



## الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة أداة تقييم الأداء: الأسئلة الشائعة

ماهي أداة تقييم الأداء ؟

أداة تقييم القدرات هي عبارة عن أداة تقييم ذاتي ميسرة لدعم المنظمات الأعضاء لتقييم وفهم قدراتهن التنظيمية وفقاً لنموذج قياس القدرات التنظيمية للجمعية العالمية، ولتحديد معايير الحد الأدنى للعضوية. كما تهدف الأداة إلى مساعدة فريق الجمعية العالمي لتحديد نوع الدعم المطلوب لتطوير وتنمية كل منظمة عضو بشكل فعال.

ما هو الفرق بين أداة تقييم القدرات وأداة تقييم الأداء التي استخدمناها سابقاً إلى حدود العام 2012 ؟

إذا كنتم قد استخدمتم الأداة القديمة ، فستتمكون على الأرجح من تحديد الاختلاف بينهما. تكمن أهم الفوارق في نطاق العمل، طريقة سير العمل والمجالات.

**نطاق العمل:** تركز أداة تقييم القدرات على الخطوات التي يجب وضعها وتنفيذها من أجل تقديم تجربة للمرشدات وفتيات الكشافة عالية الجودة. لقد تم تصميمها لتعطيكم فكرة عن موقع منظماتكم في عملية الانتقال إلى منظمة قوية في مختلف المجالات التي يتم تقييمها. بينما ركزت الأداة السابقة على النتائج والإجراءات ، وليس على سير العمل و الخطوات المتبعة.

**سير العمل:** كان التوجه السائد لدى استخدام الأداة السابقة للجوء إلى مجموعة صغيرة جداً من الأشخاص (غالباً أعضاء المجلس الوطني/ الإدارة) لملء الأداة والاتفاق على مؤشرات التقييم. بينما تعمل أداة تقييم القدرات الحالية على جمع كل الأشخاص (المتطوعين والموظفين) المشاركين في تطوير العمل بكل مجال من المجالات ، وإقرانهم بأعضاء المجلس الوطني (الإدارة) لضمان انسيابية تدفق الاتصالات والمعلومات والتأكد من أنه وقعت مشاركتها بين فرق الإدارة التنفيذية. (هذا بالطبع لا ينطبق على منظماتكم إذا لم يكن هناك فرق بين الجهاز التنفيذي وفريق الإدارة).

**المجالات:** ركزت أداة تقييم الأداء على ستة مجالات عمل و هي على التوالي: العضوية ، تدريب الراشدين ، البرنامج التعليمي ، المالية ، العلاقة بالمجتمع والبنية والإدارة ، في المقابل تم تصميم أداة تقييم القدرات حول أربعة مجالات تشتمل على عناصر تنظيمية مختلفة: الهوية التنظيمية ، الهيكل التنظيمي والإستراتيجية ، عناصر الرسالة الأساسية والعناصر الوظيفية.

من يمكنه الإجابة على أداة تقييم القدرات؟

هذا يعتمد على الهيكل التنظيمي الخاص بمنظمتكم. حتى تكون الأداة وسيلة فعالة وناجعة لعملية التأمل الذاتي، يجب أن يكون كل من المتطوعين والموظفين جزءاً منها. يمكن أن يكون هؤلاء أعضاء في المجلس الوطني (الإدارة) وأعضاء القيادة العليا في هيئة (المجلس / الإدارة) وأي صانعي قرار رئيسيين. من المستحسن تعيين فريق لمختلف مجالات التقييم. يعمل كل فريق بقيادة عضو من المجلس الوطني (الإدارة) عندما يكون ذلك ممكناً ، كمسؤول عن ذلك المجال من العمل. أداة تقييم القدرات هي عملية تشاركية ،تتطلب العمل الجماعي الحقيقي. يجذب ضم كل من يشارك في الأدوار القيادية الرئيسية إلى فريق العمل من أجل الحصول على أفضل النتائج.

لماذا هناك أدواتان لتقييم القدرات؟

لا توجد أدواتان اثنتان. لقد قمنا بتجزئة أداة تقييم القدرات إلى قسمين. في القسم الأول ،يقع التركيز على تجربة الفتاة، قيادة الراشدين، العمل التطوعي وبعض عناصر الحوكمة. في الجزء الثاني، سيتم التعمق في العناصر الأخرى مثل الهوية التنظيمية، والبنية والإستراتيجية والمكونات الوظيفية الأخرى.

