



مجموعة أولاد العدراة الكشفية والارشادية  
مكتب البرامج والتدريب  
المسار التدريبي لجوالى وقادة المجموعة  
2030 - 2025

# الدورات التدريبية المتقدمة لقادة الفاردة دوره تدريب قادة الفرق



## مقدمة الدورة

قادة وجوالى مجموعتنا الاعزاء

حرصا من مجموعتنا على تنمية القادة الدائمة واستمرار عملية التعليم لكتسب المعرف والمهارات الالازمة لكل قائد كشفي من اجل ضمان استمرار الحركة الكشفية بصورة تعليمية منظمة فقد تقرر أصدار

## دورة تدريب فاده الفرق

ضمن الدورات التدريبية المتخصصة لقادة وجوالى المجموعة 2025

وذلك تنفيذا لخطة التدريب المعدة لمجموعة لتمكين

المسار التدريبي لجواله وفاده المجموعة 2025 - 2030

متمنين لكم دوام التوفيق والتقدم

مكتب البرامج والتدريب

# طرق وسائل التدريب الحديثة للقادة الكشفيين



## **مقدمة:**

التدريب هو حجر الأساس في بناء القائد الكشفي الفعال. فالتدريب لا يقتصر على نقل المعلومات فقط، بل هو عملية متكاملة تهدف إلى تنمية الشخصية القيادية، وبناء المهارات والسلوكيات التي تساعده القائد في قيادة فرقته بروح الخدمة والكفاءة.

ومع تطور العصر، أصبح لزاماً علينا كقادة أن نستخدم الأساليب والوسائل الحديثة التي تتناسب مع تفكير الأجيال الجديدة وتكنولوجيا اليوم.

## **أولاً: مفهوم التدريب الحديث**

التدريب الحديث هو عملية تعلم تفاعلية تشجع المتدرب على المشاركة الفعالة وليس مجرد الاستماع.

يركز على التطبيق العملي، والتجريب، والتفكير الناقد، ويعتمد على التعلم بالمارسة وليس الحفظ.

## **ثانياً: خصائص التدريب الحديث**

1. يركز على المتدرب وليس على المدرس.
2. يعتمد على المواقف الواقعية والتجارب الكشفية الحقيقية.
3. يشجع التفكير الجماعي والتعاون بين القادة.
4. يستخدم التكنولوجيا كوسيلة للتفاعل والتعليم.
5. يحفز الإبداع والتجدد في أساليب القيادة والخدمة.

## ثالثاً: طرق التدريب الحديثة في المجال الكشفي

### 1) المصف الذهني ((Brainstorming))

ماهيتها: جلسة جماعية لتوسيع أكبر عدد من الأفكار حول مشكلة أو نشاط دون حكم فوري على أي فكرة.

فوائده:

ينشط التفكير الإبداعي ويشجع المشاركة.

يكسر الجمود ويولد حلول مبتكرة من أفراد الفريق.

طريقة التطبيق (خطوات):

1. حدد مشكلة أو موضوع واضح (مثل: أفكار لبرنامج مخيم روحي).
2. ضع وقت محدود (10-20 دقيقة).
3. القواعد: لا نقد للأفكار في المرحلة الأولى، أي فكرة مقبولة.
4. يدون أحدهم كل الأفكار على سبورة أو ورق.

5. بعد انتهاء الوقت يتم تصنيف وترتيب الأفكار حسب الجدوى والآخر.

مثال نشاطي: اجمع 8 قادة واطلب منهم في 15 دقيقة اقتراح 30 نشاطاً لليلة الخدمة في المخيم.

مواد مطلوبة: سبورة، أوراق لاصقة (Post-its)، أقلام.

نصائح: شجع الأفكار الغريبة – قد تكون منها بذور مشاريع ثمينة.

التقييم: قيم عدد الأفكار، نسبة تنفيذها لاحقاً، ومدى تفاعل المشاركين.

## Role Play) (لعبة الأدوار 2

ماهيتها: محاكاة مواقف حقيقية (نزاع بين أفراد، استقبال ولي أمر، تنظيم نشاط طارئ) ويلاعب المشاركون أدواراً مختلفة.

فوائد:

يتطور مهارات التواصل، حل النزاع، واتخاذ القرار.

