

الجمعية العالمية
للمرشدات
وفتيات الكشافة



النمو والتعلم

المبادئ التوجيهية
والمسارات للمنظمات
الأعضاء والجمعيات الفرعية

من النظرية إلى التطبيق

شكر وتقدير

تم كتابة الجزء الثاني من النمو والتعلّم بواسطة فريق من المتطوعات والموظفات، ذوات الخبرة في مجال تعلّم وتنمية صغار السن والراشدين، من المنظمات الأعضاء بالجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة وفريقها العالمي. وتوجه بخالص الشكر لفريق الإبداع المشترك:

باربارا مونيوث، المتطوعة المسؤولة للنمو والتعلّم (تشيلي)

أياريس بترونييا، المستشارة الإقليمية للنمو والتعلّم لإقليم الأمريكتين (كوراساو)

دارشيني موجونام، المستشارة الإقليمية للنمو والتعلّم لإقليم آسيا والباسيفيك (ماليزيا)

إيما ويذنجتون، المستشارة الإقليمية للنمو والتعلّم لإقليم أوروبا (المملكة المتحدة)

فوستين إيكازي، المستشارة الإقليمية للنمو والتعلّم لإقليم أفريقيا (رواندا)

كاثري آن تشاركوس-بويو، المستشارة الإقليمية للنمو والتعلّم لإقليم آسيا والباسيفيك (الفلبين)

نوال مريم، المستشارة الإقليمية للنمو والتعلّم للإقليم العربي (تونس)

المتطوعات والموظفات من فريق التعلم وتنمية القيادة بالجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة: كابوي يامبايامبا، وأنا بامبريك، وماريا باليستيروس ميليرو، وروبي ساندز، وميريام خوستو، وخولييتا كاسانيلو، وميل ريوك، وموري بلاشينسكي.

بقلم: أندي فيرهوفن، ومانويلا كابارو، ونيفلي ثيميلي.

بين عامي 2025 و2026، ساهمت 100 منظمة من مختلف أنحاء الحركة بوقتها وخبراتها في تشكيل هذا المورد. وقد نُسجت أصواتها في جميع أنحاء هذه الوثيقة، التي أعدتها الحركة من أجل الحركة. فإلى كل من ساهم في هذا العمل: شكرًا لكم. إن استثماركم في هذه العملية يُعد في حد ذاته ممارسةً من ممارسات النمو والتعلّم، وهديّةً لملايين الفتيات والشابات والراشدين الذين سيدعم هذا العمل رحلاتهم.

ونتوجه بخالص التقدير إلى المؤسسة العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة، المحدودة، وجمعية أولاف بادن باول؛ لدعمهما لبرنامج النمو والتعلّم.

تُهدى إطار عمل النمو والتعلّم إلى ذكرى ميل فورد، المتطوعة المسؤولة للمهمة الأساسية، التي كان شغفها بالتعلّم والتنمية عاليي الجودة القوة الدافعة وراء هذا المشروع.



تم إعداد محتوى هذا المورد بشريًا. ونظرًا لكوننا فريقًا متعدد اللغات، تم استخدام الذكاء الاصطناعي في بعض مراحل التحرير، لمساعدتنا على التعبير عن أفكارنا بصورة أكثر وضوحًا وبساطة.

المحتويات

4	مُقدِّمة
5	أن نصبح منظمة تَعَلُّمِيَّة
5	رحلة النمو والتعلّم
6	المسار الأول: بدء الرحلة
6	الخطوة الأولى: بناء «فريق النمو والتعلّم»
8	الخطوة الثانية: التأمل في النمو والتعلّم
9	الخطوة الثالثة: أخذ سياقكم في الاعتبار
10	الخطوة الرابعة: تخطيط الرحلة
27	المسار الثاني: وضع إطار عملكم
30	الخطوة الأولى: من خلال ارتباطنا بغرض مشترك
32	الخطوة الثانية: نستخدم نهج المرشدين وفتيات الكشف
34	الخطوة الثالثة: لخلق مساحة للنمو والتعلّم
37	الخطوة الرابعة: وتقديم تجارب تعلّم تحقق مفهوم R.E.A.L
39	الخطوة الخامسة: حتى يتمكن المتعلمون من تحقيق كامل قدراتهم
43	الخطوة السادسة: كيف ندعم هذه النتائج
49	آليات التقدير
52	المسار الثالث: تنفيذ إطار عملكم
55	الخطوة الأولى: مراجعة برنامج صغار السن وعرض تعلّم وتنمية الراشدين الحاليين
58	الخطوة الثانية: تحديد نطاق التغيير المطلوب لتحقيق المواءمة مع إطار العمل
60	الخطوة الثالثة: الاتفاق على خطة تنفيذ واقعية
62	الخطوة الرابعة: دمج إطار العمل في العمليات المُنظَّمَة
65	الخطوة الخامسة: إعداد دورة تعلّم مبسطة (PMEL)
67	الخطوة السادسة: استخدام ما تتعلمونه للتحسّن والمشاركة والنمو كمنظمة تعلّميّة
69	المبادئ التوجيهية للاعتماد
74	آليات التقدير
76	الخاتمة
78	القوالب والأدوات
95	مسرد المصطلحات

مُقَدِّمة

تعمل حركة المرشدات وفتيات الكشافة على إنشاء مساحات تُمكن الفتيات والنساء من النمو منذ أكثر من قرن. واليوم، وعبر أكثر من 150 دولة، تجتمع 11.5 مليون مرشدة وفتاة كشافة في الحركة؛ لاكتشاف من يُمكنهنَّ أن يَكُنَّ.

إن النمو والتعلُّم هو إطارٌ عمل مشتركٌ للحركة لدعم رحلة التعلُّم والتنمية المغيِّرة للحياة للأعضاء صغار السن والراشدين. ويتكوَّن من إصدارين رئيسيين:

النمو والتعلُّم -

الجزء الثاني: المبادئ
التوجيهية والمسارات،
وهو أداة لترجمة
السياسة والمفاهيم
إلى عملية تطبيقية
للمنظمات الوطنية.



2

النمو والتعلُّم - الجزء الأول:

السياسة والمفاهيم، ويحدِّد
الخصائص المشتركة للتعلُّم
والتنمية عاليي الجودة في حركة
المرشدات وفتيات الكشافة، ويضع
معياريًا مشتركًا (سياسة النمو
والتعلُّم).



1

هذه الوثيقة هي "النمو والتعلُّم - الجزء الثاني: المبادئ التوجيهية والمسارات". ويمكن للمنظمات الوطنية للمرشدات وفتيات الكشافة استخدامه من أجل:

1. التأمل في ممارساتها الحالية في التعلُّم والتنمية للأعضاء صغار السن والراشدين
2. وضع أو تحديث إطار عمل للتعلُّم والتنمية يوضح كيفية تنفيذها لسياسة النمو والتعلُّم
3. تعزيز خصائص التعلُّم والتنمية عاليي الجودة في ثقافتها وهياكلها التنظيمية وممارساتها اليومية
4. قياس أثرها على تعلُّم وتنمية صغار السن والراشدين ، وربط ذلك بالغرض التعليمي المشترك للحركة
5. تنفيذ إطار التعلُّم والتنمية الخاص بها من خلال مراجعة وتحديث برنامج صغار السن و/أو عرض التعلُّم والتنمية للراشدين
6. الحصول على اعتماد الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة لإطار التعلُّم والتنمية الخاص بها

هذه الأداة مُصمَّمة لمفوضي البرامج وفرقهم، ومفوضي التدريب وفرقهم، وأي متطوعين أو موظفين آخرين يدعمون تصميم وتقديم تجارب عالية الجودة لكل من الأعضاء صغار السن والراشدين. وينبغي قراءة هذه الوثيقة جنبًا إلى جنب مع وثيقة "النمو والتعلُّم - الجزء الأول: السياسة والمفاهيم".

إذا كانت منظماتكم ترغب في البدء بتنفيذ إطار عمل النمو والتعلُّم، فإن لدى الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة فريقًا من أخصائيات النمو والتعلُّم على استعداد لدعمكم. يُرجى التواصل عبر البريد الإلكتروني مع GALHub@waggggs.org لربطكم بإحدى إخصائيات النمو والتعلُّم في إقليمكم.

أهمية إطار عمل النمو والتعلّم

عندما تستخدم المنظمات الأعضاء الوطنية إطار عمل النمو والتعلّم لتعزيز خصائص التعلّم والتنمية عالياً الجودة في منظماتها، فإنها تهيئ الظروف للفتيات والشابات للنمو ليصبحن قائدات واثقات وهدافات.

وكل مساحة شجاعة يتم إنشائها، وكل فتاة تكتشف صوتها، وكل راشد يتعلّم التوجيه، هم جزء من شيء أكبر، ألا وهو حركة قادرة على إحداث تغيير هادف في العالم.

تصل حركة المرشدات وفتيات الكشفة إلى ملايين الفتيات والشابات والنساء في مختلف مراحل حياتهن. هذا الوصول، عبر الزمن وعلى نطاق واسع، هو أعظم أصولنا. وبوجود إطار عمل مشترك يُرشدنا، يُمكننا أن نُظهر أثرنا الجماعي كحركة بشكل أفضل.

إن المنظمة التي تطبّق إطار النمو والتعلّم هي قوة أكبر تأثيراً في تنمية قيم المواطنة العالمية، والعمل نحو المساواة بين الجنسين، وبناء مجتمعات قادرة على الصمود، والمساهمة في تحقيق المستقبل المستدام الذي يستحقه أعضاؤنا. هذا هو وعد إطار النمو والتعلّم: أن الاستثمار في جودة التعلّم والتنمية هو استثمار في العالم الذي نريد جميعاً رؤيته.

تشكيل الوثيقة استناداً إلى رؤى من الحركة

الكشفة، وشارك فيها 180 شخصاً من 49 منظمة عضو من مختلف أقاليم الجمعية العالمية الخمسة.

خلال المرحلة الثانية، طرحنا على المشاركين سؤالاً بسيطاً: ما آمالكم وأحلامكم للنمو والتعلّم؟ أجاب عن هذا السؤال نحو 175 مشاركاً، باللغات الرسمية الأربع للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشفة ومن جميع أقاليمها. وقد برزت ثلاث كلمات أكثر من غيرها: "عملي"، "قادة"، "معاً". وتجمّعت آمالهم في ستة محاور:

- قادة ومدربون من الراشدين يتمتعون بالكفاءة والثقة.
- الاستبقاء والاستقطاب والشعور بالانتماء.
- البساطة والعملية وقابلية التكيف.
- فتيات يقدن، ويُعبّرن عن آرائهن، ويتخذن القرارات.
- مساحات آمنة وشمولية.
- التعلّم مدى الحياة وبقدر اتساع مجالاتها.

وقد شكّلت هذه الرؤى والآمال محتوى الصفحات التالية. وتم إبراز الدروس المستفادة من المشاركة في مربعات مميزة بصرياً موزعة في أنحاء هذه الوثيقة.

بين عامي 2025 و 2026، ساهمت عملية مشاورية عالمية ضمت 100 منظمة عضو في إعداد وثيقة "النمو والتعلّم – الجزء الثاني: المبادئ التوجيهية والمسارات". حيث شارك في المشاورة أكثر من 265 ممثلاً للمنظمات الأعضاء المعنيين بإطار عمل النمو والتعلّم، تم اختيارهم من قبل منظماتهم الأعضاء، إلى جانب فريق عالمي من المتطوعين.

جرت المشاورات على ثلاث مراحل؛ تم تصميمها لجمع الرؤى حول الممارسات الحالية للتعلّم غير الرسمي، والتحديات والاحتياجات والتوقعات والتجارب المرتبطة بها:

- **المرحلة الأولى:** استبيان إلكتروني، تلقى 181 استجابة من 71 منظمة عضواً.
- **المرحلة الثانية:** سلسلة من المشاورات الإقليمية عبر الإنترنت عبر جميع الأقاليم، بمشاركة 71 منظمة عضواً و200 مشارك، بما في ذلك ممثلو المنظمات الأعضاء المعنيين بإطار عمل النمو والتعلّم، ومتطوعات وموظفو النمو والتعلّم.
- **المرحلة الثالثة:** سلسلة من خمس جلسات عبر الإنترنت لمراجعة مسودة وثيقة المبادئ التوجيهية والمسارات، نُفّذت باللغات الرسمية الأربع للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات



اللغة والتكيف المحلي

جاءت الاستجابات من عملية التشاور باللغات الإنجليزية والإسبانية والعربية والفرنسية. وعبر جميع اللغات، تكررت نفس الطلبات: أن تكون الوثيقة بسيطة، واضحة، خطوة بخطوة، قابلة للتكيف، وإرشادات ملائمة للسياق المحلي.

وقد روعي ذلك عند اختيار المفردات المستخدمة في هذه الوثيقة. كما سُنَّح المواد المساندة، بما في ذلك القوالب، وإرشادات ورش العمل، والأمثلة، بجميع اللغات الرسمية للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة.

وتُشجَّع المنظمات على ترجمة هذا المورد وتكييفه بحرية بما يتناسب مع سياقاتها المحلية. فجوهر كل خطوة ومقصدها أهم بكثير من أي صياغة أو ألفاظ محددة. مستخدمة في هذا الدليل

إنشاء إطار عمل موحد للتعلّم والتنمية

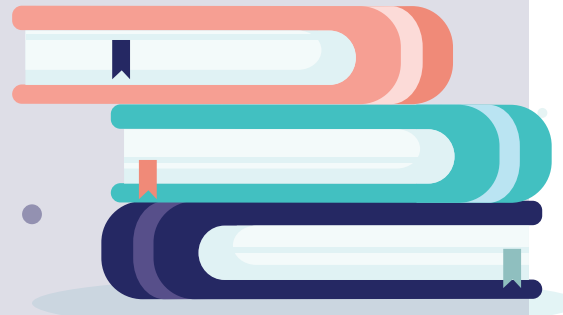
ستقوم هذه الأداة بتوجيه المنظمات الوطنية للمرشدات وفتيات الكشافة خلال عملية وضعها أو تحديثها لإطار عمل موحد للتعلّم والتنمية بما يتماشى مع سياسة النمو والتعلم.



ما هو إطار عمل التعلّم والتنمية؟

هو وثيقة إرشادية تصف على مستوى عالٍ وبعبارات واضحة، ما يلي:

1. التزام المنظمة بالغرض التعليمي للحركة كما هو مُعبّر عنه في مهمتنا: « تمكين الفتيات والشابات من تحقيق كامل قدراتهن كمواطنات مسؤولات في العالم ».
2. كيف ستنفذ المنظمة هذا الالتزام، بما يتماشى مع سياسة النمو والتعلّم.



يتضمن إطار العمل ما يلي:

- كيفية مساهمة المنظمة في تعلّم وتنمية صغار السن والراشدين، وكيف يستجيب ذلك للاحتياجات المجتمعية ولغرضنا المشترك.
- كيف ستعمل المنظمة على تحقيق ذلك من خلال خصائص حركة المرشّادات وفتيات الكشافة عالية الجودة.
- نتائج النمو الشخصية المستهدفة لصغار السن والراشدين.
- المؤشرات التي تتوقع المنظمة رؤيتها إذا ما كانت هذه النتائج يتم تحقيقها في كل مرحلة من رحلة التعلّم في حركة المرشّادات وفتيات الكشافة.
- الكفاءات التي يحتاجها المتعلمون الراشدون لتولي أدوار رئيسية داخل المنظمة.
- نظرة عامة على كيف ستقوم المنظمة بهيكله عرضها لصغار السن والراشدين، وإظهار كيف سيتم استخدام نهج المرشّادات وفتيات الكشافة لتلبية احتياجات واهتمامات ومصالح المشاركين في كل مرحلة من مراحل التعلم والتنمية.

كما يمكن لإطار العمل أن يعمل كأداة تواصل قوية تُوضّح (داخلياً وخارجياً) الفرق الذي تحدّته حركة المرشّادات وفتيات الكشافة، وكيف تعمل المنظمة العضو على تحقيق ذلك.

إن كل منظمة من منظمات المرشّادات وفتيات الكشافة تختلف عن الأخرى، ولا توجد «طريقة وحيدة صحيحة» لإنشاء إطار عمل للتعلّم والتنمية. المهم هو تخصيص الوقت للاتفاق على اتجاه مشترك وصياغته، على أن يكون هذا الاتجاه متجذراً في خصائص التعلّم والتنمية عالية الجودة في حركة المرشّادات وفتيات الكشافة. وتُقدّم هذه الأداة نهجاً واحداً، ولكن نُشجّع المنظمات على ترجمته وتكييفه بما يتناسب مع سياقها الخاص.

أما المنظمات التي لديها بالفعل إطار عمل للتعلّم والتنمية، فيمكنها استخدام هذه الأداة للتأمل في مدى استجابة إطار العمل للنقاط التي تطرحها سياسة النمو والتعلّم.

إن إطار عمل التعلّم والتنمية ليس أداة مستقلة بذاتها. بل ينبغي استخدامه كجزء من عملية مستمرة لمراجعة وتحديث برنامج صغار السن وعرض التعلّم والتنمية للراشدين، بحيث يظل ملائماً لاحتياجات واهتمامات المتعلمين اليوم، ويتضمن ذلك:

- التأمل في خصائص حركة المرشّادات وفتيات الكشافة عالية الجودة.
- فهم احتياجات صغار السن في المجتمع.
- وضع الأهداف أو مراجعتها استجابةً للاحتياجات التي يتم تحديدها من خلال إعداد إطار العمل.
- تقييم الأنشطة الحالية مقابل إطار العمل.
- تحديد فرص التحسين.
- تنفيذ التغييرات ومتابعة أثرها.
- إجراء تقييم دوري.

أن نصبح منظمة تعلّميّة

إن تنفيذ إطار عمل النمو والتعلّم هو مسؤولية تنظيمية مشتركة. وتلعب المجالس والهيئات القيادية، ومسؤولي برنامج صغار السن وفرق تدريب الراشدين، وفرق التعلّم والتنمية، وكذلك المجموعات الأوسع من المتطوعين والموظفين، جميعهم دورًا في ذلك. ويتطلب هذا الأمر تنسيقًا، وفهمًا مشتركًا، وانفتاحًا على التغيير، والتزامًا بالاستثمار في التعلّم والتنمية.

لدعم ذلك، قد يكون من المفيد تعزيز ثقافة أن نكون منظمة تعلّمية. المنظمة التعلّمية هي التي تدمج نهج التعلّم في غرضها وثقافتها وممارساتها، بما يُمكن أعضائها من التعلّم والتأمل والنمو المستمر، بينما تستخدم هذا التعلّم للتكيّف وإجراء التحسينات وزيادة أثرها كمنظمة بمرور الوقت.

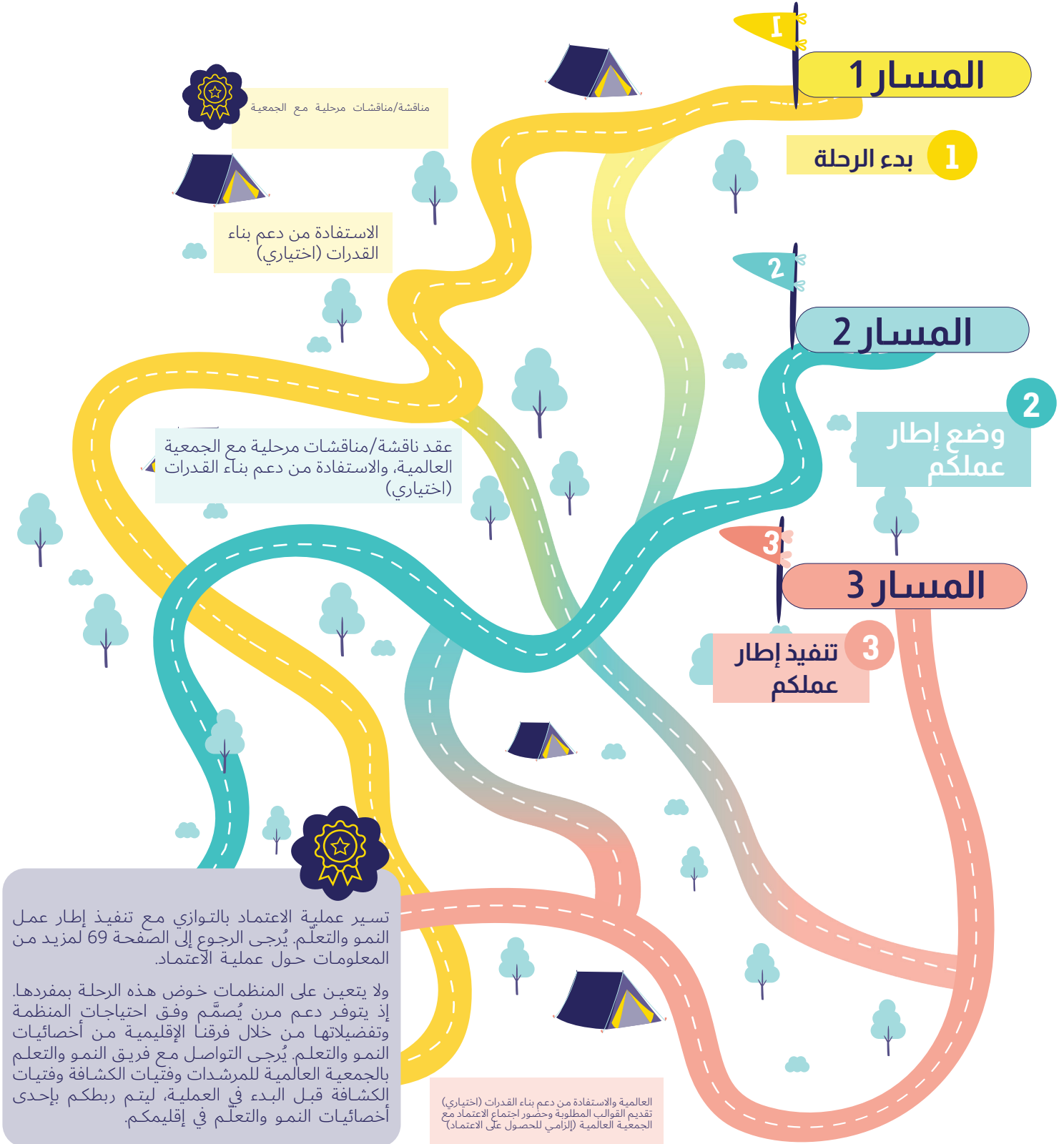
- في المنظمة التعلّمية، قد نرى ما يلي:
- مواءمة واضحة بين الغرض والاستراتيجية
- عرض التعلّم والتنمية
- ثقافة قائمة على التأمل، والتغذية الراجعة، والتكيّف
- التزام بالمراقبة والتقييم والتحسين المستمر
- فهم مشترك لنهج التعلّم عبر المنظمة
- بيئات تعلّم شمولية وتشاركية وآمنة
- أنظمة وممارسات تدعم التحسين المستمر
- ثقافة قائمة على التعاون وتبادل المعرفة على المستويين الأفقي والرأسي داخل المنظمة ومع العالم الخارجي

إن وضع إطار عمل للتعلّم والتنمية هو في حد ذاته وسيلة قوية لبدء ترسيخ ودمج هذه الممارسات داخل المنظمة. كما أن عملية التأمل في كل جانب من جوانب هذا الإطار، وبناء معنى مشترك من خلال هذه التأملات معًا، من شأنه أن يُلهم تركيزًا مُتجددًا على غرض الحركة وقيمها وطريقتها، مع إعادة التأكيد عليه مجددًا في سياق اليوم.

رحلة النمو والتعلّم

حان وقت البدء.

تتألف هذه الأداة من ثلاثة مسارات. يبني كل مسار على سابقه، ويتضمن خطوات موصى بها، بالإضافة إلى إرشادات حول كيفية ارتباط هذه الخطوات بسياسة النمو والتعلّم. ويمكن للمنظمات التنقّل بين هذه المسارات وفقًا لاحتياجاتها، مع إمكانية تخطي أو إضافة خطوات حسب ما يناسب سياقها.





الدعم والاعتماد المقدمان من الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة

عندما تتواءم تجارب تعلّم المرشدات وفتيات الكشافة مع سياسة النمو والتعلّم، وتسهم في تحقيق نتائج النمو الثمانية، تصبح المنظمات أكثر قدرة على الإسهام في تحقيق غرض حركتنا المشترك وإثبات أثرنا الجماعي.

وترغب الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة في الاعتراف بالجهود الكبيرة والقيمة لهذا العمل من خلال اعتماد المنظمات الوطنية التي وضعت إطار عمل للتعلّم والتنمية يتواءم مع سياسة النمو والتعلّم، وقدمت للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة ملخص لإطار العمل.

من السهل إكمال الاعتماد كجزء من رحلة المنظمة نحو وضع أو تحديث إطار عمل للتعلّم والتنمية وتنفيذه. يُرجى الرجوع إلى صفحة 69 لمزيد من المعلومات حول عملية الاعتماد.

ولا يتعين على المنظمات خوض هذه الرحلة بمفردها. إذ يتوفر دعم مرّن يُصمّم وفق احتياجات المنظمة وتفضيلاتها من خلال فرقنا الإقليمية من أخصائيات النمو والتعلّم. يُرجى التواصل مع فريق النمو والتعلّم بالجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة وفتيات الكشافة وفتيات الكشافة قبل البدء في العملية، لنتّيم ربطكم بإحدى أخصائيات النمو والتعلّم في إقليمكم.



رحلة النمو والتعلّم

المسار	محور التركيز	الخطوات	دعم الجمعية العالمية والاعتماد
1	بدء الرحلة	الخطوة الأولى: بناء «فريق النمو والتعلّم» الخطوة الثانية: التأمل في النمو والتعلّم الخطوة الثالثة: أخذ سياقكم في الاعتبار الخطوة الرابعة: تخطيط الرحلة	- إبلاغ الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة ببذلكم الرحلة - عقد مناقشة/مناقشات مرحلية مع الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة، والاستفادة من دعم بناء القدرات (اختياري)
2	وضع إطار عملكم	الخطوة الأولى: من خلال ارتباطنا بغرض مشترك الخطوة الثانية: نستخدم نهج المرشدات وفتيات الكشافة الخطوة الثالثة: لخلق مساحة للنمو والتعلّم الخطوة الرابعة: وتقديم تجارب تعلّم تحقق مفهوم R.E.A.L الخطوة الخامسة: حتى يتمكن المتعلمون من تحقيق كامل قدراتهم الخطوة السادسة: كيف ندعم هذه النتائج	عقد مناقشة/مناقشات مرحلية مع الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة والاستفادة من دعم بناء القدرات (اختياري)
3	تنفيذ إطار عملكم	الخطوة الأولى: مراجعة برنامج صغار السن وعرض تعلّم وتنمية الراشدين الحاليين مقابل إطار العمل الخطوة الثانية: تحديد نطاق التغيير المطلوب لتحقيق المواءمة مع إطار العمل الخطوة الثالثة: الاتفاق على خطة تنفيذ واقعية: الأدوار، المراحل، الموارد. الخطوة الرابعة: دمج إطار العمل في العمليات التنظيمية اليومية، لا أن يكون مشروع جانبي. الخطوة الخامسة: إعداد دورة تعلّم لمعرفة ما إذا كنا ننجح في الممارسة العملية. الخطوة السادسة: استخدام ما تتعلمونه للتحسين والمشاركة والنمو كمنظمة تعلّمية	- مناقشة/مناقشات مرحلية مع الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة والاستفادة من دعم بناء القدرات (اختياري) - تقديم القوالب المطلوبة وحضور اجتماع الاعتماد مع الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة (إلزامي للحصول على الاعتماد)



المسار الأول

بدء الرحلة

تركّز هذه المرحلة من رحلة النمو والتعلّم للمنظمة على وضع أسس متينة للعمل القادم.

المسار الأول: بدء الرحلة

تركّز هذه المرحلة من رحلة النمو والتعلّم للمنظمة على وضع أسس متينة للعمل القادم. وستختلف رحلة النمو والتعلّم من منظمة إلى أخرى، لكنها قد تتمثّل في كثير من الحالات عملية تغيير كبيرة وطويلة الأمد. لذا، من المهم الاستعداد الجيد.

توجد أربع خطوات أساسية في هذه المرحلة:

1 بناء فريق لدعم
الرحلة

2 التأمل في خصائص حركة المرشّدت وفتيات الكشافة
عالية الجودة، لتعميق فهم الفريق، والإقرار بأن جهودهم
تُعد جزءًا من العمل التعليمي المشترك

3 تحليل السياق الحالي من خلال الاستماع إلى
الأعضاء صغار السن والراشدين، والتعرّف
تحليل على الاتجاهات المؤثرة في التعلّم
والتنمية، وتقييم قدرات المنظمة ونقاط
قوتها والفجوات التي لديها

4 تخطيط عملية قابلة للإدارة للمنظمة،
مع مراعاة السياقين الداخلي والخارجي،
ووضع جدول زمني واقعي، وتأمين
تفويض واضح للمضي قدمًا

وقد تعمل المنظمات على هذه الخطوات بالتوازي،
وفقًا لسياقها.



أثناء العمل على هذا المسار، يُرجى إخطار
الجمعية العالمية للمرشّدت وفتيات
الكشافة ببدءكم رحلة النمو والتعلّم الخاصة
بكم، مع توضيح ما إذا كنتم تعتزمون
السعي للحصول على الاعتماد، وذلك عبر
البريد الإلكتروني GALhub@waggggs.org.

الخطوة الأولى: بناء «فريق النمو والتعلم»

تتمثل الخطوة الأولى في هذه الرحلة في تحديد الفريق الذي سيقود المنظمة خلال رحلة النمو والتعلم.

وما يهم هو أن يكون الفريق:

1. قد حدّد بالفعل الأدوار والمسؤوليات، وقنوات التواصل، وطرق العمل، بما يراعي احتياجات جميع أعضاء الفريق
2. قد اتفق على كيفية ممارسة القيادة واتخاذ القرارات داخل الفريق
3. قد حظى باعتراف رسمي داخل المنظمة.
4. لديه نهج واضح لإشراك وإطلاع المنظمة الأوسع وأصحاب المصلحة الرئيسيين.
5. أخذ في الاعتبار طبيعة العمل ومدى تعقيده على المدى الطويل، بما في ذلك كيفية استدامة الفريق أو تكييفه أو تطويره بمرور الوقت وقد يضم الفريق، على سبيل المثال:
 - ممثلين عن صغار السن، بما في ذلك الفتيات والشابات
 - مفوض/مفوضي برنامج صغار السن (أو ما يُعادلهم)
 - مفوض/مفوضي تدريب تعلّم وتنمية الراشدين (أو ما يُعادلهم)
 - متطوعين و/أو موظفين ذوي خبرات متنوعة في هذه المجالات
 - جهات اتصال معنية بالحماية، والشمولية، والنوع الاجتماعي
 - المفوض الدولي

إن تعزيز التعلّم والتنمية يُمثّل التزامًا طويل الأمد، ومسؤولية تنظيمية مستمرة. و وجود فريق قوي يُهيئ المنظمة للنجاح.

سيحتاج الفريق إلى مجموعة من الكفاءات لتنفيذ النمو والتعلم بفعالية، بما في ذلك فهم قوي لما يلي: كيف يتعلّم صغار السن وينمون:

- كيف يتعلّم الراشدون وينمون
- سياسة ومفاهيم النمو والتعلّم
- السياق التنظيمي الحالي، والاحتياجات، والتحديات
- احتياجات الفتيات والشابات وشواغلهم في مجتمع اليوم
- حركة المرشدات وفتيات الكشافة الدولية وكيفية الارتباط بالحركة الأوسع

ينبغي أن يعكس هيكل فريق النمو والتعلّم حجم المنظمة، وأهدافها، وقدراتها. وفي معظم الحالات سيكون هناك فريق أساسي يتقاسم قيادة العمل على المدى الطويل ويشرف على التقدّم المُحرز في المجالات المختلفة. لدى معظم المنظمات بالفعل أدوار أو فرق قائمة، تُركّز على برنامج صغار السن و/أو تعلّم وتنمية الراشدين، يمكن جمعها معًا لدعم هذا العمل. وقد تختلف أسماء هذه الأدوار بحسب المنظمة، وقد تجمع بعض المنظمات بين الأدوار أو تضيف أدوارًا أخرى.

