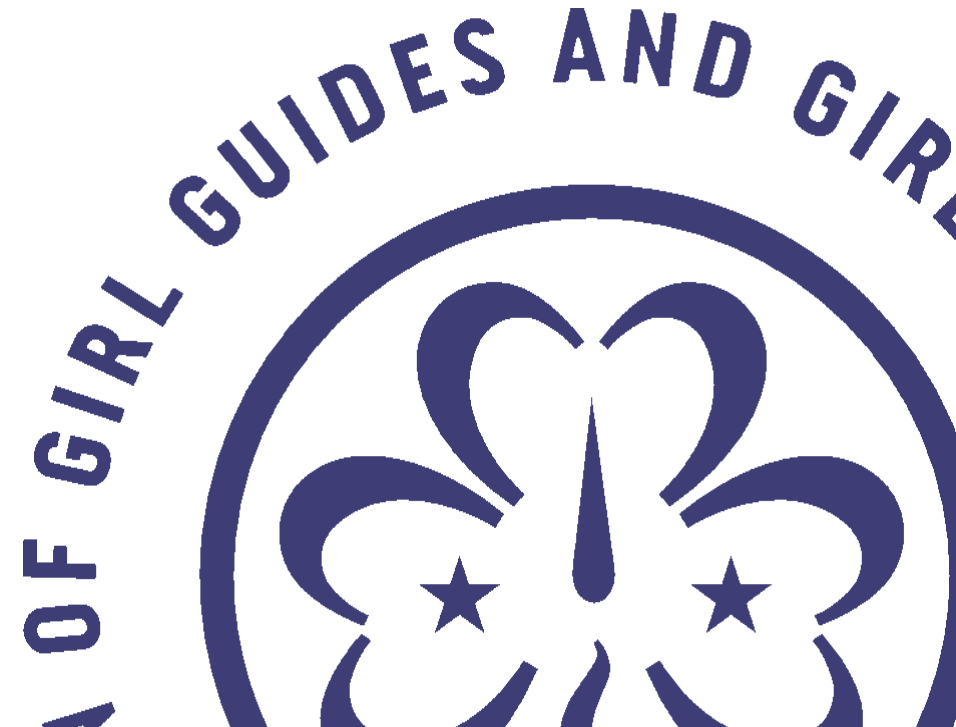


الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة

أداة تقييم القدرات

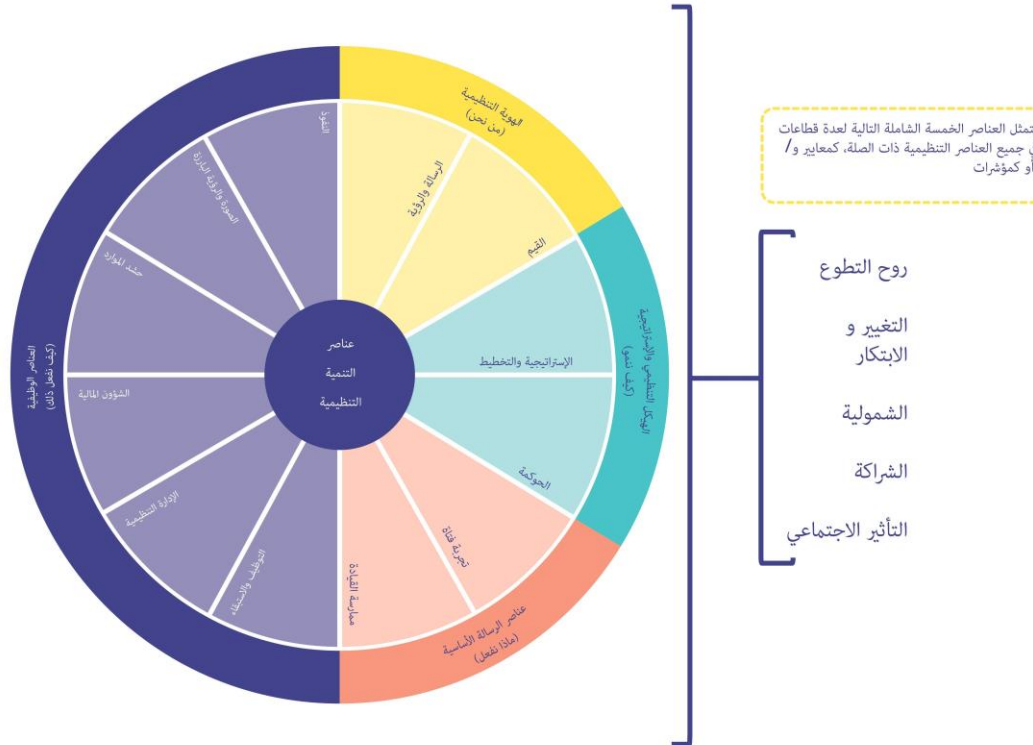
القسم الأول



مرحباً بكم في القسم الأول من **أداة تقييم القدرات للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة**. إنها أداة تقييم ذاتي مصممة لتمكين المنظمات من اكتساب نظرة ثاقبة لمواطن القوة لديها وتحديد المجالات التي قد تحتاج إلى تحسين أو يمكن تطويرها نحو الأفضل. كما ستمكن هذه الأداة الجمعية العالمية من تقديم دعم أفضل لكم في عملكم. يرجى الرجوع إلى الإرشادات ، قاموس المصطلحات ، الأسئلة الشائعة و إلى الموجهة أو مديرة العلاقات بالإقليم من أجل أي دعم إضافي قد تحتاجونه. تجدون شرح جميع الكلمات المسطرة في قاموس المصطلحات.

المقدمة

في هذا القسم الأول، نستعرض **العناصر الأساسية للرسالة (ما الذي نفعله)**، وأيضاً أحد **العناصر الوظيفية لدينا (كيف نعمل ذلك)**، وهو العنصر المتعلق بالتطوع. جوهر الحركة هو **تجربة الفتيات**: كيف يتم تصميم البرنامج، كيف نخلق مساحة آمنة لجميع الأعضاء، الطريقة التعليمية غير الرسمية التي نستخدمها، وعلى نطاق أوسع **التأثير العالمي**. سوف نلاحظ بعد ذلك كيف نعمل، بنية **المتطوعين**، والأنظمة والعمليات. توضح العجلة أدناه كيف يتم تجميع العناصر التنظيمية ، وكيف تتلاءم مع المعايير والمؤشرات المتفق عليها من قبل الجمعية العالمية. اجتمعوا بين الأشخاص الذين تعتقدون أن بإمكانهم الإجابة بشكل أفضل على هذه الأسئلة حول هذه العناصر في منظماتكم ، اختاروا الميسر ، وابدؤوا!



