



SCOUTS®
Creating a Better World

ADULTS IN SCOUTING SELF – ASSESSMENT TOOL

A self-assessment tool to strengthen the capacity of your National Scout Organization

CÔNG CỤ TỰ ĐÁNH GIÁ NGƯỜI LỚN TRONG HƯỚNG ĐẠO

Công cụ tự đánh giá nhằm tăng cường
năng lực Tổ chức Hướng đạo Quốc gia của bạn

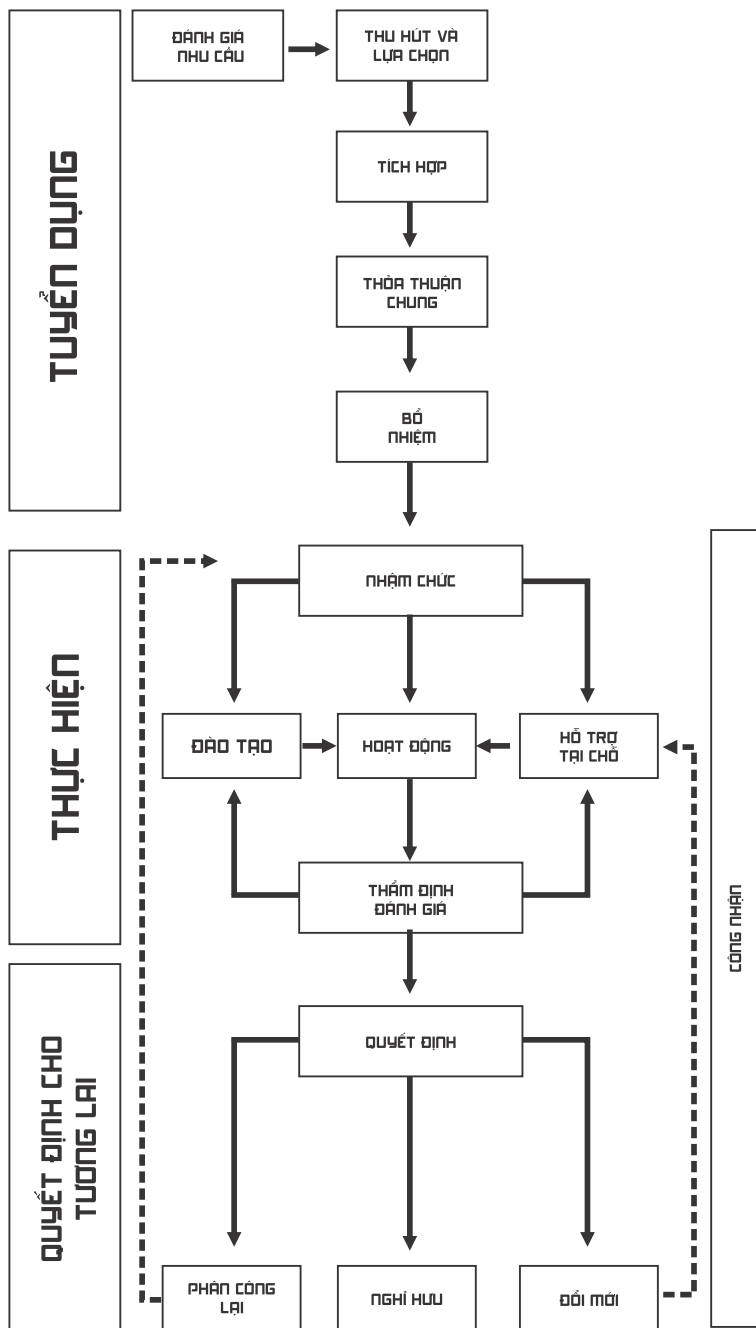


ADULTS IN SCOUTING SELF-ASSESSMENT TOOL

CÔNG CỤ TỰ ĐÁNH GIÁ – NGƯỜI LỚN TRONG HƯỚNG ĐẠO

Công cụ tự đánh giá nhằm tăng cường
năng lực Tổ chức Hướng đạo Quốc gia của bạn

**ADULTS IN SCOUTING
November 2019
World Scout Bureau,
Global Support Centre
Kuala Lumpur**



TỔ CHỨC HƯỚNG ĐẠO QUỐC GIA (NSO) CỦA BẠN ĐỨNG TRÊN QUAN ĐIỂM NÀO TRONG VIỆC QUẢN LÝ NGƯỜI LỚN TRONG HƯỚNG ĐẠO (AIS)?

