



مرشاد Mershad  
مركز بحوث ودراسات الشباب  
Youth Research and Studies Center

# دليل معايير العمل الشبابي

صدر هذا الدليل عن الوكالة الوطنية  
للعمل الشبابي في إنجلترا (NYA) 2023م.

[nya.org.uk](http://nya.org.uk)

ترجمة  
مركز مرشاد لبحوث ودراسات الشباب  
(بتصرف) 2026

ترجمات



دليل  
معايير  
العمل  
الشبابي

# تقديم

تُقدّم مرشاد هذا الدليل المترجم ضمن مبادراتها لإثراء المكتبة العربية بمراجع مهنية موثوقة في العمل الشبابي، وتسهيل وصول الممارسين إلى معايير عالمية تساعدهم على تطوير برامج أكثر جودة وأثراً. وتأتي ترجمة هذا الدليل بوصفه أحد أهم الإصدارات الدولية في تنظيم العمل الشبابي، وبما ينسجم مع السياق الوطني في المملكة العربية السعودية ويخدم احتياجات الجهات العاملة مع الشباب في التطوير، والحوكمة، ورفع كفاءة التنفيذ.

يعد دليل معايير العمل الشبابي مرجعاً مهنيًا معتمداً، أصدرته الوكالة الوطنية للعمل الشبابي في إنجلترا (NYA) عام 2023، باعتبارها الجهة المسؤولة عن وضع المعايير التنظيمية والمهنية لهذا المجال. ويقدم الدليل إطاراً عملياً يساعد المؤسسات على تصميم وتنفيذ برامج شبابية آمنة، ومنظمة، وذات أثر ملموس.

جاءت ترجمة هذا الدليل إلى العربية لتلبية حاجة المؤسسات العاملة مع الشباب إلى مرجع علمي موثوق يرفع جودة البرامج ويعزز قدرتها على الاستجابة لاحتياجات الشباب المتجددة. وقد روعي في الترجمة تكييف المحتوى بما يتناسب مع الأنظمة الوطنية في المملكة العربية السعودية ومع السياق المحلي للعمل الشبابي.

يعرض الدليل الحد الأدنى من المعايير المهنية التي ينبغي الالتزام بها في أي برنامج شبابي، ويغطي خمسة محاور رئيسية: البيئة المكانية، وتأهيل وتمكين الكوادر البشرية، وآليات التخطيط والتنفيذ والتقييم، وضوابط الحماية وإدارة المخاطر، والحوكمة والمشاركة الشبابية.

وتمتاز هذه المعايير بأنها عملية وقابلة للتطبيق الفوري، وتقدم نماذج واضحة لرفع جودة التنفيذ وتطوير الممارسة.

إن إتاحة هذا الدليل باللغة العربية تمثل خطوة مهمة في تطوير بيئة العمل الشبابي في المملكة، وتزويد الجهات والعاملين بأدوات مهنية تساعدهم على بناء تجارب شبابية ذات معنى، تُسهم في تنمية مهارات الشباب، وتعزيز مشاركتهم، وخلق أثر إيجابي مستدام في المجتمع.

مركز مرشاد

لبحوث ودراسات الشباب

# المحتويات

21	<b>آليات تنفيذ العمل الشبابي</b>	03	<b>المقدمة</b>
21	دورة التخطيط والتنفيذ	04	تعريف العمل الشبابي
22	تحليل الاحتياج	07	الهدف من العمل الشبابي وتشريعاته
24	تخطيط المشاريع والبرامج والجلسات		
25	تنفيذ الأنشطة	08	<b>لائحة المعايير</b>
27	المتابعة والتقييم وقياس الأثر	10	<b>أماكن ممارسة العمل الشبابي</b>
28	المعيار المهني الثالث: التنفيذ والممارسة	12	المعيار المهني الأول: بيئة العمل الشبابي
29	<b>رعاية الشباب وسلامتهم وإدارة المخاطر</b>	13	<b>العاملون في العمل الشبابي والمتطوعون</b>
30	السياسات والإجراءات	13	فريق العمل والمتطوعون
30	التدريب وبناء القدرات	14	الاستقطاب والتوظيف
30	المسؤول المعني برعاية الشباب	15	الأجور وتكافؤ المهنة
31	العمل الفردي	15	الإشراف والدعم المهني
31	تقييم المخاطر وخطط التعامل معها	16	الصحة النفسية وجودة الحياة
33	المعيار المهني الرابع: الحماية والمخاطر	17	نسبة العاملين إلى المستفيدين
34	<b>الحوكمة والقيادة</b>	18	الخبرات الحياتية والحدود المهنية وتضارب المصالح
35	<b>مشاركة الشباب وتمثيل أصواتهم</b>	19	المعيار المهني الثاني: الكوادر البشرية
39	المعيار المهني الخامس: المشاركة والتمكين		
	المراجع والمصادر		

# مقدمة

تتنوّع خدمات وبرامج الشباب في أشكالها ومستوياتها؛ فقد تبدأ من مبادرات مجتمعية بسيطة ينفذها الأهالي في المراكز الاجتماعية أو الأحياء لتقديم أنشطة إيجابية للشباب والفتيات، مثل الأندية التطوعية أو الكشفية، وتمتد إلى برامج احترافية متخصصة تُقدّم في مؤسسات الرعاية أو مراكز الإصلاح والتأهيل.

تختلف مجالات العمل الشبابي باختلاف طبيعتها وأهدافها، ولكل منها مستوى مناسب من الحوكمة والتخطيط والتقييم. ويهدف هذا الدليل إلى مساعدة المؤسسات العاملة مع الشباب – من مراكز الأحياء والجمعيات الأهلية إلى الجهات الحكومية – على الالتزام بالحد الأدنى من معايير الجودة، مع توضيح الإجراءات الإضافية المطلوبة عند التعامل مع الفئات الشبابية التي تتطلب برامج مركّزة واستجابات خاصة.

إن معرفة الأدوار والمسؤوليات وطرق طلب الدعم أمر جوهري لنجاح العمل الشبابي. وفي ظل التحديات المالية التي تواجه كثيرًا من الجهات والمنظمات، تظل الحاجة إلى ممارسين مؤهلين قادرين على دعم الشباب في مواجهة قضاياهم – خصوصًا ما يتعلق بالصحة النفسية وجودة الحياة بعد جائحة كورونا وارتفاع تكاليف المعيشة – حاجة وطنية ملحة.

قدّمت الوكالة الوطنية للشباب دليلًا عمليًا يوضح الخطوات الأساسية لتأسيس وتنفيذ برامج شبابية فعّالة داخل المجتمع المحلي.

إن إدارة برامج شبابية آمنة ومهنية أمر ممكن وواضح في جوهره، لكنه قد يواجه بعض التحديات في بيئات معينة، خصوصًا عند محدودية الموارد أو ضعف البنية التنظيمية.

يهدف هذا الدليل إلى تمكين القائمين على العمل الشبابي من إنشاء فرص مؤثرة للشباب، مع الالتزام بالتأسيس السليم ومراعاة الأنظمة والتشريعات ذات العلاقة.

“

ينبغي على جميع البرامج والمبادرات الشبابية الالتزام بالمتطلبات الأساسية والمعايير الإجرائية الواردة في هذا الدليل بوصفها الحد الأدنى لضمان جودة التنفيذ وسلامة الممارسات.

”

يحدّد هذا الدليل التوقعات والمعايير التي وضعتها الوكالة الوطنية للشباب (NYA) باعتبارها الجهة المسؤولة عن وضع المعايير الوطنية والتنظيمية للعمل الشبابي في إنجلترا.

وقد أعد هذا الدليل استنادًا إلى خبرات مؤسسات القطاع الشبابي الوطنية وممارسي العمل الميداني مع الشباب.

يستعرض الدليل المتطلبات الأساسية التي تؤثر مباشرةً فيك، وفي البرامج التي تشرف عليها، وفي الشباب المستفيدين منها.

ويقدّم الدليل توجيهات عملية ونماذج من الممارسات الرائدة، تُمكن العاملين في المجال من تنفيذ البرامج الشبابية وفق الأطر النظامية وبأعلى درجات الكفاءة والأمان.

## تعريف العمل الشبابي

يُعدّ العمل الشبابي بدعم الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 11 و19 عامًا (وقد يمتد أحيانًا ليشمل الفئة من 8 إلى 25 عامًا). وهو عملية تربوية مميزة تُطبّق في بيئات متنوعة، وتهدف إلى تعزيز النمو الشخصي والاجتماعي والعاطفي والتعليمي للشباب.

## يهدف العمل الشبابي إلى:

- مساعدة الشباب على استكشاف قيمهم ومعتقداتهم وأفكارهم والقضايا التي تهمهم.
- تمكينهم من التعبير عن آرائهم والتأثير في محيطهم وتعزيز مكانتهم في المجتمع.
- تزويدهم بالمهارات العملية والتقنية والكفاءات اللازمة لتمكينهم من تحقيق أقصى طاقاتهم وقدراتهم.

يرتكز العمل الشبابي على قيم العدالة والاحترام والمسؤولية المجتمعية، ويهدف إلى بناء بيئة آمنة ومحفّزة تُمكن جميع الشباب من المشاركة والمساهمة في التنمية دون تمييز.

كما يسعى إلى تعزيز الانتماء الوطني، وتنمية الوعي بالحقوق والواجبات، وتمكين الشباب من المشاركة الإيجابية في مواجهة التحديات الاجتماعية والإسهام في بناء مجتمع مزدهر ومتوازن يتيح الفرص للجميع.

تتحمل الجهات الحكومية المعنية بالشباب والتعليم والتنمية الاجتماعية مسؤولية ضمان وجود برامج ومبادرات كافية تستجيب لاحتياجات الشباب في مختلف المناطق.

ويشمل ذلك وضع الأطر التنظيمية وتوفير الدعم المؤسسي والفني للجهات المنفذة، سواء كانت حكومية أو أهلية أو مجتمعية، لضمان تكامل الجهود وتوسيع نطاق الوصول للشباب من الجنسين.

ويُنظر إلى هذا الالتزام باعتباره واجبًا وطنيًا يسهم في تمكين الشباب وتعزيز مشاركتهم الفاعلة في التنمية.

ينبغي على الجهات الحكومية والمجتمعية المعنية بالشباب ضمان توفير برامج نوعية تعزز استفادة الشباب من أوقات فراغهم بطريقة تحقق احتياجاتهم التنموية والترفيهية، مع مراعاة تنوع البيئات والمناطق والفئات العمرية، وتفاوت فرص الوصول والتكلفة.

وعلى الرغم من أن مصادر تمويل هذه البرامج قد تختلف، فإن الأطر التنظيمية التي تضمن جودة العمل وعدالته وسلامته يجب أن تبقى واحدة في جميع الحالات.

يتميّز العمل الشبابي بكونه مجالاً اختياريًا يشارك فيه الشباب بإرادتهم، انطلاقًا من رغبتهم في التطوير الذاتي والمجتمعي، لا من منطلق الالتزام الإجمالي.

وهو يوفّر للشباب بيئات آمنة ومحفّزة تتيح لهم التعلّم بالممارسة، وتجربة أنشطة جديدة، وبناء علاقات إيجابية تُسهم في تنمية شخصياتهم وقدراتهم، وتوسيع مداركهم تجاه ذواتهم ومجتمعهم.

وإِراعَى في تصميم البرامج أن تكون شاملة ومتاحة لجميع فئات الشباب من الجنسين، وفقًا لاحتياجاتهم التنموية والاجتماعية المختلفة.

## يمكن تصنيف العمل الشبابي إلى نوعين رئيسيين:

- العمل الشبابي العام: وهي الأنشطة والمبادرات المفتوحة لجميع الشباب والفتيات لتعزيز المشاركة المجتمعية وتنمية المهارات.
- العمل الشبابي الموجه: وهو الذي يستهدف فئات محددة وفق احتياجاتهم، مثل برامج القيادة، وريادة الأعمال، والدعم النفسي والاجتماعي، وتمكين الفتيات، أو تأهيل الشباب الباحثين عن عمل.



يتعيّن على الجهات المعنية بالشباب ضمان توفير برامج وخدمات نوعية تُعزّز استفادة الشباب من أوقات فراغهم بطريقة تتناسب مع احتياجاتهم التنموية والاجتماعية، مع مراعاة توزيع المناطق، ومستوى الدخل، وسهولة الوصول إلى الأنشطة والخدمات.



**يُقصد بالعمل الشبابي العام:** تلك البرامج المفتوحة لجميع فئات الشباب من الجنسين، دون تمييز في المنطقة أو المستوى الاجتماعي، ويهدف إلى تنمية مهاراتهم الحياتية والمعرفية وتمكينهم من المشاركة الفاعلة في خدمة مجتمعهم وتعزيز قيم العطاء والانتماء الوطني.

وقد يشمل ذلك برامج أو أنشطة تُصمّم خصيصًا لاستيعاب الشباب والتفاعل معهم بناءً على هويتهم أو قضاياهم أو تجاربهم الحياتية، بهدف تحقيق وصول أكثر إنصافًا وشمولًا للخدمات والفرص المتاحة.:



### مثال ٢:

نادي أو برنامج شبابي موجه للشباب من ذوي الإعاقة أو الاحتياجات الخاصة التعليمية، يوفّر لهم أنشطة مصممة بما يتناسب مع قدراتهم واحتياجاتهم، لضمان شمولهم وتمكينهم من المشاركة الكاملة في الحياة الاجتماعية.

