



الراشدون في الكشافة أداة التقييم الذاتي

أداة التقييم الذاتي لتعزيز قدرة
جمعيّتك الكشافية الوطنية





SCOUTS[®]
من أجل عالم أفضل

© World Scout Bureau Inc.
ADULTS IN SCOUTING
November 2019

World Scout Bureau,
Global Support Centre
Kuala Lumpur

Suite 3, Level 17,
Menara Sentral Vista, No 150
Jalan Sultan Abdul Samad
Brickfields, 50470
Kuala Lumpur, MALAYSIA

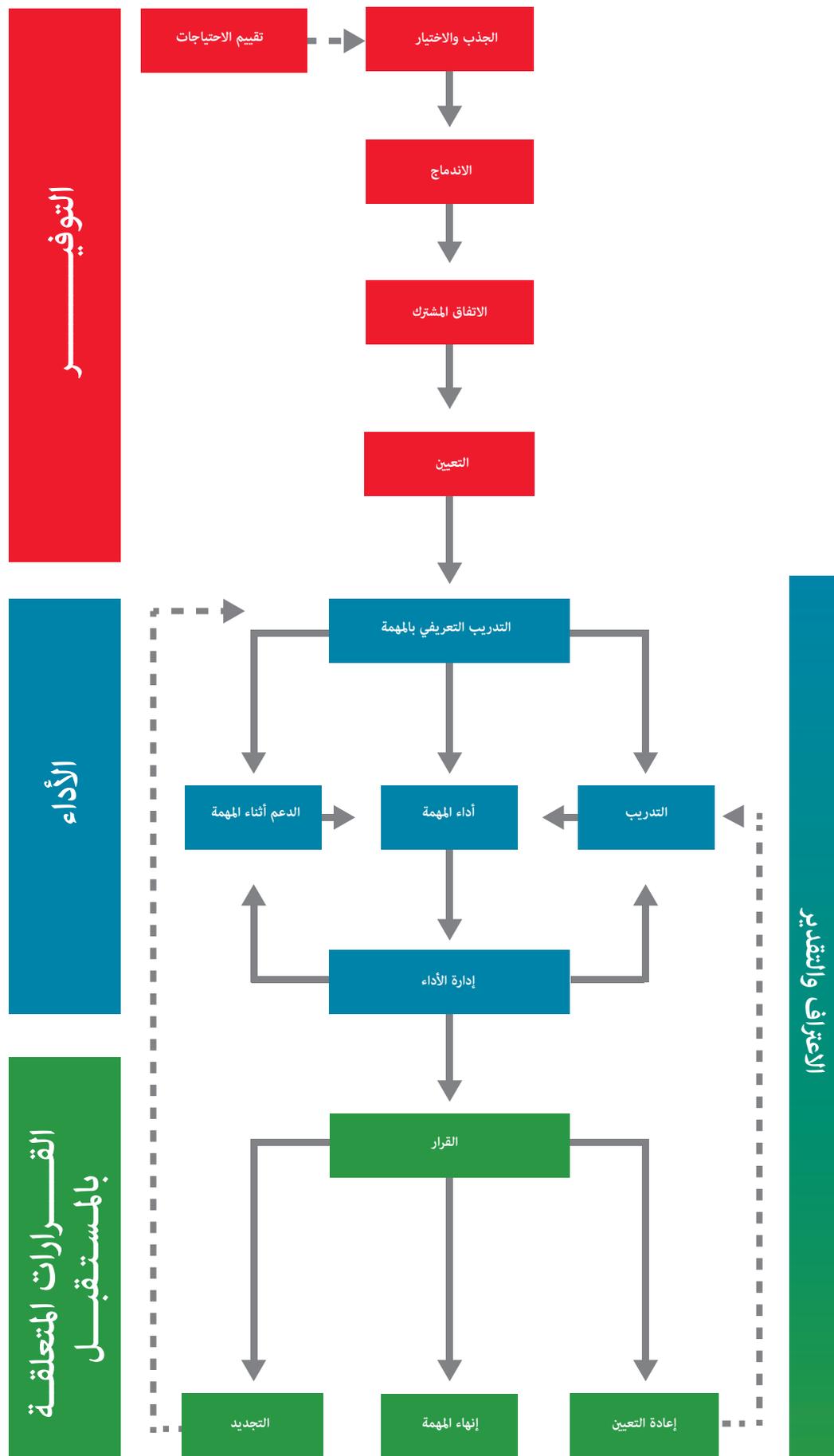
Tel.: + 60 3 2276 9000
Fax: + 60 3 2276 9089

worldbureau@scout.org
scout.org

Reproduction is authorized to
National Scout Organizations and
Associations which are members of
the World Organization of the Scout
Movement. Credit for the source
must be given.

