

القيادة في منظمة الإحتواء الشامل
ورقة تمهيدية إلى الجمعية العامة

ما هي الورقة التمهيدية؟

الورقة التمهيدية "هي وثيقة يقرأها الأشخاص للتحضير لاجتماع"

ستساعدك الورقة التمهيدية على الاستعداد للجمعية العامة لمنظمة الإحتواء الشامل

لماذا نحتاج إلى ورقة تمهيدية للجمعية العامة؟

في الجمعية العامة، سيتحدث الجميع معًا حول كيفية التأكد من حصول المزيد من الأشخاص على فرصة أن يصبحوا قادة.

ستعطيك هذه الورقة التمهيدية معلومات حول:

- كيف تعمل القيادة في منظمة الإحتواء الشامل حالياً
- بعض العوائق التي تحول دون أن نصبح قادة ضمن شبكتنا
- أشياء يجب أن نفكر فيها عندما نخطط لقادة جدد

ستساعدك هذه المعلومات على المشاركة في المناقشة:

أقسام الورقة التمهيدية:

انقر للانتقال إلى القسم الذي تريد قراءته:

ملخص الورقة التمهيدية

مقدمة

مبادئ القيادة في منظمة الإحتواء الشامل

كيف يعمل هيكل القيادة لدينا حالياً؟

ماذا نطلب من الأعضاء أن يفعلوا في الجمعية العامة؟

السؤال 1: كيف يمكننا التأكد من عدم وجود عوائق أمام كوننا قادة في شبكتنا؟

السؤال 2: كيف ندعم القادة المستقبليين؟

السؤال 3: هل يعكس هيكل قيادتنا هويتنا؟

نتائج الجمعية العامة

ملخص الورقة التمهيدية

الجمعية العامة تجري مناقشة حول القيادة.

وهذا مهم لأننا نعلم أن هناك بعض الأمور التي تجعل من الصعب على الأشخاص تولي أدوار قيادية، ونريد أن نجعل من السهل على الجميع أن يكونوا قادة.

إنه الوقت المناسب للحديث عن هذا لأننا سننتظر رئيسًا منتخبًا جديدًا (رئيسًا مستقبليًا) في عام 2026.

سنناقش الجمعية العامة معًا ثلاثة أسئلة كبيرة:

1. كيف نضمن عدم وجود عوائق أمام القيادة في شبكتنا؟

نعلم أن هناك بعض الأمور التي تُصعّب القيادة

على سبيل المثال، بعض الأدوار تستغرق وقتًا طويلًا، وهو أمر يصعب القيام به عند وجود وظيفة أو رعاية شخص في المنزل

سنناقش معًا كيفية إزالة هذه العوائق، ليتمكن الجميع من المشاركة

2. كيف ندعم قادة المستقبل؟ ما الذي يمكننا فعله لمساعدة أعضاء شبكتنا على الاستعداد لتولي مناصب قيادية؟

عادةً ما يكون الأشخاص الذين يتولون أدوارًا قيادية في منظمة الإحتواء الشامل قادةً بالفعل في مؤسساتهم، وقليلٌ من الأشخاص في بداية مسيرتهم المهنية يشاركون في العمل الدولي.

سنتحدث معًا عن كيفية دعم قادة المستقبل لبناء مهاراتهم القيادية.

1. هل يعكس هيكلنا القيادي الحالي هويتنا؟

يتضمن دستورنا بعض القواعد المتعلقة بأدوار القيادة المختلفة، مثل الأدوار التي ينبغي أن يقوم بها المناصرون لأنفسهم، وكيفية تحقيق التوازن بين المناصرين لأنفسهم والأسر .

سنناقش ما إذا كانت هذه القواعد صحيحة، أو ما إذا كان هناك أي شيء يحتاج إلى تغيير.

ينبغي على الجميع أن يكونوا مستعدين بأفكارهم حول الأشياء التي يمكننا القيام بها لحل هذه المشاكل.

إن هذه الجمعية العامة تهدف فقط إلى تبادل الأفكار والاستماع إلى الأعضاء حول ما يجب أن يتغير - ولا نحتاج إلى العثور على كل حل خلال هذا الاجتماع.

هذه هي الخطوة الأولى نحو عمل أكبر للتأكد من أن لدينا قيادة قوية وشاملة في منظمة الإحتواء الشامل.

مقدمة

تتكون منظمة الاحتواء الشامل من مؤسسات تضم المناصرين عن حقوقهم وأسرهم من جميع أنحاء العالم.

يقودنا أيضًا مناصرون عن حقوقنا وعائلاتنا.

أعضاؤنا هم قادتنا، وهم من مختلف بقاع العالم، ولديهم تجارب متنوعة.

