



**SCOUTS**<sup>®</sup>

Сделать Мир Лучше

## **ВЗРОСЛЫЕ В СКАУТИНГЕ ИНСТРУМЕНТ САМООЦЕНКИ**

Инструмент самооценки для укрепления потенциала  
вашей Национальной Скаутской Организации





**SCOUTS**<sup>®</sup>  
Сделать Мир Лучше

© Всемирное Скаутское Бюро ООО.  
Взрослые в Скаутинге  
Ноябрь 2020 года

Глобальный Центр поддержки Все-  
мирного Скаутского Бюро.  
Куала-Лумпур

Офис 3, 17-й этаж,  
Менара Сентрал Виста, № 150  
Джалан Султан Абдул Самад  
Брикфилдс, 50470  
Куала Лумпур, МАЛАЙЗИЯ

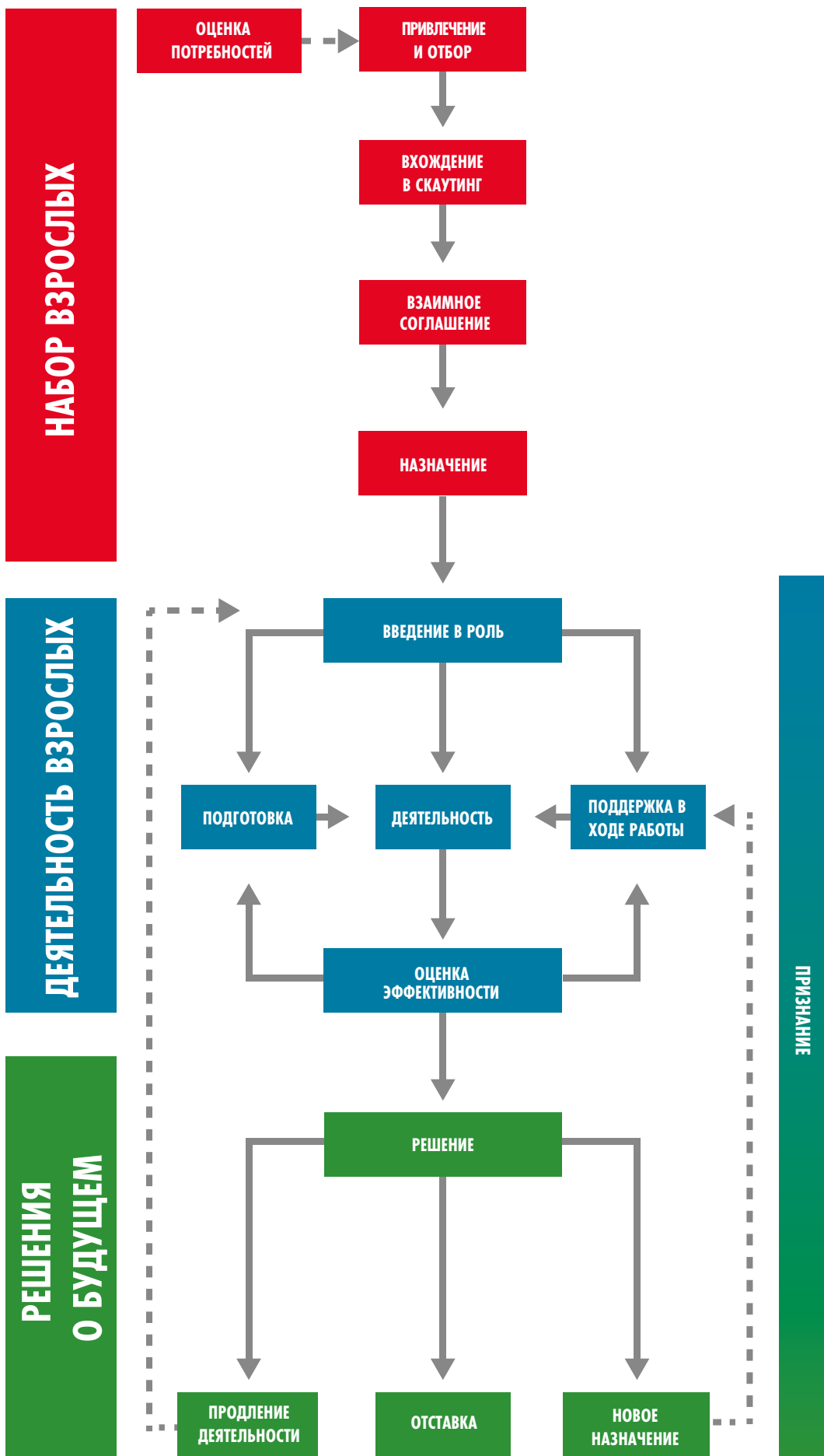
Телефон: + 60 3 2276 9000  
Факс: + 60 3 2276 9089