إلى جانب ذلك، قد يوجد أيضًا مجموعة أوسع من المساهمين الذين يشاركون في مراحل مختلفة لقيادة أو دعم خطوات محددة.



عمل إقليمي أوروبا بالجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة جنبًا إلى جنب مع العديد من المنظمات الأعضاء المتميزة في مختلف أنحاء الإقليم على وضع ملف أدوات لإدماج منظور النوع الاجتماعي والتنوع في عملهم. ويوفر ملف الأدوات هذا أدوات تساعد المنظمات الأعضاء والقادة على التأمل في كيفية تعزيزهم للشمولية. فهو يدعمهم في مراجعة الكيفية التي يمكنهم من خلالها تكييف ممارساتهم لتصبح أكثر شمولًا من منظور النوع الاجتماعي والتنوع.



رؤى من عملية التشاور: من هم المشاركون بالفعل؟

خلال الجزء الثاني من مشاورات النمو والتعلّم:

- أفاد 64% من ممثلي المنظمات الأعضاء المعنيين بإطار عمل النمو والتعلّم بأن الأعضاء صغار السن يشاركون بالفعل في عملية المراجعة لديهم.
- أشار 18% إلى إشراكهم المنظمة العالمية للحركة الكشفية،
- 31% قاموا بإشراك وزارة التعليم ووزارات أخرى ذات صلة.

وتبرز هنا فكرتان رئيسيتان:

- رغم أن المشاركة الشبابية أصبحت ممارسة شائعة، فإنها لم تصبح بعد ممارسة مَعَمَّمة في جميع المنظمات. وهذه فرصة للمنظمات لتعزيز الشمولية حيثما دعت الحاجة، من خلال إشراك ممثلين عن صغار السن في فرقها.
- تتعاون العديد من المنظمات الأعضاء بالفعل مع شركاء خارجيين، بما في ذلك النظراء في الحركة الكشفية، والوزارات، والشبكات الإقليمية.

ويُعدّ بناء فريق النمو والتعلّم الخاص بكم فرصة مناسبة للتعامل مع هذه العلاقات بشكل مقصود، بدلاً من الاعتماد على حدوثها بشكل عفوي.



الخطوة الأولى:

بناء «فريق النمو والتعلّم»

انظروا إلى الصورة الأوسع

يؤكد النمو والتعلّم على أنه “ينبغي أن يكون الجميع موضع ترحيب وقادرين على الانضمام إلى رحلة التعلّم في حركة المرشدات وحركة الكشفية”.

ومن بين سبل تحقيق هذا الهدف أن يتم تشكيل القرارات والتغييرات التنظيمية من خلال مشاركة هادفة لكل من الأعضاء صغار السن والراشدين الذين يجلبون تنوعًا واسعًا من الرؤى والخبرات. خَصُّوا وقتًا للتأمل في أمور مثل:

- كيف يتم تمثيل حركة المرشدات وفتيات الكشفية على المستوى المحلي داخل الفريق؟
- كيف سيشارك صغار السن مشاركة هادفة في كل مرحلة من العملية ؟
- هل تم تمثيل مختلف الفئات الاجتماعية والثقافية، والأجيال، والمناطق الجغرافية داخل البلد في الفريق (على سبيل المثال، مراعاة البيئات الريفية والحضرية على حدٍ سواء)؟
- هل توجد عوائق تجعل من الصعب على بعض أعضاء الفريق المشاركة الكاملة، وكيف يمكن الحدّ منها؟

عمل إقليم أوروبا بالجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشفية جنبًا إلى جنب مع العديد من المنظمات الأعضاء شديدة التميّز في الإقليم على إعداد ملف أدوات لتعميم مراعاة النوع الاجتماعي والتنوع. يوفر هذا الملف أدوات للمنظمات الأعضاء والقادة للتأمل في كيفية تعزيزهم للشمولية. كما يدعمهم في مراجعة كيف يمكنهم تكييف عملهم ليصبح أكثر شمولية من منظور النوع الاجتماعي والتنوع.

ومن حيث المبدأ، ينبغي تشجيع الانفتاح عند تشكيل الفريق، ويمكن تحقيق ذلك من خلال التخطيط لعملية شفافة وشمولية لاستقطاب أعضاء الفريق، وإشراك خبراء خارجيين، وشركاء، ومنظمات نظيرة. من شأن هذا النهج أن يجلب رؤى جديدة، وزيادة الوعي بالكيفية التي يُنظر بها إلى المنظمة خارجيًا، وتعزيز مصداقية أي تغييرات سيوصي بها الفريق.

إنشاء مساحة شجاعة لفريقكم

المساحة الشجاعة تكون:

تمكين

يتمتع كل فرد بالثقة في أن يكون على طبيعته.

شمولية

يتمكن الجميع من المشاركة بشكل هادف ويشعرون بأن لهم جزء متساوٍ من المساحة.

آمنة

يحظى الجميع بالتقدير والاحترام وعدم التعرض للعنف والتمييز والأذى.

لإجراء حوارات صادقة وذات أثر، يحتاج جميع أعضاء المجموعة إلى الشعور بالأمان للمشاركة. فقد توجد داخل مجموعتكم ديناميكيات قوة تجعل بعض المشاركين يشعرون بالتردد في التعبير عن آرائهم أو مشاركة أفكارهم. لذا فإن تخصيص وقت لإنشاء مساحة شجاعة سيساعد على ضمان قدرة المشاركين على المساهمة على قدم المساواة وخوض تجربة إيجابية كجزء من الفريق.

”المساحة الشجاعة“ هي بيئة آمنة وشمولية وتمكينية، يشعر فيها كل فرد بالثقة للخروج من منطقة راحته وتحدي نفسه للتعلّم والنمو. ويُعد إنشاء هذه المساحة والمحافظة عليها مسؤولية مشتركة بين المُيسرين والمشاركين.

خصصوا بعض الوقت لأعضاء الفريق لإنشاء مساحة شجاعة من خلال:

- وضع مجموعة من المبادئ الإرشادية الواضحة معًا؛ لتشجيع الانفتاح والاحترام، والاتفاق على كيفية الالتزام بها.

- تحديد آليات اتخاذ القرار وكيفية التعامل مع أي اختلافات في الرأي.
- أن تكونوا على دراية ووعي بما يحدث في بلدكم والعالم الأوسع الذي قد يؤثر أعضاء مجموعتكم، مع التأكد من أن نهجكم يتيح مساحةً لجميع الأصوات للتعبير عن آرائها.
- قرروا ما هي الأجزاء التي تُعد سرية من مناقشاتكم، إذا دعت الحاجة إلى ذلك.
- مسؤولات الحماية والشمولية والنوع الاجتماعي
- المفوضة الدولية





الخطوة الأولى:
بناء «فريق النمو والتعلّم»

المشاركة الشبابية الهادفة في رحلة النمو والتعلّم

المشاركة الشبابية الهادفة تعني النظر إلى صغار السن من الأطفال والشباب بصفقتهم الخبراء في حياتهم الخاصة، وأن يكونوا عند مشاركتهم مزودون بالمعلومات اللازمة، وممكّنين، وآمنين، ويحظون بالتقدير. ويمكن أن تتحقق عندما يتوفر ما يلي:

- ثقافة تدعم المشاركة الشبابية
- فرص لمشاركة صغار السن
- مبادئ قائمة تضمن أن تكون الفرص المتاحة هادفة ونُشَجَّ المنظمات على دعم المشاركة الشبابية الهادفة في كل مرحلة من مراحل رحلة النمو والتعلّم، وبالصور الأكثر ملاءمة لسياق المنظمة. وقد يشمل ذلك:



تُهج يقودها صغار السن، حيث تقود الفتيات والشابات عملية صنع القرار

التعاون، حيث يتم اتخاذ القرارات بشكل مشترك بين الفتيات والشابات والراشدين

التشاور، حيث يتخذ الراشدون القرارات استنادًا إلى مدخلات الفتيات والشابات

من أين نبدأ؟

يُرجى الاطلاع على قسم المشاركة الشبابية الهادفة في إطار عمل النمو والتعلّم، وللتعمق بشكل أكبر يمكنكم مراجعة إطار عمل المشاركة الشبابية الهادفة للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة على منصة نيران المخيم Campfire

الخطوة الثانية: التأمل في النمو والتعلّم

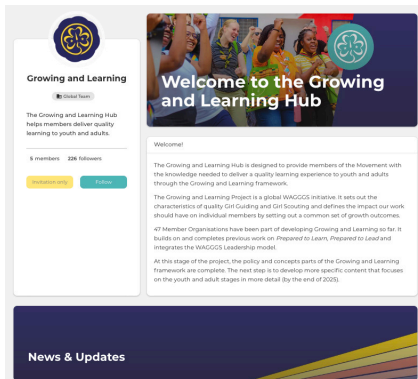
أسئلة ينبغي أخذها في الاعتبار:

- من في المنظمة يحتاج إلى فهم سياسة النمو والتعلّم قبل بدء الرحلة ؟
- ما الأجزاء من إطار النمو والتعلّم الأكثر قابلية للفهم؟ وأي الجوانب تتحدث بشكل أكثر وضوحاً عن سياقنا الوطني؟
- هل لدى منظمتنا طريقتها الخاصة في وصف بعض (أو كل) هذه المفاهيم؟ وما مدى توافق ذلك مع إطار النمو والتعلّم؟
- ما مدى إلمام الأعضاء الراشدين في منظمتنا بهذه الأفكار، مع إيلاء اهتمام خاص للقادة والمدرّبين؟
- هل سيستفيد الفريق من الحصول على تدريب من الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة قبل المضي قدماً؟ وهل هناك أصحاب مصلحة رئيسيون آخرون يحتاجون إلى التدريب لتمكينهم من المشاركة بفعالية في هذا المشروع؟
- كيف يمكن للمنظمة أن تسهم في قصة توثق الأثر الجماعي المشترك عبر الحركة، وتستفيد منها؟

إن النمو والتعلّم هو، قبل كل شيء، تعبير عن الكيفية التي يمكن بها للحركة أن تتحد حول غرض تعليمي مشترك، من خلال تطبيق نتائج النمو، وفهم طبيعة الرحلة الممتدة مدى الحياة وبقدر اتساع مجالات الحياة للفرد في الحركة.

ويؤكد النمو والتعلّم على أن نهجنا في تصميم تجارب التعلّم وتيسيرها أهم من المحتوى المحدد لهذه التجارب. فغرضنا التعليمي ليس بلوغ هدف ثابت، بل دعم المتعلمين خلال عملية شخصية من التعلّم الموجّه ذاتياً وتنمية القيم.

ونتيجة لذلك، فإن حركة المرشدات وفتيات الكشافة عالية الجودة غالباً ما تتحقق داخل المجموعات المحلية من خلال القيادة المشتركة، والعلاقات بين الأقران، و دعم الراشدين، والتطبيق العملي الحي لطريقتنا. ومن ثم، فإن بناء إطار عمل للتعلّم والتنمية يدور في الواقع حول التساؤل: كيف نجعل هذا النهج واقعاً ملموساً على جميع مستويات منظمتنا، وفي سياقنا الخاص، بحيث تتوفر لكل من الأعضاء صغار السن والراشدين الظروف التي يحتاجونها للنمو؟ ينبغي على الفريق تخصيص بعض الوقت لبناء فهم مشترك لوثيقة "النمو والتعلّم - الجزء الأول: السياسة والمفاهيم"، وكذلك تحديد أصحاب المصلحة الذين يحتاجون إلى فهم الأفكار التي تتضمنها.



منصة نيران المخيم
Campfire



النمو والتعلّم - الجزء الأول

الخطوة الثانية:
التأمل في النمو والتعلم

لماذا يجمع النمو والتعلم بين كيفية تعاملنا مع تعلم وتنمية كل من صغار السن والراشدين؟

صُمِّم إطار عمل النمو والتعلم واضحًا مهمة الحركة في صميم اهتمامه. كما أنه يُقر بالدور المحوري الذي يلعبه الراشدون في تحقيق هذه المهمة. ونتيجة لذلك، يتأثر نمو الفتيات والشابات في الحركة تأثيرًا كبيرًا بعلاقاتهن مع أقرانهن ومع الراشدين الداعمين لهن. ولا يتعامل النمو والتعلم مع تنمية صغار السن وتنمية الراشدين باعتبارهما مجالين منفصلين؛ بل بوصفهما مجالين مترابطين ترابطًا وثيقًا. فعندما ينمو الراشدون، ينمو معهم صغار السن الذين يدعمونهم.

إن جزءًا مهمًا من التعلم من خلال التجربة يأتي من التفاعل مع الآخرين وملاحظة كيفية تعاملهم مع العالم وممارستهم لقيمهم. وعندما يحظى المتطوعون والموظفون بالدعم اللازم لنموهم الشخصي، يصبحون أكثر قدرة على تجسيد قيمنا المشتركة وتهيئة الظروف التي يحتاجها صغار السن للازدهار. كما أنهم يكونون أكثر شعورًا بالتقدير، وأكثر استعدادًا للاستمرار في دعم المنظمة.

إن اعتماد إطار عمل واحد للتعلم والتنمية لا يعني خلق تجارب تعلم متطابقة للأعضاء صغار السن والراشدين. بل يعني إنشاء روابط أقوى بين برنامج صغار السن وعرض التعلم والتنمية للراشدين، وتحسين تجربة المتطوعين الراشدين، وإبراز كيف أن الاستثمار في التنمية الشخصية للراشدين يعزز أثر الحركة في تحقيق مهمتها ورؤيتها.



الخطوة الثالثة: أخذ سياقكم في الاعتبار

تتمثل هذه الخطوة في استكشاف الرؤى والاتجاهات التي قد تحتاج المنظمة في أخذها بعين الاعتبار عند إعداد إطار عمل التعلم والتنمية. وسيساعد ذلك على إثراء الرؤى القيّمة للخطوات التالية، بالإضافة إلى رفع مستوى الوعي بهذا المشروع داخليًا وخارجيًا.

إن حركة المرشحات وفتيات الكشافة هي جزء من المجتمع المدني، وكلما كان عملنا مرتبطًا بواقع المجتمع بشكل أكبر، كلما زاد أثره وصلته بالمجتمع.

تكوين صورة من أربعة أبعاد

هناك على الأقل أربعة أبعاد لسياق المنظمة ينبغي استكشافها. يضيف كل بُعد منظورًا مميزًا، ومعًا يمنحونكم صورة غنية بما يكفي لإعلامكم بكيفية تشكيل إطار عملكم.



أصوات الراشدين داخل الحركة وخارجها.

المتطوعون، والموظفون، والأعضاء السابقون، والعائلات. ما الذي يمرون به من تجارب، وما هي ملاحظاتهم، وما الدعم الذي يحتاجونه لأداء أدوارهم على أكمل وجه؟



أصوات الفتيات والشابات، داخل الحركة وخارجها.

ما الذي يحتجن إليه، وما الذي يُقدّرنه، وما الذي يواجهن فيه صعوبات؟ ما الذي يُبقيهن، وما الذي يدفعهن إلى المغادرة؟



وجهات نظر المنظمات النظيرة، والخبراء الخارجيين، والشركاء.

كيف يُنظر إلى المنظمة من الخارج؟ وما الذي تراه الحركات الشبابية الأخرى، أو التربويون، أو الباحثون، أو شركاء المجتمع، والذي قد لا تلاحظه منظماتكم؟



. الاتجاهات التي تؤثر على الفتيات والشابات في المجتمع، والعوائق أمام تحقيق عالم متكافئ تستطيع فيه جميع الفتيات الازدهار.

ما التحوّلات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والبيئية والثقافية التي يتعامل معها صغار السن في المجتمع؟ وما العوائق أمام المساواة بين الجنسين في البلد، وكيف يمكن معالجتها؟

الخطوة الثالثة:

أخذ سياقكم في الاعتبار



قبل أن تبدأوا: مُحفزات للنقاش والتأمل داخل فريقكم

□ تعتمد جودة ما تتعلمونه من هذه الخطوة على الأصوات التي تساهم فيها، ومدى شعورها بالأمان عند التعبير عن آرائهم. قبل تصميم آلية جمع هذه الأصوات والرؤى، خُصصوا عشر دقائق كفريق لمراجعة ما يلي:

□ من سيكون الأكثر تأثرًا بهذا العمل؟

من هي الأصوات الأعلى والأكثر حضورًا في منظماتنا اليوم، ومن هي الأصوات التي نادرًا ما تُسمع؟

□ ما هي اللغات أو اللهجات أو أساليب التعبير التي نحتاج إلى إتاحة مساحة لها؟

□ هل توجد أعراف ثقافية أو دينية أو متعلقة بالأجيال تؤثر على من يتحدث ومن يستمع؟ وهل لها تأثير خاص أو غير متكافئ على الفتيات؟ وكيف يمكن التعامل مع ذلك لضمان سماع جميع الأصوات؟

□ هل هناك أحداث مستجدة (أزمات، تغيّرات سياسية، فقدان في العضوية، نمو) قد يرغب الأعضاء في التعبير عنها؟

□ أين قد يتردد الأعضاء في التعبير بصراحة، وما الذي يمكننا فعله لتعزيز الشعور بالأمان؟

□ من ينبغي أن يسمع ما نتعلّمه؟

□ كيف سنضمن أن يشعر من شاركوا بأن أصواتهم قد سُمعت؟

رؤى من عملية التشاور: الضغوط التي شاركتها المنظمات الأعضاء

لكل منظمة سياقها الخاص، إلا أن الاستجابات المُستلمة من الاستبيان الإلكتروني للمرحلة الأولى من مشاورات الجزء الثاني من النمو والتعلّم أظهرت ضغوطًا متشابهة إلى حدٍ كبير عبر الحركة. وتشمل أبرز التحديات التي تم ذكرها:

• **استبقاء المتطوعين الراشدين - 73% من المشاركين**

• **تحديث البرامج للاستجابة للاحتياجات والحقائق الجديدة - 64%**

• **الحفاظ على الاهتمام والانخراط - 56%**

• **استبقاء الفتيات والأعضاء صغار السن - 56%**

• **تحديد ما يعمل بشكل جيد وما يحتاج إلى تحسين - 42%**

وأشار 25% إضافيون إلى أنهم ينفذون أنشطة تعلّم لصغار السن والراشدين، لكنهم لا يمتلكون حاليًا إطارًا محددًا للتعلّم.

أثناء استكشاف سياقكم الخاص، حدّدوا أيًا من هذه الضغوط تشتركون فيها مع نظرائكم، وأيها مختلفة في وضعكم. قد تشير الضغوط المشتركة إلى مجالات يمكن أن يساعد فيها دعم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة، بينما تشير الضغوط الفريدة الخاصة بكم إلى المجالات التي قد يحتاج فيها إطار عملكم إلى أن يكون أكثر قابلية للتكيف.

الخطوة الثالثة:

أخذ سياقكم في الاعتبار



رؤى من عملية التشاور: المنظمات الأعضاء التي تعمل في البيئات المدرسية

بالنسبة لبعض المنظمات الأعضاء، يتم تقديم حركة المرشحات وفتيات الكشافة بشكل رئيسي أو كُلي من خلال المدارس. إذا كان هذا هو نموذج العمل لديكم، فينبغي أن تتضمن صورة السياق لديكم النظام التعليمي نفسه:

- المنهج الوطني، والتقويم الدراسي، وضغوط الامتحانات التي تحدد الوقت والاهتمام الذي يمكن أن يخصصه ويبدله صغار السن والمُعَلِّمُونَ
- التوقعات والحوافز والقيود التي يواجهها المعلمون في دورهم المهني، وكيف تتداخل مع دورهم كقادة متطوعين
- ثقافة القيادة المدرسية ومدى الحرية المتاحة للوحدات لتنفيذ أنشطة حركة المرشحات وفتيات الكشافة وفق شروط الوحدات الخاصة
- صوت الفتيات خارج النظام المدرسي، واللاتي قد لا يكنّ ضمن عضويتكم تحديدًا لأن النشاط مُقتصر على المدارس.



الخطوة الثالثة:

أخذ سياقكم في الاعتبار

أساليب جمع الأصوات والرؤى

اختاروا مزيجًا من الأساليب يتناسب مع قدراتكم ومع المجالات التي تحتاجون إلى التركيز عليها. فيما يلي بعض الأفكار التي يمكنكم تجربتها. هذه الأفكار مُصنّفة، بشكل أساسي، حسب البُعد الذي تُناسبه، لكن يمكن استخدام العديد منها مع أبعاد أخرى أيضًا.

للاستماع إلى
أصوات الفتيات
والشابات:

- أنشطة تأمل يقودها صغار السن، ومجموعات تركيز، مع إشراك الشابات كميسترات حيثما أمكن
 - أساليب إبداعية (الرسم، التصوير التعبيري، سرد القصص) تتيح التعبير بما يتجاوز الكلمات
 - استبيانات قصيرة وسهل الوصول إليها، يتم تصميمها بشكل مشترك مع الفتيات والشابات
 - حلقات استماع في مناسبات الوحدة أو المنطقة³، أو المناسبات الوطنية
- ملاحظة للبيئات التعليمية المختلطة: ينبغي ضمان توفير مساحة كافية للنقاش المنفصل من حيث نوع الجنس لكل من الأعضاء صغار السن والراشدين.

للاستماع إلى
أصوات الراشدين
(المتطوعون،
الموظفون،
الأعضاء
السابقون)

- مقابلات مع أشخاص يشغلون أدوارًا محددة على مختلف المستويات (المحلية، وعلى مستوى المنطقة، والوطنية)
 - استبيانات موجّهة لفئات محددة (المدرّبون، قادة الوحدات، المفوضون)
 - محادثات مع أعضاء ومتطوعين سابقين، حيث تكون رؤيتهم حول أسباب المغادرة مفيدة بقدر أهمية معرفة أسباب الاستمرار
- قوموا بعقد مجموعات تركيز للمتطوعين والموظفين، و يُفَضَّل أن تكون بشكل منفصل؛ ليتِمَّكن كلاهما من التحدث بحرية.

لفهم الاتجاهات
الأوسع والعوائق
في المجتمع:

- مراجعة الدراسات والتقارير والإحصاءات المُتوفرة حول الفتيات والشابات في سياقكم
 - مقابلات مع خبراء في مجالات العمل الشباني، والتعليم، والمساواة بين الجنسين، والصحة النفسية، والحماية
 - تحليل كيفية تأثير الاتجاهات (الحياة الرقمية، المناخ، النزوح، الضغوط الاقتصادية) على المستوى المحلي
 - مسح واستكشاف المشهد الأوسع للمجتمع المدني: من يعمل أيضًا مع الفتيات والشابات هنا، وماذا يلاحظون؟
- انظروا بعين ناقدة إلى أي أبحاث أو تحليلات للاتجاهات أو مشاورات تستعينون بها في إثراء أفكاركم، مع مراعاة مصادرها، وجهات تمويلها، وأي تحيزات أو تأثيرات خارجية محتملة.

لجمع وجهات
نظر خارجية ومن
منظمات نظيرة:

- محادثات مع حركات شبابية أخرى (بما في ذلك نظرائنا من المنظمة العالمية للحركة الكشفية)
- اجتماعات مع الشركاء، والجهات المانحة، وأصحاب المصلحة المجتمعيين الذين ينظرون إلى المنظمة من الخارج
- تبادل الخبرات مع المنظمات الأعضاء في الإقليم التي تمر بمرحلة مشابهة في رحلتها للنمو والتعلّم
- مراجعة أي تقييمات خارجية أو عمليات تدقيق أو تغذية راجعة حديثة تلقتّها المنظمة

³ عند الإشارة إلى "المناطق" ضمن منظمة عضو، يُقصد بذلك منطقة جغرافية تضم عدة وحدات للمرشدات وفتيات الكشفية، تحت المستوى الوطني.

الخطوة الثالثة:

أخذ سياقكم في الاعتبار

كيف يبدو النجاح في نهاية الخطوة الثالثة

صورة مشتركة قائمة على الأدلة لسياق المنظمة، يمكن للفريق الرجوع إليها طوال الرحلة. وتشمل عادةً:

- ملخصًا لما تقوله الفتيات والشابات عن احتياجاتهن وما يقدرنه وما الذي يمررن به من تجارب

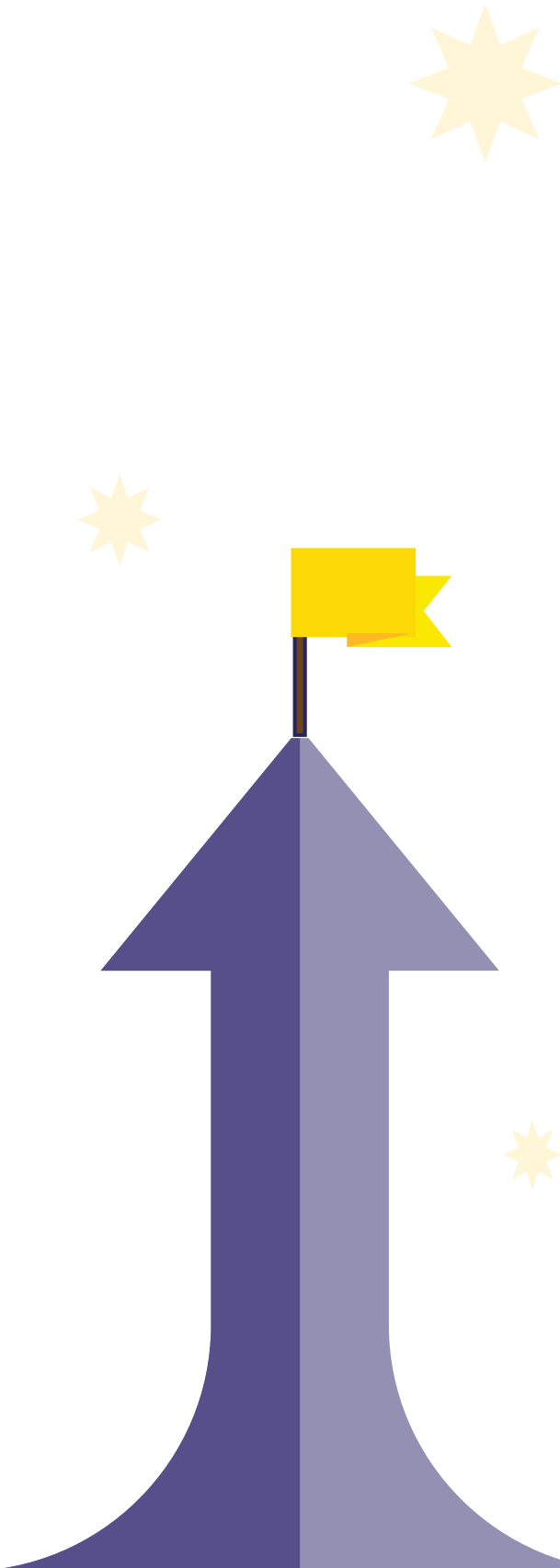
- ملخصًا لما يمرّ به الراشدون (المتطوعون، الموظفون، الأعضاء السابقون) واحتياجاتهم

- تحليلًا للاتجاهات الرئيسية والعوائق التي تؤثر على الفتيات والشابات في سياقكم

- وجهات نظر خارجية ومنظمات نظيرة حول نقاط قوة وضعف المنظمة والفرص المتاحة لها

- إقرارًا واضحًا بالأصوات التي ساهمت في تشكيل هذه الصورة، وتلك التي لم تُسمع، حتى يتمكن الفريق من التخطيط لمعالجة هذه الثغرات في المراحل اللاحقة

هذه الصورة هي المادة الخام للخطوة الرابعة (تخطيط الرحلة) والمسار الثاني، حيث سيتم كتابة إطار العمل



الخطوة الرابعة: تخطيط الرحلة

إن عملية إعداد وتنفيذ إطار عمل التعلّم والتنمية هي عملية إدارة تغيير كبيرة سيكون لها تأثير على المنظمة بأكملها.

ويقع اتخاذ القرار النهائي بشأن تبني إطار عمل للتعلّم والتنمية متوافق مع سياسة النمو والتعلّم على عاتق أعلى هيكل/هياكل القيادة في المنظمة. ومع ذلك، فإن النجاح في وضع وتنفيذ إطار العمل يعتمد على عملية تشاركية تبناها المنظمة بشكل جماعي، وعلى مختلف المستويات من المحلي إلى الوطني.

بعض الأبعاد التي قد يرغب الفريق في أخذها بعين الاعتبار عند التخطيط تشمل:

2. إدارة التغيير

من خلال الخطوتين الثانية والثالثة، سيكون الفريق قد تأمل في مختلف الأبعاد التي تؤثر على مدى تقدم المنظمة نحو تحقيق غرضها الأساسي.

- هل هذه الأبعاد معروفة ومفهومة على نطاق واسع داخل المنظمة؟
- هل هناك دعوة للتغيير داخل المنظمة؟ وإذا كان الأمر كذلك، ففي أي المجالات تبرز هذه الدعوة بقوة؟
- أين من المحتمل أن تنشأ المقاومة؟

فكروا في الدروس المستفادة من عمليات إدارة التغيير السابقة في المنظمة، وما الذي يمكن للفريق فعله للتوصل إلى توافق في الآراء حول الخطوات المستقبلية؟ وهل تتوفر قنوات التواصل اللازمة لدعم هذه العملية بفاعلية؟

1. اتخاذ القرار والتفويض

لكي يتمكن فريق النمو والتعلّم من المضي قدمًا، من الضروري وجود تفويض واضح وفهم مشترك للتوقعات من جميع الأطراف.

- أين تقع عملية صنع القرار في كل مرحلة من مراحل الرحلة؟
- من يجب إطلاعه، ومن ينبغي إشراكه بشكل أكثر فاعلية؟
- كيف ستساهم المنظمة ككل في عملية صنع القرار و/أو يتم إبقاؤها على اطلاع؟

رؤى من عملية التشاور: كم يستغرق ذلك من الوقت؟



وبعبارة أخرى، تستغرق عملية المراجعة عادةً ما بين عام وثلاثة أعوام، بينما تستغرق عملية إعادة التصميم أو التحديث الشاملة وقتًا أطول بكثير.

خلال عملية التشاور الخاصة بالنمو والتعلّم، شاركت المنظمات الأعضاء المدة التي استغرقتها أحدث عمليات المراجعة لديها. وفيما يتعلق ببرنامج صغار السن، توزعت الإجابات بشكل عام على النحو التالي: أقل من عام واحد (12% من المنظمات الأعضاء)، عام واحد (20%)، 18 شهرًا (13%)، عامان (19%)، وأكثر من عامين (28%). وكانت مراجعات تعلّم وتنمية الراشدين أقصر قليلًا في المتوسط، لكنها اتبعت توزيعًا مشابهًا.



3. الموارد

أي عملية لإدارة التغيير تتطلب موارد، وقد يكون لعملية بهذا الحجم آثار واسعة النطاق على المنظمة. ويشمل ذلك ما تفرضه العملية من أعباء على وقت وتركيز وقدرات فرق القيادة، الذين غالباً ما يوازنون بين مسؤوليات متعددة وأولويات متنافسة.

من المرجح أن يتطلب إعداد مواد جديدة أو تحديثها، بدءاً من إطار عمل القيادة والتنمية ذاته، وصولاً إلى مواد برنامج صغار السن أو مواد تدريب الراشدين استثماراً مالياً. فهل درس الفريق بعناية الموارد اللازمة لاستدامة هذا العمل على المدى الطويل؟

4. الوقت والاحتفال

من المهم دراسة الجداول الزمنية بعناية وتجنب وضع توقعات غير واقعية، لا سيما بالنظر إلى الوقت الذي قد يستغرقه إطلاق عمليات التغيير وتنفيذها داخل المنظمات الوطنية..

تأملوا في التجارب التنظيمية السابقة، وكذلك في تجارب المنظمات النظرية. وانظروا في كيفية توافق هذا العمل مع الدورة الاستراتيجية للمنظمة والانتقالات القيادية المتوقعة. ما الذي يمكن التخطيط له من الآن للمساعدة في ضمان استمرارية العمل، حتى مع تطور جوانب أخرى من المنظمة بمرور الوقت؟ وأثناء وضع الجدول الزمني، خطتوا أيضاً للحظات احتفال بالإنجازات في المحطات الرئيسية؛ فهذه اللحظات الاحتفالية ضرورية للحفاظ على حماس الفريق وتحفيزه طوال العملية.

هل منظماتكم مستعدة؟

من المهم النظر في جميع أبعاد السياق التنظيمي قبل الالتزام بتنفيذ إطار عمل النمو والتعلم، وذلك لتقييم ما إذا كان هذا هو الوقت المناسب لإعطاء الأولوية لهذا المجال، وما إذا كانت لدى المنظمة القدرة الكافية للقيام بذلك.