شبكة متنوعة للغاية، ما يعني أننا نضم أشخاصًا من مختلف الفئات بتجارب متنوعة، وهذا أحد أسباب قوة شبكتنا.

نريد أن يكون صناع القرار لدينا عبارة عن مجموعة متنوعة أيضًا، نريد أن يأتي الأشخاص الذين يتولون أدوارًا قيادية من مختلف أجزاء شبكتنا.

على سبيل المثال، نريد من قادة شبكتنا أن:

يأتون من كل المناطق، وأن يكونون من أجناس مختلفة، وينتمون إلى ثقافات متنوعة، ويكونون مزيجًا من المناصرين الذاتيين وعائلاتهم.

في الوقت الحالي، يصعب على البعض أن يصبحوا قادة بسبب بعض العوائق، هذا يعني أن القادة في شبكتنا لا يتمتعون بالتنوع المطلوب.

ستناقش الجمعية العامة طرق تغيير هذا، حتى نتمكن من التأكد من أن جميع الأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية وأسرهم في شبكتنا يشعرون بأنهم قادرون على أن يكونوا صناع قرار في منظمة الإحتواء الشامل.

إنه الوقت المناسب للتفكير في كيفية العثور على قادة جدد ودعمهم، لأننا سنبحث عن رئيس منتخب جديد في عام 2026. الرئيس المنتخب هو الشخص الذي سيكون الرئيس المستقبلي للشبكة.

الرئيس ليس سوى أحد الأدوار القيادية في منظمة الإحتواء الشامل - هناك العديد من الطرق المختلفة للقيادة التي نرغب في دراستها، يمكنك قراءة المزيد عنها في القسم أدناه حول فرص القيادة المتاحة لدينا حاليًا.

وسوف تفكر الجمعية العامة معًا في:

- من هم الذين غابت أصواتهم عن قيادتنا، وكيف يمكننا أن نسهل عليهم المشاركة.
- كيف يمكننا دعم الأشخاص الذين يريدون أن يصبحوا قادة في المستقبل.
- إذا كان هناك تغييرات كبيرة نحتاج إلى القيام بها حول كيفية عملنا للتأكد من أن الجميع لديه الفرصة ليكون قائدًا.

وستناقش الجمعية العامة هذه الأسئلة الكبرى، وتفكر في كيفية إجراء التغييرات اللازمة لإشراك الجميع في القيادة.

لسنا بحاجة لإيجاد الحل الأمثل معًا في الشارقة - ورشة عمل الجمعية العمومية هي مجرد فرصة أولى لطرح الأفكار معًا، هذه هي الخطوة الأولى في عملية أوسع لجعل قيادتنا أكثر شمولاً.

ينبغي على الجميع الحضور والمناقشة بعقل منفتح وإبداع والجاهزية لمشاركة أفكارهم.

مبادئ القيادة في منظمة الإحتواء الشامل

"المبادئ" هي أفكار عظيمة تساعد في توجيه كل ما تفعله.

لدى منظمة الإحتواء الشامل بعض المبادئ حول القيادة.

هذه هي الأفكار الكبيرة التي لدينا حول معنى القيادة، وكل ما نقوم به يتوافق مع هذه الأفكار الكبيرة.

لدينا ثلاثة مبادئ رئيسية حول القيادة:

1. أعضاؤنا هم قادتنا.

شبكةنا هي حركة، أي أننا مؤسسات عديدة تعمل معًا لتحقيق أهدافها الكبرى بنفسها .

معًا، يُشكّل أعضاؤنا هذه الحركة، ومعًا، أعضاؤنا هم قادتنا.

يجتمع أعضاؤنا في الجمعية العامة لاتخاذ القرارات، ويوجهون جميع أعمالنا.
إن وجود أعضاء فاعلين في عملية صنع القرار هو ما يجعلنا شبكة قوية.

خلال سعينا لتعزيز قيادتنا، سيظل أعضاؤنا دائمًا في الطليعة.

2. القيادة للجميع.

لا يمكن للحركة أن يكون لها قائد واحد فقط، بل يجب أن يكون لكل فرد صوت.

نريد أن نكون شبكة تضم العديد من القادة الذين يعملون معًا، لا نريد شخصًا واحدًا أو بضعة أشخاص فقط يتولوا زمام الأمور.

القيادة لا تقتصر على شخص واحد يرأس منظمة - فنحن ندعم القيادة على جميع المستويات، وهناك طرق مختلفة للقيادة في حركتنا.

لكي تتحقق القيادة على جميع المستويات، يجب على الجميع أن يدركوا أنهم قادرون على القيادة، تؤمن منظمة الإحتواء الشامل بأن لكل شخص نقاط قوة ومهارات وأفكارًا مختلفة تساعده على أن يكون قائدًا.

