

الاتحاد العربي للعمل التطوعي

لجنة المدربين



الرقم: أ ع ت / ل م / 1/2025

التاريخ: 2025/10/10

الموضوع: الخطة الاستراتيجية للجنة المدربين (2025 - 2030)

سعادة رئيس الاتحاد العربي للعمل التطوعي

تحية طيبة وبعد،

بناءً على قراركم الكريم بتكليفي برئاسة لجنة المدربين، يشرفني أن أرفع إلى سيادتكم الخطة الاستراتيجية **للجنة المدربين (2025 - 2030)**.

تتضمن هذه الخطة تصوراً متكاملاً لتأسيس منظومة عربية للمدربين، تهدف إلى دعم برامج الاتحاد التدريبية، ورفع جودة الأداء التطوعي على مستوى الوطن العربي، من خلال استقطاب الكفاءات، وتصنيفها، وتفعيل مشاركتها في المبادرات والفعاليات.

وقد تم إعداد هذه الخطة وفق منهجية عملية، وهيكل تنظيمي رشيق، وجدول زمني واضح، بما يضمن سرعة التنفيذ وكفاءة المتابعة، ويعكس حرص الاتحاد على بناء قدرات تطوعية مستدامة تخدم الحاضر وتؤسس للمستقبل.

مرفقات هذه المذكرة:

1. رسالة موجهة إلى أعضاء الاتحاد العربي للعمل التطوعي بشأن ترشيح المدربين.
2. استمارة إلكترونية لجمع بيانات المدربين.

أرجو التكرم بالاطلاع عليها، واعتمادها، وتوجيه ما ترونه مناسباً من ملاحظات أو دعم، تمهيداً للبدء في تنفيذها بالتنسيق مع عضوية الاتحاد العربي للعمل التطوعي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

د. محمد عبد الحميد سيد أحمد

رئيس لجنة المدربين - الاتحاد العربي للعمل التطوعي

الاتحاد العربي للعمل التطوعي

لجنة المدربين



الخطة الاستراتيجية للجنة المدربين (2025 – 2030):
استقطاب وتصنيف وتفعيل قاعدة بيانات عربية رقمية لتعزيز
التدريب التطوعي وتمكين التعلم الإلكتروني

أكتوبر 2025

الملخص التنفيذي

تمثل هذه الخطة الاستراتيجية (2025-2030) للجنة المدربين بالاتحاد العربي للعمل التطوعي إطاراً مرجعياً شاملاً لتطوير منظومة التدريب التطوعي العربي، وبناء قدرات بشرية مؤهلة قادرة على قيادة المبادرات المجتمعية والتنمية في الوطن العربي بكفاءة واحتراف.

وقد جاءت الخطة استجابةً لتوجيهات قيادة الاتحاد العربي، وامتداداً لرؤيته في توحيد الجهود التطوعية العربية ضمن منظومة متكاملة تعتمد الجودة، والاستدامة، والتحول الرقمي في إدارة وتنفيذ البرامج التدريبية. تهدف الخطة إلى استقطاب وتصنيف وتفعيل قاعدة بيانات عربية موحدة للمدربين، من خلال آلية مؤسسية تُسهم في تطوير الكفاءات التدريبية وتوحيد المعايير المعتمدة لاعتماد المدربين، مع التركيز على إعداد برامج نوعية تلبي احتياجات المتطوعين والمؤسسات المجتمعية في الدول الأعضاء. كما تسعى إلى تعزيز التكامل بين الجهات الأكاديمية والتدريبية العربية، وبناء شراكات إقليمية ودولية فاعلة تسهم في تبادل الخبرات وتوسيع نطاق التدريب التطوعي المتخصص.

وتضع الخطة ضمن أولوياتها التحول نحو التدريب الإلكتروني وتمكين التعلم المدمج، عبر إنشاء المنصة الرقمية العربية للتدريب التطوعي، التي تمثل نقلة نوعية في أساليب التدريب، وتمكّن من الوصول إلى الفئات المستهدفة في جميع الدول العربية بمرونة وكفاءة عالية. وتشمل الخطة تطوير أكثر من (45) برنامجاً تدريبياً و(30) مادة تعليمية متخصصة، وتنفيذ برامج إلكترونية مشتركة تغطي مختلف مجالات التطوع والتنمية المجتمعية.

تعتمد الخطة في منهجيتها على مقاربة تشاركية تضمن إشراك ممثلي الدول العربية وأعضاء اللجنة في مراحل التخطيط والتنفيذ والتقييم. كما تتضمن منظومة متابعة وتقييم قائمة على مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) لقياس مستوى الإنجاز، وضمان استدامة الأثر التدريبي على المدى الطويل.

تمثل هذه الخطة خطوة استراتيجية نحو تأسيس منظومة عربية متكاملة للمدربين، تسهم في تعزيز جودة واستدامة التدريب التطوعي، وترسيخ ثقافة العمل التطوعي كرافعة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة في المجتمعات العربية.

فهرست المحتويات

الرقم	العنوان الرئيسي	الصفحة
1.	الغلاف الرسمي	2
2.	الملخص التنفيذي	3
3.	فهرست المحتويات	4
4.	المقدمة	6
5.	التحليل الإستراتيجي	7
6.	الإطار العام للخطة الاستراتيجية	8
7.	الرؤية والرسالة والقيم الجوهرية	8
8.	الغايات والأهداف الاستراتيجية	9
9.	جدول الربط بين الغايات والأهداف ومؤشرات الأداء (KPIs)	11
10.	الجدول الزمني لتنفيذ الأهداف الاستراتيجية للجنة المدربين	11
11.	الهيكل التنظيمي للجنة المدربين (Organogram)	12
12.	مهام واختصاصات لجنة المدربين	12
13.	محاور الخطة التنفيذية والإجراءات العملية	13
14.	مصفوفة تصنيف المدربين المعتمدين لدى الاتحاد العربي للعمل التطوعي	15
15.	مصفوفة تصنيف المدربين المهنيين المعتمدين لدى الاتحاد العربي للعمل التطوع	16
16.	برنامج التدريب الحرفي والمهني للمدربين المتطوعين	18
17.	الجدول التقديري الزمني للأنشطة والمخرجات	19
18.	الإطار المالي ومصادر التمويل المقترحة	19
19.	المخرجات المتوقعة	20
20.	آليات التنفيذ والمتابعة والتقييم	20
21.	الملاحظات التنفيذية الختامية	20

الخطة الاستراتيجية للجنة المدربين (2025 – 2030): استقطاب وتصنيف وتفعيل قاعدة بيانات عربية رقمية لتعزيز التدريب التطوعي وتمكين التعلم الإلكتروني.