نوصي بشدة بأن تقوم جميع المنظمات بإكمال العناصر الأساسية لجميع الأقسام الخمسة من أداة تقييم القدرات بالجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة خلال هذا المسار، إذا لم تكونوا قد قمتم بذلك بالفعل. سيكون ذلك مفيداً أيضاً في حال تخطيطكم للسعي للحصول على الاعتماد من الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة، حيث تأخذ عملية الاعتماد بعين الاعتبار جميع معايير أداة تقييم القدرات ذات الصلة.





المسار الثاني

وضع إطار عملكم

يُعد هذا المسار دليلًا لإعداد إطار
عمل للتعلّم والتنمية يتماشى مع
سياسة النمو والتعلّم.

المسار الثاني:

وضع إطار عملكم

يُعد هذا المسار دليلًا لإعداد إطار عمل للتعلّم والتنمية يتماشى مع سياسة النمو والتعلّم. وهو يطرح أسئلة ينبغي أخذها بعين الاعتبار في كل مرحلة من مراحل العملية، لضمان أن يستند إطار العمل على سياق وثقافة وواقع كل منظمة..

ويمكن للمنظمات استخدام هذا المسار لأحد الأغراض التالية::

- (أ). وضع إطار عمل جديد للتعلّم والتنمية.
- (ب). مراجعة إطار عمل قائم للتعلّم والتنمية و تحديثه.
- (ج). مراجعة أطر العمل القائمة لديها في ضوء المفاهيم الواردة في سياسة النمو والتعلّم، وتحديد فرص التطوير المستقبلية.

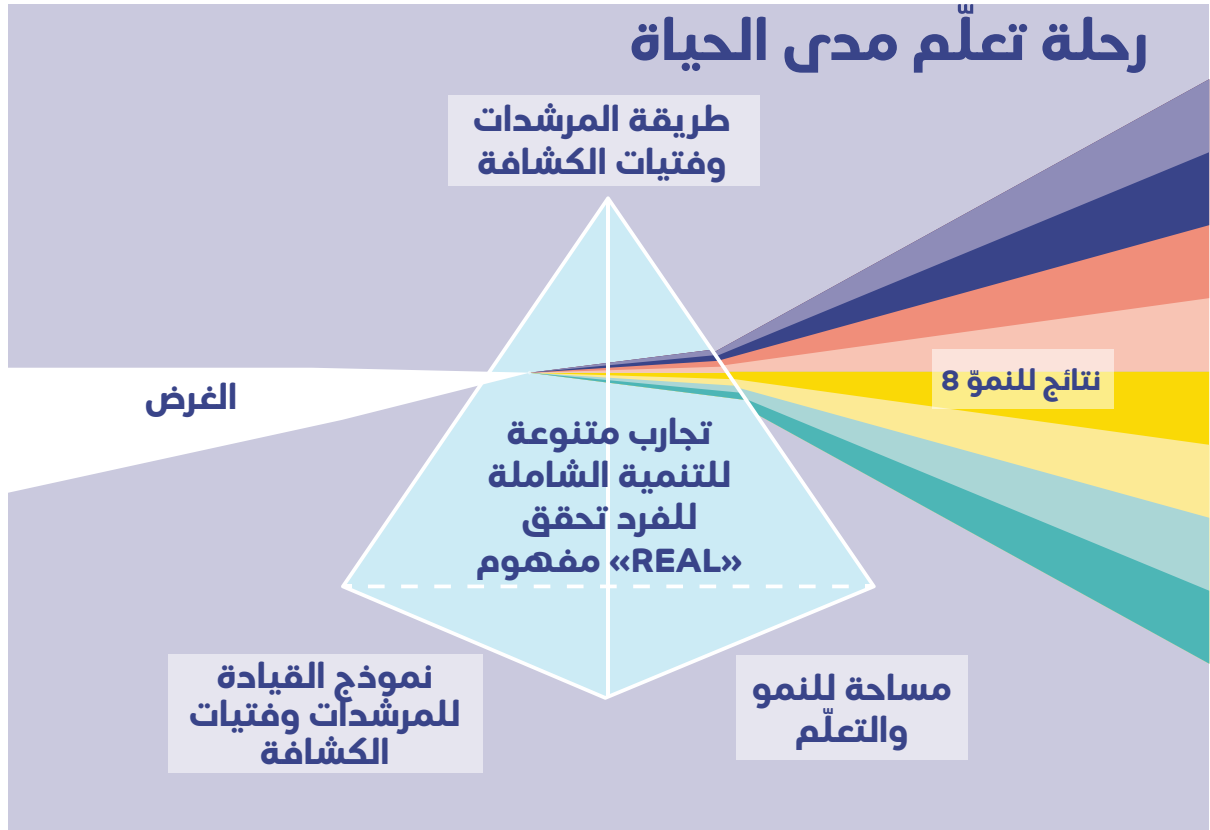
يتبع هيكل هذا المسار هيكل الجزء الأول من النمو والتعلّم: السياسة والمفاهيم، وترتبط كل خطوة منه بقسم من أقسام قالب إطار عمل التعلّم والتنمية.

تحوّل كل خطوة مفهومًا من المفاهيم الواردة في الجزء الأول من النمو والتعلّم إلى مجموعة من الأسئلة التي يمكن للمنظمات استكشافها ثم توثيق نتائجها في قالب إطار عمل التعلّم والتنمية الوارد في الصفحة 78. وبمجرد استكمال هذا القالب، فإنه يشكّل الدليل الرئيس المطلوب لعملية اعتماد الجمعية العالمية للمرشّات وفتيات الكشافة.

بالنسبة للمنظمات التي لا تمتلك إطار عمل لبرنامج صغار السن أو لعرض تعلّم وتنمية الراشدين، ستؤدي هذه العملية إلى توفير أداة مفيدة للمساعدة في تحديد اتجاه مشترك، وتعزيز فهم سياسة النمو والتعلّم، وتحديد كيف يُمكن تعزيز برنامج صغار السن و/أو عرض تعلّم وتنمية الراشدين في المستقبل.

تشكل خصائص حركة مرشّات وفتيات كشافة عالية الجودة نظامًا مترابطًا، يؤدي عند تطبيقه بشكل جيد إلى دعم التنمية الشخصية نحو تحقيق نتائج النمو الثمانية. ومن المهم فهم كل مفهوم وكذلك فهم كيفية ترابط هذه المفاهيم وعملها معًا، من أجل ترجمتها إلى تطبيق عملي. وينبغي أن يُظهر إطار التعلّم والتنمية الكامل «خيّطًا ذهبيًا» منطقيًا يربط بين جميع العناصر معًا.





في سياقكم

قبل كتابة كل خطوة من خطوات إطار عملكم، خصصوا وقتًا كفريق للتأمل في الأسئلة التالية والإجابة عنها:

- ما المصطلحات التي يستخدمها الأشخاص في منظماتنا بالفعل للتعبير عن هذه الأفكار؟
 - ما المرجعيات الثقافية أو اللغوية أو الاجتماعية التي تساعد على جعل هذه الأفكار ذات معنى في هذا السياق؟
 - أين تظهر هذه الأفكار بالفعل في ممارساتنا الحالية، حتى وإن لم نطلق عليها هذا الاسم؟
 - ما الذي قد يبدو غير مناسب في هذه الأفكار، إن وُجد، إذا لم يتم تكييفها؟
- ينبغي أن يعكس إطار عملكم المكتوب إجاباتكم وواقع منظماتكم، بدلاً من مجرد تكرار اللغة المستخدمة في الوثائق العالمية للجمعية العالمية للمرشدين وفتيات الكشافة.

الخطوة الأولى: من خلال ارتباطنا بغرض مشترك

**“الإسهام بالشكل المناسب
في الغرض التعليمي لحركة
المرشحات وفتيات الكشافة كما
هو مُعبّر عنه في نتائج النمو
الثمانية”
النمو والتعلّم - السياسة
والمفاهيم**

وتنمية القيادة لدى الفتيات والشابات، وتعزيز قيم المواطنة الفاعلة، وتسهم في التماسك المجتمعي. تُساهم هذه المنظمات في بناء عالم لا يقتصر على تمكين الفتيات والشابات فحسب، بل يتصدى أيضًا للعوائق المنهجية التي تحول دون المساواة بين الجنسين والتي لا تزال تؤثر على المجتمعات في جميع أنحاء العالم.

لكل منظمة وطنية للمرشحات وفتيات الكشافة قصتها الخاصة وسياقها المميز وطريقتها في تجسيد حركة المرشحات وفتيات الكشافة على أرض الواقع. وفي الوقت نفسه، يجمعنا غرض مشترك يوحدنا بوصفنا حركة عالمية، ويوجه الإسهام الذي تقدمه كل منظمة داخل مجتمعها

في هذه الخطوة، سيتأمل فريقكم في الأفكار المحورية التي توجه المنظمة وتضفي معنىً على عملها، وفي كيفية ارتباط هذه الأفكار بأعضائها، وبالمجتمع، وبالغرض المشترك للحركة.

يعكس غرضنا سبب وجود حركة المرشحات وفتيات الكشافة والأثر الذي نأمل في تحقيقه من خلال أنشطتنا التعليمية، سواء على مستوى الأفراد والمجتمع الأوسع. إن القدرة على التعبير بوضوح عن هذا الغرض يضع الأساس الذي يستند إليه إطار عمل التعلّم والتنمية. وبوجه عام، ينبغي أن يكون غرضنا ظاهرًا بالفعل في رؤية المنظمة ومهمتها وقيمها، وفي الطريقة التي تصف بها الأثر الذي تحدثه في المجتمع الأوسع. كما ينبغي أن يرتبط بالغرض كما عبّر عنه في إطار النمو والتعلّم:

:

- الرؤية: عالم متكافئ تزدهر فيه جميع الفتيات.
- المهمة: تمكين الفتيات والشابات من تحقيق كامل قدراتهن كمواطنات مسؤولات في العالم. ويعكس ذلك البعدين الرئيسيين لغرضنا التعليمي:
- تنمية إمكانات الفرد ليكون فاعلاً في حياته.
- كيف تُمكنه تنمية هذه الإمكانات من بناء عالم أفضل بوصفه مواطنًا عالميًا فاعلاً
- القيم: المواطنة، والروحانية، والنزاهة.

توضح هذه القيم سبب حرصنا على تزويدنا صغار السن بالمهارات اللازمة لعيش قيمنا المشتركة، بما يعود بالنفع عليهم وعلى العالم من حولهم.

تُعد منظمات المرشحات وفتيات الكشافة جزءًا مهمًا من المجتمع المدني. فهي تدعم النمو الشخصي



الخطوة الثانية:

نستخدم نهج المرشدات وفتيات الكشافة

نموذج القيادة للمرشدات وفتيات الكشافة

تأملات إرشادية لإطار عمل التعلم والتنمية الخاص بكم

يدعم نموذج القيادة للمرشدات وفتيات الكشافة المتعلمين في أن يصبحوا أكثر وعيًا بكيفية تفكيرهم وتصرفهم وتفاعلهم مع العالم من حولهم. ويظل هذا النموذج ذا صلة بجميع مراحل رحلة المرشدات وفتيات الكشافة. كما أن إتاحة مساحات لكل من صغار السن والراشدين لممارسة القيادة أمر أساسي لدعم نموهم وتطورهم.

ويعزز النموذج مبادئ القيادة المشتركة والهادفة والعالمية من خلال منظومة تضم ستة أنماط من التفكير القيادي:

قيادة الذات



قيادة العلاقات



القيادة من أجل الابتكار



القيادة من أجل التأثير



القيادة حسب السيا ق



القيادة من أجل تمكين الفتيات



النهج: كيف تُعرّفون وتطبّقون الطريقة التعليمية للمرشدات وفتيات الكشافة ونموذج القيادة في منظماتكم؟

عند الإجابة عن هذا السؤال، تأملوا في الآتي:

- هل لدى منظماتكم بيانان للرؤية والمهمة؟ وهل يرتبط كلا البيانين بوضوح بُعْدَي غرضنا التعليمي؟
- هل رؤية المنظمة ومهمتها معروفتان ومفهومتان على نطاق واسع؟ وهل تسهمان في تعزيز الوحدة داخل المنظمة؟
- هل لا تزالان تواكبان عالم اليوم؟ وهل تلهمان الدعم من خارج المنظمة؟

طريقة المرشدات وفتيات الكشافة:

- هل يتمتع جميع الراشدين في المنظمة بفهم فعال لطريقة المرشدات وفتيات الكشافة؟ وهل يستطيعون تمييزها في التطبيق العملي؟ وهل هي مُدرّجة في المراحل التأسيسية في عرض التعلم والتنمية للراشدين؟
- هل توجه الطريقة كيفية تصميم مختلف أشكال تجارب التعلم وتنظيمها في جميع أنحاء المنظمة؟
- كيف يعكس تطبيق الطريقة التجارب الحياتية للفتيات والشابات ويستجيب لها؟

تنمية القيادة:

- هل يتيح برنامج صغار السن فرصًا لصغار السن من مختلف الأعمار لممارسة القيادة بطرق تتناسب مع مراحل نموهم؟
- هل يدعم عرض تعلم وتنمية الراشدين جميع الراشدين في مختلف أنحاء المنظمة على التأمل في سلوكياتهم وكيفية تقديمهم نموذجًا يحتذى به في ممارسة القيادة؟
- كيف يتجلى نمط التفكير الذي يعكس المساواة بين الجنسين في الطريقة التي يمارس بها الراشدون القيادة داخل المنظمة؟

الخطوة الأولى:

من خلال ارتباطنا بغرض مشترك

إرشادات للتأمل في إطار عمل التعلم والتنمية الخاص بكم

بيان التعلم والتنمية: هو بيان يوضح كيف يؤثر عرض التعلم والتنمية الذي تقدمه المنظمة على: (أ) تنمية صغار السن، (ب) تنمية المجتمع.

وينبغي أن يتضمن هذا البيان عبارات واضحة ومحددة تشرح كيف تستجيب المنظمة لاحتياجات صغار السن وتطلعاتهم في مجتمعهم اليوم، مع التركيز على الأثر الذي تحدثه، لا على الأنشطة التي تنفذها.

عند الإجابة عن هذا السؤال، تأملوا كيف يمكن لبيان التعلم والتنمية أن:

- يربط بين رؤيتكم ومهمتكم وقيمكم (غرضكم).
 - يوضح كيف تحقق المنظمة غرضها على أرض الواقع.
 - يبين كيف تستجيب حركة المرشدين وفتيات الكشافة لاحتياجات صغار السن في مجتمعكم، وما الأثر الذي تحدثه في المجتمع الأوسع.
 - يوفر توجيهًا مشتركًا لكل من برنامج صغار السن وعرض التعلم والتنمية للراشدين.
 - يشكل أداة فعالة للتواصل والترويج للمنظمة عند التعامل مع الشركاء الخارجيين والوزارات وأصحاب المصلحة.
- عند إعداد بيان التعلم والتنمية الخاص بكم، ضعوا في اعتباركم الآتي:
- نتائج المشاورات وتحليل الاحتياجات اللذين أُجريا في الخطوة الثالثة من المسار الأول.
 - كيف يُمكننا شرح غرض منظمتنا وأثرها على المجتمع لشخص لم يسمع قط عن حركة المرشدين وفتيات الكشافة؟
 - إلى أي مدى نفهم التركيبة السكانية لمجتمعنا وواقعه، ونستجيب لهما؟
 - ما العوائق التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين في مجتمعنا، وما دورنا في التصدي لها على مختلف مستويات المنظمة؟

الرؤية والمهمة: ما هي رؤية منظمتكم و/أو مهمتها؟ يرجى وصف كيف تتوافق رؤيتكم و/أو مهمتكم مع الغرض التعليمي لحركة المرشدين وفتيات الكشافة كما هو معبر عنه في النمو والتعلم.

عند الإجابة عن هذا السؤال، ضعوا في اعتباركم الآتي:

- هل لدى منظمتنا بيان واضح ينص على رؤيتها وآخر ينص على مهمتها؟ وهل يرتبطان بوضوح بـغرضنا التعليمي؟
- هل الرؤية والمهمة معروفتان ومفهومتان على نطاق واسع داخل المنظمة؟ وهل تُلهمان الشعور بالوحدة؟
- هل لهما صدى في عالمنا المعاصر؟ هل تحظيان بدعم خارجي؟

القيم: كيف تعرّفون القيم التي تشكل أساس تجارب التعلم في منظمتكم؟ وإذا كانت هذه القيم تختلف عن القيم الواردة في النمو والتعلم، يرجى توضيح كيفية ارتباطها بجميع القيم الأساسية لحركة المرشدين وفتيات الكشافة.

عند الإجابة عن هذا السؤال، ضعوا في اعتباركم الآتي:

- كيف نُعرّف قيمنا في سياق اليوم؟
- هل نعبر عن قيمنا بطريقة تلقى صدى لدى الفتيات والشابات في مجتمعنا الأوسع؟ وهل نتحدث إلى أشخاص خارج عضويتنا أيضًا؟
- هل تؤدي الطريقة التي نعبر بها عن قيمنا أو نطبقها إلى استبعاد فئات معينة من صغار السن في مجتمعنا؟ وكيف يمكننا أن نكون أكثر ملاءمة وسهولة في الوصول إلى كل فتاة وأي فتاة؟
- إلى أي مدى تتجلى قيمنا في برنامج صغار السن؟ وهل يمكننا رؤية هذه القيم في موضع التطبيق عبر تجارب التعلم التي نقدمها؟
- هل يُجسّد الراشدون في المنظمة على الدوام هذه القيم، سواء في عملهم مع صغار السن أو فيما بينهم؟
- هل يشجع عرض التعلم والتنمية للراشدين على التأمل في القيم؟ وهل يُقر بأن تغيّر وجهات النظر والخبرات الحياتية بمرور الوقت قد يؤثر على علاقتنا بهذه القيم وكيفية تجسيدنا لها؟

الخطوة الثالثة:

لخلق مساحة للنمو والتعلّم

تأملات إرشادية في إطار عمل
التعلّم والتنمية الخاص بكم

مساحة للنمو والتعلّم: صفوا كيف تتم تجارب التعلّم في مساحات شجاعة وأمنة وتشاركية و متمحورة حول الفتاة.

عند الإجابة عن هذا السؤال، ضعوا في اعتباركم الآتي:

- هل لدى المنظمة سياسات مناسبة لدعم إنشاء مساحة للنمو والتعلّم؟ وهل هذه السياسات محدّثة وملائمة للغرض ومُطبّقة على جميع المستويات؟ وهل لدى المنظمة أنظمة وآليات قائمة لتعزيز الممارسات الجيدة في هذه المجالات؟ وهل تسعون إلى التعلّم من الممارسات الجيدة لدى الآخرين؟
 - هل تُجري المنظمة مراجعة دورية وواعية لكيفية إنشائها مساحات شجاعة وتشاركية و متمحورة حول الفتاة، وتحدد فرص التحسين؟
 - هل يعزز عرض التعلّم والتنمية للراشدين أهمية المساحات الشجاعة والتشاركية و المتمحورة حول الفتاة ، ويدعم الراشدين في المحافظة عليها عبر أنحاء المنظمة؟
 - كيف تُؤخذ المساحات الشجاعة والتشاركية و المتمحورة حول الفتاة في الاعتبار عند مراجعة برنامج صغار السن أو تحديثه؟ وكيف يبدو ذلك على مختلف المستويات ؟
 - كيف تُؤخذ المساحات الشجاعة والتشاركية و المتمحورة حول الفتاة في الاعتبار عند تصميم تجارب تعلّم جديدة؟
- بالتوازي مع هذه الخطوة، يُرجى مراجعة أي سياسات أو معايير أو وثائق إرشادية أخرى ذات صلة بهذه المجالات، تؤثر على كيفية إنشاء منظماتكم لمساحة مناسبة للنمو والتعلّم، بما في ذلك سياسة الحماية الخاصة بكم

تتمحور حول الفتاة

المساحة التي تتمحور حول الفتاة هي مساحة تُبنى من أجل الفتيات وبمشاركتهن، وتُصمّم مع مراعاة احتياجاتهن الخاصة، بهدف تحقيق المساواة بين الجنسين.

إن تهيئة مساحة متمحورة حول الفتاة أمرٌ بالغ الأهمية، سواء في السياقات المخصصة للفتيات فقط أو في السياقات المختلطة. ومجرد تقديم تجارب تعلّم في بيئة تقتصر على الفتيات لا يعني أنها مُصمّمة تلقائيًا بما يراعي الاحتياجات الخاصة للفتيات والشابات.

وفي الممارسة العملية، يمكن أن تتجلى المساحة المتمحورة حول الفتاة في:

- عدم افتراض ما يستمتع صغار السن بفعله بناءً على نوعهم الاجتماعي.
- مناقشة وتعلّم المساواة بين الجنسين بصراحة وانفتاح.
- التأكد من أن الجميع يدركون أن قيمتهم لا ترتبط بنوعهم الاجتماعي.



نصيحة بشأن الاعتماد: تأكدوا من أن سياسة الحماية الخاصة بكم محدّثة، وأن أحدث نسخة منها هي النسخة المحفوظة لدى الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة.



الخطوة الثانية: نستخدم نهج المرشدات وفتيات الكشافة

«يتم تصميمه وتيسيره باستخدام نهج المرشدات وفتيات الكشافة، كما هو موضح في طريقتنا ونموذج القيادة الخاص بنا.»
النمو والتعلّم - السياسة والمفاهيم

تركّز هذه الخطوة على «كيف» يمكن تحقيق غرض المنظمة من خلال نهج المرشدات وفتيات الكشافة، وتحديدًا من خلال طريقة المرشدات وفتيات الكشافة ونموذج القيادة. وهي توضح «كيف» يتم دعم تجارب التعلّم بما يساهم، مع مرور الوقت، في تحقيق نتائج النمو الثمانية لكل من الأعضاء صغار السن والراشدين. ويشمل ذلك:

طريقة المرشدات وفتيات الكشافة

تُعد طريقتنا المشتركة في دعم التعلّم غير الرسمي عنصرًا أساسيًا في حركة المرشدات وفتيات الكشافة، وينبغي أن تكون الاعتبار الأول عند تصميم وتقديم جميع تجارب التعلّم للأعضاء صغار السن والراشدين. وتُعد طريقة المرشدات وفتيات الكشافة نظامًا من خمسة عناصر مترابطة مع بعضها البعض:

- التعلّم في مجموعات صغيرة
- مساري، خطوتي
- التعلّم بالممارسة
- التواصل مع الآخرين
- التواصل مع عالمي



الخطوة الثالثة: لخلق مساحة للنمو والتعلّم

«أن تتم في مساحات شجاعة
وتشاركية تركز على الفتاة.»
مساحة للنمو والتعلّم

تشاركية

المشاركة الهادفة تعني إشراك المتعلّمين بشكل فعال ومستمر في القرارات التي تؤثر عليهم. وفي سياق حركة المرشدات وفتيات الكشافة، هناك ثلاثة جوانب رئيسية ينبغي أخذها في الاعتبار:

- كيف يستخدم برنامج صغار السن وعرض تعلّم وتنمية الراشدين طريقتنا ونموذجنا في القيادة بحيث يتمكن المتعلّمون من قيادة تعلّمهم؟
- كيف يشارك المتعلّمون مشاركة هادفة في تصميم ومراجعة وتحديث برنامج صغار السن وعرض تعلّم وتنمية الراشدين؟
- بالنظر إلى طموحنا بأن نكون حركة تقودها الفتيات والشابات، كيف يتم تعميم المشاركة الشبابة الهادفة على وجه الخصوص في جميع أنحاء المنظمة، وما دور الراشدين في دعم تجارب التعلّم التي يقودها صغار السن وتجارب التعلّم بين الأجيال؟

تتعلق هذه الخطوة بالمساحة التي نُنشئها في حركة المرشدات وحركة الكشافة التي تُمكن الأفراد من المتعلّمين من الوصول إلى ما يحتاجونه للنمو والتعلّم..

مع الإقرار بأن طبيعة بيئات التعلّم التي نقدمها لا تقل أهمية — إن لم تكن أكثر أهمية — من محتوى فرص التعلّم المقدمة، يؤكد إطار عمل النمو والتعلّم أن على منظمات المرشدات وفتيات الكشافة مسؤولية ضمان أن تكون المساحات التي نُنشئها شجاعة، وتشاركية، وتركز على الفتاة..

شجاعة

ينبغي أن تكون بيئات التعلّم للأعضاء صغار السن والراشدين:

- **آمنة** — يحظى فيها الجميع بالتقدير والاحترام، ويكونون بمنأى عن العنف والتمييز والأذى
- **شمولية** — حيث يتمكن الجميع من المشاركة بشكل هادف ويشعرون بأن لكلٍ منهم جزء متساوٍ من المساحة. ويتم تطبيق مبادئ التنوع والعدالة والشمولية في جميع أنحاء المنظمة.
- **تمكينية** — حيث يمتلك كل فرد الثقة في أن يكون على طبيعته. وأن يتم دعم المتعلّمين لتجربة أشياء جديدة، والتعبير عن أفكارهم، وخوض المخاطر، وارتكاب الأخطاء..

ويتعين على المنظمات تحقيق توازن بين ديناميكيات ومتطلبات الأمان وبين خوض المخاطر؛ لتشجيع الاكتشاف والمغامرة بروح التعلّم مدى الحياة وبقدر اتساع مجالات الحياة.



الخطوة الثالثة:

لخلق مساحة للنمو والتعلم



تطبيق إنشاء المساحات الشجاعة والتشاركية والتي تتمحور حول الفتاة في وحدات المرشحات وفتيات الكشافة المدرسية

عندما تُقدّم حركة المرشحات وفتيات الكشافة داخل المدرسة، فقد تتأثر بيئة التعلم بمعايير الصفوف الدراسية، وديناميكيات العلاقة بين الطالب والمعلم، والجداول الزمنية، وثقافة التقييم، وغيرها. ولإنشاء مساحة تمكّن الفتيات من النمو والتعلم، من المهم التأكد من أنها تتسم بما يلي:

- **منفصلة عن البيئة المدرسية:** فقد تجد الفتيات صعوبة في خوض تجارب جديدة أو التعبير عن وجهة نظر مُخالفة، أو تجربة هويّات جديدة، في مساحة تقودها شخصية تقوم أيضًا بتقييمهن أو تأديبهن في المدرسة. ويمكن أن تساعد ممارسات مثل التيسير المشترك، والقيادة بين الأقران، وتناوب المسؤوليات، على خلق مسافة نفسية بعيدة عن التسلسل الهرمي في الصف الدراسي.
- **تطوعية:** حتى وإن شجّعت المدرسة الحضور أو جعلته أمرًا طبيعيًا داخل المدرسة، ينبغي أن تشعر الفتيات وتتصرف باعتبار الوحدة مساحة تخصصهن. مساحة يمكنهن فيها اتخاذ قرارات بشأن ما يقمن به، وكيف يمارسن القيادة، وما الذي يرغبن في استكشافه. كما ينبغي أن يتحول دور القائدة-المعلمة داخل الوحدة من دور قائم على السلطة في الصف إلى دور أكثر تركيزًا على التيسير والدعم.
- **غير مرتبطة بالمنهج الدراسي:** فعلى الرغم من أن الوحدات المدرسية قد تكمل التعليم الرسمي، ينبغي أن تكون تجارب التعلم غير الرسمي ذات صلة، وشيقة، ويمكن الوصول إليها، وبقيادة المتعلم.
- **في سياق المدارس المختلطة:** يمكن للمجموعات الفرعية المخصصة للفتيات فقط، وحلقات الفتيات ضمن الوحدات الأوسع، أو الفترات المخصصة التي تقودها الفتيات، أن تُسهم جميعها في تعزيز المشاركة التي تتمحور حول الفتاة وتعزيز فرص القيادة المتاحة.

الخطوة الرابعة: وتقديم تجارب تعلّم تحقق مفهوم R.E.A.L

«أن تشمل مجموعة متنوعة ومتدرجة من تجارب تعلّم ذات صلة، ومثيرة، وسهل الوصول إليها، ويقودها المتعلّم، بما يتناسب مع مرحلة المتعلّم ودوره.» - النمو والتعلّم - السياسة والمفاهيم

وبالمثل، من المهم في عرض التعلّم والتنمية للراشدين التركيز على الطبيعة الشخصية للتدرج في النمو، مثل كيف يمكن للراشدين:

- نقل ما تعلموه بين الأدوار المختلفة.
- التأمل في كيفية نموهم في المجالات المختلفة بمرور الوقت.
- ربط تعلمهم الجديد بتجاربهم السابقة خارج الحركة.
- تحديد أهدافهم المستقبلية.

ويختلف ذلك عن المفاهيم التقليدية للتسلسل الهرمي في التعلّم والتنمية. ففي بعض الأحيان يصعب تجنب التسلسل الهرمي بسبب هيكل المنظمة أو طريقة تفويض المسؤوليات. ومع ذلك، فإن الفصل بين هذا التسلسل وبين عملية التعلّم والتنمية، حيثما أمكن، يمكن أن يساهم في جعل عرض التطوع أكثر مرونة، ويعزز من تقدير التجارب السابقة، ويُسهّل انتقال الراشدين بين الأدوار المختلفة استجابةً لاحتياجات المنظمة أو لاهتماماتهم الشخصية.

كما أن توفير مجموعة متنوعة من التجارب يتيح للمتعلّمين اختيار فرص مختلفة على مر الزمن، والانخراط في التعلّم بطرق متنوعة مع نموهم، والمشاركة بوسائل مختلفة، وتولي أدوار جديدة. وعندما يقترن ذلك بالممارسة التأملية، فإن تنوع الفرص في كل من برنامج صغار السن وعرض التعلّم والتنمية للراشدين يجعل من الأسهل على المنظمة دعم جميع أبعاد التنمية الشخصية الشاملة.

تركّز هذه الخطوة على ماهية برنامج صغار السن وعرض التعلّم والتنمية للراشدين، وكيف يساهم كل منهما في التنمية الشخصية الشاملة من خلال توفير مجموعة متنوعة من تجارب التعلّم التي تتسم بأنها ذات صلة، وشيقة، ويمكن الوصول إليها، وبقيادة المتعلّم (REAL).

تُعد المجموعة المتدرجة والمتنوعة من تجارب التعلّم التي تحقق مفهوم R.E.A.L مهمة لسببين:

1. مراعاة جميع مجالات التنمية الشخصية الشاملة بشكل واعي هي أمرٌ ضروريٌّ للعمل نحو تحقيق نتائج النمو الثمانية بشكل متوازن.
2. أنها ستؤثر بشكل كبير على تجربة المتعلّم والمعنى الذي يستخلصه منها. فنحن نتعلّم بشكل أفضل عندما يكون التعلّم وثيق الصلة باحتياجاتنا واهتماماتنا، وحين ينبع من تجاربنا الحياتية الواقعية.

كيف نجعلها متنوعة ومتدرجة؟ فكروا في "مساري، خطوتي"

ينبغي أن تدعم مجموعة متدرجة من التجارب نمو المتعلّم على امتداد رحلته التعليمية، بحيث توضح كيف ترتبط كل مرحلة من مراحل الرحلة بالمرحلة السابقة واللاحقة، وكيف يبني التعلّم على التجارب السابقة.

في برنامج صغار السن، ينبغي على المنظمات تحديد كيفية الاستجابة لجميع أبعاد التنمية الشخصية الشاملة في كل مرحلة من مراحل الرحلة، بطريقة ملائمة للفئة العمرية، مع إيجاد روابط واضحة بين المراحل المختلفة. فالتدرج في النمو عملية شخصية بطبيعتها، وستختلف رحلة كل عضو عن غيره.

الخطوة الرابعة:

وتقديم تجارب تعلّم تحقق مفهوم R.E.A.L

تجارب تعلّم متنوعة تحقق مفهوم REAL للتنمية الشخصية الشاملة: صفوا كيف تتناولون جميع أبعاد تنمية الشخص بكامله، وكيف تجعلون تجارب التعلّم ذات صلة، وشيقة، ويمكن الوصول إليها، وبقيادة المتعلّم (REAL)، لكل من صغار السن والراشدين.