المحتوى - القسم 1

4	1. عناصر الرسالة الجوهرية (ما نفعله)
4	1.1 تجربة المرشحات وفتيات الكشافة
	1 برنامج مصمم جيداً
	2 مساحة آمنة لجميع الفتيات
	3 الأسلوب التعليمي
	4 التأثير العالمي على نطاق أوسع
8	1.2 ممارسات المرشحات للقيادة
	1 ممارسة وثقافة القيادة
	2 فرص تطوير المرشحات
10	2. العناصر الوظيفية (كيف تفعلها)
10	2.1 الإدارة التنظيمية
	1 هيكلية وأنظمة وإجراءات التطوع
13	2.2 الحوكمة
	النظام الأساسي واللجنة الداخلية
	1 الهيكلية والأنظمة
	2 الأفراد والعمل معاً بكفاءة
	3 البيئة الخارجية

1. عناصر الرسالة الجوهرية (ما نفعله)

1.1 تجربة المرشدين وفتيات الكشافة

يمكن للأعضاء من الشباب الوصول إلى برنامج قائم مبني على القيم يستند إلى أنشطة تنمية الشخص بأكمله، وهذه الأنشطة مصممة لتكون ذات صلة بحياته وتوفر مساحة آمنة لممارسات القيادة والمهارات الحياتية.

تجربة المرشدين وفتيات الكشافة المعيار 1: برنامج مصمم جيداً

تقدم المنظمة برنامجاً قائماً على النتائج ومصمماً خصيصاً لتلبية احتياجات الفتيات والشابات في مجتمعهم اليوم.

لكل مؤشر، يرجى اختيار "أ" أو "ب" أو "ج" أو "د" الذي يصف بشكل أفضل الوضع الحالي لجميكتكم. يُرجى تقديم المعلومات لمساعدة اختيارك.

رقم المؤشر	أ	ب	ج	د
1. تجربة المرشدين وفتيات الكشافة	لا يوجد لدى المنظمة أي تخطيط لتجربة المرشدين وفتيات الكشافة، أو تعتمد على الكتيبات فقط، أو تستخدم برنامج قديماً للغاية.	يوجد لدى المنظمة خبرة بحسب خطة موضوعية للمرشدين وفتيات الكشافة ولكن ليس لها نتائج تعليمية قابلة للقياس، أو لا تأخذ احتياجات واهتمامات الشباب بعين الاعتبار.	يوجد لدى المنظمة خبرات بحسب خطة للمرشدين وفتيات الكشافة من ناحية التعليم غير الرسمي حيث تستجيب لاحتياجات الشباب في مجتمعهم، ولها نتائج تعليمية تثقيفية، وتتم مراجعتها مرة واحدة على الأقل كل خمس سنوات.	يوجد لدى المنظمة إطار تعليمي قائم على النتائج، يحدد بوضوح تأثير أعمالها على الشباب. ويتكامل الإطار بشكل متعمق مع إطار تطوير المرشدين. وقد تم تصميم وتحديث تجربة المرشدين وفتيات الكشافة وتأثيرها وتقييمها، مقابل هذا الإطار الذي يتم مراجعته كل ثلاث سنوات.
2. تطوير تجربة المرشدين وفتيات الكشافة	أنشطة المنظمة لا تركز بشكل خاص على تجربة المرشدين وفتيات الكشافة.	تركز أنشطة الجمعية على تجربة المرشدين وفتيات الكشافة. ولكن الأدوار والمسؤوليات غير واضحة، ولا يمتلك أعضاء الفريق المهارات المطلوبة، أو لا يتعاونون مع الأفراد المسؤولين عن الفئات العمرية المختلفة.	تحافظ المنظمة على فريق فعال مسؤول عن تجربة المرشدين وفتيات الكشافة وتستشير الخبراء أثناء مراجعة البرنامج. يعمل الفريق بشكل تدريجي في جميع الفئات العمرية للبرنامج ويتكامل مع مهام تطوير المرشدين.	تستثمر المنظمة في تطوير خبرة مهام تجربة المرشدين وفتيات الكشافة وتضمن وتحرص أن تعمل بشكل وثيق مع مهمة تطوير المرشدين. فالشباب هم شركاء متساوون في صنع القرار حول البرنامج على جميع المستويات.
3. إستشارة الشباب	تدني أو عدم وجود أي استشارة أو توعية للشباب حول الاتجاهات التي تؤثر عليهم. لا توجد أنظمة موجودة لتطوير البرنامج.	البحث في الاتجاهات التي تؤثر على الشباب غير متناسق، والتشاور مع الشباب غير منظم. لا يتم مشاركة الدروس المستفادة أو التعامل معها بشكل فعال.	تشمل مهمة المنظمة وتجربة المرشدين وفتيات الكشافة الشباب كمساهمين هادفين. تقوم المنظمة بالبحث عن الاتجاهات التي تؤثر على الشباب، وخاصة الفتيات والشابات. كما أنها تتشاور مع الشباب عند تحديث البرنامج ومشاركة التعلم مع فرق تنمية المرشدين.	تتشاور المنظمة بانتظام مع الشباب داخل الحركة وخارجها، وتبحث في الاتجاهات التي تؤثر على الفتيات والشابات، واحتياجاتهن ومصالحهن، والحوار التي تحول دون المساواة بين الجنسين. يتم استخدام الدروس المستفادة لتحديث تجربة المرشدين وفتيات الكشافة وإطار تطوير المرشدين.