أولاً: المقدمة

بناءً على قرار رئيس الاتحاد العربي للعمل التطوعي بتكليف الدكتور محمد عبد الحميد سيد أحمد رئيساً للجنة المدربين، تأتي هذه الخطة الاستراتيجية (2025-2030) لتكون الإطار المرجعي لعمل اللجنة، ولبنة أساسية في تطوير منظومة التدريب التطوعي العربي. وتهدف الخطة إلى الارتقاء بجودة التدريب الموجه للمتطوعين في مختلف الدول العربية، وتمكينهم من المساهمة الفاعلة في جهود التنمية المستدامة عبر برامج تدريبية نوعية ومؤسسية.

ومع اتساع نطاق العمل التطوعي وتزايد التحديات المجتمعية، برزت الحاجة إلى إرساء منظومة تدريبية عربية متكاملة تضمن الكفاءة والاحتراف في إعداد المدربين، وتؤسس لقاعدة بيانات عربية موحدة تسهم في التنسيق والتكامل بين الجهات التطوعية. وتسعى اللجنة من خلال هذه الرؤية إلى إعداد مدربين مؤهلين يمتلكون أدوات التدريب الحديثة، القادرين على دعم المبادرات التطوعية والمجتمعية وفق أفضل المعايير المعتمدة.

وانطلاقاً من توجهات الاتحاد العربي للعمل التطوعي نحو التحول الرقمي وتمكين التعلم الإلكتروني، أصبحت المنصة العربية الرقمية للتدريب التطوعي محوراً رئيساً في تنفيذ هذه الخطة، إذ توفر بيئة تدريبية تفاعلية تجمع المدربين والمتطوعين والمؤسسات في فضاء عربي موحد. وتمثل هذه المنصة نقلة نوعية في توسيع نطاق التدريب، وتعزيز الشراكات المعرفية، وتبادل الخبرات، وتمكين المجتمعات العربية من الوصول إلى برامج تأهيل رقمية متقدمة تدعم ثقافة التطوع وتُعزز استدامة التنمية في الوطن العربي.

1. التحليل الرباعي SWOT Analysis

المجال	التحليل
نقاط القوة (Strengths)	• دعم الاتحاد العربي للعمل التطوعي. • خبرة واسعة للمدربين في مجالات التطوع والتنمية. • شبكة علاقات عربية وإقليمية قوية.
نقاط الضعف (Weaknesses)	• تفاوت المعايير بين الدول العربية. • غياب قاعدة بيانات عربية موحدة سابقاً . • ضعف التنسيق بين الجهات التدريبية.
الفرص (Opportunities)	• زيادة الطلب على التدريب التطوعي مع اهتمام متزايد بالتنمية المستدامة. • إمكانية التعاون مع المنظمات الدولية والجامعات . • التطور الرقمي يسهل التدريب عن بعد.
التهديدات (Threats)	• المنافسة مع مراكز تدريب غير متخصصة وتجارية. • اختلاف التشريعات الوطنية المتعلقة بالتدريب . • ضعف التمويل المستدام • التحديات السياسية والاقتصادية في بعض الدول.

2. تحليل أصحاب المصلحة (Stakeholders Analysis)

الجهة	مستوى التأثير	طبيعة العلاقة	المساهمة المتوقعة
الاتحاد العربي للعمل التطوعي	عالي	إشراف وتوجيه ودعم	توفير الغطاء المؤسسي والاعتماد الرسمي.
مراكز تدريب العمل التطوعي والمجمعي بالدول العربية	عالي	شراكة تنفيذية	الدعم الفني والإداري وإدارة المنصة التدريبية.
المدربون العرب	عالي	فئة مستهدفة وشريكة	التسجيل والمشاركة الفاعلة في البرامج.
المنظمات والاتحادات الوطنية	متوسط	تنسيق وتعاون	ترشيح مدربين وتبادل خبرات.
الجامعات والمراكز الأكاديمية	متوسط	تعاون فني	المساهمة في تطوير معايير الاعتماد والتقييم.
الجهات المانحة والداعمة	منخفض إلى متوسط	تمويل ودعم لوجستي	توفير منح ومساهمات في تطوير النظام.
المتطوعون	مرتفع	توفير برامج نوعية، بناء القدرات	جودة التدريب، فرص المشاركة

ثالثاً: الأهداف العامة للخطة

تهدف هذه الخطة إلى:

1. تعزيز استقطاب وتصنيف واعتماد المدربين العرب في مجال التدريب التطوعي.
2. تطوير منظومة عربية موحدة لبناء القدرات التدريبية والمجتمعية.
3. رفع جودة التدريب التطوعي وزيادة تأثيره في التنمية المجتمعية.
4. تفعيل قاعدة بيانات إلكترونية تربط المدربين بالبرامج والمبادرات التطوعية.
5. تعزيز الشراكات الإقليمية والدولية لدعم التكامل وتبادل الخبرات.
6. توحيد المعايير المهنية للتدريب التطوعي على مستوى الوطن العربي.