Hướng đạo không thể tồn tại mà không có hàng triệu người lớn, hầu như tất cả là tình nguyện viên, những người đã hỗ trợ Phong trào bằng cách thực hiện một loạt các vai trò và chức năng - từ các trại cho CÁC EM SÓI, THIẾU.. đến việc lãnh đạo Tổ chức Hướng đạo Quốc gia. Sự cống hiến và cam kết của họ đã cho phép hàng triệu người trẻ trên toàn thế giới trải nghiệm Hướng đạo và đóng vai trò xây dựng trong cộng đồng. Họ là xương sống của Phong trào của chúng ta.

Mục đích của **Chính sách Thế giới Người lớn trong Hướng đạo** là hỗ trợ Sứ mệnh Hướng Đạo. Bằng cách phát triển đường lối và phương tiện để cải thiện chất lượng lãnh đạo ở tất cả các cấp thông qua việc cung cấp hỗ trợ và quản lý tốt hơn tất cả người lớn, dẫn đến việc cung cấp phục vụ tốt hơn cho giới trẻ.

Người lớn trong Hướng đạo là một trong ba lĩnh vực chiến lược tạo thành một Tổ Chức Hướng Đạo Quốc gia (NSO) hoạt động hiệu quả, đó là **Chương trình đoàn sinh**, **Người lớn trong Hướng đạo** và **Phát triển tổ chức**. Việc triển khai đòi hỏi mỗi tầm nhìn và khả năng lãnh đạo của NSO và cần được tích hợp (kết hợp lại thành một tổng thể) vào kế hoạch chiến lược của Tổ chức.

CHU KỲ NGƯỜI LỚN TRONG HƯỚNG ĐẠO

Cách tiếp cận được nêu trong Chính sách Thế giới về Người lớn trong Hướng đạo thừa nhận khái niệm chu kỳ trong mọi vai trò hoặc chức năng được thực hiện bởi Người lớn trong Hướng đạo (AIS).

Đó là một cách tiếp cận toàn diện và có hệ thống cho phép xem xét cẩn thận tất cả các khía cạnh việc quản lý người lớn trong Phong trào và bao gồm thu hút những người lớn chúng ta cần, hỗ trợ cho họ trong vai trò hoặc chức năng của họ và hỗ trợ sự phát triển cũng như lựa chọn cho tương lai của họ.

Một hoặc nhiều lần lặp lại của chu kỳ sẽ bao gồm tất cả các giai đoạn và thành phần trong quãng đời của một người lớn trong Phong trào.

TĂNG CƯỜNG NĂNG LỰC CỦA NSO THÔNG QUA VIỆC TỰ ĐÁNH GIÁ.

Việc tăng cường năng lực của Tổ Chức Hướng Đạo Quốc gia (NSO) là một khía cạnh không thể thiếu để đạt được Tầm nhìn 2023. Chu kỳ tăng cường năng lực được xây dựng dựa trên các nguyên tắc cải tiến liên tục, trong đó các NSO có thể đánh giá năng lực của họ, hoạt động ưu tiên của họ, nhận hỗ trợ và theo dõi tiến trình của họ.

Công cụ tự đánh giá Người lớn trong Hướng đạo giúp Tổ Chức Hướng Đạo Quốc gia (NSO) của bạn đánh giá mức độ phát triển và tính nhất quán của mình với Chính Sách Thế Giới Người lớn trong Hướng đạo và cải thiện quy trình nội bộ của mình để tuyển dụng, đào tạo và giữ chân các nhà lãnh đạo (Huynh trưởng).

Bằng cách đánh giá các tiêu chí sau, bạn sẽ có thể xác định mức độ thực hiện của Tổ Chức Hướng Đạo Quốc gia (NSO) trong các lĩnh vực của **Chu kỳ Người lớn trong Hướng đạo** như được đề xuất trong **Chính sách Thế giới Người lớn trong Hướng Đạo** và được phản ánh trong Tiêu chuẩn Chất lượng của WOSM – “**Công cụ Đánh giá Hỗ trợ Toàn cầu**” (Global Support Assessment Tool - GSAT).

Các kết quả là vì lợi ích của riêng bạn và sẽ giúp bạn xác định các lĩnh vực cần cải thiện trong lĩnh vực Người lớn trong Hướng đạo (AIS), để có thể phát triển thêm hoặc yêu cầu hỗ trợ.

Global Support Assessment Tool (GSAT) là gì?

GSAT là Tiêu chuẩn chất lượng thuộc sở hữu bởi WOSM, đánh giá sự tuân thủ của Tổ chức Hướng đạo Quốc gia (NSO) đối với các thông lệ thực tiễn quốc tế trong Quản trị hữu hiệu và chất lượng Hướng đạo.

TIÊU CHÍ GSAT LIÊN QUAN ĐẾN NGƯỜI LỚN TRONG HƯỚNG ĐẠO.