كم مرة / متى يجب أن نستخدم الأداة؟

قد يختلف معدل استخدام الأداة من منظمة إلى أخرى. يمكنكم استخدامها حسب الوتيرة التي تريدون، وفقاً لاحتياجات منظمكم. بالنسبة للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة يرجى الإجابة فقط كل ثلاث سنوات، ولكن يمكنكم استخدامها سنويًا إذا كنتم ترغبون في ذلك، كوسيلة لرصد وتقييم تقدم منظمكم، أو عند البداية في تطوير خطتكم الإستراتيجية.

كانت منظمنا جزءًا من المرحلة التجريبية؛ هل نحن بحاجة إلى القيام بذلك مرة أخرى؟

إذا شاركت منظمكم بالفعل في المرحلة التجريبية، فلا داعي للقيام بذلك مرة أخرى. يرجى منكم مشاركة النتائج مع مديرة العلاقات بالإقليم إذا لم تقوموا بذلك إلى الآن من خلال أداة جمع البيانات عبر الإنترنت.

أنا جمعية فرعية عضو في اتحاد. هل أحتاج إلى القيام بأداة تقييم القدرات؟

طبعًا بكل تأكيد. أداة تقييم القدرات موجهة و مصممة إلى جميع المنظمات بغض النظر عن حجمها وما إذا كانت جمعية فرعية في اتحاد أو المنظمات الكشافية المختلفة. الهدف من هذا التمشي بالأساس هو تعزيز قدرة حركتنا حتى تصبح قوية في المجالات المختلفة التي تقيمها هذه الأداة.

هل يمكن الإجابة على أداة تقييم القدرات عبر الإنترنت؟

نعم ، نوصي (طبعًا إذا أمكن ذلك) أن تتم الإجابة على أداة تقييم القدرات عبر الإنترنت من خلال أداة جمع البيانات.

ماذا لو أننا لا نتناسب مع أي مؤشر؟

إذا كنت ترون أن المؤشرات المقترحة لا تعكس بدقة واقع منظمكم ، فإختاروا الخيار الأقرب لوضعكم الحالي وقوموا بكتابة ملاحظة إضافية تشير إلى المعيار المقصود في أداة تقييم القدرات.

كيف نضمن موضوعية الإجابات ؟

- ✓ تأكدوا من أن إجاباتكم مبنية على البيانات الإحصائية الخاصة بمنظمكم ووثائقها (السياسات والإجراءات)
- ✓ اختروا الإجابة التي تعكس وضع منظمكم الحالي.
- ✓ اجمعوا الأشخاص المناسبين وتأكدوا من أن كل المعنيين جزء من العملية.
- ✓ كن صادقًا وشفافًا.
- ✓ تجنبوا المبالغة / التقليل من قدرات منظمكم.
- ✓ عدوا خطوة إلى الوراء وفكروا في ما يراه المراقب الخارجي كإجابة.
- ✓ ضعوا في اعتباركم أن هذه الأداة تم تطويرها لمساعدتكم على تحديد الفجوات في منظمكم ومجالات تحسينها و ليست اختبارا.

ماذا لو لم نفهم شيئًا خلال هذه العملية؟

إذا كان هناك شيء غير واضح أثناء العملية، ننصحكم بالعودة إلى الإرشادات وقاموس المصطلحات. إذا ظل سؤالكم دون إجابة، فلا تترددوا في الاتصال بموجة أداة تقييم القدرات المعينة بمنظمكم أو مديرة العلاقات بالإقليم، فسيكون بمقدورهن حتماً مساعدتكم وتقديم الدعم اللازم لكم.

من هن موجّهات أداة تقييم القدرات؟

موجهات أداة تقييم القدرات هن فريق من المتطوعات الإقليميات المتاحات لدعم و تيسير عملية إستكمال المنظمات لأداة تقييم القدرات. تلقين التدريب الكافي والمعرفة اللازمة لمساعدتكم خصوصاً إذا كانت هذه هي المرة الأولى التي تقومون فيها بهذا النوع من التقييم. عند التقدم في العملية ، ضعوا في اعتباركم أنه يمكنكم الرجوع إلى موجهة أداة تقييم القدرات بمنظمكم في أي وقت.

