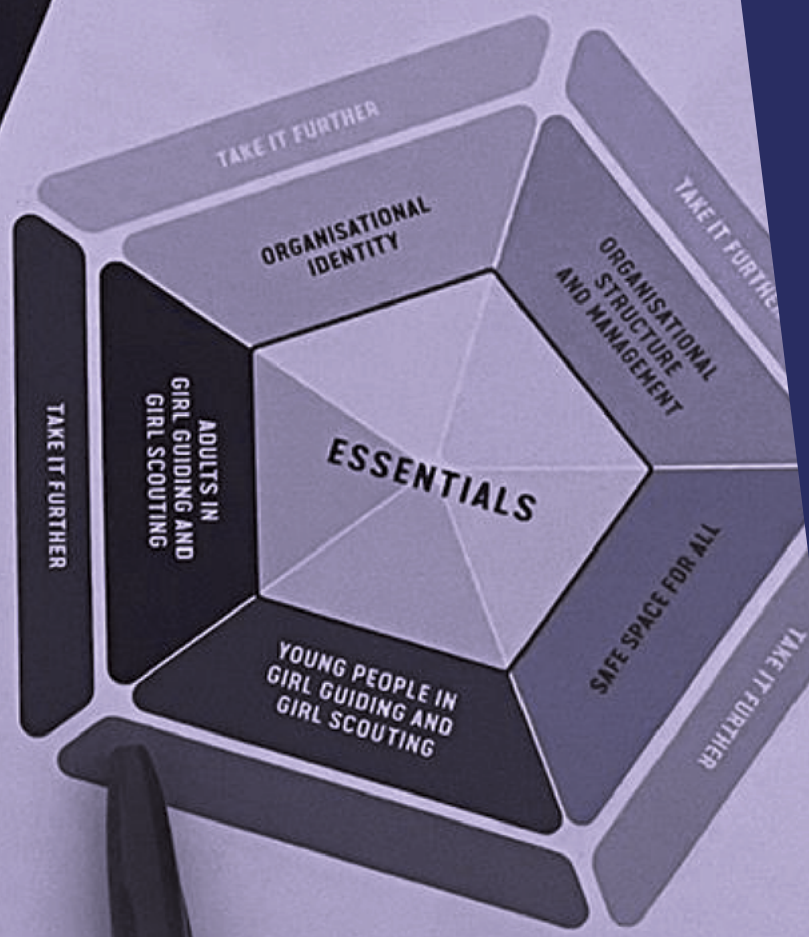


TO THE ASSESSMENT

city Assessment Tool (CAT)
essment tool designed to
ations to take an overview
ntify any areas that may
be further developed.
GGS to better support
sure you refer to the
/ Asked Questions
or or Relationship
you may need. All
e Glossary.



g are trained and confident
erational leadership



أداة تقييم بناء القدرات (CAT)



WAGGGS
FOR
HER
WORLD

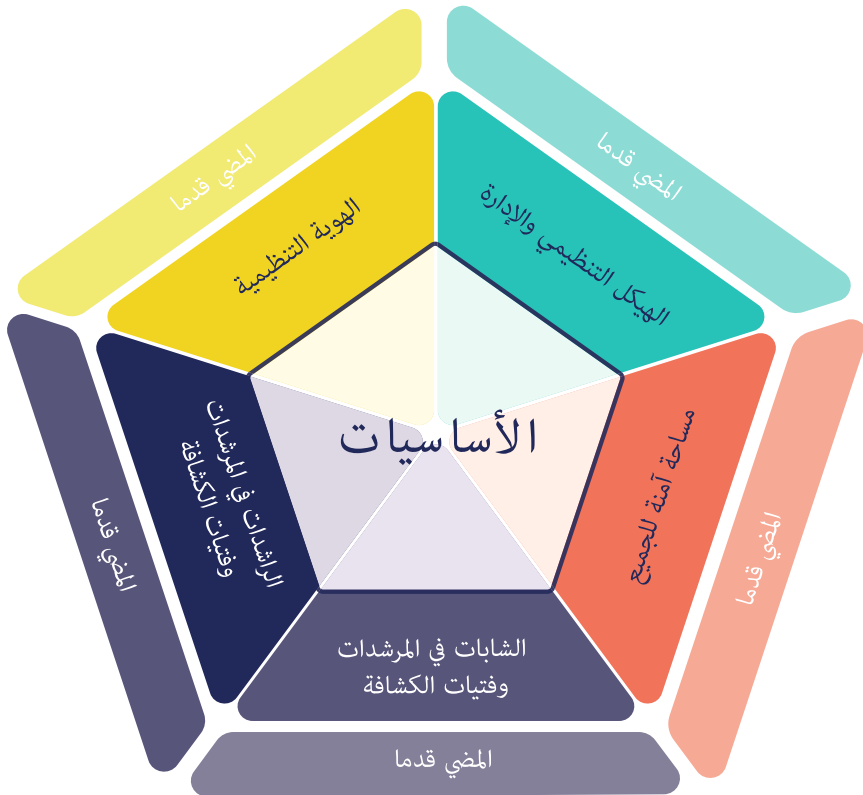
مرحباً بكم في أداة تقييم القدرات (CAT)

صممت الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة أداة لتقييم القدرات لدعم المنظمات الوطنية للمرشدات وفتيات الكشافة لفهم قدراتهم التنظيمية على النحو الذي يقاس به نموذج القدرات التنظيمية والحد الأدنى من معايير العضوية.

هذه أداة للتقييم الذاتي مصممة لتمكين منظماتنا الأعضاء من إلقاء نظرة عامة على نقاط قوتها وتحديد المجالات التي قد تحتاج إلى تحسين. تساعد الأداة أيضًا الفريق العالمي - وفريقنا الدولي القوي من متطوعي بناء القدرات - على تحديد نوع الدعم المطلوب من الجمعية العالمية لتطوير وتنمية كل جمعية بشكل أكثر فعالية، ودعم تطوير خدمات ومنتجات جديدة ومحسنة مصممة خصيصًا لهذا الغرض.

نأمل أن تجد تقييم أداة القدرات مفيدة من نواح كثيرة. تذكر أن هذا ليس اختبارًا، ولكنه أداة توفر طريقة لاستعراض التقدم وتوجيهه وقياسه، كما تساعد على تحديد مجالات التحسين وتفتح النقاش حول الاستراتيجية، مما يساهم في بناء الفريق وتحقيق رؤية شاملة للمنظمة. المناقشة الصحية والمنظمة التي تهدف هذه الأداة إلى خلقها تعتبر في حد ذاتها عملية تعلم ستساعد في وضع خطة عمل مركزة وقوية من أجل إحراز تقدم في المستقبل.

تشمل فوائد أداة تقييم القدرات جوانب عملية. على سبيل المثال، يمكن أن تكون أداة مفيدة للغاية عند الاتصال بشركاء جمع التبرعات، لأنها تظهر فهمًا واستيعابًا شاملين لأهم عناصر كيفية عمل المنظمة. كما تظهر الشفافية والاستعداد لتبادل المعلومات والسعي من أجل تحسين مستمر وقابل للقياس.





الاستدامة

إذا كانت الاستدامة التنظيمية هي أولويتكم الرئيسية، فقد ترغبون في التركيز على هذه المؤشرات.



معايير العضوية بالجمعية العالمية

يتضمن كل معيار مؤشرات تم تصنيفها على أنها «أساسية» ومؤشرات تم تصنيفها على أنها «للمضي قدماً». من خلال التركيز على المؤشرات «الأساسية»، ستتمكن من تقييم الأداء الحالي لمنظمتكم فيما يتعلق بمعايير عضوية الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة.

طرق التحرك في أداة تقييم القدرات

لإجراء فحص صحي تنظيمي شامل، قد ترغب في العمل من خلال أداة تقييم القدرات بأكملها. إذا كانت لديكم بالفعل فكرة عن المكان الذي تحتاجون فيه إلى الدعم، فقد تفضلون العمل في قسم واحد في كل مرة. بدلاً من ذلك، قد تساعدكم هذه الرموز على التركيز على المؤشرات الأكثر صلة بأولوياتكم الحالية.

بوصلة ٢٠٣٢

رؤيتنا للعالم هي عالم متساوٍ حيث يمكن لجميع الفتيات أن يزدهرن. للوصول إلى ذلك، فإن رؤيتنا للحركة هي «بحلول عام ٢٠٣٢ سنكون حركة تقودها الفتيات حيث تشعر كل فتاة بالثقة في القيادة والتمكين لخلق عالم أفضل معاً». ركزوا على هذه المؤشرات لمساعدة مؤسستكم على تحقيق أقصى تأثير تجاه هذه الرؤية للحركة.

بيئة تمكن من التأثير بقيادة الفتيات



مجتمعات شاملة ومتواصلة من المرشدات وفتيات الكشافة



المزيد من المساحات حيث تشعر الفتيات بالشجاعة



منظمات رشيقة ذات تأثير متزايد



أدوار مجزية يسهل وصول المتطوعين والموظفين لها



قائدات اليوم، ومستعدات للمستقبل





كيفية عمل أداة تقييم القدرات

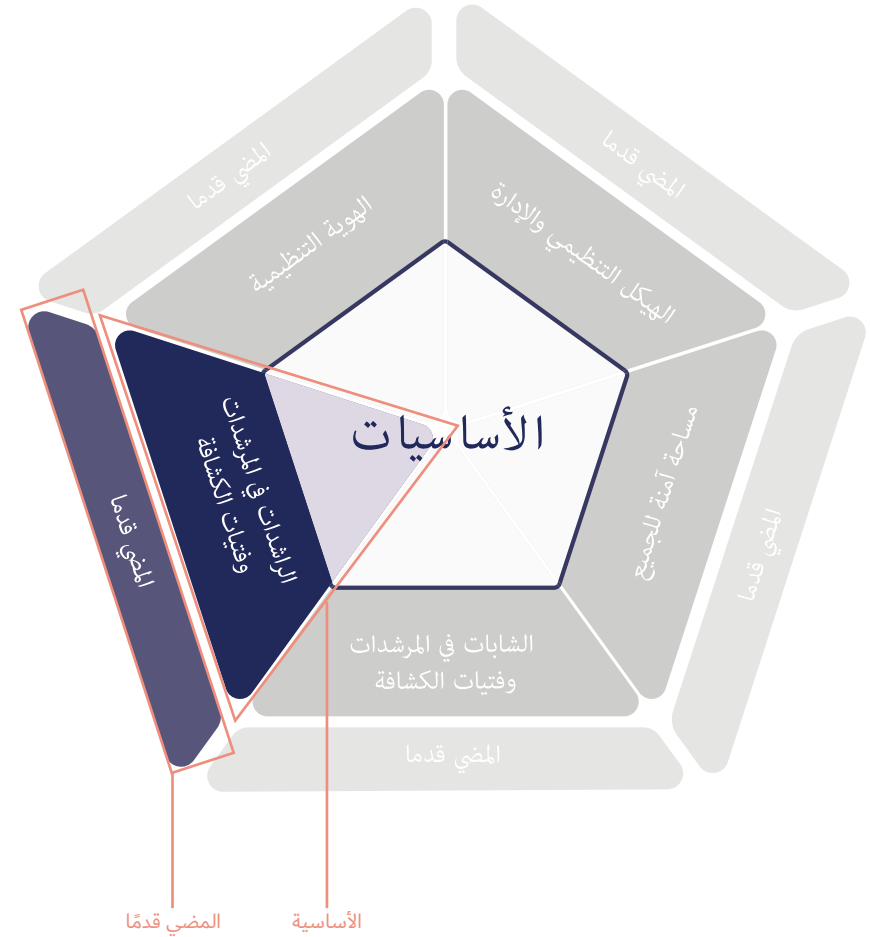
تنقسم أداة تقييم القدرات إلى خمسة أقسام موضوعية، تغطي الجوانب التالية من النشاط التنظيمي: الشابات في المرشدات وفتيات الكشافة؛ الراشدات في المرشدات وفتيات الكشافة؛ الهوية التنظيمية؛ الهيكل التنظيمي والإدارة؛ مساحة آمنة للجميع.

يحتوي كل قسم من هذه الأقسام على بعض العناصر «الأساسية» وعناصر أخرى لمساعدتكم على «المضي قدماً». وفي كل حالة، تعكس العناصر الأساسية معايير عضوية الجمعية العالمية. هذا هو ما قد ترغبون في التركيز عليه إذا كنتم منظمة جديدة نسبيًا - أو منظمة تتطلع إلى إعادة البناء بعد الأوقات الصعبة. إذا كنتم منظمة راسخة وتعمل من قاعدة قوية، فقد ترغبون في قضاء المزيد من الوقت في النظر في العناصر التي تم تصميمها لمساعدتكم على «المضي قدماً».

لقد صممت أداة تقييم القدرات لتكون مرنة قدر الإمكان. يمكنكم اختيار كيفية استخدامها. قد ترغبون في العمل من خلال كل عنصر في كل قسم، من أجل تحديد نقاط قوتكم وضعفكم واتخاذ قرار بشأن أولوياتكم للتحسين. أو بالعكس، قد تفضلون البدء بالتركيز فقط على العناصر «الأساسية». أو إذا كانت لديكم بالفعل فكرة عن أولويات التطوير الخاصة بكم، فقد تختارون التركيز على قسم أو قسمين (على سبيل المثال، يمكنكم أن تقرروا استخدام أداة تقييم القدرات لمساعدتكم في تقييم مخصصاتكم الحالية للشابات في المرشدات وفتيات الكشافة).

يوضح الرسم البياني الأقسام ذات الطابع المكون لأداة تقييم القدرات ويوضح كيف يتم تحديد العناصر على أنها «أساسية» أو «للمضي قدماً» داخل كل من هذه الأقسام.

في جميع أنحاء أداة تقييم القدرات استخدمنا أيضًا أيقونات لتسليط الضوء على العناصر التي تعكس أولويات الجمعية العالمية الرئيسية، كما هو موضح في بوصلة ٢٠٣٢. يرجى الرجوع إلى الأسئلة الشائعة والإرشادات والمصطلحات قبل مراجعة الأداة والطلب من مديرة العلاقات الخاصة بكم الحصول على أي دعم إضافي قد تحتاجونه.

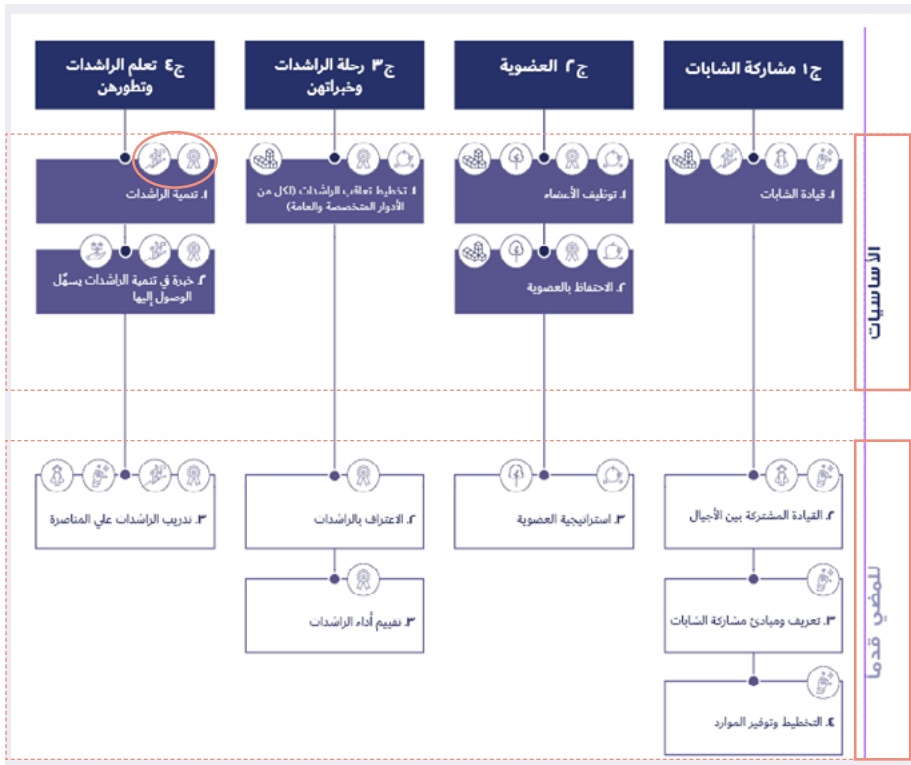




كيفية عمل أداة تقييم القدرات

لقد صممنا أداة تقييم القدرات لتكون مرنة قدر الإمكان. يمكنكم اختيار كيفية استخدامها. قد ترغبون في العمل من خلال كل عنصر في كل قسم، من أجل تحديد نقاط قوتكم وضعفكم واتخاذ قرار بشأن أولوياتكم للتحسين. بدلاً من ذلك، قد تفضلون البدء بالتركيز فقط على العناصر «الأساسية»، أو، إذا كانت لديكم بالفعل فكرة عن أولوياتكم التنموية، فقد تختارون التركيز على قسم أو قسمين (على سبيل المثال، يمكنكم أن تقرر استخدام أداة تقييم القدرات لمساعدتكم في تقييم مخصصاتكم الحالية للشابات في المرشدات وفتيات الكشافة).