رقم المؤشر	أ	ب	ج	د
4. استمرار التجربة: القيادة والعضوية للراشدين	محدودية / عدم وجود فرص للشباب للتقدم أو التوصل إلى الفرص المناسبة للمرحلة وأهداف تنميتهم.	يتم النظر في مراحل تنمية الطفل ولكنها محدودة / مع عدم استمرارية نتائج البرنامج بين المراحل. كما أن الأنشطة غير مناسبة أو غير مرنة للتكيف مع الاحتياجات الفردية.	تُقدم تجربة المرشدين وفتيات الكشافة فرصاً للتطور بالنسبة للشباب. الأنشطة مناسبة لكل مرحلة تقدم ويمكن تطويعها مع الاحتياجات الفردية.	تعمل تجربة المرشدين وفتيات الكشافة بشكل تدريجي عبر المراحل العمرية ومرحلة التطوير، بما في ذلك مرحلة انتقال واعية إلى مسؤوليات القيادة وعضوية الراشدين. وتستخدم نماذج مرنة لضمان تصميم البرنامج وفقاً للاحتياجات الفردية.
5. برنامج متناسق	لا يعالج البرنامج بشكل كبير مجالات تنمية الشخص بالكامل.	يعالج البرنامج مجالات تنمية الشخص بشكل غير متسق أو بطرق ثابتة تستثني بعض الشباب من العثور على البرنامج ذي الصلة بحياتهم.	يتناول البرنامج باستمرار جميع مجالات تنمية الشخص الكامل ورفاهيته (الروحية والاجتماعية والعاطفية والجسدية والفكرية) بطريقة متوازنة.	يستكشف البرنامج مجالات التنمية في سياق حديث، مع تحديد التحديات والثغرات الموجودة في تجربة الشباب الواسعة في مجتمعهم والاستجابة لها.
6. المهارات الحياتية والتنمية	لا يوجد تركيز يُذكر على تطوير المهارات الحياتية ذات الصلة.	تعمل المنظمة على زيادة المهارات الحياتية في البرنامج، ولكنها تواجه مقاومة داخلية، أو أن هناك فرص غير متناسقة لتطوير المهارات الحياتية ذات الصلة.	يُعطى البرنامج الأولوية لتطوير المهارات الحياتية ذات الصلة، ويمكنهم التعبير عن نتائجها إلى الشباب وأولياء الأمور والأطراف الخارجية.	يُقدم البرنامج فرصاً قابلة للقياس لتطوير المهارات الحياتية ذات الصلة، وخاصة معالجة أي ثغرات في المهارات للفتيات بسبب عدم المساواة بين الجنسين في مجتمعهم. ومن المسلم به في المجتمع على نطاق أوسع كقيمة مضافة للبحث عن فرص العمل أو التدريب.

تجربة المرشدين وفتيات الكشافة المعيار 2: فضاء آمن لكل الفتيات

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

لكل مؤشر، يرجى اختيار "أ" أو "ب" أو "ج" أو "د" الذي يصف بشكل أفضل الوضع الحالي لجميعةكم. يُرجى تقديم المعلومات لمساندة اختيارك.

رقم المؤشر	أ	ب	ج	د
1. الحماية (الوقائية)	لا يوجد في المنظمة سياسات أو ممارسات <u>حماية</u> ؛ أو لديها سياسات وممارسات لا تتفق مع القوانين الوطنية.	لدى المنظمة سياسات وممارسات <u>حماية</u> تتوافق مع القوانين الوطنية، ولكنها تطبق بطريقة غير متسقة.	لدى المنظمة سياسات وممارسات <u>حماية</u> تتوافق مع القوانين الوطنية وتطبق باستمرار.	لدى المنظمة سياسات وممارسات حماية تتفق مع القوانين الوطنية وتندرج إلى أفضل الممارسات، وتطبق باستمرار وتراجع كل ثلاث سنوات على الأقل.
2. سياسة حماية الطفل	لا يوجد لدى المنظمة أي سياسة <u>لحماية</u> الطفل أو لديها سياسة لحماية الأطفال لا تتماشى مع القوانين الوطنية.	يوجد لدى المنظمة سياسة <u>لحماية</u> الطفل تتماشى مع القوانين الوطنية، ولكنها تطبق بشكل غير متسق.	يوجد لدى المنظمة سياسة لحماية الطفل تتماشى مع القوانين الوطنية، ويتم تطبيقها بصفة مستمرة.	يوجد لدى المنظمة سياسة لحماية الطفل تتماشى مع القوانين الوطنية، وتعتمد على أفضل الممارسات، ويتم تطبيقها باستمرار ويتم مراجعتها مرة كل ثلاث سنوات على الأقل.

رقم المؤشر	أ	ب	ج	د
3. التنوع والإدماج	لا تتناول المنظمة قضايا <u>التنوع والإدماج</u> ، أو تستثني عن قصد أو بطريقة أخرى مجموعات من الفتيات من تجربة المرشدات وفتيات الكشافة.	حددت المنظمة العراقل التي تحول دون إدراجها الإدماج في عملها مع الشباب وتعمل على وضع الاستراتيجيات للتصدي لها. وتوفر تجربة المرشدات وفتيات الكشافة بعض الفرص لمجموعات متنوعة من الشباب للتواصل.	تم تصميم تجربة المرشدات وفتيات الكشافة بمرونة ويمكن تطويعها للشباب من مختلف الخلفيات والاحتياجات المتعددة. وتعمل المنظمة على توفير مساحة آمنة لجميع الشباب وعلى وجه التحديد الفتيات في مجتمعهم.	يوجد لدى المنظمة إستراتيجية متنوعة وشمولية يتم تطبيقها باستمرار ومراجعتها على الأقل كل ثلاث سنوات. وتتعامل المنظمة مع العراقل بنشاط وتتبنى نماذج التنفيذ المرن. وترحب تجربة المرشدات وفتيات الكشافة بكل شابة وخاصة الفتيات وذات صلة بالمجتمعات المتنوعة.
4. الفضاء الآمن	لا توفر الأنشطة والممارسات بشكل ثابت مساحة آمنة لجميع الشباب المشاركين.	قامت المنظمة بتقييم الممارسات الآمنة وتلك الضارة وذلك في برامجها وتدريب القائدات و حددت مجالات للتحسين.	تعمل تجربة المرشدات وفتيات الكشافة على تمكين الشابات من حماية حقوقهن وخلق بيئة آمنة ومحترمة. وتعمل تجربة المرشدات وفتيات الكشافة وفرق تطوير الراشدات من أجل توفير مساحات آمنة كأولوية قصوى.	تضمن كل من تجربة المرشدات وفتيات الكشافة وبرامج تطوير الراشدات توفير مساحات آمنة لجميع الأنشطة، بما في ذلك إنشاء مساحة مناسبة في كل مرحلة من مراحل تطوير الفتيات ليكن بصورتهن الطبيعية وليتخذن المخاطر والتحدث جهراً وليمارسن القيادة.
5. <u>القيم</u> الأساسية	يتم استكشاف <u>القيم</u> الأساسية للنزاهة والمواطنة والروحانية بطرق تستثني بعض الأفراد و/أو المجموعات المجتمعية.	اكتشاف <u>القيم</u> الأساسية للنزاهة والمواطنة والروحانية بطرق لا تستبعد الشابات بشكل مباشر، ولكن بشكل غير مباشر يجعل بعض الشابات يشعرن بأنهن غير مرحب بهن، أو أن البرنامج يبدو غير ذي صلة بحياتهن.	يتم استكشاف <u>القيم</u> الجوهرية للنزاهة والمواطنة والروحانية بطرق تعني أن جميع الشابات يشعرن بأنهن مشمولات بالعلاقة إليهم.	تدعم المنظمة القادة لتيسير استكشاف أعمق للقيم الأساسية للنزاهة والمواطنة والروحانية حتى يتمكن الأفراد من توسيع مداركهم لهرينهم وقيمهم من خلال البرنامج.