### مثال ١:

برنامج شبابي مخصص للفتيات في المجتمعات المحلية أو المناطق التي تفضّل أنشطة غير مختلطة، بهدف تمكينهن من المشاركة في بيئة آمنة ومناسبة ثقافيًا.

**يُقصد بالعمل الشبابي الموجّه:** البرامج المصممة خصيصًا لفئات شبابية تواجه تحديات معينة، مثل ضعف الاندماج المجتمعي، أو التسرب الدراسي، أو البطالة، أو السلوكيات الخطرة.

وتعمل هذه البرامج على تزويد الشباب بالدعم النفسي والاجتماعي والمهاري الذي يمكنهم من تجاوز العقبات وتحقيق التوازن في حياتهم، وذلك من خلال بناء الثقة، وتفعيل دور القدوة، وإيجاد بيئات آمنة ومحفزة للتغيير الإيجابي.

**مثال:** يمكن أن يُصنّف العمل الشبابي المنقذ داخل دور الملاحظة الاجتماعية أو مراكز الإصلاح والتأهيل ضمن فئة البرامج الموجّهة، حيث لا يكون الانضمام إليها اختيارًا حرًا، ولكن تُقدّم فيها أنشطة تعليمية وتربوية تُشرك الشباب في وضع أهدافهم الشخصية، وتعتمد على الحوار، وبناء الثقة، وتنمية المهارات الحياتية كوسائل لإعادة الدمج والتمكين الاجتماعي.

لا يُصنّف التعامل مع الأحداث في إطار الإجراءات القانونية أو تنفيذ الأحكام ضمن العمل الشبابي، إذ تكون الأهداف والتدخلات محددة مسبقًا بقرارات قضائية، وتهدف إلى تصحيح السلوك أو إنفاذ النظام. بينما يركز العمل الشبابي الحقيقي على التمكين والتوجيه الذاتي للشباب، لا على الالتزام الإلزامي بالإجراءات النظامية.

ينفذ العمل الشبابي عبر مواقع متنوعة تتناسب مع طبيعة البرامج والفئات المستهدفة، منها المراكز والأندية الشبابية، ومجالس الأحياء، والمدارس والجامعات، والحدائق العامة، والمرافق الثقافية، والمجتمعية.

وتهدف هذه البيئات إلى تهيئة مساحات آمنة ومحفزة تُشجّع الشباب على التفاعل، والمشاركة، وتنمية مهاراتهم، وقدراتهم. ينفذ العمل الشبابي عبر كوادرات متخصصة ومدربة في مجالات الإرشاد والتوجيه الشبابي، إلى جانب المتطوعين والشركاء المجتمعيين.

وغالبًا ما يتحوّل الشباب الذين شاركوا سابقًا في البرامج الناجحة إلى قادة شبان أو سفراء للمبادرة، يساهمون في تدريب أقرانهم وتمكينهم، بما يعزّز ثقافة العطاء والمسؤولية المجتمعية بين الشباب.

قد تكون لبرامج العمل الشبابي أهداف أو نتائج محدّدة مسبقًا، تُبنى عادةً على احتياجات الشباب وخياراتهم ورؤيتهم للتغيير.

### ومن الأمثلة على ذلك:

- تمكين الشباب من قيادة وتنفيذ مشروع تطوعي مجتمعي يخدم بيئتهم.
- توفير مساحة آمنة للآباء والأمهات الشباب للتواصل وتبادل الدعم والخبرة.
- دعم الشباب في تنظيم حملات توعوية حول قضايا تهمهم.

يوفّر العمل الشبابي في كثير من الأحيان تجارب غنية تمكّن الشباب من خوض أنشطة جديدة ومغامرات خارج نطاق حياتهم اليومية أو المنزلية.

ويستند ذلك إلى منهج تنموي غير رسمي يركّز على التعلم بالممارسة والتجربة، ويُعدّ مكملًا للتعليم النظامي في بناء مهارات الحياة، وتعزيز القيم الوطنية، وتنمية روح المبادرة والقيادة لدى الشباب.

## الهدف من العمل الشبابي والإطار التشريعي المنظم له

يُعد العمل الشبابي جزءًا من المسؤولية الوطنية المشتركة بين الجهات الحكومية والمجتمعية، لضمان توفير بيئات تعليمية وترفيهية وتنموية متكاملة للشباب والفتيات.

يهدف العمل الشبابي إلى أن يجد كل شاب وشابة بيئة آمنة وملهمة، تتيح لهم قضاء أوقاتهم في أنشطة هادفة وتفاعلية، وتوفّر من يستمتع إليهم ويقدم لهم التوجيه والدعم عند الحاجة.

وتُعدّ هذه الجهود ذات أهمية خاصة للفئات الشبابية التي تواجه تحديات اقتصادية أو اجتماعية أو نفسية، لضمان دمجهم وتمكينهم من المشاركة الإيجابية في المجتمع.

تنبع فعالية العمل الشبابي من قدرته على تنويع التجارب والفرص المتاحة للشباب، بحيث تشمل أنشطة ثقافية، ورياضية، وتطوعية، وتقنية، وريادية تستجيب لاختلاف الميول والاحتياجات.

تتنوّع ميول الشباب؛ فبعضهم يفضّل الأنشطة الكشفية والمنظمة، وآخرون يستمتعون بالتعلّم عبر التجربة في البيئات الطبيعية والرحلات، بينما يجد فريق ثالث شغفه في العمل التطوعي وخدمة المجتمع.

ولذلك، من المهم أن تكون البرامج الشبابية آمنة، عادلة، ومصمّمة بما يتوافق مع تطلعات الشباب واحتياجاتهم الفعلية، وأن تعبر عن أصواتهم واختياراتهم الحقيقية.

نظم هذا الدليل في فصول تغطي الجوانب الأساسية التي ينبغي أخذها في الاعتبار عند تخطيط وتنفيذ العمل الشبابي، وتشمل ما يلي:

- **المكان:** أين يُنفَّذ العمل الشبابي والبيئات المناسبة له.

- **الكوادر:** من هم العاملون والمتطوعون القائمون على التنفيذ.

- **الآليات:** كيف يُنفَّذ العمل الشبابي من حيث التخطيط والتطبيق والتقييم.

- **المراجع والدعم الإضافي:** مصادر المعرفة والتوجيه للممارسين.

يتضمّن كل قسم من هذا الدليل ما ينبغي معرفته عند البدء من الصفر، وما يجب القيام به عند الحاجة إلى مراجعة أو تحديث الممارسة، وجدول يوضّح المعايير الأساسية الواجب توافرها لضمان تنفيذ العمل الشبابي وفق الأصول والمعايير المعتمدة.

الممارسة المتميزة	الممارسة الجيدة
كل ما يرد في هذا العمود في الفصول التالية من الدليل يُمثّل المعايير التي ينبغي العمل على تحقيقها لتطوير جودة البرامج وتعزيز أثرها الإيجابي على الشباب. وهي تعكس الالتزام بالتحسين المستمر والتميز المؤسسي في تنفيذ العمل الشبابي.	كل ما يرد في هذا العمود في الفصول التالية من الدليل يُمثّل المتطلبات الأساسية التي يجب توافرها قبل البدء في تنفيذ أي برنامج شبابي. يمثّل عمود الممارسات الجيدة الحد الأدنى من المتطلبات الأساسية التي يجب تحقيقها في أي برنامج شبابي

ويتضمّن هذا الدليل روابط وأدوات عملية تساعد على ضمان تطبيق هذه المتطلبات على أرض الواقع. وقد ضمّم هذا المحتوى ليعين القائمين على العمل الشبابي على تقديم برامج آمنة، وفعّالة، ومنصفة لجميع فئات الشباب.

# لائحة معايير العمل الشبابي

يتعيّن على جميع الجهات المقدّمة للعمل الشبابي التأكيد من أن برامجها تُنفذ بطريقة آمنة، وعادلة، ومنظمة، وتربوية، وأن تُقدّم هذه الفرص من قبل كوادِر مؤهّلة ومدرّبة، تلتزم بالمعايير والإجراءات المحددة في هذا الدليل.



قبل بدء أي برنامج شبابي، يجب على الجهة المنفذة التأكد من التالي:

ضع علامة (✓)	السؤال
	هل تأكدت من وجود ترتيبات حوكمة واضحة تحمي الجهة المنفذة، والعاملين، والمتطوعين، والشباب المشاركين؟
	هل تأكدت من أن بيئة التنفيذ آمنة من خلال إجراء تقييم شامل للمخاطر؟
	هل تأكدت من أن الفرصة شاملة ومتاحة لجميع الشباب دون تمييز؟
	هل تأكدت من أن القائمين على النشاط يتمتعون بالأمان والثقة والكفاءة الأخلاقية؟
	هل تأكدت من وجود عدد كافٍ من البالغين المؤهلين للإشراف على النشاط بأمان؟
	هل تأكدت من أن الكوادر المشاركة تمتلك المهارات والمعرفة اللازمة لتنفيذ النشاط بفاعلية؟
	هل خططت للنشاط بطريقة تضمن تحقيق الأهداف والمخرجات المرجوة؟
	هل حصلت على الموافقات والتصاريح اللازمة من الشباب أو أولياء الأمور للمشاركة؟
	هل وضعت أنظمة لتوثيق المعلومات وتخزينها بشكل آمن وسري وفق لوائح حماية البيانات؟
	هل تأكدت من وجود آليات مراجعة وتعلم مستمر بعد كل جلسة أو نشاط أو موقف؟

# المحور الأول: المكان

## (أماكن ممارسة العمل الشبابي)

يمكن تنفيذ العمل الشبابي في أي بيئة أو مساحة تجمع الشباب، سواء كانت داخلية أو خارجية أو رقمية عبر الإنترنت.

فقد تُنفَّذ الأنشطة في أماكن يختار الشباب التواجد فيها طوعاً، مثل الحدائق العامة، والمراكز المجتمعية، والمقاهي الشبابية، أو في أماكن يُوجد فيها الشباب بحكم ظروفهم، مثل المدارس، والمستشفيات، ودور الملاحظة الاجتماعية، ومراكز التأهيل.

ويُشترط أن تكون بيئة العمل الشبابي مناسبة ومتوافقة مع تنوع احتياجات الشباب، بما في ذلك سهولة الوصول، والأمان، وتوفير بيئة تحترم الخصوصية وتدعم المشاركة الإيجابية.

من الأمثلة على الأماكن التي يمكن أن تُمارس فيها الأنشطة الشبابية:

- الأندية الشبابية أو المساحات المخصصة لهم، سواء كانت مباني أنشئت خصيصاً لتقديم الخدمات الشبابية، أو مواقع ضمن مرافق مجتمعية مشتركة كالمراكز الاجتماعية أو المدارس.

“

يُفترض أن يشعر الشباب بأن المكان ملك لهم ويعكس هويتهم، وأن يهيئاً بما يلائم تنوع احتياجاتهم الجسدية والثقافية

”

- العمل الميداني أو المتنقل – يتم في أماكن غير مؤسسية، ولا يعتمد على مقر ثابت. فقد يكون في الشوارع أو الحدائق أو المقاهي أو ساحات التزلج أو المراكز التجارية أو غيرها من الأماكن التي يختار الشباب التواجد فيها، وتُعدّ هذه الطريقة أكثر وصولاً إلى الشباب الذين لا يُحتمل أن يشاركوا في الأنشطة التي تُقام داخل المراكز أو المباني.

- **التعليم في الهواء الطلق** – يشمل أنشطة المغامرة والتحدي التي تُقام في بيئات طبيعية مثل مرافق الأنشطة المائية أو الأماكن المجهزة خصيصًا لهذا الغرض.
- **العمل الميداني الموجّه** – يُقصد به الوصول إلى الشباب أينما كانوا، سواء لجذبهم للعودة إلى البرامج والخدمات القائمة، أو لتقديم هذه الخدمات لهم في أماكن وجودهم. ويحدث هذا النوع من العمل عندما يغادر العاملون مقرّهم المعتادة للتفاعل مع الشباب وتقديم الدعم أو النشاط في موقع جديد، كأحد المتنزهات مثلًا.
- **البرامج السكنية للشباب** – تُتيح فرصًا بعيدًا عن المنزل، يقيم فيها الشباب لفترة محددة، يشاركون خلالها في أنشطة شبابية تجمع بين التعلم والتطوير والمتعة. ومن أمثلتها مراكز الأنشطة أو برامج المغامرات الخارجية.
- **البيئات غير التقليدية** – مثل مؤسسات الرعاية الاجتماعية، أو مرافق الرعاية الصحية أو برامج العدالة والإصلاح أو المدارس، ويمكن للعاملين مع الشباب تقديم الأنشطة والخبرات التعليمية في أي بيئة تتاح لهم، بما يتناسب مع احتياجات الشباب وظروفهم.
- **العمل الشبابي الرقمي أو عبر الإنترنت** – يقضي الشباب اليوم وقتًا متزايدًا في العالم الافتراضي، ويمكن تنفيذ العمل الشبابي من خلال المنصات الرقمية مثل زوم (Zoom) وديسكورد (Discord)، كما يفتح تطوّر تقنيات الميتافيرس (Metaverse) آفاقًا جديدة لهذا المجال، إذ أصبح بإمكان الشباب إنشاء نسخ رقمية (أفاتار) لأنفسهم والمشاركة في أندية شبابية افتراضية ضمن بيئة الواقع المعرّز.