في جميع أقسام أداة تقييم القدرات استخدمنا أيضًا أيقونات لتسليط الضوء على العناصر التي تعكس أولويات الجمعية العالمية الرئيسية، كما هو موضح في بوصلة ٢٠٣٢. يرجى الرجوع إلى الأسئلة الشائعة والإرشادات والمصطلحات قبل مراجعة الأداة واطلبوا من مديرة العلاقات الخاصة بكم الحصول على أي دعم إضافي قد تحتاجونه.





كيفية عمل أداة تقييم القدرات

لكل عنصر، فكروا في مدى جودة أدائكم حاليًا كمؤسسة.

لقد وصفنا (في طرف من المقياس) الأداء الضعيف الذي قد يبدو عليه و (في الطرف الآخر من المقياس) كيف يمكن أن يبدو الأداء الممتاز.

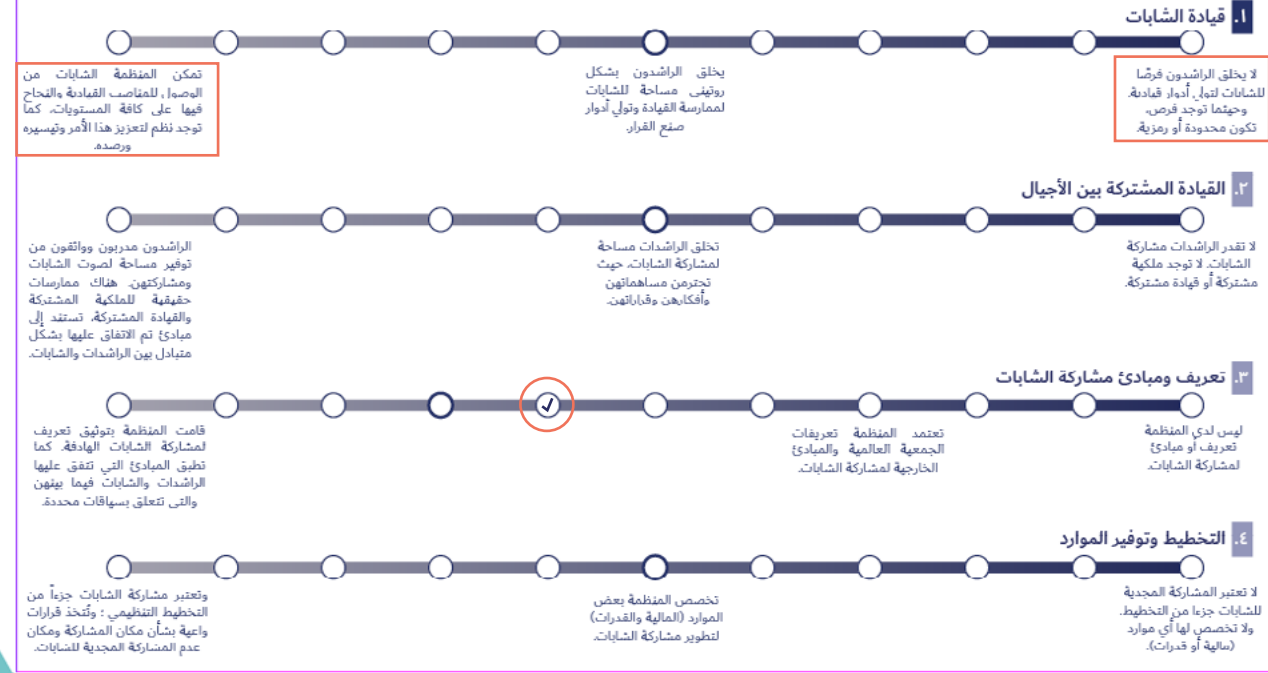
يرجى تحريك شريط التمرير ليعكس تقييمكم للوضع الحالي لمؤسستكم على هذا المقياس.

انقر فوق أعلى الدائرة لتحديد خيارك وفقًا لتقييمك الذاتي.

الراشدات في المرشدات وفتيات الكشافة

ج ١: مشاركة الشابات

يتم تدريب القادة الراشدين وصانعي القرار في حركة المرشدات وفتيات الكشافة ومنحهم الثقة في إنشاء وتنظيم واحترام مساحات مشاركة الشابات وممارسة القيادة بين الأجيال.



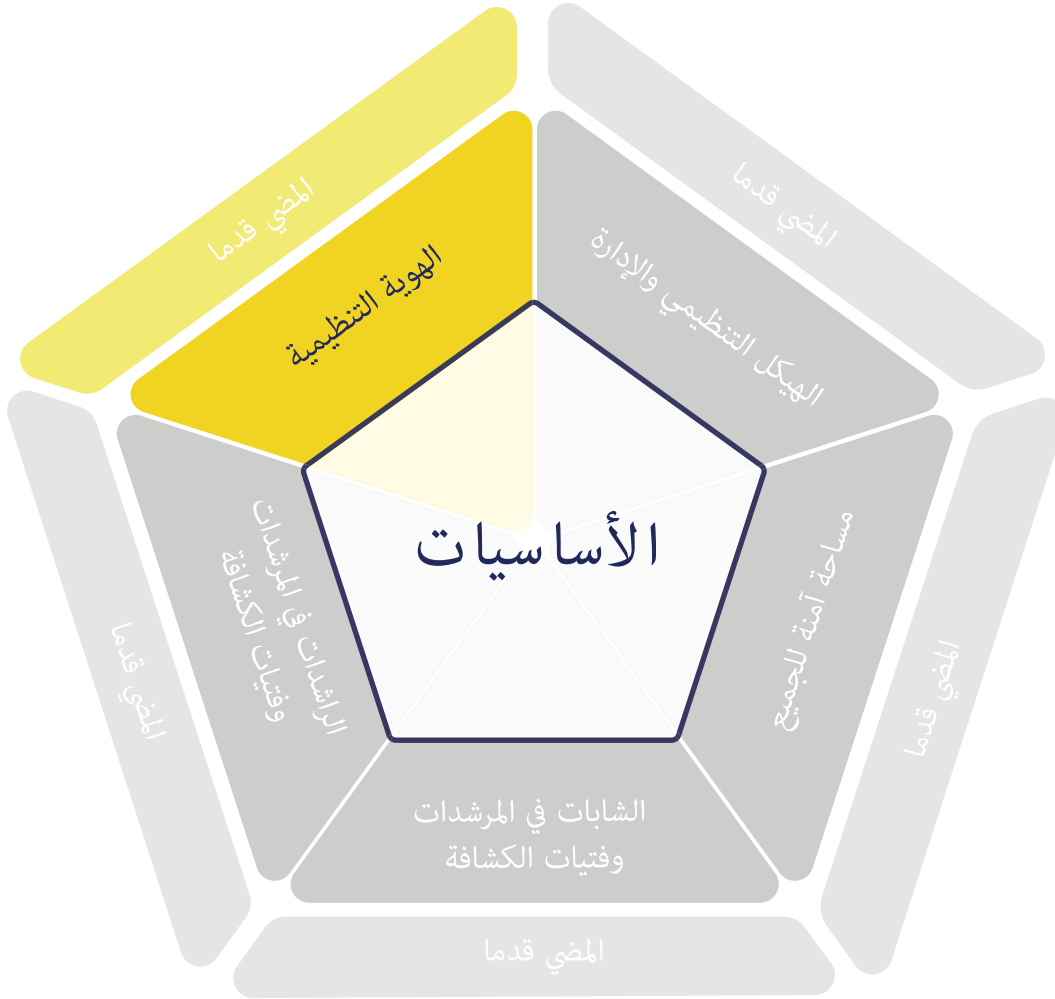


- 01

الهوية التنظيمية

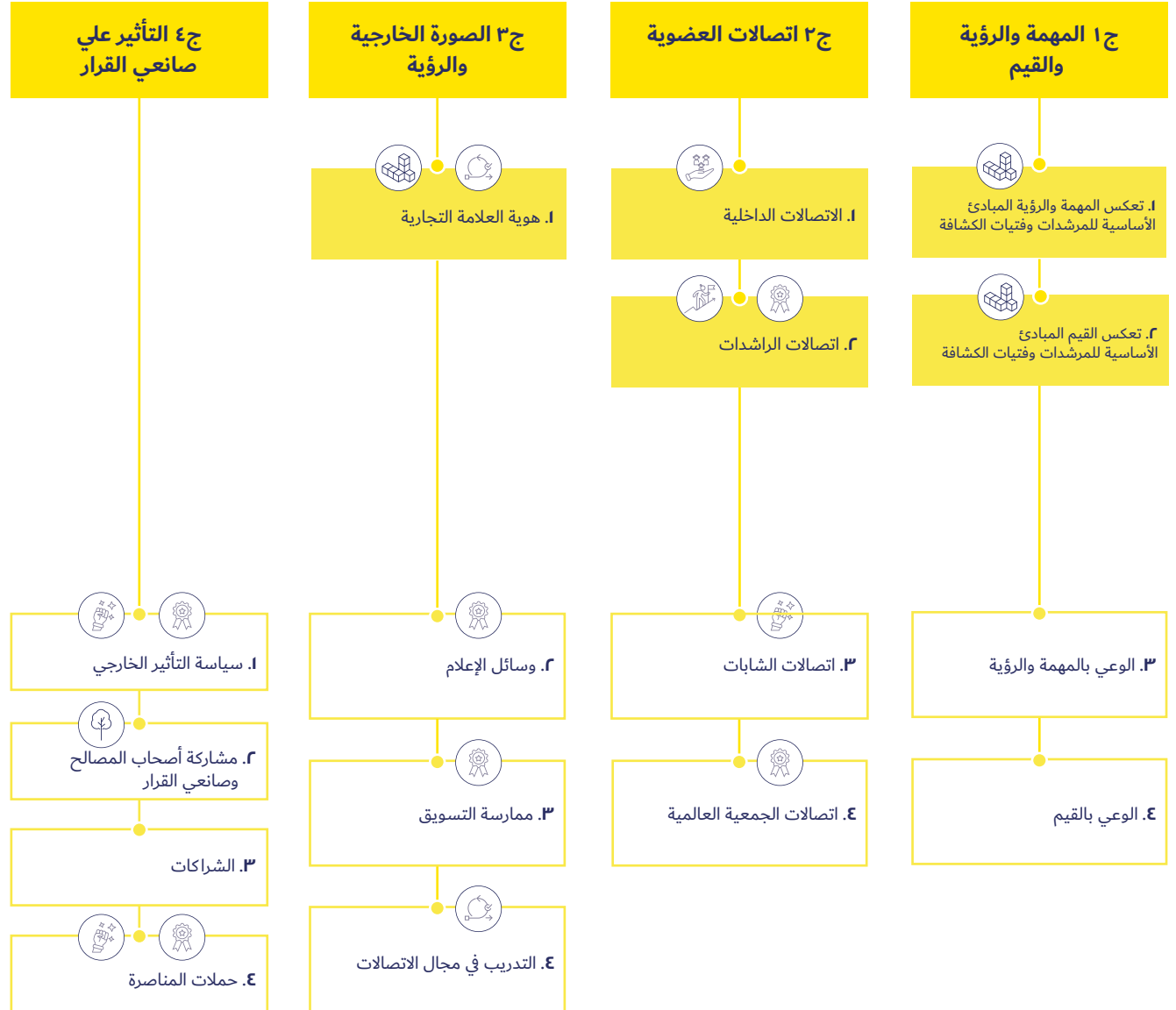
في هذا القسم، ننظر في الرؤية التنظيمية والمهمة. ننظر أيضًا في الطرق التي يمكن للمنظمات من خلالها التواصل والترويج لنفسها بشكل فعال، سواء داخليًا مع أعضائها أو خارجيًا مع الأعضاء المحتملين وصناع القرار الرئيسيين ووسائل الإعلام والمجتمع الأوسع.

- ج ١ المهمة والرؤية والقيم
- ج ٢ اتصالات العضوية
- ج ٣ الصورة الخارجية والرؤية
- ج ٤ التأثير على صانعي القرار





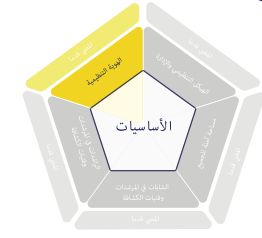
01 - الهوية التنظيمية





الهوية التنظيمية ج ١: المهمة والرؤية والقيم

للمنظمة مهمة ورؤية واضحة. وقد حددت القيم التي تتماشى مع المبادئ الأساسية للمرشدات وفتيات الكشافة. يوجه بيان المهمة والقيم تصرفات المنظمة ويحدد كيف تتوقع أن يتصرف أعضاؤها.



١. تعكس المهمة والرؤية المبادئ الأساسية للمرشدات وفتيات الكشافة

تقود المهمة والرؤية بنشاط جميع الأنشطة التنظيمية.

تعكس مهمة المنظمة ورؤيتها المبادئ الأساسية للمرشدات وفتيات الكشافة.

المنظمة ليس لديها مهمة أو رؤية.

٢. تعكس القيم المبادئ الأساسية للمرشدات وفتيات الكشافة

تُستخدم القيم باستمرار لدفع الإجراءات وتحديد الأولويات.

المنظمة لديها قيم واضحة. وهي تعكس المبادئ الأساسية للمرشدات وفتيات الكشافة وأسلوب الجمعية العالمية التعليمي غير الرسمي.

لا توجد قيم تنظيمية موضوعة.

٣. الوعي بالمهمة والرؤية

مهمة المنظمة ورؤيتها معروفة جيدًا من قبل الأعضاء والمتطوعين والموظفين. كما أنها معروفة خارجيًا من قبل الشركاء والمجتمع.

مهمة المنظمة ورؤيتها معروفة جيدًا من قبل الأعضاء والمتطوعين والموظفين.

مهمة المنظمة ورؤيتها غير معروفة في الغالب من قبل الأعضاء والمتطوعين والموظفين.

٤. الوعي بالقيم

قيم المنظمة معروفة جيدًا من قبل الأعضاء والمتطوعين والموظفين. كما أنها معروفة خارجيًا من قبل الشركاء والمجتمع.

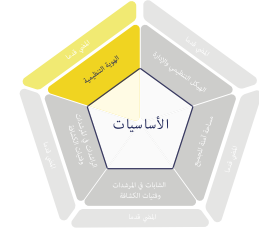
قيم المنظمة معروفة جيدًا من قبل الأعضاء والمتطوعين والموظفين.

قيم المنظمة غير معروفة في الغالب من قبل الأعضاء والمتطوعين والموظفين.



الهوية التنظيمية ج ٢: اتصالات العضوية

لدى المنظمة آليات للتواصل الفعال مع عضواتها من الشابات والراشدات. هناك آليات قائمة تمكن المنظمة و الجمعية العالمية من مشاركة المحتوى المفيد أو الناتج بشكل متبادل.



١. الاتصالات الداخلية

يشعر الأعضاء بالارتباط
بحركة دولية موحدة.

يشعر الأعضاء بالارتباط
بمنظمة وطنية.

يشعر الأعضاء فقط بالارتباط
بمجموعتهم المحلية.

٢. اتصالات الراشدات

لدى المنظمة استراتيجية
للتواصل مع عضواتها البالغات.

لدى المنظمة أنظمة للتواصل
مع عضواتها الراشدات.

