الإيجابي. وفي بعض الحالات، لا يدرك الأشخاص من هذه الفئات المهمشة حتى أنه يمكنهم المشاركة في العمل التطوعي.
Across Europe, perhaps one of the most striking disparities lies between organisations' claims of inclusivity and the on-the-ground reality. It appears that in the daily practice of volunteer management, there are few organisations fully capable of actively involving volunteers from a range of diverse backgrounds and/or marginalised groups.	في جميع أنحاء أوروبا، ربما يكمن أحد أكثر التفاوتات لفتا للنظر بين ادعاءات المنظمات بالشمولية والواقع على أرض الواقع. يبدو أنه في الممارسة اليومية لإدارة المتطوعين ، هناك عدد قليل من المنظمات القادرة تماما على إشراك المتطوعين من مجموعة من الخلفيات المتنوعة و / أو الفئات المهمشة
This training module is designed to be used as a capacity-building tool to support volunteer managers and volunteer coordinators' development of open and accessible volunteering opportunities. The aim of this module is to facilitate the development of skills and knowledge in relation to understanding inclusive	تم تصميم هذه الوحدة التدريبية لاستخدامها كأداة لبناء القدرات لدعم تطوير مديري المتطوعين ومنسقي المتطوعين لفرص تطوع مفتوحة ويمكن الوصول إليها. الهدف من هذه الوحدة هو تسهيل تطوير المهارات والمعرفة فيما يتعلق بفهم التطوع الشامل (الوعي) ، والشعور بالقدرة على متابعة القضايا التي يتم تناولها (التحفيز) والقدرة على المساهمة في تحسين الشمولية في

<p>volunteering (awareness), feeling empowered to follow-up on the issues covered (motivation) and being able to contribute to improving inclusiveness in the organisations where individuals work and/or volunteer (skills).</p>	<p>المنظمات التي يعمل فيها الأفراد و / أو التطوع (المهارات).</p>
<p>Purpose of the Manual & Aim of the Training Module</p>	<p>الغرض من الدليل والهدف من الوحدة التدريبية</p>
<p>As part of the Citizen Engagement for Recovering - Volunteering Solidarity (CERVIS) project, co-financed by the European Union, this manual will assist and strengthen volunteer-involving organisations' (VIOs) and initiatives, with the knowledge and understanding of inclusive volunteering. This promotes the action and development of a more diverse, just, and inclusive environment where volunteering thrives. The goal is to encourage everyone who manages and/or coordinates volunteers to embrace the opportunities offered through developing inclusive approaches to diverse groups' talents as volunteers, achieved by providing a welcoming and inclusive environment in your not-for-profit organisations and initiatives. The manual provides "food for thought" and tools to support organisations in creating a space for learning and discussion on the topic of inclusive volunteering. Each activity has been kept open and flexible in order to allow each organisation/ initiative to adapt according to their own context and needs.</p>	<p>كجزء من مشاركة المواطنين من أجل التعافي - مشروع التضامن التطوعي (CERVIS) ، بتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي ، سيساعد هذا الدليل ويعزز المنظمات (VIOs) والمبادرات التي يشارك فيها المتطوعون ، بمعرفة وفهم التطوع الشامل. هذا يعزز العمل وتطوير بيئة أكثر تنوعًا وعدالة وشمولية حيث يزدهر التطوع. الهدف هو تشجيع كل من يدير و / أو ينسق المتطوعين على تبني الفرص المتاحة من خلال تطوير مناهج شاملة لمواهب المجموعات المتنوعة كمتطوعين ، والتي يتم تحقيقها من خلال توفير بيئة ترحيبية وشاملة في مؤسساتك ومبادراتك غير الهادفة للربح. يوفر الدليل "غذاء للفكر" وأدوات لدعم المنظمات في خلق مساحة للتعلم والمناقشة حول موضوع التطوع الشامل. ظل كل نشاط مفتوحًا ومرنًا للسماح لكل منظمة / مبادرة بالتكيف وفقًا لسياقها واحتياجاتها.</p>
<p>Creating inclusive volunteering opportunities requires commitment at all levels of the organisation towards sustainability efforts. We therefore hope you will encourage Board Members, Executive Directors, Coordinators & Managers of Volunteers, staff members, and volunteers to read this manual and become actively involved in creating and sustaining an inclusive volunteering environment. Through this process, you will be able to explore your role in changing the existing volunteering model, expanding the range of volunteering opportunities you offer, as well as building the capacity for personal,</p>	<p>يتطلب خلق فرص تطوع شاملة التزامًا على جميع مستويات المنظمة تجاه جهود الاستدامة. لذلك نأمل أن تشجع أعضاء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين والمنسقين ومديري المتطوعين والموظفين والمتطوعين على قراءة هذا الدليل والمشاركة بنشاط في خلق بيئة تطوعية شاملة والحفاظ عليها. من خلال هذه العملية ، ستتمكن من استكشاف دورك في تغيير نموذج التطوع الحالي ، وتوسيع نطاق فرص التطوع التي تقدمها ، بالإضافة إلى بناء القدرة على التحول الشامل الشخصي والمهني والمؤسسي.</p>