يقضي الشباب وقتًا متزايدًا في العالم الرقمي، ويمكن تنفيذ العمل الشبابي عبر الإنترنت من خلال منصات مثل زوم (Zoom) وديسكورد (Discord).



**قبل تنفيذ أي نشاط شبابي في موقع ميداني، يجب التأكد من إجراء تقييم شامل للمخاطر في المكان.**

ويُفترض أن يتضمّن التقييم ما يلي:

- التأكد من أن المكان يتّسع لعدد المشاركين والأنشطة المخطط لها.
- التأكد من أن الموقع آمن وخالي من المخاطر أو أن هناك تدابير احترازية تقلّل من احتمالية وقوعها.
- التأكد من معرفة مسارات الخروج الآمن في حال وقوع طارئ.
- التحقق مما إذا كان المكان مخصّصًا حصريًا للمجموعة الشبابية، وإن لم يكن كذلك، تحديد أي معلومات إضافية لازمة لضمان سلامة الفريق والمتطوعين والشباب المشاركين.
- معرفة الجهة المسؤولة عن الإبلاغ في حال وجود مخاطر أو حوادث، بما في ذلك الإجراءات المتبعة أثناء الطوارئ.

## المعيار المهني الأول: بيئة العمل الشبابي

الممارسة الجيدة	الممارسة المتميزة
التأكد من أن الموقع مشمول بتأمين مناسب (عند الحاجة)، بما في ذلك المركبات المستخدمة في نقل الشباب من وإلى المكان.	طلب نسخة من جميع وثائق التأمين والاحتفاظ بها في مكان آمن.
التأكد من إجراء تقييم للمخاطر في الموقع الذي تُنفَّذ فيه الأنشطة.	مراجعة جميع تقييمات المخاطر بانتظام وضمان جودتها والتزامها بالمعايير. تدريب جميع العاملين على كيفية تنفيذ تقييمات المخاطر، بما في ذلك التقييم الديناميكي للمخاطر أثناء المواقف المتغيرة.
التأكد من وجود معلومات واضحة عن طرق الإخلاء أثناء الطوارئ.	إجراء تدريبات منتظمة على إجراءات الطوارئ بمشاركة الفريق والشباب.
ضمان أن يكون الموقع آمناً وخالياً من المخاطر الظاهرة.	تسجيل جميع المخاطر الجديدة والتدابير المتخذة للحد منها والإبلاغ عنها.
التأكد من أن المكان مهيباً و متاح لجميع الشباب المشاركين.	إعداد تقييم للاحتياجات للمشروعات والبرامج بمشاركة الشباب أنفسهم.
ضمان إلمام جميع العاملين بمعلومات تقييم المخاطر وبطبيعة المكان.	توجيه العاملين قبل كل جلسة لمراجعة تقييم المخاطر والإجراءات ذات الصلة.
تعزيز ثقافة احترام المكان والآخرين بين جميع المشاركين والعاملين.	العمل مع الشباب لتعزيز شعورهم بالانتماء للمكان، وتشجيعهم على تصحيح السلوك عند الحاجة.
جعل البيئة مرحبة وشاملة لجميع الشباب على اختلاف هوياتهم وخلفياتهم واحتياجاتهم.	العمل مع الشباب في تصميم وتطوير المكان ليعكس شخصيتهم ويمنحهم إحساساً بالانتماء والملكية.

# المحور الثاني: العاملون في العمل الشبابي والمتطوعون

يعتمد تنفيذ العمل الشبابي عالي الجودة على كوادِر مؤهلة ومدربة من العاملين مع الشباب، ومقدمي الدعم الشبابي، والمتطوعين القادرين على أداء أدوارهم بكفاءة ومهارة، ويصادق عليه من قبل لجنة معايير التدريب التعليمي نيابةً عن الرابطة الوطنية للشباب (NYA). ويشمل ذلك المؤهلات التي تُعترف بها لجنة التفاوض المشتركة (JNC).

وينبغي أن يحصل جميع الممارسين على مستوى أساسي من التدريب يزوّدهم بالمعرفة والمهارات اللازمة لفهم ما يلي:

- فهم رسالة العمل الشبابي ودوره في تمكين الشباب، ومعرفة المهارات والمعارف والقيم التي يقوم عليها.
- حماية الشباب والفئات الأكثر عرضة للخطر وضمان سلامتهم أثناء المشاركة في البرامج والأنشطة.
- فهم خصائص مرحلة المراهقة وتطور الشباب، وكيف تسهم البرامج الشبابية في دعم هذا التطور وتنمية القدرات.
- تخطيط وتنفيذ الأنشطة التي تلأئم احتياجات الشباب وتحقيق أهداف العمل الشبابي في التعلّم والمشاركة والمسؤولية المجتمعية.

رغم أنه قد لا يكون من الممكن دائمًا توظيف عاملين معتمدين مهنيًا في جميع المشاريع – خصوصًا في المبادرات التطوعية مثل المجموعات الشبابية المنظمة – إلا أن من أفضل الممارسات ضمان أن يعمل جميع المتطوعين ومقدمي الدعم الشبابي تحت إشراف عامل مؤهل ومختص في مجال العمل الشبابي.

ويمكن تحقيق ذلك من خلال التعاون مع الجهات أو المراكز المتخصصة في تنمية العمل الشبابي، أو عبر شبكات الدعم المحلية التي تربط بين المؤسسات الشبابية وتتيح تبادل الخبرات والتدريب والإشراف المهني.



ينبغي، كحدّ أدنى، أن يكون جميع العاملين - بمن فيهم المتطوّعون - قد أتمّوا تدريباً في المجالات التالية:

- حماية الشباب وضمان سلامتهم.
- إدارة المخاطر.
- الإسعافات الأولية في الحالات الطارئة.
- قيادة وتنظيم الأنشطة الموجهة للشباب.
- بناء علاقات إيجابية مع الشباب.
- توثيق المعلومات وحفظها بسريّة.
- العدالة واحترام التنوع الثقافي والاجتماعي بين الشباب.

كما ينبغي إتاحة الفرص لجميع العاملين والمتطوّعين للمشاركة في برامج التدريب والتطوير المهني التي تلي احتياجاتهم واحتياجات الشباب الذين يعملون معهم، سواء كانت عبر دورات معتمدة، أو تدريبات داخلية ومحلية، أو جلسات تبادل الخبرة والتأمل المهني مع الزملاء والمشرفين، أو برامج مؤهلة معترف بها.

## التوظيف



يُعدّ اختيار فريق عمل مناسب وآمن جزءاً أساسياً من ضمان جودة تنفيذ البرامج الشبابية.

ويجب أن يخضع جميع العاملين والمتطوعين في المشروع إلى فحص السجل الجنائي أو ما يعادله للتحقق من سلامة سجلهم وخلوّه من أي مخالفات قد تُعرّض الشباب أو الفئات الحساسة للخطر، وتختلف مستويات الفحص بحسب طبيعة الدور، وتشمل عادة ثلاث درجات: أساسي، ومتوسط، وموسّع، ويُفضّل أن يخضع جميع من يعملون مباشرة مع الأطفال أو الشباب للفحص الموسّع. لمعرفة مستوى الفحص المناسب لكل دور، يمكن الرجوع إلى أدلة التحقق الصادرة عن الجهات الحكومية المختصة، ويجب تجديد الفحص مرة واحدة على الأقل كل ثلاث سنوات.

كما ينبغي أن يخضع جميع العاملين في المشروع - سواء كانوا موظفين أو متطوعين - إلى مقابلة شخصية ضمن إجراءات التقديم والاختيار، مع الحصول على مرجعين على الأقل للتحقق من مدى ملاءمتهم للعمل مع الشباب. ومن أفضل الممارسات إشراك الشباب أنفسهم في تصميم وتنفيذ عمليات التوظيف، بما يضمن تمثيل رؤيتهم واحتياجاتهم في اختيار الكوادر التي تعمل معهم.

حيثما أمكن، يُستحسن توظيف العاملين والمتطوعين الذين يمتلكون فهمًا أو خبرة سابقة بالمجتمعات التي يخدمها البرنامج، لما لذلك من أثر في تعزيز الثقة والتواصل الفعال مع الشباب.

ومن الوسائل المهمة لمعالجة الفوارق وتحقيق العدالة الاجتماعية أن تُتاح فرص حقيقية تُمكن الأفراد من تجاوز العوائق والمشاركة في إحداث التغيير الإيجابي داخل مجتمعاتهم.

ومن أمثلة ذلك: تمكين الأشخاص ذوي الخبرة في الرعاية الاجتماعية من الالتحاق ببرامج التدريب والقيادة، أو ضمان تنوع الفريق العامل من حيث الخبرات والخلفيات الاجتماعية والثقافية، بما يعكس تنوع المجتمع، ويعزز العدالة في الفرص واحترام اختلاف الخبرات والخلفيات.

## الأجور والمسار المهني



تعتبر لجنة التفاوض المشتركة (JNC) للعاملين في مجال الشباب والمجتمع المحلي هي الجهة التي تضع الإطار الوطني المستخدم لتصنيف ودفع أجور وظائف العمل الشبابي (العامل الشبابي المحترف وعامل دعم الشباب)<sup>(1)</sup>.

يمكنكم الاطلاع على معلومات حول الأجور والشروط والأحكام المرتبطة بالوظائف التي تستخدم إطار عمل JNC على موقعنا الإلكتروني<sup>(2)</sup>.

## الإشراف المهني



الإشراف هو عملية تهدف إلى إتاحة مساحة منتظمة يلتقي فيها المتطوعون أو العاملون مع الشباب مع المشرف المباشر أو مشرف خارجي (عند الحاجة)، لتلقي التوجيه الإداري، والدعم المهني، وفرص التطوير والتأمل في الممارسة العملية.

وينبغي أن يتولى الإشراف شخص مؤهل مهنيًا في مجال العمل الشبابي يمتلك الخبرة اللازمة لتقديم الإرشاد والتقييم البناء، بما يضمن جودة الأداء ونمو العاملين ميدانيًا ومهنيًا. يُفضّل أن تتم جلسات الإشراف في وقت مناسب ومخصص دون انقطاع، بحيث تتيح مساحة آمنة لمناقشة القضايا الصعبة أو المواقف الحساسة التي قد تتطلب اتخاذ إجراءات لاحقة. ويُستحسن أن تُعقد جلسات الإشراف مرة واحدة على الأقل كل ستة أسابيع للعاملين بدوام كامل. كما يجب توثيق الجلسة من المشرف أو الموظف، والاحتفاظ بنسخة من الملاحظات والإجراءات المتفق عليها لدى الطرفين لضمان المتابعة والتنفيذ.

1 - لا يوجد حتى الآن إطار وطني موحد لتصنيف الوظائف وتحديد الأجور للعاملين في مجال العمل الشبابي في المملكة العربية السعودية، إلا أن الجهات المعنية بتنمية الشباب يمكنها اعتماد سياسات داخلية تضمن العدالة في الأجور وتكافؤ الفرص المهنية بين العاملين والمتطوعين، استنادًا إلى مؤهلاتهم وخبراتهم وأدوارهم الوظيفية.

## السلامة النفسية والعاطفية



بطبيعة العمل مع الشباب، يواجه العاملون في هذا المجال مواقف حساسة، إذ كثيرًا ما يستمعون إلى ما يمرّ به الشباب من تحديات أو مشكلات في المنزل أو المدرسة أو المجتمع.

وقد يكون العامل مع الشباب أول من يسمع إفصاحًا عن تعرّض لإساءة، أو يلاحظ علامات تدعو للقلق بشأن سلامة أحد الشباب، أو يشهد أحداثًا صادمة تؤثر على الأفراد والمجتمع.

لذلك، ينبغي على جميع الجهات العاملة في مجال الشباب أن تولي اهتمامًا خاصًا بدعم العاملين والمتطوعين الذين يتعرضون بشكل مباشر أو غير مباشر لمواقف أو صدمات نفسية أثناء عملهم، وأن توفر لهم سبل الرعاية والمتابعة المهنية التي تضمن سلامتهم النفسية واستمرار قدرتهم على أداء دورهم بكفاءة.

يُعدّ الاهتمام بالصحة النفسية والعاطفية للفريق الشبابي والمتطوعين عاملًا أساسيًا للحفاظ على توازنهم واستمرارهم على المدى الطويل.

### ويمكن تحقيق ذلك عبر وسائل متعددة، منها:

- جلسات المراجعة بعد الأنشطة لمناقشة التجارب والتحديات.
- الإشراف المهني أو الإشراف العلاجي عند الحاجة.
- إتاحة خدمات الدعم النفسي أو الإرشاد الأسري والسلوكي للموظفين والمتطوعين.
- توجيه الأفراد إلى الجهات المختصة عند ظهور مؤشرات تستدعي المساندة المتخصصة.

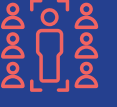
ويسهم هذا النوع من الدعم في تعزيز الاستقرار النفسي والفعالية المهنية للعاملين في الميدان الشبابي.

