

إطار مؤشرات الأثر في الرياضة من أجل التنمية S4D في الهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة

يدعو إطار مؤشر الأثر S4D هذا إلى اتباع نهج منظم ومحدد لقياس مساهمة الرياضة والتربية البدنية والنشاط البدني في أهداف التنمية المستدامة .

يعتمد الإطار على الكفاءات التي يكتسبها الأطفال والشباب (من سن 13 إلى 16 عامًا) في مجال الرياضة من أجل قابلية التوظيف ، وبالتالي فهو مصمم على مستوى البرنامج أو المشروع .
الهدف العام هو قياس مساهمة الأنشطة الرياضية في الهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة.

لذلك ، يتم العمل على أهداف التنمية المستدامة ذات صلة¹. تمت صياغة المؤشرات الرئيسية S4D لكل من الأهداف . تكون كفاءات الأطفال والشباب في برامج الرياضة من أجل التنمية المؤشرات الفرعية لهذا الإطار في S4D. هذه المؤشرات الرئيسية والمؤشرات الفرعية S4D هي متغيرات لقياس التأثير على مستوى البرنامج أو المشروع مع إعتبار عمق وأنواع البرامج أو المشاريع المختلفة (مراجعة The Commonwealth 2019, p. 44f).² فيما يلي ، يتم تبسيط الكفاءات المحددة بطريقة منهجية ، بما في ذلك الكفاءات المحددة في مجال الكفاءة الذاتية ، والكفاءة الاجتماعية ، والكفاءة المنهجية / الاستراتيجية والكفاءة الخاصة بالرياضة. الكفاءات مقسمة إلى ثلاثة مستويات: **التعرف، التقييم والتصرف** . لا يجب فهم إطار عمل مؤشرات الأثر على أنه مكتمل و يجب أن يقرر كل برنامج من برامج الرياضة من أجل التنمية على مجموعة من الكفاءات التي يرغبون في تطويرها مع المستفيدين . فرضية التأثير الإجمالي وراء هذا الإطار هي كما يلي:

إذا كان الأطفال / الشباب (1) يشاركون بانتظام في الدورات التدريبية³ S4D ، (2) التي تتضمن أنشطة S4D ، (3) قد يكتسبون كفاءات خاصة في S4D (4) تساهم في أهداف التنمية المستدامة.

¹ يعتمد اختيار الأهداف على (Lindsey & Chapman, 2017) "Commonwealth Publication "Enhancing the Contribution of Sport to the SDGs"

² استنادًا إلى [Commonwealth Toolkit and model indicators draft document](#) ، فإن هذه المؤشرات تسمى مؤشرات الفئة 3 (البرامجية). "لا يُقصد بمؤشرات الفئة 3 أن تكون بمثابة نهج مشترك وواحد للقياس ، نظرا إلى تنوع أنواع البرامج والمنهجيات والسياقات. بدلاً من ذلك ، نهدف إلى استخدامها لإنشاء لغة مشتركة لوصف نوع وعمق تأثير الرياضة والتربية البدنية والنشاط البدني على التنمية المستدامة. وسيدعم ذلك نهجًا أكثر تماسكًا عابراً للسياقات المتنوعة ، المرتبطة بشكل واضح بأولويات التنمية الوطنية وأهداف التنمية المستدامة والمقاصد. لم يتم تصميم مؤشرات الفئة 3 بالضرورة للإجمال على المستوى الوطني أو على مستوى شبكات التواصل في مجال الرياضة من أجل التنمية، نظراً إلى الموارد الكبيرة والمتطلبات اللوجستية التي ينطوي عليها لتطبيق ذلك؛ ومع ذلك ، فإن عملية مشتركة تخلق هذا الاحتمال" (ص 42).

³ التي يتم تنفيذها من قبل مدربي S4D المؤهلين ؛ مع التركيز على موضوعات S4D وتطوير الكفاءات في جميع أجزاء التدريب ؛

(1) إذا كان الأطفال / الشباب (1) يشاركون بانتظام في الدورات التدريبية S4D ...

(2) ... تتضمن أنشطة S4D التي تركز على الهدف 8 ، على سبيل المثال ⁴...

نشاط S4D في الهدف 8
"Voyage on the Caribbean
Sea"

نشاط S4D في الهدف 8
"Supermarket"

نشاط S4D في الهدف 8
"Around the World"

نشاط S4D في الهدف 8
"Dodgeball"

(4) تساهم في أهداف التنمية المستدامة.

(3) ... قد يكتسبون كفاءات خاصة في S4D ...