بوجد بالفعل دعم مخصص للمنظمات. بمجرد إرسال النتائج والأجوبة إلى الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة ، ستساعدكم مديرة العلاقات بالاقليم (إذا لزم الأمر) على تجميع المجالات التي تصنفونها كأولويات للعمل ومناقشة النتائج مع رئيسة الاقليم ، التي بدورها ستشارك التحليلات و خط التقدم مع اللجنة الإقليمية . معا سوف يضمنون أن الاستجابة لاحتياجاتكم تنعكس في خطة العمل الإقليمية. سيحدد الفريق الإقليمي من أين سيأتي الدعم. هناك خيارات مختلفة ممكنة اعتمادًا على البنية، النتائج والاحتياجات. سيختلف ذلك بين الفعاليات الإقليمية، الفعاليات لمنظمات من مختلف الأقاليم ، نوات الخبراء التي تنظمها الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة و / أو دعم من أعضاء اللجنة الإقليمية ، إلخ.

إذا كان هناك حاجة إلى دعم مخصص أو مكثف ، فإن فريق خبراء بناء القدرات سيدخل. كما سيكون دعم منظمة لمنظمة خيارًا أيضًا.

**إن منظمتنا راسخة بالفعل (استراتيجيات ، قياس الأداء ، السياسات ، الموظفين ، البنية التحتية) ، لماذا نحتاج إلى أداة تقييم القدرات؟**

أداة تقييم القدرات ليست موجهة بشكل أساسي للمنظمات التي تواجه صعوبات أو صممت لتقودكم بالضرورة إلى نتائج سيئة. هي مصممة لمساعدتكم على جمع البيانات حول منظمتكم ، وإظهار ما تقوم به بشكل جيد ودعمكم في مراقبة التقدم المحرز في مختلف معايير القدرات التنظيمية. عند التفكير في مستوى منظمتكم في مجال تعرفون فيه سلفاً أنكم تقومون بعمل جيد ، يمكنكم استكشاف طرق للتحسين والنظر إلى التغييرات أو الاتجاهات التي قد تؤثر على عملكم في المستقبل. فائدة أخرى يمكنكم الإنتفاع منها هو التواصل ؛ يمكن إقرانكم مع منظمات يتطلعن إلى تعزيز قدراتهم في مجال معين. وهذا يوفر فرصة كبيرة لخبرائكم لمشاركة معرفتهم وخبرتهم ، ليعيشوا تجربة جديدة على المستوى الدولي ويكونوا نشطين على مستوى العالم.

**لدى منظمتي موارد محدودة (بدون موظفات أو بنية أساسية) ، فكيف يمكننا القيام بأداة تقييم القدرات؟**

موجهة أداة تقييم القدرات بمنظمتكم ممستعدة لتقديم الدعم الذي تحتاجونه لجعل العملية أكثر مرونة وفقاً للحالة الخاصة بالمنظمة. وستساعدكم على تحديد من يمكنه القيام بذلك وكيفية تطوير إطار ملائم لمواردكم الحالية. في حالة عدم كفاية ذلك ، يكون فريقنا بالتنسيق مع مديرة العلاقات على استعداد لمساعدتكم في العثور على أفضل طريقة لإجراء التقييم باستخدام الموارد المتوفرة لديكم بالفعل.

**نحن منظمة صغيرة ؛ هل نحن بحاجة إلى وجود ميسر يقود العملية؟**

سوف يقوم ميسر ماهر بتحقيق الحد الأقصى من إدارة العملية والتعلم؛ مساعدتكم على توفير الوقت وزيادة فعالية مجموعة العمل. يساعد التيسير أيضًا الجميع على الشعور بأنه اتحت لهم الفرصة للتعبير عن رأيهم ، وأنهم عملوا معًا لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

**يتم تعريف أداة تقييم القدرات على أنها تقييم ذاتي ، فلماذا نحتاج إلى مشاركة نتائجنا؟**

إن مشاركة نتائجكم ليست إجبارية ، ولكن تقديمها سيساعد الفريق العالمي على تطوير الاستراتيجيات والخطط اللازمة لتطوير حركتنا وتمييزها بشكل أكثر فاعلية. ستؤخذ نتائجكم بعين الاعتبار أيضًا عند إعداد خطة العمل الإقليمية.