Trong Công cụ đánh giá hỗ trợ toàn cầu (GSAT), theo phương diện 6 - Người lớn trong Hướng đạo (AIS), Tổ chức Hướng Đạo quốc gia (NSO) bắt buộc phải có quy trình và THỦ TỤC phù hợp cho tất cả người lớn để đảm bảo VIỆC thực hiện Chính sách Người lớn trong Hướng đạo. Bao gồm như sau:

- Tổ Chức Hướng Đạo Quốc gia (NSO) có một **Chính Sách Người Lớn Trong Hướng Đạo**. Mô tả các quy trình cho tất cả từng giai đoạn và các bước trong **Chu Kỳ Người Lớn** (chu kỳ làm việc của Huynh trưởng), bao gồm việc tuyển dụng, bổ nhiệm, hướng dẫn, giám sát, đánh giá và nghỉ hưu (cho tất cả các vị trí chức vụ quan trọng ở tất cả các cấp của tổ chức). Chính sách này phải dựa trên “Chính sách Thế giới Người lớn trong Hướng đạo” và được xem xét lại thường xuyên.

- Tổ Chức Hướng Đạo Quốc gia (NSO) có **Ủy ban Quốc gia Người lớn trong Hướng đạo**, bao gồm các thành viên có kinh nghiệm liên quan. Ủy ban cần có sự cân bằng giới tính, gồm người trẻ dưới 30 tuổi và hoạt động phối hợp với **Ủy ban Quốc gia Chương trình Đoàn sinh** (National Youth Programme committee).

- Tổ Chức Hướng Đạo Quốc gia (NSO) có bản mô tả vai trò và sử dụng các thỏa thuận đôi bên khi bổ nhiệm vào tất cả các vị trí chức vụ. Thỏa thuận (Hợp đồng) này thường xuyên được xem xét và thông báo cho tất cả các bên liên quan.

- NSO xác định và thực hiện một **hệ thống thẩm định** để đánh giá hàng năm tất cả các vị trí chức vụ (cả nhân viên chuyên nghiệp lẫn tình nguyện viên). Kết quả của quá trình này được ghi lại và thi hành (làm đúng).

- NSO xác định và thực hiện chính sách thưởng công hay đền bồi rõ ràng và cạnh tranh cho đội ngũ nhân viên chuyên nghiệp.

- NSO xác định và triển khai một hệ thống để ghi nhận sự đóng góp của người lớn. Hệ thống này phải được phổ biến, và ghi nhận đóng góp được lưu lại.

- NSO có các cơ chế thay thế hiệu quả cho các vị trí người lớn (Nhân viên chuyên nghiệp và tình nguyện viên). Các tình nguyện viên phải có các điều khoản cố định của sự bổ nhiệm.

- NSO có khung đào tạo và phát triển cá nhân rõ ràng cho người lớn (cả nhân viên chuyên nghiệp lẫn tình nguyện). Mỗi chương trình đào tạo có các mục tiêu rõ ràng, năng lực tối thiểu và được thường xuyên xem xét và soát lại.

- NSO cung cấp cho mỗi người lớn được tuyển chọn (cả nhân viên chuyên nghiệp lẫn tình nguyện) cơ hội được đào tạo ban đầu và liên tục dựa theo nhu cầu, năng lực và kinh nghiệm thực tế của họ. Tất cả hồ sơ Huấn luyện đều phải lưu trữ lại.

- Chương trình đào tạo của Tổ chức Hướng đạo Quốc gia (NSO) phải chứa đựng những điều sau đây: Các khía cạnh nền tảng của Hướng đạo, lãnh đạo, quản lý và các mối quan hệ (giao tế).

- Trong Giáo trình đào tạo của NSO chứa đựng “sự tham gia của giới trẻ trong việc ra quyết định”.

- NSO cung cấp đào tạo thường xuyên cho các Huấn luyện viên, bao gồm các năng lực chung sau: Nguyên tắc cơ bản của Hướng đạo, học tập người lớn, đào tạo và tạo điều kiện, quản lý đào tạo, các mối quan hệ.

- NSO có các quy trình và thủ tục phù hợp cho tất cả người lớn để đảm bảo thực hiện **An toàn khỏi sự Tác hại**. Chúng bao gồm:

- (1) Việc Bổ nhiệm người lớn được thực hiện để đảm bảo tất cả các kiểm tra thích hợp được thực hiện theo luật pháp địa phương,

- (2) **An toàn khỏi tác hại** là một phần bắt buộc của quy trình và nội dung đào tạo.

CÁCH XỬ DỤNG CÔNG CỤ NÀY

Để đạt được nhận thức và hiểu biết rõ hơn, bạn cần tham gia vào tất cả các bên có liên quan chẳng hạn như Hội đồng quốc gia và ban điều hành, Ủy viên người lớn trong hướng đạo, thành viên ủy ban, đào tạo và các tiểu ban AiS khác, ban cấu trúc chương trình đoàn sinh và các ủy ban hoặc bộ phận liên quan khác trong quy trình việc tự đánh giá này.