عند الإجابة عن هذا السؤال، ضعوا في اعتباركم الآتي:

- كيف تُعرّف منظمتكم أبعاد تنمية الشخص بكامله؟ وهل ترتبط بجميع أبعاد التنمية الشخصية الشاملة كما يعرفها إطار النمو والتعلّم؟ وإذا كان ذلك أسهل، يمكنكم مشاركة أمثلة أو إرفاق وثائق داعمة توضح هذا الجانب.
- ما الآليات التي تعتمد عليها المنظمة لتقييم ما إذا كان برنامج صغار السن وعرض تعلّم وتنمية الراشدين يحققان مفهوم R.E.A.L؟ على سبيل المثال:
 - هل تتواصل المنظمة مع المتعلّمين، وخاصة الفتيات والشابات والنساء، بشكل منتظم للتأكد من أن تجارب التعلّم لا تزال ذات صلة باحتياجاتهم واهتماماتهم، ومثيرة بما يكفي لتحفيزهم على المشاركة فيها؟ وهل يتم ذلك على جميع مستويات المنظمة؟
 - هل تقيّم المنظمة بانتظام العوائق التي تحول دون سهولة الوصول إلى برنامج صغار السن و/أو عرض تعلّم وتنمية الراشدين؟ وهل توجد خطط لمعالجة هذه العوائق؟
 - إلى أي مدى يكون المتعلمون هم أصحاب القرار الرئيسيون في برنامجهم؟
 - كيف يمكن للمنظمة رؤية المتعلمين، ولا سيما الفتيات والشابات، وهم يتولون القيادة في كل مرحلة من مراحل برنامج صغار السن وعلى كل مستوى من مستويات المنظمة؟
 - هل تسهم المشاركة الشبابية الهادفة في تشكيل عرض التعلّم والتنمية للراشدين؟ وما الآليات المعتمدة لضمان حدوث ذلك؟
 - هل يتم إبقاء اهتمام كافٍ لتكثيف فرص التعلّم لتلبي احتياجات التعلم المختلفة؟ وهل يتم إمداد الراشدين بالمعرفة الكافية والتمكين اللازم لتطبيق هذه التكييفات؟



الخطوة الخامسة: حتى يتمكن المتعلمون من تحقيق كامل قدراتهم

«تُمكّن حركة المرشدات وفتيات الكشافة الفتيات والشابات من تحقيق كامل قدراتهن كقائدات واثقات ومواطنات عالميات مسؤولات» النمو والتعلّم – السياسة والمفاهيم

واقعية، وأن يمارسوا القيادة في بيئات ومواقف مختلفة، وأن يتأملوا في تجاربهم ويستخلصوا منها المعنى.

قد يكون لدى بعض منظمات المرشدات وفتيات الكشافة بالفعل نتائج تعلّم أو كفاءات أو أغراض تعليمية خاصة بها. ونشجّع المنظمات على مراجعة كيفية ارتباط نتائجها القائمة بنتائج النمو الثمانية، وتحديد مجالات التوافق، لا أن يستبدلوا ما يعمل منها بنجاح. إن ربط النتائج الحالية بنتائج النمو الثمانية من شأنه أن يدعم المنظمات الأعضاء في تعزيز إطار عمل التعلّم والتنمية لديها، وإظهار مدى توافقه مع الغرض التعليمي للحركة، بما يساعدنا على إظهار وحدتنا وأثرنا الجماعي بشكل أفضل.

في إطار عمل التعلّم والتنمية، ينبغي على المنظمات أن توضح ما يلي:

- (أ) مجموعة من نتائج النمو لرحلة التعلّم.
- (ب) مؤشرات لكل نتيجة من نتائج النمو، منظمة بحسب كل مرحلة من مراحل رحلة التعلّم.

تُعد نتائج النمو الثمانية تعبيرًا أكثر تفصيلاً عن غرضنا التعليمي. فهي تصف الأثر الحقيقي الهادف الذي نؤمن بأن حركة المرشدات وفتيات الكشافة يمكن أن تُحدثه في حياة المتعلّم. إذا أمكن لمنظمة مرشدات وفتيات كشافة رؤية تطور المتعلّمين نحو تحقيق نتائج النمو الثمانية مع مرور الوقت، فإنها بذلك تُسهم في تحقيق الغرض التعليمي للحركة.

قد تبدو نتائج النمو الثمانية بسيطة، لكنها في الواقع توليفة من خصائص حركة المرشدات وفتيات الكشافة عالية الجودة. فهي:

- تُبقي غرضنا حاضرًا بوضوح،
- وتُدمج مبادئنا الأساسية كما تم التعبير عنها في الوعد والقانون،
- وتستجيب للمجالات السبعة للتنمية الشخصية الشاملة.

والأهم من ذلك، أنها مترابطة بشكل وثيق مع طريقتنا ونموذج القيادة الخاص بنا. ويتطلب تحقيق نتائج النمو أن يواجه المتعلّمون تحديات تجارب

الخطوة الخامسة:

حتى يتمكن المتعلمون من تحقيق كامل قدراتهم

الاتفاق على مؤشرات لكل نتيجة من نتائج النمو في كل مرحلة من مراحل رحلة التعلم

تتمثل الخطوة التالية في مواءمة نتائج النمو هذه مع السياق في مختلف مراحل رحلة المرشدين وفتيات الكشافة، من خلال تحديد مؤشرات لكل نتيجة من نتائج النمو:

(أ) في كل مرحلة من مراحل برنامج صغار السن.

(ب) للاتجاهات والسلوكيات التي يُتوقع تنميتها لدى الراشدين بشكل عام في الحركة.

تحديد مجموعة من نتائج النمو لرحلة التعلم

كيف تعرّفون نتائج النمو التي تمثل الهدف النهائي لرحلة التنمية الشخصية الشاملة؟

الهدف هنا هو الاتفاق على مجموعة من نتائج النمو التي تعكس سياق المنظمة، وفي الوقت نفسه ترتبط بالأفكار الواردة في نتائج النمو الثمانية. ويمكن تحقيق ذلك من خلال:

- (1) اعتماد وتبني نتائج النمو الثمانية إذا كانت مناسبة للمنظمة
- (2) تكييف نتائج النمو لتتناسب مع احتياجات المنظمة وسياقها
- (3) مواءمة النتائج القائمة مسبقًا مع نتائج النمو، لفهم مدى توافقها وتحديد أي فجوات في حال كان لدى المنظمة بالفعل مجموعة نهائية من نتائج التعلم أو ما يماثلها، ينبغي على الفريق مقارنتها بشكل مفصل مع نتائج النمو الثمانية لفهم أوجه التشابه والاختلاف، وتحديد ما إذا كانت هناك جوانب من نتائج النمو غير مُمَثَّلة في نتائج المنظمة الحالية.



الخطوة الخامسة:

حتى يتمكن المتعلمون من تحقيق كامل قدراتهم

نتائج النمو في برنامج صغار السن

تتمثل الخطوة الأولى في أن ننظر معًا إلى:

- نتائج النمو الثمانية كما وردت في إطار عمل النمو والتعلم
- مراحل التقدم كما تم هيكلتها داخل المنظمة
- الأبحاث والمعرفة المتخصصة المتعلقة بالتنمية الشخصية الشاملة لدى الأطفال والشباب
- الخبرة العملية العملية في العمل مع الفئات العمرية المختلفة على المستوى المحلي

وبالنظر إلى جميع هذه الجوانب، يتم إعداد مصفوفة توضّح — بأبسط صورة ممكنة — مجموعة من المؤشرات لنتائج النمو لكل مرحلة. والمؤشرات هي ببساطة العلامات التي تتوقعون رؤيتها إذا كان المتعلمون قد حققوا تقدمًا ذا معنى نحو تحقيقهم لنتائج النمو، نتيجةً لكل مرحلة من مراحل رحلتهم في الحركة.

تقوم معظم المنظمات الوطنية بهيكل برنامج صغار السن في مراحل (فئات عمرية/أقسام)، مع وجود نقطة انتقالية واضحة ينتقل فيها الأطفال والشباب إلى المرحلة التالية. وغالبًا ما تتماشى هذه المراحل، إلى حد ما، مع المراحل العامة لنمو الأطفال والشباب (مثل الطفولة المبكرة، والطفولة الوسطى، وبداية المراهقة، والمراهقة، ومرحلة رشد الشباب). وبحسب المنظمة، قد يكون هناك قدر من المرونة بين هذه المراحل، وقد يختلف الهيكل والنهج المُتبّع باختلاف كل مرحلة.

ينبغي أن تكون المنظمات قادرة على توضيح تقدمها نحو غرضها التعليمي من خلال النظر فيما إذا كانت نتائج النمو الثمانية تتحقق لدى المتعلمين في كل مرحلة من مراحل رحلتهم، وفقًا لما يحدده سياقها الخاص. ويساعد ذلك على توضيح الغايات لكل مرحلة وتحديد اتجاه واضح لبرنامج صغار السن.



الخطوة الخامسة:

حتى يتمكن المتعلمون من تحقيق كامل قدراتهم

نتائج النمو في عرض تعلّم وتنمية الراشدين

(فعلى سبيل المثال، قد تحتاج جميع الأدوار إلى قدر من الفهم لخصائص حركة المرشّدت وفتيات الكشافة عالية الجودة، لكن مستوى هذا الفهم سيختلف من دور إلى آخر).

تُكتسب الكفاءات ويتم إثباتها من خلال الخبرة في مواقف الحياة الواقعية، لذلك ينبغي بناؤها بحيث تُظهر ما يستطيع المتعلّم أن يكون عليه أو أن يفعله نتيجة لاكتسابه هذه الكفاءة. ويمكن القول إن السلوكيات (والقيم) المطلوبة لأدوار معينة قد يكون لها علاقة بنتائج النمو، في حين أنه من غير المرجح أن ترتبط المعارف والمهارات المطلوبة بنتائج النمو بنفس الدرجة.

ويمكن توضيح ذلك بشكل أفضل من خلال النظر في أين وكيف يكون من الأنسب أن تركز المنظمات على النمو الشخصي للراشدين، مقارنةً بتطوير الكفاءات المطلوبة للأدوار المختلفة:

في هذا النموذج، تكون نتائج النمو ذات صلة بدعم الراشدين في تجسيد القيم التي يمثلونها في تفاعلاتهم مع الآخرين داخل الحركة، وكذلك في غرس المواقف والسلوكيات المطلوبة لأدوار محددة. وسيتم استكشاف تطوير الكفاءات المطلوبة لمختلف الأدوار في المنظمة في الخطوة التالية.

يحتاج صغار السن إلى أن يكون الراشدون الذين يتفاعلون معهم في حركة المرشّدت وفتيات الكشافة قدوة لهم في ممارسة القيادة التمكينية. وباعتبارنا حركة موحّدة بالقيم التي نطبقها عملياً، وبالالتزام بالتعلّم مدى الحياة وبقدر اتساع مجالات الحياة، يُمكن اعتبار جميع الراشدين في المنظمة قدوة، وليس فقط من ييسرون تجارب التعلّم بشكل مباشر. و تعزيز التزام الراشدين المستمر باكتساب نتائج النمو، يخدم تحقيق هذا الهدف.

يواصل الراشدون في الحركة التطور والنمو من خلال العمل التطوعي، وممارسة القيادة، وفرص التعلّم المخطط لها مثل التدريب، والتوجيه، ودعم الأقران. ويكتسب ذلك أهميته ليس لأنهم مستفيدون من برنامج صغار السن، بل لأنهم بحاجة إلى أن يكونوا قدوة في التعلم مدى الحياة.

وعلى هذا الأساس، يوصي إطار عمل النمو والتعلّم بأن يحدّد إطار عمل التعلّم والتنمية في المنظمة أيضاً مؤشرات للراشدين لكل نتيجة من نتائج النمو. ولا ينبغي أن تكون هذه المؤشرات تصاعدية، بل هي العلامات التي يُتوقّع رؤيتها إذا كان الراشدون في الحركة قد تطوّروا بما يكفي فيما يتعلّق بكل نتيجة من نتائج النمو ليجسّدونها بشكل إيجابي ويكونوا قدوة حسنة.

وبالإضافة إلى ذلك، ستحتاج المنظمات إلى تحديد الأدوار الرئيسية للراشدين، وتحديد **الكفاءات** المطلوبة لكل دور، بما يُمكنهم من أداء أدوارهم المختلفة التي تسهم — بشكل مباشر أو غير مباشر — في تحقيق الغرض التعليمي للحركة بشكل أفضل.

الكفاءات هي مزيج المهارات والمعارف والخبرات والسلوكيات والقيم التي تُمكن الفرد من أداء دوره بنجاح. بعض الكفاءات قد تكون مطلوبة للعديد من الأدوار (بل ربما لجميعها)، ولكن بدرجات متفاوتة



الخطوة السادسة: كيف ندعم المتعلمين لتحقيق كامل قدراتهم

الجزء الأخير من إطار عمل التعلّم والتنمية يوضح كيف تصبح الأفكار السابقة مرئية لجميع أفراد المنظمة من خلال وصف نظام المنظمة في تحديد وتنظيم برنامج صغار السن وعرض تعلّم وتنمية الراشدين على مستوى عالٍ.

6 - أ) اعتبارات برنامج صغار السن:

يُعرّف إطار عمل النمو والتعلّم برنامج صغار السن بأنه «مَجْمَل فرص التعلّم التي يمكن للأطفال والشباب الوصول إليها في حركة المرشّادات وفتيات الكشافة». مع ملاحظة أن تجربة التعلّم هي «تجربة شخصية، أو تفاعل، أو جلسة، أو تدريب، أو برنامج يحدث فيه التعلّم».

كيف إذا يُمكن للمنظمة تخطيط برنامج صغار السن، وتنفيذه، وتقييمه، ومراجعتها، حيث يحدث التعلّم بشكل أساسي داخل — وما بين — صغار السن المشاركين، وفي ظل اختلاف كل رحلة تعلّم عن الأخرى؟ هناك خمسة أدوار رئيسية يمكن للمنظمة أن تقوم بها:

1. تحديد هيكل تنظيمي
2. تعزيز الظروف التي تدعم الاكتشاف الذاتي والتعلّم الموجه ذاتيًا
3. تصميم وتيسير فرص تعلّم مُكمّلة، خاصة تلك التي تساعد صغار السن على «تعلّم كيفية التعلّم»
4. الاعتراف بمجمل تجارب التعلّم التي تحدث ضمن هذا الهيكل وهذه الظروف، والسعي إلى إيجاد طرق لقياس الأثر، والتحسين المستمر
5. الإقرار بأن فرص التعلّم المخطط لها تمثل جزءًا فقط من برنامج صغار السن

ستعمل كل منظمة بشكل مختلف جدًا في هذه الخطوة، وذلك بحسب موقعها ضمن دورة مراجعة وتجديد برنامج صغار السن و/أو عرض تعلّم وتنمية الراشدين، وكذلك بحسب سياقها ونموذج عملها. ومع ذلك، توجد بعض المبادئ المشتركة التي ينبغي أن تنعكس في إطار عمل التعلّم والتنمية لكل من برنامج صغار السن وعرض تعلّم وتنمية الراشدين:

- وجود أدلة على وجود هياكل تنظيمية وأنظمة تلبي احتياجات التعلّم والتنمية للأعضاء صغار السن والراشدين في المنظمة
- توفر القيادة والموارد اللازمة لضمان استدامة الدعم لكلا الجانبين بمرور الوقت، وأن يكون توزيع الموارد بين صغار السن والراشدين متناسبًا
- أمثلة توضح كيفية التعامل مع كلا الجانبين بطريقة مترابطة ومتكاملة
- أمثلة توضح كيف تستند الأنظمة لكل من صغار السن والراشدين إلى نهج المرشّادات وفتيات الكشافة، وكيف توفر مساحات شجاعة وتشاركية تركز على الفتاة

الخطوة السادسة:

كيف ندعم المتعلمين لتحقيق كامل قدراتهم

تأملات إرشادية في إطار عمل التعلم والتنمية الخاص بكم

ضعوا في اعتباركم الآتي:

- ما هي هيكلية برنامج صغار السن في المنظمة؟
- من يتولى الإشراف على برنامج صغار السن؟
- كيف تتم مراجعة برنامج صغار السن وتحديثه بصورة منتظمة؟
- كيف توضحون أهداف برنامج صغار السن ومقاصده واضحة للأطفال والشباب بطريقة ملائمة لأعمارهم؟
- كيف يهيئ برنامج صغار السن الظروف اللازمة للقيادة التشاركية داخل مجموعة الأقران؟
- كيف تحددون دور الراشدين في برنامج صغار السن، وكيف تعززون السلوك المتوقع منهم؟
- ما الأنظمة والأدوات التي تدعم تطبيق طريقة المرشدين وفتيات الكشافة في برنامج صغار السن؟
- كيف تضمنون أن جميع القادة يفهمون ويستطيعون استخدام طريقة المرشدين وفتيات الكشافة ونموذج القيادة عند دعمهم صغار السن ليتولوا قيادة تعلمهم؟
- كيف تدعمون نقاط الانتقال بين المراحل المختلفة، والانتقال من برنامج صغار السن إلى الأدوار التطوعية؟ وهل تنجح هذه العملية بالشكل المطلوب؟
- ما مدى انتشار برنامج صغار السن، وهل يتوافق مع التركيبة السكانية في بلدكم؟ وما العوائق التي تحد من توسيع نطاق الوصول إليه؟
- ما أنظمة الدعم المتاحة للمجموعات المحلية لبناء ثقة القادة وكفاءتهم في تيسير برنامج صغار السن؟



رؤى من عملية التشاور: متى كانت آخر مراجعة لكم لبرنامج صغار السن؟

عبر 169 ممثلًا للمنظمات الأعضاء المعنيين بالنمو والتعلم من 69 دولة شاركوا في هذه المرحلة من المشاورة:

- 42% منهم قاموا بمراجعة برنامج صغار السن خلال العامين الماضيين
- 22% منهم قاموا بمراجعته قبل 2-5 سنوات
- 10% منهم قاموا بمراجعته قبل 5-10 سنوات، و5% قبل أكثر من 10 سنوات، و3% لم يقوموا بمراجعته مطلقًا

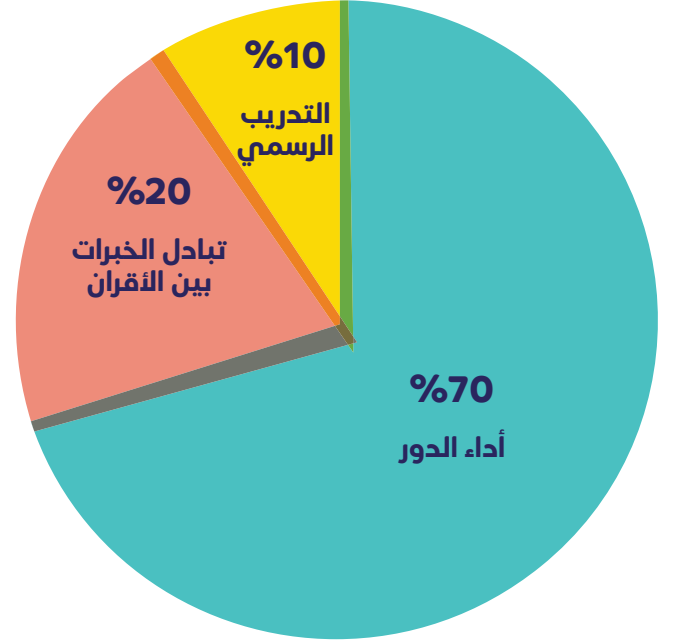
الخطوة السادسة:

كيف ندعم المتعلمين لتحقيق كامل قدراتهم

6- (ب) اعتبارات عرض تعلّم وتنمية الراشدين

يتعلّم الراشدون في حركة المرشّدت وفتيات الكشافة في المقام الأول من خلال التطوع، وممارسة القيادة، والتأمل في التجارب. وهذا يعني أنه نظرًا لأن الغرض الأساسي للحركة يتمحور حول الفتيات والشابات، فإن عرض تعلّم وتنمية الراشدين سيختلف بشكل كبير عن برنامج صغار السن، حتى وإن استند إلى نفس نهج المرشّدت وفتيات الكشافة في التعلّم.

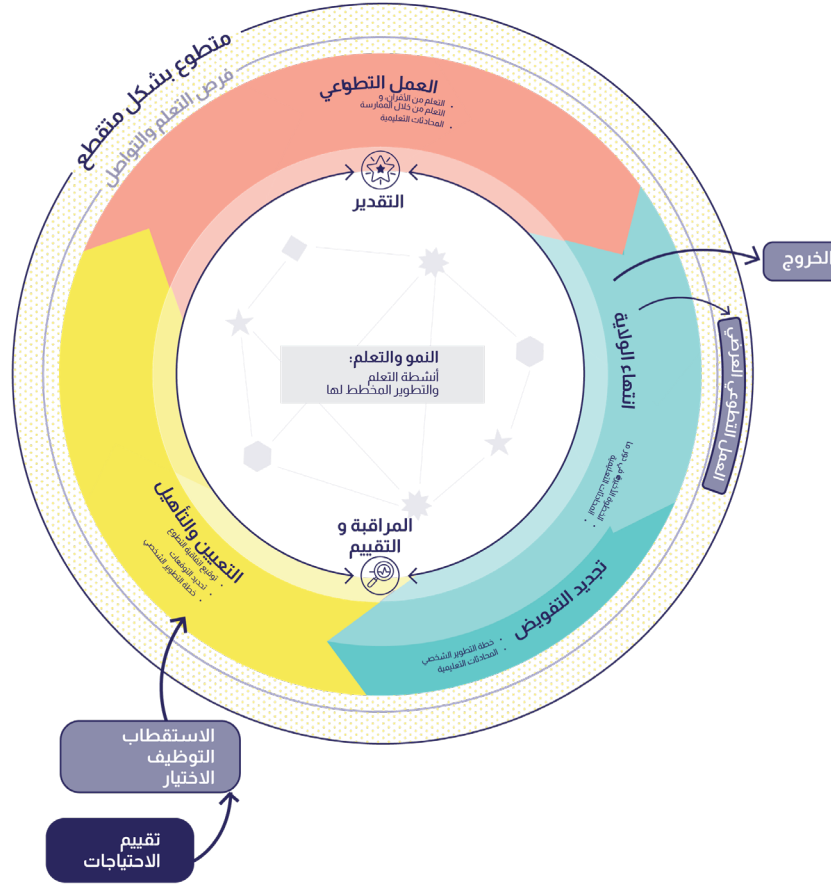
لا يحدث تعلّم وتنمية الراشدين بمعزلٍ عن غيره — بل هو متداخل مع جميع مراحل دورة حياة المتطوع (انظر الشكل أدناه). وعند تصميمكم عرض تعلّم وتنمية الراشدين، ينبغي أن تدركوا أن نحو 70% من التعلّم يحدث من خلال أداء الدور، و20% من خلال تبادل الخبرات بين الأقران، وما لا يزيد عن 10% من خلال التدريب الرسمي. هذه **نسب إرشادية** لتساعدكم على التفكير بما يتجاوز التدريب عند تصميمكم إطار عمل التعلّم والتنمية للراشدين.⁶ ويتمثل دوركم كمنظمة في تهيئة الظروف اللازمة لحدوث هذا التعلم من خلال الأدوات والهيكل والفرص التي توفرونها بالتزامن مع التدريب الرسمي وفيما بينه.



6 روبرت بادن-باول، (1919). "مساعداً لقادة الكشافة: دليل لقادة الكشافة حول نظرية التدريب الكشفي". لندن: هيربرت جنكينز. لومباردو، م. م.، وإيشنغر، ر. و. (1996). "مخطط التطوير لمهندس المسار المهني" (الطبعة الأولى). مينيابوليس، مينيسوتا: لومينغر كاجيفسكي، ك.، ومادسن، ف. (2012). "إزالة الغموض عن نموذج 70:20:10" (ورقة بيضاء). ديكن برايم.

الخطوة السادسة:

كيف ندعم المتعلمين لتحقيق كامل قدراتهم



توقيع اتفاقية التطوع، والضم والتهيئة، وتحديد التوقعات: هذه هي اللحظة المناسبة لمساعدتهم على فهم السياق الذي سينضمون إليه، ووضع خطة للتنمية الشخصية. فما هي الكفاءات التي يحتاجونها لأداء هذا الدور؟ وما الذي يرغبون في استكشافه ولا يمكنهم تجربته بسهولة في مكان آخر؟

وأثناء أداء الدور، تتيح **لحظات الإحاطة واستخلاص المعلومات** للمتطوعين فرصة التأمل في الأنشطة التي ينفذونها، وسلوكياتهم، ومشاعرهم: ما الذي يفخرون به، وما الذي كانوا سيفعلونه بشكل مختلف؟ وعلى الأقل مرة واحدة سنوياً، تُعقد **جلسة حوار لمراجعة التعلم** تتيح تعمقاً أكبر — من خلال مراجعة التقدم، وتحديد فرص النمو (سواء المرتبطة بالدور الحالي أو دورهم المستقبلي أو تنميتهم الشخصية)، وربطهم بما تقدمه المنظمة على المستوى المحلي أو الوطني أو العالمي.

أعمالياً، ابدؤوا بالنظر إلى دورة حياة متطوعيكم واسألوا: أين يحدث التعلم بالفعل، وأين يمكن دعمه بشكل أفضل؟

جذب المتطوعين وتعيينهم: منذ اللحظة التي تتواصلون فيها مع المتطوعين المحتملين، يبدأون في تكوين تصور عن طبيعة منظماتكم. لذا احرصوا على العمل مع فريق التسويق لديكم لضمان أن تسهم جهود الاستقطاب والتعيين في وضع توقعات واقعية. قد يكون بعض المتطوعين ممن نشأوا داخل الحركة ويملكون بالفعل قدرًا كبيرًا من المعرفة؛ وفي بعض الحالات، سيكون جزء من دوركم مساعدتهم على التخلي عن التعلم القديم واكتساب تعلم جديد. كما أن عملية الاختيار نفسها لها آثار على التعلم والتنمية، إذ تسهم الممارسة التأملية المشتركة في تنمية الوعي الذاتي لدى المتطوعين.

الخطوة السادسة:

كيف ندعم المتعلمين لتحقيق كامل قدراتهم

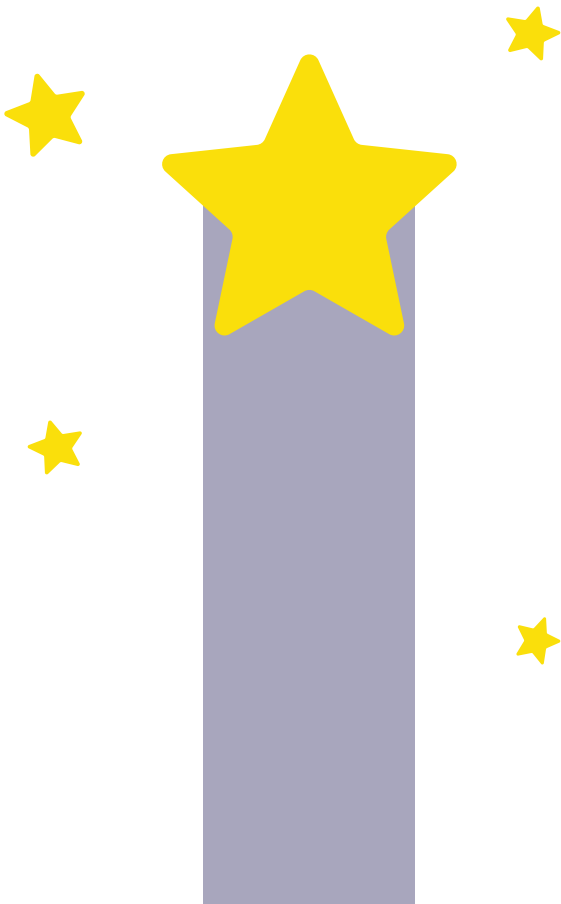
جديد — اسألوا قادتكم عما يستخدمونه بالفعل، فغالبًا ما تكون أفضل نقاط البداية موجودة بالفعل. **يُعَدُّ التقدير** أمرًا بالغ الأهمية طوال رحلة التطوع. فعندما يكتسب المتطوع كفاءة جديدة أو يُحقِّق نموًا في دوره، فإنَّ تسمية هذه الكفاءة والاحتفاء بها يعززان عملية التعلُّم ويشجعه على الاستمرار. يمكن أن يكون التقدير بسيطًا وغير رسمي، أو أكثر رسمية، كمنح شارة أو شهادة أو منحه دورًا يعكس مستوى جديدًا من المسؤولية.

وبصفتكم الفريق المسؤول عن التعلُّم والتنمية للراشدين، تأملوا في المواضيع التي يُمارَس فيها التقدير بالفعل داخل منظماتكم، وما إذا كان بالإمكان في تلك المواضيع تسليط الضوء على ما يتعلَّمه المتطوعون وما يقومون به من أدوار ومساهمات ومنحهم التقدير المُستحق.

وعندما **ينتقل المتطوعون بين الأدوار**، ينبغي الاعتراف بالكفاءات التي يجلبونها معهم — سواء من أدوارهم السابقة أو من حياتهم الشخصية والمهنية الأوسع، كجزء من رحلة تعلُّمهم عبر مجالات الحياة. وعندما ينهي المتطوع دوره، تُعد **محادثة الخروج** فرصة للتعلُّم على كلا المستويين التنظيمي والشخصي: ما الذي يرغب في القيام به لاحقًا؟ دور آخر؟ فترة توقف؟ شيء أقل أو أكثر التزامًا؟

انظروا الآن إلى هيكل منظماتكم واسألوا: هل توجد اجتماعات دورية أو مساحات متكررة يمكن أن يحدث فيها **التعلُّم بين الأقران** بشكل أكثر تعمّدًا؟ يمكن لاجتماع القادة على المستوى المحلي أن يتضمن لحظة قصيرة للتأمل أو للتعلُّم التعاوني — لتعميق فهم نهج المرشدين وفتيات الكشافة أو لإتاحة مساحة للقادة للعمل معًا على تنميتهم الشخصية والقيادية.

ينطبق السؤال نفسه على المستوى الوطني. ضعوا توقعات واضحة بأن العمل التطوعي يصاحبه **تعلُّم بين الأقران** — سواء داخل مجموعة لقادة الوحدات، أو عبر الأقسام، أو بين جميع القادة في منطقة معينة. ثم وفروا الأدوات التي تجعل ذلك ممكنًا: مثل دفتر للتأملات، أو بطاقات لعب لمناقشة المجموعات، أو جلسة تعلُّمية مُخصصة ضمن الاجتماعات المحلية، أو لقاء سنوي يركّز على نهج المرشدين وفتيات الكشافة والتنمية الشخصية. وبصفتكم المسؤولين عن تعلُّم وتنمية الراشدين، إذا كانت هناك بالفعل مساحات وأدوات فعّالة، فلا حاجة لكم لإنشاء شيء



الخطوة السادسة:

كيف ندعم المتعلمين لتحقيق كامل قدراتهم

تنمية الكفاءات المرتبطة بالدور:

تنمية المهارات والمعارف والسلوكيات اللازمة ليتمكنوا من تقديم برنامج صغار السن أو خدمة المنظمة في وظائف أخرى

- التطوع: التعلّم بالممارسة
- التعلّم بين الأقران: التوجيه والإرشاد من قبل راشدين أكثر خبرة
- التدريب

التنمية الشخصية الشاملة من خلال التطوع⁷

- التفاعل مع الأقران
- التفاعل مع صغار السن
- النمو وممارسة القيادة
- التأمل الذاتي
- التعلّم المُيسّر

ينبغي أن تتسم جميع جوانب التعلّم التي يكتسبها الراشدون في الحركة — سواء من خلال تنميتهم الشخصية أو من خلال فرص التعلّم والتنمية المخطط لها — بخصائص حركة المرشدين وفتيات الكشافة عالية الجودة. كما ينبغي أن تكون فرص التعلّم متاحة لهم وداعمة لنموهم، مع مراعاة احتياجاتهم، وحياتهم اليومية، وأهدافهم الشخصية.



الكفاءات اللازمة لحياة ناجحة

https://www.deseco.ch/Key_Competencies_for_a_successful_life.pdf
<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary?letter=C>

الخطوة السابعة: كيف ندعم أدوار الراشدين وكفاءاتهم

تبني هذه الخطوة على التعلّم والتنمية الشخصية للراشدين؛ لتحديد مدى استعداد الراشدين لدعم غرض المنظمة. النمو والتعلّم - السياسة والمفاهيم

يتولّى الراشدون في حركة المرشدات وفتيات الكشافة أدوارًا متنوعة تدعم تجارب التعلّم للأعضاء صغار السن وتساهم في حسن سير عمل المنظمة.

