

## الأسئلة الشائعة حول أداة تقييم القدرات CAT الخاصة بالجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة

### ما هي أداة تقييم القدرات (CAT)؟

إن أداة تقييم القدرات CAT هي أداة للتقييم الذاتي تدعم المنظمات الأعضاء لتقييم وفهم قدراتها التنظيمية الخاصة كما تم قياسها مقابل نموذج القدرات التنظيمية للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة ومعايير العضوية الأدنى المحددة. تساعد الأداة أيضاً الفريق العالمي للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة في تحديد نوع الدعم المطلوب لتطوير كل منظمة وتمييزها بشكل أكثر فاعلية.

### ما الفرق بين أداة تقييم القدرات الحالية والأدوات السابقة؟

حتى عام 2012، استخدمنا أداة تقييم الأداء والتي ركزت على النتائج والإجراءات، وليس على العمليات. كانت في الأساس أداة للمجلس الوطني. في عام 2019، أطلقنا أداة تقييم القدرات، والتي تم تصميمها ليتم استخدامها بشكل تعاوني من قبل جميع الموظفين والمتطوعين الذين يساهمون في القيادة التنظيمية (سواء كجزء من الفريق التنفيذي أو فريق الحوكمة). يحتفظ إصدار 2023 من أداة تقييم القدرات CAT بهذا المبدأ ولكن تم تبسيطه للتأكد من أنه أكثر تركيزاً على المنظمة العضو MO وأكثر سهولة للاستخدام والفهم. تختلف هيكلية هذا الإصدار الجديد من أداة تقييم القدرات CAT عن الإصدارات السابقة. فقد تمت هيكلتها الآن في خمسة أقسام متساوية تركز على: الهوية التنظيمية، الهيكل التنظيمي والإدارة، المرشدات في المرشدات وفتيات الكشافة، الشباب في المرشدات وفتيات الكشافة ومساحة آمنة للجميع. كما أنها أكثر مرونة، حيث تسمح للمنظمات الأعضاء باختيار العمل إما على الأداة بأكملها دفعة واحدة، أو أعلى كل قسم على حدة أو التركيز على المؤشرات "الأساسية" التي تدعم معايير عضوية الجمعية العالمية. تم تقديم رموز جديدة لتسليط الضوء على المؤشرات التي تدعم الموضوعات الرئيسية في بوصلة Compass 2032.

### من يمكنه إكمال أداة تقييم القدرات CAT؟

هذا سوف يعتمد على الهيكل التنظيمي الخاص بك. لجعلها وسيلة نشطة وفعالة للتأمل الذاتي، يجب أن يكون كل من المتطوعين والموظفين جزءاً منها. يمكن أن يكون هؤلاء أعضاء في المجلس الوطني وكبار الموظفين (الإدارة الوطنية) وأي من صناعات القرار الرئيسيين. يوصى بتعيين فريق لكل مجال مختلف من التقييم، وإذا كان بالإمكان، أن يقود كل فريق عضو المجلس الوطني المسؤول عن مجال التقييم. إن أداة تقييم القدرات CAT هي عملية تشاركية تتطلب عملاً جماعياً حقيقياً. للحصول على أفضل النتائج، نقترح ضم جميع المشاركين في الأدوار القيادية الرئيسية.

### كم مرة / متى يجب استخدام الأداة؟

قد يختلف معدل استخدام الأداة من منظمة إلى أخرى. يمكنك استخدامه بقدر ما تريد، وفقاً لاحتياجات مؤسستك. يمكنك استخدامه سنوياً إذا كنت ترغبين في ذلك، كوسيلة لرصد وتقييم تقدمك، أو في بداية تطوير خطتك الاستراتيجية. توصي الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة باستخدام الأداة كل ثلاث سنوات فقط.

### لقد اكملت منظمنا بالفعل الإصدار السابق من أداة تقييم القدرات CAT؛ هل نحن بحاجة لفعل ذلك مرة أخرى؟

أكملت معظم المنظمات الآن اختبار أداة تقييم القدرات CAT مرة واحدة على الأقل. ومع ذلك، فقد تم تصميمها كأداة لمساعدتك في مراقبة وتقييم التقدم الذي تحرزينه، لذلك نوصي بإعادة النظر فيها كل 3 سنوات على الأقل. يمكنك استخدامها كثيراً، إذا أردت، وفقاً لاحتياجات مؤسستك.