Đáp ứng với các tiêu chí nên là, với khả năng tốt nhất của bạn, dựa trên bằng chứng được cung cấp theo từng tiêu chí và được hoàn thành bằng cách rút ra kiến thức cho nhóm của bạn.

Các tiêu chí tự đánh giá sau đây bao gồm các thông lệ quốc tế tốt nhất và cung cấp một cái nhìn chuyên sâu về các tiêu chuẩn được khuyến nghị của WOSM. Tuy nhiên, lưu ý rằng không phải tất cả các

tiêu chí có thể được áp dụng cho Tổ chức Hướng Đạo Quốc gia (NSO) khi xét đến bối cảnh văn hóa, pháp lý và ngữ cảnh địa phương.

Để sử dụng công cụ này, vui lòng thực hiện từng tiêu chí tự đánh giá và xác định năng lực NSO của bạn bằng cách đưa ra câu trả lời là ĐỎ, VÀNG, Xanh lá, hoặc XANH LỤC dựa trên các giải thích dưới đây.

TRẠNG THÁI	GIẢI TRÌNH	NÓI CÁCH KHÁC
KHÔNG TUÂN THỦ	Không có bằng chứng nào cho thấy NSO đã làm bất cứ điều gì xung quanh tiêu chí này.	NSO của tôi đã không làm bất cứ điều gì xung quanh tiêu chí này. Có thể nó cần thời gian để bắt đầu.
THEO ĐÚNG VÀI MỤC	Có bằng chứng rằng NSO đã thực hiện một số điều (nhưng không phải tất cả) xung quanh tiêu chí này.	NSO của tôi có thực hiện một ít việc về tiêu chí này, nhưng có rất nhiều điều khác chúng ta vẫn có thể khám phá.
THEO ĐÚNG VÀI MỤC	Có Bằng chứng rằng NSO có hầu hết mọi thứ xung quanh tiêu chí này. Nó được cập nhật và thực hiện.	NSO của tôi đang làm việc trên nhiều mục ở đây, nhưng có phần còn thiếu để có thể xem xét nhằm thực hiện tốt hơn.
TUÂN THỦ ĐẦY ĐỦ	Bằng chứng NSO có mọi thứ xung quanh tiêu chí này. Đó là cập nhật, thực hiện, thường xuyên được đánh giá và làm mới.	NSO của tôi đã hoàn thành tiêu chí này. Chúng tôi sẽ tiếp tục công việc tốt và xem xét nó. và chia sẻ nó như là một thực tiễn tốt nhất.
KHÔNG ÁP DỤNG	Không áp dụng do hoàn cảnh địa phương hoặc liên quan đến tiêu chí không tương hợp khác.	

Lưu ý quan trọng: công cụ này không nhằm mục đích là một bài tập chấm điểm, nhưng được NSO sử dụng làm tài nguyên tăng cường năng lực nhằm xác định các chiến lược để cải thiện.

CRITERIA OF TOOL - TIÊU CHÍ CÔNG CỤ

		#	Criteria tiêu chí	Status Tình trạng
1. RECRUITMENT	Đánh giá nhu cầu	1	NSO có xác định rõ ràng những việc mô tả các vai trò cho tất cả các vị trí người lớn quan trọng (chính yếu). Thường xuyên xem xét và truyền đạt cho tất cả các bên liên quan.	
	Đánh giá nhu cầu	2	NSO có một quy trình để đánh giá nhu cầu tuyển dụng của NSO, danh sách các vị trí và các tình trạng năng lực liên quan cứ sau mỗi ba năm.	
	Đánh giá nhu cầu	3	NSO có xác định các chức năng cố định, cũng như các vị trí trách vụ chia sẻ công việc ngắn hạn (cách tiếp cận nhóm), tất cả đều có các điều khoản bổ nhiệm cố định để đảm bảo tính cơ động trên tất cả các chức vụ người lớn.	

	Thu hút và lựa chọn	4	Thành phần các nhóm làm việc của NSO phản ánh sự đa dạng của các thành viên tiềm năng và hiện có như tuổi tác, giới tính, dân tộc, kinh tế xã hội, khuyết tật, tôn giáo hoặc tín ngưỡng, kinh nghiệm và năng lực.	
	Thu hút và lựa chọn	5	NSO thực hiện các phương thức thu hút và lựa chọn của mình thông qua việc quảng cáo tích cực các vị trí trách vụ và các cơ hội tình nguyện có sẵn. Điều này có thể được thực hiện mỗi năm một lần, ví dụ: thông qua cuộc kêu gọi mở hoặc một công việc tiếp diễn hoặc thường trực hoặc theo yêu cầu.	
	Thu hút và lựa chọn	6	NSO có một quy trình rõ ràng để lựa chọn người lớn. Quy trình này đảm bảo việc triển khai thực hành An toàn khỏi sự Tác hại (SfH) như là một phần của tuyển dụng, ví dụ: thực hiện kiểm tra thích hợp tại chỗ và tuân thủ pháp luật địa phương.	