ينبغي أن يستخدم عرض التعلّم والتنمية للراشدين نفس نهج المرشدات وفتيات الكشافة في التعلّم المُتَّبَع في برنامج صغار السن. إلا أن ذلك لا يتحقق دائمًا في الممارسة العملية؛ فالمنظمات التي تتقن تطبيق الطريقة مع صغار السن قد تلجأ أحيانًا إلى أساليب تدريب توجيهية، وعروض تقديمية طويلة، ومشاركة محدودة عندما يتعلق الأمر بالراشدين.

إطار عمل التعلّم والتنمية

لا يشكل هذا القسم جزءًا من قالب إطار عمل التعلّم والتنمية الأساسي، بل يرتبط بالجزء (ب): أدوار الراشدين ومصفوفة الكفاءات.

وينبغي أن يُحدد ما يلي:

- الأدوار الرئيسية المطلوبة في المنظمة.
- بيان بالمسؤوليات المرتبطة بكل دور.
- الكفاءات المطلوبة لكل دور.
- كيف يدعم عرض التعلّم والتنمية للراشدين تنمية هذه الكفاءات.

ملاحظة: يتم إدراج وصف الأدوار بشكل منفصل عن الإطار، وليس ضمنه.



التأمل في إطار عمل التعلّم والتنمية الخاص بكم

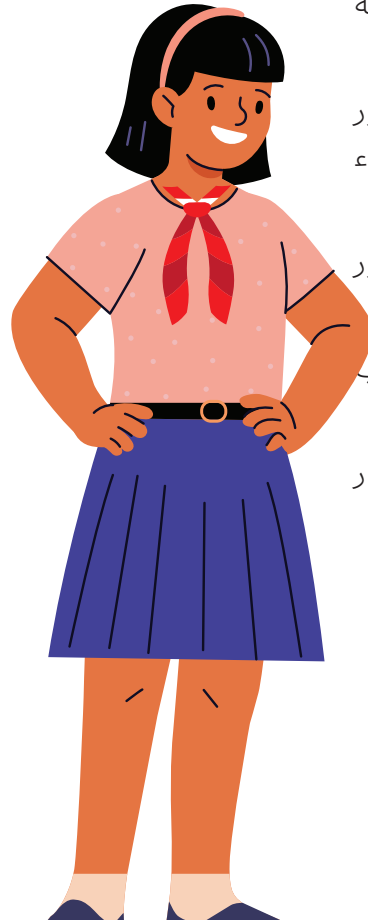
تحديد أدوار الراشدين

1. رسم خريطة للأدوار الحالية في المنظمة. وقد تختلف الهياكل من منظمة إلى أخرى. ويمكن أن تشمل الأدوار:

- قائدات الفتيات
- أدوار دعم التعلّم والتنمية (المدربات، مدربات المدربات، المفوضات الوطنيات للبرنامج والتدريب، وغيرها)
- أدوار قيادة الفرق و/أو دعم الإدارة التنظيمية (المفوضات، المديرون، وغيرهم)
- أدوار للدعم الفني في مجالات أخرى (مثل الصورة والحضور على الساحة، الحوكمة، الشؤون المالية، وغيرها)

2. ينبغي على المنظمات تكييف هذه الفئات وفقًا لسياقها. ثم، بالنسبة لكل دور، تنظر في الآتي:

- ما مدى شيوع/تكرار هذا الدور داخل المنظمة؟
- ما المسؤوليات الرئيسية لهذا الدور؟
- كيف يدعم هذا الدور تجارب التعلّم للأعضاء صغار السن؟
- كيف يمارس هذا الدور القيادة؟
- ما نوع التعاون المطلوب مع الأدوار الأخرى؟
- ما مستوى اتخاذ القرار المرتبط بهذا الدور؟



3. النظر في الكفاءات الأساسية المطلوبة، ومستوى الكفاءة اللازم لأداء كل دور بفعالية. وفيما يلي بعض الأمثلة لهذه الكفاءات:

- الخبرة بطريقة المرشحات وفتيات الكشافة
- أن يكون متعلّم مستقل مدى الحياة
- القدرة على تطبيق مهارات تيسير متنوعة
- التحلي بالمسؤولية المالية
- القدرة على تقييم احتياجات تعلّم الراشدين
- امتلاك خبرة متخصصة في مجال الحماية
- القدرة على إدارة الأفراد
- القدرة على التواصل والتعاون بفعالية ضمن فريق
- أن يكون مُوجِّهًا
- القدرة على تقديم الدعم في مجال تكنولوجيات المعلومات

وأثناء رسم خريطة الأدوار والكفاءات، يُنصح بالعودة إلى دورة حياة المتطوع والنظر في كيفية ترابط تنمية الكفاءات، والتعلّم بالممارسة، والتخطيط للخلافة. فلكل دور (من قائدة وحدة مسؤولية قانونيًا عن ثلاثين من صغار السن إلى عضو في مجلس تتولى مسؤوليات الحوكمة) تنطبق جميع أشكال التعلّم الثلاثة: الممارسة، وتبادل الخبرات بين الأقران، والتدريب. فلا تُغني الأقدمية والخبرة عن الحاجة إلى التعلّم المنهجي؛ بل على العكس، فإن الأدوار ذات المسؤولية الأكبر تستحق دعمًا مقصودًا لا يقل عن غيرها. وفي عملية الاعتماد، سنسعى إلى التأكد من أن لكل دور فرص تعلّم وتنمية مُوجَّهة للكفاءات الفنية التي يتطلبها.

الخطوة السابعة:

كيف ندعم أدوار الراشدين وكفاءاتهم



أكدت أبحاث علم الأعصاب خلال الثلاثين عامًا الماضية⁸ ما أدركته حركة المرشحات وفتيات الكشافة منذ البداية: أن التجارب النشطة، والتأملية، والتي يقودها المتعلّم، تُنتج تعلّمًا أفضل وأكثر استدامة للجميع — بما في ذلك الراشدون. ومجرد قدرة الراشدين على الجلوس خلال عرض مدته ثلاث ساعات لا يعني أنهم يتعلّمون بهذه الطريقة بشكل فعّال. لذا، ينبغي تطبيق طريقة المرشحات وفتيات الكشافة بشكل مقصود، وتهيئة مساحات شجاعة وتشاركية تركز على المرأة، وعلى تقديم تجارب تعلّم تحقق مفهوم R.E.A.L للراشدين.

في الممارسة العملية، نقترح عليكم إعداد خمس وثائق لدعم عرض التعلّم والتنمية للراشدين وإمداده بالمعلومات. وفي إطار عملية الاعتماد، لن نطلب منكم سوى مصفوفة الكفاءات، ويمكنكم العثور على قالب لها في نهاية هذه الوثيقة ضمن قسم القوالب والأدوات.

وصف فرص التعلّم: بينما تقومون بتطوير إطار

الكفاءات وتحديد الفجوات في الكفاءات القائمة، ستطورون أيضًا عرض التعلّم والتنمية الخاص بكم. ومن الناحية المثالية، ينبغي تصميم كل فرصة تعلّم بما يسهم في بناء الكفاءات المحددة في هذه المصفوفة. وعند تصميم فرص التعلّم وتحديد أغراض التعلّم، قد تلاحظون أنكم تعملون على كفاءات لم تُدرج بعد ضمن وثيقة وصف الكفاءات؛ فلا تترددوا في إضافتها. فلا يلزم إنجاز هذا العمل بالكامل دفعة واحدة.

قالب الخطة الشخصية للتعلّم والتنمية: ينبغي

أن يكون لكل شخص في دور معيّن قالب مُبسّط لخطة شخصية مصاحبة لهذه المصفوفة، تشمل تنميته الشخصية الشاملة — متضمنة تنمية القيادة بشكل واضح — بالإضافة إلى تنمية الكفاءات المطلوبة لدوره.

وصف الأدوار: يجب أن يتضمن كل دور في المنظمة

وصفًا واضحًا لمهامه ومسؤولياته والحد الأدنى من الكفاءات المطلوبة لأدائه.

وصف الكفاءات: وثيقة تعرض تعريفًا واضحًا، لكل

كفاءة (أو لكل كفاءة رئيسية) تحتاج إليها المنظمة ، ومجموعة من المؤشرات المتعلقة بالمعارف، والمهارات، والسلوكيات، ومستويات التدرج فيها (بما يتناسب مع مختلف الأدوار داخل المنظمة)، ويفضل أن تتضمن أيضًا الأدوار التي تتطلب هذه الكفاءة، مع روابط لأي إطار عمل أو وثيقة ذات صلة.

مصفوفة الكفاءات: مصفوفة توضح بصورة موجزة

مستويات الكفاءات المطلوبة لكل دور.

برانسفورد، ج. د.، وويلسون، أ. ل.، وكوكينغ، ب. ر. (محررون). (2000). "كيف يتعلّم الناس: الدماغ والعقل والخبرة والمدرسة" (الطبعة الموسعة). واشنطن العاصمة: مطبعة الأكاديميات الوطنية.
فريمان، س.، وآخرون. (2014). "التعلّم النشط يعزز أداء الطلاب في العلوم والهندسة والرياضيات". وقائع الأكاديمية الوطنية للعلوم، 111(23)، 8410-8415.
"دوينسكي، ج. م.، وحديد، أ. أ. (2024). "علوم الأعصاب الخاصة بالتعلّم النشط والتدريس المباشر".

المسار الثالث تنفيذ إطار عملكم

بعد إرساء إطار عمل للتعلّم والتنمية، يبدأ العمل الحقيقي. وذلك من خلال استخدام هذا الإطار لتعزيز برنامج صغار السن وعرض تعلّم وتنمية الراشدين، وإحداث فرق ملموس في تجارب صغار السن والراشدين داخل المنظمة.

المسار الثالث:

تنفيذ إطار عملكم

يدور هذا المسار حول تحويل إطار العمل الخاص بكم إلى ممارسة يومية: مراجعة ما لديكم بالفعل، والاتفاق على المجالات التي تحتاج إلى تركيز الجهود، وتخطيط إجراءات واقعية، ونسج الإطار في طريقة عمل منظماتكم اليومية.

خلال الجزء الثاني من عملية التشاور الخاصة بالنمو والتعلم، برزت ثلاث رسائل رئيسية بوضوح:



الأدوات البسيطة والعملية أهم من النظريات الجديدة.

كان أكثر أشكال الدعم طلبًا من قبل المنظمات الأعضاء هو إرشادات ورش العمل، والأدوات والقوالب المرئية، والمبادئ التوجيهية والأمثلة الملائمة للسياق. ويوجهكم هذا المسار إلى تلك الأدوات.



التنفيذ هو رحلة مشتركة.

إن الاحتفاظ بالمتطوعين الراشدين (الذي أشير إليه كأحد أبرز التحديات من قبل 73% من المشاركين)، واستدامة المشاركة، والقيود المرتبطة بالوقت، كلها عوامل تعني أنه لا يمكن التنفيذ بشكل فردي. فالأدوار، والفرق، والتعاون أمور كلها أساسية.



ابدأوا بخطوات صغيرة واستمرروا بثبات.

أخبرتنا العديد من المنظمات أن الخطوات المرحلية الواقعية — وليس التغيير الكبير دفعة واحدة — هي ما يجعل التغيير مستدامًا. فحتى عدد قليل من الإجراءات ذات الأولوية، إذا نُفذت بشكل جيد، يكون لها أثر أكبر من خطة طموحة تتعثر.



المسار الثالث: تنفيذ إطار عملكم

تقدّم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة قالب تقدّم عملية التنفيذ للمسار الثالث في صفحة ٧٢٧ ويمكن للمنظمات استخدامه كما هو، أو تكييفه، أو الاستمرار في استخدام قالب لديها يناسبها وتعمل به بالفعل. فالمهم هو توثيق الأفكار، وليس الالتزام بشكل محدد.

يمكنكم تقديم خمسة جداول من هذا القالب كأدلة من أجل عملية اعتمادكم.

يبني هذا المسار مباشرةً على المسارين الأول والثاني:

- انطلاقًا من المسار الأول، أصبح لديكم فريق للنمو والتعلّم، وفهم مشترك لسياقكم، وتقدير واقعي للقدرات والصلاحيات.

- عمل للتعلّم والتنمية يعكس رؤيتكم وقيمكم وبيان التعلّم، ونتائج النمو، والطريقة، وتجارب للتعلّم، والتقدّم، وكيفية دعم الراشدين.

ويحوّل المسار الثالث الآن هذا الأساس إلى عمل من خلال ست خطوات مترابطة:

1. مراجعة برنامج صغار السن وعرض تعلّم وتنمية الراشدين الحاليين في ضوء إطار العمل.
2. تحديد نطاق التغيير المطلوب لموائمتها مع إطار العمل.
3. الاتفاق على خطة تنفيذ واقعية، تتضمن أدوارًا واضحة، ومراحل تنفيذ، وموارد.
4. دمج إطار العمل في العمليات التنظيمية ليصبح جزءًا من الممارسة اليومية، وليس مشروعًا منفصلًا.
5. إعداد دورة تعلّم مبسطة (عملية PMEL) لقياس مدى تطبيق إطار العمل على أرض الواقع.
6. استخدام ما يتم تعلمه للتحسين والمشاركة والنمو كمنظمة للتعلّم.

وكما هو الحال في المسار الأول، لا يُعد هذا مسارًا خطيًا. فمعظم المنظمات ستنتقل بين هذه الخطوات، وتتعمق في بعض الجوانب أولاً، ثم تعود إلى جوانب أخرى لاحقًا. وما يهم هو أن تتم المراجعة الصادقة، وتحديد الأولويات بوضوح، ووضع خطة واقعية، وتحقيق دمج فعلي — بأي ترتيب يتناسب مع واقع منظمتكم.



رؤى من عملية التشاور: التحسين لا الكمال

هناك قليل جدًا من المنظمات التي تبدأ من الصفر. فقد أظهرت نتائج التشاور أن 54% من المنظمات الأعضاء قامت بمراجعة برنامج صغار السن خلال العامين الماضيين، وأن 51% قامت بمراجعة عرض تعلّم وتنمية الراشدين خلال الفترة نفسها.

وعليه، فإن تنفيذ إطار عملكم نادرًا ما يكون متعلقًا بابتكار شيء جديد بالكامل، بل يتمثل في النظر بصدق إلى ما هو قائم، والاحتفاء بما يتماشى بالفعل مع إطار عمل النمو والتعلّم، والعمل تدريجيًا على سد الفجوات. نمط التفكير هذا — القائم على الأدلة والعمل التعاوني — هو ما يضمن استدامة هذا العمل.

الخطوة الأولى: مراجعة برنامج صغار السن وعرض تعلّم وتنمية الراشدين الحاليين

تتمثل هذه الخطوة في استخدام إطار عمل التعلّم والتنمية الخاص بكم لتحديد ما هو موجود بالفعل، وما يمثل نقاط قوة، وما هو متوافر بصورة جزئية، وما ينقص برامجكم وتدريبكم وتجارب التعلّم التي تقدمونها لكل من صغار السن والراشدين في الوقت الحالي.

أسئلة لوضعها في الاعتبار:

عند موازنة برامجكم وتجارب التعلّم مع إطار العمل، ضعوا في اعتباركم ما يلي:

- من يتولى الإشراف على برنامج صغار السن؟
- كيف تعكس البرامج الحالية رؤيتكم وقيمكم في التعلّم؟
- كيف تدعم تجارب التعلّم نتائج النمو الثمانية؟
- كيف تنعكس طريقة المرشدين وفتيات الكشافة في الممارسة؟
- كيف يتم إمداد الفتيات والشابات بفرص القيادة؟

- إلى أي مدى تحقق تجارب التعلّم مفهوم R.E.A.L: ذات صلة، ومثيرة، وسهل الوصول إليها، ويقودها المتعلّم؟
- كيف يحدث التعلّم في مساحات شجاعة وآمنة وتشاركية؟
- كيف يدعم تعلّم وتدريب الراشدين نمو صغار السن (وليس فقط أدوار الراشدين)؟
- كيف ينعكس التقدم عبر الفئات العمرية، وكيف يتم دعم الانتقال بينها؟
- كيف يتم دعم الراشدين للاضطلاع بأدوارهم المختلفة في المنظمة؟



الخطوة الأولى:

مراجعة برنامج صغار السن وعرض تعلّم وتنمية الراشدين الحاليين

أساليب عملية لإجراء المراجعة:

طلبت المنظمات الأعضاء خلال عملية التشاور أدوات عملية ملموسة، وليس مزيدًا من النظريات. اختاروا المزيج الذي يناسب قدراتكم وثقافة منظماتكم:



ملاحظة الممارسة:

تتجسّد أطر العمل في الممارسة وليس في الوثائق. قوموا بزيارة اجتماعات المجموعات/الوحدات، أو المخيمات، أو الفعاليات التدريبية، ولاحظوا كيف تظهر القيم، والطريقة، وتجارب التعلّم التي تحقق مفهوم R.E.A.L في التطبيق. واحرصوا على إشراك صغار السن قدر الإمكان.



المراجعة من قبل الأقران داخل المنظمة:

اطلبوا من مجموعة غير مشاركة بشكل مباشر في تصميم برنامج معين (مثل مدربات يراجعن مواد برنامج صغار السن، أو أعضاء صغار السن يراجعون تدريب الراشدين) الاطلاع على الوثائق الرئيسية وتحديد مواضع ظهور إطار العمل ومواضع غيابه.



التقييم الذاتي لإطار العمل:

راجعوا كل عنصر من عناصر الإطار وقمّوا مدى مواءمته الحالية (على سبيل المثال: قوي / جزئي / فجوة) (ثغرة) / ليس بعد). يكفي استخدام جدول بسيط مُرمّز بالألوان. حافظوا على جعل النقاش قائمًا على الأدلة من خلال طرح سؤال: «كيف نعرف؟» لكل تقييم، وانظروا في البيانات التي تدعم رأيكم (مثل بيانات استبقاء الأعضاء).



نصيحة خاصة بالاعتماد:

احرصوا على إعادة النظر في أدلة القدرات من المسار الأول، وأداة تقييم القدرات، وتسجيل أي تغييرات حدثت منذ إكمالها أول مرة. فالمراجعة تكون أقوى عند مقارنتها بالصورة الحالية للقدرة التنظيمية.



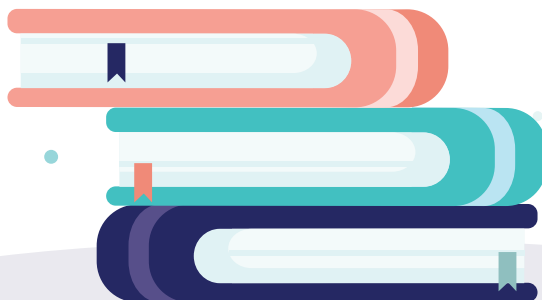
رسم الخرائط التوضيحية:

للمساعدة في رؤية الصورة الكاملة والقدرة على تحديد الثغرات والتداخلات، ارسموا برامجكم وتدريباتكم الحالية بشكل بصري (على جدار أو سبورة بيضاء رقمية)، وحددوا موقع كل عنصر منها على إطار العمل.



التشاور

استخدموا استبيانات قصيرة، ومجموعات تركيز، وأنشطة تأمل يقودها صغار السن، للاستماع إلى تجارب الأعضاء مع العرض الحالي. وإذا أمكن، استفيدوا أيضًا من تجارب الأعضاء السابقين الذين غادروا، أو الذين اختاروا عدم الانضمام، لفهم الأسباب. أظهرت عملية التشاور أن 40% من المنظمات الأعضاء تُشرك بالفعل صغار السن في عمليات المراجعة الخاصة بهم؛ لذا ينبغي الاستمرار هنا في هذه الممارسة وتعميقها. إن عدسة التركيز على الفتاة ضرورية في كل من البيئات المخصصة للفتيات فقط والبيئات المختلطة؛ فلا ينبغي افتراض أن المساحة المخصصة للفتيات فقط مصممة تلقائيًا بما يراعي احتياجاتهن، وفي البيئات المختلطة ينبغي التأكد بوعي من سماع أصوات الفتيات جنبًا إلى جنب مع الآخرين.



ما الذي يُعد نتيجة جيدة في نهاية الخطوة الأولى

- وجود وثيقة مشتركة قائمة على الأدلة (مهما كانت قصيرة) تصف، لكل عنصر من عناصر إطار العمل، ما هو قوي بالفعل في عرضكم الحالي، وما هو جزئي، وما هو غير موجود. وبقدر الإمكان، تستند هذه الصورة إلى أصوات صغار السن والمتطوعين والموظفين، وليس صوت الفريق القائم على العمل فقط.



رؤى من عملية التشاور: المراجعات تستغرق وقتًا

كما أفاد ما يزيد قليلاً عن نصف المنظمات الأعضاء المشاركة بوجود نظام أو عملية محددة لديها لمراجعة برامج التعلّم. فإذا لم يكن الأمر كذلك بالنسبة لكم بعد، فإن هذه الخطوة هي فرصة جيدة للبدء في بناء واحدة — حتى لو كانت عملية بسيطة، فذلك أفضل من لا شيء. ويمكن للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة دعمكم في هذه العملية.

في المتوسط، أفادت نحو ربع المنظمات الأعضاء المشاركة بأن المراجعة الكاملة لبرنامج صغار السن تستغرق أكثر من عامين، بينما يُكملها العديد الآخر خلال 12-24 شهرًا. وغالبًا ما تكون مراجعات تعلّم الراشدين أقصر قليلًا. لذا، خططوا لعملية مراجعة شاملة ولكن محددة بزمان؛ ضعوا تاريخًا نهائيًا، وإلا ستتحول المراجعة إلى مشروع قائم بذاته.

الخطوة الثانية: تحديد نطاق التغيير المطلوب لتحقيق المواءمة مع إطار العمل

في هذه الخطوة، ستحددون أولوياتكم الرئيسية وتخططون لخطوات من أجل مواءمة برنامج صغار السن وعرض تعلم وتنمية الراشدين مع إطار عملكم. كما ستتفقون، كمنظمة، على نطاق واقعي للتغيير. خلال عملية التشاور، أشار 30% من ممثلي المنظمات الأعضاء المعنيين بالنمو والتعلم إلى «غياب خطوات أو قوالب عملية لتطبيق المبادئ» بصفتها تحديًا مستقبليًا، وذكروا أنهم «يفهمون السياسة لكنهم يواجهون صعوبة في دمجها في البرامج». وهذه هي الخطوة التي يتم فيها تحويل ذلك الفهم إلى تطبيق عملي.

أنواع التغيير الشائعة للنظر فيها:

استنادًا إلى ردود المشاورة، تدرج التغييرات عادةً ضمن واحدة أو أكثر من الفئات التالية:

سد الفجوات: إدخال عناصر جديدة يتطلبها إطار العمل ولا تقدمها المنظمة حاليًا، مثل التأمل المنظم في نتائج النمو، أو أدوار جديدة للراشدين.

تعزيز ما هو قائم: تحديثات طفيفة على اللغة أو المواد أو الأنشطة لتعكس إطار العمل بشكل أفضل، وغالبًا ما يكون ذلك أسرع النتائج تحقيقًا.

تعزيز الظروف التمكينية: مثل تدريب الميسرين (حيث أشار 33% من ممثلي المنظمات الأعضاء المعنيين بالنمو والتعلم إلى محدودية مهارات الميسرين كتحدي مستقبلي)، وممارسات الحماية، أو المساحات التي يحدث فيها التعلم.

إعادة الربط بين تعلم صغار السن وتعلم الراشدين: أفادت غالبية المنظمات الأعضاء بأن برنامج صغار السن وتدريب الراشدين يعملان حاليًا كمسارين منفصلين. وقد يكون من أولويات التغيير جعل الرابط بينهما واضحًا، بحيث يتعلم الراشدون ما يحتاجه صغار السن منهم.

إعادة تصميم العناصر التي لا تعكس إطار العمل: مثل برنامج لفئة عمرية معينة، أو وحدة تدريبية، أو نظام للتقدم لم يعد يتماشى مع الرؤية.

ما الذي يُعد نتيجة جيدة في نهاية الخطوة الثانية؟

قائمة قصيرة بالتغييرات المطلوبة، مرتبة حسب الأولوية — عادة ما تتراوح بين ثلاث وسبع نقاط — تلتزم المنظمة بتنفيذها، مع توضيح حيثيات ومبررات واضحة لكل منها. ويجب أن تكون كل أولوية محددة بما يكفي بحيث يتمكن شخص خارج الفريق الأساسي من فهم ما الذي سيتغير ولماذا.

الخطوة الثانية:

تحديد نطاق التغيير المطلوب لتحقيق المواءمة مع إطار العمل

تطبيق إطار عمل النمو والتعلم في الأزمات والسياسات الهشة

يمكن تنفيذ أي خطوة من هذه المسارات بوتيرة أبطأ، أو في وحدات أصغر، أو عن بُعد، أو بصيغ مُعدّلة. ونُشجّع المنظمات الأعضاء في هذه السياقات على بدء الحوار مبكرًا مع الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة ومع إقليميها، بحيث يُصمّم الدعم بما يتناسب مع وضعها الخاص.

بالنسبة للمنظمات الأعضاء التي تعمل في سياقات النزاع، أو النزوح، أو الطوارئ الصحية العامة، أو غيرها من الاضطرابات الخطيرة، تكون الأولوية لسلامة الأعضاء واستمرارية حركة المرشدات وفتيات الكشافة ذاتها، وليس لوضع أو تطوير إطار العمل. صُمّم إطار عمل النمو والتعلم ليكون مرناً: فالمبادئ تظل مُطبّقة، لكن ينبغي تكييف الوتيرة، والشكل، والأساليب بما يتناسب مع ما هو ممكن وآمن.

تطبيق إطار عمل النمو والتعلم في البيئات المدرسية

بالنسبة للمنظمات الأعضاء التي تعمل وحداتها داخل المدارس بقيادة المعلمين، أو التي لديها شراكات رسمية مع وزارة التعليم، ينبغي التخطيط للتنفيذ بالتكامل مع النظام التعليمي، وليس بالتوازي معه:

- **المنظمات ذات النموذج المختلط:** إذا كانت المنظمة تدير وحدات مجتمعية وأخرى مدرسية، فينبغي أن يكون إطار عمل التعلم والتنمية متسقًا عبر كلا النموذجين. حددوا بوضوح جوانب المرونة في التنفيذ (مثل المساحة، والوتيرة، وأدوار الراشدين)، والجوانب التي لا ينبغي التنازل عنها (مثل القيم، والطريقة، ونتائج النمو، والتركيز على الفتاة).

- **الوصول إلى الفتيات خارج نطاق المدارس:** ينبغي تضمين استراتيجية مقصودة للوصول إلى الفتيات غير الملتحقات بالمدارس في خطتكم، حتى لا يُصَيّق النموذج المدرسي بهدوء نطاق الفئة المستهدفة للحركة.

- **الوتيرة:** مواءمة مراحل التنفيذ مع العام الدراسي، وليس مع السنة التقويمية، مع تخصيص فترات عازلة خلال مواسم الامتحانات حيث تكون قدرة القادة من المعلمين في أضعف حالاتها.

- **القادة من المعلمين كقادة راشدين:** غالبًا ما يكون المعلمون القادة مؤهلين تدريبًا بدرجة عالية، لكنهم حديثو العهد بطريقة المرشدات وفتيات الكشافة ونموذج القيادة. لذلك ينبغي أن يضمن عرض تعلم وتنمية الراشدين دعم الانتقال من دور المعلم إلى دور القائد، مع الاعتراف بالمهارات التربوية التي يجلبونها بالفعل والبناء عليها.

- **الشراكة كعامل حاسم:** عندما يعتمد نموذج العمل على اتفاقيات مع وزارات التعليم أو السلطات المدرسية أو مديري المدارس، ينبغي التعامل مع هذه الاتفاقيات كعنصر أساسي في خطة التنفيذ. ويجب مراجعتها وتجديدها وتوثيقها بشكل دوري ومنتظم.

الخطوة الثالثة: الاتفاق على خطة تنفيذ واقعية

إن تنفيذ إطار عمل النمو والتعلّم هو مسؤولية مشتركة، لكنه لا ينجح إلا إذا كانت الأدوار، وتسلسل الخطوات، والمسؤوليات واضحة. قبل البدء، اتفقوا على من يقود ماذا، وما الذي يتم وبأي ترتيب، وكيف ستظل فرقكم مترابطة وخاضعة للمساءلة طوال العملية

الغرض من هذه الخطوة: ترجمة أولوياتكم من الخطوة الثانية إلى خطة تنفيذ واقعية: من يقوم بماذا، وفي خلال أي فترة زمنية، وبأي دعم، وكيف يتم تتبّع التقدم المُحرز على طول الطريق

الأبعاد الرئيسية للخطة:

تحديد الأولويات ومرحلة التنفيذ: لا تستطيع معظم المنظمات الأعضاء العمل على جميع أولوياتها في الوقت نفسه. لذا، قسموها إلى مراحل (على سبيل المثال: السنة الأولى، السنة الثانية، فترة أطول...)، وشاركوا هذه المراحل بشفافية حتى يفهم الجميع سبب تأجيل بعض المجالات.

الترابط: حدّدوا التغييرات التي تعتمد على غيرها. فعلى سبيل المثال، غالبًا ما يعتمد تنفيذ وحدة جديدة في برنامج صغار السن على تدريب المتطوعين الراشدين أولًا. ويُعدّ الإخفاق في ترتيب التسلسل من أكثر أسباب تعثر التنفيذ شيوعًا.

الجدول الزمني: حدّدوا أطرًا زمنية واقعية لكل مرحلة. تشير البيانات المُستخلّصة من المشاورة إلى أن تحديث البرامج بشكل كامل يستغرق في المتوسط من 12 إلى 30 شهرًا، لذا ينبغي أخذ هامش احتياطي في الاعتبار. كما أن تحديد محطات قصيرة وواضحة (كل ثلاثة إلى ستة أشهر) يساعد على الحفاظ على الزخم.

الزخم القائم: إلى أين تتحرك المنظمة بالفعل؟ إن مواعمة العمل مع المراجعات الحالية، أو الدورات الاستراتيجية، أو مراجعات التدريب تكون غالبًا أكثر فاعلية من بدء عملٍ موازٍ.

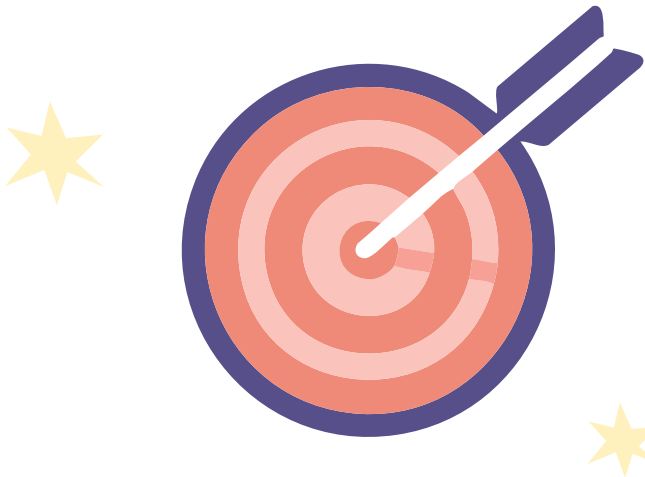
الموارد: حدّدوا بشكل واضح الموارد المطلوبة في كل مرحلة من حيث الأفراد، والتمويل، والمهارات، والأدوات. وإذا لم تكن الموارد متاحة، فإما يتم تعديل المرحلة أو وضع خطة لتأمين الموارد قبل البدء. (أشار 54% من المشاركين إلى محدودية الموارد كأحد أبرز التحديات المستقبلية، لذا كونوا صادقين في تقييمكم).

الأدوار والمسؤوليات: يحتاج كل إجراء إلى شخص مسؤول واحد مُحدّد، حتى وإن شارك في هذا الإجراء آخرون. حدّدوا بوضوح من يتخذ القرار، ومن ينفذ، ومن تتم استشارته، ومن يتم إبلاغه.

التواصل: حدّدوا كيف ستتم مشاركة الخطة عبر المنظمة (مع المجلس، وعلى المستوى المحلي، ومع الأعضاء صغار السن، ومع الشركاء) وكيف سيستمر التواصل مع تقدم العمل.