### أنا جمعية منطوية ضمن اتحاد؛ هل أحتاج إلى إكمال أداة تقييم القدرات CAT؟

أداة تقييم القدرات مخصصة لجميع المنظمات بغض النظر عن حجمها وما إذا كانت اتحاد جمعيات (CAs) أو منظمات وطنية للكشافة والمرشدات (SAGNOS). الهدف هو تعزيز قدرة حركتنا لتصبح قوية في مختلف المجالات التي تم تقييمها.



### هل يمكن تنفيذ أداة تقييم القدرات CAT عبر الإنترنت؟

نعم، يمكن إكمال اختبار أداة تقييم القدرات CAT عبر الإنترنت باستخدام منصة نار المخيم Campfire. نوصي باستخدام هذا إذا كان ذلك ممكناً ولكن يتوفر أيضاً إصدار PDF .

### ماذا لو لم ننسجم مع أي مؤشر؟

إذا كنت تعتقد أن المؤشرات المقترحة لا تعكس بدقة واقع مؤسستك، فاختاري الخيار الأقرب لموقفك الحالي.

### ما هي الأدلة أو الوثائق التي يجب أن نقدمها؟

أثناء عملك على أداة تقييم القدرات CAT، نوصيك بمحاولة تجميع الأدلة لدعم استجابتك لكل مؤشر. بينما لا تطلب منك الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة تقديم هذا لدعم استنتاجاتك، فقد تجددين أنه يساعد على ترسيخ تفكيرك. إذا طلبت لاحقاً الدعم من فريق بناء القدرات، فقد تجددين أيضاً أنه يوفر تركيزاً مفيداً لمناقشاتك الأولية مع الفريق.

### كيف نضمن الموضوعية؟

- تأكدي من أن إجاباتك تستند إلى البيانات الإحصائية لمنظمتك ووثائقها (السياسات والإجراءات).
- اختاري الإجابة التي توضح وضعك الحالي.
- اجمعي الأشخاص المناسبين وتأكدي من أن كل فرد مشارك هو جزء من العملية.
- تحلي بالصدق والشفافية.
- تجنبني المبالغة / التقليل من قدرات مؤسستك.
- تراجعني وفكري فيما قد يختاره مراقب خارجي كإجابة.
- ضعني في اعتبارك أن هذه الأداة تم تطويرها لمساعدتك على تحديد الثغرات في مؤسستك ومجالات التحسين.

### ماذا لو لم نفهم شيئاً أثناء العملية؟

إذا كان هناك شيء غير واضح أثناء العملية، فارجعي إلى الإرشادات وقائمة المصطلحات. إذا ظل سؤالك بلا إجابة، فلا تترددي في الاتصال بفريقك الإقليمي (جهة اتصال بناء القدرات الإقليمية أو المدير الإقليمي) (\*). سيكونون قادرين على مساعدتك وتزويدك بالدعم المطلوب. (\*). قد يتغير اسم هذا الفريق من منطقة إلى أخرى. إذا كان سؤالك معقداً بشكل خاص، فسيكون بإمكانهم طلب دعم إضافي من فريق صغير من مستشاري أداة تقييم القدرات.

### ماذا يحدث بعد إكمال أداة تقييم القدرات CAT ؟

تم بالفعل توفير عملية دعم مصممة خصيصاً لذلك. ومع هذا، فقد قمنا الآن بتبسيط هذه العملية لتسهيل التصفح والاستجابة لاحتياجات المنظمات الأعضاء. أول نقطة اتصال لك هي فريقك الإقليمي (جهة اتصال لبناء القدرات الإقليمية أو مدير إقليمي). سيكونون قادرين على دعمك في إكمال اختبار أداة تقييم القدرات CAT. بمجرد الانتهاء من اختبار أداة تقييم القدرات CAT، يجب أن تكوني قادرة على استخدام النتائج لتحديد أولوياتك الخاصة للتطوير أو التحسين. نتيجة لذلك، إذا حددت حاجة للدعم وترغب في الوصول إلى خدمة بناء القدرات من الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة، يمكنك الاتصال بالفريق مباشرة عن طريق البريد الإلكتروني [Capacitybuilding@waggs.org](mailto:Capacitybuilding@waggs.org). نطلب منك أيضاً نسخ بريدك الإلكتروني إلى جهة اتصال بناء القدرات الإقليمية الخاصة بك حتى يكونوا على دراية باحتياجاتك. قد يكونون أيضاً قادرين على تقديم الدعم الإقليمي و / أو الدعم من منظمة إلى منظمة. عندما يكون هناك طلب كبير على الدعم، قد نحتاج إلى إعطاء الأولوية للجمعيات التي حددت المجال المعني على أنه أولوية بالنسبة للمنظمة، مما يسمح للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بتركيز مواردها بشكل أكثر كفاءة.