رابعاً: الرؤية والرسالة والقيم الجوهرية

1. الرؤية (Vision): :

منظومة عربية رائدة للمدربين تُعزز جودة واستدامة التدريب التطوعي عبر تمكين التعلم الإلكتروني وتطوير القدرات العربية لخدمة التنمية المستدامة في الوطن العربي.

2. الرسالة (Mission):

الارتقاء بالتدريب التطوعي العربي من خلال استقطاب وتأهيل وتمكين المدربين، وتوحيد الجهود التدريبية ضمن منظومة رقمية متكاملة، وبناء قاعدة معرفية عربية مشتركة تدعم التميز والابتكار في العمل المجتمعي والتنمية المستدامة.

3. القيم الجوهرية (Core Values):

3.1 الاحترافية والشفافية

- الالتزام بمعايير الجودة والتميز في الأداء التدريبي.
- ضمان الشفافية والموضوعية في عمليات التصنيف والاعتماد.

3.2 التكامل والتعاون

- تعزيز التعاون الإقليمي وتبادل الخبرات بين المدربين والمؤسسات العربية.
- بناء شراكات استراتيجية تساهم في توحيد الرؤية التدريبية التطوعية.

3.3 الابتكار والتميز

- تطوير أساليب التدريب بما يواكب التحول الرقمي وتمكين التعلم الإلكتروني.
- دعم الإبداع في تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية.

3.4 المسؤولية والاستدامة

- ترسيخ ثقافة التدريب التطوعي كقيمة مجتمعية عربية.
- ضمان استدامة الأثر التدريبي والتنمية المؤسسية في الوطن العربي.

خامساً: الغايات الاستراتيجية – Strategic Goals (2025 – 2030)

الغاية الأولى: التحول نحو التدريب الإلكتروني المتخصص:

انشاء منصة إلكترونية عربية متخصصة في التدريب والعمل التطوعي، تجمع بين التعليم الإلكتروني والتفاعل الحي، وتهدف إلى بناء القدرات المهنية والقيادية للمتطوعين والعاملين في مؤسسات العمل التطوعي على مستوى الوطن العربي، مع اعتمادها كمرجع معرفي عربي شامل في هذا المجال.

الغاية الثانية: تطوير برامج بناء القدرات في العمل التطوعي:

إعداد وتنفيذ برامج تدريبية تخصصية لبناء القدرات في العمل التطوعي، تستهدف ثلاث فئات رئيسية:

1. القادة والمنسقون: عبر برامج القيادة، الاتصال، التخطيط الاستراتيجي، وإدارة الأزمات.
2. المتخصصون في العمل التطوعي: عبر برامج التشريع، التحول الرقمي، التطوع المهني، والتطوع عبر الحدود.
3. المتطوعون الأفراد: من خلال تنمية المهارات الأساسية للمشاركة الفاعلة في الأنشطة التطوعية.

الغاية الثالثة: تعزيز التكامل العربي في اعتماد المدربين والبرامج:

تطوير إطار عربي موحد لتصنيف واعتماد المدربين والبرامج التدريبية في مجال العمل التطوعي، بما يضمن الاحترافية، الشفافية، والتكامل بين الدول العربية، ويسهم في بناء منظومة تدريبية مستدامة.

سادساً: الأهداف الاستراتيجية (Strategic Objectives)

الهدف الأول: بناء منظومة تدريب عربية متكاملة وفعالة

تأسيس نظام تدريبي عربي موحد يُعنى بتأهيل وتصنيف واعتماد المدربين وفق معايير الجودة والاحتراف، بما يسهم في تعزيز كفاءة التدريب التطوعي وتوحيد منهجيته في الدول العربية.

محاور التنفيذ:

- إعداد دليل عربي موحد للمعايير المهنية للمدربين.
- تطوير نظام اعتماد وتصنيف رسمي للمدربين على المستويات الوطنية والإقليمية.

- إنشاء قاعدة بيانات عربية محدثة تشمل جميع المدربين المعتمدين.

الهدف الثاني: تفعيل المنصة العربية الرقمية للتدريب التطوعي

تعزيز التحول الرقمي وتمكين التعلم الإلكتروني عبر منصة تفاعلية موحدة، تتيح تنفيذ البرامج التدريبية، وتنظيم الدورات، وتبادل الخبرات بين المدربين والمتطوعين والمؤسسات.

محاور التنفيذ:

- تطوير محتوى تدريبي رقمي متعدد اللغات وقابل للتوسع.
- توفير بيئة تفاعلية تجمع بين التعليم الإلكتروني والتدريب الميداني.
- إطلاق برامج تدريب افتراضية ومنتديات رقمية للمدربين العرب.

الهدف الثالث: تطوير قدرات المدربين العرب وبناء كوادر تدريبية متخصصة

تمكين المدربين العرب من امتلاك المهارات القيادية والتقنية اللازمة لتصميم وتنفيذ برامج نوعية في مجالات التطوع والتنمية المجتمعية والجاهزية للأزمات.

محاور التنفيذ:

- تنفيذ برامج تدريب المدربين (TOT) بمستويات مختلفة.
- إعداد حقائب تدريبية معيارية في مجالات التطوع والتنمية.
- تطوير برامج تخصصية للمدربين في مجالات القيادة، والاستدامة، والعمل الإنساني.

الهدف الرابع: تعزيز الشراكات والتكامل المؤسسي العربي والدولي

توسيع نطاق التعاون مع المؤسسات العربية والإقليمية والدولية لتبادل الخبرات وتوحيد الجهود في تطوير التدريب التطوعي وتمويل برامج النوعية.

محاور التنفيذ:

- توقيع مذكرات تفاهم مع الجامعات والمراكز التدريبية المتخصصة.
- إنشاء شبكة عربية للمدربين التطوعيين تعمل تحت مظلة الاتحاد.
- المشاركة في المؤتمرات والمنتديات الدولية المعنية بالتدريب والتطوع.