“

تتسم طبيعة العمل مع الشباب بعلاقات قريبة ومفتوحة، ما يجعل العاملين في هذا المجال كثيرًا ما يستمعون إلى المواقف الصعبة أو المشكلات التي يواجهها الشباب في المنزل أو المدرسة أو داخل المجتمع.

”

## نسب العاملين إلى الشباب



يُشترط أن يكون هناك دائماً شخصان على الأقل من الكوادر المدربة أثناء تنفيذ أي نشاط مع الشباب، ويُفضّل أن يكون أحدهما عاملاً مؤهلاً مهنيًا في مجال العمل الشبابي أو مقدّم دعم شبابي معتمدًا، لضمان سلامة المشاركين وجودة الإشراف والتوجيه.

في حال وجود استثناءات – مثل الجلسات الفردية للإرشاد أو المتابعة الميدانية في مجالات العدالة أو الرعاية الاجتماعية – فيجب تطبيق إجراءات احترازية واضحة وأمنة تضمن الحماية للطرفين.

### تشمل هذه الإجراءات على سبيل المثال:

- عقد اللقاءات في أماكن يتواجد فيها أشخاص آخرون أو في بيئة يمكن مراقبتها.
- إبلاغ المشرف المباشر عند بدء كل جلسة وانتهائها (تسجيل الدخول والخروج).
- الالتزام بمبدأ التواصل المشروع والمحدود بالغرض المهني، وفق ما هو موضح في قسم السلامة وإدارة المخاطر من الدليل.

توصي الهيئة الوطنية للشباب (NYA) باتباع إرشادات الجمعية الوطنية لحماية الأطفال (NSPCC) الخاصة بنسبة المشرفين إلى الشباب، والمذكورة في موقعها الإلكتروني.

### وتنصّ هذه الإرشادات على ما يلي:

- يجب أن يتواجد شخصان بالغان على الأقل عند تنفيذ أي نشاط يشارك فيه أكثر من شاب واحد.
- ومع كل ثمانية إلى عشرة شباب إضافيين، يُضاف مشرف بالغ آخر.
- ويجب في جميع الحالات ألا يقلّ عدد المشرفين عن اثنين من البالغين لضمان سلامة المشاركين وحسن سير النشاط.

عند التخطيط لتوزيع الكوادر من العاملين والمتطوعين، ينبغي مراعاة احتياجات الشباب وقدراتهم الفردية.

فعلی سبیل المثال، عند العمل مع الشباب من ذوي الإعاقة أو ذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة، قد تكون هناك حاجة لوجود عدد إضافي من المشرفين أو الداعمين لضمان تكافؤ التجربة لجميع المشاركين وصون حقوقهم في المشاركة الآمنة والعدالة.

## الخبرة الحياتية، والحدود المهنية، وتضارب المصالح



قد يُنفذ العمل الشبابي داخل المجتمعات نفسها التي يعيش فيها العاملون أو المتطوعون، وهو ما يُعدّ ميزة إيجابية من حيث الفهم العميق للسياق المحلي والعلاقات الشخصية القائمة، إذ تسهم هذه المعرفة والخبرة المشتركة في تعزيز الثقة وفهم التحديات والقضايا المحلية التي يواجهها الشباب والمجتمع.

ومع ذلك، قد ينشأ عن ذلك تحديات مهنية، إذ يمكن أن يؤدي التداخل بين الأدوار الشخصية والمهنية إلى طمس الحدود المهنية أو خلق تضارب في التوقعات والمصالح، مما يضع العاملين أو المؤسسات في مواقف حساسة تتطلب وعياً وحكمة في التعامل معها.

قد تظهر هذه الحالات خصوصاً في المجتمعات المحلية الصغيرة أو المتقاربة اجتماعياً، حيث قد يكون العاملون مع الشباب أصدقاء لأولياء الأمور أو المعلمين أو القائمين بالرعاية، أو يتواجدون في الأماكن نفسها التي يرتادها الشباب. وتزداد حساسية هذه المواقف حين ينتقل بعض الشباب من كونهم مشاركين أو أعضاء في البرامج إلى أدوار قيادية أو تطوعية، ما قد يُحدث التباساً في الحدود بين الزمالة والمسؤولية المهنية.

ولتجنّب هذه التحديات، ينبغي توفير إشراف مهني فعّال ودعم إداري مباشر، إلى جانب تدريب مستمر وتعزيز المساءلة والشفافية من خلال سياسات واضحة وإجراءات حوكمة ثابتة تضمن وضوح الأدوار وحماية العلاقة المهنية.



## المعيار المهني الثاني: الكوادر البشرية

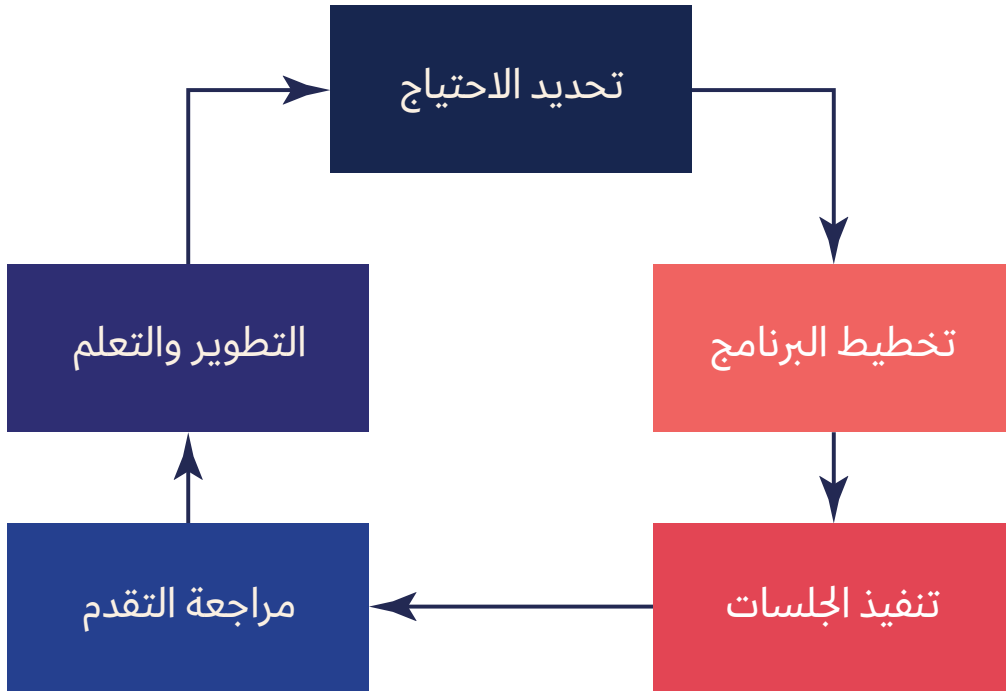
الممارسة الجيدة	الممارسة المتميزة
<p>الالتزام بمبادئ التوظيف الآمن. التأكد من أن جميع العاملين والمتطوعين قد أتموا فحص السجل الجنائي المحدث، وقدموا مرجعين مهنيين، وخضعوا لمقابلة شخصية قبل الانضمام.</p>	<p>إشراك الشباب في تخطيط وتنفيذ عمليات التوظيف. إتاحة الفرصة للشباب لتلقي تدريب وتأهيل يؤهلهم ليصبحوا قادة أقران ثم كوادر عاملة عند تقدمهم في العمر والخبرة. متابعة أداء العاملين ميدانيًا بانتظام لضمان جودة العمل ودعم تطويرهم المهني.</p>
<p>العمل على استقطاب فريق عمل متنوع الخبرات والرؤى يمثل الفئات المختلفة من حيث العمر، والجنس، والقدرات.</p>	<p>توعية الشباب بأهمية التنوع في التوظيف وأسبابه، وتوفير تدريب للعاملين والشباب حول هذا المفهوم.</p>
<p>التأكد من أن جميع العاملين والمتطوعين قد أتموا الحد الأدنى من التدريب المطلوب ويسعون للحصول على شهادة المستوى الثاني في مبادئ العمل الشبابي. إتاحة الدعم والإشراف من عامل مؤهل مهنيًا (مستوى 6 أو 7) لجميع من يعملون مع الشباب.</p>	<p>إدارة المشروع والإشراف عليه من قبل عامل مهني حاصل على درجة البكالوريوس (مستوى 6 أو 7) في العمل الشبابي أو مجال ذي صلة. حصول جميع العاملين في مجال العمل الشبابي على دبلوم المستوى الثالث على الأقل، وحصول مقدّمي الدعم الشبابي على شهادة المستوى الثاني. تمكين جميع العاملين من الوصول إلى فرص التدريب والتطوير المهني المستمر بما يتناسب مع احتياجات الشباب الذين يعملون معهم.</p>
<p>توفير فرص تدريب مجانية تشمل تحديثات دورية حول إجراءات الحماية والسلامة.</p>	<p>إعداد خطة لتطوير الكوادر تحدد احتياجات المؤسسة والعاملين والمتطوعين، وتضع آليات واضحة لدعمهم وتأهيلهم.</p>

الممارسة المتميزة	الممارسة الجيدة
<p>توفير مسؤول مختص بالحماية تلقى تدريبًا معتمدًا في إجراءات حماية الشباب.</p> <p>إتاحة التدريب في مهارات الإشراف والممارسة التأملية لجميع العاملين والمتطوعين.</p> <p>تمكين العاملين الميدانيين من الوصول إلى إشراف سريري (نفسي/تخصصي) عند الحاجة.</p>	<p>عقد جلسات إشراف إداري ومهني للعاملين بدوام كامل مرة واحدة على الأقل كل ستة أسابيع، وتقديمها بنظام جزئي للموظفين والمتطوعين بدوام جزئي.</p> <p>إتاحة الإشراف المهني المنتظم لجميع العاملين من خلال مشرف مؤهل يمتلك خبرة في العمل الشبابي.</p>
<p>ضمان أن مستويات الكادر تلي أو تتجاوز الحد الأدنى من متطلبات الإشراف والتواجد الآمن أثناء الأنشطة.</p>	<p>ضمان أن مستويات الكادر تلي أو تتجاوز الحد الأدنى من متطلبات الإشراف والتواجد الآمن أثناء الأنشطة.</p>
<p>دعم العاملين للوصول إلى برامج التطوير المهني المستمر وفق متطلبات التسجيل المهني.</p> <p>جعل تحديث بيانات التسجيل المهني شرطًا من شروط الاستمرار في العمل (سواء للموظفين أو المتطوعين).</p>	<p>التأكد من التزام جميع العاملين بالتسجيل في سجل العاملين مع الشباب</p>
<p>توفير إشراف علاجي أو نفسي متخصص للعاملين في الصفوف الأمامية عند التعامل مع مواقف حساسة أو ضاغطة.</p>	<p>ضمان توفير مساحات آمنة لجميع العاملين لدعم رفاههم النفسي والمهني، من خلال جلسات الإشراف والمتابعة الدورية، مع إتاحة الوصول إلى خدمات الدعم والمساندة عند الحاجة أو توجيههم إلى الجهات المختصة بذلك.</p>
<p>تطوير وتنفيذ برامج تدريب ودعم للقادة المحليين وقادة الأقران، لتمكينهم من أداء أدوارهم القيادية والميدانية بكفاءة ومسؤولية.</p>	<p>الحفاظ على سلوك مهني منضبط لجميع الموظفين والمتطوعين، ومتابعته من خلال حوكمة واضحة وإدارة فعالة تضمن الالتزام بالحدود المهنية وحماية العلاقات داخل بيئة العمل.</p>

# المحور الثالث: آليات تنفيذ العمل الشبابي

تتطلب ممارسة العمل الشبابي الفعّال التخطيط الجيد واستخدام أدوات تنظيم الأنشطة والمتابعة والتقييم. ويمكن للجهات العاملة مع الشباب تطوير نماذج وخطط تنفيذية تساعدها في إدارة البرامج وتقييم أثرها، بما يتناسب مع احتياجات الشباب وأهداف المؤسسة.

## دورة التخطيط والتنفيذ في العمل الشبابي



## تحديد الاحتياج

تُعدّ الطريقة الأكثر فاعلية لمعرفة ما يحتاجه الشباب وما يهمهم هي التواصل المباشر معهم وطرح الأسئلة المناسبة. يساعد ذلك في جمع بيانات أساسية واضحة تُستخدم كنقطة انطلاق لتصميم المشروع أو البرنامج أو جلسات العمل بطريقة تستجيب فعليًا لاحتياجاتهم وأولوياتهم.

بعد مرحلة التشاور مع الشباب، يُستحسن استمرار إشراكهم في جميع مراحل التخطيط والتنفيذ والتقييم، لضمان أن يبقى صوتهم حاضرًا في كل خطوة من خطوات العمل.

ويمكن الاستفادة من الإرشادات الخاصة بمشاركة الشباب (انظر الصفحة 17) لمعرفة أفضل الممارسات في هذا المجال. كما ينبغي مراعاة اختلاف أساليب التواصل واحتياجات الشباب، بحيث تُتاح لهم جميعًا فرص متكافئة للتعبير والمشاركة الفعّالة.