### منظمتنا راسخة بالفعل (الاستراتيجيات، قياس الأداء، السياسات، الموظفون، البنية التحتية)، لماذا نحتاج إلى أداة تقييم القدرات؟

أداة تقييم القدرات ليست مصممة بشكل أساسي للمنظمات التي تواجه صعوبات أو تقودك بالضرورة إلى نتائج سيئة. إنها مصممة لمساعدتك على النظر في نقاط القوة والضعف في مؤسستك من جميع الزوايا ولدعمك في مراقبة التقدم نحو معايير القدرات التنظيمية. يتم تجميع



المؤشرات على أنها "أساسية" و "المضي قدماً". المؤشرات "الأساسية" هي تلك التي تدعم معايير عضوية الجمعية العالمية. كمنظمة راسخة، قد يكون التحقق من أدائك في هذه المجالات مفيداً ولكن من المحتمل أن تقضي المزيد من الوقت في التركيز على المؤشرات التي تمكنك من "المضي قدماً". لكل مؤشر، قمنا بوصف النطاق الكامل للأداء الممكن (من ضعيف إلى ممتاز) كما أوضحنا أيضاً ما تعتبره الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة "أساساً متيناً". من المرجح أن ترغب المنظمات الأقل رسوخاً أو تلك التي تسعى إلى إعادة البناء بعد التحديات في التركيز على ضمان تحقيقها لهذا "الأساس المتين". كمنظمة راسخة، قد يكون تركيزك جيداً على تحقيق تحسينات تدريجية أعلى المستوى. عند التفكير في مستواك في منطقة تحدد فيها بالفعل أنك تقومين بعمل جيد، وكذلك استكشاف طرق للتحسين، يجب عليك أيضاً النظر في التغييرات أو الاتجاهات التي قد تؤثر على عملك في المستقبل. فائدة أخرى يمكنك الاستفادة منها هي التواصل، يمكنك الانضمام إلى المنظمات التي تتطلع إلى تعزيز قدراتها في مجال معين. يمنح هذا فرصة رائعة لخبرائك لمشاركة معارفهم وخبراتهم، وعيش تجربة جديدة على المستوى الدولي وأن يكونوا نشطين على مستوى العالم.

### منظمتي لديها موارد محدودة (لا يوجد موظفين أو بنية تحتية) ، كيف يمكننا القيام بأداة تقييم القدرات CAT ؟

جهة الاتصال الخاصة ببناء القدرات الإقليمية جاهزة لتقديم الدعم الذي تحتاجه لجعل العملية أكثر كفاءة وفقاً للوضع المحدد لمؤسستك. ستساعدك على تحديد من يمكنه القيام بذلك وكيفية تطوير إطار عمل مناسب لمواردك الحالية. في حالة عدم كفاية ذلك، سيتمكن فريق بناء القدرات من تقديم دعم إضافي لاستكمال اختبار أداة بناء القدرات CAT من خلال فريق صغير من مستشاريها.

### نحن منظمة صغيرة. هل ما زلنا بحاجة إلى ميسر يقود العملية؟

الميسر الماهر سوف يسهل ويعزز إدارة العملية والتعلم؛ يساعدك على توفير الوقت وزيادة فعالية مجموعة العمل. يساعد التيسير أيضاً الجميع على الشعور بأن لديهم كلمتهم، ويعملون معاً لتحقيق أفضل نتيجة ممكنة. إذا لم تتمكني من العثور على ميسر من داخل مؤسستك، يمكنك طلب الدعم من خلال جهة اتصال بناء القدرات الإقليمية، أو بإرسال بريد إلكتروني إلى [Capacitybuilding@waggs.org](mailto:Capacitybuilding@waggs.org)