[worldbureau@scout.org](mailto:worldbureau@scout.org)  
[scout.org](http://scout.org)

Воспроизведение разрешено  
Национальным Скаутским  
Организациям и Ассоциациям,  
которые являются членами  
Всемирной Организации Скаутского  
Движения. Ссылка на источник  
должна быть предоставлена.

# **ВЗРОСЛЫЕ В СКАУТИНГЕ ИНСТРУМЕНТ САМООЦЕНКИ**

Инструмент самооценки для укрепления потенциала  
вашей Национальной Скаутской Организации



## Какова ситуация в вашей Национальной Скаутской Организации с ведением дел взрослых в Скаутинге?

**Скаутинг не мог бы существовать без миллионов взрослых, почти все они волонтеры, которые поддерживают Движение, выполняя широкий спектр ролей и функций - от организации лагерей для юных скаутов до лидерства в Национальных Скаутских Организациях. Благодаря их преданности и самоотверженности миллионы молодых людей во всем мире получили возможность познакомиться со Скаутингом и играть конструктивную роль в своих сообществах. Они являются основой нашего Движения.**

Целью [Всемирных требований "Взрослые в Скаутинге"](#) является поддержка Миссии Скаутинга. Это достигается путём разработки способов и средств повышения качества лидерства на всех уровнях через обеспечение всем взрослым более эффективной поддержки и ведения их дел, что приводит к распространению лучшего Служения ради молодых людей.

Взрослые в Скаутинге - это одна из трех стратегических областей, составляющих эффективно функционирующую НСО, а именно: Молодёжная программа, Взрослые в Скаутинге и Организационное развитие. Для применения требований "Взрослые в Скаутинге" каждой НСО необходимо видение и лидерство, и это применение должно быть интегрировано в стратегическое планирование организации.

### **Жизненный цикл взрослых в Скаутинге**

*Подход, изложенный во Всемирных требованиях "Взрослые в Скаутинге", следует концепции жизненного цикла для каждой роли или функции, выполняемой взрослым в Скаутинге. Это целостный и системный подход, который тщательно рассматривает все стороны ведения дел взрослых в Движении и включает в себя привлечение взрослых, которые нам нужны, поддержку их в их роли или функции и помощь им в их развитии и выборе своего будущего. В ходе одного или нескольких прохождений жизненного цикла будут охвачены все этапы и компоненты жизненного цикла взрослого в Движении.*

# Укрепление потенциала НСО посредством самооценки

Укрепление потенциала НСО является неотъемлемым аспектом достижения Видения 2023. Цикл укрепления потенциала строится на принципах постоянного совершенствования, посредством его НСО могут оценить свой потенциал, определить свои приоритетные действия, получить поддержку и следить за развитием потенциала.

Инструмент самооценки "Взрослые в Скаутинге" поможет вашей НСО оценить уровень своего развития и соответствие Всемирным требованиям "Взрослые в Скаутинге" и улучшить свои внутренние процессы по набору, подготовке и удержанию взрослых лидеров.

Проведя оценку по данным критериям, вы сможете определить уровень работы вашей НСО по направлениям жизненного цикла взрослых в Скаутинге, как это предлагается во Всемирных требованиях "Взрослые в Скаутинге" и отражено в Стандарте качества ВОСД - Инструментарии оценки в рамках Глобальной поддержки (GSAT).

Результаты самооценки будут полезны для вас и помогут вам определить направления совершенствования по направлению "Взрослые в Скаутинге" для дальнейшей разработки или запросы на поддержку могли быть более целенаправленными.