	Hợp nhất (Integration)	7	NSO cung cấp cơ hội học tập trong công việc cũng như tất cả thông tin liên quan đến nội dung và bối cảnh của phong trào Hướng đạo trong quá trình hội nhập.	
	Thỏa thuận chung (Mutual agreement)	8	Tổ chức Hướng Đạo Quốc gia (NSO) sử dụng một quy trình thỏa thuận lẫn nhau cho phép cả hai bên trao đổi và đồng ý về những kỳ vọng cho các vị trí trách vụ của mình.	
	BổNhiệm (Appointment)	9	NSO đã thiết lập một quy trình bổ nhiệm trong đó nêu rõ những người có trách nhiệm thực hiện việc bổ nhiệm, thời hạn bổ nhiệm và quy trình gia hạn (renewal), phân công lại (reassignment) hoặc nghỉ hưu (retirement) của người lớn trong hướng đạo.	

		#	Criteria Tiêu chí	Status
2. PERFORMANCE	Hướng dẫn (Nhận việc) (Induction)	10	NSO có một quy trình quy nạp được thiết lập để đảm bảo tất cả các thông tin liên quan đến các vị trí Người lớn cụ thể được cung cấp. Việc hướng dẫn này có thể bao gồm các mục như tóm tắt về nhiệm vụ, giới thiệu về nhóm, đào tạo ban đầu, hướng dẫn và hỗ trợ cá nhân.	
	Đào tạo (Training)	11	NSO có một hệ thống đào tạo tại chỗ cho phép phát triển cá nhân của người lớn và thu nhận các kỹ năng, kiến thức bổ sung để tạo thuận lợi cho việc chuyển từ vai trò và chức năng này sang vai trò, chức năng khác (phân công lại).	
	Đào tạo (Training)	12	NSO đã có một hệ thống đào tạo đảm bảo dễ dàng tiếp cận với các cơ hội đào tạo về tần suất, gần gũi, kinh nghiệm và điều kiện trước đây để đăng ký của tất cả người lớn (vd: có tính đến khả năng tiếp cận đối với sự đa dạng và khác biệt của các thành viên).	

	Đào tạo (Training)	13	NSO cần phải có một đội ngũ đào tạo đa dạng, bao gồm người lớn từ tất cả các cấu trúc của tổ chức, vào các quy trình đào tạo để cải thiện năng lực tập thể.	
	Đào tạo (Training)	14	NSO đánh giá khuôn khổ đào tạo của mình ít nhất hai năm một lần, dựa trên nhận xét về nhu cầu, vai trò và năng lực cần có, và tính đến các xu hướng xã hội trong giáo dục và phát triển người lớn.	
	Công nhận (Recognition)	15	NSO có triển khai một hệ thống để ghi lại tất cả các kinh nghiệm đào tạo cho từng người và ghi lại sự phát triển các năng lực thu được từ họ.	

2. PERFORMANCE		#	Criteria	Status
	Công nhận (Recognition)	16	NSO có một hệ thống để nhận biết người lớn cho việc hoàn thành khóa đào tạo cần thiết và năng lực đạt được (ví dụ như Dự Bị hay Huy Hiệu Rừng). Cấp các chứng chỉ đủ điều kiện có thời hạn hiệu lực theo yêu cầu.	
	Hỗ trợ tại chức (In-service support)	17	NSO cung cấp hỗ trợ tại chức trực tiếp và đầy đủ cho Người lớn (nhân viên chuyên nghiệp và tình nguyện viên), v.d. các cuộc họp thường xuyên với người hỗ trợ, huấn luyện hoặc tham quan các khóa đào tạo và sự kiện. Sự hỗ trợ làm cho người lớn cảm thấy thoải mái với vai trò của mình và thực hiện thành công các hoạt động mà họ chịu trách nhiệm.	

	Quản lý thực hiện (Performance Management)	18	NSO đã xác định chính sách và quy trình Quản Lý Thực Hiện để đảm bảo đánh giá hàng năm cho tất cả các vị trí người lớn (nhân viên chuyên nghiệp và tình nguyện viên) dựa trên thỏa thuận chung và sự hài lòng về thực hiện của họ.	
	Thực hành quản lý (Performance Management)	19	Khi thực hiện chính sách quản lý thực hành của NSO, đánh giá hàng năm tập trung vào việc lập kế hoạch cho tương lai và hỗ trợ người lớn trong khuôn khổ thỏa thuận về các mục tiêu và kỳ vọng. Kết quả của các đánh giá như vậy được ghi lại và thi hành.	
	Thực hành quản lý (Performance Management)	20	Quy trình quản lý thực hiện của NSO được thực hiện bởi những Huynh trưởng có kinh nghiệm, được đào tạo về mục đích, quy trình và kết quả.	