الهدف الخامس: تحقيق الاستدامة والجودة في التدريب التطوعي العربي

ضمان استمرار تطوير القدرات التدريبية وتعزيز جودة الأداء من خلال التقييم المستمر والمتابعة، وإرساء نظم حوكمة فعالة في مجال التدريب التطوعي.

محاور التنفيذ:

- وضع نظام تقييم ومتابعة لأداء المدربين والبرامج التدريبية.
- تطبيق معايير ضمان الجودة في كل مراحل التدريب.
- تطوير تقارير دورية لقياس الأثر التدريبي والتنمية المجتمعية الناتجة عنه.

سابعًا: جدول الربط بين الغايات والأهداف ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPI)

الغاية الاستراتيجية	الهدف الاستراتيجي المرتبط	مؤشر الأداء الرئيسي (KPI)
1. التحول نحو التدريب الإلكتروني المتخصص	إطلاق المنصة العربية الرقمية للتدريب التطوعي	تسجيل 300 مدرب عربي خلال 3 سنوات عبر المنصة
	اعتماد المنصة كمرجع معرفي عربي موحد	نشر واعتماد 45 برنامجًا تدريبيًا إلكترونيًا على المنصة
	تنفيذ برامج إلكترونية مشتركة بين الدول العربية	تنفيذ 12 برنامجًا إقليميًا إلكترونيًا عبر المنصة
2. تطوير برامج بناء القدرات في العمل التطوعي	إعداد برامج تدريبية تخصصية للفئات الثلاث (المدرسين، المتطوعين، المؤسسات)	تنفيذ 30 برنامجًا تدريبيًا تخصصيًا للفئات المستهدفة
	تطوير محتوى تدريبي يعكس احتياجات الفئات العربية	تطوير واعتماد 30 مادة تدريبية معيارية
	تعزيز المشاركة المجتمعية في التدريب التطوعي	مشاركة 1000 متدرب ومتطوع في البرامج التدريبية
3. تعزيز التكامل العربي في اعتماد المدرسين والبرامج	تطوير الإطار العربي الموحد لتصنيف واعتماد المدرسين	تبني الإطار في 15 دولة عربية خلال 3 سنوات
	بناء قاعدة بيانات عربية موحدة للمدرسين	تصنيف واعتماد 300 مدرب عربي وفق المعايير الموحدة
	بناء شراكات مع جهات أكاديمية ومهنية	توقيع 12 اتفاقية شراكة استراتيجية مع جامعات ومراكز تدريب عربية ودولية

ثامنًا: الجدول الزمني لتنفيذ الأهداف الاستراتيجية للجنة المدرسين

الغاية الاستراتيجية	الهدف الاستراتيجي	نشاط رئيسي/مؤشر	السنة 1	السنة 2	السنة 3
1. التحول نحو التدريب الإلكتروني المتخصص	إطلاق المنصة الرقمية	تصميم المنصة وتطوير المحتوى	•		
		تسجيل المدرسين الأوائل	•	•	•
	اعتماد المنصة كمرجع معرفي	نشر البرامج واعتمادها	•	•	
	تنفيذ برامج إلكترونية مشتركة	تنفيذ البرامج الإقليمية		•	•

الغاية الاستراتيجية	الهدف الاستراتيجي	نشاط رئيسي/مؤشر	السنة 1	السنة 2	السنة 3
2. تطوير برامج بناء القدرات في العمل التطوعي	إعداد برامج تدريبية للفئات الثلاث	تنفيذ البرامج التدريبية	•	•	•
	تطوير محتوى تدريبي	إعداد واعتماد المواد التدريبية	•	•	
	تعزيز المشاركة المجتمعية	متابعة عدد المشاركين	•	•	•
3. تعزيز التكامل العربي في اعتماد المدربين والبرامج	تطوير الإطار العربي الموحد	تبني الإطار في الدول العربية	•	•	•
	بناء قاعدة بيانات للمدربين	تصنيف واعتماد المدربين	•	•	•
	بناء الشراكات الأكاديمية والمهنية	توقيع اتفاقيات شراكة	•	•	

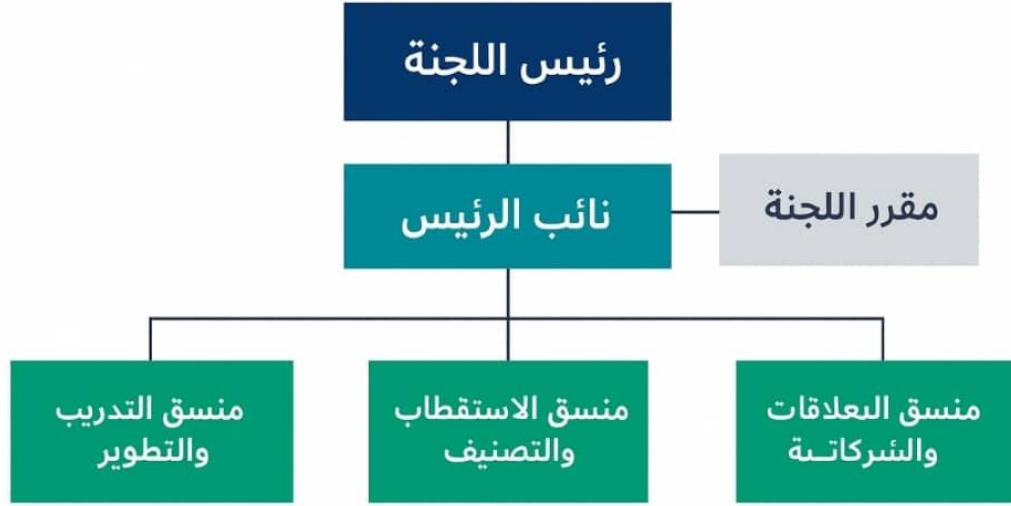
ملاحظة:

يُعتبر الجدول الزمني المقدم تقديرًا، وسيتم مراجعته واعتماده رسميًا بعد اكتمال تشكيل لجنة المدربين وبالتشاور مع الأعضاء وممثلي الدول العربية، لضمان توافقه مع القدرات المحلية ومتطلبات التنفيذ الفعلية.

