

دليل مبادرة "داعم الشباب" للاعتناء المؤسسي



مبادرة "داعم الشباب"

عن المبادرة

- تمنح المبادرة علامة "داعم الشباب" للجهات التي تستوفي المعايير المعتمدة، لمدة عامين، قابلة للتجديد بناءً على نظام وتقييم دوري يُجره فريق العمل.
- وتُعد العلامة بمثابة شهادة اعتماد رسمية تعكس التزام الجهة بمسؤوليتها المجتمعية تجاه الشباب، كما تساهم في تعزيز صورتها المؤسسية ضمن بيئة العمل الوطنية.

أهداف المبادرة

- | | | | |
|---|--|-------------------------------|---|
| التطوير المستمر
للمبادرات لضمان
استدامتها وتحقيق
أكبر تأثير إيجابي | تسليط الضوء على
قصص نجاح الشباب
لتعزيز الثقة في
فرص الدعم المتاحة | اكتشاف ودعم
المواهب الشابة | تكريم المؤسسات
الداعمة للشباب مع
إبراز تأثير برامجها
على المجتمع |
|---|--|-------------------------------|---|



امتيازات داعم الشباب

برعاية سمو الشيخ ناصر بن حمد آل خليفة

تكريم الجهات الفائزة وإبرازها خلال احتفال رسمي رفيع المستوى

دورات تدريبية مجانية



تسهيل الإجراءات
والمعاملات



مزايا إعلامية مجانية



حملات وورش توعوية



استخدام خدمات المراكز
الشبابية النموذجية



استخدام المنشآت
والصالات الرياضية



امتيازات داعم الشباب "العلامة الذهبية"

للمؤسسات التي تطبق أعلى معايير التمكين والدعم الشبابي

تسهيلات

تخصيص موظف في
وزارة التجارة والصناعة
لمتابعة طلبات
الشركات والمؤسسات
الحاصلين على داعم
الشباب

تخصيص خط ساخن
للاستشارات
والاستفسارات في
مجلس المناقصات
والمزايدات

توفير مساحات

إمكانية استخدام
المنشآت
والصالات
الرياضية

إمكانية
استخدام المراكز
الشبابية
ومرافقها

الهوية

استخدام العلامة
في جميع
المراسلات
الرسمية لدى
الجهة

استخدام العلامة
في التوقيع
الإلكتروني لدى
الجهة

استخدام
العلامة في
جميع المنشورات
الإعلامية لدى
الجهة

وضع العلامة
المانحة للجهة
في المدخل
الرئيسي لها

الاعلام على القنوات التلفزيونية والاذاعية التابعة لوزارة الاعلام

تخصيص مساحات
إعلامية مجانية

انتاج تقارير
إعلامية
مخصصة

انشاء برنامج
إعلامي دوري

تنظيم حملة
إعلامية تكريمية

إبراز الحاصلين
على العلامة عبر
قنوات التواصل
الاجتماعي

ورش تدريبية

تقديم ورش
من معهد
الإدارة العامة
في بناء فرق
العقل

تقديم عدد 6
مقاعد من
الدورات القصيرة
التي يقدمها
معهد الإدارة
العامة

حملات وورش
تعريفية يقدمها
مجلس
المناقصات
والمزايدات

ورش عمل حول
خدمات تمكين



امتيازات داعم الشباب "العلامة الفضية"