الراشدون في الكشفية
أداة التقييم الذاتي

أداة التقييم الذاتي لتعزيز قدرة
جمعيّتك الكشفية الوطنية



ما موقف جمعيتك الكشفية الوطنية من إدارة الراشدين في الكشفية؟

لا يمكن أن تتواجد الكشافة بدون الملايين من الراشدين، ومعظمهم من المتطوعين الذين يدعمون الحركة من خلال أداء مجموعة كبيرة من الوظائف والأدوار من معسكرات الكشافة حتى قيادة الجمعيات الكشفية الوطنية. تفانيهم والتزامهم مكن ملايين الشباب حول العالم من تجربة الكشافة ولعب دور بناء في مجتمعاتهم. إنهم العمود الفقري لحركتنا.

تهدف السياسة العالمية للراشدين في الكشفية إلى دعم رسالة الكشافة، وسيتحقق هذا عن طريق تطوير الطرق والوسائل التي عن طريقها يمكن تحسين جودة القيادة على كافة المستويات من خلال توفير إدارة ودعم أفضل لكل الراشدين، مما سيؤدي لتوفير خدمة أفضل للشباب.

الراشدين في الكشفية هي إحدى المجالات الاستراتيجية الثلاث التي تشكل بفاعلية تسيير الجمعية الكشفية الوطنية وهذه هي برنامج الشباب والراشدون في الكشفية والتطوير المؤسسي.

يتطلب تنفيذ الراشدين في الكشفية كلاً من رؤية الجمعية الكشفية الوطنية وقيادتها وتحتاج إلى دمجها في التخطيط الاستراتيجي للمنظمة.

دورة حياة الراشدين

النهج المنصوص عليه في العالم للراشدين في الكشفية

تعترف السياسة بمفهوم دورة الحياة في كل دور أو وظيفة تم القيام بها من قبل شخص راشد في الكشفية، وهو نهج كلي ومنظم، الذي يعطى رأى معتبر لكل جوانب إدارة الراشدين في الحركة ويتضمن جذب الراشدين الذين نحتاجهم، ودعمهم للقيام بأدوارهم ووظائفهم، ومساعدتهم في تنميتهم وفي اختياراتهم للمستقبل، أحد أو عدة تكرارات من دورة الحياة تغطي كل المراحل والمكونات في عمر الراشد في الحركة.

تعزيز قدرات الجمعية الكشفية الوطنية من خلال التقييمات الذاتية

يعد تعزيز قدرات الجمعية الكشفية الوطنية جزءاً لا يتجزأ لتحقيق رؤية 2023، بنيت دورة تعزيز القدرات على مبادئ التحسين المستمر بحيث يمكن للجمعية الكشفية الوطنية تقييم قدرتها وأولوية أعمالها وتلقى الدعم ومراقبة تقدمها. تساعد أداة التقييم الذاتي للراشدين في الكشفية جمعيتك الكشفية الوطنية لتقييم مستوى تنميتها واتساقها مع السياسة العالمية للراشدين في الكشفية وتحسين عملياتها الداخلية لتوظيف وتدريب والحفاظ على القادة الراشدين. من خلال تقييم المعايير التالية ستكون قادر على تحديد مستوى أداء جمعيتك الكشفية الوطنية في مجال دورة حياة الراشدين في الكشفية كما هو مقترح في السياسة العالمية للراشدين في الكشفية والتي تنعكس في معايير جودة المنظمة العالمية للحركة الكشفية - أداة تقييم الدعم العالمي (GSAT).-

النتائج ستكون لمصلحتك الشخصية وسوف تساعدك لتحديد مناطق التحسين في مجال الراشدين في الكشفية بحيث يمكن أيضاً التطوير أو طلب الدعم.

ما هي أداة تقييم الدعم العالمي (GSAT)؟

أداة تقييم الدعم العالمي هي معايير الجودة المملوكة للمنظمة العالمية للحركة الكشفية والتي تقيم امتثال الجمعيات الكشفية الوطنية لأفضل الممارسات الدولية في الحوكمة الرشيدة والجودة الكشفية.