<p>professional, and institutional inclusive transformation. The process covers general aspects of inclusive volunteering, providing useful challenges to help you reflect on your organisation's current context. This is further supported by tips that encourage you to think about the coherence between the mission and values of your organisation and the type of volunteering opportunities you offer or intend to offer.</p>	<p>تغطي العملية الجوانب العامة للعمل التطوعي الشامل ، مما يوفر تحديات مفيدة لمساعدتك على التفكير في السياق الحالي لمؤسستك. يتم دعم ذلك أيضًا من خلال النصائح التي تشجعك على التفكير في الترابط بين مهمة وقيم مؤسستك ونوع فرص التطوع التي تقدمها أو تنوي تقديمها.</p>
<p>This manual includes 7 thematic modules (gender equity, newcomers/migrants, LGBTQIA+, minorities, disability, age, and isolation). You are not required to address all 7 thematic areas, but you may choose to focus on some of them, depending on the scope of your organisation's activities and your societal context.</p>	<p>يتضمن هذا الدليل 7 وحدات مواضيعية (المساواة بين الجنسين ، الوافدون الجدد / المهاجرون ، LGBTQIA+ ، الأقليات ، الإعاقة ، العمر ، والعزلة). لست مطالبًا بمعالجة جميع المجالات المواضيعية السبعة ، ولكن يمكنك اختيار التركيز على بعضها ، اعتمادًا على نطاق أنشطة مؤسستك والسياق المجتمعي الخاص بك.</p>
<p>1. Learning Objectives</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. An introduction to inclusiveness and what it means for the EU context, for individual member states, and for specific volunteering fields and sectors. 2. Exploration of inclusive volunteering and how volunteer managers and coordinators can add this perspective to their activities, increasing their focus on democracy, equality, and inclusion. 3. Raising awareness about concepts, techniques and methodologies of inclusive volunteering. 	<p>أهداف التعلم 1.</p> <p>مقدمة عن الشمولية وما تعنيه لسياق الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء الفردية ومجالات وقطاعات العمل التطوعي المحددة</p> <p>استكشاف التطوع الشامل وكيف يمكن للمديرين والمنسقين المتطوعين إضافة هذا المنظور إلى أنشطتهم ، وزيادة تركيزهم على الديمقراطية والمساواة والإدماج</p> <p>نشر الوعي حول مفاهيم وتقنيات ومنهجيات التطوع الشامل.</p>
<p>2. Learning Outcomes</p> <ol style="list-style-type: none"> Participants will be able to identify the main components and processes contributing to “Inclusive Volunteering”. Participants will be able to demonstrate deeper knowledge and understanding of “Inclusive Volunteering” and its connection to the EU's values. Participants will acquire skills in identifying barriers to inclusiveness and demonstrate proficiencies in 	<p>مخرجات التعلم 2</p> <p>سيتمكن المشاركون من تحديد المكونات والعمليات الرئيسية المساهمة في التطوع الشامل</p> <p>سيتمكن المشاركون من إظهار معرفة وفهم أعمق لـ "التطوع الشامل" وعلاقته بقيم الاتحاد الأوروبي</p> <p>سيكتسب المشاركون مهارات في تحديد العوائق التي تحول دون الشمولية وإثبات الكفاءات في</p>