## **Что такое GSAT?**

*GSAT - это стандарт качества, принадлежащий ВОСД, который оценивает соответствие НСО передовому международному опыту в области эффективного управления и качества Скаутинга.*

## Соответствующие критерии GSAT для взрослых в Скаутинге

В Инструментарии оценки в рамках Глобальной поддержки (GSAT) по параметру 6 «Взрослые в Скаутинге» от НСО требуется наличие процессов и процедур для всех взрослых, чтобы гарантировать применение требований «Взрослые в Скаутинге». Среди которых:

- У НСО есть требования "Взрослые в Скаутинге". В них описаны процедуры для всех фаз и этапов жизненного цикла взрослых, включая набор, назначение, введение в роль, мониторинг, оценивание и выход в отставку (для всех ключевых позиций на всех уровнях организации). Эти требования основаны на Всемирных требованиях "Взрослые в Скаутинге" и регулярно пересматриваются.
- НСО имеет действующий Национальный комитет по взрослым в Скаутинге, состоящий из членов, имеющих необходимый опыт. Комитет гендерно сбалансирован, включает молодых людей в возрасте до 30 лет и действует в сотрудничестве с Национальным комитетом по взрослым в Скаутинге.
- НСО имеет должностные инструкции и использует взаимные соглашения при назначении на все позиции для взрослых. Они регулярно пересматриваются и доводятся до сведения всех заинтересованных сторон.
- НСО определила и внедрила систему оценки для процедур ежегодного оценивания всех позиций для взрослых (как профессиональных сотрудников, так и волонтеров). Результаты этого процесса регистрируются и принимаются меры.
- НСО определила и внедрила комплекс четких и состоятельных требований к вознаграждению/компенсациям в работе профессиональных сотрудников.
- В НСО разработана и внедрена система признания заслуг взрослых. Эта система работает повсеместно, и признание вклада регистрируется.
- В НСО действуют механизмы эффективной преемственности на позициях для взрослых (профессиональные сотрудники и волонтеры). Волонтеры имеют фиксированные сроки назначения.
- В НСО существует четкая система подготовки и личностного развития для взрослых (как профессиональных сотрудников, так и волонтеров). Каждая программа подготовки имеет четкие цели, минимально необходимые компетентности и регулярно пересматривается.
- НСО предоставляет каждому назначенному взрослому (как профессиональным работникам, так и волонтерам) возможность пройти первоначальную и непрерывную подготовку в соответствии с его/ее реальными потребностями, компетентностями и опытом. Все пройденные Курсы подготовки регистрируются.
- НСО включает в программу подготовки следующее: Фундаментальные аспекты Скаутинга, лидерство, ведение дел и взаимоотношения.
- НСО включает в свои учебные планы подготовки тему "Вовлечение молодежи в процессы принятия решений".
- НСО проводит регулярные Курсы подготовки для тренеров, которые включают следующие общие компетентности: Фундаментальные основы Скаутинга, обучение взрослых, Курсы подготовки и фасилитация, администрирование Курсом подготовки, взаимоотношения.
- В НСО действуют процессы и процедуры для всех взрослых, обеспечивающие следование защите от нанесения вреда. К ним относятся: (1) назначение взрослых на должности, обеспечивающее проведение всех соответствующих проверок в соответствии с национальным законодательством, (2) "Защита от нанесения вреда" как часть процесса подготовки и её содержания.

## КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ ЭТОТ ИНСТРУМЕНТ

Для достижения большей осведомленности и понимания вам следует вовлечь в процесс самооценки все соответствующие заинтересованные стороны, такие как Национальный Совет (Правление), представители исполнительных органов, уполномоченный по взрослым в Скаутинге, члены комитетов, команды тренеров и другие команды во ВвС, структуры, связанные с Молодёжной программой и другие соответствующие комитеты или отделы.

Ответы по критериям должны быть, насколько это возможно, основаны на документах, которые могут быть представлены по каждому критерию, и дополняются на основе знаний вашей команды.

Приводимые ниже критерии самооценки основаны на передовом международном опыте и обеспечат углубленный анализ рекомендуемых ВОСД стандартов. Однако, следует отметить, что с учётом культурных, правовых и местных условий не все критерии могут быть применимы к конкретной НСО.