الملاحظات التنفيذية للجدول الزمني:

1. الرمز • يشير إلى الفترة الزمنية المخصصة لتنفيذ النشاط أو الهدف.
2. الجدول قابل للتحويل إلى Gantt Chart رقمي باستخدام Excel أو برامج إدارة المشاريع لعرضه بصريًا في العروض التقديمية.
3. يمكن إضافة أعمدة لاحقة لتوضيح الجهة المنفذة والمسؤوليات والموارد المطلوبة لكل نشاط، بما يعزز شفافية التنفيذ.
4. يُكمل هذا الجدول جدول مؤشرات الأداء KPI ، ليشكل معًا منظومة كاملة للغايات، والأهداف، ومؤشرات الأداء، والخطة الزمنية، بما يتيح متابعة التنفيذ وقياس الأثر بشكل فعال.

الهيكل التنظيمي للجنة المدربين



المهام والمسؤوليات	المنصب
- قيادة اللجنة واتخاذ القرارات الاستراتيجية والموافقات النهائية- . - اعتماد الخطط والبرامج التدريبية والموافقة على الشراكات الكبرى. - تمثيل اللجنة أمام الاتحاد العربي والجهات الرسمية والإقليمية. - الإشراف العام على تنفيذ جميع الأنشطة ومتابعة الأداء الدوري	1. رئيس اللجنة
- مساعدة الرئيس في الإشراف العام على تنفيذ الخطة الاستراتيجية. - اتخاذ الموافقات النهائية المؤقتة في غياب الرئيس. - متابعة تنسيق فرق العمل وضمان تكامل الجهود بين المحاور المختلفة. - الإشراف على التعاون الإقليمي وتسهيل التواصل بين اللجنة والمكاتب الوطنية.	2. نائب الرئيس
- إعداد وتصميم البرامج التدريبية والدورات وورش العمل. - متابعة تنفيذ البرامج وفق معايير الجودة المعتمدة. - العمل مع منسق قاعدة البيانات والمتابعة لتقييم أثر البرامج التدريبية.	3. منسق التدريب والتطوير
- استقبال الترشيحات ومراجعة ملفات المدربين. - إدارة عمليات التصنيف وتطبيق المعايير المعتمدة. - رفع التوصيات لاعتماد المدربين. - التنسيق المستمر مع منسق قاعدة البيانات والمتابعة لتجنب أي تداخل في تقييم الأداء.	4. منسق الاستقطاب والتصنيف

المهام والمسؤوليات	المنصب
- إدارة وتحديث قاعدة بيانات المدربين العرب. - متابعة الأداء وإعداد التقارير الدورية حول مستوى المشاركة والإنجاز. - دعم فرق التدريب بتقارير الأداء والتحليل الإحصائي. - التنسيق مع منسق الاستقطاب لضمان تكامل التصنيف والمتابعة.	5. منسق قاعدة البيانات والمتابعة
- بناء شراكات استراتيجية مع الجامعات، الجهات التدريبية، والمنظمات الإقليمية والدولية. - متابعة تنفيذ الاتفاقيات والتأكد من الالتزام بالشروط المتفق عليها. - تقديم توصيات للرئيس ونائب الرئيس حول الموافقات النهائية للاتفاقيات والشراكات.	6. منسق العلاقات والشراكات
- الإشراف على توثيق أعمال اللجنة وإدارة التواصل بين الأعضاء. - إعداد الوثائق العلمية والتقارير الفنية وصياغة المخرجات النهائية للاجتماعات والبرامج. - لا يتدخل في اتخاذ القرارات التنفيذية، دوره دعم علمي وتنظيمي.	7. مقرر اللجنة

المهام الخاصة بمقرر اللجنة:

1. المشاركة في إعداد الإطار العلمي والفني للبرنامج التدريبي وصياغة المخرجات التعليمية.
2. التنسيق بين أعضاء اللجنة لضمان سير العمل وتنفيذ القرارات.
3. إعداد وصياغة الوثائق العلمية للبرنامج (المصفوفة، الوصف الأكاديمي، الخطط التنفيذية).
4. المساهمة في إعداد التقارير التحليلية والعروض التقديمية للجهات المعنية.
5. ضمان التواصل الفعال مع الإدارة العليا وتوثيق مراحل العمل.
6. اقتراح الحلول الفنية لتجاوز التحديات أثناء إعداد البرامج التدريبية.

ملاحظة: يجوز لكل منسق الاستعانة بمساعدين متطوعين عند الحاجة، دون عضوية دائمة في اللجنة.

عاشرًا: مهام لجنة المدربين بشكل موجز

تُسند للجنة المهام التالية:

1. وضع التصور العام للبرامج التدريبية التطوعية على المستوى العربي.
2. إعداد دليل شامل للمدربين يتضمن المعايير والأساليب التعليمية والتقييمية.
3. متابعة تنفيذ البرامج التدريبية والمبادرات التطوعية وتقديم توصيات تطويرية.
4. ضمان جودة التدريب والتقييم الدوري لأداء المدربين والمبادرات.
5. رفع تقارير دورية عن الإنجازات والتحديات إلى رئيس الاتحاد العربي للعمل التطوعي.

احدي عشر: محاور الخطة التنفيذية والإجراءات العملية

المحور الأول: الاستقطاب

- إعداد دعوة رسمية موجهة إلى أعضاء الجمعية العمومية للاتحاد العربي للعمل التطوعي والمؤسسات التدريبية لترشيح مدربين مؤهلين.
- نشر إعلان عبر منصات الاتحاد العربي للعمل التطوعي (الموقع الرسمي، البريد الإلكتروني، وسائل التواصل).
- التواصل المباشر مع الجامعات ومراكز التدريب المعتمدة في الدول العربية.
- تنظيم لقاءات تعريفية عن أهداف اللجنة ودورها في تطوير التدريب التطوعي.
- إطلاق حملة تعريفية عربية تحت شعار: "مدرب عربي من أجل التنمية".