ليس لدى المنظمة نظام
للتواصل مع عضواتها الراشدات.

٣. اتصالات الشابات

لدى المنظمة استراتيجية
للتواصل مع عضواتها الشابات.

لدى المنظمة أنظمة للتواصل
مع عضواتها الشابات.

ليس لدى المنظمة نظام
للتواصل مع عضواتها الشابات.

٤. اتصالات الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة

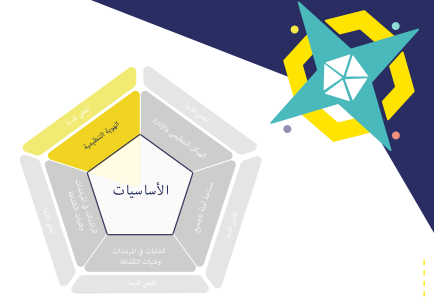
يتم توجيه اتصالات الجمعية العالمية
للشخص المناسب في المنظمة. وتستجيب
المنظمة بشكل استباقي عند الحاجة.
يتم توزيع الفرص (مثل يوم الذكرى العالمي،
ندوة جولييت لو، وغيرها) على عموم الأعضاء
بحيث يشعرون بالارتباط بالحركة العالمية.

يتم توجيه اتصالات الجمعية
العالمية للشخص المناسب في
المنظمة. كما تحافظ المنظمة على
اتصال نشط مع الجمعية العالمية.

رسائل الجمعية العالمية لا تُقرأ
ولا يُتخذ أي إجراء حيالها.

الهوية التنظيمية ج ٣: الصورة الخارجية والرؤية

تمتلك المنظمة آليات اتصال لزيادة الرؤية الخارجية بين جمهورها المستهدف. تقدم المنظمة صورة ورسالة موحدة عبر جميع قنواتها وعند التواصل مع جميع جمهورها الداخلي والخارجي.



١. هوية العلامة التجارية

ليس للمنظمة علامة تجارية واضحة أو هوية ثابتة.

العلامة التجارية موجودة ويتم استخدامها باستمرار

يعكس التصميم والتصوير الفوتوغرافي والاتصالات المكتوبة علامة تجارية متفق عليها ويقدم صورة موحدة ومهنية لجميع الجماهير.

٢. وسائل الإعلام

لا تمتلك المنظمة خطة إعلامية.

لدى المنظمة خطة إعلامية وبعض الاتصالات مع وسائل الإعلام المحلية أو الوطنية.

تمتلك المنظمة استراتيجية إعلامية. حيث تبني العلاقات الإعلامية بشكل استباقي وتحافظ عليها. ويتم تدريب العضوات (الراشديات والشابات) على استراتيجية وسائط الإعلام.

٣. ممارسة التسويق

لا تروج المنظمة لنفسها خارجياً بفعالية.

تروج المنظمة لنفسها خارجياً، من خلال قنوات متنوعة (مثل وسائل التواصل الاجتماعي، رقمياً، بالمنشورات الترويجية والإعلانات).

لدى المنظمة استراتيجية تسويق. تُعطى أصوات الفتيات والشابات الأولوية باستمرار في الاتصالات الخارجية وتظهر في جميع القنوات.

٤. التدريب في مجال الاتصالات

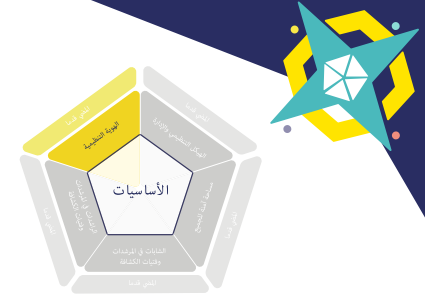
لا تقدم المنظمة تدريباً على الاتصالات لأي من أعضائها.

يتاح لبعض الأعضاء (مثل المفوضات الإقليميات) الحصول على التدريب في مجال الاتصالات العامة.

يتم تقديم التدريب على الاتصالات لجميع الأعضاء (الراشديات والشابات) وهو مصمم لدعم تقديم استراتيجية وسائط الإعلام للمنظمة.

الهوية التنظيمية ج:٤: التأثير على صانعي القرار

يساهم تأثير المنظمة في إحداث تغييرات على المستوى الوطني في المجالات ذات الصلة المباشرة بعملها، بما يتماشى مع رؤيتها ومهمتها واستراتيجيتها الحالية. المنظمة لديها القدرة على التأثير والاستعداد للقيام بذلك.



١. سياسة التأثير الخارجي

لدى المنظمة سياسة واضحة بشأن التأثير الخارجي تتماشى مع قيم ومبادئ المرشدات وفتيات الكشافة.

لدى المنظمة سياسة ومبادئ توجيهية واضحة حول كيفية التعامل مع أصحاب المصلحة الخارجيين (لا يجب) الدفاع عنه ومن يجب (لا يجب) التعامل معه).

ليس لدى المنظمة سياسة بشأن التأثير الخارجي.

٢. مشاركة أصحاب المصالح وصانعي القرار

تتم دعوة المنظمة إلى الاجتماعات الرئيسية وتقدم مدخلات في السياسات المتعلقة بالفتيات.

تتمتع المنظمة بعلاقة (صلات) قوية مع صانع (صناع) القرار الخارجيين ذوي الصلة.

ليس للمنظمة صلات بصانعي القرار الخارجيين.

٣. الشراكات

يُنظر إلى المنظمة على أنها شريك رئيسي طويل الأجل وخبير في القضايا التي تؤثر على الشابات.

لدى المنظمة شراكات مستقرة مع المنظمات ذات الصلة.

ليس لدى المنظمة شراكات مع منظمات أخرى.

٤. حملات المناصرة

تدير المنظمة حملات مناصرة ناجحة بقيادة الفتيات.

تدير المنظمة حملات دعوة (حتى على نطاق صغير).

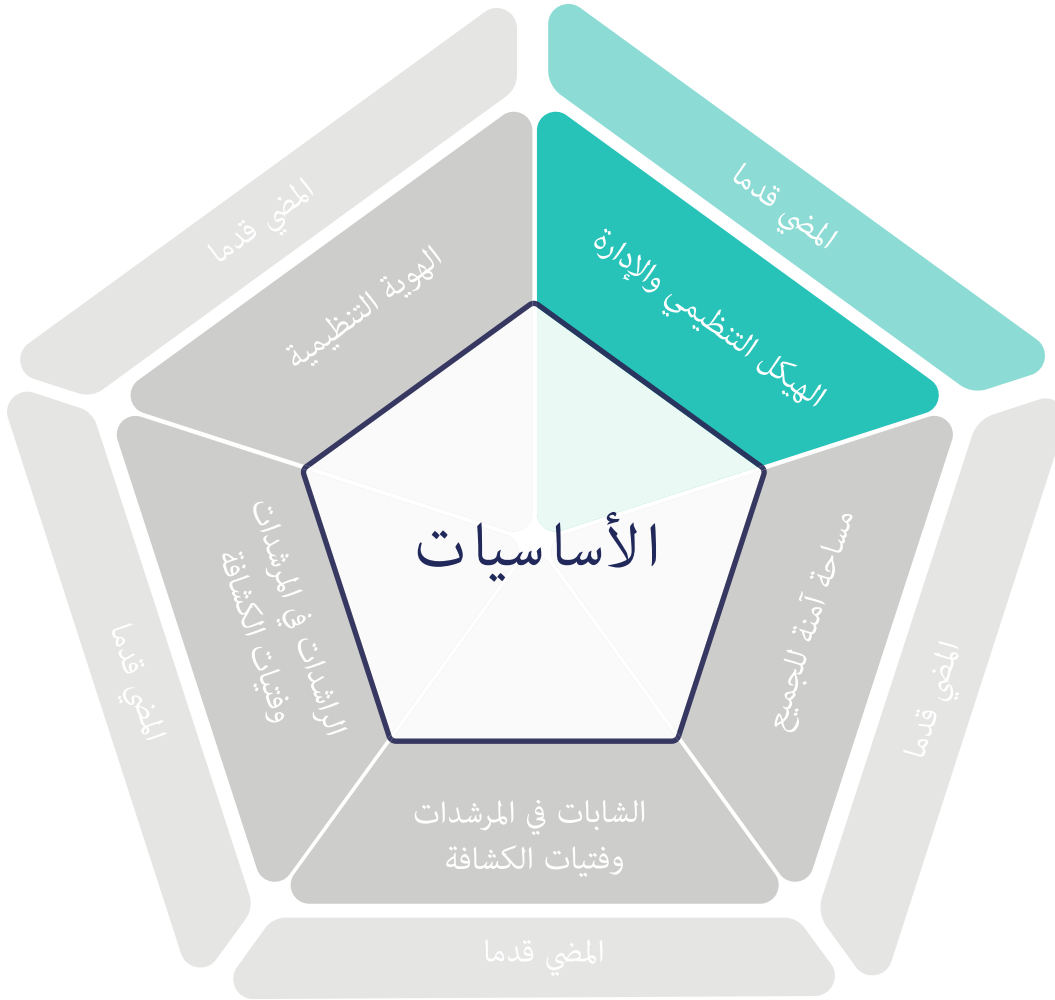
لا تدير المنظمة حملات مناصرة.



- OSM

الهيكل التنظيمي والإدارة

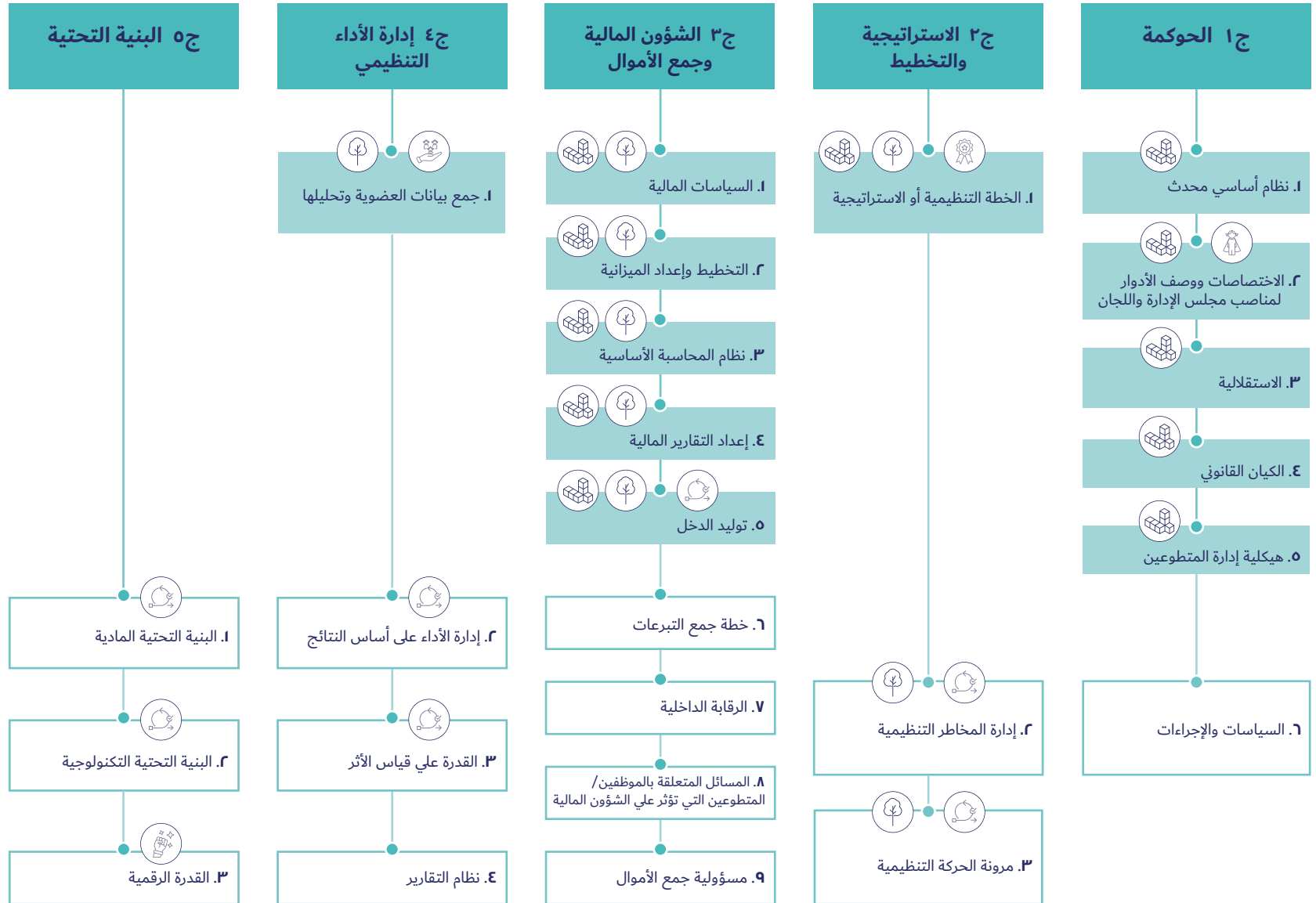
يغطي هذا القسم الهياكل والأنظمة التي تدعم التشغيل السلس للمنظمة. وهذا يشمل الحوكمة التنظيمية والتخطيط الاستراتيجي والتقييم والبنية التحتية المادية والتكنولوجية والإدارة المالية وجمع الأموال.



- ج ١ الحوكمة
- ج ٢ الاستراتيجية والتخطيط
- ج ٣ الشؤون المالية وجمع الأموال
- ج ٤ إدارة الأداء التنظيمي
- ج ٥ البنية التحتية

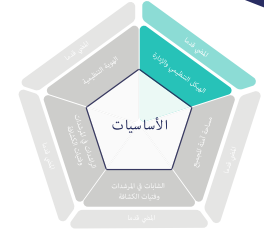


OSM – الهيكل التنظيمي والإدارة



الهيكل التنظيمي والإدارة ج ١: الحوكمة

تم وضع الهياكل والأنظمة لدعم حسن سير المنظمة وتنفيذ النظام الأساسي. وهي مناسبة للغرض.



١. نظام أساسي محدث

المنظمة لديها نظام أساسي يعكس شروط عضوية الجمعية العالمية، تتم مراجعته كل ثلاث سنوات. وتعمل المنظمة وفقاً لنظامها الأساسي.

المنظمة لديها نظام أساسي يعكس شروط عضوية الجمعية العالمية، كما يدعم حسن إدارة المنظمة. وقد تم استعراضه خلال السنوات الخمس الماضية.

لم تتم مراجعة النظام الأساسي خلال السنوات الخمس الماضية. ما أنه لا يدعم حسن سير المنظمة.

٢. الاختصاصات ووصف الأدوار لمناصب مجلس الإدارة واللجان

تستخدم الاختصاصات ووصف الأدوار لجميع مناصب مجلس الإدارة واللجنة. وتتم مراجعتها بانتظام، والالتزام بالشروط المحددة للمنصب.

توجد اختصاصات وتوصيفات لأدوار مجلس الإدارة واللجنة. كما تم تحديد فترات المنصب بوضوح.

ليس لدى المنظمة اختصاصات أو أوصاف محددة لأدوار مجلس الإدارة أو اللجنة. كما لم يتم تحديد مدة العضوية.

٣. الاستقلالية

يُعرف جميع الأعضاء والمتطوعين والموظفين وأصحاب المصلحة المعنيين باستقلالية المنظمة ويفهمونها ويحترمونها.

ينص النظام الأساسي بوضوح على أن المنظمة مستقلة وليست مرتبطة بأي حزب سياسي.

ممارسات المنظمة مستقلة وغير مرتبطة بأي حزب سياسي. هذا الأمر معروف بشكل غير رسمي ولكنه غير مسجل في النظام الأساسي.

الهيكل التنظيمي والإدارة ج ١: الحوكمة

تم وضع الهياكل والأنظمة لدعم حسن سير المنظمة وتنفيذ النظام الأساسي. وهي مناسبة للغرض.



٤. الكيان القانوني

المنظمة مسجلة قانونًا، بما يتناسب مع سياقها الوطني. وهي تدرك وضعها القانوني، وتستعرض موقفها بانتظام للتأكد من امتثاله للسياق القانوني الوطني.

تمثل المنظمة للمتطلبات القانونية الوطنية الحالية.

لا تمتلك المنظمة لإطار القانوني الوطني الحالي.