Для использования этого инструмента, пожалуйста, ознакомьтесь с каждым из критериев самооценки и определите возможности вашей НСО, дав ответ либо КРАСНЫМ, ЖЁЛТЫМ, СВЕТЛЫМ ЗЕЛЕНЫМ, либо ТЁМНЫМ ЗЕЛЕНЫМ на основе объяснения, данного ниже.



| СТАТУС                                   | ОБЪЯСНЕНИЕ  | ИНАЧЕ ГОВОРЯ...  |
|--|---|--|
| <b>НЕ СООТВЕТСТВУЕТ</b>                  | Нет никаких свидетельств того, что НСО что-либо сделала в отношении данного критерия.   | Моя НСО ничего не сделала по этому критерию. Может быть, пора начать!  |
| <b>СООТВЕТСТВУЕТ НЕКОТОРЫМ ПУНКТАМ</b>   | Имеются свидетельства, что НСО предприняло некоторые действия (но не все) по этому критерию.  | Моя НСО проделала определённую работу по этому критерию, но есть много чего другого, что мы можем рассмотреть.   |
| <b>СООТВЕТСТВУЕТ БОЛЬШИНСТВУ ПУНКТОВ</b> | Имеются свидетельства того, что НСО выполнила большинство требований, связанных с этим критерием. Он актуален и реализуется.          | Моя НСО работает с многими указанными требованиями, но нам надо рассмотреть недостающие элементы, чтобы были улучшения.                                |
| <b>ПОЛНОЕ СООТВЕТВИЕ</b>                 | Имеются свидетельства того, что в НСО есть всё по данному критерию. Требования новые и внедрены, регулярно оцениваются и обновляются. | Моя НСО соответствует этому критерию. Мы будем усердно работать и регулярно обновлять. Мы можем поделиться нашими достижениями как эффективным опытом. |
| <b>НЕ ПРИМЕНИМО</b>                      | Не применимо из-за местных условий или из-за несоответствия другим критериям  |  |

Важно отметить, что этот инструмент предназначен не для упражнения в подсчёте очков, а для использования вашим НСО в качестве ресурса, раскрывающего потенциалы для определения направлений совершенствования.

# КРИТЕРИИ ПРИМЕНЕНИЯ ИНСТРУМЕНТАРИЯ

|                          |                            | # | Критерии  | Статус |
|--------------------------|----------------------------|---|---|--------|
| <b>1. НАБОР ВЗРОСЛЫХ</b> | <b>Оценка потребностей</b> | 1 | В НСО чётко определены должностные обязанности для всех ключевых позиций взрослых. Они регулярно пересматриваются и доводятся до сведения всех заинтересованных сторон.   |        |
|                          | <b>Оценка потребностей</b> | 2 | В НСО каждые три года запускается процесс оценки потребностей НСО в наборе персонала, перечня должностей и соответствующих компетентностей.   |        |
|                          | <b>Оценка потребностей</b> | 3 | НСО для всех позиций взрослых определила постоянные функции, а также определила краткосрочные должности и должности по совместительству (командный подход), все с фиксированными сроками назначения для обеспечения мобильности.  |        |
|                          | <b>Привлечение и отбор</b> | 4 | Состав рабочих групп НСО отражает разнообразие существующих и потенциальных членов, включая возраст, пол, этническую принадлежность, социально-экономическое положение, возможности здоровья, религию или убеждения, опыт и компетентности.   |        |
|                          | <b>Привлечение и отбор</b> | 5 | НСО реализует свои процедуры по привлечению и отбору посредством активного распространения информации о своих позициях для взрослых и возможностях для волонтеров. Это может проводиться, например, раз в год посредством открытого конкурса или на постоянной или более регулярной основе, или в случае необходимости. |        |

|                          |                             |   |  |  |
|--------------------------|-----------------------------|---|--|--|
| <b>1. НАБОР ВЗРОСЛЫХ</b> | <b>Привлечение и отбор</b>  | 6 | В НСО существует чёткая процедура отбора взрослых. Эта процедура обеспечивает проверку в рамках набора сведений, связанных с защитой от нанесения вреда, например, проведение соответствующих проверок в соответствии с местным законодательством. |  |
|                          | <b>Вхождение в Скаутинг</b> | 7 | НСО в процессе вхождения в Скаутинг предоставляет возможность обучения на рабочем месте, а также всю информацию, связанную с содержанием и условиями развития Скаутского Движения.   |  |
|                          | <b>Взаимное соглашение</b>  | 8 | НСО использует процесс заключения взаимного соглашения, который позволяет обеим сторонам обменяться и согласовать свои ожидания от исполнения занимаемой взрослым позиции.   |  |
|                          | <b>Назначение</b>           | 9 | НСО установила процедуру назначения, которая определяет тех, кто несёт ответственность за назначение, срок действия назначений, а также процесс продления деятельности, нового назначения или выхода в отставку взрослых в Скаутинге.              |  |