للمؤسسات التي تقدم التزامات واضحة وجهوداً فعالة في هذا المجال

الهوية

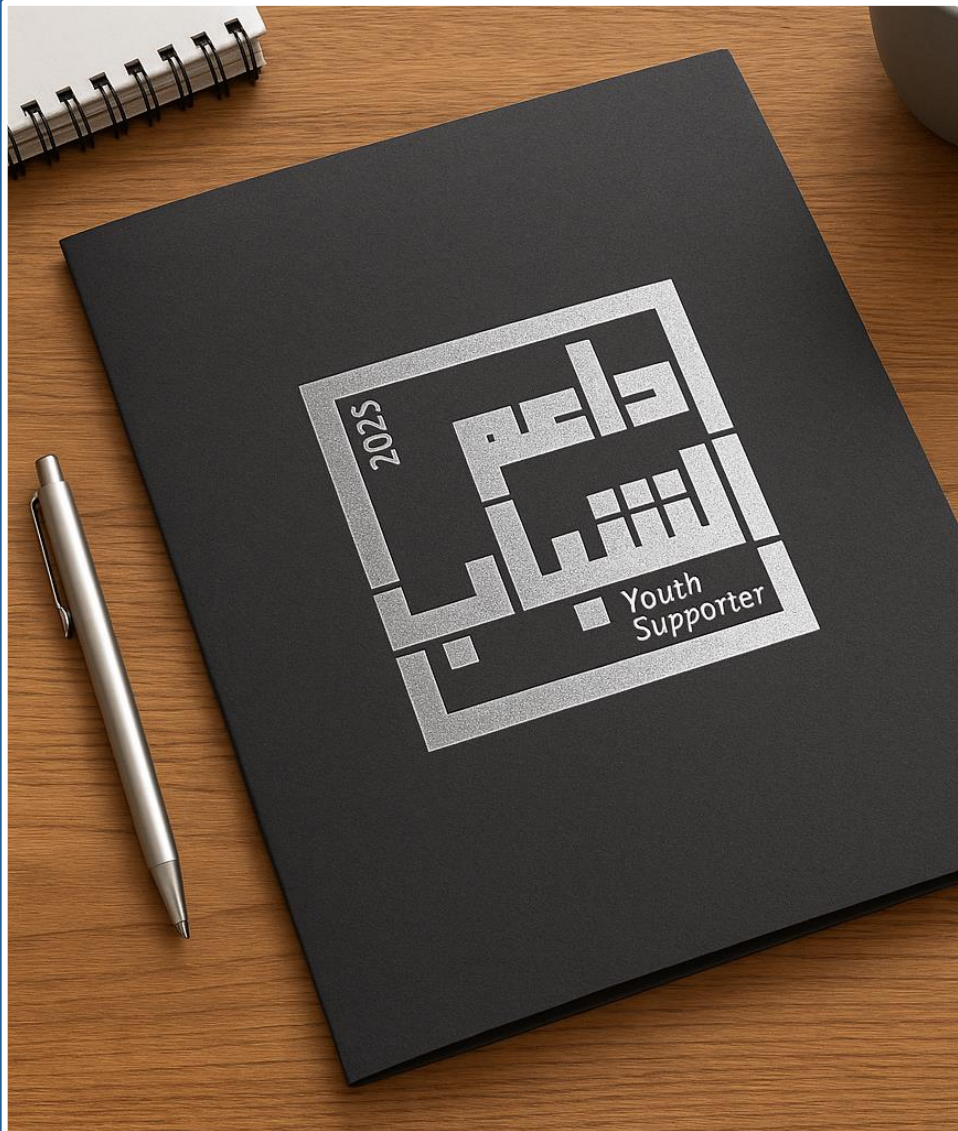
			
وضع العلامة المانحة للجهة في المدخل الرئيسي لها	استخدام العلامة في جميع المنشورات الإعلامية لدى الجهة	استخدام العلامة في التوقيع الإلكتروني للبريد الإلكتروني لدى الجهة	استخدام العلامة في جميع المراسلات الرسمية لدى الجهة

الاعلام على القنوات التلفزيونية والاذاعية التابعة لوزارة الاعلام

		
إبراز الحاصلين على العلامة عبر قنوات التواصل الاجتماعي	تنظيم حملة إعلامية تكميلية	إنتاج تقارير إعلامية مخصصة