٥. هيكلية إدارة المتطوعين

هناك هيكل إداري مفهوم على نطاق واسع لإدارة المتطوعين. وهو مدعوم بنظم وعمليات مناسبة للغرض يجري تنفيذها باستمرار واستعراضها بانتظام.

المنظمة لديها هيكلية واضحة لإدارة المتطوعين.

لا تمتلك المنظمة هيكلية واضحة لإدارة المتطوعين.

٦. السياسات والإجراءات

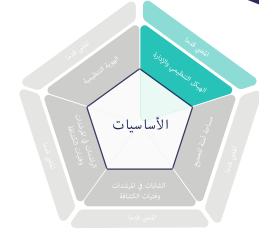
قامت المنظمة بتوثيق أي سياسات وإجراءات ضرورية لدعم نظامها الأساسي، أو للامتثال للمتطلبات القانونية الوطنية أو لضمان حسن سير المنظمة. وتجري مراجعتها بانتظام ويتم إبلاغ جميع المتضررين بالتغييرات. فالسياسات والإجراءات مفهومة ومتبعة على نطاق واسع.

قامت المنظمة بتوثيق أي سياسات و/أو إجراءات ضرورية لدعم نظامها الأساسي، أو للامتثال للمتطلبات القانونية الوطنية أو لضمان حسن سير المنظمة. فالسياسات والإجراءات مفهومة ومتبعة بشكل عام.

ليس لدى المنظمة سياسات وإجراءات موثقة.

الهيكل التنظيمي والإدارة ج ٢: الاستراتيجية والتخطيط

لدى المنظمة استراتيجية واضحة تحدد كيف ستعمل، على مدى عدة سنوات، نحو تحقيق رؤيتها ورسالتها. وباستخدام الاستراتيجية، تضع المنظمة خططًا سنوية تصف العمل الذي يجب القيام به والأموال التي سيتم إنفاقها لتحقيق أهدافها الاستراتيجية.



١. الخطة التنظيمية أو الاستراتيجية

ليس لدى المنظمة خطة أو استراتيجية تنظيمية.

المنظمة لديها خطة تنظيمية معتمدة لمدة سنة أو سنتين.

توجد استراتيجية طويلة الأجل يفهمها الأعضاء على نطاق واسع. تتماشى تلك الاستراتيجية مع استراتيجية الجمعية العالمية (بوصلة ٢٠٣٢) وتستخدم للمساعدة في صنع القرار يتم استعراض هذه الخطة بانتظام وتعديلها بناءً على التغييرات في البيئة.

٢. إدارة المخاطر التنظيمية

لا تفهم المنظمة المخاطر التنظيمية/التجارية.

هناك فهم أساسي للمخاطر التنظيمية/التجارية المحتملة. وقد تمت مناقشة هذه المسائل وتسجيلها.

تحدد المنظمة المخاطر التنظيمية/التجارية، وتفهم تأثيرها المحتمل وتنتظر في طرق التخفيف من هذه المخاطر. يتم تسجيل النتائج رسميًا في سجل المخاطر الذي تتم مراجعته مرة واحدة على الأقل في السنة.

٣. مرونة الحركة التنظيمية

لم تفكر المنظمة في كيفية الحفاظ على مهمتها إذا واجهت سيناريوهات غير متوقعة (مثل الوباء أو انسحاب ممول رئيسي وما إلى ذلك).

تمتلك المنظمة بعض خطط الاستدامة.

لدى المنظمة استراتيجيات استدامة متطورة. وتشمل هذه الاستراتيجيات الاستدامة المالية، ونمو العضوية، والشراكات الطويلة الأجل.

الهيكل التنظيمي والإدارة ج ٣: الشؤون المالية وجمع الأموال

لدى المنظمة أنظمة وعمليات تقارير مالية مناسبة للغرض، ويتم تنفيذها باستمرار ومراجعتها على أساس منتظم. المنظمة قادرة على تأمين التمويل الكافي لتقديم استراتيجيتها بما يتماشى مع مهمتها ورؤيتها وقيمتها. المنظمة لديها مصادر تمويل متنوعة.



١. السياسة المالية

ليس لدى المنظمة سياسة مالية.

لدى المنظمة سياسة موثقة رسميًا ومعتمدة للإدارة المالية السليمة. تُستخدم الأموال والأصول لدعم الأشياء التنظيمية، وليس لتحقيق ربح لأي شخص.

لدى المنظمة سياسة رسمية وموثقة ومعتمدة للإدارة المالية السليمة. ويجري استعراضها بانتظام وتنفيذها باستمرار. تُستخدم الأموال والأصول لدعم الأشياء التنظيمية، وليس لتحقيق ربح لأي شخص.

٢. التخطيط وإعداد الميزانية

ليس لدى المنظمة نظام أو طريقة محاسبية.

تضع المنظمة خطة تنظيمية أساسية وتعد ميزانية لدعمها. وتحدد تبعاً لذلك الخطوط العريضة للإيرادات والنفقات المتوقعة.

يشارك المتطوعون والموظفون المعنيون في وضع خطة تنظيمية مناسبة للغرض وإعداد ميزانية واقعية لدعمها. وتحدد بناءً عليها الخطوط العريضة للإيرادات والنفقات المتوقعة. وتسجل الحسابات والملاحظات التفسيرية. ويجري استعراض الخطة والميزانية بانتظام لتعكس الاحتياجات والأولويات المتغيرة.

الهيكل التنظيمي والإدارة ج ٣: التمويل وجمع الأموال

لدى المنظمة أنظمة وعمليات تقارير مالية مناسبة للغرض، ويتم تنفيذها باستمرار ومراجعتها على أساس منتظم. المنظمة قادرة على تأمين التمويل الكافي لتقديم استراتيجيتها بما يتماشى مع مهمتها ورؤيتها وقيمتها. المنظمة لديها مصادر تمويل متنوعة.



٣. النظام المحاسبة الأساسية

يجري تنفيذ نظام وعملية محاسبية أساسية. كل معاملة لها مستند داعم أو دليل. ويقوم مراجع حسابات خارجي بإعداد البيانات المالية واستعراضها سنويا.

ليس لدى المنظمة نظام أو طريقة محاسبية.

يتم تطبيق نظام مالي ملائم للغرض و محدث ويمثل للقوانين والأنظمة المحلية ومعايير الإقرار المالي. ل كل معاملة مستند داعم أو دليل، كما يوجد معدون ومراجعون ومعتمدون مستقلون لهذا الغرض.

٤. إعداد التقارير المالية

تقوم المنظمة بإعداد التقارير المالية واستعراضها ومناقشتها. يتم استخدامها للإشراف على الشؤون المالية التنظيمية والمساعدة في اتخاذ القرار.

ليس لدى المنظمة تقارير أو بيانات مالية.

تقوم المنظمة بإعداد التقارير المالية واستعراضها ومناقشتها بانتظام. ويتم استخدامها للإشراف على الشؤون المالية التنظيمية والمساعدة في اتخاذ القرارات. وتعد البيانات المالية ليستخدامها أصحاب المصلحة، كما يستعرضها مراجع حسابات خارجي سنويا ويوافق عليها المجلس.

٥. توليد الدخل

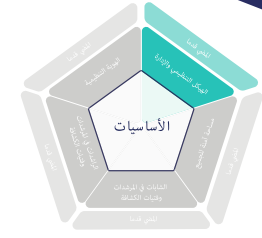
تدر المنظمة دخلاً من أكثر من مصدر واحد. ويكفي الدخل لدفع رسوم العضوية بالجمعية العالمية.

يتم تمويل المنظمة بالكامل من مصدر تمويل واحد. وهناك معرفة محدودة بفرص التمويل المحتملة.

تدر المنظمة دخلاً من مصادر متنوعة يكفي هذا الدخل لدفع رسوم عضوية الجمعية العالمية. لا يوجد مصدر تمويل يزيد عن ٥٠٪ من إجمالي الميزانية. فالدخل هو مزيج من الأموال المقيدة وغير المقيدة.

الهيكل التنظيمي والإدارة ج ٣: التمويل وجمع الأموال

لدى المنظمة أنظمة وعمليات تقارير مالية مناسبة للغرض، ويتم تنفيذها باستمرار ومراجعتها على أساس منتظم. المنظمة قادرة على تأمين التمويل الكافي لتقديم استراتيجيتها بما يتماشى مع مهمتها ورؤيتها وقيمتها. المنظمة لديها مصادر تمويل متنوعة.



٦. خطة جمع التبرعات

المنظمة لا تقوم بجمع التبرعات بفعالية.

تقوم المنظمة بتنفيذ خطة أساسية لجمع التبرعات. تتضمن أهدافاً لجمع التبرعات وجدولاً زمنياً. وتتم مراجعة هذه الخطة بانتظام.

حددت المنظمة أهدافاً لجمع التبرعات. ويجري تنفيذ خطة تفصيلية لجمع الأموال. تتم مراجعة الخطة بانتظام من قبل لجنة نشطة لجمع التبرعات. يتم جمع أكثر من ٣٠٪ من دخل المنظمة من خلال جمع التبرعات والمنح.

٧. الرقابة الداخلية

لم يتم وضع أو تطبيق أية ضوابط داخلية.

تم وضع ضوابط داخلية ويجري تنفيذها.

تم وضع ضوابط داخلية ويجري تنفيذها بعد توثيقها والموافقة عليها. يتم تحديد الهفوات أو المشكلات المتعلقة بالضوابط. يتم اتخاذ إجراءات تصحيحية ووقائية. كما أدخلت تحسينات على الرقابة الداخلية.

٨. المسائل المتعلقة بالموظفين/المتطوعين التي تؤثر على الشؤون المالية

ليس من الواضح أن الأدوار والمسؤوليات في إطار المهمة المالية محددة أو مفهومة أو متبعة. لا يمتلك الموظفون والمتطوعون وأعضاء مجلس الإدارة الذين يقومون بتنفيذ الأنشطة المالية أو الإشراف عليها المهارات والمؤهلات اللازمة لأداء دورهم.

الأدوار والمسؤوليات المتعلقة بالوظيفة المالية محددة بوضوح ومفهومة ومتبعة. كما يتمتع الموظفون والمتطوعون وأعضاء مجلس الإدارة الذين يقومون بأنشطة مالية أو يشرفون عليها بالمهارات والمؤهلات اللازمة لأداء أدوارهم.

الأدوار والمسؤوليات المتعلقة بالوظيفة المالية محددة بوضوح ومفهومة ومتبعة. يتمتع الموظفون والمتطوعون وأعضاء مجلس الإدارة الذين يقومون بأنشطة مالية أو يشرفون عليها بالمهارات والمؤهلات اللازمة لأداء أدوارهم. ويتلقى الموظفون والمتطوعون وأعضاء مجلس الإدارة التدريب والدعم لأداء مسؤولياتهم المالية.

٩. مسؤولية جمع الأموال

لا يوجد وضوح بشأن الموظفين أو المتطوعين أو أعضاء مجلس الإدارة المسؤولين عن الحصول على الأموال. يتمتع الموظفون والمتطوعون وأعضاء مجلس الإدارة بخبرة أو تدريب محدودين في جمع التبرعات.

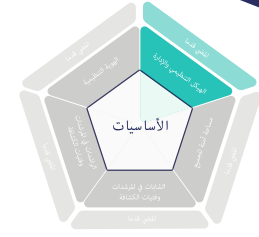
يتولى بعض الموظفين والمتطوعين و/أو أعضاء المجلس مسؤولية جمع الأموال والإبلاغ عن النتائج. ولدى المتطوعين و/أو الموظفين تدريب أساسي على مهارات جمع التبرعات.

يتولى المتطوعون والموظفون المعينون المسؤولية عن تحديد احتياجات جمع الأموال كل عام. يقومون بوضع أهدافا وخططا سنوية لجمع الأموال. ورصد التنفيذ، وتقديم تقارير عن التقدم المحرز. هناك عضو واحد على الأقل في مجلس الإدارة يتولى مسؤولية ملف جمع التبرعات. كما توجد لجنة لجمع الأموال. تضم متطوعين و/أو موظفين مدربين، يسعون بفعالية للحصول على تبرعات من خلال الصلات الفردية والتجارية. ويوفر مؤيدون أو موظفون من غير أعضاء المجلس استمرارية جمع التبرعات.

الهيكل التنظيمي والإدارة

ج: إدارة الأداء التنظيمي

يتم رصد الأداء التنظيمي وتقييمه باستمرار. يُنظر في كل من الناتج والنتيجة والأثر.



١. جمع بيانات العضوية وتحليلها

يتم جمع مجموعة واسعة من بيانات عضوية الراشدين والشباب إلكترونياً، عند نقطة التوظيف، بطريقة آمنة ومتسقة. ويتم تحديده بانتظام واستخدامه في الإحصاءات وتحليل الاتجاهات لأغراض تنفيذية وإرشاد عملية وضع الاستراتيجيات.

تسجل المنظمة وتحلل بيانات العمر والموقع الجغرافي لأعضائها الراشدين والشباب لأغراض النمو.

لا تجمع المنظمة بيانات عضوية البالغين أو الشباب.

٢. إدارة الأداء علي أساس النتائج

يتم إجراء مراجعة للتقدم أربع مرات على الأقل في السنة على جميع مستويات المنظمة. تأخذ العملية في الاعتبار آراء الأعضاء وغيرهم من المتأثرين بشكل مباشر وتظهر بشفافية ماهية هذه الآراء. وتستخدم سنوياً أداة لتقييم القدرات التنظيمية. وهناك عملية واضحة لتكييف الخطط السنوية والاستراتيجية على أساس قياس الأداء.

يجري استعراض التقدم المحرز في ضوء الاستراتيجية التنظيمية أو الخطة التنظيمية مرة واحدة على الأقل في السنة.

ليس لدى المنظمة آليات لمراجعة أداؤها.

٣. القدرة علي قياس الأثر

تستخدم المنظمة أساليب نوعية وكمية لقياس تأثيرها على الأعضاء الحاليين والسابقين. ويجري استعراض النتائج بانتظام. يتم النظر في النتائج عند مراجعة الاستراتيجية التنظيمية.

تجري المنظمة دراسات استقصائية عَرَضِيَّة لقياس تأثيرها على أعضائها الحاليين.

ليس لدى المنظمة آليات لقياس تأثيرها.

٤. نظام التقارير

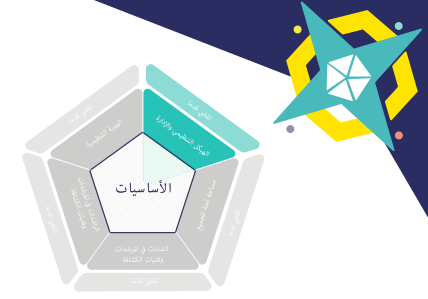
يتم تقديم التقارير المنتظمة عن الأداء على مستوى المنظمة أربع مرات في السنة. ويشمل كلا من النجاحات والتحديات. ويتاح التقرير لجميع الأطراف المعنية. يتم إصدار تقرير سنوي وتوزيعه. ويشمل ذلك موجزًا شاملاً للإنجازات فضلاً عن الدروس المستفادة.

المنظمة لديها نظام تقارير أساسي. وهذا يسمح بتسجيل موجز للأنشطة.

لا توجد آلية تقرير منهجية على مستوى المنظمة.

الهيكل التنظيمي والإدارة ج:٥: البنية التحتية

توفر المنظمة بيئة عمل للمتطوعين والموظفين، وهي مناسبة للغرض في السياق الذي تعمل فيه.



١. البنية التحتية المادية

البنية التحتية المادية مصممة جيداً لتلبية احتياجات المنظمة الحالية والمتوقعة.

تلبي البنية التحتية المادية الحالية الاحتياجات الأساسية للمنظمة.

البنية التحتية المادية غير موجودة أو غير مناسبة للغرض.

٢. البنية التحتية التكنولوجية

البنية التحتية التكنولوجية مصممة جيداً لتلبية احتياجات المنظمة الحالية والمتوقعة. يستخدم المتطوعون والموظفون بانتظام أجهزة الحوسبة الشبكية ذات التطبيقات الحاسوبية الحديثة.

تلبي البنية التحتية التكنولوجية الاحتياجات الأساسية للمنظمة.

البنية التحتية التكنولوجية غير موجودة أو غير مناسبة للغرض.