<p>creating inclusive volunteering opportunities for particular identified groups.</p> <p>4. Participants will understand why these skills will be useful to them, and show commitment to following-up and sharing their new knowledge about inclusive volunteering in the organisations and initiatives that they are involved with.</p>	<p>خلق فرص تطوعية شاملة لمجموعات معينة محددة</p> <p>سيتمكن المشاركون سبب كون هذه المهارات مفيدة لهم ، ويظهرون التزامًا بمتابعة ومشاركة معارفهم الجديدة حول التطوع الشامل في المنظمات والمبادرات التي يشاركون فيها.</p>
<p>3. Training Session Agenda & Learning Resources</p> <p>14:00– 14:05 Welcome, Introduction and Context</p> <p>The trainers will introduce themselves and explain why they are delivering this session and in what context i.e. CEV CERVIS project co-funded by the CERV programme. The trainer will describe the physical or online training space and explain any key features.</p> <p>14:05– 14:35 Getting to know each other - Group building/ Icebreaker exercise</p> <p>NFE technique to get to know each other e.g. portrait painting exercise.</p> <p>14:35 - 15:00 Motivations and Expectations</p> <p>Exercise to explore motivation to presence in the training session and expectations on the outcomes. e.g. laundry line exercise.</p> <p>15:00-15:15 Coffee Break</p> <p>15:15– 15:20 Present the agenda and objectives of the training</p> <p>Clearly highlight which expectations will not be met at this time, or perhaps adjust the course and programme where possible to include some of the expectations.</p> <p>15:20 - 15:30 Agree and establish group rules - Create a safe space for discussion</p>	<p>جدول أعمال الدورة التدريبية ومصادر التعلم 3.</p> <p>14:00 - 14:05 مرحبًا ، مقدمة وسباق سيقدم المدربون أنفسهم ويشرحون سبب قيامهم بتقديم هذه CEV CERVIS الجلسة وفي أي سياق ، أي مشروع سيصف CERVIS. الممول بالاشتراك مع برنامج المدرب مساحة التدريب المادية أو عبر الإنترنت ويشرح أي ميزات رئيسية</p> <p>14: 05 - 14: 35 التعرف على بعضنا البعض - تمرين بناء المجموعة / كسر الجليد للتعرف على بعضنا البعض على سبيل المثال NFE تقنية ممارسة الرسم صورة</p> <p>14:35 - 15:00 الدوافع والتوقعات تمرين لاستكشاف الدافع للتواجد في جلسة التدريب والتوقعات بشأن النتائج. على سبيل المثال تمرين خط الغسيل.</p> <p>15: 00 - 15: 15 استراحة قهوة</p> <p>15:15 - 15:20 اعرض جدول أعمال التدريب وأهدافه</p> <p>سلط الضوء بوضوح على التوقعات التي لن تتحقق في هذا الوقت ، أو ربما اضبط الدورة والبرنامج حيثما أمكن. لتضمن بعض التوقعات</p> <p>15:20 - 15:30 الموافقة على قواعد المجموعة ووضعها - خلق مساحة آمنة للمناقشة</p>

15:30 - 16:15

Introduction to Inclusive Volunteering

Theoretical content to get everyone on the same level - what are we talking about? Include key definitions and concepts adapted for national contexts, giving regard to cultural and legal bases for volunteering. Find the slides [here](#).

16:15 - 17:15

Inclusive Volunteering - going deeper

Self reflection, experiential learning, role play etc. and other NFE methods to focus on one or more of the thematic modules depending on the priority and interests of the group. Find the slides [here](#).

- Module I: Inclusivity and gender equality
- Module II: Inclusivity and newcomers/migrants
- Module III: Inclusivity and LGBTQIA+ communities
- Module IV: Inclusivity and minorities
- Module V: Inclusivity and disabilities

17:15 - 17:30

Personal action plans - may include the following:

- Organisational readiness (attitudes, willingness, commitment)
- Gathering/equalising knowledge
- Programme Policies and Guidelines
- Volunteer Intake Forms
- Volunteer Management Procedures
- Delineation of Roles and Responsibilities
- Staff Training and Support Needs
- Resources needed

Look over your volunteer profiles every June and December to ensure that your volunteers reflect your community demographics.