المخاطر والافتراضات: حدّدوا أبرز المخاطر المحتملة (مثل تغيير المتطوعين، أو تغيير التمويل، أو السياق السياسي أو الأمني)، واتفقوا على كيفية استجابة الفريق لها حال حدوثها.

الآليات والمساءلة: حدّدوا وتيرة التحقق والمتابعة، وآليات الإبلاغ، ومسار التصعيد الذي سيضمن سلاسة التنفيذ. من يجتمع ومتى، ومن يرفع التقارير لمن، وكيف يعالج فريق النمو والتعلّم التحديات — كل ذلك جزء لا يتجزأ من الخطة.



الخطوة الثالثة:

الاتفاق على خطة تنفيذ واقعية

من ينبغي إشراكه في التنفيذ:

ينبغي أن تتحمل المنظمة ككل مسؤولية خطة التنفيذ، لا أن تقتصر على فريق النمو والتعلم فقط. ضعوا في اعتباركم إشراك:

• صُناع القرار على المستوى الوطني (المجلس الوطني، المفوض العام، القيادة التنفيذية)

• منسقات ومفوضات برنامج صغار السن

• مفوضات تدريب الراشدين أو منسقات تعلم وتنمية الراشدين

• المتطوعين والموظفين الذين سينفذون التغييرات عمليًا

• ممثلات الأعضاء صغار السن، من الفتيات والشابات، كمشاركات في اتخاذ القرار، وليس فقط للاستشارة. ويمكن استخدام إطار عمل المشاركة الشبابة الهادفة لتشكيل كيفية إدماج أصواتهن في الخطة

• الفرق المعنية بالحماية والشمولية

• فرق الاتصالات وتنمية العضوية، التي تنقل القصة إلى الأعضاء

• النظراء على المستوى الإقليمي والجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة، حيثما يكون تقديم منظور أو دعم خارجي مفيدًا.

ما الذي يُعد نتيجة جيدة في نهاية الخطوة الثالثة؟

خطة تنفيذ مكتوبة تكون موجزة بما يكفي لقراءتها في جلسة واحدة، ومحددة بما يكفي بحيث يكون لكل إجراء مسؤول وجدول زمني، وواقعية بما يكفي لتصمد أمام متطلبات العمل اليومي، ومعروفة على نطاق واسع داخل المنظمة بما يكفي لأن يرى الجميع كيف يساهمون فيها.

نصيحة بشأن الاعتماد:

في هذه الخطوة، يلزم استكمال الجداول رقم 4 و 5 و 6 من قالب تقدّم أعمال التنفيذ، وتقديمها كجزء من عملية الاعتماد.



«أعتقد أن لدينا ما يلزم،
لكننا بحاجة إلى دافع
لإعطاء هذا العمل الأولوية
من قِبَل المجلس الوطني
والموظفين.» -

منظمة عضو، المشاورة الخاصة بالجزء
الثاني من النمو

مشاركة خطتكم مع الجمعية العالمية
للمرشدات وفتيات الكشافة:

قوموا بمشاركة خطة التنفيذ، وكذلك خطة المراقبة والتقييم والتعلم (PMEL) بمجرد كتابتهما، وليس عند بدء عملية الاعتماد. فالمشاركة المبكرة تجعل من الاعتماد امتدادًا للعمل الجاري، وليس مراجعة منفصلة.

يمكن تقديم خطة التنفيذ الخاصة بكم وأي أدلة داعمة لها إلى الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بأيٍّ من اللغات الرسمية الأربع.

الخطوة الرابعة: دمج إطار العمل في العمليات المُنظَّمِيَّة

من ممثلي المنظمات الأعضاء
المعنيين بالنمو والتعلم أفادوا
برغبتهم في أن يدعم النمو والتعلم
تدريب المتطوعين **72%**

يرغبون في دعم إنشاء أو تحديث
أطر عمل التعلم **65%**

يرغبون في تحسين البرامج القائمة، **61%**

يرغبون في معرفة كيفية دمج
مبادئ النمو والتعلم في ممارساتهم
اليومية. ويُعد الدمج هو ما يحقق
ذلك عمليًا. **56%**

الإطار الذي يظل وجوده مُقتَصِرًا على وثائق فريق النمو والتعلم سيفقد أثره تدريجيًا. أما الإطار الذي يندمج بسلاسة في العمليات التي تستخدمها المنظمة بالفعل، كالخطيط، والتدريب، وإعداد الميزانيات، والاستقطاب والتوظيف، وإعداد التقارير — فيصبح جزءًا لا يتجزأ من أسلوب العمل. وهذه الخطوة تتمحور حول تحقيق هذا الاندماج.

الغرض من هذه الخطوة: دمج إطار عمل التعلم والتنمية في الأنظمة اليومية للمنظمة، بحيث تُصاغ القرارات المتعلقة بالبرامج، والتدريب، والمتطوعين، والاستراتيجية، والموارد تلقائيًا بناءً على هذا الإطار، دون الحاجة إلى نقاش منفصل حول النمو والتعلم في كل مرة.

الدمج هو ما يحقق ذلك عمليًا.



الخطوة الرابعة:

دمج إطار العمل في العمليات المُنظَّمِيَّة

مجالات الدمج:



التخطيط الاستراتيجي:

الإشارة إلى إطار عمل التعلّم والتنمية في الخطة الاستراتيجية للمنظمة، وخطط العمل السنوية، ومؤشرات الأداء الرئيسية. لأنه إذا تم اتخاذ قرارات استراتيجية دون مراعاة هذا الإطار، فهذا يعني أن الدمج لم يتحقق بعد.



التدريب وتعلّم الراشدين:

مواعمة إعداد المدربين، ووحدات المحتوى التدريبي، والتدريب التعريفي، والتنمية المستمرة مع إطار عمل التعلّم والتنمية. وقد أظهرت نتائج التشاور أن استبقاء المتطوعين الراشدين هو التحدي الأكثر ذكرًا، ويُسهّم التدريب المدمج بشكل مباشر في معالجة هذا التحدي.



مراجعة برنامج صغار السن:

إدماج إطار العمل في القوالب المستخدمة لتصميم البرامج أو تحديثها، بحيث يوضّح كل نشاط جديد بشكل صريح نتائج النمو التي يخدمها، وكيف يتم تطبيق الطريقة، وكيف يعكس تجارب تعلّم تحقق مفهوم R.E.A.L.



المراقبة والتقييم والتعلّم:

استخدام نتائج النمو وتجارب التعلّم لتقييم الجودة والأثر (سيتم تناول ذلك بمزيد من التفصيل في الخطوتين الخامسة والسادسة).



تصميم تجارب تعلّم جديدة:

استخدام إطار عمل التعلّم والتنمية كنقطة انطلاق لأي مخيم أو مناسبة أو شارة تحدٍ أو تدريب جديد، وليس كقائمة تحقق تُضاف في النهاية.



تنمية المتطوعين ووصف الأدوار:

عكس إطار عمل التعلّم والتنمية في أوصاف الأدوار، وعمليات الاستقطاب، ومناقشات التعلّم، وآليات التقدير، بما يمكن المتطوعين من رؤية أنفسهم كجزء من منظومة تعلّم متكاملة.



نصيحة خاصة بالاعتماد:

تأكدوا من أن سياسة الحماية مُحدّثة، وأن أحدث نسخة منها محفوظة لدى الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة.



القرارات الخاصة بالشؤون المالية وتخصيص الموارد:

عند إعداد وتخصيص الميزانيات والمنح، يتم استخدام إطار عمل التعلّم والتنمية للتحقق من أن الاستثمار يدعم الأولويات المحددة فيه.



التواصل عبر المنظمة:

تطبيق إطار العمل، ولا سيما مفهوم "مساحة للنمو والتعلّم"، على الكيفية التي تتم بها مشاركة المعلومات وتشجيع المشاركة وإبداء الآراء. ومن الأمثلة على ذلك استخدام لغة واضحة وسهلة الفهم.

الخطوة الرابعة:

دمج إطار العمل في العمليات المنظَّمية

ممارسات بسيطة تعزز استدامة الدمج:

التحقق بطرح سؤال واحد: أدرجوا سؤالاً واحدًا ثابتًا في جداول أعمال الاجتماعات ونماذج المقترحات: «كيف يعكس هذا إطار عمل التعلّم والتنمية الخاص بنا؟»

الاحتفاظ بأدلة بسيطة أثناء تقدمكم: مواعيد التدريب، وروابط المحتوى على الإنترنت، والصور، والإدخالات المسجّلة في التقويم الزمني — فيها الكفاية دون الحاجة إلى جهد إضافي لإعداد تقارير منفصلة. فهذه هي الأدلة التي يُستند إليها في مناقشات الاعتماد.

لغة مشتركة: استخدام نفس الكلمات المستخدمة لنتائج النمو، والقيم، وتجارب التعلّم في جميع السياقات — في التدريب، والمواد، والتقارير الداخلية. فالاتساق اللغوي هو أبسط وأقوى وسيلة للدمج.

الوسائل البصرية: طباعة أو عرض أو مشاركة صور مبسطة لإطار عمل التعلّم والتنمية في أماكن العمل — المكتب الوطني، والفعاليات التدريبية، والمخيمات — حيث يتوافق الناس بسهولة أكبر مع ما يمكنهم رؤيته.

ضم وتهيئة الأعضاء الجدد: تقديم إطار عمل التعلّم والتنمية ضمن التدريب التعريفي لكل متطوع وموظف جديد، إذ غالبًا ما يفشل الدمج بشكل أسرع عند نقاط دخول الأفراد الجدد.

الاحتفال بالمواءمة: عندما تعكس وحدة أو مجموعة أو منطقة أو فريق إطار عمل التعلّم والتنمية بشكل واضح في عملهم، ينبغي الإشارة إلى ذلك ومشاركته. فالتقدير يُسرّع من تغيير الثقافة.

«نحتاج إلى زخم يبدأ من أعلى المنظمة إلى أدناها، ونحتاج إلى الرجوع باستمرار إلى إطار عمل النمو والتعلّم عند تنفيذ الأعمال وإحداث التغييرات.»

«في الوقت الحالي، هو مجرد إطار عمل، ويتطلب تخطيطًا متسقًا على مستوى منظمنا. وهذا يشكل تحديًا عندما يتغيّر المتطوعون. كما أن تقبل الناس للتغيير بطيء.»



رؤى من عملية التشاور:

الدمج هو تحوّل ثقافي، وليس مجرد تعديل على وثيقة.

ينجح الدمج عندما تُشير القيادة باستمرار إلى هذا الإطار، وعندما يظهر في عدة عمليات في آن واحد، وعندما يراه المتطوعون على جميع المستويات كأداة دعم لعملهم، وليس كمتطلب إضافي.

ما الذي يُعد نتيجة جيدة في نهاية الخطوة الرابعة؟

أن يكون إطار عمل التعلّم والتنمية حاضرًا بوضوح في الوثائق، والاجتماعات، والقرارات التي تُسيّر عمل المنظمة — ليس «كعنصر نمو وتعلّم» منفصل، بل كركيزة أساسية يُبنى عليها تخطيط التعلّم وتنفيذه وتقييمه والتواصل بشأنه. ويتعرّف عليه المتطوعون الجدد ضمن عملية التدريب التعريفي، وتُراجع القرارات الاستراتيجية في ضوءه، وتعكسه أولويات الميزانية والتدريب.

الخطوة الخامسة: إعداد دورة تعلّم

- هل تعمل؟
- هل يحدث التغيير فعليًا؟
- كيف نعرف؟
- كيف نعرض أثرنا ونتواصل حوله بوضوح؟

التخطيط، والمراقبة، والتقييم، والتعلم هي العملية التي تُجيب عن هذه الأسئلة. ولا يتطلب ذلك وجود قسم بحثي متخصص. ففي معظم المنظمات، تتمثل هذه العملية في دورة منتظمة تشمل تحديد ما يجب متابعته، وملاحظة ما يحدث، والتأمل بشكل جماعي، واتخاذ إجراءات بناءً على ما يتم مشاهدته.

تدور هذه الخطوة حول الاتفاق على نهج واقعي للتخطيط والمراقبة والتقييم والتعلم. وسيساعد ذلك منظماتكم على التحقق مما إذا كان إطار العمل يُطبّق فعليًا على أرض الواقع أم لا، كما يتيح للمنظمة التعلم مما تُشاهده.

ومن المهم التأمل في كيفية سير عملية تنفيذ خطة التعلم والتنمية وفهمها:



الخطوة الخامسة: إعداد دورة تعلّم

كيف نُنشئ دورة تخطيط ومراقبة وتقييم وتعلّم

مثال: بناء مؤشرات انطلاقاً من هدف تعلّمي
غرض التعلّم: تنمية ثقة الفتيات في التحدّث أمام الجمهور.
مؤشرات محتملة:
• تتطوع الفتيات للتحدّث أمام المجموعة. • تعبّر الفتيات عن أفكارهن دون طلب مباشر. • تقود الفتيات أجزاءً من الأنشطة.
ينبغي أن تكون المؤشرات واضحة، وقابلة للملاحظة، وبسيطة، وواقعية، ومرتبطة بنتائج النمو الثمانية.

اجعلوا عملية التخطيط والمراقبة والتقييم والتعلّم عملية تشاركية:

- ينبغي أن تعكس العملية نفس مبادئ النمو والتعلّم كما في برامجكم (مساحات شجاعة، وتشاركية، وتركز على الفتاة). ولتجعلوها تشاركية: أشركوا صغار السن في تحديد شكل النجاح.
- اسألوا الفتيات ماذا يعني التغيير بالنسبة لهن.
 - أشركوا المتطوعين في التأمل، وليس فقط في جمع البيانات.
 - شاركوا النتائج بشكل مفتوح، وليس فقط مع من طلبوا إجراء المراجعة.
 - ضعوا خطوات العمل اللاحقة بشكل تشاركي.
 - احرصوا على أن تكون لحظات التغذية الراجعة آمنة وشجاعة لجميع الأعضاء، صغاراً وراشدين على حدٍ سواء.

عليكم أن تقررُوا ما يلي:	ما الذي نقوم بمراجعته؟
وخلال أي فترة زمنية؟ وما هي القدرة الواقعية المتاحة للتنفيذ؟	من سيشارك؟
فريق النمو والتعلّم، والأعضاء صغار السن، وصُناع القرار، والمنظمات الأعضاء النظيرة.	ما الذي نريد معرفته؟
أسئلة: اختاروا من سؤالين إلى خمسة أسئلة استرشادية لدورتكم. أمثلة للأسئلة الاسترشادية:	• هل تحقق تجارب التعلّم لدينا مفهوم R.E.A.L؟ • هل نُسهّم في تحقيق نتائج نمو محددة؟ • هل تتمتع الفتيات والشابات بمساحات شجاعة وتشاركية؟ • هل تتوافق تدريبات الراشدين مع إطار عمل التعلّم والتنمية؟ • هل تظهر أنماط التفكير القيادية، بما في ذلك نمط التفكير الخاص بالمساواة بين الجنسين، في سلوكيات كلٍّ من صغار السن والراشدين؟
مؤشرات: المؤشر هو علامة بسيطة وقابلة للملاحظة تدل على حدوث التغيير. ضعوا مؤشرات لعناصر النمو والتعلّم تكون أكثر صلة بأسئلتكم، مثل نتائج النمو، وممارسات القيادة، والمساحات الشجاعة التي تركز على الفتاة، وتجارب التعلّم التي تحقق مفهوم R.E.A.L، مع تكييفها وفقاً لسياقكم والفئات العمرية والأدوار المختلفة.	أساليب جمع البيانات
اختاروا ما يناسب سياقكم وقدراتكم، مثل المقابلات، ومجموعات التركيز، والاستبيانات، وتأمّلات مجموعات الأقران، أو البيانات التي تجمعونها بالفعل كمنظمة. استخدموا البيانات المتاحة قبل إنشاء بيانات جديدة.	

نصيحة بشأن الاعتماد:

في هذه الخطوة، يجب استكمال الجدولين 8 و9 من قالب تقدّم أعمال التنفيذ، وتقديمهما كجزء من عملية الاعتماد.



ما الذي يُعد نتيجة جيدة في نهاية الخطوة الخامسة؟

خطة قصيرة ومكتوبة لعملية التخطيط، والمراقبة، والتقييم، والتعلّم، لا تتجاوز صفحة واحدة، تتضمن من سؤالين إلى خمسة أسئلة إرشادية، وتوضح من سيشارك، والمؤشرات التي سيتم متابعتها، والأساليب التي ستستخدمونها، ومواعيد اجتماع الفريق للتأمل.

الخطوة السادسة: استخدام ما تتعلمونه للنمو كمنظمة

تدور هذه الخطوة حول الاستفادة مما تتعلمونه من دورة التعلم الخاصة بكم، واتخاذ قرارات بشأن ما ينبغي الاستمرار فيه، وما يحتاج إلى تعديل، وما ينبغي التوقف عنه، وما الذي ينبغي تجربته في الخطوة القادمة. يساعد ذلك على ترسيخ هذه الدورات لتصبح ممارسة معتادة بمرور الوقت، بما يدعم تحول منظماتكم إلى منظمة تعليمية تُدمج التأمل، والتكيف، والتحسين المستمر في ممارساتها.

كيف تعملون في دورة التعلم الخاصة بكم شاركوا قصتكم:

تأملوا معًا:

أعيدوا جمع الفريق واعرضوا الأدلة واطرحوا الأسئلة التالية:

- ما الأنماط التي نلاحظها؟
- ما الأدلة التي تشير إلى حدوث نمو؟ وما الذي فاجأنا؟
- ما الذي يؤكد توافقنا مع إطار عمل التعلم والتنمية؟ وأين نبتعد عنه؟
- ماذا يعني ذلك للفتيات والشابات في منظماتنا؟

بناءً على هذه التأملات، اتخذوا القرار كفريق:

- **ما الذي سنستمر فيه؟** ما الممارسات التي تعمل بنجاح واضح، والتي يجب الحفاظ عليها أو تعميقها؟
- **ما الذي سنعدله؟** أين يمكن أن تؤدي التغييرات إلى تحسين المواءمة مع إطار عمل التعلم والتنمية؟
- **ما الذي سنتوقف عنه؟** الممارسات التي لا تخدم الغرض أو تكرر أعمالاً أخرى.
- **ما الأفكار الجديدة التي سنختبرها؟** تجارب صغيرة للاستجابة لما تعلمتموه.

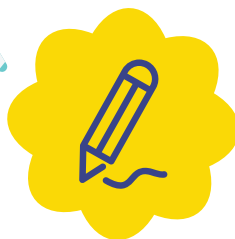
أدرجوا هذه القرارات في الخطوتين الثانية والثالثة حتى تتطور خطة التنفيذ استنادًا إلى الأدلة.

إن التواصل بشأن ما تعلمتموه يبني الثقة والمصداقية ويلهم الآخرين. قررروا أين وكيف ستشاركون ذلك:

- مع المتطوعين: في اجتماعات الفرق، والتدريبات، والتجمعات، والنشرات الداخلية
- مع صنّاع القرار: في وثائق المجلس، ومراجعات الاستراتيجية، ونقاشات الميزانية
- مع الأعضاء صغار السن: من خلال وسائل تناسبهم، وبأسلوب صادق يوضح ما الذي تغيّر وما الذي لم يتغير
- مع الشركاء، وأولياء الأمور، والمانحين، والجمهور الأوسع: عبر وسائل التواصل الاجتماعي، والاتصالات الخارجية، ووثائق الاعتماد عند الاقتضاء
- القصص الأكثر تأثيرًا هي تلك التي توضح بجلاء الأثر الذي تحقق، وما الذي تغيّر، وما الذي تم تعلمه من التحديات.

أسئلة للنظر فيها:

- ما التغييرات التي نفخر بها أكثر من غيرها؟
- ماذا تعلمنا من التحديات؟
- ما القصة التي تُظهر أثرنا بوضوح؟



الخطوة السادسة:

استخدام ما تتعلمونه للتدشين والمشاركة والنمو كمنظمة

نتائج كونكم منظمة تعلّمية

- وجود توافق واضح بين الغرض، والاستراتيجية، والتنفيذ، متضمنًا كيفية اتخاذ قرارات الميزانية والاستقطاب والتوظيف والتقدير
- اتباع وتيرة صحية للتأمل: دورات قصيرة أثناء التنفيذ، ومراجعات أعمق في اللحظات المحورية، واستعداد مستمر لتكييف إطار عمل التعلم والتنمية مع تراكم التعلم

في نهاية المطاف، ستمكنون من رؤية أثر نتائج النمو على جميع أعضائكم.



- مع تكرار دورة التعلم واستخدام ما تتعلمونه لاتخاذ إجراءات مدروسة، ستبدأون في رؤية علامات على أن إطار عملكم أصبح جزءًا لا يتجزأ من منظمكم. على سبيل المثال:
- قيادات استراتيجية تفهم النمو والتعلم وكيف ينعكس في الاستراتيجية
- صنع قرارات تعطي الأولوية لاحتياجات واهتمامات وأصوات صغار السن، والفتيات والشابات اللاتي يمثلن جوهر الحركة
- لغة متسقة عبر برنامج صغار السن، وتعلم وتنمية الراشدين، والعمل التطوعي، والقيادة، بحيث يتعرّف الجميع على إطار العمل في عملهم
- تطبيق مبادئ الحماية، وتوفير المساحات التي تركز على الفتاة، وتبني نمط التفكير الخاص بالمساواة بين الجنسين كواقع عملي حي، وليس مجرد إجراءات شكلية

ما الذي يُعد نتيجة جيدة في نهاية الخطوة السادسة؟

اتخاذ قرارات واضحة والتواصل الفعال بشأنها، وإجراء التعديلات على خطة التنفيذ كلما دعت الحاجة إلى ذلك، ومشاركة قصة واحدة على الأقل داخليًا أو خارجيًا؛ ووضع تقويم زمني لدورة المراقبة والتقييم والتعلم لضمان استمرارية إيقاع العمل.

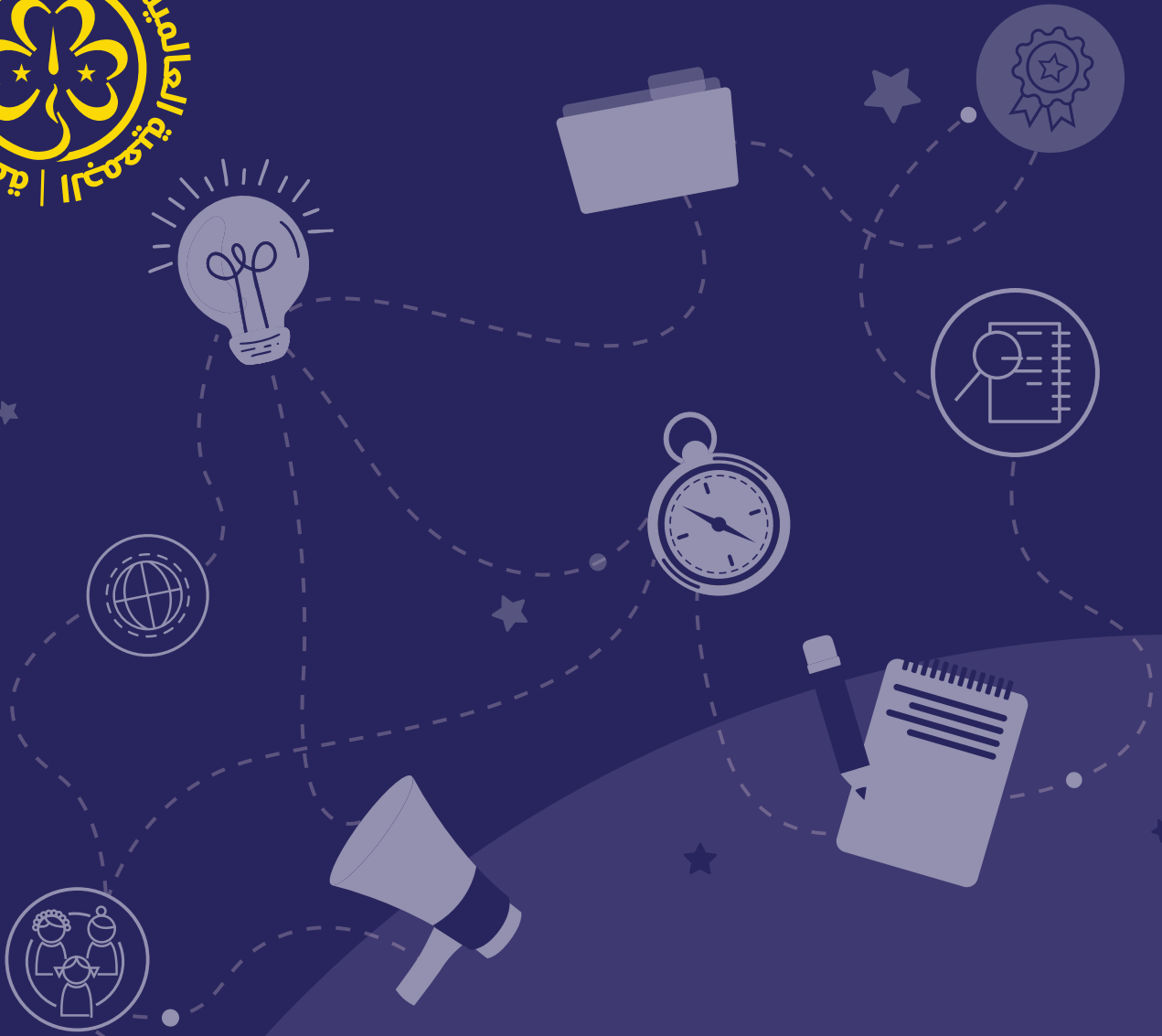
نصيحة بشأن الاعتماد:

بحلول الوقت الذي تصلون فيه إلى محادثة الاعتماد (المسار الخامس)، سيكون المسار الثالث قد أنتج مجموعة صغيرة من العناصر التي توثق الرحلة: خطة التنفيذ متضمنة تحديد المسؤولين عنها ومراحلها (الخطوة الثالثة)، وخطة من صفحة واحدة لعملية التخطيط والمراقبة والتقييم والتعلم (الخطوة الخامسة). أنتم لا تُنشئون شيئًا إضافيًا لأغراض الاعتماد، بل تشاركون ما أنتجه العمل بالفعل.





المبادئ التوجيهية للاعتماد



المبادئ التوجيهية للاعتماد

«ستقدّم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة الإرشادات، والتدريب، والأدوات الداعمة، وأنظمة التقدير، لتمكين كل منظمة عضو من تطبيق النمو والتعلّم في سياقها من خلال وضع وتنفيذ إطار عمل للتعلّم والتنمية.»
(سياسة النمو والتعلّم)

لماذا نُقدّم الاعتماد؟

- خلال مشاورات النمو والتعلّم، سألنا المنظمات عما إذا كانت لا تزال ترى في الاعتماد خدمة ذات قيمة بالنسبة لها. وقد جاءت الإجابة بنعم واضحة وقوية. وقد أشارت المنظمات الأعضاء إلى أن الاعتماد يضيف قيمة من خلال:
- تعزيز المصداقية لدى المؤسسات العامة، والمانحين، وغيرهم من الشركاء
- مساعدة أولياء الأمور على الشعور بالثقة عند اختيارهم أنشطة حركة المرشدات وفتيات الكشافة لأطفالهم
- إظهار التوافق القوي مع الحركة العالمية — بما يوضح أن منظماتكم تعمل نحو تحقيق نفس النتائج التي تسعى إليها المنظمات الأخرى حول العالم
- تعزيز الشعور بالترابط بين الراشدين الذين يتطوعون من أجل غرض مشترك
- تحفيز المنظمات على الاستمرار في التحسّن، بما يضمن استمرارها في تقديم أفضل تجربة ممكنة لأعضائها

عند سؤال المنظمات الأعضاء عما قد يحفزها للتقدّم للحصول على الاعتماد، أفادت بما يلي:

56% ضمان أن تكون برامجنا عالية الجودة

44% تقدير أعضائنا، ومتطوعينا، ومُيسّرينا

33% الوصول إلى فرص بناء القدرات (33%)

32% تعزيز الهوية والشعور بالانتماء إلى الحركة الأوسع

27% تقدير منظماتنا العضو، وتلقّي تغذية راجعة والدعم

إن الاعتماد — كما تقول الحركة نفسها — يتمحور حول الجودة، والانتماء، والنمو، وليس حول الامتثال. وبناءً على ذلك، صُمّم هذا المسار ليكون عملية مدعومة تؤكد قوة إطار عملكم، وتربطكم بنظرائكم على المستوى العالمي، وتفتح المجال لمزيد من فرص بناء القدرات. building.



ما الذي يتضمنه الاعتماد

الاعتماد هو عملية قائمة على التأمل تُظهر من خلالها المنظمة أن عرض التعلّم والتنمية لديها لصغار السن والراشدين يتوافق مع سياسة النمو والتعلّم للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة.

ما الذي يتم تقييم

تبحث الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة عن أمرين في عملية الاعتماد:

(أ) هل توجد أدلة تثبت استيفاء الحد الأدنى من المعايير؟

صُمم الجزء الثاني من النمو والتعلّم بالاستناد بصورة وثيقة إلى جميع المؤشرات "الأساسية" في ثلاثة أقسام من أداة تقييم القدرات: صغار السن في حركة المرشدات وفتيات الكشافة، والراشدون في حركة المرشدات وفتيات الكشافة، والمساحة الآمنة للجميع. وتعمل المنظمات التي تستخدم الجزء الثاني من النمو والتعلّم لوضع إطار عمل للتعلّم والتنمية تلقائيًا نحو تحقيق هذه المؤشرات، ويُعد استيفاء الحد الأدنى من المعايير في جميع المؤشرات الأساسية شرطًا للحصول على الاعتماد.

(ب) إلى جانب ذلك، هل توجد أدلة على وجود عملية سليمة ومستمرة للتحسين مع مرور الوقت؟

يمكن الحفاظ على الاعتماد من خلال إظهار أن المنظمة تعمل بنشاط على التحسين المستمر.

كيف يتم تقييم ذلك؟

عمليًا، سيتم تقديم هذه الأدلة بشكل رئيسي من خلال:

1. إكمال القوالب الثلاثة في نهاية هذه المورد:

(أ) إطار عمل التعلّم والتنمية

(ب) قائمة التحقق الخاصة بالاعتماد والملخص

(ج) قالب تقدّم أعمال التنفيذ (جداول مُعيّنة من القالب المرفق بهذا المورد)

2. مناقشة العملية في اجتماع واحد على الأقل مع إحدى إخصائيات النمو والتعلّم

نسعى إلى أن تكون العملية تعاونية ومباشرة، تركز على التأمّلات عالية المستوى، وبأقل قدر ممكن من الأعمال الورقية.

عمليًا، ستحتاج المنظمات الساعية للحصول على الاعتماد إلى تقديم أدلة على ما يلي:

1. وجود إطار عمل للتعلّم والتنمية يتوافق مع سياسة النمو والتعلّم

2. وجود برنامج لصغار السن وعرض تعلّم وتنمية الراشدين يلبّي الحد الأدنى من معايير جميع المؤشرات الأساسية في ثلاثة أقسام من أداة تقييم القدرات للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة وهي: صغار السن في حركة المرشدات وفتيات الكشافة، والراشدون في حركة المرشدات وفتيات الكشافة، والمساحة الآمنة للجميع

3. وجود خطة تنفيذ واقعية لأي تغييرات مطلوبة لتحقيق مواعيد برنامج صغار السن وعرض تعلّم وتنمية الراشدين مع إطار عمل التعلّم والتنمية

4. كيف يخططون لدعم المراقبة والتقييم والتحسين المستمر

أفادت 68 منظمة عضو بأن «إجراء تقييم ذاتي أولاً» من شأنه أن يجعل عملية الاعتماد أسهل. وقد قمتم بذلك بالفعل في الخطوتين الأولى والثانية من المسار الثالث. ويمكنكم أيضًا استخدام أداة تقييم القدرات للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة. راجعوا هاتين العمليتين للتحقق من جاهزيتكم للحصول على الاعتماد.

**رؤى من عملية التشاور:
قيمة التقييم الذاتي**



عملية الاعتماد

تسعى الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة، من خلال عملية الاعتماد، إلى فهم رحلة النمو والتعلّم الخاصة بكم، وما الذي ستعنيه لمنظمتكم. ويعرض الجدول التالي مراحل رحلة النمو والتعلّم ونقاط التواصل المتاحة بينكم وبين الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة في كل مرحلة، وبعضها ضروري للاعتماد، بينما العديد منها اختياري.