لكل شخص ما يُضيفه إلى أدوار القيادة، وطرقٌ مختلفةٌ لمشاركة هذه المهارات، جميع أنواع المساهمات تعتبر محل تقدير!

3. القيادة تعني الاستماع.

يمثل القادة في منظمة الإحتواء الشامل المناصرين الذاتيين وأسرههم في جميع أنحاء العالم .

ومن واجبهم الاستماع إلى ما يفكر فيه أعضاء الشبكة، واتخاذ القرارات بناءً على ما يريده أعضاؤنا .

إن جعل قيادتنا أكثر شمولاً لا يقتصر على التفكير في من يتولون أدوار صنع القرار الكبيرة، بل يتعلق بكيفية التأكد من وجود شبكة يمكن للجميع فيها رفع أصواتهم .

نحتاج دائماً إلى التأكد من أن الأشخاص في مراكز القيادة يفهمون أن دورهم هو الاستماع إلى الأعضاء، وليس إخبارهم بما يجب عليهم فعله، عندما يتخذ قادتنا قرارات، فإنهم يقررون فقط بعد الاستماع بعناية إلى ما يريده أعضاؤنا.

كما أن الاستماع لا يقتصر فقط على ما يقوله أعضاؤنا - بل من المهم أيضاً أن يستمع قادتنا إلى ما يحدث في العالم من حولنا. في الوقت الحالي، تتغير الكثير من الأشياء في العالم، يحتاج قادتنا إلى الاهتمام بهذه التغييرات، وقيادة شبكتنا عبر محادثات حول كيفية المضي قدماً كحركة للاستجابة لبعض هذه التغييرات الكبيرة في العالم.

علينا أن نتأكد من أننا أثناء محادثاتنا، نحترم دائماً هذه المبادئ.

كيف يعمل هيكل القيادة لدينا الآن؟

في منظمة الإحتواء الشامل، لدينا العديد من الطرق المختلفة لنكون قادة.

بعض هذه الطرق لكونك قائدًا هي جزء من "حوكمتنا" - هذه هي الأدوار التي تشكل جزءًا من المساعدة في إدارة مؤسستنا.

تتكون حوكمتنا من ثلاثة أجزاء رئيسية:

1. جمعيتنا العامة:

تُعَدّ الجمعية العامة أهم هيئة لدينا في منظمة الإحتواء الشامل، كل شخص لديه العضوية الكاملة هو عضو فيها، والأعضاء الكاملون هم الأشخاص الذين تُدار مؤسساتهم من قِبل أشخاص من ذوي الإعاقات الذهنية وعائلاتهم.

في الجمعية العامة، لكل عضو كامل صوت وحق تصويت متساوٍ، يمكن لأي شخص اقتراح أي شيء للتصويت عليه.

من مهام الجمعية العامة الاتفاق على مواقفنا الدعائية حول مختلف المواضيع، واختيار من يتولى أدوارًا قيادية محددة، والتحدث عن القضايا المهمة، مثل كيفية ضمان الدمج في قيادتنا.

2. مجلسنا

قرارات هامة بشأن كيفية عملنا كشبكة

على سبيل المثال، يقومون بأمورٍ مثل:

- المساعدة من أجل صنع استراتيجية كبرى لمنظمة الإحتواء الشامل.
- المساعدة في إعداد أوراق مرجعية حول المواضيع المهمة للأعضاء.
- اتخاذ قرارات كبيرة بشأن أمور مثل العضوية والحوكمة.
- تنسيق الأعضاء في مناطقهم للتواصل والعمل معًا.

كما نحرص على أن يكون لأعضائنا صوتٌ مسموع، من خلال التعبير عما يريده الأعضاء في مختلف المناطق ويحتاجونه، ويمكن للأعضاء دائماً طلب مناقشة أي قضية من أعضاء مجلسهم .

لدينا عشرة ممثلين إقليميين في المجلس - شخصان يمثلان كل منطقة، ويتم انتخابهم لهذه الأدوار من قبل الأعضاء الكاملين في منطقتهم.

ويكون أحد الممثلين الإقليميين لكل منطقة دائماً مناصراً ذاتياً، ويمكن أن يكون الآخر فرداً من عائلته، أو مناصراً ذاتياً آخر، أو أي شخص آخر.

• أعضاء هيئتنا

أعضاء هيئتنا مسؤولون عن التأكد من أن عمل منظمة الإحتواء الشامل يسير على ما يرام.

إنهم يتحققون من ميزانيتنا، ويتأكدون من أننا نتبع القواعد والقانون، ويتأكدون من أن الموظفين يقومون بعملهم.