معايير أداة تقييم الدعم العالمي ذات الصلة بالراشدين في الكشفية

- في أداة تقييم الدعم العالمي تحت البعد 6 - الراشدون في الكشفية، يتعين على الجمعيات الكشفية الوطنية أن يكون لديها عمليات وإجراءات معمول بها لجميع الراشدين للتأكد من تطبيق سياسة الراشدين في الكشفية ويتضمن هذا:
 - لدى الجمعية الكشفية الوطنية سياسة للراشدين في الكشفية، تشرح الإجراءات لجميع المراحل والخطوات في دورة حياة الراشدين، متضمنة التوظيف والتعيين والتعريف والمتابعة والتقييم والتقاعد (لجميع المناصب الرئيسية على كافة مستويات الجمعية)، هذه السياسة قائمة على " السياسة العالمية للراشدين في الكشفية" وتراجع بشكل منتظم.
 - الجمعية الكشفية الوطنية لديها لجنة وطنية فعالة للراشدين في الكشفية، تتكون من أعضاء بخبرة ذات صلة، اللجنة متوازنة بين الجنسين وتتضمن شباب أقل من 30 سنة وتدار بالتعاون مع اللجنة الوطنية لبرنامج الشباب.
 - الجمعية الكشفية الوطنية لديها وصف للدور وتستخدم الاتفاق المتبادل عند التعيين لجميع وظائف الراشدين، وهذا يراجع بشكل منتظم ويتم إيصاله لجميع الأطراف المعنية.
 - تحدد الجمعية الكشفية الوطنية وتنفذ نظام تقييم لتقييم كل وظائف الراشدين سنوياً (كلاً من المتفرغين والمتطوعين)، نتائج هذه العملية تسجل ويتخذ إجراء بناءً عليها.
 - تحدد الجمعية الكشفية الوطنية وتنفذ حزمة سياسات تعويضية وتنافسية واضحة للموظفين والمتفرغين.
 - تحدد الجمعية الكشفية الوطنية وتنفذ نظام للاعتراف بمساهمة الراشدين، هذا النظام يتم نشره ويتم تسجيل التقدير.
 - تمتلك الجمعية الكشفية الوطنية آليات معمول بها للخلافة الفعالة لوظائف الراشدين (متفرغين ومتطوعين)، لدى المتطوعين شروط ثابتة للتعيين.
 - لدى الجمعية الكشفية الوطنية إطار واضح للتدريب والتطوير الشخصي للراشدين (كلاً من فريق المافرغين والمتطوعين)، كل منهج تدريب له أهداف واضحة وحد أدنى من الكفاءات المطلوبة، ويتم مراجعتها بشكل منتظم.
 - تقدم الجمعية الكشفية الوطنية لكل الراشدين المعينين (كلاً من فريق المتفرغين والمتطوعين) الفرصة لتلقى التدريب الأولي والمتطور وفقاً لاحتياجاته/ها الفعلية من الكفاءات والخبرات، وكل التدريبات التي يتم القيام بها يتم تسجيلها.
 - تضمن الجمعية الكشفية الوطنية الآتي في منهجها التدريبي: الجوانب الأساسية الخاصة بالكشافة والقيادة والإدارة والعلاقات.
 - تضمن الجمعية الكشفية الوطنية " مشاركة الشباب في صنع القرار" في منهجها التدريبي.
 - توفر الجمعية الكشفية الوطنية بشكل منتظم تدريباً للمدربين، والذي يتضمن الكفاءات العامة التالية: أساسيات الكشافة، تعلم الكبار، التدريب والتيسير، إدارة التدريب، العلاقات.
 - لدى الجمعية الكشفية الوطنية عمليات وإجراءات معمول بها لجميع الراشدين للتأكد من تنفيذ الحماية من الأذى، وهذا يتضمن: (1) أن يكون تعيين العاملين قد تم بعد التأكد من جميع عمليات الفحص المناسبة المعمول بها وفقاً للتشريعات المحلية، (2) أن تكون الحماية من الأذى جزء من العملية التدريبية والمحتوى التدريبي.

كيفية استخدام هذه الأداة

لتحقيق أعظم إدراك وفهم، يجب أن تشرك جميع أصحاب المصالح ذات العلاقة مثل المجلس الوطني وممثلي الفريق التنفيذي، ومفوض الراشدين في الكشفية، وأعضاء اللجان، وفرق التدريب وغيرها من فرق الراشدين في الكشفية، وهياكل برنامج الشباب واللجان أو الإدارات الأخرى ذات العلاقة في عملية التقييم الذاتي هذه.

الاستجابة للمعايير يجب أن تكون على أفضل وجه ممكن وبناءً على أدلة يمكن تقديمها لكل معيار ويتم استكمالها عن طريق الاعتماد على معرفة فرقك.