هدف أهداف التنمية المستدامة 3	المؤشرات الرئيسية: S4D	المؤشر الفرعي S4D : كفاءات S4D مختارة محددة ⁵	الأبعاد الفرعية: كفاءات S4D	الأبعاد العامة: مجموعة الكفاءات S4D
	XY% من الأطفال / الشباب قادرين على...	XY% من الأطفال / الشباب قادرين على ⁶ ...		
الهدف 8.5 تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بما في ذلك الشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة، بحلول عام 2030	... التعرف على التعليم المهني وفرص العمل في بيئتهم والخطوات التي يجب اتخاذها للوصول إلى هذه الفرص. ... التفكير بشكل نقدي في الافتراضات والممارسات الثقافية والمعيارية الأساسية المتعلقة بالتعليم المهني ، وخيارات التوظيف والاختيارات المتاحة. ... تحسين مهاراتهم وكفاءاتهم من أجل (إعادة) الدخول في سوق العمل / الإعدادات التعليمية / التدريبات.	... التعرف على قدراتهم ومؤهلاتهم لاتخاذ قرارات (شجاعة) (مثل التقدم لوظيفة). ... إدراك وتقييم نقاط القوة والضعف الخاصة بهم فيما يتعلق بمواهبهم الوظيفية ومتطلبات الوظيفة. ... وضع أهدافاً مهنية والعمل بنشاط لتحقيقها.	الثقة بالنفس والثقة	الكفاءات الذاتية
		... استخلاص استنتاجات واقعية بشأن كفاءاتهم وأدائهم المهني. ... التعرف على طرق لوضع خطط محددة لتحقيق التوازن بين حياتهم المهنية وحياتهم الشخصية.	التحفيز	
		... تطبيق القواعد للعمل وللتعاون مع الآخرين	... التعرف على السلوك وردود الأفعال الصحيحة عند التواصل (على سبيل المثال أثناء مقابلة عمل). ... العمل معاً لتحقيق أهدافهم الفردية و / أو الجماعية.	القدرة على النقد التوجيه نحو الهدف
			الاحترام واللعب النزيه والتسامح	
			التواصل	
			التعاون	

⁴ أنشطة S4D هي أمثلة. أنها تغطي فقط بعض الكفاءات المدرجة. تذكر: إذا قمت بتعديل أسئلة التأمل أثناء جلسة التدريب الخاصة بك ، يمكنك التركيز على أي كفاءة تريدها (انظر الدليل الإرشادي هنا) !

⁵ تم اختيار كفاءات S4D الخاصة من إطار عمل الكفاءات S4D ، اعتماداً على كيفية مطابقتها مع هدف التنمية المستدامة.

⁶ = مقياس: 0 = الأطفال / الشباب لا يظهرون الكفاءة ؛ 1 = يظهر الأطفال / الشباب الكفاءة

		... التفكير في سلوكهم و وصله بأهدافهم وإنجازاتهم في العمل. ... إعتبار جميع الخيارات ومقارنة الجوانب الإيجابية والسلبية لكل خيار. ... اتخاذ قرارات بشأن حياتهم المهنية (على سبيل المثال اختيار الوظائف أو إنجاز المهام). ... تحديد المشكلة وتطوير الاستراتيجيات للوصول إلى حل.	التفكير النقدي صناعة القرار حل المشاكل	الكفاءات المنهجية ، الكفاءات الاستراتيجية:
	XY% من الأطفال / الشباب قادرون على...	XY% من الأطفال / الشباب قادرون على...		
الهدف 8.6 الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب بحلول عام 2020	... التعرف على مسؤولياتهم ومسؤوليات الآخرين والتصرف وفقاً لذلك. ... التفكير في نقاط القوة والضعف الخاصة بهم، والتي بدورها تسمح لهم باستنتاج الخلاصات المتعلقة بحياتهم المهنية. ... تحسين مهاراتهم وكفاءاتهم من أجل (إعادة) الدخول في سوق العمل / الإعدادات التعليمية / التدريبات.	... التعرف على قدراتهم ومؤهلاتهم لاتخاذ قرارات (شجاعة) (مثل التقدم لوظيفة). ... إدراك وتقييم نقاط القوة والضعف الخاصة بهم فيما يتعلق بمواهبهم الوظيفية ومتطلبات الوظيفة. ... وضع أهدافاً مهنية والعمل بنشاط لتحقيقها. ... استخلاص استنتاجات واقعية بشأن كفاءاتهم وأدائهم المهني. ... اعتبار الخطوات اللازمة للنجاح / للوصول إلى هدف معين في العمل و في حياتهم المهنية. ... التعرف على قدرتهم على التكيف مع الظروف (عمل) المختلفة / الجديدة. تحديد كفاءاتهم وخبراتهم من أجل توليد أفكار جديدة لإنجاز مهامهم/ حل المشكلات. ... إنتاج أساليب وإجراءات مبتكرة. ... إيجاد طرق جديدة لحل المشاكل أو إنجاز مهامهم. ... تطبيق القواعد للعمل وللتعاون مع الآخرين	الثقة بالنفس والثقة التحفيز القدرة على النقد التوجيه نحو الهدف القدرة على التكيف الإبداع الاحترام واللعب النزيه والتسامح التواصل التعاون	الكفاءات الذاتية الكفاءات الاجتماعية
		... التعرف على السلوك وردود الأفعال الصحيحة عند التواصل (على سبيل المثال أثناء مقابلة عمل). ... العمل معاً لتحقيق أهدافهم الفردية و / أو الجماعية.		