أعضاء الهيئة هم الأشخاص الذين تنتخبهم الجمعية العامة للقيام بمهام محددة، على سبيل المثال، الرئيس، ونائب الرئيس، وأمين الصندوق، والأمين العام، هؤلاء هم الأشخاص الذين ينتخبهم أعضاؤنا كقادة لتمثيل حركتنا.

ولأن وظيفة هذه المجموعة هي المساعدة في ضمان سير عمل منظمة الإحتواء الشامل على نحو جيد، فمن المهم أيضاً أن يتمتع أفراد هذه المجموعة بالمهارات اللازمة للمساعدة في إدارة المنظمة، قد يكون من الصعب أحياناً العثور على مجموعة من الأشخاص الذين يمثلون هويتنا كحركة (على سبيل المثال، كونهم أفراداً من العائلة ومناصرين ذاتيين من مختلف أنحاء العالم) ولديهم المهارات الخاصة لإدارة المنظمة.

في بعض الأحيان، قد يطلب الرئيس ونائب الرئيس وأمين الصندوق والأمين العام أيضاً من بعض الأشخاص الآخرين ذوي المهارات الخاصة الانضمام إلى مجموعة أعضاء الهيئة معهم، ويُطلق عليهم "أعضاء الهيئة المختارون"، على سبيل المثال، يمكنهم دعوة شخص ذي خبرة واسعة في قوانين التمويل أو الأعمال الخيرية للانضمام، هذا يضمن امتلاك المسؤولين للمهارات اللازمة لإدارة المنظمة بكفاءة، لدينا حالياً مسؤولان مُختاران .

على المسؤولين اتباع توجيهات الجمعية العامة والمجلس.

هذه المجموعات الثلاث كلها مترابطة.

تُقرر الجمعية العامة والمجلس ما ينبغي علينا فعله - على سبيل المثال، موقفنا في مجال المناصرة، والبرامج التي ينبغي علينا إنشاؤها، وما ينبغي علينا فعله لدعم الأعضاء. عندما يُساعد موظفو منظمة الإحتواء الشامل في تنسيق المشاريع أو أعمال المناصرة، فإن ذلك يستند دائماً إلى المواقف والأولويات التي حددتها الجمعية العامة والمجلس.

ويقرر المسؤولون كيفية أداء المهام المهمة للأعضاء - على سبيل المثال، ضمان وجود ميزانية كافية للعمل الذي يطلبه الأعضاء، والتأكد من تسهيل الموظفين عملية اتخاذ القرارات من قبل الأعضاء، والتأكد من أن أسلوب عملنا يتوافق مع قواعدها والقانون. لدينا أيضًا أدوار قيادية أخرى لا تندرج ضمن إطار حوكمتنا، على سبيل المثال:

- رؤساء المجموعات الأعضاء - في فرق مكونة من شخصين، يقود أشخاص من مؤسساتنا الأعضاء مجموعات المناقشة ومجموعات العمل المكونة من أعضائنا.
 - فريق تمكيننا - فريق من قادة المناصرين الذاتيين من بلدان مختلفة يقدمون تدريبًا على المناصرة الذاتية، ويساعدون الأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية ليصبحوا مناصريين ذاتيين جدد.
 - أدوار المجموعة المرجعية - يمكن للأعضاء أن يكونوا جزءًا من مجموعات مرجعية للمساعدة في توجيه العمل الذي نقوم به، مثل المشاريع أو الموارد الجديدة التي نقوم بإنشائها.
- تبحث منظمة الإحتواء الشامل دائمًا عن طرق جديدة لإعطاء الناس فرصة أن يكونوا قادة - ويرحب مجلسنا بالأفكار حول طرق أخرى للقيام بذلك!

في الجمعية العامة، ماذا نطلب من الشبكة أن تفعل؟

خلال مناقشة الجمعية العامة، سيتحدث الأعضاء عن ثلاثة أسئلة كبيرة حول القيادة في منظمة الإحتواء الشامل.

سنستخدم هذه الأسئلة الثلاثة للحديث عن كيفية التأكد من أن قيادتنا تعكس هويتنا كحركة:

1. كيف يمكننا التأكد من عدم وجود عوائق أمام كوننا قادة في شبكتنا؟

2. كيف ندعم القادة المستقبليين؟

3. هل يعكس هيكلنا القيادي الحالي هويتنا؟

وسوف نفكر معًا في الأشياء التي يمكننا القيام بها للتأكد من إزالة الحواجز وجعل قيادتنا قوية ودامجة قدر الإمكان.

سنناقش هذه الأسئلة في مجموعات صغيرة، ويمكن للجميع مشاركة أفكارهم والأشياء التي يمكننا القيام بها لجعل قيادتنا أقوى.