كثيرًا ما توجد فئات من الشباب لا يجدون من يسمع صوتهم في المنزل أو في المدرسة، وذلك لأسباب متعدّدة. فقد تكون لديهم تجارب سلبية سابقة مع البالغين أو أصحاب السلطة مثل المعلمين أو المشرفين، أو قد يواجهون صعوبات في التواصل والتعبير عن أنفسهم، أو يُبدون قدرًا من التحفظ أو التردد في المشاركة نتيجة لتجاربتهم الحياتية السابقة.

ومن الأمثلة على ذلك بعض فئات الشباب الذين تعرّضوا لتجارب تمييز أو سوء فهم من قبل العاملين أو الجهات الرسمية، مما جعلهم أكثر تحفظًا أو قلقًا في التعامل مع البالغين أو المؤسسات.

ويحرص العمل الشبابي الفعّال على تهيئة بيئة آمنة وشاملة تتيح لجميع الشباب المشاركة متى ما رغبوا، مع مراعاة اختلاف خلفياتهم وتجاربتهم الشخصية.

“

أفضل وسيلة لمعرفة ما يريده الشباب هي سؤالهم مباشرة والاستماع إلى آرائهم وتجاربتهم.

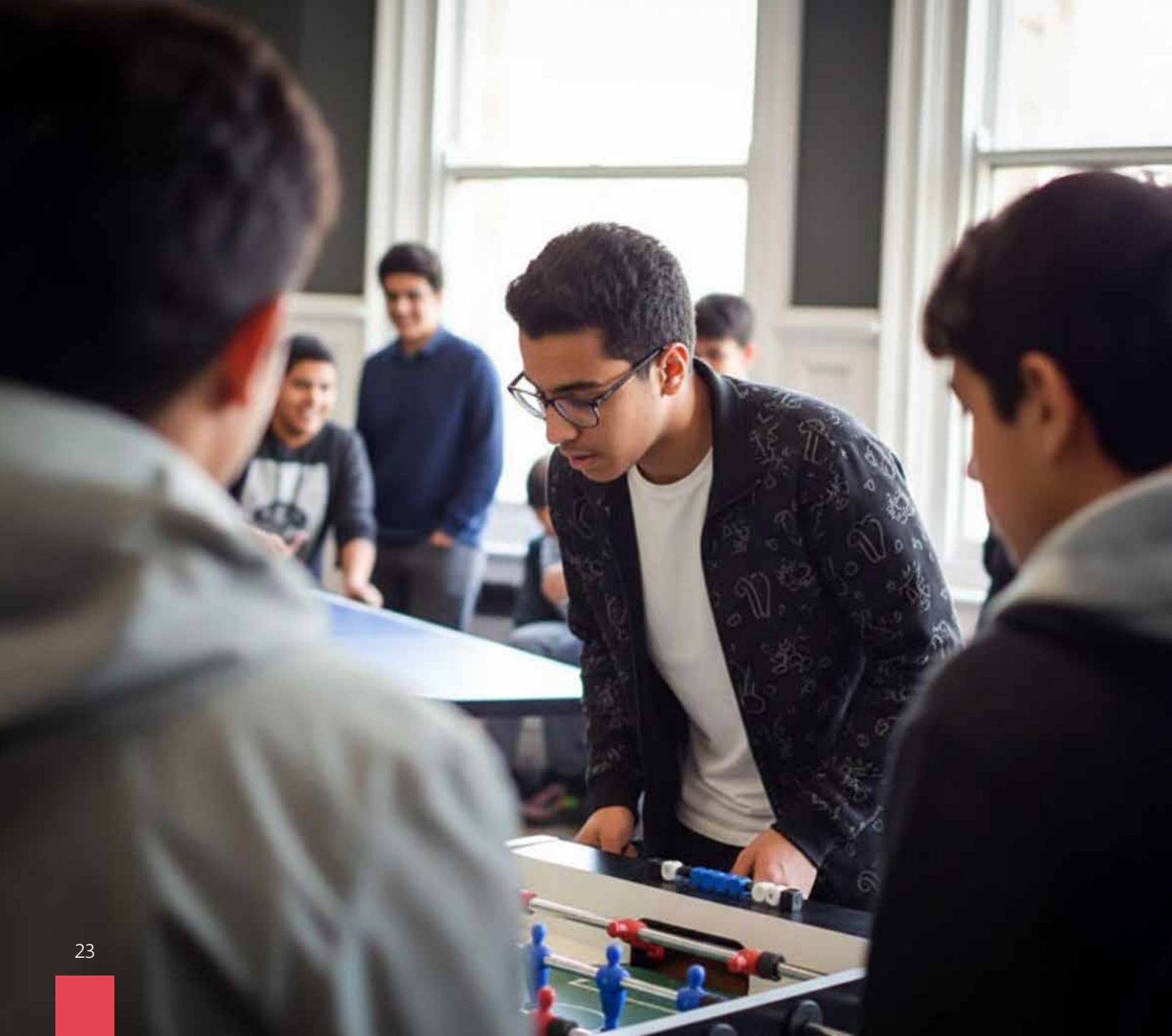
فذلك يوفّر أساسًا من المعلومات يمكن البناء عليه لتصميم المشروع أو البرنامج أو الجلسات بطريقة تعبّر عن احتياجاتهم الحقيقية وتلبي تطلعاتهم.

”

قد تكون هناك دراسات أو ملفات مجتمعية أعدتها جهات أخرى – مثل مؤسسات العمل الشبابي أو الجهات المحلية – تتضمن تحليلاً للتحديات والاحتياجات والأولويات التي يواجهها الشباب في المجتمع. ويمكن الاستفادة من هذه البيانات في فهم الواقع القائم وتحديد اتجاهات العمل.

قد تتوافر مصادر أخرى للمعلومات يمكن أن تساعدك في تصميم برامج العمل الشبابي وتخطيطها، ومن أمثلة ذلك الاستطلاعات المحلية أو البيانات الإحصائية الرسمية أو نتائج الدراسات الوطنية المتخصصة بالشباب، التي تتيح فهماً أعمق لاهتماماتهم والقضايا التي تمس حياتهم اليومية.

يمكن الاستفادة من هذه البيانات والمصادر في إبراز مبررات الحاجة إلى المشروع وإثبات أهميته وأثره المتوقع، فهي تشكل نقطة انطلاق قوية للحوار مع الجهات الممولة والشركاء المحتملين والمتعاونين، وتساعد على بناء فهم مشترك حول أولويات الشباب وأهداف المبادرة.



## تخطيط المشاريع والبرامج والجلسات

ينبغي أن يتبع تخطيط أي مشروع أو برنامج أو جلسة نموذجًا منهجيًا واضحًا، ويجب أن يوضّح هذا النموذج عناصر التخطيط الأساسية، وهي:

ما السبب في تنفيذ هذا العمل؟	←	الاحتياج
ما الرؤية الشاملة للمشروع؟ وكيف يرتبط بأهداف العمل الشبابي الوطنية أو المؤسسية؟	←	الأهداف العامة
ما النتائج المحددة والقابلة للقياس التي تسعى إلى تحقيقها من خلال المشروع أو البرنامج؟	←	الأهداف التفصيلية
ما الطرق أو الوسائل التي ستستخدم لتحقيق الأهداف؟ مثل الأنشطة الرياضية أو الفنية أو العمل الجماعي.	←	الأساليب
ما الموارد والمساحات الزمنية والمادية المطلوبة لإنجاز الأنشطة المخططة؟	←	التنفيذ
كيف ستعرف أن المشروع نجح؟ وما الأدوات أو المعايير التي ستستخدمها لقياس ذلك؟	←	التقييم

### مثال تطبيقي

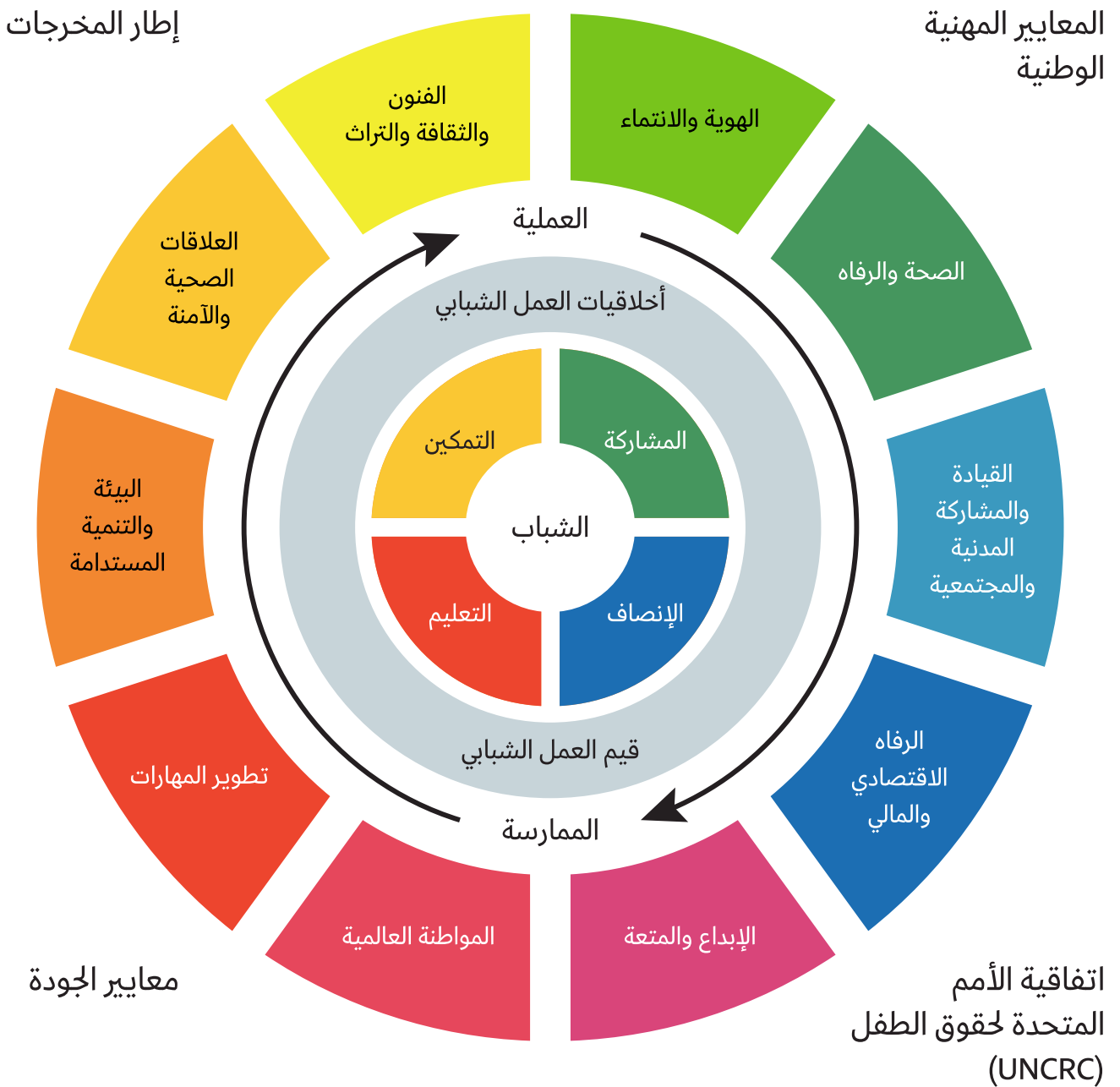
التقييم	التنفيذ	الأساليب	الأهداف التفصيلية	الهدف العام	الاحتياج
تعبئة استمارات تقييم فردية في كل جلسة، وتنفيذ تقييم جماعي، مع جلسات مراجعة تأملية، وانتهاء المشروع بتقديم التصميم النهائي للحديقة.	برنامج مدته عشرة أسابيع يتضمّن خطة تفصيلية للجلسات. يُحدّد فيه الأشخاص المشاركون، والموارد، والمواد المطلوبة.	أنشطة خدمة مجتمعية، عمل جماعي، بحث ميداني، وفنون تشكيلية.	تعزيز الهوية والانتماء، وتنمية روح المشاركة المجتمعية. إعداد خطة لجمع التبرعات، وجمع مبلغ محدد لتغطية تكاليف إنشاء مظلة جديدة في الحديقة، وتصميم ديكورها بمشاركة الشباب.	تنمية شعور الانتماء والمسؤولية المجتمعية لدى الشباب من خلال إعادة تصميم مساحة الحديقة.	يعبّر الشباب عن رغبتهم في تعزيز شعورهم بالانتماء والملكية تجاه الحديقة العامة في حيّهم، مع ملاحظة ازدياد السلوكيات السلبية في المنطقة.

## التنفيذ

ينبغي أن تُنفَّذ جميع الجلسات وفق الخطط الموضوعة مسبقًا، مع الحفاظ على مرونة التنفيذ لتلبية الاحتياجات المتجددة للشباب والاستجابة لتغيّراتهم أثناء سير البرنامج.

ويُستند العمل الشبابي إلى المنهج الوطني للعمل الشبابي، الذي يحدّد مسارات التعلّم الجماعي والفردى بناءً على احتياجات المشاركين وأولوياتهم.

### المنهج الوطني للعمل الشبابي



قد تُحصّر جلسة مصمّمة بعناية وملتصقة بمشروع أوسع تعمل عليه مع الشباب، لكن من الطبيعي أن يوجّه الشباب الحديث فجأة إلى قضية أخرى يشعرون بأنها أكثر أهمية أو تمسّهم في تلك اللحظة.