3. DECISIONS & RECOGNITION		#	Criteria	Status
	Quyết định tương lai (Decisions for the Future)	21	NSO có các điều khoản bổ nhiệm cố định cho tất cả các vị trí người lớn tình nguyện (trách vụ Trường) để đảm bảo tính cơ động và linh hoạt trên tất cả các vị trí.	
	Quyết định tương lai (Decisions for the Future)	22	Quy trình quản lý thực hiện của NSO phải đảm bảo các cơ chế được đưa ra sao cho kết quả thực tế của các đánh giá hàng năm dẫn đến một thỏa thuận về quyết định cho tương lai.	
	Sự công nhận (Recognition)	23	NSO có một hệ thống được xác định và triển khai để ghi nhận sự đóng góp của người lớn (nhân viên chuyên nghiệp và tình nguyện viên).	

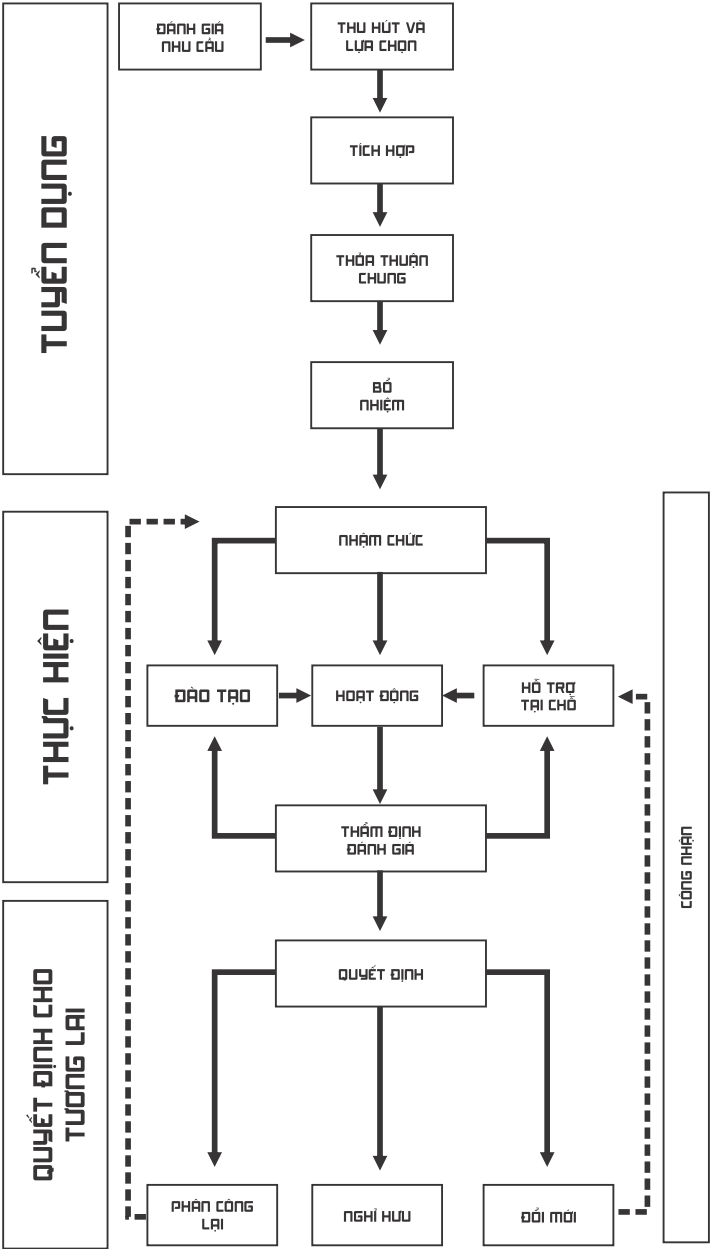
	Sự công nhận (Recognition)	24	Quy trình công nhận dành cho người lớn của NSO phải kịp thời đúng lúc, cả về chính thức và không chính thức, và bền lâu cho mọi người trong NSO (vd: khoảnh khắc cảm ơn tại các sự kiện, những mẫu vật, giấy công nhận, phản ánh ngay lập tức). Quá trình công nhận là minh bạch cho tất cả các thành viên của mình và được xem xét hai năm một lần.	
--	-------------------------------	----	---	--