٣. القدرة الرقمية

المنظمة قادرة على التواصل بشكل روتيني مع جميع الأعضاء من خلال القنوات الرقمية. تتوفر جميع فرص التعلم والتطوير للمنظمة في شكل رقمي.

تستخدم المنظمة قنوات الاتصال الرقمية الأساسية. تتوفر بعض أدوات التعلم والتطوير في صورة رقمية أولية.

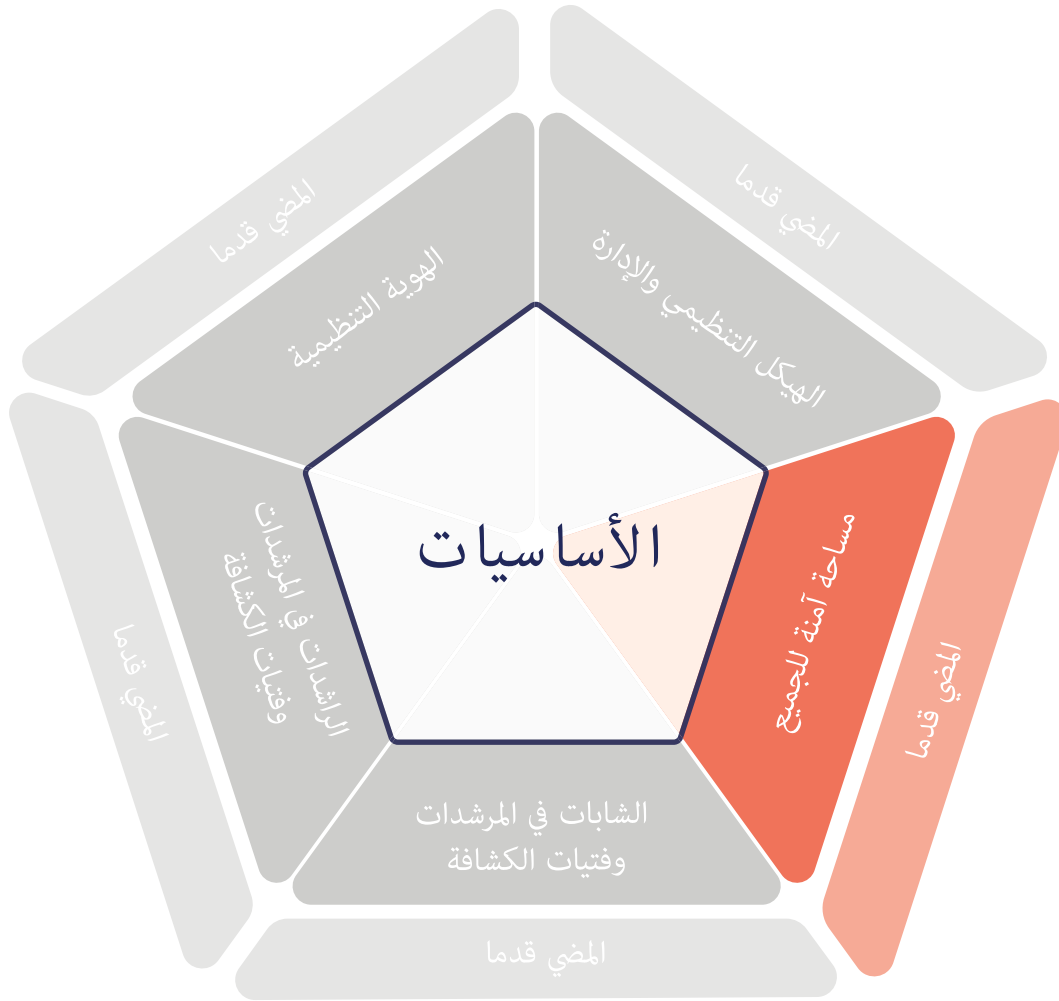
ليس لدى المنظمة القدرة على التواصل مع الأعضاء أو تقديم فرص التعلم والتطوير بطريقة رقمية.



- SS

المساحة آمنة للجميع

يضم هذا القسم جميع العناصر التي تساهم في ضمان إمكانية الوصول الحقيقي إلى المرشدات وفتيات الكشافة (وإمكانية الوصول إليها بأمان) للجميع، بغض النظر عن الخلفية أو القدرة.



ج ١ الحماية

ج ٢ المرشدات وفتيات الكشافة للجميع

ج ٣ تعميم التنوع والشمول



SS – مساحة آمنة للجميع

ج ٣ تعميم التنوع والشمول



١. برنامج يسهل الوصول إليه



٢. سياسات وإجراءات التنوع والشمول



٣. تنوع الشابات وادماجهم



٤. التنوع في مجلس الإدارة



٥. تنوع ودمج المرشدات في المرشدات وفتيات الكشافة



٦. العضوية



٧. الصورة والرؤية



٨. الفعاليات والمبادرات الهامة



٩. الشؤون المالية

ج ٢ المرشدات وفتيات الكشافة للجميع



١. الامتثال للقوانين



٢. جمع وتحليل بيانات التنوع



٣. تحسين التنوع والمساواة والشمول

ج ١ الحماية



١. الحماية – الامتثال القانوني



٢. سياسة الحماية

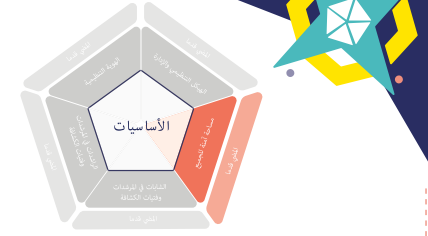


٣. ممارسة الحماية

٤. التعامل مع البيانات الشخصية وحفظها

مساحة آمنة للجميع ج ١: الحماية

توفر تجربة المرشدات وفتيات الكشافة مساحة يسهل الوصول إليها حيث يمكن لجميع الفتيات الشعور بالأمان واستكشاف قيمهن وأن يصبحن جزءاً من مجتمع داعم.



١. الحماية – الامتثال القانوني

تتماشى السياسات والممارسات مع القوانين الوطنية المتعلقة برفاهة الأطفال والشابات. تتمتع المنظمة بعلاقات جيدة مع الحكومة أو الوكالات المحلية/الوطنية ذات الصلة التي تساهم في توفير مساحات أكثر أماناً للأطفال والشابات.

تتماشى السياسات والممارسات مع القوانين الوطنية المتعلقة برفاهة الأطفال والشابات. ويتم تحديثها كل عامين.

لا تفهم المنظمة واجبتها القانوني في حماية الأطفال والشابات.

٢. سياسة الحماية

هناك سياسة مكتوبة مفصلة تحدد بوضوح كيف تحافظ المنظمة على سلامة الأطفال والشابات. وتدعم هذه السياسة نظم وعمليات واضحة. السياسة عملية ويمكن الوصول إليها: تستند إلى المخاطر والخبرات ذات الصلة وعملية التحسين المستمر. يتماشى مع السياسات التنظيمية الأخرى.

لدى المنظمة سياسة مكتوبة تحدد خطوات واضحة للحفاظ على سلامة الأطفال والشابات.

ليس لدى المنظمة وثيقة مكتوبة تصف كيفية الحفاظ على سلامة الأطفال والشابات.

٣. ممارسة الحماية

هناك ثقافة راسخة للحفاظ على سلامة الأطفال والشابات. عندما تظهر مخاوف، يتم الإبلاغ عنها بشكل روتيني ويتم إدارة أي مشاكل تنشأ بشكل فعال.

المنظمة لديها عملية إبلاغ. ويقدم التدريب والتدقيق الأساسيان لجميع المتطوعين والموظفين.

ليس لدى المنظمة آليات لمعالجة أي مخاوف تثار بشأن سلامة أو رفاهة الصغار.

٤. التعامل مع البيانات الشخصية وحفظها

يتم حفظ البيانات الشخصية بشكل آمن. ويدار الوصول إلى البيانات وفقاً لسياسات حماية /إدارة البيانات.

يتم حفظ البيانات الشخصية بشكل آمن، ولكن لا يتم إدارة الوصول إليها بشكل مناسب.

لا يتم حفظ البيانات الشخصية بشكل آمن.

مساحة آمنة للجميع

ج ٢: المرشدات وفتيات كشافة للجميع

تعكس عضوية المنظمة المجتمع الذي تقوم فيه.



١. الامتثال للقوانين

لا يوجد فهم للمتطلبات القانونية فيما يتعلق بالتمييز أو التنوع والشمول.

تتماشى السياسات والممارسات مع القوانين الوطنية المتعلقة بالتنوع والشمول.

تتماشى السياسات والممارسات مع القوانين الوطنية المتعلقة بالتنوع والشمول. ويتم استعراضها وتحديثها بانتظام لتعكس التغييرات في التشريعات.

٢. جمع وتحليل بيانات التنوع

لا يوجد جمع بيانات لإبلاغ المنظمة بالتمييز اللاواعي المحتمل.

يتم جمع وتحليل بعض البيانات حول المقاييس الرئيسية. لا يتم استخدام جمع البيانات بشكل منهجي لرصد كيفية تأثير الممارسات التنظيمية المختلفة على مجموعات معينة أكثر من غيرها.

تستخدم المنظمة جمع البيانات لإثراء صنع القرار وتعزيز التنوع والمساواة والشمول. من خلال جمع وتحليل المقاييس الرئيسية، تحدد المنظمة التفاوتات، وتراقب التقدم، وتحاسب القادة، وتشرك أصحاب المصلحة في عملية التنوع والمساواة والشمول.

٣. تحسين التنوع والمساواة والشمول

لا تفكر المنظمة أو تعمل على تحسين إمكانية الوصول في أي مجال من مجالات عملها.

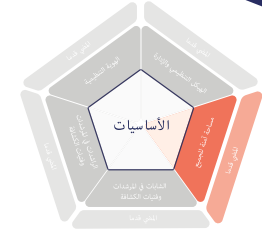
يتم القيام بعمل متقطع لتحسين إمكانية الوصول إلى بعض مجالات عمل المنظمة. وتعطى الأولوية للبرنامج والعضوية.

يشكل التنوع والمساواة والشمول جزءًا من الرؤية الاستراتيجية طويلة المدى للمنظمة. وهو جزء لا يتجزأ من جميع الأنشطة.



مساحة آمنة للجميع ج ٣: تعميم التنوع والشمول

تعكس عضوية المنظمة تنوع المجتمع الذي تقوم فيه.



١. برنامج يسهل الوصول إليه

تم تصميم البرنامج دون التفكير في إمكانية الوصول إليه أو التحقق منه.

يمكن للقيادة تكييف البرنامج مع سياقاتهم والاحتياجات الفردية للأعضاء حتى يتسنى لجميع الفتيات الاستفادة منه.

تم تصميم البرنامج بحيث يكون متاح ويمكن تقييمه.

٢. سياسات وإجراءات التنوع والشمول

تم تصميم السياسات والإجراءات دون التفكير في تأثيرها على الأشخاص المختلفين في المنظمة. ولم يجر أي تحليل لفعاليتها بعد التنفيذ.

تم تصميم السياسات والعمليات بالتفكير في تأثيرها على الأشخاص المختلفين في المنظمة. يشارك أصحاب المصلحة المختلفون في تصميمها ويجري التحليل بعد التنفيذ، ثم تتقح السياسات والعمليات وفقاً لذلك.

تم تصميم السياسات والعمليات بالتفكير في تأثيرها على الأشخاص المختلفين في المنظمة. ويجري التحليل بعد التنفيذ، ثم تتقح السياسات والإجراءات وفقاً لذلك.

٣. تنوع الشابات وإدماجهم

لا يُنظر إلى الشابات على أنهن مجموعة محددة من أصحاب المصلحة. ولم يتم وضع أي شيء لهن كجزء من تعميم التنوع.

يُنظر إلى الشابات على أنهن مجموعة محددة من أصحاب المصلحة. يعكس وجودهن وتأثيرهن في جميع مجالات المنظمة تنوع المجتمع.

يُنظر إلى الشابات على أنهن مجموعة محددة من أصحاب المصلحة. تضمن المنظمة سماع أصواتهن وإشراكهن في صنع القرار من خلال التشاور والتمثيل المباشر.

٤. التنوع في مجلس الإدارة

لا يوجد وعي بالحاجة إلى مجلس يعكس تنوع عضوية المنظمة.

يعكس تكوين المجلس تنوع عضوية المنظمة.

هناك وعي بالحاجة إلى مجلس يعكس تنوع عضوية المنظمة. ولدى المجلس خطة لمعالجة هذا الأمر.

٥. تنوع ودمج الراشدين في المرشدات وفتيات الكشافة

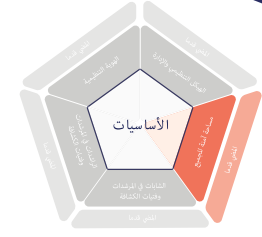
لا يوجد وعي بضرورة أن يعكس أعضاء المنظمة من الراشدين تنوع عضوية الشباب في المنظمة والمجتمع. لم يتم التفكير في الحواجز التي تحول دون العمل التطوعي والعمل في المنظمة.

تعكس عضوية الراشدين التنوع في المجتمع على جميع المستويات وفي جميع الأدوار، على مقاييس التنوع الرئيسية (الجنس، والوضع الاقتصادي الاجتماعي، والتعليم، والعرق، والتوزيع الجغرافي للسكان، وما إلى ذلك) يتبنى جميع الراشدين في المنظمة فرص التعلم.

يتم تحليل الحواجز التي تحول دون التطوع والعمل في المنظمة. كما يُنظر في العقبات التي تحول دون الحصول على فرص التعلم والأدوار القيادية، ويتم العمل للقضاء عليهم.



مساحة آمنة للجميع ج ٣: تعميم التنوع والشمول تعكس عضوية المنظمة المجتمع الذي تقوم فيه



٦. العضوية

لا تعكس عضوية المنظمة تنوع المجتمع. لم تفعل المنظمة شيئاً لتصبح أكثر شمولاً.

تعكس عضوية المنظمة جزئياً تنوع المجتمع. توجد عمليات لتشجيع أشخاص من أطياف أكثر تنوعاً على أن يصبحوا أعضاء ويظلوا أعضاء.

تعكس عضوية المنظمة تنوع المجتمع عبر جميع الأعمار والأدوار. يشعر الجميع بالانتماء.

٧. الصورة والرؤية

لا تؤخذ المساواة والتنوع والشمول في الاعتبار عند تطوير المواد الترويجية/التسويقية.

تم استعراض المواد الترويجية/التسويقية في ضوء المساواة والتنوع والشمول. ومع ذلك، لا تؤخذ هذه الأمور في الاعتبار بشكل روتيني عند تطوير مواد جديدة.

يجب دائماً مراعاة المساواة والتنوع والشمول عند وضع المواد الترويجية/التسويقية. بحيث تعكس المواد تنوع المجتمع ولكن تأخذ في الاعتبار أيضاً التنوع الفعلي للمنظمة.

٨. الفعاليات والمبادرات الهامة

لا تؤخذ مبادئ التنوع والمساواة والشمول في الاعتبار عند تخطيط الأحداث وتصميمها وتنفيذها.

ينظر لبعض مبادئ التنوع والمساواة والشمول في بعض جوانب تخطيط الأحداث وتصميمها وتنفيذها (مثل البرنامج والغذاء واللوجستيات) ولكن لا يوجد أسلوب منهجي.

تدرج مبادئ التنوع والمساواة والشمول في جميع جوانب تخطيط الأحداث وتصميمها وتنفيذها. يسفر هذا عن أحداث يسهل الوصول إليها وشاملة ومرحب بها من جميع المشاركين والمتطوعين والموظفين. مما يساعد على تعزيز ثقافة التنوع والمساواة والشمول في المنظمة.

٩. الشؤون المالية

لا يأخذ وضع الميزانية وجمع الأموال في الاعتبار الاحتياجات المحددة المتعلقة بالمساواة والتنوع والشمول.

تخصص ميزانية محدودة لإزالة عوائق إمكانية الوصول.