هذه المواقف مألوفة في العمل الشبابي، فهي تدكّر بأن هذا المجال يقوم على المرونة والاستجابة الفورية لاحتياجات الشباب، مما يتطلب من الميسّر أن يكون قادرًا على تعديل الخطة بما يخدم مصلحة المجموعة ويجعل الجلسة أكثر معنى وتأثيرًا لهم.

ما دام العمل يقوم على أسس منظّمة، ويستند إلى المنهج التربوي للعمل الشبابي، ويملك موارده وفريقه الداعم، فإن مرونة التنفيذ تظلّ جزءًا أصيلًا من التجربة التعليمية والإبداعية التي يعيشها الشباب، ويتطوّر من خلالها وعيهم ومهاراتهم أثناء مشاركتهم الفعلية في الأنشطة.

### على سبيل المثال:

قد تكون في منتصف جلسة مخصّصة لمجموعة من الشباب تعمل على إعداد خطة لجمع التبرعات لبناء مظلة في الحديقة العامة بحيّهم. (المنهج المرتبط: الرفاه الاقتصادي والمالي، القيادة والمشاركة المدنية).

ثم يدخل أحد الشباب ويرغب في الحديث عن أمر شاهده في الأخبار أثار انزعاجه – كقضية تتعلق باللاجئين أو طالبي اللجوء – (المنهج المرتبط: المواطنة العالمية، الهوية والانتماء).

ينجذب باقي المشاركين إلى الموضوع ويبدؤون نقاشًا وحوارًا مفتوحًا حوله، يتبادلون فيه الآراء ويتعمقون في فهم القضية من زوايا مختلفة.

ينبغي على العاملين مع الشباب أن يوقّروا مساحة آمنة للنقاش تتيح لهم التعبير عن مشاعرهم وآرائهم واستكشاف ما تعلّموه من الموقف.

ويعمل الميسّر على ربط هذه الحوارات بالقضايا الأوسع على المستويين المحلي والوطني، حتى يدرك الشباب علاقتها بواقعهم ومجتمعهم.

ولا يُعدّ هذا خروجًا عن مسار المشروع، بل إثراء له، إذ يضيف بعدًا جديدًا للتعلّم والنضج الفكري لدى المشاركين.

أتاحت هذه التجربة فرصة تعليمية أعمق، حيث تمكن الشباب – في بيئة آمنة وبمرافقة أشخاص يثقون بهم – من التعبير عن أفكارهم ومناقشة قضية حساسة في توقيت ومكان يناسبهم.

فالمنهج المعتمد للعمل الشبابي لا يفرض موضوعات جاهزة، بل يوقّر إطارًا مرئيًا يسمح بتوجيه التعلّم الفردي والجماعي وفق ما يثير اهتمام الشباب في اللحظة ذاتها. كما يضم مكتبة إلكترونية تحتوي على أمثلة لممارسات ناجحة ونماذج تطبيقية تساعد العاملين على تحسين جودة البرامج والأنشطة.

وينبغي أن تُدار الجلسات بأسلوب يضمن فعاليتها وجودتها، من خلال توفير فريق كافٍ من العاملين المؤهلين، وبيئة آمنة، وموارد مناسبة، وخطط واضحة تراعي مشاركة جميع الشباب على نحو منصف وشامل.

“

يتطلّب العمل الشبابي في كثير من الأحيان قدرًا كبيرًا من المرونة، تُمكن الميسّر من تعديل مسار الجلسة أو خطتها بما ينسجم مع احتياجات الشباب الفعلية – سواء الفردية أو الجماعية – في تلك اللحظة الحاضرة، لضمان أن تكون التجربة ذات معنى وتأثير حقيقي لهم.

”

## المتابعة والتقييم والتعلّم (الأثر)

تُعَدّ عملية المتابعة والتوثيق وحفظ المعلومات الأساسية حول تنفيذ البرامج الشبابية أمرًا ضروريًا، وذلك من أجل:

- ضمان الالتزام بالأنظمة والتعليمات وتحقيق معايير السلامة.
- إبراز التقدّم المحقق على مستوى الأفراد أو المجموعات من الشباب.
- تحليل الأداء والتعلّم من التجربة لتحسين جودة البرامج المستقبلية.
- إثبات الأثر لأصحاب المصلحة والداعمين وإظهار القيمة الفعلية للعمل الشبابي.
- توفير سجلات توثق الجهود وتحمي العاملين والمتطوعين والمشاركين عند الحاجة.

ولا يشترط أن تكون هذه العملية معقّدة أو تستغرق وقتًا طويلًا؛ إذ يمكن الاستفادة من النماذج الجاهزة لتوثيق الأنشطة والمتابعة.

### الحّد الأدنى من البيانات الواجب توثيقها

ينبغي على أي جهة تُقدّم برامج شبابية أن تحتفظ بسجلات أساسية تغطي الجوانب التالية:

#### - بيانات العضوية:

- استمارات الموافقة والمشاركة لجميع الشباب الملتحقين بالأنشطة.
- بيانات التواصل في الحالات الطارئة لكل من الشباب والعاملين.
- معلومات عن الحالة الصحية والاحتياجات الخاصة إن وجدت.

#### - بيانات الجلسات:

- عدد الشباب المشاركين وأسمائهم (سجل الحضور).
- أسماء العاملين والمتطوعين المتواجدين أثناء الجلسة.
- الأنشطة التي نفذت ومضمونها.
- الزمان والمكان اللذان أُقيمت فيهما الجلسة.

#### - بيانات البرامج:

- الخطة العامة للبرنامج وجدول الأنشطة.
- آلية التنفيذ والتوزيع الزمني.
- أسلوب التقييم والمتابعة لقياس الأثر والنتائج.

#### - بيانات الحوكمة والإدارة:

- أي بلاغات أو مخاوف تتعلق بالحماية والسلامة.
- نماذج تقييم المخاطر والإجراءات الوقائية.
- السجلات المالية المتعلقة بالبرنامج.
- متطلبات الامتثال الإداري مثل تقارير السلامة أو التقارير السنوية.

يجب حفظ جميع الوثائق التي تحتوي على بيانات شخصية بطريقة آمنة وسريّة، وفقاً للأنظمة الوطنية المعمول بها في حماية الخصوصية وسرية المعلومات.

كما يُستحسن التعاون مع الجهات الوطنية المعنية بالشباب والإحصاء لتزويدها بالبيانات الأساسية عن البرامج والمشاركين، بما يساهم في بناء قاعدة بيانات وطنية تدعم تطوير العمل الشبابي.

يستحق الشباب الحصول على برامج عمل شبابي تلي احتياجاتهم وتُحدث أثراً إيجابياً ملموساً في حياتهم، ولذلك فإن قياس أثر العمل الشبابي يُعدّ أمراً أساسياً.

فإظهار نتائج العمل وتقييمها لا يفيد فقط في تطوير البرامج وتحسين جودتها، بل يساعد أيضاً الجهات الداعمة والممولة على فهم قيمة ما يُقدّم، ومدى تأثيره الفعلي في تمكين الشباب وتنمية مجتمعاتهم.

يساعد ذلك على إثبات جودة العمل الذي تقدّمه، وأنه يحقق أثراً حقيقياً يعود بالنفع على الشباب ويلبي الأهداف والغايات التي وُضع من أجلها.

وتوجد أساليب متعددة لقياس الأثر وتقييم النجاح، سواء من خلال أدوات المتابعة الكمية والنوعية أو استبيانات وآليات التعلّم التشاركي.



يُعدّ إشراك الشباب في تصميم أدوات التقييم وقياس الأثر من أفضل الممارسات في العمل الشبابي؛ فهو يجعل عملية التقييم أكثر شمولاً وواقعية، إذ تُنفذ بمشاركة الشباب لا بالنيابة عنهم.



كما يتيح هذا النهج النظر إلى العمل من منظور المستفيدين أنفسهم، لا من زاوية الكبار فقط، مما يعزز مصداقية النتائج ويجعل البرامج أقرب إلى احتياجات الشباب وتجاربهم الفعلية.

### المعيار المهني الثالث: التنفيذ والممارسة

الممارسة الجيدة	الممارسة المتميزة
التأكد من إجراء تحليل للاحتياج لضمان أن المشروع يلبي احتياجات الشباب والمجتمع المحلي.	إعداد ملف مجتمعي شامل، وإدراج البرامج الشبابية ضمن الخطة المحلية للعمل الشبابي.
جمع استمارات الموافقة من جميع الشباب المشاركين وحفظها بطريقة آمنة، وتحديثها عند الحاجة.	تصميم استمارات وإجراءات الموافقة بالتعاون مع الشباب لتكون شاملة ومفهومة لجميع المشاركين.
وضع خطة تفصيلية لكل جلسة وبرنامج تتضمن الحد الأدنى من المعلومات المطلوبة.	تطوير أدوات ونماذج موحدة لتخطيط البرامج وتوثيق جميع البيانات ذات الصلة.
ربط الجلسات بالأطر والسياسات الوطنية لتمكين الشباب لضمان اتساق الأهداف والمحتوى مع توجهات التنمية الاجتماعية ورؤية الدولة.	استخدام الأطر والسياسات مع الشباب في تخطيط وتطوير الجلسات والبرامج بشكل تشاركي.
تضمين أنشطة تقييم داخل كل جلسة وبرنامج، ومتابعتها ضمن جلسات الإشراف مع العاملين والمتطوعين.	تقديم تدريب منتظم لجميع العاملين لتطوير فهمهم لقياس الأثر والتقييم، وتصميم أدوات التقييم بالتعاون مع الشباب والفريق.
استخدام نتائج التقييم والتغذية الراجعة لتطوير وتحسين آليات التنفيذ.	إنشاء إطار لقياس الأثر ونظرية التغيير (Theory of Change) تستند إلى دورة "خطّط - نفّذ - راجع"، تُستخدم لتوجيه العمل وتطويره باستمرار.

# المحور الرابع: الحماية وإدارة المخاطر

تقوم الحماية في العمل الشبابي على مبدأ واضح لا يقبل المساومة: سلامة الشباب أولاً. فالمسؤولية تجاههم ليست إجرائية فحسب، بل قانونية وأخلاقية، تقتضي ضمان أن تكون كل بيئة يعمل فيها الشباب آمنة ومحفزة وخالية من الأذى، وأن يُلتزم في ذلك بأعلى معايير الحماية والمساءلة.

يُنَفَّذ العمل الشبابي في كثير من الأحيان داخل المجتمعات المحلية بمشاركة متطوعين، ومع ذلك تبقى مسؤولية الحماية وضمن سلامة الشباب واحدة على جميع الجهات، سواء كانت تعتمد على موظفين أو متطوعين. أما الأنشطة التي تُقام خارج المؤسسات التعليمية أو الأطر الرسمية، فينبغي أن تلتزم بالتعليمات والإجراءات الصادرة عن الجهات الحكومية، وبالأنظمة الوطنية المتعلقة بحماية الطفل وسلامة المشاركين في البرامج الشبابية. يجب على الجهات العاملة مع الشباب الالتزام بالأنظمة الوطنية المعنية بالحماية، مثل نظام حماية الطفل واللوائح التنفيذية الخاصة بهم، بوصفها المرجع الأساس لضمان سلامة المشاركين.

## وتشمل عناصر الحماية الأساسية ما يلي:

- وجود سياسة مكتوبة وواضحة للحماية ترتبط بجميع سياسات المؤسسة وإجراءاتها.
- تفعيل نظام حوكمة ومتابعة للحماية يضمن سرعة الاستجابة لأي بلاغ أو حالة.
- تعزيز التعاون والتنسيق بين الجهات ذات العلاقة (الاجتماعية والتعليمية والصحية).
- الاستثمار في التدريب المستمر للعاملين والمتطوعين لرفع الوعي بواجبات الحماية.
- تمكين الشباب من التعبير عن آرائهم ومخاوفهم في بيئة آمنة تحترم خصوصيتهم وحقوقهم.

يمكن الاطلاع على إرشادات تطبيق معايير الحماية من خلال الموقع الإلكتروني للهيئة الوطنية للشباب (NYA)، الذي يقدم منصة إلكترونية مجانية تتضمن إرشادات ودعماً وتدريباً وأدوات تساعد الجهات والأفراد العاملين مع الشباب في تطبيق مبادئ الحماية وإدارة المخاطر.

كما يُستحسن التحقق من وجود أدلة أو إرشادات إضافية مرتبطة بطبيعة النشاط الممارس، مثل الأنشطة الدينية أو الرياضية أو الثقافية والفنية، التي قد تصدر عنها تعليمات خاصة من الهيئات المهنية أو المجالس المختصة.

## السياسات

يجب على الجهات العاملة مع الشباب أن تضع وتُحدِّث باستمرار سياسات وإجراءات واضحة للحماية، تضمن سلامة الشباب والفئات الأكثر عرضة للخطر، وكذلك حماية العاملين والمتطوعين أثناء تنفيذ الأنشطة.

وتستند هذه السياسات إلى الأنظمة الوطنية ذات الصلة، التي تُلزم جميع الجهات بأن تكون خدماتها وبرامجها مبنية على مبدأ حماية الشباب وتعزيز رفاههم في كل ما تقدمه من أعمال أو شراكات.