CÁC TIÊU CHÍ LIÊN QUAN ĐẾN NGƯỜI LỚN TRONG HƯỚNG ĐẠO

4. AIS RELATED CRITERIA		#	Criteria	Status
	Sự tăng trưởng (Growth)	25	NSO có chiến lược tăng số lượng người lớn trong NSO (chiến lược tăng trưởng AIS). Điều này có thể bao gồm việc quảng bá các vị trí chức vụ, đào tạo có chất lượng, quy trình gia hạn và tái phân bổ tốt hơn, lập kế hoạch kế nhiệm và lãnh đạo bền vững, công nhận nội bộ cũng như bên ngoài hiệu quả, v.v.	
	Giữ lại (Retention)	26	NSO có một hệ thống quản lý tình nguyện viên bao gồm các chiến lược để duy trì chẳng hạn như hòa nhập và giới thiệu, giúp đào tạo phù hợp và dễ tiếp cận, có hệ thống hỗ trợ cho các tình nguyện viên bao gồm công nhận thành tích của họ, mang lại cho họ cảm giác thân thuộc và hiểu biết về sự hữu ích của những gì họ đang làm, v.v.	

	Người lớn trong Hướng đạo và Chương trình trẻ (Youth Programme and Adults in Scouting)	27	NSO có thiết lập sự liên kết giữa Ủy ban Người lớn trong Hướng đạo và Ủy ban Chương trình Đoàn sinh để hỗ trợ chéo các chức năng của các ủy ban này.	
	Khiếu nại và yêu cầu (Complaint and Appeals)	28	NSO có cơ chế tiếp nhận, quản lý và giải quyết các khiếu nại và kháng nghị từ người lớn. Quá trình này phải minh bạch và có chứng từ tài liệu.	
	Quản lý dữ liệu (Data management)	29	NSO có một hệ thống cho phép đăng ký thành viên người lớn. Dữ liệu được thu thập của hệ thống này đáp ứng các yêu cầu pháp luật địa phương.	
	Hỗ trợ công nghệ thông tin (ICT support)	30	NSO đã kết hợp các giải pháp trực tuyến để hỗ trợ tất cả người lớn trong các giai đoạn của chu kỳ Người lớn Trong Hướng đạo.	

Xác định những điểm yếu trong chu kỳ AIS mà cần thiết lưu ý tức thời của bạn:



PHÂN TÍCH KẾT QUẢ

Các câu trả lời được xác định với: Sau khi đánh giá, hãy chia sẻ kết quả của bạn với

KHÔNG TUÂN THỦ	Bạn cần phải xem xét lập kế hoạch cần thiết các bước để thực hiện những yếu tố quản lý người lớn được đề xuất của Chính sách Thế giới người lớn trong Hướng đạo ngay lập tức.
THEO ĐÚNG VÀI MỤC	Bạn cần phải khám phá việc lập kế hoạch hành động để đạt được sự tuân thủ có khả thi hay không và bạn có tất cả các nguồn lực cần thiết để thực hiện nó.
THEO ĐÚNG VÀI MỤC	Bạn cần xem xét tiến hành giám sát / đánh giá giữa kỳ, đánh giá tiến trình hiện tại của bạn và thực hiện các thay đổi cần thiết để phù hợp với Chính sách Thế giới Người Lớn trong Hướng đạo.
TUÂN THỦ ĐẦY ĐỦ	Bạn nên cân nhắc phân tích cách bạn có thể đạt được các tiêu chuẩn đặt ra, xác định xem có chỗ cần cải tiến hay không và tìm hiểu cách để duy trì tiêu chuẩn hiện tại.

Sau khi đánh giá, chia sẻ kết quả của bạn với các bên liên quan và người ra quyết định trong NSO của bạn. Sau đó, trình bày và thảo luận với Ủy ban Quốc gia (Ban Điều Hành). Kết quả sẽ giúp các cuộc thảo luận để làm rõ tình hình NSO của bạn, nâng cao nhận thức về các yêu cầu nguồn nhân lực và các nhu cầu khác, và tìm một cách chuyển tiếp trong việc xây dựng năng lực NSO của bạn.

Chắc chắn rằng bạn sẽ có một hệ thống theo dõi và cập nhật liên tục để đánh giá các nhu cầu hiện tại và tiềm năng của NSO liên quan đến **Chính sách Thế giới người lớn trong Hướng đạo**.

CÁC BƯỚC TIẾP THEO ĐỂ TĂNG CƯỜNG NĂNG LỰC

Sau khi hoàn thành việc tự đánh giá và phân tích kết quả, hãy lên lịch một cuộc họp để lập kế hoạch hành động. Đừng quên các bên tham gia liên quan như: Đại diện của Ủy ban Quốc gia và nhóm điều hành, Ủy viên Người lớn trong Hướng đạo, các thành viên ủy ban, đào tạo và các ban AIS khác, cấu trúc Chương trình Đoàn sinh và các ủy ban hoặc phòng ban liên quan khác.