المحور الثاني: تصنيف المدربين في إطار الاتحاد العربي للعمل التطوعي

في إطار سعي لجنة المدربين إلى إرساء معايير مهنية موحدة تضمن جودة التدريب واستدامة أثره في الوطن العربي، تم اعتماد منظومة تصنيف احترافية للمدربين العرب وفقاً لمستوى الخبرة، التأهيل الأكاديمي، الشهادات التدريبية، وعدد الساعات المعتمدة.

تهدف هذه المنظومة إلى توحيد المفاهيم، وتحقيق العدالة المهنية، وتوفير قاعدة بيانات دقيقة للمدربين يمكن الاستفادة منها في تنفيذ البرامج التدريبية والمبادرات التطوعية، بما في ذلك برامج التدريب التنموي، القيادي، المهني، والحرفي التي ينفذها الاتحاد العربي للعمل التطوعي.

1. مصفوفة تصنيف المدربين المعتمدين لدى الاتحاد العربي للعمل التطوعي

التصنيف	المؤهلات الأكاديمية	الخبرة التدريبية	الشهادات التدريبية المعتمدة	عدد ساعات التدريب الفعلية	مجالات التدريب المفضلة
المدرب المعتمد	شهادة جامعية أو دبلوم مهني في أي تخصص ذي صلة بالتنمية أو الإدارة أو العمل التطوعي أو التدريب الحرفي	من 2 إلى 5 سنوات في التدريب التطوعي أو المهني	دورة إعداد مدربين (TOT) معتمدة لا تقل عن 40 ساعة تدريبية	لا تقل عن 150 ساعة تدريبية موثقة	التدريب الأساسي في التطوع، التنمية، المهارات الحياتية، التدريب الحرفي والمهني
المدرب المتخصص	شهادة جامعية في مجال تخصصي ذي علاقة بمجال التدريب	من 5 إلى 8 سنوات خبرة	شهادات متخصصة في مجالات محددة (إدارة الأزمات،	لا تقل عن 300 ساعة تدريبية موثقة	المجالات التخصصية الفنية والإدارية والحرفية

التصنيف	المؤهلات الأكاديمية	الخبرة التدريبية	الشهادات التدريبية المعتمدة	عدد ساعات التدريب الفعلية	مجالات التدريب المفضلة
			القيادة، الإعلام التطوعي، الحوكمة، التدريب المهني...		
المدرّب الخبير	شهادة جامعية عليا (ماجستير أو دبلوم عالٍ) في مجال ذي صلة	أكثر من 10 سنوات خبرة عملية في التدريب	شهادة مدرب خبير من جهة معترف بها عربياً أو دولياً	لا تقل عن 600 ساعة تدريبية موثقة	تصميم البرامج التدريبية، بناء القدرات، التدريب القيادي والتنموي
المدرّب الاستشاري	ماجستير أو دكتوراه في مجالات التنمية أو التدريب أو العلوم الإنسانية	أكثر من 15 سنة خبرة في تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية	شهادات عليا أو اعتماد مهني (CPT, CTT+, LM, أو ما يعادلها)	أكثر من 1000 ساعة تدريبية موثقة	التخطيط الاستراتيجي للتدريب، الاستشارات المؤسسية، تطوير سياسات التدريب
المدرّب الدولي	مؤهل أكاديمي عالٍ مع اعتماد من جهة تدريب دولية	أكثر من 15 سنة خبرة إقليمية أو دولية	شهادات تدريب دولية معترف بها (ICF, ATD, CIPD, وغيرها)	أكثر من 1500 ساعة تدريبية موثقة	تدريب المدربين، بناء الشبكات الدولية، إدارة المعرفة، تدريب القيادات العليا

2. آلية اعتماد وتصنيف المدربين المعتمدين لدى الاتحاد العربي للعمل التطوعي:

لضمان الشفافية والمصداقية في اعتماد وتصنيف المدربين، تعتمد لجنة المدربين الإجراءات التالية:

2.1. التقديم الإلكتروني:

يقوم المدربون الراغبون بالاعتماد بتعبئة نموذج إلكتروني عبر منصة الاتحاد، مرفقاً بالسيرة الذاتية، والشهادات الأكاديمية والتدريبية، وسجل الدورات التدريبية المنفذة.

2.2. المراجعة والتقييم:

تقوم لجنة فنية متخصصة بمراجعة الملفات والتحقق من صحة الوثائق ومطابقتها لمعايير التصنيف المعتمدة.

2.3. الاعتماد الرسمي:

بعد استيفاء المعايير، يصدر الاتحاد العربي للعمل التطوعي قرار الاعتماد مصحوباً ببطاقة اعتماد رسمية توضح التصنيف المعتمد وتاريخ الإصدار ومدته.

2.4. التحديث والترقية:

يتم تحديث التصنيفات سنوياً بناءً على الأداء وعدد الساعات التدريبية الإضافية، والمشاركة في أنشطة الاتحاد وبرامجه التدريبية.

2.5. التأهيل المستمر:

يلتزم المدربون المعتمدون بالمشاركة الدورية في برامج تطويرية (مثل ورش تدريب المدربين المتقدمة أو البرامج الإلكترونية) للحفاظ على تصنيفهم وتطوير قدراتهم.

3. المسار المهني والتقني للمدربين في إطار مبادرة "لمسة فنية"

انطلاقاً من رؤية الاتحاد العربي للعمل التطوعي في تمكين فئات المجتمع كافة، خاصة الشباب والفتيات الذين لم تتح لهم فرص تعليمية كافية، تتبنى لجنة المدربين المسار المهني والتقني كأحد المحاور الرئيسية في منظومة التدريب العربية.