ورش تدريبية

			
ورش عمل حول خدمات تمكين	حملات ورش تعريفية يقدمها مجلس المناقصات والمزايدات	تقديم عدد 6 مقاعد من الدورات القصيرة التي تقدمها معهد الإدارة العامة	تقديم ورش من معهد الإدارة العامة في بناء فرق العمل



تفاصيل عملية تقييم مبادرة "داعم الشباب"

"المفاهيم - المعايير - آليات القياس"

مراحل عملية التقييم

تعتمد عملية التقييم ضمن مبادرة "داعم الشباب" على نهج ثنائي متكامل يهدف إلى تقديم صورة شاملة عن واقع التمكين الشبابي في الجهة، يُسهم هذا النهج المزدوج في تعزيز موثوقية عملية التقييم، وربط السياسات المؤسسية بالتجربة الواقعية للشباب داخل المؤسسة

وتهدف إلى:

- تقييم مستوى التمكين المؤسسي المقدم للشباب ضمن خمسة محاور استراتيجية.
- تحفيز المؤسسات على تطوير سياساتها وممارساتها بما يدعم احتياجات وتطلعات الشباب.
- توفير بيانات نوعية تُسهم في تحسين الخطط والسياسات الوطنية لتمكين الشباب.

المرحلة الأولى: استكمال استمارة التقديم من قبل الجهة، لتوثيق السياسات والممارسات المتبعة في مجالات التمكين المؤسسي للشباب، وفقاً للمحاور الخمسة المعتمدة.

المرحلة الثانية: إرسال استبيان إلكتروني من قبل فريق عمل وزارة شؤون الشباب إلى نقطة الاتصال المعتمدة في الجهة، ليتم تعميمه داخلياً على فئة الموظفين الشباب. ويهدف هذا الاستبيان إلى رصد آرائهم وتجاربهم الفعلية داخل بيئة العمل.

ملاحظة: تُعامل كافة البيانات التي يتم جمعها عبر الاستمارة والاستبيان بسرية تامة، وتُستخدم فقط لأغراض التقييم والتطوير، دون الإفصاح عن النتائج أو نسبها إلى أي جهة بشكل مباشر.

المحاور الرئيسية

تمثل مرتكزات العمل الشبابي الإطار القيمي الذي تستند إليه جهود وزارة شؤون الشباب في تمكين الشباب داخل المؤسسات وخارجها. وهي تعكس تجربة الشباب البحريني في البيئة المؤسسية والمجتمعية، وتهدف إلى بناء علاقة مستدامة قائمة على الثقة، التقدير، والتمكين الفعلي وتعزيزا لإحساس الشباب بالأمل نحو المستقبل.

Feeling Wanted

إحساس الشباب بأنه مطلوب ومرغوب به

Feeling Trusted

إحساس الشباب بالثقة والتقدير

HOPE إحساس الشباب
بالأمل

نحو المستقبل

Feeling Safe

إحساس الشباب بالأمان

Feeling Seen

إحساس الشباب بأن صوته مسموع

Feeling Supported

إحساس الشباب بالتشجيع والدعم

معايير داعم الشباب تطبيق المعايير للسنوات (2023 – 2025)

6 معايير رئيسية ضمن نموذج "داعم الشباب"، تعكس مرتكزات العمل الشبابي وتعزز التوجه نحو بيئة مؤسسية محفزة ومستدامة للشباب ليتم التقييم على أساسها. تشمل هذه المعايير:

1

مدى توفر بيئة مؤسسية داعمة ومرنة
تعزز السلامة النفسية والمهنية للشباب

3 معايير

2

مدى تمكين الشباب من إيصال صوتهم والمشاركة
في اتخاذ القرار والتطوير المؤسسي

3 معايير

3

مدى مساهمة الجهة في تقديم دعم
مؤسسي يعزز النمو المهني والذاتي للشباب

3 معايير

4

مدى سعي الجهة لتوظيف إمكانيات
الشباب وتمكينهم من إحداث أثر داخل
المؤسسة والمجتمع

4 معايير

5

مدى تقدير الجهة لإسهامات الشباب
وتعزيز مكانتهم من خلال التكريم والدعم
داخل المؤسسة وخارجها