تجربة المرشدات وفتيات الكشافة 3: الأسلوب التعليمي

يتم تيسير تجربة المرشدات وفتيات الكشافة باستخدام أسلوب الجمعية العالمية التعليمي (كما هو في "الاستعداد للتعلم، الاستعداد للقيادة")، وتمكين الشابات من أخذ زمام المبادرة في التعلم الخاص بهن وتطوير القيم الجوهرية.

لكل مؤشر، يرجى اختيار "أ" أو "ب" أو "ج" أو "د" الذي يصف بشكل أفضل الوضع الحالي لجمعيتكم. يُرجى تقديم المعلومات لمساعدة اختيارك.

رقم المؤشر	أ	ب	ج	د
1. الأسلوب التعليمي	يوجد قدر قليل أو منعدم من الأولوية لاستخدام الطريقة التعليمية مع الشابات. فيقوم القادة بتقديم الأنشطة بطريقة رسمية أو نادراً ما تتم عملية التعلم بطريقة اختيارية.	يتم استخدام أسلوب الجمعية العالمية التعليمي بطريقة غير متسقة أو لا يتم استخدامها طوال فترة البرنامج وممارسات القادة. ولا يبدي القادة الذين يعملون مع الشابات فهماً كافياً للأسلوب كنظام تعليمي.	يتم استخدام أسلوب الجمعية العالمية التعليمي في جميع أنحاء تجربة المرشدات وفتيات الكشافة مع دمج جميع العناصر الخمسة، كما أن فهم كيفية استخدام هذا الأسلوب هو جزء أساسي من تدريب القادة.	تُقدر المنظمة بشكل كبير <u>القيم</u> وتعطي الأولوية للأسلوب التعليمي كمفتاح لتنفيذ البرنامج. وتوجد أنظمة لمراقبة وبناء كفاءة القادة والاعتراف وتبادل أفضل الممارسات بين القادة.

	<p>تستثمر المنظمة بنشاط في خلق مساحة للشابات لممارسة سلوكيات القيادة. وتمثل نتائج القيادة أولوية في الإطار التعليمي لجميع الأعمار. وتوجد أنظمة لتعزيز وتيسير ومراقبة مشاركة الشابات والوصول إلى فرص القيادة على جميع المستويات والمنظمة.</p>	<p>تقوم المنظمة بتوفير مساحة للشباب لممارسة سلوكيات القيادة، ولتحديد نتائج القيادة من البرنامج مما يسهل مشاركة الشابات في صنع القرار. وهناك عملية واضحة للشابات للانتقال إلى الأدوار القيادية.</p>	<p>تشجع المنظمة بشكل غير متناسق الشابات على ممارسة السلوكيات القيادية، وهناك مشاركة محدودة للشابات والوصول إلى فرص القيادة.</p>	<p>لا تشجع المنظمة بنشاط ثقافة القيادة الشبابية، كما أن فرص مشاركة الشابات في صنع القرار محدودة أو رمزية.</p>	<p>2. القيادة الشبابية</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------

تجربة المرشدات وفتيات الكشافة المعيار 4: التأثير العالمي على نطاق أوسع

يعمل البرنامج على تمكين الشباب من اتخاذ إجراءات لمجتمعاتهم المحلية والاتصال بالعالم الأوسع.

يُرجى تقديم المعلومات لمساندة اختيارك.

لكل مؤشر ، يرجى اختيار "أ" أو "ب" أو "ج" أو "د" الذي يصف بشكل أفضل الوضع الحالي لجميكتكم.

	د	ج	ب	أ	رقم المؤشر
	<p>يتضمن البرنامج فرصاً للتعلم والتواصل مع الحركة العالمية. يتم دمج مبادرات الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة في البرنامج الوطني الأساسي، ويتم وضع إستراتيجيات للعمل على تمكين جميع الأعضاء من الوصول إلى التجارب الدولية الفعلية و عبر الإنترنت. تقدر المنظمة وتستثمر في فرص التواصل الدولية.</p>	<p>يتضمن البرنامج فرصاً للتعرف على الحركة العالمية. ويتم تقديم مبادرات الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة كجزء من البرنامج أو من خلال الأنشطة الخاصة. وتشارك المنظمة بنشاط في الفرص والأعمال الدولية و تجعلها سهلة المنال للأعضاء الأكثر تنوعاً.</p>	<p>يتضمن البرنامج معلومات أساسية حول الحركة العالمية. وهناك بعض التفاعل مع الشبكة الدولية، وبرامج الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة، والتجارب الدولية. يمكن تحديد العوائق التي تحول دون الوصول إليها.</p>	<p>هناك وعي محدود بالحركة العالمية وبرامج الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة والخبرات الدولية، كما يصعب على الأعضاء الوصول إليها.</p>	<p>1. الوعي والتكامل مع الحركة العالمية</p>
	<p>تأخذ المنظمة بعين الاعتبار الأثر الاجتماعي في مخططها الاستراتيجي وتضمن للشباب إمكانية تصميم وقيادة مشاريع المناصرة والعمل الاجتماعي بشكل منتظم حول القضايا ذات الصلة بهم. وهم مخولون للتصدي للقضايا التي تؤثر على الفتيات والشابات محلياً وعالمياً.</p>	<p>يشمل البرنامج فرصاً للشباب لاستكشاف القضايا المحلية والعالمية واتخاذ إجراءات في المجتمع في كل مرحلة من مراحل التطوير، مع تولي القيادة في الأنشطة.</p>	<p>يتمتع الشباب ببعض الفرص لاستكشاف القضايا ذات الصلة واتخاذ إجراءات في المجتمع، ولكن المنظمة تميل إلى التخطيط لها وقيادتها من قبل المرشدات.</p>	<p>اتخاذ الإجراءات في المجتمع ليس جزءاً منتظماً من البرنامج. ولا يتم استكشاف القضايا المحلية والعالمية.</p>	<p>2. العمل المجتمعي والأثر الاجتماعي</p>

1.2 ممارسات الراشدين للقيادة

يواصل الأعضاء من الراشدين في المنظمة تطوير ممارساتهم القيادية الشخصية وتطبيقها في أدوارهم المختلفة لدعم المنظمة.

ممارسات الراشدين للقيادة المعيار 1: ممارسة وثقافة القيادة

نموذج الراشدين لتمكين ممارسات القيادة والمساهمة في ثقافة القيادة الإيجابية في المنظمة.