يتتيح تجربة سلوكيات جديدة بدون مخاطرة حقيقة.

طريقة التطبيق:

1. اختر موقفاً واضحاً ومحدداً.

2. وزع الأدوار (قائد، كشاف، ولي أمر، مشرف).

3. أعط المشاركين 5-10 دقائق للتحضير.

4. ابدأ المحاكاة، ثم أوقفها عند نقاط للتعليق والتعلم.

5. اعقد جلسة تغذية راجعة (what went well, what to improve).

مثال: تمثيل حالة كشاف ينتهي قواعد السلامة أثناء نشاط مائي.

مواد: نصوص سيناريو، مساحة مناسبة.

نصائح: سجل بالهاتف (لو موافقين) لتقديم ملاحظات مشاهدات لاحقة.

التقييم: ملاحظة تغير سلوك المتدربين في الموقف الحقيقية بعد التدريب.

## Adventure Learning) (3 التدريب بالمخاطرة

ماهيتها: تعلم عملي داخل بيئات المغامرة – رحلات خلوية، تحديات حبل، مسارات عوائق.

فوائد:

يعزز روح الفريق، التحمل، والقيادة أثناء الضغط. ينمي الثقة بالنفس والمسؤولية.

طريقة التطبيق (خطوات تنظيمية):

1. حدد أهداف التدريب (مثلاً: بناء ثقة الفريق).

2. اختر نشاط مناسب للمستوى البدني والمهاري.

3. أعد خطة سلامة واضحة وإجراءات إسعاف أولي.

4. وزع أدوار المسؤولية أثناء النشاط.

5. نفذ النشاط ثم اعمل جلسة تقييم وتأمل جماعي.

مثال: مسار عقبات بسيط مع محطات تتطلب قيادة فردية وجماعية.

مواد: معدات تسلق بسيطة، أدوات إسعاف، خرائط.

نصائح: السلامة أولاً—إجراءات وقائية، وجود مسؤول سلامة.

التقييم: قياس التحسن في التعاون والوقت اللازم لإنهاء المهمة.

#### (4) التعلم الإلكتروني (E-Learning / Blended Learning)

ماهيتها: مزيج محتوى رقمي (فيديوهات، عروض، اختبارات قصيرة) مع جلسات حضورية.

فوائده:

مرنة في التعلم، يناسب المشغولين.

إمكانية تكرار المحتوى ومتابعة التقدم.

طريقة التطبيق:

1. حضُّر وحدات قصيرة (15-5 دقائق فيديو أو مقطع صوتي).

2. استخدم منصة بسيطة (Telegram, Google Classroom)، مجموعة

خاصة).

3. اعطِ واجبات مصغرة (Quiz، نموذج).

4. اجمع المشاركين لحصة تطبيق عملي أو نقاش.

مثال: فيديو قصير عن أساسيات الإسعاف يليه اختبار سريع ثم ورشة تطبيق عملي.

مواد: هاتف/تابلت، منصة مشاركة، ملفات فيديو أو عروض.

نصائح: اجعل المحتوى قصيراً ومتفاعلاً؛ استخدم اختبارات لتحفيز المتابعة.

التقييم: نسبة إكمال الوحدات، نتائج الاختبارات، وملاحظة التطبيق العملي.

## 5) ورش العمل التشاركية (Workshops)

ماهيتها: جلسة عملية مركزة على مهارة محددة (خياطة، عقد حبال، إعداد قيم دينية لبرنامج).

فوائد:

تعلم عملي سريع ومركز.

تكوين مخرجات قابلة للاستخدام فوراً.

طريقة التطبيق:

1. حدد هدفاً واضحاً (نهاية الورشة: متدربي قادر على فعل X).

2. قسم الورشة لمقدمة قصيرة، عرض عملي، وممارسة فردية/جماعية.

3. وفر مواد كافية لكل متدربي.

4. ختم بتقييم عملي قصير.

مثال: ورشة إعداد خطة معسكر (تخطيط الميزانية، الجدول، فرق العمل).

مواد: أدوات تطبيقية، أوراق عمل، نماذج جاهزة.  
نصائح: اجعل المجموعة صغيرة (8-16) لضمان تفاعل الجميع.  
التقييم: اختبار تطبيقي أو تقديم مشروع قصير بنهاية الورشة.