سوف نحتاج إلى التأكد من أن جميع الأفكار التي نتحدث عنها هي:

- **مسموح بها بموجب قانون الجمعيات الخيرية** - منظمة الإحتواء الشامل مسجلة في المملكة المتحدة، وعلينا الالتزام بقوانين الجمعيات الخيرية هنا، قد يعني هذا أن بعض الأفكار التي يقترحها الناس غير ممكنة، على سبيل المثال، إحدى طرق تسهيل تولي المناصب القيادية في منظمة الإحتواء الشامل هي دفع رواتب لمن يتولى منصب الرئيس - لكن هذا غير قانوني في المملكة المتحدة، لذا فهو ليس خيارًا متاحًا لنا.
- **ممكنة ماليًا** - ينبغي أن تكون الأفكار المطروحة في هذه المحادثة قابلة للتطبيق من قبل منظمة الإحتواء الشامل بالموارد المتاحة لدينا، على سبيل المثال، لن يكون اقتراح عقد المزيد من الاجتماعات الحضرية سنويًا ممكنًا نظرًا للتكلفة، ينبغي أن نتناول الأفكار التغييرات التي يمكننا إجراؤها على طريقة عملنا أو كيفية إدارة حوكمتنا - فمعظم هذه

الأفكار هي أمور يُمكننا القيام بها مجانًا من خلال تغيير الأدوار أو دستورنا أو أساليب عملنا.

- انطلاقًا من كون المناصرين الذاتيين وعائلاتهم ممثلين لنا، تتميز منظمة الإحتواء الشامل بأنها تمثل الأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية وعائلاتهم معًا، إن وجود المناصرين الذاتيين وعائلاتهم والتحدث معهم معًا هو جزء من قوتنا. يجب على أي أفكار يطرحها الآخرون حول كيفية تعزيز قادتنا وتمثيلهم أن تحمي الصوت والقيادة المتساويين والهادفين لكل من المناصرين الذاتيين وأفراد عائلاتهم معًا.

السؤال 1: كيف يمكننا التأكد من عدم وجود عوائق أمام كوننا قادة في شبكتنا؟

نريد أن نتأكد من أن كل شخص لديه الفرصة ليصبح قائدًا.

قد يكون هذا من خلال الترشح لعضوية المجلس أو لوظيفة أعضاء الهيئة، أو تولي دور مختلف في جزء مختلف من عملنا.

وفيما يلي بعض الحواجز التي نعلم أنها موجودة حاليًا:

- أدوار مثل الرئيس، ونائب الرئيس، والأمين العام، وأمين الصندوق وظائف مهمة، إنها وظائف تطوعية (لا يتقاضى العاملون فيها أجرًا)، ولكنها أحيانًا تتطلب ساعات عمل طويلة أسبوعيًا، من الصعب أن تكون عضو هيئة إذا كنت تعمل بدوام كامل، هذا يعني أنه من الصعب على من يحتاجون إلى العمل وكسب المال القيام بهذه الوظائف، وأن من لا يحتاجون إلى العمل (مثلًا، لأنهم متقاعدون أو لديهم معاش تقاعدي جيد) هم من يتطوعون.

- كما أن الأدوار القيادية، كونها وظائف كبيرة، تُصعب على من لديهم مسؤوليات أخرى في حياتهم - مثل رعاية أحد أفراد الأسرة - إيجاد الوقت الكافي للقيام بهذه المهمة. وتُشكل هذه مشكلة خاصة للنساء، إذ يُرجح أن تؤدي أدوار الرعاية المنزلية التي تستغرق وقتهن.
- عادةً ما يُجري القادة في برنامجنا أعمالهم باللغة الإنجليزية، هذا يعني أن فرص القيادة المتاحة لغير الناطقين بها أقل، وهذا لا يُمثل مشكلةً لمجلسنا، حيث يُمكن للأفراد الحصول على ترجمة إلى اللغة التي يحتاجونها.
- قد يحتاج قادة منظمة الإحتواء الشامل، وخاصة أعضاء المجلس والمسؤولين، إلى السفر أحياناً لأداء مهامهم، على سبيل المثال، قد يحضرون اجتماعات لتمثيل شبكتنا، أو مؤتمرات لعرض أعمالنا. تتحمل منظمة الإحتواء الشامل تكاليف هذه الرحلات، ولكن قد يكون السفر صعباً على من لديهم مسؤوليات منزلية (مثل العمل أو رعاية الأسرة). أما من لا يستطيعون السفر، فقد يعني ذلك انخفاض رغبتهم في تولي مناصب قيادية.
- يعمل مجلسنا ومسؤولونا معاً في الغالب عبر الإنترنت، باستخدام البريد الإلكتروني وتطبيق زووم، ورغم أن هذا يعني إمكانية مشاركة عدد أكبر من الأشخاص دون الحاجة للسفر، إلا أنه خلق بعض المشاكل الجديدة، مثل صعوبة الانضمام إلى عضوية المجلس أو إلى هيئة إدارية إذا كنت تعيش في مكان لا تتوفر فيه خدمة إنترنت جيدة، أو صعوبة الانضمام إلى المجلس أو هيئة إدارية إذا كان فارق التوقيت بين منطقتك الزمنية وباقي أعضاء المجموعة كبيراً. تُشكل المناطق الزمنية تحدياً خاصاً للقادة والأعضاء من منطقة آسيا والمحيط الهادئ. كما أدى التحول إلى العمل عبر الإنترنت إلى خلق بعض العوائق في المهارات، ويحتاج الناس الآن إلى القدرة على استخدام التكنولوجيا أو الحصول على دعم جيد لاستخدامها ليتمكنوا من المشاركة.