معايير التقييم الذاتي التالية تشمل أفضل الممارسات الدولية وتوفر نظرة متعمقة في المقاييس الموصى بها من المنظمة العالمية للحركة الكشفية، ومع ذلك لاحظ أنه قد لا تكون كل المعايير ملائمة للجمعية الكشفية الوطنية عند الأخذ في الاعتبار الثقافة والقانون والسياقات المحلية.

لاستخدام هذه الأداة برجاء الاطلاع على كل معايير التقييم الذاتي وحدد قدرة جمعيتك الكشفية الوطنية عن طريق إعطاء استجابة لكل من الأحمر، الأصفر، الأخضر الفاتح أو الأخضر الغامق بناءً على الشرح الموضح أدناه.

بعبارة أخرى	التفسير	الوضع
لم تقم جمعيتي بفعل أي شيء خاص بهذا المعيار، ربما حان الوقت لنبدء.	لا يوجد دليل على الإطلاق أن الجمعية الكشفية الوطنية قد قامت بفعل أي شيء خاص بهذا المعيار	غير متوافق
قامت جمعيتي بفعل القليل من العمل بشأن هذا المعيار لكن هناك الكثير من الأشياء الأخرى التي لا يزال بإمكاننا اكتشافها	الأدلة موجودة أن الجمعية الكشفية الوطنية قد قامت بفعل بعض الأشياء (ولكن ليس كلها) حول هذا المعياره	متوافق مع بعض العناصر
تعمل جمعيتي على العديد من العناصر هنا، لكن هناك بعض الأجزاء المفقودة التي يمكننا البحث فيها لجعلها أفضل.	الأدلة موجودة أن الجمعية الكشفية الوطنية قد قامت بفعل معظم الأشياء حول هذا المعيار، وهي محدثة ومنفذه.	متوافق مع معظم العناصر
استوفت جمعيتي هذا المعيار، سواصل العمل الجيد وسراجعه على طول الطريق، ويمكننا حتى مشاركته كأفضل ممارسة.	الأدلة موجودة أن الجمعية الكشفية الوطنية قد قامت بفعل كل الأشياء حول هذا المعيار، وهي محدثة ومنفذه وتقييم بشكل منتظم ومجدده	متوافق تماماً
	لا يمكن تطبيقه بسبب الظروف المحلية أو لتعلقه بمعيار آخر غير متوافق	لا يمكن تطبيقه

ملاحظة هامة: لا يقصد بهذه الأداة أن تكون اختبار بدرجات ولكن أن يتم استخدامها كمورد لتعزيز القدرات من قبل الجمعية الكشفية الوطنية لتحسين استراتيجيات التحسين.

معايير الأداة

الحالة	المعايير	#		التوظيف
	لدى الجمعية الكشفية الوطنية تحديد واضح للدور لكل الوظائف الرئيسية للراشدين، وهذا يتم مراجعته بانتظام ويتم إيصاله لكافة الأطراف المعنية.	1	تقييم الاحتياجات	
	لدى الجمعية الكشفية الوطنية عملية معمول بها لتقييم احتياجات الجمعية الكشفية الوطنية من التوظيف، قائمة بالوظائف والكفاءات ذات الصلة كل ثلاث سنوات.	2	تقييم الاحتياجات	
	حددت الجمعية الكشفية الوطنية وظائف ثابتة وكذلك وظائف قصيرة الأجل ومشاركة الوظائف (نهج الفريق)، كل ذلك بشروط تعيين ثابتة لضمان التنقل عبر جميع وظائف الراشدين.	3	تقييم الاحتياجات	
	تكوين مجموعات العمل في الجمعية الكشفية الوطنية يعكس التنوع بين أعضائها الحاليين والمحتملين مثل التنوع في العمر والنوع والعرق والخلفية الاجتماعية والإعاقة والدين أو المعتقدات والخبرة والكفاءات.	4	الجذب والاختيار	
	تنفذ الجمعية الكشفية الوطنية إجراءات الجذب والاختيار من خلال الإعلان بفاعلية عن وظائف الراشدين وفرص التطوع المتاحة، هذا يمكن القيام به مرة واحدة في السنة على سبيل المثال من خلال دعوة مفتوحة أو على أساس مستمر أو أكثر انتظاماً أو حسب الطلب.	5	الجذب والاختيار	