4 معايير

6

استطلاع رأي الموظفين الشباب حول
مدى الدعم المؤسسي للشباب

ويندرج تحت كل معيار رئيسي مجموعة من المعايير الفرعية القابلة للقياس، ليبلغ مجموعها 17 معياراً تغطي الأبعاد المؤسسية والبرامجية لدعم الشباب، ويتضمن ذلك معياراً واحداً غير إلزامي تحت كل معيار رئيسي، يمنح الجهة نقاطاً إضافية عند توفره، بما يعكس التزاماً أكبر نحو تمكين الشباب

مقدمة عن المعايير الرئيسية والفرعية لعملية التقييم

ويندرج تحت كل معيار رئيسي مجموعة من المعايير الفرعية القابلة للقياس، والتي يبلغ عددها الإجمالي 17 معياراً، تغطي الأبعاد المؤسسية لدعم الشباب.

على ضوء المعايير العامة لداعم الشباب والتي تشمل معايير الفئة الذهبية والفضية والتي تركز على الأولويات الاستراتيجية للمؤسسة والسياسات المتبعة لديهم لدعم الشباب وإشراكهم وتمكينهم، تم استحداث 6 معايير رئيسية ضمن نموذج "داعم الشباب"، تعكس مرتكزات العمل الشبابي وتعزز التوجه نحو بيئة مؤسسية محفزة ومستدامة للشباب ليتم التقييم على أساسها. تشمل هذه المعايير:

مدى توفير الجهة للدعم المؤسسي
لتمكين الشباب من النمو المهني
والذاتي

مدى تمكين الشباب من إيصال
صوتهم والمشاركة في اتخاذ القرار
والتطوير المؤسسي

مدى توفر بيئة مؤسسية داعمة
ومرنة تعزز السلامة النفسية والمهنية
للشباب

استطلاع رأي الموظفين الشباب
حول مدى دعم المؤسسة للشباب

مدى تقدير الجهة لإسهامات الشباب
وتعزيز مكانتهم من خلال التكريم والدعم
داخل المؤسسة وخارجها

مدى سعي الجهة لتوظيف إمكانات
الشباب وتمكينهم من إحداث أثر في
المؤسسة والمجتمع

المعيار الأول: "توفر بيئة مؤسسية داعمة ومرنة تعزز السلامة النفسية والمهنية للشباب"

الهدف من هذا المحور:

تحفيز المؤسسات على تطوير بيئة عمل شاملة، تُمكن الشباب من النمو، والمشاركة، وتحقيق التوازن بين احتياجاتهم المهنية والشخصية.

ويشمل هذا المحور عدة جوانب تكاملية، منها:

- توفير بيئة نفسية واجتماعية آمنة من خلال سياسات واضحة وخدمات داعمة.
- دعم التوازن بين الحياة والعمل عبر ترتيبات مرنة ومراعية لاحتياجات الشباب.
- تخصيص مساحات شبابية داخل المؤسسة تعزز التواصل والانتماء.

يعكس هذا المعيار مدى التزام المؤسسة بخلق بيئة عمل آمنة تراعي احتياجات الموظفين الشباب، وتُساهم في تعزيز رفاهتهم المهنية والنفسية. فبيئة العمل الداعمة لا تقتصر على الجوانب التنظيمية فقط، بل تشمل بناء ثقافة مؤسسية تُعزز الثقة، المرونة، والانتماء.