		... التفكير في سلوكهم و وصله بأهدافهم وإنجازاتهم في العمل. ... إعتبار جميع الخيارات ومقارنة الجوانب الإيجابية والسلبية لكل خيار. ... اتخاذ قرارات بشأن حياتهم المهنية (على سبيل المثال اختيار الوظائف أو إنجاز المهام). ... تحديد المشكلة وتطوير الاستراتيجيات للوصول إلى حل.	التفكير النقدي صناعة القرار حل المشاكل	الكفاءات المنهجية ، الكفاءات الاستراتيجية:
	XY% من الأطفال / الشباب قادرون على...	XY% من الأطفال / الشباب قادرون على...		
الهدف 8.3 تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية، وفرص العمل اللائق، ومباشرة الأعمال الحرة، والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء الطابع الرسمي على المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم، ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية	... التعرف على مسؤولياتهم ومسؤوليات الآخرين والتصرف وفقًا لذلك. ... التفكير في نقاط القوة والضعف الخاصة بهم، والتي بدورها تسمح لهم بإستنتاج الخلاصات المتعلقة بحياتهم المهنية. ... العمل بطريقة منضبطة ومنظمة لتحقيق أهدافهم.	... التعرف على قدراتهم ومؤهلاتهم لاتخاذ قرارات (شجاعة) (مثل التقدم لوظيفة). ... إدراك وتقييم نقاط القوة والضعف الخاصة بهم فيما يتعلق بظروفهم الوظيفية ومتطلبات الوظيفة. ... فهم أهمية تحفيز أنفسهم ، وتحفيز بيئتهم الاجتماعية والمهنية ... وضع أهدافاً مهنية والعمل بنشاط لتحقيقها. ... استخلاص استنتاجات واقعية بشأن كفاءاتهم وأدائهم المهني. ... اعتبار الخطوات اللازمة للنجاح / للوصول إلى هدف معين في العمل و في حياتهم المهنية. ... التركيز على مهام خاصة ومعيارية وعلى نتائجها. ... التعرف على قدرتهم على التكيف مع الظروف (عمل) المختلفة / الجديدة. ... إنتاج أساليب وإجراءات مبتكرة. ... إيجاد طرق جديدة لحل المشاكل أو إنجاز مهامهم.	الثقة بالنفس والثقة التحفيز القدرة على النقد التوجيه نحو الهدف القدرة على التكيف الإبداع	الكفاءات الذاتية
		... تطبيق القواعد للعمل وللتعاون مع الآخرين ... التحلي بالاحترام والتسامح مع الزملاء الجدد ، أو الزملاء في الفريق ، الذين ينتمون إلى بيئة أو سياقات مختلفة ... التفكير بقدرتهم على خلق، صياغة الأسئلة والتعبير عنها أمام الأقران والمشرفين على العمل. ... العمل معًا لتحقيق أهدافهم الفردية و / أو الجماعية.	الاحترام واللعب النزيه والتسامح التواصل التعاون	الكفاءات الاجتماعية

		... التفكير في سلوكهم و وصله بأهدافهم وإنجازاتهم في العمل.	التفكير النقدي	الكفاءات المنهجية ، الكفاءات الاستراتيجية:
		... إعتبار جميع الخيارات ومقارنة الجوانب الإيجابية والسلبية لكل خيار. ... اتخاذ قرارات بشأن حياتهم المهنية (على سبيل المثال اختيار الوظائف أو إنجاز المهام).	صناعة القرار	
		... تحديد المشكلة وتطوير الاستراتيجيات للوصول إلى حل.	حل المشاكل	