

2022



تقرير NSW Multicultural عن التطوع الاستنتاجات الرئيسية

يعترف مركز العمل التطوعي بشعب غاديغال في أمة الإيوارا كمالكين تقليديين للأرض التي يقع عليها مكتبنا. ونعترف بأهمية ارتباطهم بالمكان والمجتمع على هذه الأرض ونقدّم احترامنا لكبارهم في الماضي والحاضر والمستقبل.



The Centre for
Volunteering

مركز العمل التطوعي
الطابق 3، 40 غلوستر ستريت
سيدني، نيو ساوث ويلز 2000
الهاتف: 02 9261 3600
البريد الإلكتروني: info@volunteering.com.au
volunteering.com.au :W

© مركز العمل التطوعي (NSW)، 2202



INSTITUTE OF
PROJECT
MANAGEMENT

The Centre for
Volunteering

الاستنتاجات الرئيسية

استطلاع آراء المتطوعين متعددي الثقافات



التطوع في الغالب في
منظمات لا
تستهدف الربح

تم استطلاع آراء عينة مكونة من 835 شخصًا من سكان نيو ساوث ويلز في 12 لغة حول مواقف وتجارب المتطوعين متعددي الثقافات. وقد حدّد المستجيبون بأنفسهم أنهم ينتمون إلى 92 مجموعة إثنية أو ثقافية مختلفة.



فيما عدا الرغبة في مساعدة الغير،
الدافع الرئيسي للعمل التطوعي
هو التواصل مع المجتمع



بالنسبة للذين يجيدون اللغة الإنجليزية

كان تطوعهم معظم الأحيان في مجالات:
* التدريس * التدريب *
* تقديم خدمات إدارية
أو دعم الموارد *



الأشياء الرئيسية التي
تمنعهم
من القيام بمزيد من
العمل التطوعي:
* ضيق الوقت *
* الإنهاك *

هناك نزوع لوجود
قدر أقل من التنوع
في كيفية قيام
المتطوعين متعددي
الثقافات الذين ليس
لديهم طلاقة باللغة
الإنجليزية بعملهم
التطوعي، وإعطاء
أكثر بكثير (بدرجة
نسبية) من الدعم
المنزلي والعاطفي من
الأشخاص الأكثر طلاقة
باللغة الإنجليزية.



حافز رئيسي
للتطوع هو
استخدام
مهاراتهم
وخبراتهم



إنهم بشكل عام
متفائلون بشأن نواياهم
المستقبلية للتطوع



كثير منهم ليسوا متأكدين
من كيفية القيام بالتطوع أكثر
أو لم يطلب منهم ذلك أبدًا



الدافع الرئيسي
للتطوع هو دعم
قضية ما

الاستنتاجات الرئيسية

مجموعات التركيز



تمت دعوة مجموعة مختارة مكونة من 16 شخصاً من خلفيات إثنية وثقافية متنوعة لديهم خبرة ومراس في العمل التطوعي متعدد الثقافات في سلسلة من أربع مقابلات شبه منظمة لمجموعات تركيز. وتم تنظيم إجاباتهم حول خمسة مواضيع رئيسية استُخدمت للاسترشاد بها في الاستطلاع اللاحق.

1. الثقافة

التطوع متجذّر من الناحية الثقافية في المجتمعات متعددة الثقافات. وملتقو العمل التطوعي هم محور التجربة، وليس المتطوع.

2. النشاط

أعمال التطوع التي تقوم بها المجتمعات متعددة الثقافات لا تحصل أحياناً على التقدير الكافي. والطريقة التي يتصرّف بها المتطوعون من الناحية الثقافية يُساء فهمها في بعض الأحيان.

3. الفائدة

يتمتع المتطوعون متعدّدو الثقافات بروحية عالية من المشاركة الاجتماعية والانتماء ويستفيد المجتمع الأوسع من التطوع متعدد الثقافات، وليس المجتمع متعدد الثقافات فقط.

4. العوائق

يشعر المتطوعون متعدّدو الثقافات أحياناً بأنهم مستبعدون من التطوع العام. ويشمل هذا استثناءهم من المشاركة وصنع القرارات وعدم تقدير عملهم.