لكل مؤشر، يرجى اختيار "أ" أو "ب" أو "ج" أو "د" الذي يصف بشكل أفضل الوضع الحالي لجميعةكم. يُرجى تقديم المعلومات لمساعدة اختيارك.

رقم المؤشر	أ	ب	ج	د
1. تنمية المهارات القيادية	تُركز المنظمة على المهارات والمؤهلات الأساسية للقادة من الراشدين في أداء دورهم فقط.	تُعترف المنظمة بقيمة تنمية المهارات القيادية الشخصية لجميع الراشدين في حركة المرشدين وفتيات الكشافة، ولكن لديها عمليات محدودة / منعدمة لتيسير ذلك.	تُعترف المنظمة بقيمة تنمية القيادة الشخصية لجميع الراشدين في حركة المرشدين وفتيات الكشافة. وتعمل المنظمة على تعزيز وممارسات القيادة ونمذجة أدوار أعضاءها من الراشدين تماثياً مع نموذج القيادة للجمعية العالمية للمرشدين وفتيات الكشافة.	لدى المنظمة نظام قائم لتمكين جميع القادة بتطوير ممارساتهم القيادية ونمذجة الأدوار بما يتماشى مع نموذج القيادة بالجمعية العالمية للمرشدين وفتيات الكشافة. ويتم رصد وتقييم تأثير هذه الممارسات القيادية على تجربة المرشدين وفتيات الكشافة، وعلى ممارسات القيادة التنظيمية.
2. القيادة التنظيمية	لا تُقدر المنظمة ولا تشجع القيادة المشتركة ولا تعمل على تخطيط التعاقب.	تُقدر المنظمة وتشجع القيادة المشتركة وتعمل على تحسين تخطيط التعاقب.	تُقدر المنظمة وتشجع القيادة المشتركة على المستوى التنظيمي ولديها إستراتيجية متواجدة لتخطيط التعاقب.	تقوم المنظمة بشكل مستمر بنمذجة القيادة التنظيمية المشتركة وتضمن أن إطار تطوير الراشدين الخاص بها يدعم إستراتيجية تخطيط التعاقب. تعمل المنظمة تحت قيادة فرق ديناميكية فعالة، حيث تحدد وتحقق النسبة المئوية المستهدفة للشباب في أدوار صنع القرار.

ممارسات الراشدين للقيادة المعيار 2: فرص تطوير الراشدين

يمكن للأعضاء من الراشدين التوصل إلى الدعم التنموي الذي يحتاجه لتحسين ممارساتهم القيادية والقيام بأدوارهم بفعالية.

لكل مؤشر، يرجى اختيار "أ" أو "ب" أو "ج" أو "د" الذي يصف بشكل أفضل الوضع الحالي لجميعةكم. يُرجى تقديم المعلومات لمساعدة اختيارك.

رقم المؤشر	أ	ب	ج	د
1. إطار التنمية	يتمتع القادة بفرص محدودة/ غير منتظمة للتطوير أو الحصول على التدريب.	يتم تقديم فرص التطوير للقادة بشكل غير متسق، ولا يمكن الوصول دائماً إلى الفرص والأدوار. ولا يوجد إطار تنموي للراشدين، أو أن إطار العمل قديم وغير مطبق. ولا يتم تقييم مدى فعاليته.	يوجد بالمنظمة إطار عمل تنموي للراشدين يحدد المهارات والسلوكيات اللازمة لكل دور قيادي في منظماتهم، وينص على تلبية هذه المهارات. ويتم تشجيع القادة بنشاط على الاستفادة من فرص التطوير والأدوار الجديدة. ويتم مراجعتها على الأقل كل خمس سنوات.	يعطي إطار تطوير الراشدين بالمنظمة الأولوية للتيسير على ممارسات التدريب التقليدية، إذ يدار من خلال المتدرب، ويعترف بالتجربة السابقة ويستخدم أساليب بارزة مثل التوجيه، والتعلم الإلكتروني ومجموعات الممارسة لجعل فرص التنمية فعالة وسهلة المنال للجميع. ويتم دمجها بعمق في إطار تجربة المرشدين وفتيات الكشافة. ويتم

رقم المؤشر	أ	ب	ج	د	مراجعتها على الأقل كل ثلاث سنوات بمشاركة الخبراء.
2. مجمع تطوير الراشدين	لا يوجد مجمع لتطوير الراشدين. المجمع صغير/ محلي أو يفتقر إلى الخبرة لتقديم إطار التدريب.	يمتلك مجمع تطوير الراشدين في المنظمة القدرة على توفير فرص للتطوير المطلوب ولكنه يفتقر إلى الموارد أو الخبرة، أو أنه يقاوم ممارسات التيسير ونماذج التنفيذ المرنة.	تحافظ المنظمة على مجمع فعال ومستدام من الراشدين اللاتي يتمتعن بالخبرات اللازمة لتقديم إطار تطوير الراشدين الخاص بهن. وتتوفر نماذج مرنة تجعل التأهيل كمدربة في متناول القادة الشباب.	تستثمر المنظمة في تطوير وإدارة أداء مجمع التنمية وتطوير الراشدين، مع التأكيد على أهمية التيسير، وتمكين ممارسات القيادة. إن تخطيط التعاقب القوي والمؤهلات المرنة والمتاحة يسهل على الراشدين من جميع الأعمار داخل الحركة وخارجها مشاركة خبراتهم.	
3. وظيفة التنمية للراشدين	لا تحتفظ المنظمة بمهام تركز بشكل خاص على تنمية الراشدين وتطويرهن.	تحتفظ المنظمة على وظيفة تركز على تنمية الراشدين. كما أن الأدوار والمسؤولية غير واضحة. ولا يوجد لدى أعضاء الفريق المهارات المطلوبة أو لا يتعاونون بشكل جيد في مسؤولياتهن.	تحتفظ المنظمة بوظيفة فعالة مسؤولة عن تنمية وتطوير الراشدين. توفر هذه الوظيفة دعماً فعالاً للراشدين لأجل تطوير الراشدين في المنظمة وتتكامل مع مهام تجربة المرشدين وفتيات الكشافة.	تستثمر المنظمة في تطوير خبرات وظيفية لتنمية الراشدين وتضمن عملها بشكل وثيق مع وظيفة تجربة المرشدين وفتيات الكشافة. القادة الشباب هم شركاء متساوون في صنع القرار حول تنمية الراشدين على جميع المستويات.	

2. العناصر الوظيفية (كيف تفعلها)

2.1 الإدارة التنظيمية

الإدارة التنظيمية تشير إلى قدرة المنظمة على ضمان الاستخدام الفعال والكفاء لجميع الموارد المتاحة من أجل تنفيذ جميع الوظائف التنظيمية والبرنامجية الرئيسية.