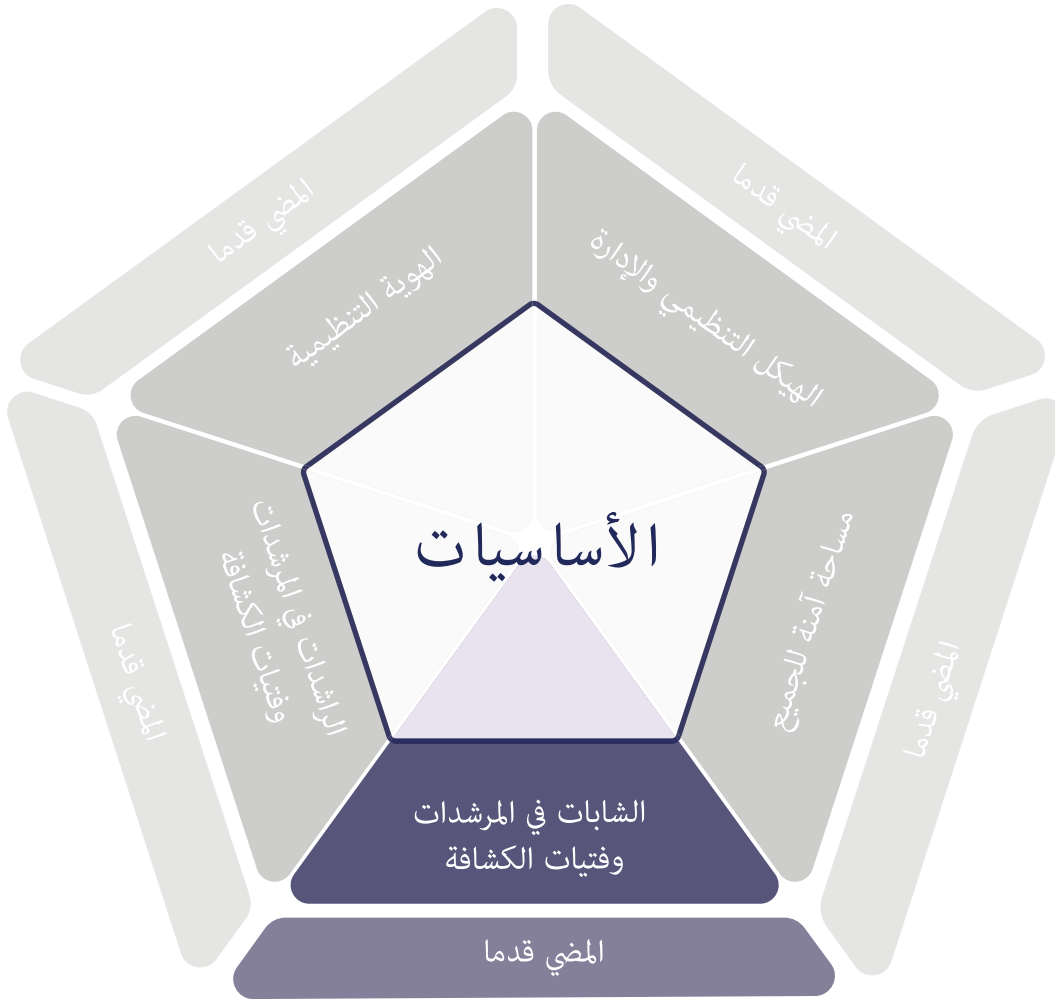
تشارك مجموعة تمثل أصحاب المصلحة في وضع الميزانية وجمع الأموال. بالإضافة لإزالة الحواجز المتعلقة بإمكانية الوصول كجزء لا يتجزأ من جميع المشاريع ومجالات العمل. ويخصص التمويل لتلبية الاحتياجات المتعلقة بإمكانية الوصول. لا يساهم جمع التبرعات في تكرار التمييز.



- YPG

الشابات في المرشدات وفتيات الكشافة

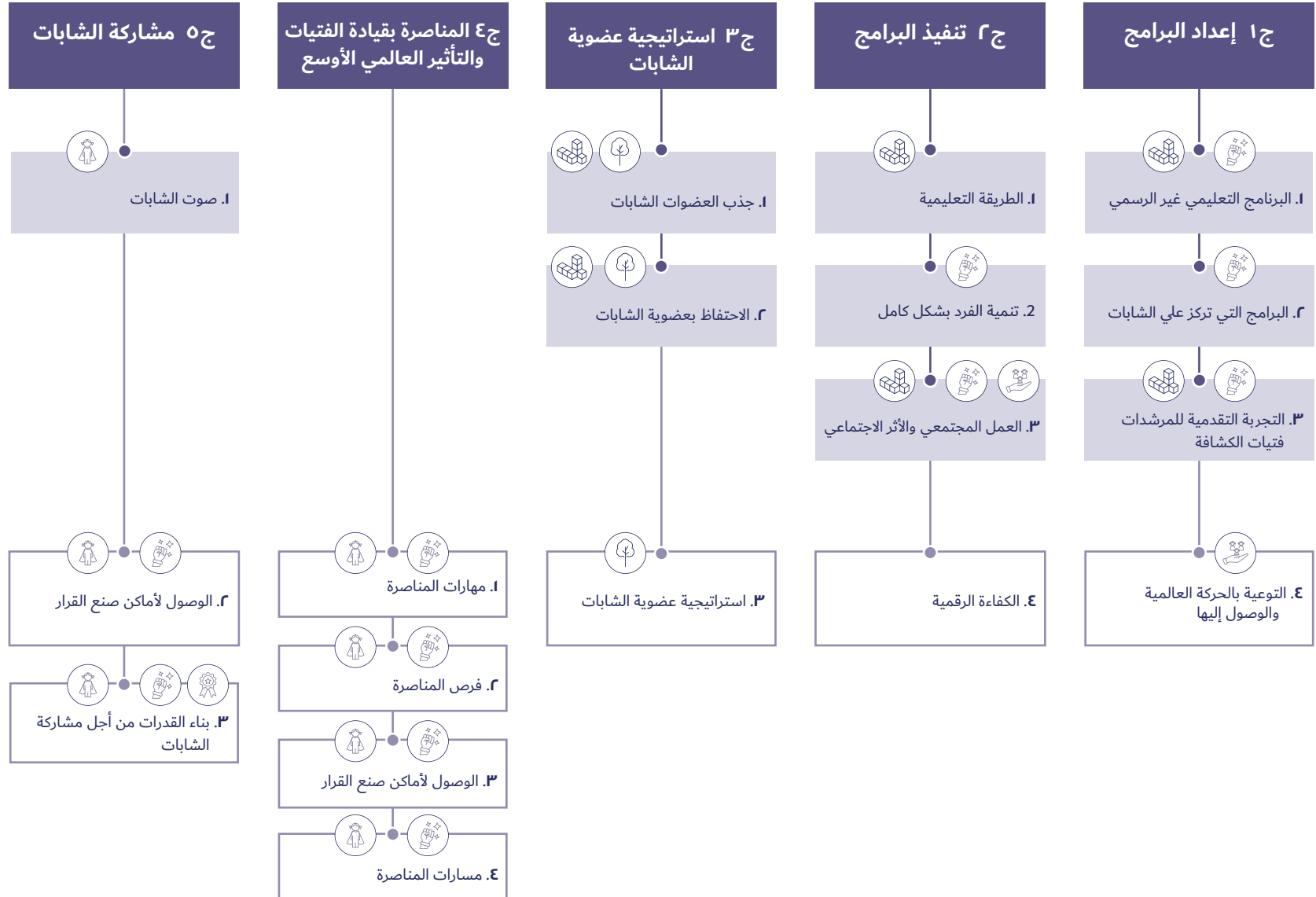
يركز هذا القسم على كيفية ضم الشابات وكيف نمضي قدمًا في تقديم تجربة إيجابية للمرشدات وفتيات الكشافة. وهذا يشمل ضمان قدرة الشابات على المشاركة في صنع القرار وإسماع أصواتهن داخل المرشدات / فتيات الكشافة وفي العالم بشكل أوسع.



- ج ١ إعداد البرنامج
- ج ٢ تنفيذ البرنامج
- ج ٣ استراتيجية عضوية الشابات
- ج ٤ المناصرة بقيادة الفتيات والتأثير العالمي الأوسع
- ج ٥ مشاركة الشابات

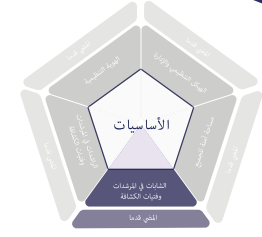


YPG – الشبابات في المرشدات وفتيات الكشافة



الشابات في المرشدات وفتيات الكشافة ج ١: تصميم البرنامج

يتم تيسير تجربة المرشدات وفتيات الكشافة باستخدام الأسلوب التعليمي للجمعية العالمية (على النحو المبين في «مستعد للتعليم، مستعد للقيادة»)، مما يمكن الشابات من أخذ زمام المبادرة في تعلمهن وتنمية قيمهن الأساسية.



١. البرنامج التعليمي غير رسمي

لدى المنظمة إطار تعليمي غير رسمي قائم على النتائج. يتم تحديث هذا بانتظام. وهو مندمج بعمق في إطار تنمية الكبار.

لدى المنظمة برنامج تعليمي غير رسمي مخطط له مع نتائج تعليمية.

لم تقم المنظمة بتخطيط برنامج تعليمي غير رسمي.

٢. البرامج التي تركز على الشابات

هناك نظام واضح معمول به للبحث في الاتجاهات الحالية التي تؤثر على الشابات داخل المنظمة وخارجها. ويجري تحديث البرنامج التعليمي ليعكس ذلك.

تساهم الشابات في المنظمة بانتظام في تطوير البرنامج.

يجري وضع البرنامج بدون مدخلات من الشابات.

٣. التجربة التقدمية للمرشدات وفتيات الكشافة

تعمل تجربة المرشدات وفتيات الكشافة بشكل تقدمي عبر الفئات العمرية ومراحل النمو. كما يوفر انتقالاً واعياً إلى فرص القيادة.

توفر تجربة المرشدات وفتيات الكشافة فرصاً للتقدم للشابات. كما أن الأنشطة المقدمة ملائمة للعمر ويمكن تكييفها مع الاحتياجات الفردية.

لا توفر تجربة المرشدات/ وفتيات الكشافة فرصاً للتقدم للشابات.

٤. التوعية بالحركة العالمية والوصول إليها

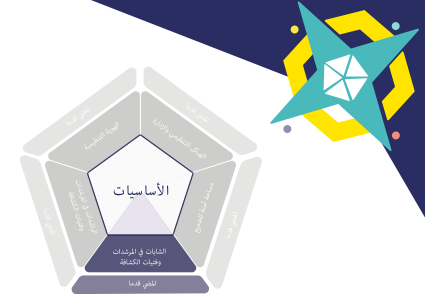
وُضعت استراتيجيات لتمكين جميع الأعضاء من الوصول إلى التجارب الدولية عبر الانترنت أو بشكل فعلي.

يتضمن البرنامج فرصاً للتعرف على حركة المرشدات وفتيات الكشافة العالمية. ويتم تقديم مبادرات الجمعية العالمية كجزء من البرنامج.

هناك وعي محدود بالفرص الدولية للمرشدات وفتيات الكشافة.

الشابات في المرشدات وفتيات الكشافة ج ٢: تنفيذ البرنامج

يمكن للعضوات الشابات الوصول إلى برنامج مخطط للأنشطة القائمة على القيم، وأنشطة تنمية الفرد بشكل عام والمصممة لتكون ذات صلة بحياتهن وتوفر مساحة آمنة لممارسة القيادة والمهارات الحياتية. تقدم المنظمة برنامجًا قائمًا على النتائج مصممًا خصيصًا لاحتياجات ومصالح الفتيات والشابات في مجتمعهم اليوم.



١. الطريقة التعليمية

يملك القادة مهارة عالية في استخدام طريقة المرشدات وفتيات الكشافة التعليمية لتنفيذ أهداف البرامج التعليمية.

تم تدريب القائدات على كيفية استخدام الطريقة التعليمية للمرشدات وفتيات الكشافة. حيث يستخدمونها طوال تجربة المرشدات وفتيات الكشافة.

لا يتم تنفيذ الأنشطة باستخدام الطريقة التعليمية للمرشدات وفتيات الكشافة.

٢. تنمية الفرد بشكل كامل

يتيح البرنامج للشابات تطوير السلوكيات والمهارات ذات الصلة مدى الحياة.

يتناول البرنامج جميع مجالات تنمية الفرد بأسره بطريقة متوازنة.

لا يتناول البرنامج إلا مجالاً واحداً من مجالات النمو الشخصي الكامل (الروحي أو الاجتماعي أو الأخلاقي أو العاطفي أو البدني أو الفكري).

٣. العمل المجتمعي والأثر الاجتماعي

تأخذ المنظمة في الاعتبار التأثير الاجتماعي في خططها الاستراتيجية مما يضمن للشابات أن يصممن ويفقدن بانتظام مشاريع المناصرة والعمل الاجتماعي بشأن القضايا ذات الصلة بهن.

يشمل البرنامج فرصاً للشابات لاستكشاف القضايا المحلية والعالمية واتخاذ الإجراءات اللازمة.

لا يتضمن البرنامج فرصاً للشابات لاتخاذ إجراءات في المجتمع المحلي.

٤. الكفاءة الرقمية

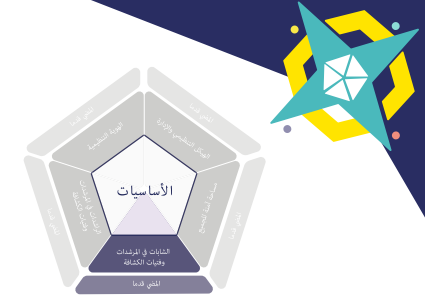
من خلال البرنامج، تصبح الفتيات مستخدمات رقميات واثقات ومسؤولات.

من خلال البرنامج، تتاح للفتيات الفرصة لتنمية مهارتهن الرقمية.

لا يوفر البرنامج فرصاً للفتيات لتطوير المهارات الرقمية.

الشابات في المرشدات وفتيات الكشافة ج ٣: استراتيجية عضوية الشباب

لدى المنظمة استراتيجية عضوية فعالة. يتم تنفيذها باستمرار واستعراضها بشكل منتظم. وتتضمن استراتيجية لتعيين الأعضاء والاحتفاظ بهم، على أساس جمع وتحليل بيانات العضوية بانتظام.



١. جذب العضوات الشابات

حددت المنظمة أهدافاً لجلب الشابات وتحقيق هذه الأهداف بنجاح أو تتجاوزها.

لدى المنظمة خطة أساسية لجلب عدد كافي من العضوات الشابات لإنشاء تجربة مرشدات وفتيات كشافة، حيث تشعر الفتيات بالارتباط ببعضهن البعض ويمكنهن العمل في مجموعات صغيرة.

ليس لدى المنظمة عدد كافي من العضوات الشابات لإنشاء تجربة مرشدات وفتيات كشافة، حيث تشعر الفتيات بالارتباط ببعضهن البعض ويمكنهن العمل في مجموعات صغيرة.

٢. الاحتفاظ بعضوية الشابات

حددت المنظمة أهدافاً للاحتفاظ بالشابات وتحقيق هذه الأهداف بنجاح أو تتجاوزها.

لدى المنظمة خطة أساسية للاحتفاظ بعدد كافي من العضوات الشابات لضمان تفعيل تجربة المرشدات وفتيات الكشافة، حيث تشعر الفتيات بالارتباط ببعضهن البعض ويمكنهن العمل في مجموعات صغيرة.

المنظمة غير قادرة على الاحتفاظ بعضواتها الشابات لفترة كافية للعمل بفعالية كمنظمة.

٣. استراتيجية عضوية الشابات

لدى المنظمة استراتيجية جذب واستبقاء موثقة ومستنيرة بالبيانات لعضوية الشابات. ويشمل ذلك الأهداف السنوية المتعلقة بجذب والإبقاء علي العضوات، والخطط الرامية إلى تحقيق هذه الأهداف، والخطط الرامية إلى قياس النجاح. وتسترشد الاستراتيجية بالاتجاهات المحددة للمجموعة المستهدفة وتستخدم قنوات تسويق فعالة للوصول إليها. وتتم مراجعتها كل عامين.

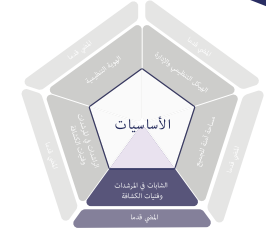
قامت المنظمة بتوثيق خطة جذب عضوية الشابات والاحتفاظ بهن. ترتبط الخطة باستراتيجية تنظيمية.