المعيار الأول: "توفر بيئة مؤسسية داعمة ومرنة تعزز السلامة النفسية والمهنية للشباب"

آلية القياس	التعريف	المعيار	
أمثلة على الفعاليات أو البرامج، سياسة الصحة النفسية إن وجدت، استبيانات رضا، تقارير داخلية، أو ما تراه الجهة مناسب يدعم هذا المعيار الفرعي.	تشمل المبادرات أو السياسات التي تهدف إلى تعزيز الصحة النفسية، وخلق بيئة مهنية آمنة ومحفزة للشباب داخل المؤسسة.	وجود خدمات أو ممارسات تدعم الصحة النفسية والرفاه الوظيفي للشباب	1
سياسة العمل المرن ان وجدت، إحصائيات المستفيدين، استبيانات رضا، أمثلة على تطبيق الممارسات الداعمة، أو ما تراه الجهة مناسب.	تشمل أنظمة مثل الدوام المرن، العمل عن بُعد، العمل الهجين Hybrid Work أو أي ممارسات تقوم بها الجهة تدعم تكييف ظروف العمل لتلبية احتياجات الشباب.	توفير ترتيبات عمل مرنة تدعم التوازن المهني والشخصي للشباب	2
صور للمساحات، خطة الاستخدام، تقارير عن الأنشطة المنفذة بها، نسبة استخدامها، وعدد الأنشطة المقامة فيها، ، أو ما تراه الجهة مناسب.	تخصيص مساحة دائمة يُتاح فيها للشباب اللقاء، النقاش، والابتكار	وجود مساحة مؤسسية دائمة أو ركن شبابي داخل الجهة	3
		معيار غير إلزامي، يمنح الجهة نقاطاً إضافية عند توفره	

المعيار الثاني: "تمكين الشباب من إيصال صوته والمشاركة في اتخاذ القرار والتطوير المؤسسي"

يعكس هذا المعيار مدى التزام المؤسسة بإشراك الموظفين الشباب في عمليات اتخاذ القرار، وتطوير السياسات، وصياغة الرؤية المؤسسية. فالمشاركة الحقيقية لا تقتصر على جمع الآراء، بل تتطلب تمكينًا فعليًا للشباب من أن يكونوا شركاء في التغيير والتطوير.

ويشمل هذا المحور عدة جوانب تكاملية، منها:

- إشراك الشباب في تصميم السياسات، وصياغة الخطط والبرامج المؤسسية المرتبطة بهم.
- توفير قنوات مؤسسية فعالة لتقديم المقترحات والملاحظات.
- وجود الشباب في فرق العمل واللجان الرسمية داخل المؤسسة.

الهدف من هذا المحور:

تحفيز المؤسسات على ترسيخ ثقافة تشاركية عادلة، تُعزز من شعور الشباب بالانتماء والتقدير، وتمنحهم أدوارًا حقيقية في تشكيل السياسات وتوجيه مستقبل المؤسسة.

المعيار الثاني: "تمكين الشباب من إيصال صوتهم والمشاركة في اتخاذ القرار والتطوير المؤسسي"

المعيار		التعريف	آلية القياس
1	إشراك الشباب في تطوير السياسات والاستراتيجيات والبرامج المؤسسية	مشاركة الموظفين الشباب في إعداد أو مراجعة السياسات، الاستراتيجيات و البرامج، أو الخطط المؤسسية، من خلال تمثيلهم في لجان رسمية أو فرق عمل داخل المؤسسة او من خلال أي أدوات أخرى.	اللجان أو الفرق التي تضم شبابًا، أمثلة على السياسات أو المشاريع التي شاركوا في تطويرها، او ما تراه الجهة مناسب.
2	توفير قنوات مؤسسية تُمكن الشباب من إيصال آرائهم ومقترحاتهم	وجود آليات رسمية (مثل استبيانات دورية، بريد إلكتروني داخلي، أو لقاءات مباشرة او اي آلية أخرى) تتيح للشباب التعبير عن آرائهم واقتراحاتهم، مع ضمان متابعة تلك الملاحظات من قبل الإدارة.	نموذج من القنوات المستخدمة، عدد المقترحات المستلمة، الإجراءات المتخذة بناءً على بعض المقترحات، محاضر أو تقارير المتابعة، او ما تراه الجهة مناسب.
3	وجود لجنة شبابية داخلية فعالة	تشكيل لجنة شبابية تشارك في مناقشة القرارات وترفع توصيات	قرار تشكيل اللجنة، محاضر الاجتماعات، عددها، التوصيات المنفذة، او ما تراه الجهة مناسب.
معيار غير إلزامي، يمنح الجهة نقاطاً إضافية عند توفره			