### السياسات والإجراءات الواجب توافرها تشمل:

- سياسة الحماية.
- سياسة حماية الطفل وآلية الإبلاغ عن الحالات.
- تقييم المخاطر وآلية رفع التقارير.

يُفترض أن تكون هذه السياسات واضحة وسهلة التطبيق لجميع العاملين والمتطوعين، وأن تتضمن معلومات دقيقة حول قنوات الإبلاغ المحلية والإجراءات المتبعة في حال وقوع أي خطر أو اشتباه بالإساءة.

## التدريب

ينبغي أن يتلقى جميع العاملين والمتطوعين والقادة من الشباب تدريبًا مناسبًا في مجال الحماية، يتوافق مع مستوى مسؤولياتهم داخل المؤسسة.

ويجب التأكد من أن التدريب ملائم لاحتياجات العاملين، وسهل الفهم من حيث اللغة والمحتوى، لضمان استيعاب الجميع لإجراءات الحماية وآليات الإبلاغ.

## مسؤول الحماية المعتمد

يجب أن يتوفر في كل جهة تعمل مع الشباب مسؤول حماية معتمد ومدرب يمتلك الخبرة الكافية في التعامل مع قضايا الحماية. ولا يشترط وجوده الفعلي أثناء الجلسات، ولكن ينبغي أن يكون متاحًا للتواصل في أي وقت عبر الهاتف أو الوسائل الرسمية، وأن يتحمّل المسؤولية الكاملة عن تطبيق إجراءات الحماية داخل الجهة.

### وتشمل مهامه ما يلي:

- التأكد من أن سياسات وإجراءات الحماية محدّثة ومفعّلة بشكل صحيح.
- الإشراف على آليات الإبلاغ والتوثيق لجميع الحوادث أو البلاغات المتعلقة بالحماية.
- معرفة قنوات الإبلاغ المحلية المعتمدة والتواصل مع الجهات المختصة عند الحاجة.

كما يُستحسن أن يكون لدى المنظمات غير الربحية شخص مسؤول عن ملف الحماية على مستوى مجلس الإدارة، لضمان المتابعة المباشرة، وتكامل السياسات والإجراءات مع الحوكمة العليا للمؤسسة.

## العمل الفردي

من الأفضل ألا تُدار الجلسات الشبابية بوجود شخص واحد فقط، بل يُستحب أن يتواجد شخصان على الأقل من البالغين لضمان بيئة آمنة للطرفين.

لكن في بعض الحالات، قد تتطلب طبيعة العمل تفاعلًا فرديًا مباشرًا، مثل جلسات الإرشاد أو التوجيه أو الدعم النفسي، وهنا ينبغي تطبيق ضوابط واضحة وإجراءات حماية دقيقة تضمن سلامة الشاب والعامِل معًا، وتحافظ على المهنية والثقة في العلاقة.

عند وجود مواقف يضطر فيها المتطوع أو الموظف للعمل بمفرده، يمكن اتخاذ إجراءات وقائية تجعل بيئة العمل أكثر أمانًا، مثل:

- عقد اللقاءات أو تنفيذ الأنشطة في أماكن عامة أو مفتوحة، أو في مواقع يتواجد فيها أشخاص بالغون أو شباب آخرون.
- إبلاغ مسؤول الحماية أو أحد الزملاء بموعد بدء اللقاء وانتهائه.
- استخدام كلمة سر أو إشارة متفق عليها للتنبيه في حال وجود خطر أو طارئ.
- التأكد من وجود شخصين بالغين في جميع المساحات الرقمية مثل الاجتماعات الافتراضية أو المحادثات الإلكترونية.
- الجلوس في مكان ظاهر قريب من الباب مع معرفة مخارج الطوارئ في الموقع.

إذا كانت الجهة التي تعمل فيها تضم أشخاصًا قد يضطرون إلى العمل الفردي، فيجب التأكد من وجود إجراءات وقائية واضحة تقلل المخاطر وتضمن سلامة الجميع.

تقدّم المنظمة غير الربحية مؤسسة الشباب الإيجابي في مدينة كوفنتري البريطانية أداة مفيدة لدعم العاملين في اتخاذ قرارات آمنة أثناء العمل الفردي مع الشباب، تُعرف باسم «مبدأ التواصل المشروع».

يقوم هذا المبدأ على طرح سؤال أساسي قبل أي تفاعل فردي:

- هل توجد مبررات حقيقية ومشروعة لهذا التواصل الفردي؟ وهل توجد إجراءات سلامة كافية تبرّر حدوثه - مثل علم الزملاء باللقاء وتوثيقه بشكل رسمي؟

إن تبني مثل هذه الممارسات البسيطة يساعد العاملين والمتطوعين على اتخاذ قرارات واعية ومسؤولة تضمن سلامة الجميع وتحافظ على الثقة المهنية.

## تقييم المخاطر وإدارتها

من غير الممكن إلغاء المخاطر تمامًا في بيئة العمل الشبابي، لكن يمكن تحديدها مسبقًا والحدّ من آثارها قدر الإمكان. إن معرفة المخاطر واتخاذ التدابير الوقائية المناسبة يجعل الجهة والعاملين والشباب أكثر أمانًا واستعدادًا.

ويُعد وجود إجراءات واضحة ومنهجية لتقييم المخاطر وتوثيقها جزءًا أساسيًا من حوكمة العمل، إذ يضمن التنظيم والمتابعة المستمرة لأي احتمال قد يؤثر في سلامة الأنشطة أو المشاركين.

وقبل تنفيذ أي نشاط شبابي، ينبغي على قائد الجلسة أن يقوم بـ:

- تحديد طريقة التنفيذ وتحليل المخاطر المحتملة المرتبطة بها (مثلًا: في نشاط كرة القدم، احتمال الانزلاق أو السقوط).
- تحديد الأشخاص المشاركين في الجلسة والمخاطر المحتملة المرتبطة بذلك (مثلًا: هل يوجد عدد كافٍ من العاملين؟ هل هم مؤهلون؟ هل يوجد شباب من ذوي الإعاقة أو الاحتياجات الخاصة؟).
- تحديد مكان تنفيذ النشاط والمخاطر المرتبطة به (هل المكان مناسب وآمن؟ هل سيتواجد فيه أشخاص آخرون أثناء النشاط؟).
- إعداد نموذج لتقييم المخاطر يوضّح الإجراءات المتخذة للحدّ من المخاطر أو منعها.
- ضمان إطلاع جميع المشرفين والمديرين والعاملين والمتطوعين على تقييم المخاطر وفهمهم له بالكامل قبل بدء التنفيذ.

### النشاط: إعداد خبز الشباتي

إجراءات الحد من الخطر	الخطر المحتمل
<ul style="list-style-type: none"> <li>- إشراف مباشر على جميع الشباب أثناء استخدام الموقد.</li> <li>- تدريب العاملين على الإسعافات الأولية.</li> <li>- تأكد العاملين من معرفتهم بطريقة استخدام الأدوات والمعدات.</li> <li>- توعية الشباب مسبقًا بقواعد السلامة أثناء الطهي.</li> <li>- وجود عدد إضافي من العاملين للإشراف على باقي المشاركين أثناء النشاط.</li> </ul>	الحروق الناتجة عن استخدام الموقد

ينبغي أن يكون جميع العاملين والشباب المشاركين في أي جلسة على دراية واضحة بالمخاطر المحتملة وبالطرق المتبعة للحدّ منها أو تجنّبها.

ويجب على قائد الجلسة أن يكون مستعدًا لتعديل تقييم المخاطر أثناء التنفيذ عند حدوث أي تغيير في الظروف أو ظهور مخاطر جديدة، لضمان سلامة الجميع واستمرار النشاط بأمان.

يجب على قائد الجلسة أن يقوم بتوثيق تقييم المخاطر وحفظه إلكترونيًا.

ونظرًا لوجود أنشطة متكررة في العمل الشبابي - وغالبًا ما تُنفَّذ في الأماكن نفسها - فمن المفيد إعداد نموذج أساسي لتقييم المخاطر يمكن تحديثه بسهولة عند ظهور مخاطر جديدة أو تغيير الظروف، مما يجعل العملية سريعة ومنظمة.

## المعيار المهني الرابع: الحماية والمخاطر

الممارسة الجيدة	الممارسة المتميزة
التأكد من وجود سياسات واضحة ومحدثة للحماية والصحة والسلامة وحماية الطفل، وفهم جميع العاملين لها وتطبيقها في عملهم اليومي.	إشراك العاملين والشباب في تصميم سياسات الحماية وإجراءاتها، وعرضها في أماكن يسهل الوصول إليها، مع مراجعتها وتحديثها بانتظام.
ضمان تدريب جميع العاملين والمتطوعين على تقييم المخاطر وإدارتها ومبادئ الحماية، وتحديث هذا التدريب بشكل دوري.	توفير فرص تطوير مهني مستمر لجميع العاملين والمتطوعين والقادة الشباب، في مجالات متنوعة تتعلق بالحماية، بما في ذلك الكفاءة الثقافية وفهم العادات والسياقات الاجتماعية المؤثرة على سلامة الشباب.
التأكد من وجود مسؤول حماية معتمد ومدرب يتحمل مهامه بوضوح وفعالية.	ضمان أن يكون مسؤول الحماية مرتبطًا بالجهات المحلية والمنتديات المعنية بالحماية ويتلقى إشراقًا خارجيًا ودعمًا مهنيًا بشكل مستمر.
التأكد من أن جميع العاملين يعرفون من هو مسؤول الحماية المعتمد وما هي مهامه وكيفية التواصل معه.	ضمان أن يكون كل من العاملين ومسؤول الحماية على علم بجهات الاتصال المحلية المختصة بالحماية وكيفية التواصل معها خارج أوقات الدوام الرسمي.
وضع سياسة واضحة للعمل الفردي تبين ضوابطه وإجراءات الأمان المرتبطة به، وتوعية العاملين والشباب بها.	تطوير مبادئ العمل الفردي بشكل تشاركي مع العاملين والشباب أنفسهم، لضمان واقعيته وقابليتها للتطبيق، مع التأكد من أن الجميع يدرك هذه المبادئ ويطبّقها بانتظام في مختلف الأنشطة والبرامج.
السماح بالعمل الفردي فقط عند الضرورة القصوى وبعد إجراء تقييم دقيق للمخاطر وتفعيل نظام دعم مثل المتابعة الثنائية.	إشراك العاملين والشباب في تطوير مهارات تقييم المخاطر وإدارتها، وتوثيق جميع التقييمات ومراجعتها دوريًا.
التأكد من أن جميع الأنشطة والبرامج قيمت مخاطرها واتخذت التدابير الوقائية اللازمة.	تتولى الإدارة العليا مراجعة نظام إدارة المخاطر بشكل دوري لضمان تطوير السياسات والإجراءات وتعزيز ثقافة التعلم والتحسين المستمر داخل الجهة.
يجب توثيق جميع الحوادث أو الحالات الطارئة والإبلاغ عنها بدقة، والتأكد من وصولها إلى الجهة أو الشخص المختص وفق الإجراءات المعتمدة داخل المؤسسة.	كما يُفضّل إنشاء أو الانضمام إلى منصات للتعلّم وتبادل الخبرات بين المؤسسات العاملة في المجال نفسه أو ضمن النطاق المحلي، بما يتيح مشاركة المعرفة وأفضل الممارسات في مجالات التطوير المهني والعمل الشبابي.

# المحور الخامس: الحوكمة والقيادة

تشير الحوكمة إلى الأنظمة والهياكل الإدارية التي تُستخدم لإدارة المؤسسة، والتي تضمن وجود آليات واضحة للقيادة والدعم والمساءلة في عملية اتخاذ القرار وتنفيذ خدمات وبرامج العمل الشبابي.

وتختلف هياكل الحوكمة باختلاف نوع الجهة وطبيعة عملها، فقد تكون مجلس إدارة، أو لجنة إشرافية، أو هيئة استشارية، أو أي شكل تنظيمي يضمن الشفافية والرقابة والمسؤولية.

قد تكون لدى الجهات الحكومية المحلية التي تقدم برامج شبابية أطر حوكمة خاصة بها، بالإضافة إلى أدلة تنظيمية وبرامج تدريبية تدعم جودة العمل وتنظيمه.

ويُنصح دائمًا بالتواصل مع الجهة المحلية المعنية بالعمل الشبابي للحصول على الإرشاد والدعم المناسب للسياق المحلي.

كما تختلف طبيعة المؤسسات العاملة في المجال الشبابي، فقد تكون جهات حكومية، أو شركات خاصة هادفة للربح، أو مؤسسات اجتماعية غير ربحية، أو جمعيات خيرية.

ولذلك، فإن مفهوم "أفضل الممارسات" قد يختلف من جهة إلى أخرى تبعًا للسياق القانوني والإداري لكل مؤسسة.