- قد تكون بعض القضايا الكبرى التي يتعامل معها المسؤولون والمجلس معقدة، مثل الميزانيات أو القضايا القانونية. وبينما تعمل منظمة الإحتواء الشامل على تسهيل فهم هذه المواضيع الصعبة، يحتاج الأشخاص ذوو الإعاقات الذهنية أيضًا إلى دعم جيد ليتمكنوا من التحضير للاجتماعات والمشاركة فيها. تعمل منظمة الإحتواء الشامل على توفير هذا الدعم لمساعدة الأفراد على الاستعداد افتراضياً، ولكن تحتاج المنظمة القيادية أيضًا إلى تخصيص الوقت اللازم لتقديم دعم شخصي جيد في المنزل، وهو أمر لا يتوفر لدى جميع المنظمات.

هذه العوائق تعني أن نفس النوع من الأشخاص عادةً ما يتطوعون لمناصب أعضاء الهيئة - أشخاص من دول الشمال العالمي لا يضطرون عادةً للعمل (لأنهم متقاعدون). هناك الكثير من الأشخاص الذين يمثلون أجزاءً أخرى من شبكتنا لا يصبحون أعضاء هيئة بسبب هذه العوائق.

في الجمعية العامة، سيناقد الأعضاء بعض الأفكار حول كيفية إزالة هذه العوائق، نريد إيجاد سبل لضمان مشاركة الجميع، وتوزيع أعباء القيادة بطريقة تُسهّل تولي دور القيادة، كونوا مبدعين، فأى فكرة تستحق المشاركة.

قد تكون بعض الأفكار عبارة عن أمور يسهل على منظمة الإحتواء الشامل تنفيذها بسرعة، وقد تكون أفكار أخرى عبارة عن تغييرات كبيرة، حيث قد نحتاج إلى تعديل دستورنا مستقبلاً.

على سبيل المثال، إذا اقترحت الجمعية العامة تغيير توصيفات وظائف أعضاء الهيئة لتقليل حجمها وساعات عملها، فسيكون ذلك تغييراً يمكن تنفيذه بسرعة، ذلك لأن توصيفات وظائف أعضاء الهيئة ليست جزءاً من الدستور.

ولكن إذا اقترحت الجمعية العامة تغيير عدد أعضاء الهيئة لدينا، أو تغيير الأدوار التي نقوم بها، أو السماح بتقاسم بعض الأدوار القيادية، فإن الدستور سيكون بحاجة إلى التغيير.

إن تعديلات الدستور هي شيء من المقرر أن تصوت عليه الجمعية العامة في عام 2026 إذا تم اقتراحه.

السؤال 2: كيف ندعم القادة المستقبليين؟

نريد أن نفكر في ما يمكننا فعله لمساعدة الأشخاص في شبكتنا على الاستعداد لتولي مناصب قيادية.

عادةً ما يكون الأشخاص الذين يتولون أدوارًا قيادية في منظمة الإحتواء الشامل من كبار السن الذين يتولون قيادة مؤسساتهم في بلدانهم. لا يوجد لدينا عدد كبير من الأشخاص من هم في بداية مسيرتهم المهنية أو في مناصب أدنى داخل المؤسسة ممن يشاركون في العمل الدولي.

ينطبق هذا أيضًا على قادة العائلات في حركتنا، عادةً ما يكون الوالدين هم قادة العائلات الذين يشاركون في عملنا الدولي، أما الأخوة وأفراد العائلة الآخرون غير الوالدين، فلا يُدرجون في الأدوار القيادية بنفس القدر.

نريد أن يشعر الأشخاص من جميع الأعمار، ومن جميع مستويات منظماتنا الأعضاء، ومن جميع أفراد الأسرة أنهم قادرون على أن يكونوا جزءًا من العمل الدولي وأن يكونوا قادة.