سيتم مشاركة تقرير كامل مع اللجنة الإقليمية والمسؤولين التنفيذيين المناسبين داخل المكتب لتحديد الاحتياجات المحددة للدعم. سيتم تقديم الدعم في المجالات المختلفة للمنظمات التي حددت المجال الذي تعتبره أولوية بالنسبة لها ، مما يتيح للجمعية العالمية تركيز مواردها بشكل أكثر كفاءة.

نؤكد لك أن أي نتائج تشاركها ستعتبر سرية ولن يتم نشرها.

**ما نوع الأدلة التي يجب أن نقدمها لدعم خياراتنا للمؤشرات المختلفة وكيف يمكننا تقديم هذا؟**

الطريقة التي نوصي بها هي إيلاء أعضاء الفريق المسؤولين عن كل مجال تقييم مهمة جمع وتجميع الأدلة لكل معيار. يُقترح إنشاء ملف عبر الإنترنت أو إنشاء ملفات مختلفة لكل مجال من أجل جمع كل الأدلة في نفس المكان ، إذ أن وثيقة / مستند يمكن أن يكون دليلًا لأكثر من معيار.

يجب أن يستند تقييم المجالات المختلفة إلى أدلة مكتوبة. إذا كنت ترغب في مشاركة الأدلة مع الجمعية العالمية ، يمكنك القيام بذلك عن طريق الرابط الموجود في أداة جمع البيانات (ستحتاج إلى حساب Gmail) أو عن طريق إرسالها عبر البريد الإلكتروني لمديرة العلاقات. يرجى الملاحظة أنه ليس من الضروري أن يكون لديك حساب Gmail لإكمال أداة جمع البيانات ، إنه مطلوب فقط لتنزيل المستندات.

نحن نشجع المنظمات على مشاركة مستنداتها مع الجمعية العالمية لأن هذا سيساعدنا على فهم وضعية منظماتكم وتحديد أفضل الممارسات. فيما يلي قائمة بالوثائق/ المستندات التي يمكنكم استخدامها لدعم إجاباتكم.

العنصر	الأمثلة على الأدلة التي يمكن تقديمها
الرسالة والرؤية	بيان الرسالة ، بيان الرؤية
القيم	عرض القيمة ، بيان مجموعة القيم
الاستراتيجية والتخطيط	الخطط الإستراتيجية / أدوات تقييم القدرات / الخطة السنوية / التقارير السنوية
الحوكمة	النظام الأساسي ، القانون الداخلي والسياسات ، القوانين ، التسجيل ، سياسات التوظيف / أعضاء مجلس الإدارة ، سياسة تقييم الأداء
تجربة المرشحات / فتاة الكشافة	البرامج التعليمية ، الموارد للمتطوعين ، الكتيبات ، الإطار التعليمي
ممارسة القيادة الكبار	سياسة تنمية القيادات ، إطار التنمية الراشدين.
الإدارة التنظيمية	السياسة التنظيمية ، السياسات التشغيلية ، توجيه التدريب ، سياسات وإجراءات التطوع ، سياسات إدارة المخاطر ، سياسة تقييم الأداء ، سياسات إدارة المشاريع ، سياسات وإجراءات إدارة الأفراد ، سياسة التوظيف ، قواعد السلوك ، المخططات التنظيمية ، التأمين / سياسة الصحة والسلامة ، سياسة التدريب والتطوير ، القواعد والإجراءات التأديبية ، سياسات التسليم
تعبئة الموارد	بيان الإفصاح / خطة وسياسات جمع الأموال
المالية	السياسات المالية والمبادئ التوجيهية
الصورة والوضوح	سياسة الاتصال ، إرشادات الشعار ، سياسة الاتصالات الخارجية ، ميثاق وسائل التواصل الاجتماعي ، الالتزام بسلامة الإنترنت
التأثير	الشرائح ، بيان الموقف / بيانات السياسة ، الخطة الإستراتيجية (المناصرة)
التوظيف والاحتفاظ	سياسة الخصوصية ، سياسة خصوصية البيانات ، نماذج طلب البيانات الشخصية ، سياسة التنوع والشمول ، الخطة الإستراتيجية (التوظيف / الاحتفاظ)
الحماية وحماية الطفل	سياسة الحماية ، سياسة حماية الطفل

يرجى ملاحظة أن هذه القائمة ليست شاملة ، فهي لا تمثل سوى بعض الأمثلة والأسماء قد تتغير من منظمة لأخرى ، يمكنكم مشاركة أي مستندات مماثلة تعتقدون أنها مرتبطة بمؤشر.