الإدارة التنظيمية المعيار 1: هيكلية وأنظمة وإجراءات التطوع

لقد وضعت المنظمة الحدود الهيكلية والأنظمة والإجراءات الملائمة لأغراض التطوع المعمول بها ليتم تنفيذها باستمرار ومراجعتها بشكل منتظم.

لكل مؤشر، يرجى اختيار "أ" أو "ب" أو "ج" أو "د" الذي يصف بشكل أفضل الوضع الحالي لجميتمكم. يُرجى تقديم المعلومات لمساعدة اختيارك.

رقم المؤشر	أ	ب	ج	د
1. الالتزام تجاه المتطوعين	لا توجد سياسات عمل و / أو موارد مخططة لدعم مشاركة المتطوعين في المنظمة.	سياسات العمل مرتجلة ويتم تخصيص الموارد بشكل غير متنسق لمشاركة المتطوعين في المنظمة.	هناك التزام موثق بمشاركة المتطوعين في المنظمة (في شكل رؤية متطوع أو بيان التزام أو سياسة تنظيمية ذات صلة). ممارسات العمل المخططة لدعم مشاركة المتطوعين (على سبيل المثال التحديد المنتظم وتعيين أعمال المشروع المصممة للمتطوعين وساعات العمل المرنة لاستيعاب المتطوعين وأدوات التواصل وتبادل البيانات من أجل تسهيل المشاركة، هيكل الموارد البشرية الذي يدعم المتطوعين، وما إلى ذلك) موجود، ولكن لم يتم توثيقه أو استخدامه بشكل ثابت و / أو مراجعته بشكل منتظم. لا تتوفر دائمًا موارد كافية لدعم مشاركة المتطوعين.	هناك التزام موثق بمشاركة المتطوعين في المنظمة (في شكل رؤية متطوع أو بيان التزام أو سياسة تنظيمية ذات صلة). تخصيص موارد مخططة كافية لدعم مشاركة المتطوعين في المنظمة. يتم توثيق ممارسات العمل لدعم مشاركة المتطوعين، ويمكن الوصول إليها بسهولة للجميع، وتستخدم بشكل روتيني وتتم مراجعتها بشكل دوري.
2. توظيف المتطوعين والتخطيط للتعاقب	لا توجد عملية موثقة لتوظيف المتطوعين والاحتفاظ بهم. لا يوجد تخطيط للتعاقب نشط في مجموعة المتطوعين.	تتبع عملية تجنيد المتطوعين المخططة معظم احتياجات المنظمة الحالية. وجود التوجيه المخصص للمتطوعين الجدد لملء أدوار القيادة في المستقبل، ولكن لا توجد عملية نقل رسمية لأدوار المتطوعين.	هناك إستراتيجية تجنيد متطوعين مخطط لها تلبي الاحتياجات الحالية والمستقبلية للمنظمة. يتم توجيه وتطوع المتطوعين الجدد بنشاط لأدوار قيادية في المستقبل، ويتم توثيق عمليات النقل الرسمية.	تم توثيق وتنفيذ استراتيجية توظيف المتطوعين المخططة لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية للمنظمة، حيث يتم توظيف متطوعين جدد وتدريبهم وإعدادهم للقيام بأدوار قيادية في المستقبل. توجد عمليات تسليم محددة لكل دور تطوعي، تشرح بوضوح مسؤوليات نقل المعرفة الخاصة بالمشروع والدور المحدد. هناك إستراتيجية موثقة للاحتفاظ بالمتطوعين وممارسات

رقم المؤشر	أ	ب	ج	د	العمل من أجل ابتكار تجربة المتطوعين في المنظمة وتحسينها باستمرار.
3. دعم رحلة المتطوعين	لا توجد سياسات وإجراءات تطوعية (مثل سياسات التوظيف والتعريف بالخطة والخروج/مغادرة المنظمة وما إلى ذلك).	توجد سياسات وإجراءات عامة لتجنيد المتطوعين وتدريبهم وتوجيههم ودعمهم وخروجهم. يعرف المتطوعون من يشرف على عملهم، لكن <u>المسؤوليات</u> وإنجازها غير مفهومة دائماً بوضوح. لا توجد سياسات أو إجراءات معمول بها لحل النزاعات أو إدارة الأداء الضعيف للمتطوعين. لا تقوم المنظمة بجمع التغذية الراجعة/التعليقات عندما يكمل المتطوعون دورهم و / أو يغادرون المنظمة.	توجد سياسات وإجراءات عامة لتوظيف المتطوعين وتدريبهم وتوجيههم ودعمهم وخروجهم، وهي تمثل للمعايير القانونية الوطنية وأفضل الممارسات. يعرف المتطوعون من يشرف على عملهم ويحملون مسؤوليات و تسليمات محددة. هناك سياسات وإجراءات لحل النزاعات وإدارة الأداء الضعيف، لكن لا يمكن الوصول إليها بالكامل. تقوم المنظمة بجمع التعليقات عند قيام المتطوعين بأداء دورهم و / أو مغادرة المنظمة.	يتم توثيق السياسات والإجراءات العادلة والشفافة والفعالة والمتسقة لتجنيد المتطوعين وتدريبهم وتوجيههم ودعمهم وخروجهم وتيسير الوصول إليها. يحترمون المعايير القانونية الوطنية وأفضل الممارسات في العمل التطوعي. يعرف المتطوعون من يشرف على عملهم ويحددون بوضوح مسؤولياتهم و تسليماتهم. السياسات والإجراءات المستخدمة لحل النزاعات وإدارة الأداء الضعيف محددة بوضوح ويمكن الوصول إليها واستخدامها على نطاق واسع. تقوم المنظمة بجمع التعليقات بانتظام بينما يكمل المتطوعون أدوارهم و / أو يغادرون المنظمة، ويستخدمون التعليقات لتحسين سياساتهم وممارساتهم.	
4. تنوع المتطوعين	لا توجد ممارسة نشطة مصممة لضمان مجموعة متنوعة من المتطوعين.	توجد ممارسات مخصصة لجذب المتطوعين الذين يعكسون تنوع مجتمعهم. موارد مخصصة لدعم المتطوعين من مجموعة واسعة من الإعدادات والسياسات المتاحة. لا توجد أي محاولة لتجميع بيانات حول تنوع المتطوعين.	لدى المنظمة ممارسات توظيف متطوعين تسعى بنشاط إلى تنوع متطوعيها. موارد لدعم المتطوعين من مجموعة واسعة من الخلفيات والسياسات وغالباً ما تكون متاحة. يتم مراقبة تنوع فريق المتطوعين.	يعكس المتطوعون تنوع المجتمع الذي يعيشون فيه. تتوفر مجموعة من فرص التطوع الجذابة المتاحة لأشخاص مختلفين، مع تلبية احتياجات المنظمة. تتوفر موارد لدعم المتطوعين من مجموعة واسعة من الخلفيات. يتم رصد تنوع فريق المتطوعين، والاستراتيجيات المعمول بها وتنفيذها لزيادة التنوع.	
5. الأمن وإدارة المخاطر والحماية	لا يوجد لدى المنظمة سياسات موقعة للحد من تعرض المتطوعين للأذى المالي أو العاطفي أو البدني.	لدى المنظمة سياسات معمول بها لضمان تعرض المتطوعين لأدنى حد من المخاطر المالية أو العاطفية أو الجسدية وحمايتهم من الأذى. تحتزم هذه السياسات والإجراءات <u>المعايير واللوائح</u> الوطنية للتطوع والتوظيف والتنظيم، ولكنها لا تنفذ بشكل	لدى المنظمة جميع السياسات والإجراءات اللازمة لضمان تعرض المتطوعين إلى الحد الأدنى من المخاطر المالية أو العاطفية أو الجسدية والحفاظ على سلامتهم. تحتزم هذه السياسات والإجراءات <u>القواعد واللوائح</u> المتعلقة بالتطوع والتوظيف في البلاد، ويتم تنفيذها بشكل منهجي، لكنها لا تراجع	يتمتع المتطوعون بالإطلاع الكامل على السياسات والإجراءات الموقعة بوضوح لضمان تعرضهم لأدنى حد من المخاطر المالية أو العاطفية أو الجسدية وحمايتهم من الأذى. تضع هذه السياسات والإجراءات معياراً لأفضل الممارسات وتتوافق مع معايير ولوائح التطوع والتوظيف والتنظيم في البلاد. يتم تنفيذها بشكل	