المعيار الثالث: "مدى توفير الجهة للدعم المؤسسي لتمكين الشباب من النمو المهني والذاتي"

يعكس هذا المعيار مدى التزام المؤسسة بتوفير بيئة تمكينية تدعم تطور الشباب على المستوى المهني والشخصي، وتمكّنهم من المساهمة بفعالية داخل المؤسسة وفي المجتمع. ويتركز هذا المحور على الاستثمار في قدرات الشباب من خلال برامج تطويرية، ومبادرات تحفيزية، ومشاركة مجتمعية هادفة.

ويشمل هذا المحور عدة جوانب تكاملية، منها:

- توفير فرص تدريب وتطوير مهني مخصصة لفئة الموظفين الشباب.
- دعم المشاركة الشبابية في الأنشطة المجتمعية والتطوعية.
- تمكين الشباب من تنفيذ مبادرات ذات أثر داخل المؤسسة أو خارجها.
- توفير مسارات نمو وظيفي واضحة للشباب المتميزين.

الهدف من هذا المحور:

تعزيز قدرات الشباب وتحفيزهم على النمو الذاتي والمهني، بما يساهم في إعداد جيل فاعل ومبادر داخل الجهة وخارجها.

المعيار الثالث: "مدى مساهمة الجهة في تقديم دعم مؤسسي يعزز النمو المهني والذاتي للشباب"

المعيار	التعريف	آلية القياس
1	توفير فرص تطوير مهني موجهة للشباب داخل المؤسسة	يشمل هذا المعيار المبادرات والبرامج التدريبية او التوجيه المهني التي تهدف إلى تنمية مهارات الشباب المهنية والقيادية داخل المؤسسة.
2	توفير فرص او برامج داخلية لاستقطاب وتدريب الشباب حديثي التخرج من خارج المؤسسة (Internship/Graduate Program)	يشمل هذا المعيار وجود برامج او توفير فرص تهدف إلى استقطاب وتدريب الشباب الخريجين حديثاً، سواء عبر فرص تدريب عملي أو برامج توظيفية موجهة.
3	إنشاء قاعدة بيانات للمواهب الشبائية داخل المؤسسة	وجود قاعدة بيانات محدثة للمواهب، عدد المسجلين فيها، استخدام فعلي لها في قرارات التطوير.
معيار غير إلزامي، يمنح الجهة نقاطاً إضافية عند توفره		توثيق مهارات وقدرات الشباب لربطهم بفرص داخلية وخارجية.

المعيار الرابع: "مدى سعي الجهة لتوظيف إمكانات الشباب وتمكينهم من إحداث أثر في المؤسسة والمجتمع"

يعكس هذا المحور مدى التزام الجهة بتوفير بيئة تمكينية تتيح للشباب الفرصة لإحداث أثر حقيقي داخل المؤسسة وخارجها، من خلال إشراكهم في عمليات التطوير المؤسسي والمجتمعي، واحتضان مبادراتهم، وتقدير أدوارهم القيادية والمجتمعية.

ويشمل هذا المحور عدة جوانب تكاملية، منها:

- تمكين الشباب من قيادة مبادرات داخلية تحدث تطويرات مؤسسية.
- إشراكهم في تمثيل المؤسسة في الفعاليات المحلية والدولية.
- تسليط الضوء على إنجازاتهم في وسائل الإعلام المؤسسي.
- إدماجهم في فرق تطوير المشاريع والخدمات.
- تخصيص برامج لتعزيز شعورهم بالهوية والانتماء للمؤسسة.
- إشراكهم في تصميم وتنفيذ حملات المسؤولية المجتمعية.