	لدى الجمعية الكشفية الوطنية إجراءات لاختيار الراشدين، هذا الإجراء يضمن تنفيذ ممارسات الحماية من الأذى كجزء من التوظيف على سبيل المثال التحقيقات المناسبة موجودة في المكان وممثله للتشريعات المحلية.	6	الجذب والاختيار	التوظيف
	توفر الجمعية الكشفية الوطنية الفرصة للتعلم أثناء العمل وكذلك كل المعلومات المتعلقة بمحتوى وسياق الحركة الكشفية أثناء عملية الدمج.	7	الدمج	
	تستخدم الجمعية الكشفية الوطنية عملية اتفاق متبادل تمكن كلا الطرفين من التبادل والاتفاق على التوقعات الخاصة بوظائف الراشدين.	8	الاتفاق المتبادل	
	أنشئت الجمعية الكشفية الوطنية عملية تعيين تحدد أولئك الذين سيتحملون مسؤولية تحدد المواعيد ومدة التعيينات المذكورة وعملية التجديد أو إعادة التعيين أو تقاعد الراشدين في الكشفية	9	التعيين	

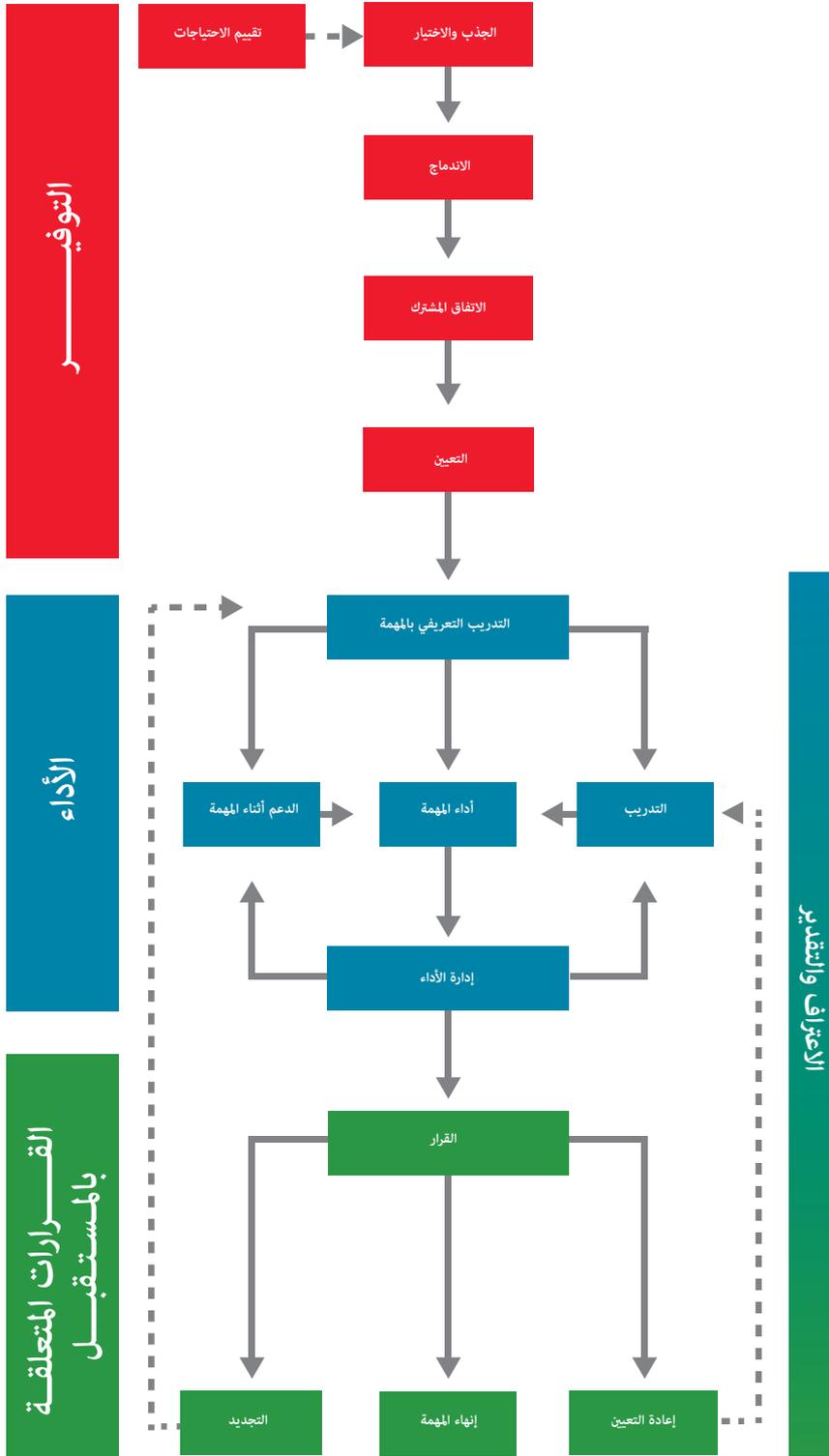
الحالة	المعايير	#		التوظيف
	أنشئت الجمعية الكشفية الوطنية عملية تعريفية لضمان توفير جميع المعلومات المناسبة المتعلقة بوظائف محددة للراشدين، هذا التعريف يتضمن عناصر مثل مختصر عن المهمة ومقدمة للفريق وتدريب أولي، والتوجيه الشخصي والدعم.	10	التعريف	
	لدى الجمعية الكشفية الوطنية نظام تدريبي معمول به والذي يتيح التطوير الشخصي للراشدين واكتساب مهارات ومعارف إضافية لتسهيل الانتقال من أحد الأدوار والوظائف إلى أخرى (إعادة التعيين).	11	التدريب	
	لدى الجمعية الكشفية الوطنية نظام تدريبي معمول به والذي يضمن سهولة الوصول للفرص التدريبية من حيث التكرار والقرب والخبرة السابقة وشروط التسجيل لجميع الراشدين (مع الأخذ في الحسبان المساواة في الوصول مع التنوع والاندماج لأفرادها).	12	التدريب	
	تضم الجمعية الكشفية الوطنية تدريب متنوع يتضمن الراشدين من جميع هياكل المنظمة في عمليات التدريب لتحسين الكفاءات الجماعية.	13	التدريب	
	تقيم الجمعية الكشفية الوطنية الإطار التدريبي الخاص بها على الأقل كل عامين استناداً على مراجعة احتياجاتها والأدوار والكفاءات المطلوبة وتأخذ في الاعتبار التوجهات المجتمعية في التعليم وتنمية الراشدين.	14	التدريب	