رحلة النمو والتعلّم	خطوة الاعتماد
المسار الأول	إخطار الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة (إلزامي) تواصلوا مع الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة لإبلاغنا ببدء هذه العملية، ومشاركة أهدافكم، والاتفاق على آلية عملنا معًا. سيتم ربطكم بإحدى إخصائيات التعلّم والنمو لتكون نقطة الاتصال الخاصة بكم طوال هذه العملية، كما سيتم إلحاقكم بمركز النمو والتعلّم على منصة نيران المخيم Campfire. ويمكننا أيضًا دعمكم في إكمال أداة تقييم القدرات.
المسار الأول، الخطوة الرابعة	مناقشة مرحلية مع الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة (اختياري) سنستعرض معًا رحلتكم المُخططة، ونناقش مدى جاهزية منظمتكم — من حيث القدرات، والوقت، والموارد البشرية — وندقق على نوع الدعم الذي يمكن أن تقدمه الجمعية العالمية طوال الرحلة، ونحدد موعد تواصلنا التالي. كما سنستعرض معًا قوالب الاعتماد ونُجيب عن أي استفسارات لديكم.
المسار الثاني	مناقشة مرحلية مع الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة (اختياري) عندما يقترب إطار عمل التعلّم والتنمية لديكم من الاكتمال، نشجعكم على التواصل معنا قبل اعتماده رسميًا من قبل منظمتكم، خاصة إذا كنتم تعتمدون التقدّم للحصول على الاعتماد.
المسار الثالث	مناقشة مرحلية مع الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة (اختياري) عند بدء تنفيذكم لإطار العمل، تواصلوا مع إخصائية النمو والتعلّم الخاصة بكم؛ لمعرفة كيف يمكننا دعمكم. فقد تتمكن من توفير تدريب وموارد إضافية، أو ربطكم بمنظمات أعضاء أخرى لتبادل أفضل الممارسات.
المسار الثالث (النهاية)	اجتماع الاعتماد مع الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة (إلزامي) تواصلوا مع إخصائية النمو والتعلّم الخاصة بكم عندما تكونون جاهزين للتقدّم للحصول على الاعتماد. وبعد تقديمكم القوالب المكتملة، ستقوم إخصائية النمو والتعلّم بمراجعتها وتحديد موعد لاجتماع الاعتماد لمناقشتها. بعد اجتماع الاعتماد، ستُقدّم إخصائية النمو والتعلّم توصية لاتخاذ القرار، ستتم مراجعة هذه التوصية والمصادقة عليها بشراكة ما بين المتطوعة المسؤولة والموظفة المسؤولة للنمو والتعلّم. ستستغرق عملية مراجعة الاعتماد واتخاذ القرار ما يصل إلى أربعة أشهر. وفي حال الموافقة على الاعتماد بنجاح، سنرسل إليكم الشهادة، والختم، وتعليمات شراء مواد التقدير.
بعد مرور عام واحد على الاعتماد المبدئي	ينبغي على المنظمات الحاصلة على اعتماد مبدئي التواصل مع إخصائية النمو والتعلّم بعد عام واحد لمراجعة التقدم. ستُقدّم الإخصائية توصية بشأن ما إذا كانت المنظمة مؤهلة للحصول على الاعتماد الكامل في هذه المرحلة، أو ما إذا كانت هناك حاجة إلى مزيد من العمل.



كيف سنعمل معكم

في الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة، يوجد فريق مخصص من متطوعات وموظفي النمو والتعلم عبر الأقاليم الخمسة، لدعم المنظمات في إنشاء أطر عملها وتنفيذها والسعي للحصول على الاعتماد. نشجعكم بشدة على التواصل معنا بمجرد اتخاذكم القرار بتطبيق إطار عمل النمو والتعلم — وليس فقط عندما تشعرين بأنكم جاهزون للتقدم للاعتماد. سنقوم بربطكم بإحدى إخصائيات النمو والتعلم، لتتفقوا معًا على مستوى الدعم الذي ترغبين في الحصول عليه من الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة، وللتأكد من أن فريقكم يفهم تمامًا ما هو مطلوب للحصول على الاعتماد، قبل أن تتقدموا كثيرًا في العمل.

نتيجة التقييم

ستسفر عملية الاعتماد عن واحدة من ثلاث نتائج:

- **الاعتماد:** إذا كان إطار عمل التعلم والتنمية لديكم يتوافق بالكامل مع سياسة النمو والتعلم، وكان مطبقًا بالفعل ويستوفي معايير المؤشرات الأساسية في أداة تقييم القدرات ضمن المجالات الثلاثة المرتبطة بالنمو والتعلم، فسيتم منح إطاركم الاعتماد الكامل.
- **اعتماد مبدئي:** إذا قمتم بوضع إطار عمل جديد للتعلم والتنمية يتوافق بالكامل مع سياسة النمو والتعلم، ولكن لم يتم تنفيذه بالكامل بعد، وكان برنامج صغار السن و/أو عرض تعلم وتنمية الراشدين الحالي لا يستوفي بعد المؤشرات الأساسية في أداة تقييم القدرات ضمن الأقسام الثلاثة المرتبطة بالنمو والتعلم، فستحصلون على اعتماد مبدئي لمدة عام واحد. وإذا تمكنتم بعد عام من إثبات أن خطة التنفيذ تسير وفق المسار المتفق عليه مع إخصائية النمو والتعلم، فسيتم منحكم الاعتماد الكامل وحق توزيع مواد التقدير.
- **غير معتمد:** إذا لم تتمكنوا من تقديم الأدلة اللازمة لدعم متطلبات الاعتماد، فلن يتم اعتماد إطار عملكم، وسنناقش ونتفق على الخطوات التالية والدعم الإضافي الذي يمكننا تقديمه لمعالجة أي نقاط عالقة.

بعد ست سنوات: المراجعة

بعد مرور ست سنوات على حصولكم على الاعتماد الأول، سنتواصل معًا للاطلاع على سير الأمور، وكيف تنمو منظماتكم كمنظمة تعليمية. وهذه ليست مراجعة مكثفة، بل هي مجرد فرصة للنظر في مدى توافق أدائكم مع إطار عملكم، وما الأثر الذي تلاحظونه على منظماتكم، وعلى الفتيات، وعلى الراشدين. على سبيل المثال: هل لاحظتم أي تغييرات في الاستقطاب أو الاستبقاء؟ هل كان هناك أثر على الحوكمة، أو الشؤون المالية، أو غيرها من جوانب الحياة التنظيمية؟ وسيتم تمديد اعتمادكم لمدة ست سنوات إضافية بناءً على هذه المتابعة.

بعد اثني عشر عامًا: التجديد

ومع استمراركم في العمل على تحسين جودة برنامجكم لصغار السن وعرضكم للتعلّم والتنمية، نتوقع أن نرى تقدمًا في مجالات «المضي إلى أبعد من ذلك» ضمن أداة تقييم القدرات. ونظرًا لأن جميع جوانب التطوير التنظيمي تؤثر على المساحة المتاحة لأعضائكم للنمو والتعلّم، نتوقع أيضًا أن تنمو قدرات منظماتكم في المجالات المرتبطة بالتطوير التنظيمي ضمن أداة تقييم القدرات، مثل الهوية المؤسسية والظهور، والهيكلية والإدارة التنظيمية.

بعد بضع سنوات من تاريخ المراجعة، نشجعكم على التساؤل عما إذا كان عرضكم للتعلّم والتنمية لا يزال يلبي احتياجات الأفراد ويعمل بفعالية نحو تحقيق نتائج النمو الثمانية؟

وينبغي أن يتيح لكم ذلك وقتًا كافيًا لإعادة خوض رحلة النمو والتعلّم مرة أخرى، بحيث تكونون بعد اثني عشر عامًا من حصولكم على الاعتماد الأول — وست سنوات على المراجعة — جاهزين لتجديد اعتمادكم بثقة.



آلية التقدير

يُعد التقدير جزءًا مهمًا من بناء ثقافة تنظيمية قائمة على الجودة والتعلّم المستمر، ومن إبراز التزامكم بهذه الثقافة داخل المنظمة وخارجها.

وتقدّم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة مستويين من التقدير، وكلاهما ساري المفعول طوال مدة اعتمادكم:

• **التقدير التنظيمي (للمنظمة).** ستصدر الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة شهادة لمنظمتكم وختمًا يمكن استخدامه على وثائقكم. مما يُشير إلى أن منظماتكم تستوفي معيارًا معترفًا به دوليًا للجودة، بما يعزّز ثقة المؤسسات العامة، والمانحين، والشركاء، وأولياء الأمور.

• **التقدير الفردي:** ستوفر الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة أدوات تقدير يمكن لمنظمتكم منحها للأشخاص الذين تقع على عاتقهم المسؤولية الرئيسية عن التعلّم والتنمية لكل من صغار السن والراشدين في منظماتكم. وتمثل هذه المواد تقديرًا لكفاءاتهم والتزامهم بأن يكونوا متعلمين مدى الحياة، الذين يعمّقو فهمهم للسياقات المختلفة، ويستفيدون من مختلف مصادر الحكمة والمعرفة، ويوظفون ما يتعلمونه بالتعاون مع الآخرين وإحداث أثر إيجابي، سواء داخل منظماتهم أو في الحركة العالمية.

ويتم منح الاعتماد على مستوى المنظمة. ولذلك، يعود إلى كل منظمة تحديد الأدوار والمستويات المؤهلة للحصول على مواد التقدير الشخصي، استنادًا إلى الكفاءات المحددة لهذه الأدوار من خلال المسار الثاني، وإلى مستوى هذه الكفاءات التي تشهد بقدرتهم على الالتزام بسياسة النمو والتعلّم وتطبيقها.



ملاحظة بشأن اعتماد المُيسِّرة الدولية للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة:

يُعدّ دور المُيسِّرة المعتمدة لدى الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة أمرًا منفصلًا عن إطار عمل التعلّم والتنمية الخاص بمنظمتكم، وكذلك عن كيفية استخدامكم لمواد التقدير من الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة لتقدير قائدات الفتيات وميسّري تعلّم الراشدين لديكم. فعند منح مواد التقدير هذه، فإنكم تقرّون بأن الشخص قد اكتسب ما يكفي من التعلّم لتمكينه من تنفيذ إطار عمل التعلّم والتنمية الخاص بكم في سياقكم، وبما يتوافق مع سياسة النمو والتعلّم. فيمكن لأي الشخص أن يكون مُيسِّرًا بالمنظمة العالمية دون أن يستوفي شروط الاعتماد للحصول على مواد التقدير داخل منظمتكم — وبالمثل، قد يكون خبيرًا داخل منظمتكم ولا يستوفي شروط برنامج اعتماد مُيسّري الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة.

نظرًا لاحتياج الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بشكل منتظم إلى متطوعين وموظفين لتيسير تجارب تعلّم في سياقات دولية، فإنها توفّر تأهيلًا داخليًا في التيسير الدولي يُمكن لجميع أعضاء الفريق العالمي للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة — من موظفين، ومتطوعات الحوكمة، والمتطوعات التنفيذيين — الالتحاق به. ويركّز هذا التأهيل على الكفاءات المحددة المطلوبة لتيسير التعلّم التجريبي في بيئة دولية متنوعة.

قد يكون بعض أعضاءكم من متطوعات الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة الذين أتموا هذا التدريب وحصلوا على اعتماد كمُيسِّرات مُعتمدات من قبل الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة. ويمكنكم أن تقرروا ما إذا كانت الكفاءات المكتسبة من خلال هذا الاعتماد يمكن الاعتراف بها ضمن إطار عمل التعلّم والتنمية لديكم، وكيف يتم ذلك.

الخاتمة

إن النمو والتعلّم ليس مجرد إطار عمل، بل هو تعبير عن إيمان حركتنا بقدرات كل فتاة، وكل شابة، وكل راشدة في حركة المرشدات وفتيات الكشافة. وعندما تستثمر المنظمات في تعلّم وتنمية عاليي الجودة، فإنها تهيئ الظروف لنمو الفتيات ليصبحن قائدات واثقات، ومفكّرات ناقداً، ومواطنات فاعلات، مستعدات ليس فقط للتعامل مع العالم، بل لتغييره.

وتُعبّر الأفكار الواردة في إطار عمل التعلّم والتنمية للمنظمة عما يمكن أن يحققه هذا الاستثمار على المستوى الوطني. وهي ليست مُثلاً مُجردة، بل هي الوعد الذي نقطعه على أنفسنا، والذي سيشكّل التجارب الحقيقية لملايين الأعضاء في 153 دولة، بدعمٍ من منظمات ملتزمة بأداء هذا العمل على أكمل وجه.

ويتجاوز أثر هذا العمل حدود كل منظمة وطنية. فالعمل المحلي يرتبط مباشرة بالأثر العالمي الجماعي. وعندما تنمو الفتيات والراشدات من خلال تجارب تعلّم عالية الجودة، يمتد هذا النمو إلى مجتمعاتهن والعالم الأوسع. ومن خلال التأمل المستمر، والتعلّم، والتكيّف، تُجسّد المنظمات الحركة التي تقودها الفتيات والتي نطمح إليها، وتنتج أدلة على إسهامها، وتُلهم الآخرين في مختلف أنحاء الشبكة ليحذوا حذوها. ومن خلال تبني نهج النمو والتعلّم، لا تعزز المنظمات الأعضاء ممارساتها فحسب، بل تتحرك أيضاً في وحدة وتناغم مع الحركة الأوسع نحو تحقيق رؤية بوصلة 2032 لعالم تكون فيه الفتيات والشابات في صميم التغيير. فمعاً ننمو. ومعاً نغيّر العالم.

معاً ننمو ،

معاً نغيّر العالم

ما هي آمالك وأحلامك للنمو والتعلم؟

“أن يكون لدى الجميع معرفة جيدة بإطار عمل النمو والتعلم ويستخدمونه كل يوم.”

— ممثلة منظمة عضو ، معنية بالنمو والتعلم، إقليم آسيا والباسيفيك

“أن يكون لدى الجميع معرفة جيدة بإطار عمل النمو والتعلم ويستخدمونه كل يوم.”

منظمة عضو ، معنية بالنمو والتعلم، إقليم آسيا والباسيفيك

“أن تصبح القيادة شيئاً تراه كل فتاة في نفسها.”

ممثلة منظمة عضو ، معنية بالنمو والتعلم، إقليم أوروبا

“التعلم والقيادة، ومشاركة ذلك مع المرشحات حول العالم.”

— ممثلة منظمة عضو ، معنية بالنمو والتعلم، إقليم آسيا والباسيفيك

“أن تعبّر عن نفسها بحرية وثقة.”

— ممثلة منظمة عضو ، معنية بالنمو والتعلم، الإقليم العربي

عالمي	انتماء	قائدات	إلهام	عملي
تكيّف	إطار عمل	استبقاء	تدريب	آمن
معا	نمو	تعلم مدى الحياة	جودة	صوت
تأمل	هادف	تواصل	تمكين	مُوجّهة
وحدة		حلم	مشاركة	



القوالب والأدوات

يتضمن هذا القسم القوالب والأدوات الرئيسية المشار إليها في أجزاء أخرى من الجزء الثاني من النمو والتعلم. وسيُطلب من المنظمات إكمال هذه القوالب وتقديمها إلى الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة كجزء من عملية الاعتماد. أما القوالب والأدوات الأخرى فهي للاسترشاد بها، ويمكن تكييفها واستخدامها وفقًا لاحتياجاتكم.

1. قالب إطار عمل التعلم والتنمية

إطار عمل التعلم والتنمية

اسم المنظمة العضو/الجمعية الفرعية:

الإقليم:

الموقع الإلكتروني / روابط وسائل التواصل الاجتماعي:

تاريخ التقديم: (التاريخ)

مقدم من: (جهة الاتصال الرئيسية)

إعداد: (فريق النمو والتعلم)

بدعم من: (إحصائية النمو والتعلم)

الجزء أ : الغرض، والنهج، ونتائج النمو

الرؤية والمهمة

ما هي رؤية منظماتكم و/أو مهمتها؟

يرجى توضيح كيف تتوافق رؤيتكم و/أو مهمتكم مع الغرض التعليمي لحركة المرشدين وفتيات الكشافات كما هو مبين في إطار عمل النمو والتعلم. (عدد الكلمات المقترح: 200 كلمة)

القيم

كيف تُحددون القيم التي تُشكل أساس تجارب التعلم في منظماتكم؟

إذا كانت هذه القيم تختلف عن القيم الواردة في إطار عمل النمو والتعلم، يرجى توضيح كيفية ارتباطها بجميع القيم الأساسية لحركة المرشدين وفتيات الكشافات.

بيان التعلم والتنمية

بيان يوضح كيف يؤثر عرض التعلم والتنمية الذي تقدمه المنظمة على:

- تنمية صغار السن

- تنمية المجتمع

ينبغي أن يتضمن عبارات واضحة ومحددة توضح كيفية التي تُحدث بها المنظمة أثرًا إيجابيًا في التنمية الشخصية الشاملة لصغار السن في مجتمعهم اليوم، مع التركيز على الأثر المتحقق، وليس على الأنشطة المنفذة. (عدد الكلمات المقترح: 300 كلمة)

النهج

كيف تُحددون وتُطبقون الطريقة التعليمية للمرشدين وفتيات الكشافات ونموذج القيادة في منظماتكم؟

يرجى مراعاة جميع عناصر النهج كما يحددها إطار عمل النمو والتعلم. (عدد الكلمات المقترح: 500 كلمة)

مساحة للنمو والتعلم

يرجى توضيح موقف منظماتكم بشأن X، X، وX، وربط ذلك بسياساتكم ذات الصلة وشرح الآليات المعتمدة.

الغرض

الرؤية

رحلة تعلم مدى الحياة

طريقة المرشدين وفتيات الكشافات

نتائج للنمو

تجارب متنوعة للتنمية الشاملة للأفراد لتحقيق مفهوم «REAL»

نموذج القيادة للمرشدين وفتيات الكشافات

مساحة للنمو والتعلم

1. قالب إطار عمل التعلّم والتنمية

الجزء أ : الغرض، والنهج، ونتائج النمو

مساحة للنمو والتعلّم:

يرجى وصف موقف منظمتكم من المساحات الشجاعة والتشاركية والمتمحورة حول الفتاة، وإدراج رابط إلى السياسة ذات الصلة، ووصف الآليات.

مساحة للنمو والتعلّم:

صفوا كيف تتم تجارب التعلّم في مساحات شجاعة، وآمنة، وتشاركية، وتُركز على الفتاة.

- نعمل على تهيئة مساحات آمنة وشجاعة لصغار السن والراشدين من خلال... (عدد الكلمات المقترح: 100-150 كلمة)
 - نُشرك الفتيات والشابات في عملية صنع القرار من خلال... (عدد الكلمات المقترح: 100-150 كلمة)
 - نعمل على تهيئة مساحات متمحورة حول الفتاة من خلال... (عدد الكلمات المقترح: 100-150 كلمة)
- يرجى مشاركة أي سياسات أو معايير أو وثائق إرشادية أخرى ذات صلة بهذه الجوانب، والتي تؤثر في كيفية تهيئة منظمتكم لمساحة مناسبة للنمو والتعلّم، بما في ذلك سياسة الحماية (إلزامي).

التنمية الشخصية الشاملة من خلال تجارب تعلّم متنوعة تحقق مفهوم R.E.A.L

صفوا تجارب التعلّم التي تُحقق مفهوم REAL التي تقدمونها، مع ذكر بعض الأمثلة. (عدد الكلمات المقترح: 100-150 كلمة)

1. قالب إطار عمل التعلّم والتنمية

الجزء أ : الغرض، والنهج، ونتائج النمو

نتائج النمو لرحلة التعلّم

كيف تُحددون نتائج النمو التي تمثل الهدف النهائي لرحلة التنمية الشخصية الشاملة ؟
إذا كانت هذه النتائج تختلف عن نتائج النمو الثمانية للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة، يرجى توضيح كيفية مقارنتكم نتائج منظمّتكم مع هذه النتائج، وبيان أي اختلافات جوهرية.



مؤشرات النمو في كل مرحلة من مراحل الرحلة

يرجى تحديد المؤشرات — وهي العلامات التي تتوقعون رؤيتها والتي تدل على تحقق نتائج النمو في كل مرحلة من مراحل رحلة المرشدات وفتيات الكشافة — وذلك لكل نتيجة من نتائج النمو الخاصة بكم.

نتيجة 8	نتيجة 7	نتيجة 6	نتيجة 5	نتيجة 4	نتيجة 3	نتيجة 2	نتيجة 1	
							أضيفوا المؤشرات	المرحلة والفئة العمرية
أضيفوا المؤشرات						أضيفوا المؤشرات		المرحلة والفئة العمرية
	أضيفوا المؤشرات				أضيفوا المؤشرات			المرحلة والفئة العمرية
		أضيفوا المؤشرات		أضيفوا المؤشرات				...الخ.
			أضيفوا المؤشرات					مواقف وسلوكيات الراشدين في الحركة

مؤشرات النمو في كل مرحلة من مراحل الرحلة

الجزء ب: أدوار الراشدين ومصفوفة الكفاءات

- امتلاك فهم مُعمَّق لعرض التعلُّم الذي يُتيح تنمية هذه الكفاءات
- امتلاك نظرة عامة على عرض التعلُّم المتاح لجميع الأدوار في المنظمة — وبالتالي وجود قائمة بجميع الأدوار المُحدَّدة في المنظمة

كما هو موضح في المسار الثاني، الخطوة السابعة — فقد حددت الأدوار المطلوبة في المنظمة والكفاءات اللازمة لأداء هذه الأدوار.

ولأغراض الاعتماد، نطلب منكم الآتي:

- امتلاك مصفوفة كفاءات مُفصلة للأدوار التي تتحمل المسؤولية الأساسية عن التعلُّم والتنمية لكل من صغار السن والراشدين في منظماتكم. لا نحتاج إلى الوصف التفصيلي أو مستويات كل كفاءة، بل إلى كيفية تطبيقها عبر الأدوار المختلفة

الجدول 1 - مصفوفة الكفاءات

تُعد حقول الكفاءات وفئات الأدوار الواردة في الجدول أمثلة إرشادية فقط — لذا يُرجى استكمالها بالكفاءات والأدوار التي حددتموها في منظماتكم العضو. وعلى الرغم من أن هذا القالب لا يتضمن أمثلة على الكفاءات، فإن مستشارات النمو والتعلُّم العاملات مع المنظمات الأعضاء يمتلكنها. وكلما زادت مشاركة المنظمات الأعضاء لأطر عملها، كلما تمكَّنا جميعًا من التعلُّم من بعضنا البعض وإلهام بعضنا البعض.

يرجى ملء الجدول أدناه لتحديد الكفاءات المطلوبة للأدوار التي تتحمل المسؤولية الأساسية عن التعلُّم والتنمية — سواء لصغار السن أو للراشدين. صُمِّم هذا الجدول لمساعدتكم على تحديد ما هو متوقع في كل مستوى من مستويات الأدوار، ولدعم تصميم التدريب، وتوجيه التخطيط للتنمية الشخصية.

قد يكون هناك كفاءات شديدة التخصص، ينطبق هذا على وجه الخصوص على تطبيق طريقة المرشحات وفتيات الكشافة عبر الفئات العمرية المختلفة، حيث يختلف كل من النهج والأنشطة بشكل كبير. فالقائدة التي تُصمِّم وتقدِّم تجارب تعلُّم للأطفال الصغار تحتاج إلى كفاءات تخصصية تختلف عن تلك التي تحتاجها القائدة التي تعمل مع المراهقين — ليس فقط من حيث فهم احتياجات النمو، بل أيضًا فيما يتعلَّق بالبيئة، ومستوى المغامرة المناسب لكل مرحلة، وأساليب التيسير الأكثر فاعلية.

كيفية ملء هذا الجدول

- **تحديد الأدوار:** استبدلوا أسماء الأدوار الافتراضية بالأدوار الفعلية في منظماتكم، مع تجميعها ضمن الفئات الثلاث المحددة. ويمكنكم إضافة أعمدة أو حذفها حسب الحاجة.
- **إضافة الكفاءات الخاصة بكم:** أدرجوا الكفاءات ذات الصلة بسياقكم، مع الحفاظ على تجميعها مجالات الكفاءات لضمان سهولة القراءة وبيان توافقها مع إطار النمو والتعلم.
- **تحديد مستوى لكل دور:** لكل دور ولكل كفاءة، حدّدوا الحد الأدنى المتوقع من المستوى: 1 (مُلمّ ■■■)، 2 (مُتمكّن ■■■)، أو 3 (متقدم ■■■). اتركوا الخانة فارغة إذا لم تكن هذه الكفاءة مطلوبة لهذا الدور.
- **المراجعة الدورية:** خطّطوا لتحديث المصفوفة مرة واحدة على الأقل في كل دورة من دورات البرنامج. سيتم توفير الجدول أدناه، كباقي الجداول، في نسخة قابلة للتعديل.

مجال الكفاءة		الكفاءة المحددة		قائدات الفتيات — الأشخاص الذين ينفّذون برنامج صغار السن (قد يكون لديكم أدوار مختلفة ضمن هذه الفئة — أضيفوها)		تنفيذ تعلم وتنمية الراشدين (قد يشمل ذلك المُيسّرين، أو مصمّمي الأدوات لدعم التعلم بين الأقران، أو مصمّمي دورات التعلم الإلكتروني — وقد يكون لديكم أدوار مختلفة ضمن هذه الفئة — أضيفوها)		القيادات الوطنية العاملة في مجال التعلم والتنمية لصغار السن والراشدين (مثل فريق النمو والتعلم أو مفوضي البرامج والتدريب — وقد يكون لديكم أدوار مختلفة ضمن هذه الفئة — أضيفوها)	
				الدور أ	الدور ب	الدور ج	الدور د	الدور هـ	الدور و
فهم الغرض المشترك والمواءمة معه (الجمعية العالمية / المنظمة العضو / نتائج النمو الثمانية)				○○○	○○○	○○○	○○○	○○○	○○○
نستخدم نهج المرشحات وفتيات الكشافة — الطريقة				○○○	○○○	○○○	○○○	○○○	○○○
نستخدم نهج المرشحات وفتيات الكشافة — نموذج القيادة				○○○	○○○	○○○	○○○	○○○	○○○
مساحة للنمو والتعلم				○○○	○○○	○○○	○○○	○○○	○○○
PMEL				○○○	○○○	○○○	○○○	○○○	○○○
أخرى				○○○	○○○	○○○	○○○	○○○	○○○

2. قالب تقدُّم أعمال التنفيذ

هو وثيقة عمل يقوم فريق النمو والتعلم بتعبئتها خلال الخطوات الست للمسار الثالث. اجعلوها موجزة وصادقة، وثيقة حية وليست تقريراً نهائياً. قوموا بتحديثها مع تطور أفكاركم.

	اسم المنظمة
	فريق النمو والتعلم
	تاريخ البدء
	تاريخ آخر تحديث
	ممثلات الشابات

ملاحظة قبل البدء:



هذا القالب اختياري. تقدّمه الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة كأحد الأساليب لتوثيق مخرجات المسار الثالث. يمكنكم استخدامه كما هو، أو تكييفه بما يتناسب مع سياقكم، أو استخدام نموذج آخر متوفر لديكم بالفعل. ويمكن تقديم بعض جداول هذا القالب كجزء من عملية الاعتماد.

كيفية استخدام هذا القبالب

هذا القبالب ليس نموذجًا يُستكمل في جلسة واحدة. بل هو وثيقة عمل تُحدَّث دوريًا، يعود إليها فريقكم طوال المسار الثالث؛ ويتصف بأنه موجز، وصادق، ويتم تحديثه بانتظام.

ما الذي يُمثله القبالب

- وثيقة عمل تُحدَّث دوريًا، تتضمن مخرجات الخطوات من 1 إلى 6، بحيث تغطي كل خطوة جزءًا منها
- مكان واحد لتوثيق القرارات، والأدلة، والتعلّم (الدروس المستفادة) أثناء تنفيذ منظمتكم لإطار عمل التعلّم والتنمية
- سجل يمكن مشاركته مع الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة، وإقليمكم، والمنظمات النظيرة

ما الذي لا يُمثله القبالب

- تقرير مُنمّق يُكتب في نهاية المسار الثالث
- نموذج طلب موافقة يُقدّم إلى الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة قبل البدء
- بديل عن الحوار الحقيقي، أو التصميم المشترك، أو التأمل

من يقوم بملئه:

فريق النمو والتعلّم، مع مدخلات من المتطوعين، والموظفين، وصغار السن. قد يتولى أشخاص مختلفون ملء أجزاء مختلفة. وحيثما أمكن، يُفضّل ذكر أسماء المساهمين في كل جزء، حتى يتمكن القارئ من معرفة الجهات التي أسهمت في تشكيله.

عدد مرات التحديث:

- في نهاية كل خطوة، بوصفه المخرج الرسمي لتلك الخطوة
- عند تغيير الأولويات، أو ظهور أدلة جديدة، أو اتخاذ قرارات
- دونوا تاريخ كل تحديث، حتى تتمكنوا ويتمكن القارئ من متابعة تطوّر التفكير مع مرور الوقت

إن قالبًا بسيطًا يُستخدم بفاعلية ويُحدَّث بانتظام يخدم منظمتكم بشكل أفضل بكثير من قالب مثالي يُترك في درج دون استخدام. وإذا بدا أن أحد الأقسام غير ذي صلة بسياقكم، فدوّنوا السبب بدلًا من تركه فارغًا — فهذا بحد ذاته يُعد دليلًا مفيدًا.

الخطوة الأولى - مراجعة المواءمة

لكل عنصر من عناصر إطار عمل التعلّم والتنمية الخاص بكم، قيّموا مستوى المواءمة الحالية، ودوّنوا الأدلة المرتبطة بهذا التقييم. وحيثما أمكن، ينبغي أن يعكس التقييم أصوات الفتيات، والشابات، وصغار السن، والمتطوعين، والموظفين، وليس فقط الفريق القائم على العمل.

جدول 1

عنصر إطار العمل	التقييم (قوي / جزئي / فجوة (ثغرة) / ليس بعد)	الدليل: «كيف نعرف؟»	من الذين أسهمت آراؤهم في هذا التقييم؟
تنعكس رؤيتنا ومهمتنا وقيمنا في عرضنا			
تدعم تجارب التعلّم نتائج النمو الثمانية			
تُطبّق طريقة المرشدات وفتيات الكشافة في الممارسة			
تُتاح فرص القيادة لصغار السن والراشدين			
تُحقّق تجارب التعلّم مفهوم R.E.A.L			
يتم التعلّم في مساحات شجاعة وتشاركية تركز على الفتاة			
يتم السعي بنشاط لتحقيق المساواة بين الجنسين، ويتم تحدّي الصور النمطية في برنامج صغار السن وعرض تعلّم وتنمية الراشدين			
يدعم تعلّم الراشدين تنمية صغار السن، وليس فقط أدوار الراشدين			
يتسم التقدّم عبر الفئات العمرية بالاتساق مع وجود عمليات انتقالية مدعومة			
يتم دعم الراشدين للوفاء بأدوارهم المختلفة في جميع أنحاء المنظمة			

جدول 2

مَن الأصوات الغائبة عن هذه الصورة؟

حدّدوا الفئات التي لم تُسهم تجاربها في تشكيل هذه المراجعة، وبيّنوا كيفية سدّ هذه الفجوة.

--

[illegible]

جدول 5

اكتبوا وصفًا موجزًا لفريق التنفيذ، والأدوار، ومدة الخدمة، والهيكل الذي يدعم التعاون بين برنامج صغار السن ووظائف تعلّم الراشدين (الفرق والعمليات)، وذلك في حدود 500 كلمة كحد أقصى.

جدول 6

صلاحيات اتخاذ القرار (من يقرّر، من ينفّذ، من يُستشار، من يتم إبلاغه)

كيف سنقوم بالتواصل بشأن هذه الخطة

عبر المنظمة: مع المجلس، وعلى المستوى المحلي، ومع صغار السن، وأولياء الأمور، والشركاء



نهجنا في المشاركة الشبابية الهادفة

في أي القرارات ستكون الفتيات والشابات: قائدات للعملية، أو مشاركات بالتعاون، أو سيتم استشارتهن؟ آليات التغذية الراجعة لا تقل أهمية عن الاستماع نفسه. أخبروا صغار السن بأنكم استمعتم إليهم، وأخبروهم بما قمتم به بناءً على التغذية الراجعة منهم.