|                                 |                   | #  | Критерии  | Статус |
|---------------------------------|-------------------|----|---|--------|
| <b>2. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВЗРОСЛЫХ</b> | <b>Введение</b>   | 10 | В НСО существует установленный процесс введения в должность, обеспечивающий предоставление всей необходимой информации, связанной с конкретными позициями взрослых. Это введение в должность может включать такие пункты, как инструктаж о задачах, знакомство с командой, начальная подготовка, персонализированное сопровождение и поддержка. |        |
|                                 | <b>Подготовка</b> | 11 | В НСО действует система подготовки, которая позволяет лично развивать взрослых и приобретать дополнительные умения и знания для облегчения перехода от одной роли и функции к другой (нового назначения).   |        |
|                                 | <b>Подготовка</b> | 12 | В НСО действует система подготовки, которая обеспечивает легкий доступ к возможностям подготовки с точки зрения их частоты, близости к месту проживания, предыдущего опыта и условий регистрации для всех взрослых (т.е. с учётом равной доступности при разнообразии и недопущении дискриминации членов НСО).                                  |        |
|                                 | <b>Подготовка</b> | 13 | НСО привлекает разнообразных тренеров, включая взрослых из всех структур организации, для улучшения коллективных компетентностей.   |        |
|                                 | <b>Подготовка</b> | 14 | НСО проводит оценивание своей системы подготовки не реже одного раза в два года, основываясь на анализе потребностей, требуемых ролей и компетентностей, а также принимая во внимание общественные тенденции в области образования и личностного развития взрослых.   |        |

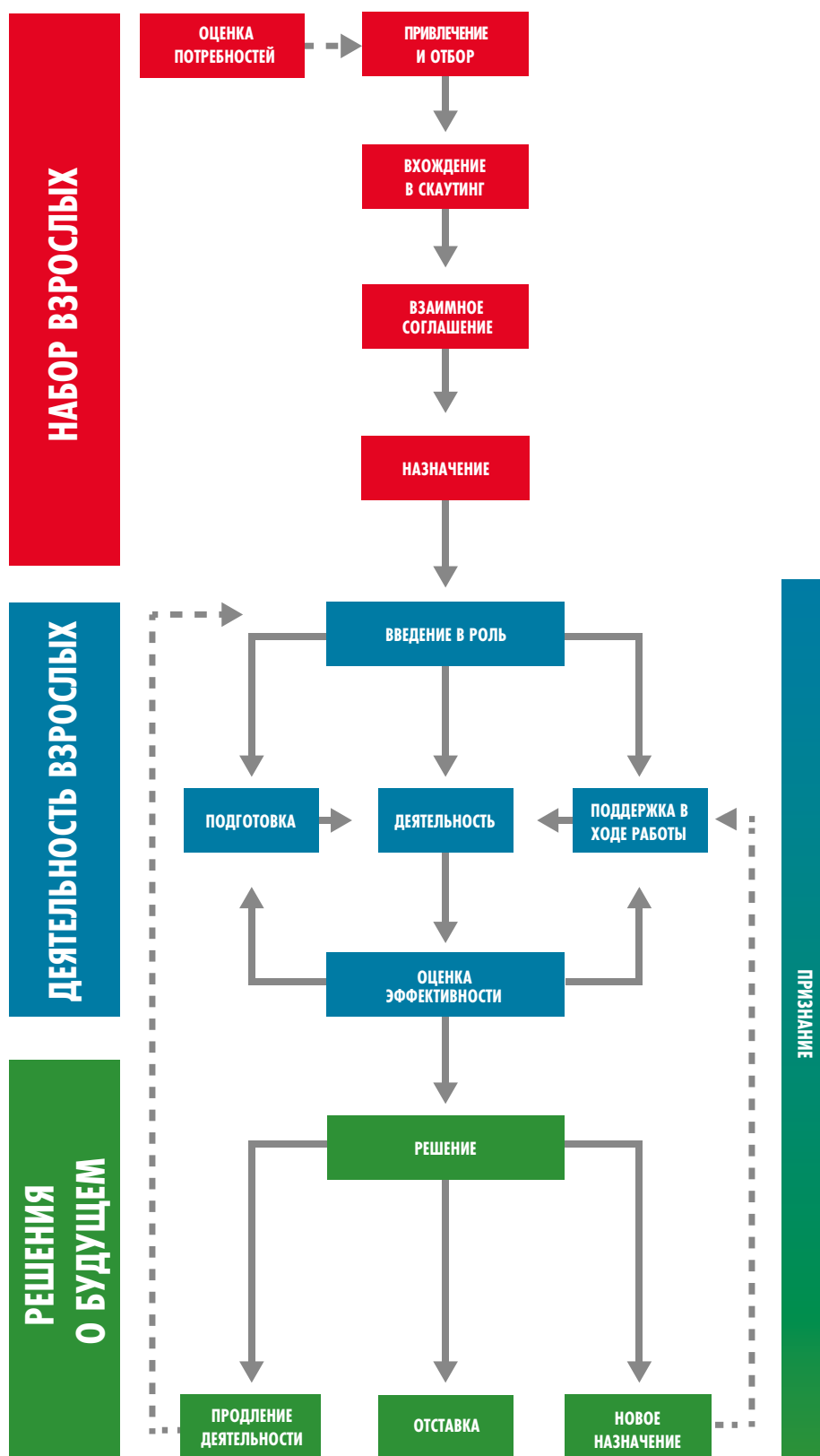
## 2. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВЗРОСЛЫХ

|                           |    |   |  |
|---------------------------|----|---|--|
| Признание                 | 15 | В НСО внедрена система учёта всего опыта обучения каждого взрослого и регистрации того, как им развиваются полученные в результате этого компетентности.  |  |
| Признание                 | 16 | В НСО существует система признания достижений взрослых в прохождении необходимой подготовки и в применении полученных навыков (например, Вуд Бэйдж). Эти квалификационные сертификаты в соответствии с требованиями имеют установленный срок действия.  |  |
| Поддержка на местах       | 17 | НСО обеспечивает своим взрослым (профессиональным сотрудникам и волонтерам) прямую и соответствующую поддержку на местах, например, регулярные встречи с лицом (лицами), оказывающим(и) поддержку, инструктажи или посещение тренингов и событий. Поддержка позволяет взрослым чувствовать себя комфортно в своей роли и успешно вести деятельность, за которую они отвечают. |  |
| Управление эффективностью | 18 | НСО определила требования и процедуры к управлению эффективностью для обеспечения ежегодного оценивания всех позиций для взрослых (профессиональных сотрудников и волонтеров) на основе подписанного ими взаимного соглашения и их удовлетворенности работой.   |  |
| Управление эффективностью | 19 | В рамках применения требований НСО к управлению эффективностью ежегодное оценивание направлено на планирование будущего и поддержку взрослых в рамках согласованных рамок постановки целей и ожиданий. Результаты такого оценивания регистрируются и принимаются соответствующие меры.  |  |
| Управление эффективностью | 20 | Процесс управления эффективностью в НСО осуществляется опытными взрослыми, которые прошли подготовку и знают назначение процесса, сам процесс и его результаты.   |  |

| <b>3. РЕШЕНИЯ И ПРИЗНАНИЕ</b> |                          | <b>#</b> | <b>Критерии</b>  | <b>Статус</b> |
|-------------------------------|--------------------------|----------|--|---------------|
|                               | <b>Решения о будущем</b> | 21       | В НСО для обеспечения мобильности и гибкости на всех позициях взрослых установлены фиксированные сроки назначений на все позиции взрослых-волонтеров .   |               |
|                               | <b>Решения о будущем</b> | 22       | Процесс управления эффективностью в НСО обеспечивает наличие механизмов, позволяющих по фактическим результатам ежегодного оценивания прийти к согласию относительно решений о будущем взрослого.  |               |
|                               | <b>Признание</b>         | 23       | В НСО разработана и внедрена система признания заслуг взрослых (профессиональных сотрудников и волонтеров).  |               |
|                               | <b>Признание</b>         | 24       | Процедуры признания заслуг взрослых в НСО своевременны, как для неформального, так и для официального признания, и постоянны для каждого взрослого в НСО (моменты выражения благодарности в ходе событий, грамоты, признание в документах, незамедлительные отзывы). Процесс признания является прозрачным для всех членов НСО и пересматривается каждые два года. |               |