	نفذت الجمعية الكشفية الوطنية نظاماً لتسجيل جميع الخبرات التدريبية لكل راشد ولتسجيل تطور الكفاءات التي تم الحصول عليها منهم.	15	التقدير	التوظيف
	لدى الجمعية الكشفية الوطنية نظام للتعرف على الراشدين لاستكمال التدريب المطلوب والكفاءات المكتسبة (مثل الشارة الخشبية)، شهادات التأهيل هذه لديها فترة صلاحية محددة كما هو مطلوب.	16	التقدير	
	توفر الجمعية الكشفية الوطنية الدعم المباشر والكافي أثناء الخدمة للراشدين الخاصين بها (فريق المتفرغين والمتطوعين) على سبيل المثال: الاجتماعات المنتظمة مع دعم الشخص/الشخاص ، وتوجيه أو زيارة تدريبية وأحداث.	17	الدعم أثناء الخدمة	
	يتيح الدعم للراشدين الشعور بالراحة تجاه أدوارهم وتنفيذ الأنشطة التي يتحملون المسؤولية عنها بنجاح.			
	حددت الجمعية الكشفية الوطنية سياسة وعملية لإدارة الأداء لضمان التقييم السنوي لجميع وظائف الراشدين (فريق المهنيين والمتطوعين) بناءً على اتفاقهم المتبادل ورضائهم عن الأداء.	18	إدارة الأداء	
	في تنفيذ سياسة إدارة الأداء الخاصة بالجمعية الكشفية الوطنية يركز التقييم السنوي على التخطيط للمستقبل ودعم الراشدين في الإطار المتفق عليه لتحديد الأهداف والتوقعات.	19	إدارة الأداء	
	يتم تسجيل نتائج كل تقييم ويتم التصرف بناءً عليه.			
	يتم إجراء عملية تقييم الأداء بالجمعية الكشفية الوطنية عن طريق الراشدين ذوي الخبرة الذين تم تدريبهم على الغرض والعملية والمخرجات.	20	إدارة الأداء	

	لدى الجمعية الكشفية الوطنية شروط تعيين ثابتة لجميع وظائف الراشدين المتطوعين لضمان التنقل والمرونة عبر جميع الوظائف.	21	القرارات للمستقبل	القرارات والتقدير
	تضمن عملية إدارة أداء الجمعية الكشفية الوطنية وجود آليات معمول بها حتى تؤدي النتائج الفعلية للتقييمات السنوية إلى اتفاق بخصوص القرار للمستقبل.	22	القرارات للمستقبل	
	لدى الجمعية الكشفية الوطنية نظام محدد ومنفذ لتقدير مساهمات الراشدين (فريق المتطوعين والمتطوعين).	23	التقدير	
	تكون عملية تقدير راشدين الجمعية الكشفية الوطنية في حينه سواء للتقدير الرسمي أو غير الرسمي، ودائماً لكل راشد في الجمعية الكشفية الوطنية (لحظات شكر في الأحداث، وعارضة، تقدير مكتوب على الورق، وتعليقات فورية). تكون عملية التقدير شفافة لجميع الأعضاء وتراجع كل عامين.	24	التقدير	