ليس لدى المنظمة استراتيجية أو خطة جذب واستبقاء موثقة لعضوية الشابات.



الشابات في المرشدات وفتيات الكشافة ج٤: المناصرة بقيادة الفتيات والتأثير العالمي الأوسع

يمكّن البرنامج الشابات من التحدث عن القضايا التي تهمهن وتضخم المنظمة أصواتهن.



١. مهارات المناصرة

لم يرد أي ذكر للمناصرة في البرنامج.

يشمل البرنامج فرصا لتعلم مهارات المناصرة وأساليبها واستراتيجياتها في جميع الأعمار.

يتضمن البرنامج بعض المعلومات عن المناصرة والفرص المتاحة للفتيات لتعلم مهارات المناصرة الأساسية.

٢. فرص المناصرة

لا تمنح المنظمة الشابات فرصًا للتحدث عن الأمور التي تهمهن.

تستثمر المنظمة بنشاط في خلق مساحات للشابات ليصبحن مناصرات. وتوجد نظم لتيسير جهود المناصرة التي تبذلها الشابات على الصعيد المحلي والوطني والعالمي.

تدعم المنظمة الفتيات اللائي يدافعن عن أمورهن الهامة.

٣. الوصول لأماكن صنع القرار

تتبط المنظمة مشاركة الشابات في مساحات صنع القرار المجتمعي.

تدعم المنظمة جهود مناصرة الشابات في مجتمعاتهن.

تعمل المنظمة بنشاط على تسهيل وجود الفتيات في أماكن صنع القرار محليًا ووطنياً وعالمياً. تقوم بذلك من خلال الاستفادة من العلاقات مع صانعي القرار والشركاء الوطنيين الآخرين.

٤. مسارات المناصرة

ليس لدى المنظمة معرفة بمشاركة المناصرة على المستوى المحلي.

يمكن للمنظمة تعبئة عضويتها بشكل فعال لتضخيم مشاريع وحملات المناصرة المحلية التي تقودها الفتيات. وهناك نظم قائمة لإعطاء جهود المناصرة المحلية التي تقودها الفتيات منبرا وطنيا وعالمياً.

تعرف المنظمة مشاريع المناصرة الشعبية، حيث تدعمها من خلال منحها الرؤية والتواجد المحلي.

الشابات في المرشدات وفتيات الكشافة ج5: مشاركة الشابات

تتاح للشابات الفرصة للاضطلاع بدور نشط وهاذف في صنع القرار والقيادة في مراحل مختلفة من رحلتهم.



١. صوت الشابات

تقدر المنظمة مشاركة الشابات الفعالة والمستمرة على جميع المستويات والفئات العمرية. حيث تخلق مساحة وآلية لذلك.

تتفهم المنظمة وتقدر مشاركة الشابات النشطة والمستمرة.

ليس لدى المنظمة فهم واضح لمشاركة الشابات. لا يتم البحث عن مدخلات الشابات أو تقديرها أو احترامها.

الأساسيات

٢. الوصول لأماكن صنع القرار

توفر المنظمة للشابات وصولاً آمناً ومستمرًا ومرنًا إلى مساحات صنع القرار يتم تقاسم القرارات وغالبًا ما يتم الشروع فيها وقيادتها من الشابات. كما توجد شراكات بين الأجيال وتُقدّر قيمتها.

من الطبيعي أن تتم استشارة الشابات حول آرائهن حول الأمور التي تؤثر عليهن (الداخلية والخارجية للمرشدات وفتيات الكشافة).

لا تستطيع الشابات الوصول إلى أماكن صنع القرار.

٣. بناء القدرات من أجل مشاركة الشابات

توفر المنظمة و/أو توفر الفرص للشابات لبناء قدرتهن على المشاركة ويتم تشجيع جميع الشابات على الوصول إليها. هناك أمثلة موجودة داخل المنظمة لاستخدامها كقاعدة أدلة.

يمكن للشابات الحصول على فرص خارجية/داخل الجمعية العالمية لبناء قدرتهن على المشاركة.

لا تشعر الشابات بأنهن مستعدات ولا يتم دعمهن لتولي أدوار صنع القرار أو القيادة.

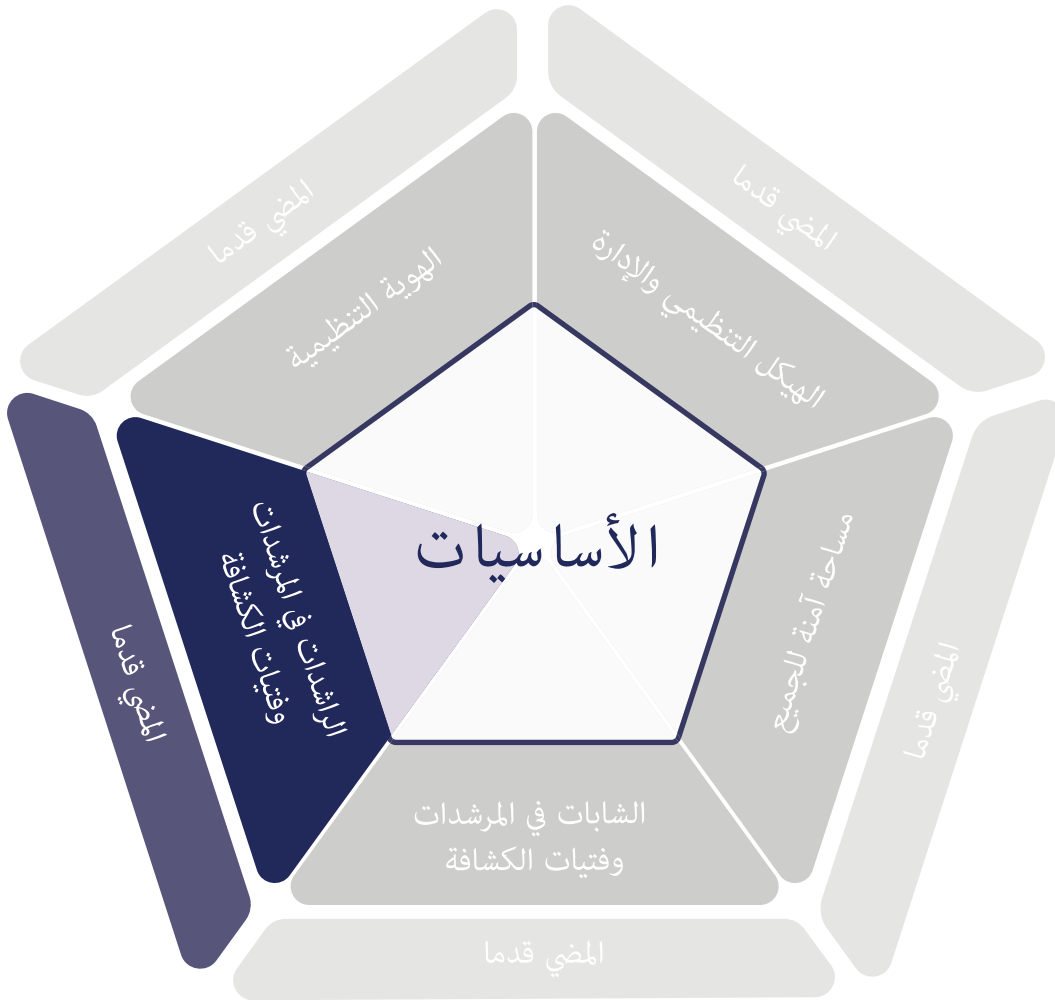
المضي قدما



- AG

الراشدات في المرشدات وفتيات الكشافة

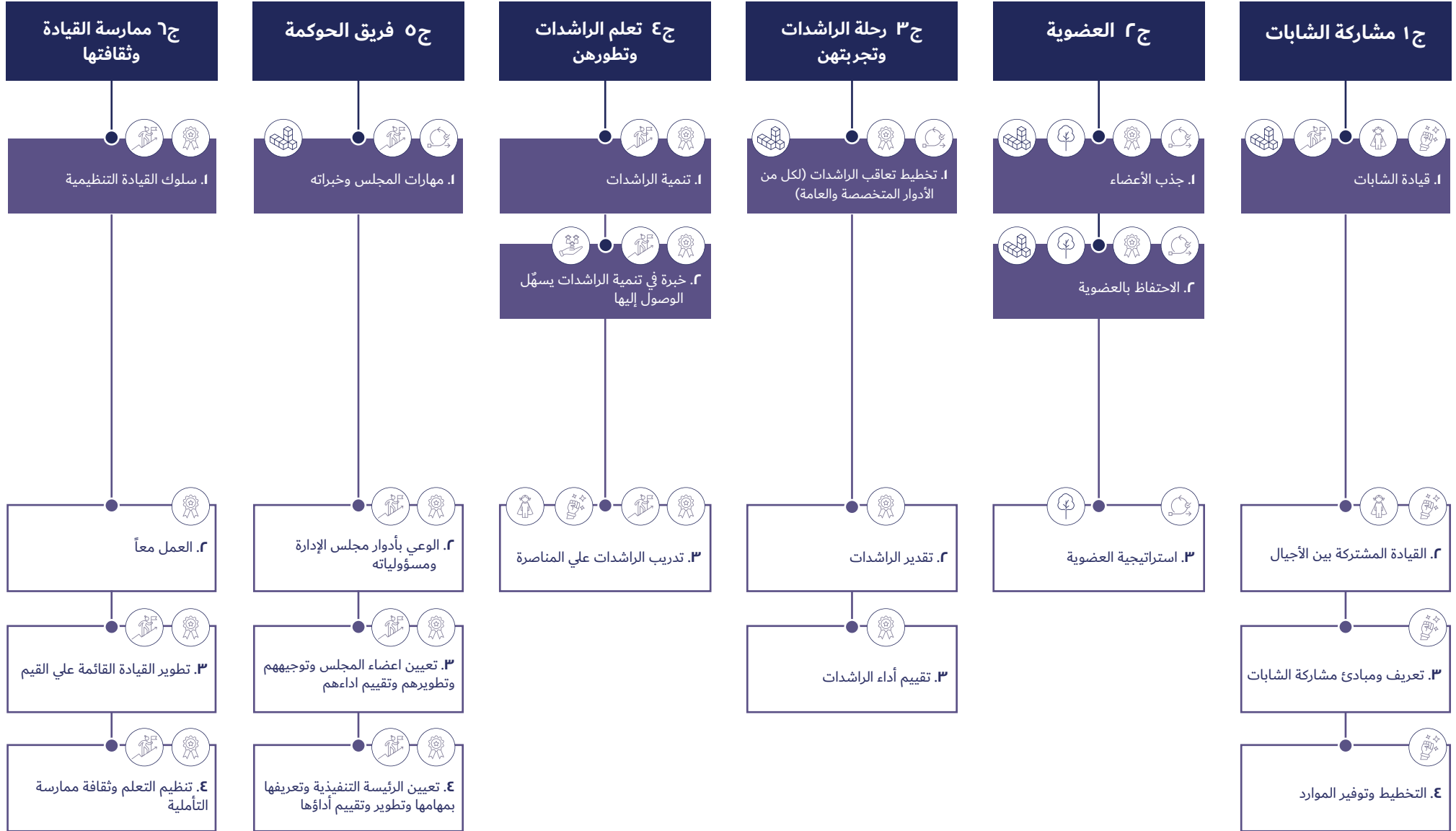
يبحث هذا القسم في كيفية جذب ودعم الراشدات في المرشدات وفتيات الكشافة. التفكير في كيفية تقديم تجربة إيجابية لأعضاء مجلس الإدارة والقائدات والمتطوعات والموظفين الآخرين. نهجنا في التعلم والتطوير وممارسة وثقافة القيادة التنظيمية.



- ج ١ مشاركة الشابات
- ج ٢ العضوية
- ج ٣ رحلة الراشدات وتجربتهن
- ج ٤ تعلم الراشدات وتطورهن
- ج ٥ فريق الحوكمة
- ج ٦ ممارسة القيادة وثقافتها

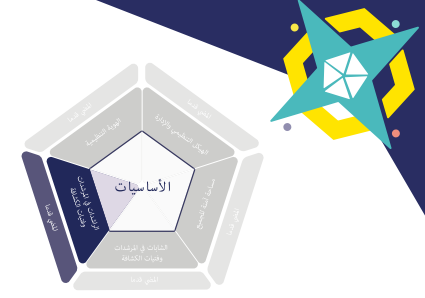


AG - المرشدات في المرشدات وفتيات الكشافة



الراشدات في المرشدات وفتيات الكشافة ج ١: مشاركة الشابات

يتم تدريب القادة الراشدين وصانعي القرار في حركة المرشدات وفتيات الكشافة ومنحهم الثقة في إنشاء وتنظيم واحترام مساحات لمشاركة الشابات وممارسة القيادة بين الأجيال.



١. قيادة الشابات

تمكن المنظمة الشابات من الوصول للمناصب القيادية والنجاح فيها على كافة المستويات، كما توجد نظم لتعزيز هذا الأمر وتيسيره ورصده.

يخلق الراشدون بشكل روتيني مساحة للشابات لممارسة القيادة وتولي أدوار صنع القرار.

لا يخلق الراشدون فرصاً للشابات لتولي أدوار قيادية. وحيثما توجد فرص، تكون محدودة أو رمزية.

٢. القيادة المشتركة بين الأجيال

الراشدون مدربون وواثقون من توفير مساحة لصوت الشابات ومشاركتهن. هناك ممارسات حقيقية للملكية المشتركة والقيادة المشتركة، تستند إلى مبادئ تم الاتفاق عليها بشكل متبادل بين الراشدات والشابات.

تخلق الراشدات مساحة لمشاركة الشابات، حيث تحترمن مساهماتهن وأفكارهن وقراراتهن.

لا تقدر الراشدات مشاركة الشابات. لا توجد ملكية مشتركة أو قيادة مشتركة.

٣. تعريف ومبادئ مشاركة الشابات

قامت المنظمة بتوثيق تعريف لمشاركة الشابات الهادفة. كما تطبق المبادئ التي تتفق عليها الراشدات والشابات فيما بينهن والتي تتعلق بسياقات محددة.

تعتمد المنظمة تعريفات الجمعية العالمية والمبادئ الخارجية لمشاركة الشابات.

ليس لدى المنظمة تعريف أو مبادئ لمشاركة الشابات.

٤. التخطيط وتوفير الموارد

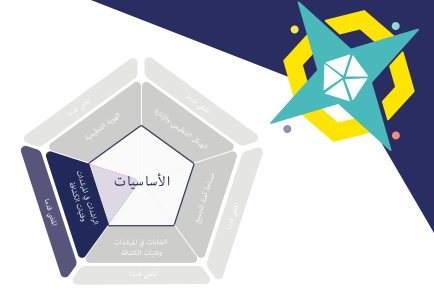
وتعتبر مشاركة الشابات جزءاً من التخطيط التنظيمي؛ وتتخذ قرارات واعية بشأن مكان المشاركة ومكان عدم المشاركة المجدية للشابات.

تخصص المنظمة بعض الموارد (المالية والقدرات) لتطوير مشاركة الشابات.

لا تعتبر المشاركة المجدية للشابات جزءاً من التخطيط. ولا تخصص لها أي موارد (مالية أو قدرات).

الراشدات في المرشدات وفتيات الكشافة ج ٢: العضوية

المنظمة لديها استراتيجية عضوية فعالة، ويتم تنفيذ ذلك باستمرار واستعراضه على أساس منتظم. ويتضمن استراتيجية لجذب العضوات والاحتفاظ بهن، على أساس جمع وتحليل بيانات العضوية بانتظام.



١. جذب الأعضاء

لدى المنظمة عدد كافٍ من الأعضاء الراشدين لتقديم أنشطة المرشدات وفتيات الكشافة بشكل فعال. نسب الراشدات إلى الفتيات مناسبة. كما حددت المنظمة أهدافاً لجذب الراشدين وهي تحققها أو تتجاوزها بنجاح.

لدى المنظمة خطة لجذب عدد كافٍ من الأعضاء الراشدين للحفاظ على أنشطة المرشدات وفتيات الكشافة الحالية وتوفير تجربة جيدة للجميع.