يهدف هذا المسار إلى إعداد وتأهيل مدربين مهنيين وحرفيين مؤهلين لتدريب الفئات المستهدفة ضمن مبادرة "لمسة فنية" وغيرها من البرامج التنموية، بما يساهم في خلق فرص اقتصادية مستدامة وتحفيز ثقافة العمل والإنتاج في المجتمعات العربية.

3.1. مصفوفة تصنيف المدربين المهنيين المعتمدين لدى الاتحاد العربي للعمل التطوعي

التصنيف	المؤهلات المطلوبة	الخبرة العملية	الشهادات التدريبية	عدد الساعات التدريبية	مجالات التدريب
مدرب مهني معتمد	شهادة مهنية أو حرفية من مركز معترف به أو ما يعادلها من خبرة عملية	من 3 إلى 5 سنوات في مجال التدريب المهني أو الحرفي	شهادة مدرب مهني (TOT) مهني (لا تقل عن 40 ساعة	لا تقل عن 150 ساعة تدريبية موثقة	التجميل، النجارة، الكهرباء، التمديدات، الصحية، الطباعة، التطريز، الطهو، الحرف اليدوية
مدرب مهني خبير	دبلوم أو شهادة متقدمة في تخصص مهني	من 8 إلى 10 سنوات خبرة عملية وتدريبية	شهادات تخصصية معتمدة في التدريب المهني أو الإرشاد المهني	لا تقل عن 400 ساعة تدريبية موثقة	تطوير المناهج التدريبية المهنية، الإشراف على الورش، نقل المهارات المتقدمة
مدرب مهني استشاري	مؤهل مهني متقدم أو درجة أكاديمية في التعليم الفني أو إدارة التدريب	أكثر من 12 سنة خبرة عملية وتدريبية	اعتماد من جهة عربية أو دولية في التدريب المهني	لا تقل عن 700 ساعة تدريبية موثقة	تصميم البرامج المهنية، الإشراف العام على مبادرات التدريب المهني والحرفي، التدريب من أجل التوظيف

3.2. آلية اعتماد المدربين المهنيين

- تقديم الطلب إلكترونياً عبر نموذج خاص ضمن منصة الاتحاد لمبادرة "لمسة فنية".
- مراجعة وتقييم الملفات من قبل لجنة متخصصة تضم خبراء في التدريب الحرفي والمهني.
- اعتماد رسمي من الاتحاد العربي للعمل التطوعي يمنح المدرب بطاقة "مدرب مهني معتمد" أو "مدرب مهني خبير" وفق التصنيف.
- إشراكهم في البرامج التطبيقية الميدانية بالتعاون مع المراكز التدريبية في الدول الأعضاء.
- تحديث التصنيفات سنوياً بناءً على الأداء وعدد الدورات المنفذة والمساهمات التطوعية.

المحور الثالث: بناء قاعدة البيانات

- تصميم نموذج إلكتروني موحد لجمع بيانات المدربين.
- إنشاء قاعدة بيانات مركزية تشمل جميع المدربين المصنفين.
- تحديث دوري للبيانات وفق الأداء والمشاركة.
- ربط القاعدة بمنصة الاتحاد لتسهيل الوصول إلى المدربين واستدعائهم عند الحاجة.
- إعداد تقارير فصلية حول نمو قاعدة البيانات وتوزيعها الجغرافي والتخصصي.

المحور الرابع: التفعيل والتأهيل

- تنظيم برامج تدريب المدربين (TOT) وفق معايير الاتحاد العربي للعمل التطوعي.
 - إشراك المدربين في الفعاليات والمبادرات التطوعية العربية.
 - تقديم شهادات اعتماد صادرة عن الاتحاد العربي للعمل التطوعي.
 - وضع نظام تقييم دوري لأداء المدربين يعتمد على معايير مهنية واضحة.
 - تنفيذ مبادرات تطبيقية نوعية، ومن أبرزها:
- مبادرة "لمسة فنية"، وهي مبادرة تستهدف الشباب والفتيات من عمر 20 إلى 35 عاماً، ممن لم تتح لهم فرص تعليمية كافية، وتهدف إلى تمكينهم مهنيًا وحرفيًا من خلال تدريب عملي مباشر يُراعي ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية، ويفتح أمامهم آفاقاً جديدة للرزق والعمل دون اشتراط مؤهلات أكاديمية.

المحور الخامس: برنامج التدريب الحرفي والمهني للمدربين المتطوعين

يهدف هذا المحور إلى تمكين المدربين المتطوعين من اكتساب المهارات الحرفية والمهنية التطبيقية التي تعزز قدراتهم العملية وتوسع مجالات تأثيرهم في المجتمعات المحلية والعربية.

ويركز البرنامج على الدمج بين المعرفة النظرية والخبرة الميدانية من خلال تصميم حقائب تدريبية تخصصية في مجالات الحرف والمهن ذات الأولوية المجتمعية، بما يسهم في تحقيق الاستفادة الاقتصادية والاجتماعية للمبادرات التطوعية.

الأهداف التفصيلية:

1. إعداد مدربين معتمدين في مجالات التدريب الحرفي والمهني وفق معايير الجودة والتميز.
2. تطوير مناهج تدريبية تطبيقية تستجيب لاحتياجات المجتمعات المحلية وسوق العمل العربي.
3. تعزيز فرص التعاون مع مؤسسات التدريب المهني والجهات المانحة والشركاء الاستراتيجيين.
4. دعم مبادرات ريادة الأعمال المجتمعية وتمكين الشباب والنساء من خلال التدريب التطبيقي.
5. بناء شبكة عربية من المدربين الحرفيين المتطوعين للمساهمة في التنمية المستدامة.