	<p>لدى الجمعية الكشفية الوطنية استراتيجية لزيادة عدد الراشدين في الجمعية الكشفية الوطنية (استراتيجية نمو الراشدين في الكشفية)، يمكن أن يتضمن هذا الإعلان عن وظائف الراشدين، والتدريب الجيد، والتجديد للأفضل، وعمليات إعادة التعيين، والتخطيط للخلافة، والقيادة المستدامة، والتقدير الداخلي والخارجي الفعال إلخ</p>	25	النمو	القرارات والتقدير
	<p>لدى الجمعية الكشفية الوطنية نظام لإدارة المتطوعين والذي يتضمن استراتيجيات للاحتفاظ مثل التكامل القوي والتعريف، جعل التدريب ذو صلة ويمكن الوصول إليه، لديها نظام دعم معمول به للمتطوعين يتضمن تقدير إنجازاتهم، إعطائهم شعور بالانتماء ومعرفة جدوى ما يقومون به إلخ</p>	26	الاحتفاظ	
	<p>أنشئت الجمعية الكشفية الوطنية روابط بين لجنة الراشدين في الكشفية ولجنة برنامج الشباب لدعم وظائف الفرق المشتركة.</p>	27	برنامج الشباب والراشدين في الكشفية	
	<p>لدى الجمعية الكشفية الوطنية آلية لتلقى وإدارة وحل الشكاوى والطعون المقدمة من الراشدين، وتكون العملية شفافة وموثقة.</p>	28	الشكاوى والاستئناف	
	<p>لدى الجمعية الكشفية الوطنية نظام تسجيل للعضوية والذي يسمح بتسجيل الراشدين، البيانات المجمع كجزء من هذا النظام تلبى متطلبات التشريعات المحلية.</p>	29	إدارة البيانات	
	<p>دمجت الجمعية الكشفية الوطنية حلول عبر الإنترنت لدعم الراشدين في جميع مراحل دورة حياة الراشدين في الكشفية.</p>	30	دعم المعلومات والاتصالات والتكنولوجيا	

تحدد في دورة حياة الراشدين في الكشفية نقاط الضعف التي تحتاج إلى اهتمامك الفوري.



تحليل النتائج

يجب عليك الأخذ في الاعتبار تخطيط الخطوات اللازمة لتنفيذ عناصر إدارة الراشدين المقترحة من السياسة العالمية للراشدين في الكشفية على الفور.	غير متوافق
يجب عليك الأخذ في الاعتبار اكتشاف لو أنك تخطط للعمل لتحقيق الالتزام أمر ممكن وأنت تملك كل الموارد اللازمة لتنفيذه.	متوافق مع بعض العناصر
يجب عليك الأخذ في الاعتبار إجراء مراقبة / تقييم على المدى المتوسط، وتقييم تقدمك الحالي، وإجراء التغييرات اللازمة لتتماشى مع السياسة العالمية للراشدين في الكشفية المقترحة.	متوافق مع معظم العناصر
يجب عليك الأخذ في الاعتبار تحليل كيف يمكنك تحقيق مجموعة المعايير، وتحديد ما إذا كان هناك مجال للتحسينات، ومعرفة كيف يمكنك الحفاظ على المعيار الحالي.	متوافق تماماً

بعد التقييم شارك نتائجك مع أصحاب المصلحة ذوي العلاقة وصناع القرار في جمعيتك الكشفية الوطنية، فيما بعد عرضها وناقشها مع المجلس الوطني بعد فترة تفكير، يجب أن تساعد النتائج مع المناقشات لتوضيح موقف جمعيتك الكشفية الوطنية، وزيادة الوعي بمتطلبات الموارد البشرية والاحتياجات الأخرى وإيجاد طريقة للمضي قدماً في بناء قدرات جمعيتك الوطنية.

تأكد من أن لديك نظام للمتابعة والتحديث المستمر لتقييم الاحتياجات الحالية والمحتملة للجمعية الكشفية الوطنية مع مراعاة السياسة العالمية للراشدين في الكشفية.