في حال كانت الجهة تعمل ضمن القطاع غير الربحي، يُستحسن مراجعة قائمة تحقق أساسية قبل البدء في تنفيذ البرامج والأنشطة الموجهة للشباب، وتشمل ما يلي:

- وجود لائحة تأسيسية أو نظام أساسي يوضح أهداف الجهة، ونطاق عملها، وآلية إدارتها، وتشغيلها.
- توفر مجلس إدارة أو فريق قيادة (مثل الأمناء أو المدير التنفيذي) يتولى ضمان الالتزام بالأنظمة واللوائح ذات العلاقة بالحماية والحوكمة وتطبيق أفضل الممارسات.
- تنوع مجلس الإدارة أو الفريق القيادي بحيث يعكس تركيبة المجتمع المحلي ويضم خبرات ورؤى متنوعة في التخصصات والخلفيات الثقافية والاجتماعية، بما يعزز كفاءة اتخاذ القرار وجودة الأداء المؤسسي.
- تسجيل الجهة رسميًا كجمعية خيرية أو لدى أي هيئات تنظيمية أو داعمة أخرى، بما في ذلك السلطة المحلية.
- وجود نظام مالي معتمد يضمن توثيق جميع العمليات المالية بدقة، مع إمكانية مراجعتها وتدقيقها عند الحاجة من الجهات المختصة.
- تطبيق إجراءات واضحة لحماية البيانات والخصوصية، بما يتوافق مع نظام حماية البيانات الشخصية.
- الإلمام التام بـ الأنظمة الوطنية ذات الصلة بالمساواة وعدم التمييز، والالتزام بالمسؤوليات تجاه جميع المستفيدين دون استثناء.
- تأهيل جميع العاملين والمتطوعين بالتدريب المناسب وفقاً لطبيعة مهامهم ومسؤولياتهم داخل الجهة لضمان كفاءة الأداء وجودة التنفيذ.



# المشاركة الفاعلة وصوت الشباب

العمل الشبابي الناجح والتميز هو ذلك الذي يقوده الشباب بأنفسهم.

ينبغي إتاحة المساحة والفرصة لهم ليتولّوا دور القيادة، ويُسهّموا في تشكيل مسار التجربة الشبابية وتوجيهها بما يتناسب مع اهتماماتهم وطموحاتهم. وتُعدّ المشاركة النشطة في تنمية مهارات القيادة جزءًا أساسيًا من هذا النهج، إذ تمكّن الشباب من تحمّل المسؤولية عن حياتهم وتجاربهم ومجتمعاتهم، وتغرس فيهم الثقة والقدرة على التأثير الإيجابي.

تُسهّم المشاركة الفاعلة في نمو الشباب وتعزّفهم إلى ذواتهم، كما تُكسبهم مهارات الحوار وصنع القرار وتقاسم المسؤولية، وهي مهارات تمتد معهم طوال حياتهم الشخصية والمهنية.

إن دمج مبدأ المشاركة النشطة في العمل الشبابي لا يعود بالنفع على الشباب وحدهم، بل أيضًا على العاملين معهم وعلى المجتمع بأكمله، إذ يعزز روح المبادرة، والانتماء، والتعاون المشترك في خدمة الصالح العام.

ينص الإطار القانوني المنظم للعمل الشبابي في الجهات المحلية على أهمية أخذ آراء الشباب في الاعتبار عند التخطيط للخدمات والبرامج الموجهة لهم.

كما تؤكد اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل على حق الشباب في المشاركة في صنع القرار والتأثير في القضايا التي تمس حياتهم، وضمان تمكينهم من التعبير عن آرائهم بحرية ومسؤولية.

وبغض النظر عمّا إذا كانت الجهة ممولة حكوميًا أو غير ربحية أو مستقلة، فإن دمج صوت الشباب ومشاركتهم النشطة يظل عنصرًا أساسيًا في أي عمل يستهدف تطويرهم وتنمية مجتمعاتهم.

هناك بعض المفاهيم الأساسية التي تساعد في فهم كيفية تمكين الشباب من القيادة والتأثير والمشاركة في صناعة القرار داخل المؤسسة أو في المجتمع المحلي والوطني، من أبرزها:

## المشاركة الفاعلة:

مفهوم شامل يشير إلى الطرق التي يختار من خلالها الشباب الانخراط طوعاً في العمل الشبابي، والمساهمة في توجيهه وصنع القرارات التي تُحدث تأثيراً وتُساهم في إحداث التغيير الإيجابي.

## صوت الشباب وتأثيرهم:

هي عملية تهيئة مساحة آمنة تمكّن الشباب من التعبير عن آرائهم وإيصال أصواتهم والمشاركة في توجيه السياسات والاستراتيجيات وآليات التنفيذ داخل المؤسسات.

ومن أمثلة ذلك: المنتديات الشبابية أو مجالس تمثيل الفتيات والفتيان في الرعاية التي تتيح لهم طرح قضاياهم والمشاركة في صنع القرار.

## تمكين الشباب في التعبير والدفاع عن قضاياهم:

هي عملية تحديد القضايا التي تهم الشباب وفهمها والعمل على معالجتها، من خلال الوقوف إلى جانبهم ودعم جهودهم في التأثير الاجتماعي والتغيير الإيجابي.

## الحوكمة الشبابية:

تُعنى بتعليم الشباب مهارات المواطنة الفاعلة، كفهم آليات اتخاذ القرار، والتخطيط، والتنظيم، والتواصل.

ويُشجّع الشباب على اتخاذ قرارات حقيقية بشأن القضايا التي تمسهم وتمس أقرانهم، يُعد مجلس أتر الشباب التابع لمؤسسة مسك مثلاً بارزاً على هذا النوع من الحوكمة، حيث يشارك الشباب في تقييم المبادرات وصنع القرار المؤسسي وتوجيه البرامج بما يعكس رؤيتهم وتجربتهم الواقعية.

توجد نماذج متعددة للمشاركة الفاعلة يمكن تطبيقها داخل المؤسسة، ويعتمد اختيار النموذج المناسب عادةً على خبرة ومعرفة القادة أو العاملين القائمين على تنفيذ البرامج.

إن بناء فهم واضح لماهية المشاركة الجيدة وكيفية تحقيقها يسهم في تحسين تجربة الشباب ورفع جودة المخرجات، ويجعل العمل الشبابي أكثر أثراً وتعبيراً عن احتياجاتهم الحقيقية.

تتنوع نماذج وأساليب المشاركة الفاعلة للشباب بحسب طبيعة الجهة وأهدافها، ويمكن للمؤسسات أن تدمج هذه النماذج في برامجها ومجالسها لتمكين الشباب من المساهمة في صنع القرار والتطوير.

طوّرت البروفيسور لورا لندي، المتخصصة في حقوق الطفل، ما يُعرف بـ نموذج لندي للمشاركة، وهو إطار عالمي تبنّته مؤسسات محلية ودولية لتفعيل مشاركة الشباب بطرق منهجية وفاعلة.

يرتكز هذا النموذج على أربعة مبادئ مترابطة تمثل جوهر المشاركة الحقيقية:

- **البيئة:** خلق بيئة آمنة ومنفتحة تُشجّع الشباب على التعبير عن آرائهم دون خوف أو تهميش.
- **الصوت:** تمكين الشباب بالمعلومات والمهارات التي تساعدهم على التعبير الواضح عن أفكارهم وقضاياهم.
- **الجمهور:** إيصال صوت الشباب إلى الجهات المؤثرة وصنّاع القرار لضمان أن يُسمَع ويُؤخذ بجديّة.
- **الأثر:** تحويل ما يعبر عنه الشباب إلى خطوات عملية وقرارات تُحدث تغييرًا ملموسًا في واقعهم.



توجد نماذج متعددة للمشاركة الفاعلة يمكن للمؤسسات تبنيها وتطبيقها بحسب طبيعة عملها وأهدافها. ويعتمد اختيار النموذج المناسب عادةً على خبرة القادة والعاملين الكبار ومدى وعيهم بأهمية إشراك الشباب وتمكينهم من المساهمة في التوجيه وصنع القرار.



## يُعد إطار المشاركة المكوّن من خمسة عناصر أحد النماذج التي تساعد المؤسسات على تعزيز المشاركة الفاعلة وإبراز صوت الشباب في أعمالها وبرامجها.

- **التشاور:** إشراك الشباب في مناقشات تُمكنهم من تقديم آرائهم وأفكارهم بشكل مؤثر في المخرجات النهائية. وينبغي أن تُصمّم آليات التشاور بالتعاون مع الشباب أنفسهم لضمان ملاءمتها وفعاليتها.
  - **التصميم المشترك:** إشراك الشباب في تخطيط البرامج والخدمات وصياغة الرؤى المشتركة، مع الحرص على استخدام لغة واضحة ومفهومة للجميع.
  - **التواصل:** بناء تواصل فعّال مع الشباب يقوم على الإنصات الحقيقي لما يقولونه، والاستجابة لهم بطريقة تعبر عن التقدير والفهم وترك أثرًا ملموسًا لديهم.
  - **الاستمرارية:** ترسيخ قيم العمل الشبابي ومبادئه في جميع الأنشطة والممارسات، بحيث تكون المشاركة جزءًا أصيلًا من الثقافة المؤسسية لا مجرد مبادرة مؤقتة.
  - **التأمل والموازنة:** الوعي بموقع القوة والمسؤولية داخل المؤسسة، وضمان وجود مساحات وفرص حقيقية للشباب لممارسة صنع القرار، وتقاسم المسؤولية، والمشاركة في رسم التوجهات التي تمسهم.
- ينبغي أن تكون هذه المساحات شاملة ومتاحة لجميع الشباب، بما يضمن العدالة في المشاركة، وتكافؤ الفرص بين جميع الشباب، واحترام القيم الوطنية والاختلافات الفردية.

## المعيار المهني الخامس: المشاركة والتمكين

الممارسة الجيدة	الممارسة المتميزة
دعم الشباب في فهم حقوقهم ومسؤولياتهم داخل المجتمع والمؤسسات.	تمكين الشباب من المطالبة بحقوقهم والدفاع عن احتياجاتهم بطرق مسؤولة وبناءة.
إشراك الشباب في التخطيط واتخاذ القرار في الجلسات والبرامج وتطوير الخدمات.	إشراكهم في تصميم جميع جوانب العمل الشبابي من التنفيذ حتى الحوكمة.
توفير فرص إبداء الملاحظات لتمكين الشباب من معرفة أثر مشاركتهم في الواقع.	تشجيعهم على تولي أدوار قيادية تُسهم في صقل شخصياتهم وتعزيز ثقتهم بأنفسهم.
دعم مشاركتهم في العمل المجتمعي وصنع القرار في القضايا التي تمس حياتهم	إعداد استراتيجية مؤسسية للمشاركة الشبابية بالتعاون مع الشباب أنفسهم، ومشاركتها مع الجهات الداعمة وصنّاع القرار.
تقديم تدريب مستمر للعاملين والمتطوعين حول المشاركة الفاعلة وتمكين صوت الشباب.	الالتزام بتحسين جودة العمل الشبابي من خلال الانضمام إلى شبكات المشاركة المحلية والوطنية، والاستفادة من التدريب المستمر لتطوير الممارسة.

# الخاتمة

يختتم مركز مُرشاد لبحوث ودراسات الشباب هذا الدليل بعد ترجمته ليكون مرجعًا عمليًا يساهم في رفع جودة العمل مع الشباب، ويعزز قدرة الممارسين والمؤسسات على بناء بيئات أكثر أمانًا، وإنصافًا، وتمكينًا.

لقد حرصنا على أن تصل المعايير، والنماذج، والممارسات الواردة فيه بصورة واضحة ومباشرة، مع الحفاظ على روح الدليل الأصلي ومقاصده التربوية والتنموية.

إن تطبيق هذه المعايير ليس مجرد التزام إجرائي، بل هو استثمار مباشر في قدرات الشباب، وفي جودة التجارب التي تُقدّم لهم، وفي الأثر المستدام الذي يمكن أن تُحدثه البرامج حين تُبنى على أسس مهنية راسخة.

ويؤمن مركز مرشاد أن تطوير العمل الشبابي يتطلب فهمًا عميقًا للسياقات المحلية، وشراكات فاعلة، وممارسات قائمة على الأدلة، مع إفساح المجال للشباب ليكونوا شركاء أصيلين في التخطيط والتنفيذ وتقييم التجارب.

نأمل أن يمكّن هذا الدليل العاملين مع الشباب من تحسين نماذج التشغيل، ورفع مستوى الحوكمة، وتعزيز المشاركة، وتطوير بيئات أكثر أمانًا واستجابة لاحتياجات الشباب المتنوعة.

كما نؤكد استمرارنا في مركز مرشاد في دعم تطوير الأدلة، وتوفير المعارف، وبناء القدرات، وإتاحة الاستشارات التي تخدم الجهات العاملة مع الشباب وتدعم جهودها لخلق أثر حقيقي وملمس.

وبهذا، فإننا ندعو كافة المؤسسات إلى التعامل مع هذا الدليل بوصفه أداة للتطوير المستمر، لا مجرد وثيقة إجرائية، وأن يكون منطلقًا لممارسات أكثر وعيًا، وعدلاً، وفاعلية، تعزز جودة الرحلة الشبابية وتوسع خياراتهم وفرصهم نحو مستقبل أفضل.

مركز مرشاد

لبحوث ودراسات الشباب



+966 550 814 255



Mershad.org



MershadCenter



MershadCenter



**مرشاد Mershad**

مرکز بحوث ودراسات الشباب  
Youth Research and Studies Center