## 6) التعلم بالمشروعات (Project-Based Learning))

ماهيتها: تكليف المتدربين بمشروع طويل (تحضيره وتنفيذه) يعالج مشكلة حقيقية.

فوائده:

يربط النظرية بالتطبيق الحقيقى.

ينمى التخطيط، التقسيم، والمتابعة.

طريقة التطبيق:

1. اختر مشروعًا ذا فائدة (تنظيم حملة خيرية، تصميم نشاط رعوي للأطفال).

2. كون فرقًا وحدد مخرجات وموعد تسليم.

3. مدد إشرافية دورية (تابع مراحل المشروع).

4. عرض نهائي وتقييم شامل.

مثال: مشروع "يوم خدمة كنسى" – كل فريق مسؤول عن جانب (لوجستي، تضامن، روحي).

مواد: حسب المشروع (إعلانات، موارد، مستلزمات لوجستية).

نصائح: عزّز ثقافة المسائلة والروتين الدوري للتقارير.

التقييم: جودة التنفيذ، تأثير المشروع على الفئة المستهدفة، تقارير الفرق.

## 7) الزيارات الميدانية (Field Visits / Exchanges)

ماهيتها: زيارة وحدات كشفية أو مؤسسات ناجحة للتعلم من خبراتهم.

فوائده:

رؤية تطبيقات واقعية وأفكار جديدة.

بناء شبكة علاقات وتبادل موارد.

طريقة التطبيق:

1. تنسيق مسبق مع الجهة المضيفة.

2. وضع جدول أنشطة واضح (جولة، لقاءات، ورشة قصيرة).

3. تسجيل ملاحظات وأخذ صور/مقاطع لتوثيق الفائدة.

4. جلسة تبادل خبرة بعد العودة.

مثال: زيارة لدار خدمة اجتماعية للتعلم عن تنظيم حملات غذائية.

مواد: استئمارات ملاحظات، كاميرا، أسئلة جاهزة للضيف.

نصائح: جهز متربين لكتابة تقرير موجز بعد الزيارة.

التقييم: تقرير مهام مُنفذة وتأثير الزيارة على خطة الوحدة.

## 8) الشرح والتوضيح العملي (Demonstration)

ماهيتها: المدرس يظهر مهارة عملياً أمام المتدربين ثم يطلب منهم المحاكاة.

فوائد:

مناسب للمهارات اليدوية والفنية.

يقلل الأخطاء في البداية ويزيد الفهم الحسي.

طريقة التطبيق: عرض خطوة بخطوة ثم تدريب فردي/أزواج.

مثال: شرح طريقة ربط عقدة إنقاد ثم تطبيق المتدربين.  
مواد: نموذج أو جهاز توضيحي، مواد تدريبية.  
نصائح: استخدم زاوية رؤية واضحة، واطلب من متدرب أن يعيد الشرح ليركز على التعليم.  
التقييم: اختبار عملي بعد عدد محاولات.

## ٩) التوجيه والتوجيه الفردي (Mentoring / Coaching)

ماهيتها: علاقة فردية بين قائد متخصص ومتدرب بهدف نقل خبرة وتطوير مهارات خاصة.

فوائده:  
دعم شخصي، تسريع نمو القائد، وتوجيهه في المواقف الحقيقية.  
طريقة التطبيق:

1. اختر مرشدين مؤهلين.
2. ضع أهدافاً دورية (شهرية/ربع سنوية).
3. تنظيم لقاءات منتظمة وتسجيل تقدم.

مثال: توجيه قائد شاب في مهارات إدارة الفعاليات.  
مواد: خطة متابعة، سجل تقدم.

نصائح: سرية وثقة مهمة جداً لنجاح العلاقة.  
التقييم: مقارنة سلوكية ومهارية قبل وبعد فترة التوجيه.

## (10) التعلم بالمحاكاة (Simulations)

ماهيتها: خلق بيئة محاكاة أكثر تعقيداً من لعب الأدوار (مثل محاكاة إدارة أزمة في معسكر كبير).

فوائده:

اختبار مهارات تخطيط واتخاذ قرار تحت ضغط.