آليات التنفيذ:

- إنشاء قاعدة بيانات للمدربين الحرفيين والمجالات التدريبية ذات الأولوية.
- إعداد دليل تصنيف خاص بالمدربين الحرفيين واعتماد بطاقات مهنية لكل فئة.
- تنفيذ برامج تدريبية عملية داخل الورش والمراكز المتخصصة.
- اعتماد نظام تقييم دوري لضمان جودة المخرجات التدريبية والممارسات المهنية.
- توثيق قصص نجاح ونماذج تطبيقية من الميدان لقياس الأثر وتعزيز التعلم المتبادل.

المحور السادس: مراحل التنفيذ والجدول الزمني المقترح

المرحلة	الفترة	النشاط
الإطلاق	أكتوبر 2025	نشر الدعوة وتشكيل اللجنة والنظام الأساسي والمعايير المهنية
الاستقطاب	أكتوبر - نوفمبر 2025	استقبال الترشيحات والملفات وإعداد قاعدة البيانات
التصنيف	ديسمبر 2025	مراجعة وتقييم المدربين
التفعيل	ديسمبر - يناير 2026	إدراج المدربين في البرامج التدريبية
المتابعة والتطوير	مارس 2026	تقييم الأداء وإصدار تقرير مرحلي

أثني عشر: آليات التنفيذ المقترحة

- تنظيم ورش عمل وجلسات عصف ذهني بمشاركة خبراء من الدول الأعضاء لتحديد احتياجات التدريب الحالية والمستقبلية.
- إعداد وثائق الشروط المرجعية (TOR) للبرامج التدريبية المقترحة، تشمل الأهداف والمحتوى والزمن والوسائل والأساليب الإلكترونية.
- إنشاء جهة تعليم إلكتروني داخل الاتحاد تتولى إدارة المنصة الإلكترونية وتطويرها.
- اعتماد نظام استقطاب وتصنيف المدربين العرب وفق معايير الكفاءة والخبرة التخصصية.
- تصميم برامج "تدريب المدربين" (ToT) في مجالات العمل التطوعي المختلفة.
- إشراك شركات التدريب والمراكز العربية في تنفيذ البرامج الإلكترونية والوجاهية.

ثالث عشر: الإطار المالي ومصادر التمويل المقترحة

- مصادر داخلية: المساهمات السنوية للدول الأعضاء، ونسبة من عائد البرامج التدريبية.
- مصادر خارجية: شراكات مع منظمات عربية ودولية (لألكسو، الإيسيسكو، برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين UNV ، الصناديق التنموية العربية)
- مصادر ابتكارية:
 - إنشاء "صندوق دعم التدريب العربي التطوعي".
 - فتح باب الرعاية المؤسسية للمنصة الإلكترونية.
 - التبادل المعرفي المدفوع (مقررات إلكترونية برسوم رمزية).
- آليات الإدارة المالية:
 - إعداد خطة سنوية للميزانية التشغيلية (برامج، أدوات، سفر، تصميم مواد تدريبية...).
 - اعتماد نظام مالي شفاف بالتنسيق مع الأمانة العامة للاتحاد.
 - تخصيص حساب مالي فرعي للجنة لتتبع التمويل والمصروفات بوضوح

رابع عشر: المخرجات المتوقعة

- قاعدة بيانات عربية تضم أكثر من 60 مدرب عربي مؤهل ومعتمد.
- تصنيف موحد للمدربين وفق الخبرة والتخصص.
- مشاركة فاعلة للمدربين في برامج ومبادرات الاتحاد العربي للعمل التطوعي.
- رفع مستوى جودة التدريب التطوعي في الوطن العربي.
- تطوير معايير عربية للاعتماد والتقييم.

- تعزيز الشراكات والتكامل بين الدول الأعضاء في الاتحاد العربي للعمل التطوعي، وبين المراكز والمؤسسات التدريبية في هذه الدول وفي دول أخرى حول العالم، بما يساهم في تبادل الخبرات وبناء قدرات عربية مشتركة في مجالات التدريب والعمل التطوعي.
- تنفيذ مبادرات مجتمعية نموذجية مثل “ لمسة فنية ” في عدد من الدول العربية.

خامس عشر: آليات المتابعة والتقييم

- إعداد تقارير فصلية من كل منسق تُرفع إلى رئيس اللجنة.
- عقد اجتماعات دورية افتراضية وميدانية لتقييم الأداء وتبادل الخبرات.
- تطوير نظام إلكتروني للمتابعة والتوثيق وإدارة الأنشطة التدريبية.
- إجراء تقييم نصف سنوي لمستوى الإنجاز والالتزام بخطط العمل.
- رفع تقرير سنوي شامل إلى رئيس الاتحاد العربي للعمل التطوعي يتضمن مؤشرات الأداء والمخرجات الميدانية.

سادس عشر: الملاحظات الختامية

- تمثل هذه الخطة الأساس الاستراتيجي لتفعيل اللجنة العربية للمدربين وتعزيز حضور الاتحاد العربي للعمل التطوعي كمظلة عربية رائدة في بناء القدرات التطوعية والتنمية المجتمعية المستدامة.
- كما تجسد هذه الوثيقة رؤية رئيس اللجنة في ترسيخ منهج علمي وعملي يربط بين الاحتراف المهني والرسالة التطوعية لبناء جيل جديد من المدربين العرب القادرين على صناعة التغيير والإلهام في مجتمعاتهم.
- كما تحدد الخطوات العملية، وتقديم تصور واضح قابل للتنفيذ، بما يعزز من مكانة الاتحاد كمظلة عربية رائدة في العمل التطوعي.



مقدم من: د. محمد عبد الحميد سيد أحمد

رئيس لجنة المدربين

الاتحاد العربي للعمل التطوعي

10 أكتوبر 2025

مرفقات:

1. رسالة موجهة إلى أعضاء الاتحاد العربي للعمل التطوعي بشأن ترشيح المدربين.
2. استمارة و رابط إلكتروني لجمع بيانات المدربين