### تُعرّف أداة تقييم القدرات بأنها تقييم ذاتي ، فلماذا نحتاج إلى مشاركة نتائجنا؟

عندما تكمل المنظمات اختبار أداة تقييم القدرات CAT عبر الإنترنت، ستتمكن الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة من تحديد الموضوعات الرئيسية تلقائياً. ومع ذلك، نود أن نؤكد أن هذا لا يشكل جزء من أي عملية تقييم رسمية من قبل الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة. ستساعد النتائج الفريق العالمي للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة على تطوير الاستراتيجيات والخطط اللازمة لتطوير حركتنا وتنميتها بشكل أكثر فعالية. ستتم أيضاً مشاركة النتائج مع لجناتك الإقليمية والمديرين التنفيذيين المناسبين داخل المكتب لتمكينهم من تحديد الاحتياجات الخاصة للدعم وإبلاغ خطط الأعمال الإقليمية. لن تتلقى الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة نتائج تلقائية للمؤسسات التي تكمل نسخة PDF من أداة تقييم القدرات CAT. في حين أنه ليس إلزامياً مشاركتها مع الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة، سيكون من المفيد جداً إذا شعرت بالقدرة على القيام بذلك. نؤكد لك أن أي معلومات تشاركينها ستعتبر سرية ولن يتم نشرها على الملأ.

### ما نوع الدليل الذي يجب أن نقدمه لدعم خياراتنا للمؤشرات المختلفة وكيف نقدم ذلك؟

بينما لا تطلب منك الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة تقديم أدلة، فقد تجدين أن تجميع الأدلة سيساعدك على اتخاذ قرار بشأن ردك على كل مؤشر ضمن أداة تقييم القدرات CAT. إذا طلبت لاحقاً الدعم من فريق بناء القدرات. قد تجدين أيضاً أنها توفر تركيزاً مفيداً لمناقشاتك الأولية مع الفريق. يتمثل النهج الموصى به لتجميع الأدلة في تخصيص أعضاء الفريق المسؤولين عن كل مجال من مجالات التقييم بمهمة جمع الأدلة وتجميعها لكل معيار. يُقترح إنشاء مجلد على الإنترنت أو إنشاء ملفات لكل مجال لجمع كل الأدلة في مكان واحد، حيث يمكن أن تكون وثيقة واحدة دليلاً على أكثر من معيار واحد. فيما يلي قائمة بالمستندات التي قد تستخدمينها لدعم إجاباتك.

|                |                                    |
|----------------|------------------------------------|
| عنصر           | أمثلة على الأدلة التي يمكن تقديمها |
| المهمة والرؤية | بيان المهمة ، بيان الرؤية          |
| قيم            | عرض القيمة ، مجموعة بيان القيم     |



|  |                                |
|--|--------------------------------|
| الخطط الإستراتيجية والتخطيط<br>التقارير السنوية  | الخطط الإستراتيجية والتخطيط    |
| الدستور والسياسات، واللوائح الداخلية، والتسجيل، وسياسات تعيين أعضاء مجلس الإدارة / الرئيس التنفيذي، وسياسة تقييم الأداء  | الحكم                          |
| برامج تعليمية، موارد تطوعية، كتيبات، إطار تعليمي   | تجربة المرشدات / فتيات الكشافة |
| سياسة تنمية القيادة، إطار تنمية الكبار   | ممارسة قيادة الكبار            |
| السياسة التنظيمية، السياسات التشغيلية، إرشادات التدريب، سياسات وإجراءات المتطوعين، سياسات إدارة المخاطر، سياسة تقييم الأداء، سياسات إدارة المشروع، سياسات الأفراد و                              | الإدارة التنظيمية              |
| والإجراءات، وسياسة التوظيف، وسياسات تعريف الموظفين، وقواعد السلوك، والمخططات التنظيمية، وسياسة التأمين / الصحة والسلامة، وسياسة التدريب والتطوير، والقواعد والإجراءات التأديبية، وسياسات التسليم |                                |
| بيان الإفصاح وخطة جمع التبرعات والسياسات   | تعبئة الموارد                  |
| السياسات والمبادئ التوجيهية المالية  | تمويل                          |
| سياسة الاتصال، إرشادات العلامة التجارية، سياسة الاتصال الخارجي، ميثاق وسائل التواصل الاجتماعي، تعهد أمان الإنترنت  | الصورة والرؤية                 |
| الشراكات، بيانات الموقف / السياسة، الخطة الاستراتيجية (المنصرة)  | تأثير                          |
| سياسة السرية، سياسة خصوصية البيانات، الشخصية، نماذج طلب البيانات، سياسات التنوع والشمول، الخطة الاستراتيجية (التوظيف / الاحتفاظ بالعضوية)  | التوظيف والاحتفاظ              |
| سياسة الحماية، سياسة حماية الطفل   | الحماية وحماية الطفل           |

يرجى الانتباه إلى أن هذه القائمة ليست شاملة، فهي تمثل بعض الأمثلة فقط. قد تتغير الأسماء وقد يكون لديك مستندات أخرى من شأنها أن تعمل بشكل أفضل بالنسبة لك.