| 4. КРИТЕРИИ, СВЯЗАННЫЕ СО ВЗРОСЛЫМИ В СКАУТИНГЕ |   | #  | Критерии   | Статус |
|---|---|----|--|--------|
|   | Рост  | 25 | У НСО есть стратегия по увеличению числа взрослых в НСО (стратегия роста членства взрослых в Скаутинге). Она может включать информирование о позициях взрослых, качественную подготовку, улучшение процессов обновления состава и переназначения, планирование преемственности и устойчивого лидерства, эффективное внутреннее и внешнее признание заслуг и т.д.                     |        |
|   | Удержание                                   | 26 | В НСО существует система ведения дел волонтеров, которая включает такие подходы к удержанию волонтеров, как внимание к вхождению в Скаутинг и введению в роль, обеспечение своевременности и доступности подготовки, наличие системы поддержки волонтеров, включая признание их достижений, создание у них чувства принадлежности и осознание полезности того, что они делают и т.д. |        |
|   | Молодёжная программа и взрослые в Скаутинге | 27 | НСО установила связь между Комитетом по взрослым в Скаутинге и Комитетом по Молодёжной программе для поддержки смежных командных функций.  |        |
|   | Жалобы и апелляции                          | 28 | НСО имеет механизм для приёма и рассмотрения жалоб и обращений взрослых и принятия решений по ним. Процесс прозрачен и задокументирован.   |        |
|   | Обращение с данными                         | 29 | В НСО действует система регистрации членов, позволяющая регистрировать взрослых. Данные, собранные в рамках этой системы, соответствуют требованиям национального законодательства.  |        |
|   | Поддержка ИКТ                               | 30 | НСО внедрила онлайн-решения для поддержки взрослых на всех этапах жизненного цикла взрослых в Скаутинге.   |        |

**ОПРЕДЕЛИТЕ В ЖИЗНЕННОМ ЦИКЛЕ ВЗРОСЛЫХ В СКАУТИНГЕ СЛАБЫЕ МЕСТА, КОТОРЫЕ ТРЕБУЮТ ВАШЕГО НЕМЕДЛЕННОГО ВНИМАНИЯ:**





## АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ

Ответы, которые были определены в ходе оценки:

|   |   |
|---|---|
| <p><b>Не соответствует</b></p>                  | <p>Вам следует незамедлительно рассмотреть вопрос о планировании необходимых шагов по внедрению предложенных элементов ведения дел взрослых в рамках Всемирных требований "Взрослые в Скаутинге".</p>   |
| <p><b>Соответствует некоторым пунктам</b></p>   | <p>Вам следует подумать о том, насколько осуществим ваш план действий по достижению соответствия и есть ли у вас все ресурсы, необходимые для его реализации.</p>   |
| <p><b>Соответствует большинству пунктов</b></p> | <p>Вам следует рассмотреть возможность проведения среднесрочного мониторинга/оценки, определения достигнутого прогресса и внесения необходимых изменений для соответствия с предложенными Всемирными требованиями "Взрослые в Скаутинге".</p> |
| <p><b>Полное соответствие</b></p>               | <p>Вам следует проанализировать, как вы сможете достичь установленных стандартов, определить, есть ли возможности для усовершенствований, и как вы можете поддерживать действующий стандарт.</p>  |

После оценки поделитесь своими результатами с заинтересованными сторонами и лицами, принимающими решения в вашей НСО. Впоследствии после периода осмысления результатов, представьте и обсудите их на Национальном Совете НСО. Полученные результаты должны помочь дискуссии, чтобы прояснить ситуацию в вашей НСО, расширить информацию о людских ресурсах и других потребностях, найти пути укрепления потенциала вашей НСО.

Убедитесь, что у вас есть система непрерывного контроля и обновления для оценки текущих и потенциальных потребностей НСО, касающихся Всемирных требований "Взрослые в Скаутинге".