الهدف من هذا المحور:

تحفيز الجهات على الاستثمار في قدرات الشباب القيادية، وتمكينهم من التأثير على القرارات، وقيادة التغيير الداخلي والخارجي، مما يعزز ثقافة الابتكار والانتماء والتأثير الإيجابي المستدام.

المعيار الرابع: "مدى سعي الجهة لتوظيف إمكانات الشباب وتمكينهم من إحداث أثر المؤسسة والمجتمع"

آلية القياس	التعريف	المعيار	
عدد المبادرات، نسبة المشاركة الشبابية، قصص نجاح، او ما تراه الجهة مناسب.	إتاحة الفرصة للموظفين الشباب للمشاركة في الأعمال التطوعية أو المجتمعية، سواء داخل المؤسسة أو في المجتمع، كجزء من ثقافة المسؤولية المجتمعية.	دعم مشاركة الموظفين الشباب في المبادرات المجتمعية أو المؤسسية التطوعية	1
تقرير عن المبادرات المنفذة، نوع الدعم (مالي/فني/لوجستي)، الجهات الشريكة، قصص أثر أو توثيق إعلامي، او ما تراه الجهة مناسب.	تنفيذ أو دعم مبادرات تستهدف تمكين الشباب في المجتمع خارج نطاق المؤسسة، مثل برامج تدريب، أو شراكات مع مؤسسات شبابية، أو مشاريع تنموية.	قيام الجهة بمبادرات لدعم الشباب خارج المؤسسة	2
عدد المبادرات او المشاريع بقيادة شباب، او ما تراه الجهة مناسب.	دعم الموظفين الشباب من خلال ابتكار وتنفيذ وقيادة مبادرات أو مشاريع داخل المؤسسة تسهم في تحسين العمل أو الخدمات المقدمة، مع منحهم المساحة لاتخاذ القرار وتحمل المسؤولية.	تمكين الموظفين الشباب من قيادة مبادرات ومشاريع داخل المؤسسة	3
قائمة الفعاليات التي شارك فيها الشباب، نوع الدور (منظم/متحدث/ممثل رسمي)، عدد المشاركين الشباب، او ما تراه الجهة مناسب.	إشراك الموظفين الشباب في تمثيل المؤسسة أو تنظيم فعاليات داخل أو خارج المملكة، بما يُعزز من دورهم القيادي ويمنحهم الفرصة لإبراز قدراتهم أمام المجتمع أو الجهات الرسمية.	تكليف الموظفين الشباب بأدوار تنظيمية أو تمثيلية للمؤسسة في الفعاليات المحلية أو الدولية	4
معياري غير إلزامي، يمنح الجهة نقاطاً إضافية عند توفره			

يعكس هذا المعيار مدى التزام الجهة بتقدير مساهمات الشباب والاعتراف بإنجازاتهم، من خلال إتاحة الفرص لهم لتمثيل المؤسسة، وتسليط الضوء على إسهاماتهم، وتكريمهم بمختلف الأساليب المؤسسية والرسمية.

ويشمل هذا المحور عدة جوانب تكاملية، منها:

- تنظيم فعاليات أو آليات تكريم دوري للجهود الشبابية داخل المؤسسة.
- توثيق قصص النجاح الشبابي وإبرازها عبر قنوات داخلية وخارجية.
- تسليط الضوء على إنجازات ومساهمات الشباب داخل الجهة.
- مشاركة الجهة في الفعاليات الوطنية التي تُكرّم الشباب أو تُبرزهم كنماذج متميزة.
- تخصيص منصات إعلامية أو رقمية تبرز إنجازاتهم ومبادراتهم باستمرار.

الهدف من هذا المحور:

تحفيز الشباب على مواصلة الإنجاز والمبادرة، إضافة إلى تعزيز روح الانتماء والفخر المؤسسي، وبناء بيئة داعمة تُبرز النماذج الشبابية وتحتفي بها.