رقم المؤشر	أ	ب	ج	د	منهجي.	بانتظام.	منتظم ومراجعتها وتحديثها بانتظام.
6. التدريب والمتطوعين	لا توجد عمليات أو موارد غير رسمية أو رسمية لتعليم المتطوعين وتدريبهم المستمر.	فرص الإدماج والتدريب والتطوير غير الرسمية للمتطوعين هي لمرة واحدة ، مع عدم وجود موارد مخصصة.	تلتزم المنظمة بالموارد المخطط لها لتنفيذ برنامج توجيهي للمتطوعين وتوفير التدريب التقني حسب الحاجة، ولكن دون خطة تنمية شخصية واضحة.	تلتزم المنظمة بالموارد الكافية لتصميم وتنفيذ البرنامج التعريفي التطوعي والتعليم المستمر الذي يوفر الخبرة التقنية والقدرات القيادية لدعم تقديم أعمال المنظمة ، ومعالجة التعلم والتحفيز واحتياجات المتطوعين في التنمية. يمكن لكل متطوع تحديد وإدارة التعلم الذاتي من خلال خطة تنمية شخصية.			
7. العمل معا	لم يتم تعريف قيم المنظمة والسلوكيات المتوقعة للمتطوعين. لم يتم تحديد أساليب العمل بين المتطوعين في جميع أنحاء المنظمة والموظفين. هناك القليل من الاعتراف بالجوانب الاجتماعية للعمل التطوعي ولا تخلق المنظمة مساحة للمتطوعين للتواصل مع بعضهم البعض.	تعد القيم التنظيمية والسلوكيات المتوقعة للمتطوعين ممارسة شائعة فقط ويتم توصيلها على أساس مخصص. أساليب العمل لتعزيز الشراكات بين متطوعي المنظمة والموظفين ليست سوى ممارسة شائعة ويتم تنفيذها على أساس مخصص. تترك المنظمة الجوانب الاجتماعية للتطوع ، لكنها تعتمد على المتطوعين لخلق فرصهم الخاصة للتواصل مع بعضهم البعض.	يتم تحديد القيم التنظيمية والسلوكيات المتوقعة للمتطوعين بشكل واضح وإبلاغها بشكل رسمي. يتم توثيق أساليب العمل لتعزيز الشراكات الفعالة والتعاونية بين متطوعي المنظمة والموظفين وتنفيذها في بعض الأحيان. ومع ذلك ، لم يتم مراجعتها بشكل دوري. تعترف المنظمة بالجوانب الاجتماعية للتطوع وتخصص موارد إغتيابية للمتطوعين للتواصل مع بعضهم البعض.	يتم تحديد القيم التنظيمية والسلوكيات المتوقعة للمتطوعين بشكل واضح وإبلاغها رسميًا ودمجها في أنشطة التطوع. يتم تحديد أساليب العمل لتعزيز الشراكات الفعالة والتعاونية بين متطوعي المنظمة والموظفين بشكل جيد وتنفيذها بطريقة متسقة. كما يتم فحصها بشكل دوري. تترك المنظمة الجوانب الاجتماعية للتطوع وتخصص الموارد المخططة للمتطوعين للتواصل مع بعضهم البعض لتعزيز علاقات العمل والالتزام بالمنظمة.			
8. تقدير المتطوعين	لا يوجد نظام للمكافأة أو الاعتراف متاح للمتطوعين.	يتم الاعتراف بعمل المتطوعين بشكل غير رسمي. ممارسات الاعتراف هي أساسا ذات بعد واحد ولمكافأة الوقت المستغرق و الالتزام و / أو الانتهاء من أدوار محددة.	هناك نظام لمنح ومكافأة المتطوعين، لكنه لا يستخدم على نطاق واسع. تحتفل ممارسات الاعتراف بالانتهاء الناجح للمشروع بالإضافة إلى وقت الالتزام و / أو الانتهاء من أدوار محددة	يتم توثيق ممارسات واضحة ومحددة للاعتراف الرسمي وغير الرسمي للمتطوعين وتستخدم على نطاق واسع على جميع مستويات المنظمة. تحتفل ممارسات التقدير بتطوير المهارات والابتكار والتنفيذ الناجح للمشروع، بالإضافة إلى وقت الالتزام واستكمال أدوار المتطوعين المحددة.			

2.2 الحوكمة

تشير الحوكمة إلى الطريقة التي يتم بها تحقيق الحوكمة داخل المنظمة على أعلى مستوى. ويحدد النظام الأساسي واللائحة الداخلية هيكل الحوكمة وإطار إدارة المنظمة. يحدد النظام الأساسي الأنظمة والعمليات الخاصة بمسائلة المنظمة أمام أعضائها.