## ДАЛЬНЕЙШИЕ ШАГИ ПО УКРЕПЛЕНИЮ ПОТЕНЦИАЛА

После завершения самооценки и анализа результатов назначьте встречу для планирования действий. Не забудьте привлечь соответствующие заинтересованные стороны, такие как: Национальный Совет и представители исполнительных органов, уполномоченный по взрослым в Скаутинге и члены комитета, тренеры и другие команды, связанные со взрослыми в Скаутинге, структуры Молодёжной программы и другие соответствующие комитеты или отделы.

Возможные последующие действия включают в себя:

### **Расставление приоритетов**

После анализа полученных результатов расставьте основные действия, которые надо предпринять, в приоритетном порядке. Для определения приоритетности ваших действий обратитесь к вашему стратегическому плану. Если у вас нет стратегического плана, изучите те причины, которые потенциально мешают росту вашей организации.

### **Координация действий**

Создайте в НСО структуры (например, команду разработчиков направления "Взрослые в Скаутинге") для работы над темами, связанными с жизненным циклом взрослых в Скаутинге, и для подготовки плана реализации. Назначьте лидера, который будет отвечать за последующую деятельность в рамках общего процесса.

### **Присоединитесь/создайте рабочую сеть**

Участвуйте в региональной сети "Взрослые в Скаутинге", создайте сети из НСО, имеющих схожие проблемы. Подготовьте общий проект и подайте заявку на получение внешнего финансирования. В качестве варианта и для знакомства с успешным опытом вы можете пообщаться с теми НСО, которые решили проблемы, аналогичные вашим.

## Поиск ресурсов

В Службе поддержки "Взрослые в Скаутинге" ([services.scout.org/service/3](https://services.scout.org/service/3)) вы можете получить доступ к широкому спектру ресурсов, начиная от документов с изложением требований и концепций, комплектов инструментариев и руководств, заканчивая электронными учебными курсами, личной поддержкой (как онлайн, так и очной), практикумами и обучающими курсами. Среди ресурсов не только те, которые созданы и предоставляются Скаутингом всемирного и регионального уровней, но и передовой опыт НСО, и ресурсы из соответствующих внешних источников.

## Обратитесь за поддержкой.

Рассмотрите возможность обращения в Региональный Центр поддержки ВСБ за поддержкой и консультациями. Полностью выполненная самооценка должна помочь сформировать чёткий запрос о предоставлении поддержки. Вы можете отправить запрос о поддержке через платформу Служб поддержки ВОСД ([services.scout.org](https://services.scout.org)), а Центры поддержки ВОСД обеспечат вспомогательную поддержку.

## Работа по непрерывному оцениванию

Постоянное совершенствование имеет важное значение для всех организаций. Это достигается как посредством оценивания и мониторинга достигаемого прогресса, так и через переоценку ваших возможностей. Решайте, хотите ли вы использовать другие инструменты самооценки или пройти полный аудит GSAT. Вы можете узнать больше о GSAT на ресурсе [services.scout.org/service/9](https://services.scout.org/service/9).

*Для Скаутинга усилия волонтеров, которыми мы располагаем, - это не только человеческие усилия, необходимые для выполнения миссии. Да, мы полностью зависим от большого числа лидеров. Но, кроме того, волонтерство - это то, что мы вводим в наш образовательный подход и стараемся донести до наших молодых членов. Начиная с первой простой задачи "делать доброе дело каждый день" и заканчивая разработкой и реализацией проектов общественного Служения, мы учим наших членов нести Служение ради других, отдавать, чтобы иметь возможность получать.*

*Скауты создают дружбу в Волонтерстве*



# SCOUTS®

Сделать Мир Лучше

© Всемирное Скаутское Бюро 000.  
Взрослые в Скаутинге  
Ноябрь 2019 года

Глобальный Центр поддержки Все-  
мирного Скаутского Бюро.  
Куала-Лумпур

Офис 3, 17-й этаж,  
Менара Сентрал Виста, № 150  
Джалан Султан Абдул Самад  
Брикфилдс, 50470  
Куала Лумпур, МАЛАЙЗИЯ

Телефон: + 60 3 2276 9000  
Факс: + 60 3 2276 9089

[worldbureau@scout.org](mailto:worldbureau@scout.org)  
[scout.org](http://scout.org)