الخطوات التالية لتعزيز القدرات

بعد الانتهاء من التقييم الذاتي وتحليل النتائج، قم بجدولة اجتماع للتخطيط للعمل، لا تنس إشراك أصحاب المصلحة المعنيين مثل: المجلس الوطني وممثلو الفريق التنفيذي، ومفوض القيادات في الكشافة، وأعضاء اللجنة، وفرق التدريب وفرق العمل الأخرى، وهياكل برنامج الشباب وغيرها من اللجان أو الإدارات ذات الصلة. تشمل الاحتمالات المختلفة للمتابعة ما يلي:

الأولويات

بعد مراجعة نتائجك، حدد أولويات الإجراءات الرئيسية التي يجب اتخاذها، اربط هذا مع التخطيط الاستراتيجي لتحديد أولويات أفعالك، إذا لم يكن لديك خطة استراتيجية فراجع المعايير التي من شأنها أن تمنع نمو جمعيتك.

التنسيق

إنشاء هياكل الجمعية الكشفية الوطنية (مثل فريق تطوير الراشدين في الكشافة) للعمل على القضايا المتعلقة بدورة حياة الراشدين في الكشافة ولتحضير الخطة التنفيذية، عين قائد يكون مسؤولاً عن المتابعة للعملية بأكملها.

الانضمام / إنشاء شبكة

المشاركة في الشبكة القومية للراشدين في الكشافة، اصنع شبكة من الجمعيات الكشفية الوطنية ذات التحديات المماثلة، حضر مشروع مشترك وطبقه للحصول على دعم خارجي، بدلاً من ذلك، يمكنك التواصل مع الجمعية الكشفية الوطنية الذين قاموا بحل التحديات المشابهة للتحديات الخاصة بك لاكتساب أفكار حول أفضل الممارسات.

ابحث عن الموارد

في مجال الراشدين في الكشافة services.scout.org/service/3 ، يمكنك الوصول إلى مجموعة واسعة من الموارد التي تتراوح من أوراق السياسات والمواقف، ومجموعات الأدوات والمبادئ التوجيهية إلى دورات التعلم الإلكتروني، والدعم الشخصي (سواء عبر الإنترنت أو دعم مباشر)، وورش عمل ، ودورات تدريبية. وذلك لا يشمل فقط الموارد التي المنتجة والمقدمة من الكشافة على المستويين العالمي والإقليمي، بل يشمل أيضاً أفضل ممارسات الجمعيات الكشفية الوطنية والموارد الخارجية ذات الصلة.

اطلب الدعم

ضع في اعتبارك التواصل مع مركز الدعم الإقليمي التابع للمكتب الكشفي العالمي للحصول على الدعم والمشورة، من المفترض أن يساعدك إكمال هذا التقييم الذاتي على تقديم طلب واضح للخدمة، يمكنك تقديم طلب خدمة من خلال منصة خدمة المنظمة العالمية للحركة الكشفية على services.scout.org وستوفر مراكز دعم المنظمة العالمية للحركة الكشفية دعم الخدمة.

العمل على التقييم المستمر

التحسين المستمر مهم لجميع المنظمات، ويتحقق ذلك من خلال مراقبة وتقييم تقدمك، بالإضافة إلى إعادة تقييم قدراتك. قرر ما إذا كنت ترغب في استكمال أدوات التقييم الذاتي الأخرى أو المتابعة من خلال المرور بعملية التقييم الشاملة الخاصة بأداة تقييم الدعم العالم. يمكنك معرفة المزيد عن أداة تقييم الدعم العالمي على services.scout.org/service/9

بالنسبة للكشافة، فإن القوة التطوعية التي تمتلكها ليست فقط القوة البشرية التي نحتاجها لتحقيق المهمة، نعم؛ نعتمد بشكل كامل على مجموعة كبيرة من القادة، ولكن بجانب ذلك؛ التطوع هو شيء ندمجه في نهجنا التعليمي ونحاول نقله لأعضائنا الشباب. منذ أول مهمة بسيطة من "العمل الصالح كل يوم" من خلال تصميم وتنفيذ المشاريع المجتمعية، نقوم بتعليم أعضائنا خدمة الآخرين، أن تعطى لتكون قادر على التلقي.

الكشافة تخلق صداقة في العمل التطوعي



SCOUTS[®]
من أجل عالم أفضل

© World Scout Bureau Inc.
ADULTS IN SCOUTING
November 2019

World Scout Bureau,
Global Support Centre
Kuala Lumpur

Suite 3, Level 17,
Menara Sentral Vista, No 150
Jalan Sultan Abdul Samad
Brickfields, 50470
Kuala Lumpur, MALAYSIA

Tel.: + 60 3 2276 9000
Fax: + 60 3 2276 9089

worldbureau@scout.org
scout.org