طريقة التطبيق:

1. اكتب سيناريو متدرج التعقيد.

2. وزع أدوار ومسؤوليات.

3. اجعل سيناريوهات تغيير مفاجئ لقياس رد الفعل.

4. تقييم الأداء ومناقشة الخيارات المتخذة.

مثال: محاكاة حالة طقس سيئ أثناء مخيم وضرورة إخلاء أو تعديل البرنامج.

مواد: سيناريوهات، أدوات محاكاة بسيطة.

نصائح: أبلغ الفرق بعدم وجود خطر حقيقي لتضادي الذعر.

التقييم: سرعة الاستجابة، وضوح الأدوار، نتائج القرار.

## (11) التعلم التعاوني (Peer Teaching)

ماهيتها: المتدربون يعلمون بعضهم البعض موضعياً محددة.

فوائد:

يرسّخ التعلم لدى المعلم والمتعلم معاً.

طريقة التطبيق: قسم المشاركين لمجموعات وكل مجموعة تعلم زملاءها موضوعاً.

مثال: كل مجموعة تقدم ورشة قصيرة عن مهارة كشفية محددة.  
مواد: موارد للبحث، أدوات عرض.  
نصائح: امنح وقت تدريب للمجموعات على العرض قبل تقديمها.  
التقييم: جودة العرض وردود فعل من المستمعين.

## **كيف تختار الطريقة المناسبة؟**

1. حدد الهدف التعليمي (معرفة، مهارة، أو سلوك).
2. اختبر مستوى المتدربين (مبتدئ/متوسط/متقدم).
3. وازن بين التكلفة والموارد المتاحة.
4. ادمج طرقاً متعددة (مثلاً: فيديو تحضيري + ورشة + لعب أدوار).
5. احرص على التقييم والمتابعة لتحويل التعلم لسلوك دائم.

## **أدوات تقنية مفيدة للتدريب الكشفي**

- Google Forms (اختبارات واستبيانات).
- Telegram/WhatsApp (مجموعات تواصل ومتابعة).
- YouTube (منصات مجانية للفيديو ، أو ملفات قصيرة).
- Canva (عمل ملصقات ونماذج).
- Kahoot (الاختبارات التفاعلية في الحصص).

## رابعاً: وسائل التدريب الحديثة

- العروض التقديمية والمرئية (PowerPoint – Canva – فيديوهات قصيرة).
- لوحات العرض التفاعلية والسبورات الذكية.
- تطبيقات الهاتف في التدريب الكشفي (مثل: Kahoot – Google Forms).
- النماذج العملية والمجسمات الكشفية.
- الألعاب التدريبية والمحاكاة الافتراضية.

## خامساً: دور القائد في تطبيق هذه الطرق

- أن يكون مُيسراً لا مُلقناً.
- أن يهيئة جواً من الثقة وال الحوار داخل الدورة التدريبية.
- أن يختار الطريقة المناسبة حسب الهدف والفئة العمرية.
- أن يتبع المتدربين بعد التدريب لضمان تحويل المعرفة إلى سلوك.

## خاتمة:

التدريب الفعال في الحركة الكشفية يحتاج تنوع الأساليب وتكييفها مع بيئة المتدربين وهدف التدريب. كل طريقة لها وقتها ومكانها — والقائد الحكيم هو الذي يدمج الطرق ليصنع تجربة تعلمية متكاملة: روحية، قيادية، ومهارية.

التدريب الحديث في الكشافة ليس ترفاً، بل هو واجب أساسى لبناء قادة قادرين على مواكبة التحديات الحديثة.

فالقائد الذي يُجدد في وسائله ويتطور من ذاته، هو القائد الذي يُنشئ جيلاً كشفيًا واعيًا، خادمًا، مؤمنًا برسالته الكنسية والوطنية.



**مَجْمُوعَةُ أَوْلَادِ الْعَدْرَاءِ الْكَشْفِيَّةِ وَالْأَرْشَادِيَّةِ**  
**مَكْتَبُ الْبَرَامِجِ وَالْتَدْرِيبِ**  
**الْمَسَارُ التَدْرِيَّبِيُّ لِجَوَالٍ وَقَادِهُ الْمَجْمُوعَةُ**  
**2025 - 2030**