نريد أيضًا أن يفكر أفراد من جميع أنواع المنظمات في كيفية قيادة حركتنا، في حين أن هناك بعض الأمور في منظمة الإحتواء الشامل التي لا يمكن إلا للمنظمات التي يديرها الأشخاص ذوو الإعاقات الذهنية وأسرهم القيام بها - مثل التصويت - إلا أن هناك العديد من الأدوار القيادية المتاحة للجميع في شبكتنا، وهذا يشمل أعضاء منتسبين وأعضاء أفرادًا، والذين لهم أيضًا دور مهم في تحقيق الإدماج.

إحدى الطرق التي يمكننا من خلالها تسهيل عملية إيجاد وتولي أدوار قيادية هي إيجاد طرق جديدة لدعم وإشراك مَنْ يُحتمل أن يصبحوا قادةً مستقبليين، فإذا حصلوا على الدعم اللازم للمشاركة وتنمية مهاراتهم القيادية، يُمكننا أن نساهم في ترسيخ مكانة المزيد من القادة العالميين الذين يُمثلون مختلف قطاعات حركتنا.

بعض الطرق التي ندعم بها القادة المستقبليين هي من خلال أشياء مثل:

- **برنامج المنح لدينا** - عند توفر التمويل، ندعم قادة شبان من منظماتنا الأعضاء للعمل مع منظمة الإحتواء الشامل لمدة ثلاثة أشهر، هذه وظيفة مدفوعة الأجر، ويعملون على موضوع مهم، نهدف إلى تطبيق هذا البرنامج سنويًا.

- **الرؤساء المشاركون للمجموعة** - يمكن لأي عضو من أي دولة التقدم لقيادة إحدى مجموعتنا الأعضاء - على سبيل المثال، مجموعة عمل إلغاء المؤسسات أو مجموعة عمل الأشقاء، يعمل القادة من مناطق مختلفة معًا في مجموعات من شخصين، ويدعمون ويقودون المجموعات في المواضيع التي تهمهم، ويحصلون على الدعم والتوجيه من قادة آخرين لمساعدتهم على أداء عملهم.

هاتان طريقتان فقط يمكننا من خلالهما إشراك الأشخاص في العمل العالمي ودعمهم لبناء مهاراتهم كقادة.

يجب على الأعضاء أن يكونوا مستعدين لمشاركة ما تفعله لمساعدة الأشخاص على بناء مهارات القيادة في مؤسستك، وما يجب على منظمة الإحتواء الشامل فعله على المستوى العالمي لمساعدة المزيد من الأشخاص على النمو ليصبحوا قادة المستقبل.

السؤال 3 - هل يعكس هيكل قيادتنا هويتنا؟

باستخدام ما ناقشناه حول كيفية إزالة الحواجز وكيف يمكننا دعم القادة المستقبليين، سننهى مناقشتنا بالحديث عما إذا كان هناك أي شيء نحتاج إلى تغييره في هياكلنا للتأكد من أن قيادتنا تمثل حركتنا.

عندما نقول "هياكل"، فهذه هي الأشياء التي ينص عليها دستورنا حول كيفية عمل حوكمتنا.

على سبيل المثال، مجلسنا، وجمعيتنا العامة، ومجموعة أعضاء الهيئة لدينا، جميعها من الهياكل القيادية، ونحرص على أن تكون هذه الهياكل ممثلة عن الجميع قدر الإمكان.

وفيما يلي بعض القواعد التي يتضمنها دستورنا لهياكلنا القيادية الآن:

- في مجموعة أعضاء الهيئة لدينا (الرئيس، نائب الرئيس، الأمين العام، أمين الصندوق، وغيرهم من أعضاء الهيئة المدعويين)، علينا التأكد من أن نصف المجموعة على الأقل (50%) تتكون من مناصرين ذاتيين وعائلاتهم. أما النصف الآخر، فيمكن أن يكون من ذوي المهارات المحددة اللازمة لإدارة المنظمة، مثل الأشخاص ذوي المعرفة بالقانون، والميزانيات، وجمع التبرعات، أو الحماية.

- منذ عام ٢٠١٨، كان نائب رئيسنا دائماً مناصر ذاتي، وكان رئيسنا دائماً فرداً من العائلة، لا توجد قواعد تلزمنا بذلك.

- يوجد في مجلسنا عشرة أدوار تمثيلية إقليمية، نصفها (٥٠%) مخصص للمناصرين الذاتيين. أما النصف الآخر، فيمكن أن يكون لأي شخص - سواء كان من المناصرين الذاتيين، أو العائلات، أو المهنيين، لا توجد أدوار مخصصة للعائلات في المجلس.