كيف سنستمع إلى الفتيات والشابات أثناء التنفيذ

ليس في البداية فقط. حدّدوا لحظات الاستماع، والأساليب، ومن المسؤول عن ذلك.

كيف سننشئ مساحة شجاعة لأي مشاورة نجريها؟

الخطوة الرابعة - مُتَتَّبَع الدمج

ينجح الدمج عندما يظهر إطار عمل التعلّم والتنمية في عدة عمليات في الوقت نفسه. ضعوا علامة عند تحقق إدماج الإطار فعليًا في كل مجال، وليس لمجرد عقد اجتماع بشأنه.

جدول 7

المجال	تم الدمج	كيف يظهر ذلك (سطر واحد)	الخطوة التالية
تطوير برنامج صغار السن (القوالب، الشارات، ملفات الأنشطة، إلخ)	☐		
تدريب وتعلّم الراشدين (التدريب التعريفي، وحدات المحتوى التدريبي، التنمية المستمرة)	☐		
الخطة الاستراتيجية وخطط العمل السنوية	☐		
أوصاف أدوار المتطوعين، والاستقطاب والتوظيف، ومناقشات التعلّم، وآليات التقدير	☐		
تصميم تجارب تعلّم جديدة (المخيمات، المناسبات، الشارات)	☐		
أنظمة المراقبة والتقييم والتعلّم	☐		
التواصل عبر المنظمة (قائدات الوحدات، صغار السن، المجلس، الجمهور)	☐		
القرارات الخاصة بالشؤون المالية وتخصيص الموارد	☐		
مؤشرات المساحات التي تركز على الفتاة والمساواة بين الجنسين ضمن التحقق من الجودة	☐		
ضم وتهيئة المتطوعين والموظفين الجدد	☐		

السؤال	المؤشر (علامات بسيطة قابلة للملاحظة تدل على التغيير)	الطريقة/مصدر الأدلة	التكرار والتوقيت	من سيقوم بالتأمل الجماعي

جدول 9

نطاق وتوقيت هذه الدورة ما الذي نقوم بمراجعته؟ وخلال أي فترة زمنية؟ وما هي القدرة الواقعية المتاحة للتنفيذ؟
كيف تُسهم الفتيات والشابات في صياغة هذه الأسئلة وفي التأمل في النتائج أشركوا صغار السن في تحديد ما يبدو عليه النجاح، واختيار المؤشرات، وفهم ما ترونه — وليس فقط التعامل معهم كمصادر للبيانات.
السلامة، والصوت/حرية التعبير كيف سنضمن أن تكون لحظات التغذية الراجعة آمنة وشجاعة؟ وكيف سنغلق الحلقة بحيث يرى المشاركون كيف أثّرت مدخلاتهم في التغيير؟

الخطوة السادسة – مُتَتَبِّع التعلُّم والإجراءات

يتضمن هذا الجزء ما رأيتموه، وما قررتموه، وما قمتم بمشاركته. توقّعوا إضافة مدخلات بعد كل لحظة تأمل، وليس فقط في نهاية الدورة.

جدول 10

ملاحظات التأمل: بماذا تُخبرنا الأدلة؟
ما الأنماط التي نلاحظها؟
ما الأدلة التي تشير إلى حدوث نمو؟ وما الذي فاجأنا؟
ما الذي يؤكد توافقنا مع إطار عمل التعلُّم والتنمية؟ وأين نبتعد عنه؟
ماذا يعني ذلك للفتيات والشابات في منظماتنا؟

القرارات التي نتخذها

يجب إعادة إدخال هذه القرارات في الخطوتين الثانية والثالثة حتى تتطور خطة التنفيذ بناءً على الأدلة.

جدول 11

نوع القرار	ما الذي تقرر تحديداً؟	لماذا؟ (ماذا لاحظنا؟)	من يُنفذ، ومتى؟
الاستمرار			
التعديل			
الإيقاف			
سنختبره في المرحلة القادمة			

مشاركة قصتنا

إن التواصل بشأن ما تعلّمتموه، بما في ذلك ما تعلّمتموه من التحديات، يبني الثقة والمصداقية والزم.

جدول 12

الجمهور	الرسالة: ماذا نشارك؟	القناة/الصيغة	متى

مؤشرات تحوّل المنظمة إلى منظمة تعلّمية

هذه ليست قائمة مهام يجب إنجازها دفعة واحدة، بل هي ما قد تتوقعون رؤيته مع ترسخ دورة التعلم في المنظمة بمرور الوقت. فانتبهوا لها!

- قيادة استراتيجية تفهم النمو والتعلّم وكيف ينعكس في الاستراتيجية
- صنع قرارات تُعطي الأولوية لاحتياجات واهتمامات وأصوات صغار السن، والفتيات والشابات اللاتي يمثلن جوهر الحركة
- لغة متسقة عبر برنامج صغار السن، وتعلّم وتنمية الراشدين، والعمل التطوعي، والقيادة، بحيث يتعرّف الجميع على إطار العمل في عملهم
- تطبيق فعلي لمبادئ الحماية، وتوفير المساحات التي تركز على الفتاة، وتبني نمط التفكير الخاص بالمساواة بين الجنسين كواقع عملي حي، وليس مجرد إجراءات شكلية
- وجود توافق واضح بين الغرض، والاستراتيجية، والتنفيذ، متضمنًا كيفية اتخاذ قرارات الميزانية والاستقطاب والتوظيف والتقدير
- اتباع وتيرة صحية للتأمل: دورات قصيرة أثناء التنفيذ، ومراجعات أعمق في اللحظات المحورية، واستعداد مستمر لتكييف إطار عمل التعلّم والتنمية مع تراكم التعلم

3. قائمة التحقق والملاحظات الخاصة بالاعتماد

سيكون هذا الجدول بمثابة سجلّ مشترك للعملية مع الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة؛ وسنستخدمه خلال الاجتماعات لتدوين الملاحظات والحفاظ على سير العمل وفق الخطة.

المسار الأول: بدء الرحلة	
ترغب الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة في التأكد من أن جميع المنظمات الساعية للحصول على الاعتماد قد اتخذت الخطوات الموضحة في المسار الأول، مع تكييفها لتكون مناسبة وعملية في سياقها.	
وسيتم تقييم هذا المسار من خلال النقاش و/أو استكمال الجدول التالي، وفقًا لما يتم الاتفاق عليه بين المنظمة وأخصائية النمو والتعلّم ذات الصلة.	
إخطار الجمعية العالمية (إلزامي)	رابط إلى الملاحظات
الفريق (عدد الكلمات المقترح: 500 كلمة)	يرجى تقديم وصف موجز للفريق الذي سيدعم هذا العمل، مع توضيح الأدوار، ومدة الخدمة، والهيكل الذي سيدعم التعاون الفعّال بين برنامج صغار السن ووظائف تعلّم الراشدين (الفرق والعمليات).
فهم إطار عمل النمو والتعلّم (عدد الكلمات المقترح: 500 كلمة)	كيف تأكدتم من توفر فهم كافي للنمو والتعلّم لدعم هذا العمل؟
تحليل السياق وتقييم الاحتياجات (عدد الكلمات المقترح: 500 كلمة)	نتائج مشاوره صغار السن نتائج مشاوره الراشدين نتائج مشاوره أصحاب المصلحة الآخرين إكمال أداة تقييم القدرات
الخطة والتفويض	تفويضنا هو: تم اعتماد خطتنا من قبل بتاريخ
الجدول الزمني المتوقع والمحطات الرئيسية للمراجعة	
العمل مع الجمعية العالمية	الخطوات التالية المتفق عليها رابط إلى الملاحظات
المسار الثاني: وضع إطار العمل	
يتم تقييم هذا المسار من خلال مراجعة إطار عمل التعلّم والتنمية، والذي ينبغي تقديمه إلى الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بإحدى اللغات الرسمية الأربع، بالإضافة إلى مناقشة للمتابعة مع إخصائية النمو والتعلّم.	
مناقشة مرحلية مع الجمعية العالمية	ملخص الاجتماع رابط إلى الملاحظات والوثائق
المسار الثالث: تنفيذ إطار العمل	
يتم تقييم هذا المسار من خلال مراجعة خطة التنفيذ عبر مناقشة مع إخصائية النمو والتعلّم. ويركّز التقييم على: الخطوة الثالثة: الجداول 4 و5 و6 — خطة التنفيذ الخطوة الخامسة: الجدولان 8 و9 — التخطيط والمراقبة والتقييم والتعلّم (PMEL)	
مناقشة مرحلية مع الجمعية العالمية	ملخص الاجتماع رابط إلى الملاحظات والوثائق
الاعتماد	
قائمة التحقق	- نحن ممثلون لمتطلبات العضوية الحالية للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة، وملتزمون بسداد رسوم العضوية - لدينا سياسة للحماية ويتم تطبيقها عبر المنظمة - كجزء من تقييم المواءمة، قمنا بمواءمة سياساتنا وإجراءاتنا وممارساتنا مع المتطلبات القانونية الوطنية، ونحن ملتزمون بهذه المتطلبات
المرفقات (إلزامي)	- إطار عمل التعلّم والتنمية (الجزآن أ، ب)، يُرجى تقديمه بإحدى اللغات الرسمية للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة. - قائمة بجميع الأدوار في منظمكم، وفرص التعلّم والتنمية المرتبطة بكل دور. - لمحة عامة عن كيفية تقديم منظمكم عرض التعلّم والتنمية للراشدين، مع توضيح نطاق الفرص المتاحة وتواترها، وكيفية تقديمها، وأهدافها. - قالب تقدّم أعمال التنفيذ - سياسة الحماية
المرفقات (اختياري)	- نتائج التقييم الذاتي لأداة تقييم القدرات - ملخص نتائج البحوث والمشاورات - الموارد المتعلقة ببرنامج صغار السن باللغة الأصلية - الموارد المتعلقة بعرض تعلّم وتنمية الراشدين باللغة الأصلية



مسرد



المصطلحات

النمو والتعلّم

مسرد المصطلحات

مصطلحات الحركة والمصطلحات التنظيمية

الحركة العالمية التي تضم أكثر من 150 دولة، والتي أصدرت سياسة النمو والتعلم وتتولى عملية الاعتماد.	الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة (WAGGGS)
نظمة وطنية للمرشدات و/أو فتيات الكشافة تتمتع بعضوية الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة. وقد تعمل المنظمات الأعضاء كمنظمات فردية أو كاتحاد يضم جمعيات فرعية وفقاً لسياقها الوطني.	منظمة عضو
« نستخدمهما عند التحدث بصفتنا المنظمات الوطنية والعالمية التي تشكل حركة المرشدات وفتيات الكشافة (المنظمات الأعضاء والفريق العالمي للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة).	ضمير الملكية «نا» أو «نحن»
منظمة للمرشدات و/أو فتيات الكشافة على المستوى المحلي، تُشكل جزءاً من منظمة عضو اتحادية بالجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة.	جمعية فرعية
الأفراد، من جميع الأعمار، الذين هم جزء من حركة المرشدات وفتيات الكشافة	الأعضاء
الأطفال والشباب (إنثاً وذكوراً) الذين يشاركون في برنامج المرشدات وفتيات الكشافة لصغار السن. ويشمل ذلك بشكل عام الأطفال، والمراهقين، والراشدين في مرحلتهم العمرية المبكرة (مرحلة رشد الشباب)، وقد تختلف الأعمار المحددة لكل فئة عمرية وفقاً لسياق كل منظمة عضو. تُعرف الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بشكل عام الأطفال على أنهم من هم دون سن 18 عاماً، والشباب بأنهم من سن 18 إلى 30 عاماً. إلا أن ذلك قد يختلف في بعض أقاليم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة.	الأعضاء صغار السن
الأشخاص الذين يؤدون دوراً داخل منظمة المرشدات وفتيات الكشافة، ممن أكملوا برنامج صغار السن أو لا يشاركون فيه، وعادة ما يكونون فوق سن 18 عاماً. الأعضاء الراشدون في الحركة هم على غالبيتهم متطوعون يكرسون جهودهم لدعم تعلم وتنمية الأعضاء صغار السن من خلال تقديم برنامج لصغار السن عالي الجودة. وقد يتم ذلك إما بشكل مباشر من خلال تصميم البرنامج أو تيسيره، أو بشكل غير مباشر عبر دعم الراشدين الآخرين، أو دعم الهياكل التي تحتاجها المنظمة للقيام بعملها.	الأعضاء الراشدون
المجتمع العالمي المشترك للمنظمات الأعضاء والجمعيات الفرعية، الذي يعمل نحو تحقيق غرض تعليمي مشترك.	حركة المرشدات وفتيات الكشافة
المنظمة العالمية للحركة الكشفية، وهي النظير الكشفي الذي يُشار إليه غالباً بوصفه شريكاً.	WOSM
منظمة وطنية تضم الفتيان والفتيات معاً، وتقدم حركة المرشدات وفتيات الكشافة ضمن هيكل أوسع للكشافة والمرشدات.	منظمة وطنية للكشافة والمرشدات (SAGNO)
منصة الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة للتعلم الإلكتروني، و توفر أدوات داعمة (بما في ذلك مركز النمو والتعلم).	منصة نيران المخيم (Campfire)

¹ ملاحظة: في بعض المنظمات الأعضاء، قد يشارك الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٣٠ عاماً في برنامج صغار السن وفي الوقت نفسه يتولون دوراً داخل المنظمة. وفي بعض المنظمات الأعضاء، قد يُعتبر الأفراد الذين تقل أعمارهم عن ١٨ عاماً أعضاء راشدين، وذلك وفقاً للدور الذي يؤدونه.

مصطلحات الحركة والمصطلحات التنظيمية

مركز النمو والتعلّم	مركز النمو والتعلّم: قسم مُخصّص لإطار عمل النمو والتعلّم على منصة نيران المخيم Campfire، يضم موارده وأدواته وقوالبه ومساحاته الخاصة بالتواصل وتبادل الخبرات والتجارب، للمنظمات الأعضاء.
البيئة المدرسية	البيئة المدرسية: سياق تُقدّم فيه حركة المرشّدت وفتيات الكشفة بشكل رئيسي أو كامل من خلال المدارس، وغالبًا ما يقوده قادة من المعلمين بالتعاون مع وزارات التربية والتعليم.
البيئة المجتمعية	البيئة المجتمعية: سياق تُقدّم فيه حركة المرشّدت وفتيات الكشفة من خلال وحدات تُنظّم خارج الهياكل المدرسية الرسمية، وتتمركز في المجتمعات المحلية.

إطار عمل النمو والتعلّم

النمو والتعلّم	إطار العمل المشترك للجمعية العالمية للمرشّدت وفتيات الكشفة للتعلّم والتنمية عاليي الجودة لكل من صغار السن والراشدين.
النمو والتعلّم - الجزء الأول	وثيقة السياسة والمفاهيم التي تُحدّد المعايير.
النمو والتعلّم - الجزء الثاني	وثيقة المبادئ التوجيهية والمسارات التي تترجم الجزء الأول إلى ممارسات قابلة للتطبيق في المنظمات الوطنية.
إطار عمل التعلّم والتنمية	وثيقة إرشادية تضعها كل منظمة عضو/جمعية فرعية لتوضح كيفية تطبيقها لسياسة النمو والتعلّم على أرض الواقع، وتصف التزام المنظمة بالغرض التعليمي للحركة وكيف ستفي بهذا الالتزام.
بيان التعلّم والتنمية	بيان ضمن إطار عمل التعلّم والتنمية، يصف كيف يؤثر عرض التعلّم والتنمية الذي تقدمه المنظمة على تنمية صغار السن والمجتمع الأوسع. وينبغي أن يربط الرؤية والرسالة والقيم بأثر ملموس، لا بالأنشطة فحسب.
الغرض التعليمي	هو غاية الحركة في تمكين الفتيات والشابات من تحقيق كامل قدراتهن كمواطنات مسؤولات في العالم.
خصائص حركة المرشّدت وفتيات الكشفة عالية الجودة	هي العناصر المترابطة (الغرض، والنهج، والمساحة، والتجارب التي تحقق مفهوم REAL، ونتائج النمو) التي تحدد التعلّم عالي الجودة في حركة المرشّدت وفتيات الكشفة.
القيم الأساسية	القيم الثلاث الأساسية لحركة المرشّدت وفتيات الكشفة هي: النزاهة (العيش بأمانة وفق منظومة قيمك الشخصية، مع احترام الذات وتحمل المسؤولية عن أفعالك)، والمواطنة (أن يكون الفرد عضوًا فاعلاً ومُطلّعًا في مجتمعه، يحترم الآخرين ويُسهّم في إحداث تغيير إيجابي)، والروحانية (الإقرار بالمعتقدات الشخصية وتنميتها).

مفاهيم التعلم الأساسية

المتعلم	الشخص الذي يقوم بعملية التعلم. وفي النمو والتعلم، يُشير مصطلح "المتعلم" إلى كل من الأعضاء صغار السن والراشدين، حيث ينطبق إطار العمل على كليهما.
المُيسِّر:	الشخص الذي يدعم تجربة التعلم للمتعلمين، ويهيئ الظروف التي يحتاجونها لاستخلاص المعنى من تجاربهم. وتبعاً للسياق، قد يكون هذا أي شخص، بدءاً من قائد مجموعة محلية وصولاً إلى مدرب للأعضاء الراشدين.
تجربة التعلم	هي تجربة، أو تفاعل، أو فرصة شخصية يحدث من خلالها التعلم.
رحلة التعلم	المسار الذي يسلكه الأفراد أثناء نموهم وتعلمهم. وتتكون رحلة التعلم من العديد من تجارب التعلم المترابطة، ولها نتائج طويلة المدى، وهي رحلة شخصية لكل متعلم.
الممارسة التأملية	عادة مستمرة لاستخلاص المعنى من التجارب بوعي - داخل حركة المرشادات وفتيات الكشافة وخارجها - لدعم النمو الشخصي والتعلم المُوجَّه ذاتياً.

النهج

نهج المرشادات وفتيات الكشافة	نهج المرشادات وفتيات الكشافة: التطبيق المشترك لطريقة المرشادات وفتيات الكشافة ونموذج القيادة.
طريقة المرشادات وفتيات الكشافة	طريقة المرشادات وفتيات الكشافة: العناصر الخمسة المترابطة التي تتفاعل مع بعضها البعض، والمُصمَّمة لدعم المُتعلِّم في تولِّي زمام تعلُّمه واستخلاص المعنى من تجاربه، وهي: التعلُّم في مجموعات صغيرة . ومساري، خطوتي . والتعلُّم بالممارسة . والتواصل مع الآخرين . والتواصل مع عالمي.
نموذج القيادة	نموذج القيادة: المفهوم الأساسي الذي تستند إليه أعمال تنمية القيادة في الجمعية العالمية للمرشادات وفتيات الكشافة، والمبني على نظريات القيادة المعاصرة والتوجُّهات الحديثة في هذا المجال.
أنماط التفكير القيادية الستة	أنماط التفكير القيادية الستة: أنماط التفكير الستة التي يُمارَس من خلالها نموذج القيادة للمرشادات وفتيات الكشافة: (1) نمط التفكير التأملي - استخلاص المعنى من الخبرات السابقة وفحص السلوك الشخصي وأثره (قيادة الذات)، (2) نمط التفكير الشمولي - فهم احتياجات الآخرين وشواغلهم وتكييف القيادة وفقاً للسياق (القيادة حسب السياق)، (3) نمط التفكير التعاوني - الجمع بين وجهات النظر المختلفة وتهيئة الظروف التي تساعد الأفراد على الازدهار (قيادة العلاقات)، (4) نمط التفكير الإبداعي والنقدي - تعزيز الابتكار والاستقصاء واتخاذ قرارات مستنيرة (القيادة من أجل الابتكار)، (5) نمط تفكير يعكس المساواة بين الجنسين - مراعاة المساواة بين الجنسين عند ممارسة القيادة وتحدي الصور النمطية المرتبطة بالنوع الاجتماعي (القيادة من أجل تمكين الفتيات)، (6) نمط تفكير الإجراءات المسؤولة - حشد الطاقات تجاه ما يحتاج إلى التغيير وما يحتاج إلى الحماية (القيادة من أجل التأثير).

النهج

نمط تفكير يعكس المساواة بين الجنسين	أحد أنماط التفكير القيادية الستة؛ ويركز بصورة واضحة على تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال السلوكيات والقرارات.
التعلم غير الرسمي	تعلّم مُنظّم ولكنه مرن، يحدث خارج إطار التعليم الرسمي، وهو عنصر أساسي في نهج حركة المرشدات وفتيات الكشف. ويُنسب في الحركة بأنه مقصود، وقائم على العلاقات، وتجريبي، وتأملي، وموجّه ذاتيًا، وشخصي، ويمكن الوصول إليه.
التعلم الرسمي	تعلّم مُنظّم ومُعتمد، يخضع لسيطرة المعلم/المدرّب، ويُقدّم داخل المؤسسات التعليمية. ويقع على نهاية الطرف الرسمي من مقياس التعلّم.
التعلّم غير المُنظّم	التعلّم العرضي الذي يحدث دون تخطيط كجزء طبيعي من الحياة والعلاقات. ويقع على نهاية الطرف غير المُنظّم من مقياس التعلّم.
التعلّم المُوجّه ذاتيًا	هو نمو يقوده المتعلّم، يُحدّد فيه الفرد وتيرة تعلّمه واتجاهه ومعناه.
التعلّم مدى الحياة وبقدر اتساع مجالاتها	التعلّم الذي يستمر عبر مراحل الحياة المختلفة (مدى الحياة)، وعبر جميع مجالات الحياة (بقدر اتساع مجالاتها).
القيادة بين الأجيال	القيادة بين الأجيال: عندما تعمل الأجيال الأصغر والأكبر سناً معًا لإحداث تغيير إيجابي في حياتهم وحياة الآخرين. ويتطلّب ذلك إنشاء مساحة تتيح للجميع ممارسة القيادة بغض النظر عن أعمارهم.

مساحة للنمو والتعلّم

المساحة الشجاعة	بيئة تعلّم آمنة وشمولية وتمكينية، حيث يتمكن المتعلّمون من خوض المخاطر، وتجربة أشياء جديدة، وارتكاب الأخطاء.
المساحة التشاركية	مساحة ينخرط فيها المتعلّمون بنشاط وبشكل مستمر في القرارات التي تؤثر عليهم.
مساحة متمحورة حول الفتيات	مساحة متمحورة حول الفتيات: مساحة مُصممة من أجل الفتيات وبمشاركتهن، مع مراعاة احتياجاتهن الخاصة، وتهدف إلى تحقيق المساواة بين الجنسين (وليست بالضرورة مقتصرة على الفتيات فقط).
المشاركة الشبابية الهادفة	أن يكون صغار السن عند مشاركتهم مُزوّدون بالمعلومات اللازمة، ومُمكنين، وآمنين، ومحل تقدير. ويتم ذلك من خلال نهج يقوده صغار السن، أو نهج تعاوني، أو نهج تشاوري.
الحماية	السياسات والممارسات التي تحمي الأطفال والراشدين من التعرض للأذى؛ وهي عنصر أساسي في المساحة الشجاعة.
التنوع والعدالة والشمولية	ممارسات تساعد الجميع على المشاركة على قدم المساواة وبصورة هادفة داخل المساحة.

تجارب التعلّم ونتائج

تعلم يتسم بأنه ذو صلة، وشيق، ويمكن الوصول إليه، وقيادة المتعلم.	تجارب التعلّم التي تُحقّق مفهوم (REAL)
النمو المتوازن عبر الأبعاد السبعة المُعترف بها للتنمية الشخصية.	التنمية الشخصية الشاملة
المجالات السبعة المترابطة التي تدعم من خلالها حركة المرشّادات وفتيات الكشافة نمو المتعلّمين، وهي: (1) البعد الروحي – استكشاف المعتقدات الشخصية، والغاية، والتواصل مع ما وراء الزمان والمكان، (2) البعد الأخلاقي – تنمية القيم، والهوية الشخصية، والثقة في اتخاذ القرارات، (3) البعد الفكري – تنمية التفكير الإبداعي والاستدلال، (4) البعد العاطفي: التعرّف على المشاعر والتعبير عنها وإدارتها، (5) البعد البدني – استخدام الجسد وفهمه، (6) البعد الاجتماعي – بناء العلاقات، والشعور بالانتماء، والتعاطف، (7) البعد البيئي – فهم العالم بمحيطيه الطبيعي والمبني، والنمو في علاقة معه.	الأبعاد السبعة للتنمية الشخصية الشاملة
التعبير المشترك للحركة عن الأثر الهادف الذي تُحدثه حركة المرشّادات وفتيات الكشافة في حياة المتعلم.	نتائج النمو الثمانية
علامات بسيطة يمكن ملاحظتها تدل على تحقّق إحدى نتائج النمو في مرحلة أو دور معين.	المؤشرات
مراحل (رحلة التعلّم): مراحل برنامج صغار السن القائمة على العمر أو مرحلة النمو (مثل الطفولة المبكرة حتى مرحلة رشد الشباب).	مراحل (رحلة التعلّم)
التقدّم الشخصي: رحلة النمو الفردية للمتعلّم؛ وهي تختلف عن الترقّي الهرمي، لا سيما بالنسبة للراشدين.	التقدّم الشخصي
الوعد والقانون: المبادئ الأساسية للحركة، والمدمجة في نتائج النمو الثمانية.	الوعد والقانون

البرامج والأدوار

مُجمل تجارب التعلّم التي يمكن للأطفال والشباب الوصول إليها في حركة المرشّادات وفتيات الكشافة.	برنامج صغار السن
الفرص المنظّمة التي يتعلّم وينمو من خلالها المتطوعون والموظفون الراشدون ويكتسبون الكفاءات.	عرض التعلّم والتنمية للراشدين
سلسلة المراحل التي يمر بها المتطوع (الاستقبال والتهيئة – أداء الدور – جلسات حوار لمراجعة التعلّم – تغيير الدور – الخروج).	دورة حياة المتطوع
ال مزيج المهارات والمعارف والخبرات والاتجاهات والقيم اللازمة لأداء الدور بفاعلية.	الكفاءات
إ وثيقة منظّمة تُحدّد الكفاءات المطلوبة للأدوار المختلفة في المنظمة، بما في ذلك مؤشرات المعارف والمهارات والسلوكيات ومستويات التقدّم.	إطار عمل الكفاءات

البرامج والأدوار

أداة تُلخّص مستويات الكفاءات المطلوبة لكل دور داخل المنظمة، بما يتيح تصميم برامج التعلّم والتنمية ووضع خطط التنمية الفردية.	مصفوفة الكفاءات
وثيقة تحدد المهام والمسؤوليات والحد الأدنى من الكفاءات المطلوبة لدور معين في المنظمة.	الوصف الوظيفي
خطة فردية للمتطوع تحدد الكفاءات ومجالات النمو التي يرغب في تطويرها في دوره، بما يشمل تنمية القيادة وتنمية الكفاءات الخاصة بالدور.	خطة التعلّم والتنمية الشخصية
الارشادات اللاتي ييسرن برنامج صغار السن بصورة مباشرة على مستوى الوحدة أو المجموعة.	قائدات الفتيات
الراشدون الذين يقدمون عرض التعلّم للراشدين ويعملون على تطويره.	المدرّبون / مدرّبو المدرّبين
المفوض: دور قيادي/تنسيقي (مثل مفوضة البرنامج، أو مفوضة التدريب، أو المفوضة الدولية).	المفوض
القائد – المعلم: هو الراشد الذي يجمع بين دوري التدريس والقيادة في حركة المرشدات وفتيات الكشافة في الوحدات العاملة في المدارس.	القائد - المعلم:
بيئة تعليمية مختلطة: وحدة أو نشاط يضم كلاً من الفتيان/الشباب، والفتيات/الشابات.	بيئة تعليمية مختلطة
جلسة حوار لمراجعة التعلّم: جلسة تأمل مُنظمة ودورية بين المتطوع والمنظمة حول النمو والدور والخطوات التالية.	جلسة حوار لمراجعة التعلّم
خطة فردية للمتطوع تحدد الكفاءات ومجالات النمو التي يرغب في تطويرها أثناء قيامه بدوره.	خطة التنمية الشخصية

المسارات والعمليات

المسار الأول: بدء الرحلة	بدء الرحلة: بناء الفريق، والتأمل في النمو والتعلم، ومراعاة السياق، والتخطيط للرحلة.
المسار الثاني: وضع إطار عملكم	المسار الثاني: وضع إطار عملكم: ترجمة مفاهيم النمو والتعلم إلى إطار عمل خاص بالتعلم والتنمية في المنظمة.
المسار الثالث: تنفيذ إطار عملكم	المسار الثالث: تنفيذ إطار عملكم: المراجعة، وتحديد الأولويات، والتخطيط، والدمج، والمراقبة، والتعلم.
فريق النمو والتعلم	فريق النمو والتعلم: الفريق متعدد الاختصاصات الذي تُشكّله المنظمة العضو/الجمعية الفرعية لقيادة رحلة النمو والتعلم.
أخصائية النمو والتعلم	أخصائية النمو والتعلم: متطوعة أو موظفة من الفريق الإقليمي للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة تُكَلَّف بدعم المنظمة العضو/الجمعية الفرعية خلال الرحلة و عملية الاعتماد.
تحليل السياق / تقييم الاحتياجات	تحليل السياق / تقييم الاحتياجات: عملية جمع أدلة من أربعة أبعاد (أصوات الفتيات والشابات، وأصوات الراشدين، والاتجاهات والعوائق المجتمعية، وجهات النظر الخارجية ومن المنظمات النظيرة) والتي تُنفَّذ في الخطوة الثالثة من المسار الأول؛ بهدف دعم وضع إطار عمل التعلم والتنمية الخاص بالمنظمة.
منظمة تعليمية	منظمة تعليمية: منظمة تدمج التعلم في غرضها وثقافتها وممارساتها، وتستخدمه للتكيف والتحسين المستمرين.
إدارة التغيير	إدارة التغيير: النهج المنظم لقيادة التحولات التنظيمية اللازمة لتبني إطار العمل.

المراقبة والتقييم والجودة

التخطيط والمراقبة والتقييم والتعلم	هي عملية تُستخدم لاختبار مدى تطبيق إطار العمل في الممارسة العملية.
أداة تقييم القدرات	أداة التقييم الذاتي بالجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة. ويُشترط تحقيق الحد الأدنى من المؤشرات "الأساسية" في ثلاثة أقسام من هذه الأداة للحصول على الاعتماد.
نظرية التغيير	تصف هذه النظرية المنطق الواضح الذي يربط أنشطة إطار العمل بالنتائج والأثر الذي يسعى إلى تحقيقه.
خطة التنفيذ	الخطة المكتوبة التي يتم إعدادها في الخطوة الثالثة من المسار الثالث، وتحدد التغييرات التي سيتم إجراؤها، والمسؤولين عنها، والإطار الزمني، والموارد المطلوبة، وكيفية متابعة التقدم.

الاعتماد والتقدير

الاعتماد	الاعتراف الرسمي من الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بأن إطار عمل التعلّم والتنمية الخاص بالمنظمة وعرضها، يتوافقان مع سياسة النمو والتعلّم.
الاعتماد المبدئي	حالة اعتماد لمدة عام واحد تُمنح عندما يكون إطار العمل متوافقاً مع السياسة، بينما لا يزال التنفيذ الكامل قيد التقدم.
المراجعة (بعد 6 سنوات)	عملية متابعة تُجرى بعد ست سنوات من الاعتماد للتأكد من استمرار التوافق وتمديد الاعتماد.
التجديد (بعد 12 سنة)	دورة إعادة اعتماد كاملة، ويفضل أن تستند إلى المرور مجدداً عبر مسارات النمو والتعلّم.
التقدير التنظيمي	شهادة وختم تصدرهما الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة للدلالة على أن المنظمة العضو/الجمعية الفرعية تستوفي معياراً معترفاً به دولياً.
التقدير الفردي / مواد التقدير	المواد التي توفرها الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة للاعتراف بكفاءات قادة الفتيات وميسري تعلّم الراشدين.
اعتماد الميسرات الدوليات للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة	مؤهل داخلي منفصل تابع للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة للتيسير في السياقات الدولية، وهو يختلف عن الاعتراف الممنوح على مستوى المنظمة العضو.