Nhiều khả năng khác nhau để theo dõi bao gồm:

Ưu tiên (Prioritise)

Sau khi xem xét kết quả của bạn, hãy ưu tiên các hành động chính cần thực hiện. Liên kết điều này với kế hoạch chiến lược của bạn để ưu tiên hành động. Nếu bạn không có kế hoạch chiến lược, hãy kiểm tra các tiêu chí có khả năng ngăn chặn sự phát triển của tổ chức.

Phối hợp (Coordinate)

Thành lập các cấu trúc Tổ chức Hướng đạo Quốc gia (NSO) (ví dụ: nhóm phát triển AIS) để giải quyết các vấn đề liên quan đến Chu kỳ AIS và để chuẩn bị một kế hoạch thực hiện. Bổ nhiệm một người lãnh đạo sẽ tham gia phụ trách theo dõi quá trình tổng thể.

Tham gia/Tạo một mạng lưới (Join/Create a Network)

Tham gia vào Mạng lưới Người lớn trong Hướng Đạo cấp Vùng, tạo một mạng lưới NSO với những thách thức tương tự. Chuẩn bị một dự án chung và áp dụng cho các quỹ bên ngoài. ***Ngoài ra, hãy kết nối với các NSO đã giải quyết các thử thách tương tự như của bạn để có ý tưởng thực hành tốt nhất.***

Tìm tài nguyên (Find resources)

Tại Dịch vụ AIS (services.scout.org/service/3), bạn có thể truy cập vào nhiều nguồn lực khác nhau, từ chính sách và vị trí, bộ công cụ và hướng dẫn đến các khóa học điện tử, hỗ trợ trực tiếp (cả trực tuyến và trực tiếp), hội thảo và các khóa đào tạo. Bao gồm không chỉ

tài nguyên được xuất bản bởi Hướng đạo ở cấp Thế giới và Vùng, mà còn bao gồm các thực tiễn tốt nhất của NSO và các tài nguyên bên ngoài có liên quan.

Yêu cầu hỗ trợ (Ask for support)

Xem xét việc liên hệ với Trung tâm hỗ trợ khu vực WSB để được hỗ trợ và tư vấn. Hoàn thành việc tự đánh giá này sẽ giúp bạn đưa ra yêu cầu rõ ràng về dịch vụ. Bạn có thể gửi Yêu cầu dịch vụ thông qua Nền tảng dịch vụ WOSM tại services.scout.org và Trung tâm hỗ trợ WOSM sẽ cung cấp hỗ trợ dịch vụ.

Thực hiện việc đánh giá liên tục (Work on continuous assessment)

Cải tiến liên tục là quan trọng cho tất cả các tổ chức. Điều này đạt được thông qua đánh giá và theo dõi tiến trình của bạn, cũng như đánh giá lại năng lực của bạn. Quyết định xem bạn muốn hoàn thành các công cụ tự đánh giá khác hoặc thông qua GSAT tổng thể quy trình đánh giá. Bạn có thể tìm hiểu thêm về GSAT tại services.scout.org/service/9.

“Đối với Hướng đạo, sức mạnh tự nguyện mà chúng ta có không chỉ là lực lượng con người chúng ta cần để đạt được sứ mệnh. Vâng, chúng ta phụ thuộc hoàn toàn vào một cơ chế lớn của các nhà lãnh đạo. Nhưng, bên cạnh đó, tình nguyện là thứ mà chúng ta tích hợp vào phương pháp giáo dục của mình và cố gắng truyền đạt đến các thành viên trẻ của chúng ta. Từ nhiệm vụ đơn giản đầu tiên của "làm việc tốt mỗi ngày" thông qua việc thiết kế và thực hiện các dự án cộng đồng, chúng ta giáo dục các thành viên của mình phục vụ người khác, cho đi để có thể nhận được.

*Hướng đạo tạo ra tình bạn trong sự Tình nguyện.
(Scouts create a friendship in Volunteering)*

20.02.2020

Lê Hường – Báo Đảm Dương
Chuyển ngữ từ Adults In Scouting Self- Assessment Tool-2019
World Scout Bureau Global Support Centre,
Kuala Lumpur

https://www.scout.org/sites/default/files/library_files/AiS-Assessment_EN.pdf



HƯỚNG ĐẠO VIỆT NAM (PSV)

Số lượng: 500 bản

Năm 2020

Lưu hành nội bộ

Hỗ trợ in ấn: Tr. Nguyễn Văn Giàu

HƯỚNG ĐẠO VIỆT NAM (PSV)

- THÀNH VIÊN 170 WOSM

- KỶ NIỆM 90 NĂM PTHĐ ĐẾN VIỆT NAM