17:30– 18.00

Evaluation of the training session (EU system) / Validation of Learning Wrap-up and Conclusions

Annex 1: Evaluation (Optional to Translate)

15:30 - 16:15

مقدمة في التطوع الشامل

المحتوى النظري يجعل الجميع في نفس المستوى - ما الذي نتحدث عنه؟ قم بتضمين التعريفات والمفاهيم الرئيسية التي تم تكييفها للسياقات الوطنية ، مع مراعاة الأسس الثقافية والقانونية للعمل التطوعي. ابحث عن الشرائح [هنا](#).

16:15 - 17:15

التطوع الشامل - التعمق أكثر

التفكير الذاتي والتعلم التجريبي ولعب الأدوار وما إلى ذلك وطرق التعليم غير النظامي الأخرى للتركيز على واحد أو أكثر من الوحدات المواضيعية اعتمادًا على أولوية المجموعة واهتماماتها. ابحث عن الشرائح [هنا](#).

- * الوحدة الأولى: الشمولية والمساواة بين الجنسين
- * الوحدة الثانية: الشمولية والوافدون الجدد / المهاجرون
- * الوحدة الثالثة: الشمولية ومجتمعات LGBTQIA +
- * الوحدة الرابعة: الشمولية والأقليات
- * الوحدة الخامسة: الشمولية والإعاقة

17:15 - 17:30

خطط العمل الشخصية - قد تشمل ما يلي

- * الاستعداد التنظيمي : المواقف ، والاستعداد ، والالتزام
 - * جمع / معادلة المعرفة
 - * سياسات وإرشادات البرنامج
 - * نماذج تناول المتطوعين
 - * إجراءات إدارة المتطوعين
 - * تحديد الأدوار والمسؤوليات
 - * تدريب الموظفين واحتياجات الدعم
 - * الموارد اللازمة
- راجع ملفات تعريف المتطوعين الخاصة بك كل يونيو وديسمبر للتأكد من أن المتطوعين يعكسون التركيبة السكانية لمجتمعك

17:30 - 18.00

تقييم الدورة التدريبية (نظام الاتحاد الأوروبي) / التحقق من صحة التعلم الخلاصة والاستنتاجات

الملحق 1: التقييم (اختياري للترجمة)

Why is it important to evaluate?

It is important to evaluate the work done together by addressing aspects such as:

- Teamwork
- Comfortable environment creation that allows openness and sharing
- Knowledge acquired
- New paths that the organisation can follow and undertake

لماذا من المهم التقييم؟

من المهم تقييم العمل المنجز معًا من خلال معالجة جوانب مثل

- * العمل بروح الفريق الواحد
- * خلق بيئة مريحة تسمح بالانفتاح والمشاركة
- * المعرفة المكتسبة
- * مسارات جديدة يمكن للمؤسسة اتباعها والقيام بها

Ways to evaluate

Evaluation can be conducted in different ways, from physical exercises to brainstorming activities. Below can be found some exercises/tools/activities that can be useful in self-evaluating. These materials must coincide with the participants' proactiveness and abilities, so that inclusion within the organisation is guaranteed.

- Self-assessment questionnaire via Google Form or other online tools.
- Use of [Dixit Cards](#): all participants pick a Dixit card that best represents what the experience has been like for them. Then, by calling one after the other, they present the reasons why they picked that particular card.
- Evaluation Web: by using a string, participants sit/stand in a circle. One participant takes the string roll and passes it around their wrist while saying what the experience has been like for them. They then throw the string roll to another participant that does the same. The process continues until all participants have expressed their feelings and ideas. The result is an "evaluation web" that represents the fact that the experience wouldn't have been possible without the contribution of all participants. At the same time, this is a reflection of how society should work, showing how they have created a safe environment for sharing and exchanging thoughts together.
- The 4Ds graphic: participants are all standing on a line. At the left is the 'positive' response end while at the right the 'negative' one. After every evaluation question from the trainers/discussion moderator is asked, participants move towards

طرق التقييم

يمكن إجراء التقييم بطرق مختلفة ، من التمارين البدنية إلى أنشطة العصف الذهني. يمكن العثور أدناه على بعض التمارين / الأدوات / الأنشطة التي يمكن أن تكون مفيدة في التقييم الذاتي. يجب أن تتوافق هذه المواد مع استباقية وقدرات المشاركين ، بحيث يتم ضمان التضمن داخل المنظمة.