المعيار الخامس: "مدى تقدير الجهة لإسهامات الشباب وتعزيز مكانتهم من خلال التكريم والدعم داخل المؤسسة وخارجها"

المعيار	التعريف	آلية القياس
1	مشاركة الجهة في المبادرات أو الفعاليات الوطنية الخاصة بتكريم أو إبراز نماذج شبابية بحرينية	عدد المشاركات الرسمية، نوع التفاعل، مستوى الظهور المؤسسي أو ما تراه الجهة مناسب.
2	تنظم الجهة بشكل منتظم فعاليات أو آليات لتكريم الموظفين الشباب الذين يحققون إنجازات أو يقدمون مساهمات متميزة.	عدد حالات التكريم سنوياً، أمثلة على الفعاليات أو الإعلانات، المعايير المستخدمة في اختيار المكرّمين، المؤسسي أو ما تراه الجهة مناسب.
3	إبراز النماذج الشبابية في النشرات أو المنصات الإعلامية.	عدد القصص المنشورة، تقارير لرصد الانجازات الشبابية المؤسسية، مدى انتشارها، معدل التفاعل، أو ما تراه الجهة مناسب.
4	توفر الجهة صفحة أو ركن دائم في موقعها الإلكتروني أو منصات الإعلام لتسليط الضوء على مبادرات وإنجازات الشباب العاملين أو المتعاونين معها.	مثل: رابط المنصة، صور من النشر، توثيق المحتوى المنشور، إحصائيات التفاعل أو التحديثات، أو ما تراه الجهة مناسب.
معيار غير إلزامي، يمنح الجهة نقاطاً إضافية عند توفره		

المعيار السادس: استطلاع رأي الموظفين الشباب حول مدى دعم المؤسسة للشباب

يأتي هذا الاستبيان في إطار سعي وزارة شؤون الشباب إلى تعزيز بيئة عمل مؤسسية صديقة للشباب، تعزيز مشاركتهم، وتدعم نموهم المهني والذاتي. ويهدف إلى رصد آراء الموظفين والموظفات الشباب حول مدى دعم المؤسسة لاحتياجاتهم وتطلعاتهم، وذلك في ضوء مرتكزات العمل الشبابي الخمسة.

يهدف هذا الاستبيان الى تحقيق التالي

تقييم مدى التزام المؤسسة بدعم الشباب

من خلال رصد آرائهم حول بيئة العمل ومدى توافر فرص التمكين والمشاركة والتقدير، بما يعكس واقع المؤسسة الفعلي تجاه موظفيها الشباب

توفير مرجعية كمية ونوعية لتقييم أهلية المؤسسة للحصول على علامة "داعم الشباب"

بناء على معايير واضحة تركز على رأي الفئة المستهدفة بشكل مباشر

بناء قاعدة بيانات تحليلية تعنى بتجربة الشباب داخل المؤسسة

تستخدم في قياس التقدم على مستوى الالتزام بمعايير دعم وتمكين الشباب

دعم صناعة القرار وتطوير السياسات المؤسسية

عبر تغذية جهود التقييم والتحسين الداخلي بمؤشرات موضوعية مستندة إلى رأي الشباب

تعزيز ثقافة الاستماع المؤسسي للشباب

بما يعكس التزاما حقيقيا من الإدارة العليا تجاه تمكين هذه الفئة المحورية

الخطة الزمنية

مراحل تنفيذ المبادرة



English



+973 1711 4000



وزارة شؤون الشباب
Ministry of Youth Affairs

عن الوزارة ▾ المبادرات ▾ الخدمات الإلكترونية ▾ شبابنا ▾ المراكز الشبابية ▾ المركز الإعلامي ▾ التواصل

تعزيز مشاركة الشباب

التقديم ابتداء من

1 سبتمبر 2025

عبر الموقع الإلكتروني لوزارة شؤون الشباب

www.mya.gov.bh