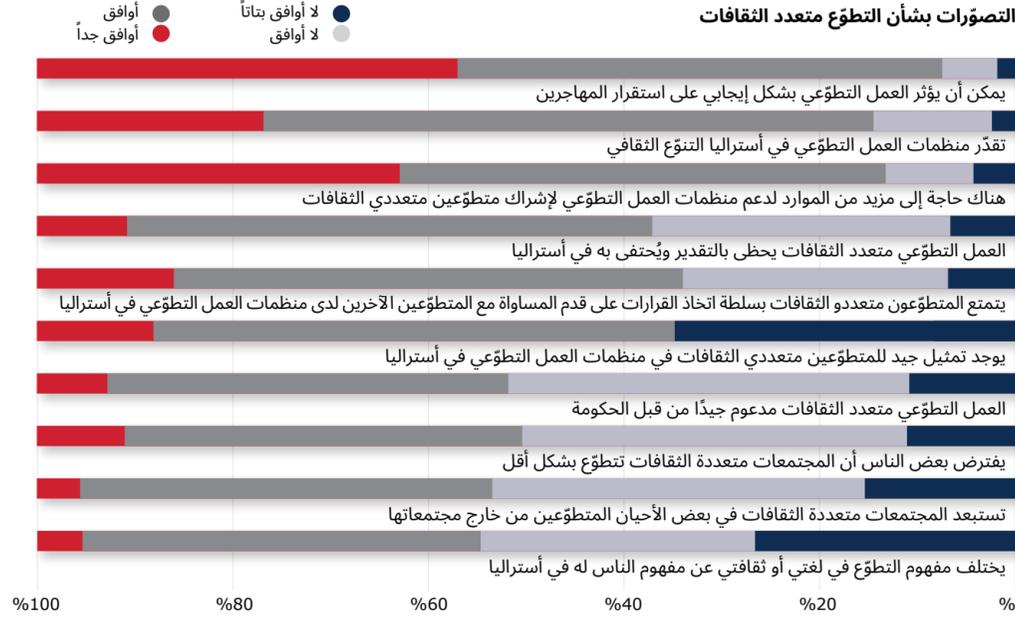
5. الدعم

يتعين جمع المزيد من البيانات حول احتياجات التطوع متعدد الثقافات، ونشرها.

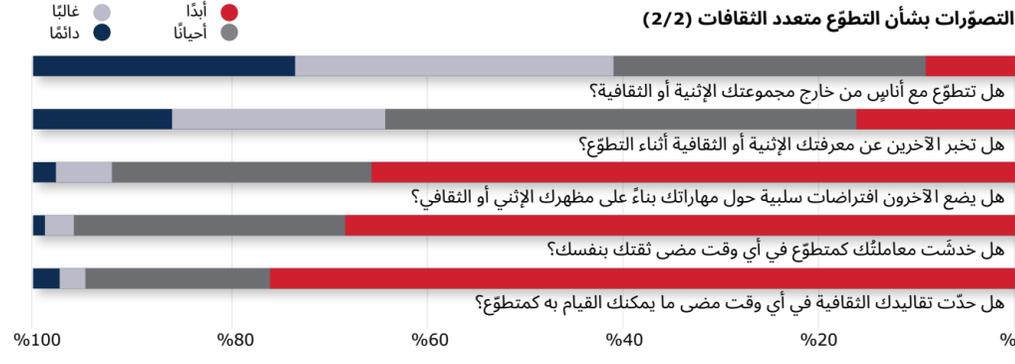
التصورات بشأن التطوع متعدد الثقافات

توضح الرسوم البيانية التالية كيف يتطوع سكان نيو ساوث ويلز (الأستراليون من أصول متعددة الثقافات وأنجلوسكونية على السواء). وهناك اختلافات كبيرة في كيفية استجابة المستطلعين لهذه الأسئلة حسب السن والجنس ومكان الإقامة والهوية الإثنية والطلاقة باللغة الإنجليزية وعدد الساعات التي تطوّعوا بها. وتفاصيل هذه الاختلافات موجودة في متن التقرير.

التصورات بشأن التطوع متعدد الثقافات



التصورات بشأن التطوع متعدد الثقافات (2/2)



العنصرية والتطوع

عند طرح أسئلة عن العنصرية في العمل التطوعي، اختلفت ردود المستطلعين بشكل كبير حسب السن ومكان الإقامة والهوية الإثنية والطلاقة باللغة الإنجليزية وعدد الساعات التي يتطوعون بها، ولكن ليس حسب الجنس. تفاصيل هذه الاختلافات موجودة في متن التقرير.

تشير الأدلة إلى أنه على الرغم من عدم تفشّي العنصرية، إلا أنها موجودة في العمل التطوعي ويجب أن تكون هذه المسألة موضع اهتمام لدى المنظمات التي يعمل لديها متطوعون ومجموعات الدفاع عن الحقوق. ويُنظر إلى مديري المتطوعين على أنهم أقل الأشخاص عنصرية في منظومة العمل التطوعي. ومع هذا فإن واحداً من كل خمسة متطوعين لاحظ أن المديرين عنصريين أو عانى من عنصريتهم.

وعلى الرغم من أنه يبدو أن المتطوعين يعانون من مستوى منخفض من العنصرية في العمل التطوعي، فحقيقة أن الناس لا يزالون يتعرضون بشكل ملحوظ للعنصرية من المجتمع العام أثناء التطوع تشير إلى أن هناك الكثير ممّا يمكن (وينبغي) عمله لحمايتهم.

ملاحظات سكان نيو ساوث ويلز وتجاربهم المتعلقة بالعنصرية أثناء التطوع.