- * استبيان التقييم الذاتي عبر نموذج جوجل أو أدوات أخرى عبر الإنترنت
- * استخدام بطاقات ديكسيت: يختار جميع المشاركون بطاقة ديكسيت التي تمثل أفضل تجربة بالنسبة لهم ثم ، من خلال الاتصال الواحد تلو الآخر ، يقدمون الأسباب التي دفعتهم إلى اختيار تلك البطاقة المعنية
- * ويب التقييم: باستخدام سلسلة ، يجلس / يقف المشاركون في دائرة. يأخذ أحد المشاركين لفه الأوتار ويمررها حول معصمه بينما يقول كيف كانت التجربة بالنسبة له. ثم يقومون برمي لفه الوتر لمشارك آخر يفعل نفس الشيء. تستمر العملية حتى يعبر جميع المشاركين عن مشاعرهم وأفكارهم. والنتيجة هي "شبكة تقييم" تمثل حقيقة أن التجربة لم تكن لتتحقق لولا مساهمة جميع المشاركين. في الوقت نفسه ، يعد هذا انعكاسًا لكيفية عمل المجتمع ، ويوضح كيف خلقوا بيئة آمنة لمشاركة الأفكار وتبادلها معًا.

رسم 4Ds: يقف المشاركون جميعًا على خط. على اليسار توجد نهاية الاستجابة "الإيجابية" بينما توجد على اليمين نهاية الاستجابة "السلبية". بعد طرح كل سؤال تقييم من المدرب / وسيت المناقشة ، يتحرك المشاركون نحو اليسار أو اليمين وفقًا لإجاباتهم

<p>the left or the right according to what their answer is. The further they go from the central line, the better or worse is their feeling towards the topic of the question. Each participant can also share the reasons behind that positioning.</p>	<p>كلما ابتعدوا عن الخط المركزي ، كان شعورهم تجاه موضوع السؤال أفضل أو أسوأ. يمكن لكل مشارك أيضًا مشاركة الأسباب الكامنة وراء هذا الوضع.</p>
<p>The questions</p> <p>Questions in the evaluation shouldn't relate only to the training experience, but should also allow participants to do an internal analysis within their organisation and the environment surrounding it (the community, the society, the country level). For example:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Has the analysis conducted been useful in developing an understanding of how we can better improve our work on inclusion? • Have we been able to reflect with open and inclusive approaches? • For the lacking aspects or issues we have been able to identify, could we provide a plan for a short/ mid/ long term solution? • Do I feel that I have been heard and involved in the discussion? • What improvements can we do within our organisation in terms of inclusivity (by addressing the modules topics you have touched)? 	<p>الأسئلة</p> <p>يجب ألا تتعلق الأسئلة في التقييم بتجربة التدريب فقط ، بل يجب أن تسمح أيضًا للمشاركين بإجراء تحليل داخلي داخل مؤسساتهم والبيئة المحيطة بها (المجتمع ، المجتمع ، مستوى الدولة). على سبيل المثال</p> <p>*هل كان التحليل الذي تم إجراؤه مفيدًا في تطوير فهم كيف يمكننا تحسين عملنا على الدمج بشكل أفضل؟</p> <p>*هل تمكنا من التفكير بنهج منفتحة وشاملة؟ بالنسبة للجوانب أو المشكلات الناقصة التي تمكنا من تحديدها ، هل يمكننا تقديم خطة لحل قصير / متوسط / طويل الأجل؟</p> <p>*هل أشعر بأنني سمعت وشاركت في المناقشة؟</p> <p>*ما هي التحسينات التي يمكننا القيام بها داخل مؤسستنا من حيث الشمولية (من خلال معالجة موضوعات الوحدات التي لمستها)؟</p>