ليس لدى المنظمة عدد كافٍ من الأعضاء الراشدين لتقديم أنشطة المرشدات وفتيات الكشافة لأعضاء الفتيات. لا توجد خطة لمعالجة هذا.

٢. الاحتفاظ بالعضوية

حددت المنظمة أهدافاً للاحتفاظ بأعضائها الراشدين وهي تحققها أو تتجاوزها بنجاح.

لدى المنظمة خطة للاحتفاظ بما يكفي من الأعضاء الراشدين للحفاظ على أنشطة المرشدات وفتيات الكشافة الحالية وتوفير تجربة جيدة للجميع.

لا تستطيع المنظمة الاحتفاظ بأعضائها الراشدين لفترة كافية للعمل بشكل فعال كمنظمة. لا توجد خطة لمعالجة هذا.

٣. استراتيجية العضوية

لدى المنظمة استراتيجية جذب واستبقاء عضوية الراشدين موثقة ومستنبذة بالبيانات، ويشمل ذلك الأهداف السنوية المتعلقة بجذب العضوات والاحتفاظ بهن، والخطط الرامية إلى تحقيق هذه الأهداف، والخطط الرامية إلى قياس النجاح وتسترشد الاستراتيجية بالاتجاهات المحددة للفئة المستهدفة وتستخدم قنوات تسويق فعالة للوصول إليها، وتم مراجعتها كل عامين.

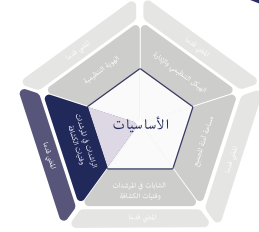
لدى المنظمة خطة جذب واستبقاء موثقة لعضوية الراشدين، وهذا الأمر مرتبط بالاستراتيجية التنظيمية.

ليس لدى المنظمة خطة أو استراتيجية جذب واستبقاء موثقة لعضوية الراشدين.



الراشدات في المرشدات وفتيات الكشافة ج ٣: رحلة الراشدات وتجربتهن

تحدد المنظمة بوضوح ما تتوقعه من موظفيها والمتطوعين الراشدين. حيث توفر فرصًا للتطور إلى أدوار جديدة، وتدير الأداء وتتعترف بالنجاح.



١. تخطيط تعاقب الراشدات (لكل من الأدوار المتخصصة والأدوار العامة)

تعتمد المنظمة هيكلية وإجراءات للسماح بالتغيير السلس من شخص إلى آخر. وهذا يشمل ترقية الشابات إلى أدوار قيادية. حيث تخلق المنظمة بشكل استباقي فرصًا للأفراد للتعرف على أنفسهم وتطويرها من أجل دورهم في المستقبل.

تقوم المنظمة بشكل تفاعلي بتحديد الأشخاص لأدوار مستقبلية. وهذا يشمل خططًا لدعم الشابات للترقي لأداء هذه الأدوار.

ليس لدى المنظمة خطة لاستبدال الراشدات عندما يكملن دورهن أو يغادرن المنظمة.

٢. تقدير الراشدات

يجري توثيق ممارسات التقدير الرسمية وغير الرسمية الواضحة والمحددة بدقة. حيث يتم استخدامها على نطاق واسع في جميع أنحاء المنظمة. تحتفي المنظمة من خلال ممارسات التقدير بتنمية المهارات والابتكار وتنفيذ المشاريع بنجاح، بالإضافة إلى مقدار الوقت الذي قضاه الفرد في خدمة الحركة أو إتمام مهام محددة.

لدى المنظمة آليات رسمية لتقدير مساهمة المتطوعات والموظفات الراشدات في المنظمة أو في الحركة بشكل عام.

ليس لدى المنظمة نظام جائزة أو تقدير للمتطوعات أو الموظفات من الراشدات.

٣. تقييم أداء الراشدات

تحدد المنظمة بوضوح ما تتوقعه من المتطوعات والموظفات الراشدات ولديها عمليات قائمة لمراجعة الأداء على أساس منتظم. وهي توفر الاحتفال بالنجاح والتطور بالنسبة للموظفين، يتم إجراء تقييم رسمي لهم كل عام.

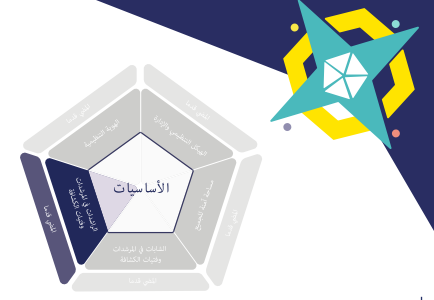
تحدد المنظمة بوضوح ما تتوقعه من المتطوعات والموظفات الراشدات ولديها خطوات عملية يتم تطبيقها عندما لا يتم تلبية تلك التوقعات.

لا يوجد لدى المنظمة نظام لتقييم الأداء للمتطوعات أو الموظفات من الراشدات.

الراشدات في المرشدات وفتيات الكشافة

ج:4: تعلم الراشدات وتطورهن

حصول المتطوعين والموظفين الراشدين على الدعم الإنمائي الذي يحتاجونه لتحسين ممارساتهم القيادية وأداء أدوارهم بفعالية.



١. تنمية الراشدات

لدى المنظمة هيكل تنمية للكبار للمتطوعات الراشدات (وحيثما كان ذلك مناسبًا، للموظفات) وهذا يوفر مجموعة من الفرص للتطوير الشخصي والمهني. ويتم تحديثها بانتظام وترتبط بالإطار التعليمي.

يمكن للمتطوعات والموظفات (عند الاقتضاء) الحصول على التدريب الذي يمكنهن من الاضطلاع بدورهن في المنظمة.

لا توجد فرصة لتنمية الراشدات.

٢. خبرة في تنمية الراشدات يسهل الوصول إليها

تقدم المنظمة خبرات التعلم والتطوير التي تأخذ في الاعتبار احتياجات جميع المتطوعات الراشدات، وعند الاقتضاء، الموظفين.

توفر المنظمة فرص التعلم والتطوير لجميع المتطوعات الراشدات، وعند الاقتضاء، للموظفين.

لا تتوفر فرص التعلم والتطوير لجميع الراشدات في المنظمة.

٣. تدريب الراشدات للمناصرة

يشمل تدريب القائدات التدريب المتقدم على مهارات المناصرة وأساليبها واستراتيجياتها. ويشمل ذلك كيفية دعم مبادرات المناصرة التي تقودها الفتيات للنمو من المستوى المحلي إلى المستوى الوطني.

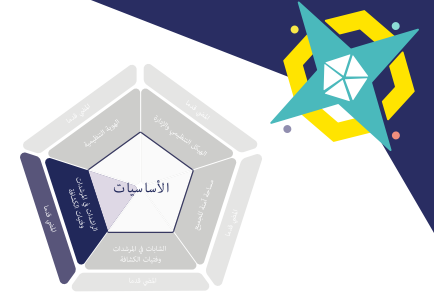
يشمل تدريب القائدات بعض التدريب الأساسي على أدوات واستراتيجيات المناصرة.

القائدات على المستوى المحلي غير مجهزة لدعم الفتيات ليصبحن مناصرات.

الراشديات في المرشدات وفتيات الكشافة

ج:٥ فريق الحوكمة

تستخدم المنظمة الأدوات والتقنيات المناسبة لزيادة فعالية القيادة العليا.



١. مهارات المجلس وخبراته

يدرك المجلس المهارات والخبرات المطلوبة لتلبية الاحتياجات التنظيمية بفعالية ويضعها بعين الاعتبار. تم تصميم عملية توظيف أعضاء مجلس الإدارة لسد الفجوات المحددة في المهارات.

يدرك المجلس المهارات والخبرات المطلوبة لتلبية الاحتياجات التنظيمية بفعالية ويضعها بعين الاعتبار.

لا يأخذ تكوين المجلس في الاعتبار المهارات والخبرات المطلوبة لتلبية الاحتياجات التنظيمية كما لا يوجد وعي بضرورة النظر في هذا الأمر.

٢. الوعي بأدوار مجلس الإدارة ومسؤولياته

كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة يقبل ويفهم ويؤدي دوره والمسؤوليات المرتبطة به رسميًا. يتم التوقيع على اتفاقية وتوثيقها بذلك.

كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة يفهم ويقبل رسميًا دوره والمسؤوليات المتعلقة به. لكن لا توجد اتفاقية موقعة وموثقة.

لا يوجد وعي بالحاجة إلى أدوار ومسؤوليات محددة بوضوح لمجلس الإدارة. لا يوجد اتفاق موقع وموثق.

٣. تعيين أعضاء مجلس الإدارة، وتوجيههم وتطويرهم وتقييم أداءهم

هناك عملية تعيين مفتوحة وشفافة لأدوار المجلس. ويجري تحديد الاحتياجات التعريفية والإنمائية بفعالية. ويجري استعراض أداء أعضاء المجلس بانتظام، وتتاح الفرص لمعالجة نقاط القصور في المهارات والخبرات.

فرص التعريف والتطوير الرسمية متاحة لأعضاء مجلس الإدارة.

لا يوجد وعي بالحاجة إلى التعريف المنظم لأعضاء المجلس ولا لتطويرهم أو استعراض أدائهم.

٤. تعيين الرئيسة التنفيذية وتعريفها بمهامها وتطويره وتقييم أدائها

يتوافق تعيين الرئيسة التنفيذية مع المتطلبات القانونية المحلية. يتم تحديد الاحتياجات التعريفية والتطويرية للمديرين التنفيذيين بشكل نشط، ويجري استعراض الأداء بانتظام. وتتاح الفرص لمعالجة نقاط القصور المحدد في المهارات والخبرات.

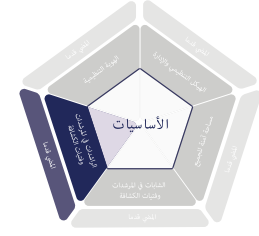
يتوافق تعيين الرئيسة التنفيذية مع المتطلبات القانونية المحلية. فرص التعريف والتطوير الرسمية متاحة للمديرة التنفيذية.

لا يوجد وعي بالحاجة إلى التعريف المنظم والتطوير واستعراض الأداء للمدير التنفيذي.



الراشديات في المرشدات وفتيات الكشافة ج ٦: ممارسة القيادة وثقافتها

تواصل العضوات الراشديات في المنظمة تطوير ممارساتهن القيادية الشخصية وتطبيقها في أدوارهم المختلفة لدعم المنظمة. نموذج الراشديات لتمكين ممارسات القيادة والمساهمة في ثقافة القيادة الإيجابية في المنظمة.



١. سلوك القيادة التنظيمية

تقدر المنظمة القيادة المشتركة في جميع نواحي هيكلتها وتدرك أن القيادة تأتي بأشكال مختلفة.

القيادة التنظيمية مشتركة

تتركز القيادة التنظيمية في شخص واحد.

٢. العمل معاً

تعرف جميع الراشديات (بغض النظر عن الدور الذي يشغلونه) مع من يتواصلون بطريقة هادفة للدعم والتعلم وما إلى ذلك. يفعلون ذلك بشكل متكرر. تتم مشاركة جميع المعلومات ذات الصلة بشفافية عبر المنظمة.

تعزز قيمة التعاون وأهميته.

يعمل الأفراد في صوامع. لا توجد شبكات دعم بالإضافة لوجود عوائق أمام العمل المشترك.

٣. تطوير القيادة القائمة على القيم

تمارس الراشديات تطوير القيادة بشكل استباقي ويمثلن نموذج يحتذى به بصفة مستمرة.

تتعكس قيم المنظمة في فرص تطوير القيادة الشخصية المتاحة.

لا تتاح للراشديات فرص تطوير القيادة بناءً على قيم المرشدات وفتيات الكشافة.

٤. تنظيم التعلم وثقافة الممارسة التأملية

تتعلم المنظمة من التفكير المنتظم في أنشطتها وأولوياتها وتعديلها وفقاً لذلك.

هناك مساحات أو موارد لتشجيع الممارسة التأملية.

لا توجد مساحات أو موارد لتشجيع الممارسة التأملية.



طلب الدعم

بمجرد الانتهاء من التقييم، يرجى إرساله إلى:
capacitybuilding@waggs.org

سيكون أحد أعضاء فريق بناء القدرات من الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة على اتصال بكم خلال الأيام القليلة المقبلة لتحديد أفضل السبل لدعم منظماتكم العضو.

في غضون ذلك، إذا كنتم قد حددتم بالفعل أولوية للعمل الذي تريدون التركيز عليه، يمكنكم الاتصال بأحد أعضاء فريق بناء القدرات.

يمكنكم أيضا إتمام أداة تقييم القدرات على منصة
شعلة المخيم [Campfire](#)

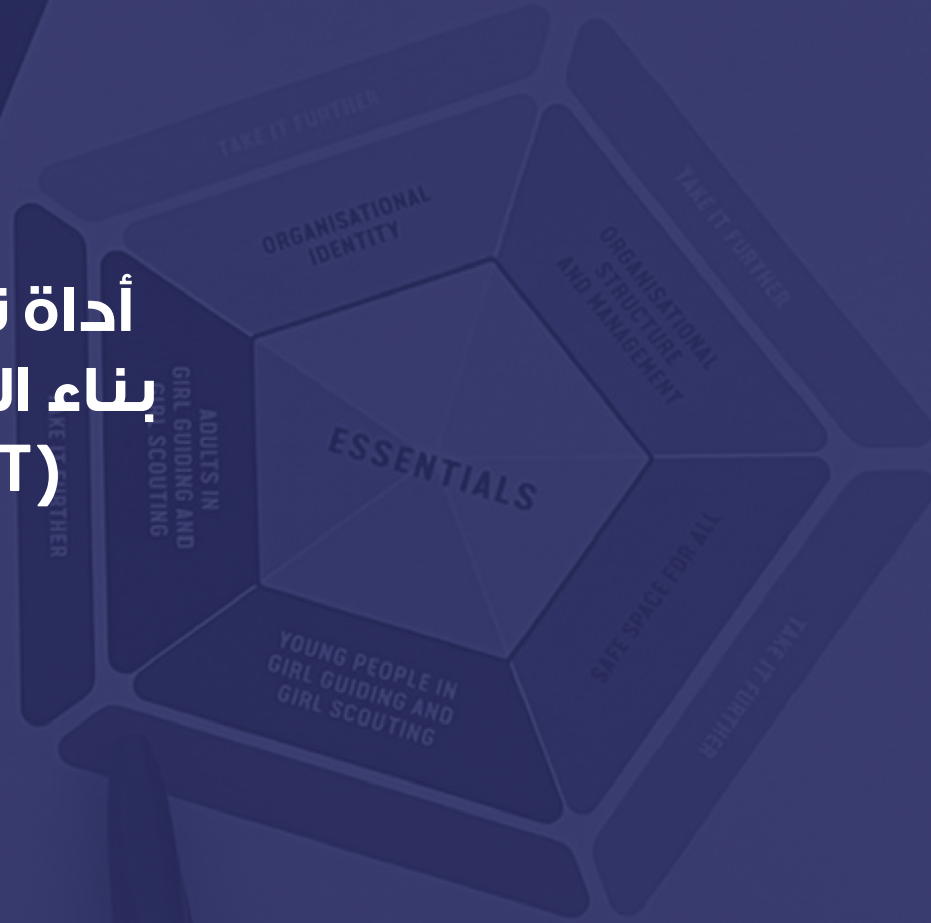


WELCOME TO THE CAPACITY ASSESSMENT TOOL

Welcome WAGGGS Capacity Assessment Tool (CAT) Section 1. This is a self-assessment tool designed to enable Membership Organisations to take an overview of their strengths and to identify any areas that may need improvement or could be further developed. It will also enable us at WAGGGS to better support you in your work. Please make sure you refer to the Guidelines, Glossary, Frequently Asked Questions (FAQs) and ask your CAT Mentor or Programme Manager for any additional support you may need. Underlined words can be found in the Glossary.



أداة تقييم بناء القدرات (CAT)



Adults in Girl Guiding and Girl Scouting

1 - Youth participation

Adult leaders and decision makers within Guiding Girl and Girl Scouting are trained and encouraged to create, hold and respect spaces for youth participation and intergenerational leadership.



الجمعية العالمية
للمرشدات
وفتيات الكشافة