



مجموعة اولاد العدراء الكشفية والارشادية  
مكتب البرامج والتدريب  
المسار التدريبي لجوالى وقادة المجموعة  
2030 - 2025

# الدورات التدريبية المتخصصة للقادة دورة تدريب قادة الفرق





## مقدمة الدورة

قادة وجوالى مجموعتنا الاعزاء

حرصا من مجموعتنا على تنمية القادة الدائمة واستمرار عملية التعليم  
لكسب المعارف والمهارات اللازمة لكل قائد كشفى من اجل ضمان استمرار  
الحركة الكشفية بصورة تعليمية منظمة فقد تقرر إصدار

## دورة تدريب قادة الفرق

ضمن الدورات التدريبية المتخصصة لقادة وجوالى المجموعة 2025

وذلك تنقيذا لخطة التدريب المعدة للمجموعة لتمكين

المسار التدريبي لجوالى وقادة 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 تساعد 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 النقدي، ويعتمد على التعلم بالممارسة وليس الحفظ.

## **ثانياً: خصائص التدريب الحديث**

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

## ثالثاً: طرق التدريب الحديثة في المجال الكشفي

### 1) العصف الذهني ((Brainstorming

ماهيته: جلسة جماعية لتوليد 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 روعي).

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 والأثر.

مثال نشايطي: 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.

## (2) لعب الأدوار (Role Play)

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

فوائده:

يطور مهارات التواصل، حل النزاع، واتخاذ القرار.  
يتيح تجربة سلوكيات جديدة بدون مخاطرة حقيقية.  
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 ينتهك 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 المواقف الحقيقية بعد التدريب.

## (3) التدريب بالمغامرة (Adventure Learning)

ماهيته: تعلم عملي داخل بيئات المغامرة — رحلات خلوية، تحديات حبل، مسارات عوائق.

فوائده:

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، ووجود مسؤول سلامة.
- التقييم: قياس التحسن في التعاون والوقت اللازم لإنهاء المهمة.

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

ماهيته: مزج محتوى رقمي (فيديوهات، عروض، اختبارات قصيرة) مع جلسات حضورية.

فوائده:

مرونة في التعلم، يناسب المشغولين.

إمكانية تكرار المحتوى ومتابعة التقدم.

طريقة التطبيق:

1. حضّر وحدات قصيرة (5-15 دقيقة 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)

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

فوائده:

تعلم عملي سريع ومركز.

تكوين مخرجات قابلة للاستخدام فوراً.

طريقة التطبيق:

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

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

3. وفر مواد كافية لكل متدرب.

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)

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

فوائده:

يربط النظرية بالتطبيق الحقيقي.

ينمي التخطيط، التقسيم، والمتابعة.

طريقة التطبيق:

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

2. كون فرقاً وحدد مخرجات وموعد تسليم.

3. مدد إشرافية دورية (تابع مراحل المشروع).

4. عرض نهائي وتقييم شامل.

مثال: مشروع "يوم خدمة كنسي" — كل فريق مسؤول عن جانب (لوجستي، تضامن، روحاني).

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

نصائح: عزز ثقافة المساءلة والروتين الدوري للتقارير.

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

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

ماهيته: 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. ضع 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: استمارات ملاحظات، كاميرا، أسئلة جاهزة للضيوف.

نصائح: جهز متدربين لكتابة تقرير موجز بعد الزيارة.

التقييم: تقرير مهمات مُنفذة وتأثير الزيارة على خطة الوحدة.

## (8) الشرح والتوضيح العملي (Demonstration)

ماهيته: المدرب يظهر مهارة عملياً أمام المتدربين ثم يطلب منهم المحاكاة.  
فوائده:

مناسب للمهارات اليدوية والفنية.

يقلل الأخطاء في البداية ويزيد الفهم الحسي.

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

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

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

ماهيته: علاقة فردية بين قائد متمرس ومتدرب بهدف نقل خبرة وتطوير  
مهارات خاصة.  
فوائده:

دعم شخصي، تسريع نمو القائد، وتوجيه 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) التعليم بالمحاكاة ((Simulations

ماهيته: 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 لتفادي الذعر.

التقييم: سرعة الاستجابة، وضوح الأدوار، نتائج القرار.

## 11) التعلم التعاوني ((Peer Teaching

ماهيته: المتدربون يعلمون بعضهم بعضاً مواضيع محددة.

فوائده:

يرسخ التعلم لدى المعلم والمتعلم معاً.

طريقة التطبيق: قسم المشاركين لمجموعات وكل مجموعة تُعلم 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 تقديمه.  
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).
- ، أو ملفات قصيرة). YouTube منصات مجانية للفيديو (
- لعمل ملصقات ونماذج. Canva
- للاختبارات التفاعلية في الحصة. Kahoot

## 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 يهيئ جواً من الثقة والحوار داخل الدورة التدريبية.
- أن يختار الطريقة المناسبة حسب الهدف والفئة العمرية.
- أن يتابع المتدربين بعد التدريب لضمان تحويل المعرفة إلى سلوك.

## خاتمة:

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

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

فالقائد الذي يُجدد في وسائله ويطور من ذاته، هو القائد الذي يُنشئ جيلاً كشفياً واعياً، خادماً، ومؤمناً برسائله الكنسية والوطنية.





**مجموعة أولاد العدراء الكشفية والارشادية**

**مكتب البرامج والتدريب**

**المسار التدريبي لجوالى وقادة المجموعة**

**2030 - 2025**