- إذا أصبح المجلس مكونًا من أقل من 50% من المناصرين الذاتيين والعائلات، فمن واجب المجلس تعيين أعضاء جدد في المجلس حتى يصبح مكونًا من 50% من المناصرين الذاتيين والعائلات مرة أخرى.

سوف نناقش:

1. إذا كانت هناك تغييرات يجب علينا إجراؤها على هياكلنا (مثل مجموعة أعضاء الهيئة أو المجلس) للتأكد من أن الأشخاص يمكن أن يصبحوا قادة.
2. إذا كانت لدينا الأدوار القيادية الصحيحة، أو إذا كانت هناك أدوار أخرى من شأنها أن تجعل من السهل على المزيد من الأشخاص أن يصبحوا قادة.
3. إذا كانت لدينا القواعد الصحيحة للتأكد من أن قادتنا يمثلوننا.

من المهم أن نتذكر أن أي أفكار يتم اقتراحها للتغييرات التي يمكننا إجراؤها يجب أن تضمن أيضًا أن يكون للمناصرين الذاتيين والعائلات أصوات متساوية.

نتائج ورشة عمل الجمعية العامة

تشكل ورشة عمل الجمعية العامة خطوة أولى في عملنا لتعزيز قيادتنا في منظمة الإحتواء الشامل.

الهدف الرئيسي من هذا الاجتماع هو سماع أفكار الأعضاء حول كيفية حل بعض هذه المشاكل.

ليس من الضروري أن نصل إلى الإجابة النهائية أثناء الاجتماع.

لن يكون هناك اقتراح محدد للتصويت عليه من قبل الأعضاء - نريد أن نسمع أفكار الجميع.

إذا كانت هناك أثناء الاجتماع فكرة لحل إحدى هذه القضايا والتي تثير اهتمام الجميع، فيمكن لأي عضو طرحها للتصويت من خلال اقتراح "حل".

القرار هو شيء تطلب من الجميع التصويت عليه.

وبما أن أي فكرة يتم اقتراحها سوف تحتاج إلى التحقق للتأكد من أنها تتوافق مع قانون الجمعيات الخيرية في المملكة المتحدة، فلن نتمكن من التصويت لإجراء تغييرات كبيرة في هذه الجمعية العامة.

وبدلاً من ذلك، يمكن للأعضاء اقتراح قرار يطلب من أعضاء الهيئة أو المجلس النظر في كيفية تنفيذ حل معين وتقديم تقرير إلى الجمعية العامة.

عادة ما تكون القرارات عبارة عن سطرين - سطر واحد يقدم بعض المعلومات حول سبب رغبة الجمعية العامة في إجراء تغيير، ثم سطر واحد يوضح ما توافق عليه الجمعية العامة.

يبدأ السطر الثاني من القرار دائماً بعبارة "يُقرّر ما يلي" - وهي مجرد طريقة رسمية لتوضيح الإجراء الذي تطلبه الجمعية العامة. ويمكن أيضاً استخدام أكثر من عبارة "يُقرّر ما يلي" إذا كان القرار يطلب من منظمة الإحتواء الشامل أمرين.

فيما يلي مثال لكيفية ظهور أحد القرارات السابقة في الجمعية العامة السابقة:

إن القيادة الأسرية المنظمة وذات المعرفة والتي تعمل من أجل الإدماج مطلوبة للعمل مع قيادة المناصرة الذاتية على مستوى العالم.

نرجو من منظمة الإحتواء الشامل أن تستكشف الخيارات المتاحة فيما يتعلق بالقيادة الأسرية التي تدعم وتعزز الدعوة إلى الإدماج.

في هذا المثال، يُطلب من منظمة الإحتواء الشامل "استكشاف الخيارات"، وهذا هو أيضًا نوع الإجراء الذي سنطلبه في حال وجود أي تغييرات قيادية مقترحة.

يمكن للجمعية العامة أن تنشئ قرارًا يطلب من أعضاء الهيئة والمجلس النظر في تغيير محدد يريدون إجراؤه، أو استكشاف تيار عمل جديد يدعم القيادة، أو أي إجراء آخر من شأنه أن يدعم قيادتنا.

في حال الموافقة على قرار، سيعمل المسؤولون على وضع خطة لكيفية القيام بذلك بما يتوافق مع قوانين المملكة المتحدة، قد يشمل ذلك وضع خطة لكيفية تعديل دستورنا بما يتوافق مع مقترحات الأعضاء.

سيكون أعضاء فريق عمل منظمة الإحتواء الشامل متاحين في يوم ورشة العمل لدعم الأعضاء المهتمين باقتراح حل.