الحوكمة المعيار 1: النظام الأساسي واللائحة الداخلية

يوجد لدى المنظمة النظام الأساسي واللائحة الداخلية وتلبي متطلبات النظام الأساسي النموذجي للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة.

يُرجى تقديم المعلومات
لمساندة اختيارك.

لكل مؤشر ، يرجى اختيار "أ" أو "ب" أو "ج" أو "د" الذي يصف بشكل أفضل الوضع الحالي لجمعيتكم.

رقم المؤشر	أ	ب	ج	د
1. نظام أساسي محين	لم يتم مراجعة النظام الأساسي خلال السنوات الخمس الماضية، كما أنه لا يدعم التسيير السلس للمنظمة.	النظام الأساسي موجود ولكن لم يتم مراجعته خلال السنوات الخمس الماضية ولا يُستخدم بصفة منتظمة.	النظام الأساسي معمول به، وقد تم مراجعته خلال السنوات الخمس الماضية، وتستخدمه المنظمة بصفة منتظمة. تعمل المنظمة وفقاً للنظام الأساسي واللائحة الداخلية.	النظام الأساسي موجود ويتم مراجعته كل ثلاث سنوات، مع وجود تاريخ متفق عليه للمراجعة في المستقبل. تعمل المنظمة وفقاً للنظام الأساسي واللائحة الداخلية.
2. النظام الأساسي والحكم	نقص التوعية فيما يتعلق بالحاجة إلى مراعاة شروط عمل محددة بوضوح لأعضاء المجلس الوطني / الإدارة.	النظام الأساسي لا يحدد بوضوح شروط العمل لأعضاء المجلس الوطني / الإدارة.	النظام الأساسي يحدد شروط العمل لأعضاء المجلس الوطني / الإدارة.	النظام الأساسي يحدد شروط العمل لأعضاء المجلس الوطني / الإدارة ويعمل المجلس وفقاً لهذه الشروط.

الحوكمة المعيار 2: الهيكلية والأنظمة

الهيكلية والأنظمة موجودة لدعم الإدارة السلسلة للمنظمة كما أن تنفيذ النظام الأساسي واللائحة الداخلية يتلاءم مع الغرض.

يُرجى تقديم المعلومات
لمساندة اختيارك.

لكل مؤشر ، يرجى اختيار "أ" أو "ب" أو "ج" أو "د" الذي يصف بشكل أفضل الوضع الحالي لجمعيتكم.

رقم المؤشر	أ	ب	ج	د
1. الاختصاصات وتعريف الأدوار	لا يوجد تعريف للاختصاصات والأدوار متاحة للجان العمل ولأدوار المجلس.	تتوفر الاختصاصات وتعريف الأدوار جزئياً لبعض لجان العمل وأدوار المجلس.	تتوفر الاختصاصات وتعريف الأدوار ومراجعتها كل خمس سنوات واستخدامها لكافة لجان العمل وأدوار المجلس.	تتوفر الاختصاصات وتعريف الأدوار ويتم مراجعتها على الأقل كل ثلاث سنوات واستخدامها لكافة لجان العمل وأدوار المجلس.

الحوكمة المعيار 3: الأفراد والعمل معاً بكفاءة

تستخدم المنظمة الأدوات والتقنيات المناسبة لزيادة فعالية القيادة العليا.

يُرجى تقديم المعلومات
لمساندة اختيارك.

لكل مؤشر ، يرجى اختيار "أ" أو "ب" أو "ج" أو "د" الذي يصف بشكل أفضل الوضع الحالي لجمعيتكم.

رقم المؤشر	أ	ب	ج	د
1. التنوع	نقص الوعي بالحاجة و/أو الأهمية لمجلس الإدارة الذي يعكس تنوع المنظمة.	لا يعكس تكوين المجلس تنوع المنظمة. ويدرك المجلس ذلك ولديه خطة لمعالجة التنوع في عضويته.	يعكس تكوين المجلس جزئياً التنوع في المنظمة. ويوجد لدى المجلس خطة لتحسين التنوع والقدرة على قياس مدى تقدمه في هذه الخطة.	يعكس تكوين المجلس على أكمل وجه تنوع المنظمة.

الحوكمة المعيار 4: البيئة الخارجية

تدرس المنظمة البيئة الخارجية فيما يتعلق بمهام الحوكمة الخاصة بها.

يُرجى تقديم المعلومات
لمساعدة اختيارك.

لكل مؤشر ، يرجى اختيار "أ" أو "ب" أو "ج" أو "د" الذي يصف بشكل أفضل الوضع الحالي لجمعيتكم.

رقم المؤشر	أ	ب	ج	د
1. الشرعية القانونية	لا تلتزم المنظمة بالإطار القانوني الوطني الحالي.	المنظمة مسجلة بشكل قانوني حسب مقتضى الحال لسياقها الوطني. لم يتم التحقق من الامتثال للإطار القانوني الوطني الحالي في السنوات الثلاث الأخيرة.	المنظمة مسجلة بشكل قانوني وفقاً لسياقها الوطني؛ وهي تترك وضعها القانوني وتلتزم بالإطار القانوني الوطني الحالي.	المنظمة مسجلة بشكل قانوني حسب مقتضى الحال لسياقها الوطني. وهي تترك وضعها القانوني وتلتزم بالإطار القانوني الوطني الحالي. ويتم تقييم الوضع القانوني للمنظمة سنوياً كما يتم اتخاذ التدابير للتكيف مع أي تغييرات قانونية وطنية.
2. إستقلالية المنظمة	ممارسات المنظمة مستقلة وغير مرتبطة بأي حزب سياسي. وهذا معروف بشكل غير رسمي ولكنه لا يظهر في النظام الأساسي واللائحة الداخلية.	مذكور بوضوح في النظام الأساسي واللائحة الداخلية وأي وثائق أخرى ذات صلة بأن ممارسات المنظمة مستقلة وغير مرتبطة بأي حزب سياسي.	مذكور بوضوح في النظام الأساسي واللائحة الداخلية وأي وثائق أخرى ذات صلة بأن ممارسات المنظمة مستقلة وغير مرتبطة بأي حزب سياسي. وهذا معروف جزئياً لدى الأعضاء والموظفين والمتطوعين والجهات المعنية ذات الصلة.	مذكور بوضوح في النظام الأساسي واللائحة الداخلية وأي وثائق أخرى ذات صلة بأن ممارسات المنظمة مستقلة وغير مرتبطة بأي حزب سياسي. وهذا معروف ومفهوم ومحترم لدى كل الأعضاء والموظفين والمتطوعين والجهات المعنية ذات الصلة.