



مجموعة اولاد العدراة الكشفيه والارشاديه  
مكتب البرامج والتدريب  
المسار التدريبي لجوالى وقادة المجموعة  
2030 - 2025

# الدورات التدريبية المندمجة للفاردة دورة تدريب معدى البرامج



## 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

## دوره تدريب معدى البرامج اللائقة

ضمن الدورات التدريبية المتخصصة لقادة وجوالى المجموعة 2025  
وذلك تنفيذا لخطة التدريب المعدة لمجموعة لتمكين

المسار التدريبي لجواله وقاده المجموعة 2025 - 2030

متمنين لكم دوام التوفيق والتقدير

مكتب البرامج والتدريب

# التنمية الادارية للقيادة الكلشفين



## أولاً: مقدمة

القيادة الكشفية ليست مجرد إدارة لأنشطة أو تنظيم لفرق، بل هي فن في التعامل مع الأفراد وتوجيههم نحو النمو المتكامل.

ولكي ينجح القائد الكشفي في أداء رسالته، يحتاج إلى تنمية إدارية مستمرة تعينه على مواكبة التطورات، وتحسين قدراته في التخطيط والتنظيم والاتصال واتخاذ القرار.

فالتنمية الإدارية هي العمود الفقري لنجاح القيادة الكشفية، إذ تتحول الجهد الفردي إلى عمل جماعي منظم، وتعزز كفاءة الأداء في تحقيق أهداف الحركة الكشفية.

## ثانياً: مفهوم التنمية الإدارية للقادة الكشفيين

هي عملية مستمرة تهدف إلى رفع كفاءة القائد الكشفي من خلال تزويدِه بالمعرفات والمهارات والسلوكيات الالزمة لإدارة فرقته الكشفية بفعالية.

وتتضمن الجوانب التخطيطية والتنظيمية والقيادية والرقابية في ضوء المبادئ الكشفية والقيم المسيحية.

التنمية الإدارية = "نمو في الفكر + تقدم في الأداء + التزام في السلوك"

## ثالثاً: أهداف التنمية الإدارية للقائد الكشفي

1. تحسين الكفاءة القيادية في إدارة الأفراد والأنشطة.
2. رفع مستوى التخطيط والتنظيم والمتابعة داخل الوحدة الكشفية.
3. تعزيز روح الفريق والعمل الجماعي بين القادة والأفراد.
4. تمكين القادة من اتخاذ قرارات مدروسة وسليمة.
5. تطوير مهارات الاتصال والتواصل مع الكشافين والأسر والكنيسة.
6. غرس مبادئ القيادة الخادمة القائمة على التواضع والمشاركة.

7. تحقيق التنمية المستدامة للوحدة الكشفية من خلال قادة مؤهلين إدارياً.

#### **رابعاً: عناصر التنمية الإدارية**

##### **1. التخطيط**

- تحديد الأهداف الكشفية بوضوح (روحية - تربوية - بدنية - اجتماعية).
- وضع خطط سنوية وشهرية للنشاطات.
- توزيع المهام بين القادة حسب القدرات.
- تحديد وسائل المتابعة والتقييم.

##### **2. التنظيم**

- وضع هيكل إداري للوحدة (القائد - المساعد - رؤساء الطلائع...).
- توزيع الأدوار والمسؤوليات بوضوح.
- وضع لوائح داخلية لتنظيم العمل والانضباط.

##### **3. القيادة**

- قيادة الفريق بروح المشاركة والإقناع.
- تشجيع الكشافين على المبادرة وتحمل المسؤولية.
- حل المشكلات بطريقة تربوية إيجابية.
- بناء الثقة المتبادلة داخل الفريق.

##### **4. الاتصال**

- التواصل المستمر مع الكشافين وأولياء الأمور والكنيسة.
- استخدام لغة إيجابية بناءة.
- الاستماع الجيد كأداة لقيادة.

- من وسائل التواصل الحديثة لتنظيم العمل.

## 5. المتابعة والتقييم

- متابعة تنفيذ البرامج والخطط.
- تقييم الأداء بموضوعية وشفافية.
- تقديم تغذية راجعة بناءة لتحسين الأداء.
- الاحتفال بالنجاحات وتشجيع التطور.

## خامساً: وسائل التنمية الإدارية للقادة

1. الدورات التدريبية الكشفية (تأسيسية - تمهيدية - تدريب المدربين).
2. ورش العمل والمناقشات الجماعية حول المشكلات الميدانية.
3. الزيارات الميدانية والتبادل بين الوحدات الكشفية.
4. التعلم الذاتي والاطلاع على الأدلة الكشفية والإدارية.
5. اللقاءات الروحية للقادة لتجديد الهدف والروح الداخلية.
6. الاستفادة من التقييمات السابقة لتطوير الأداء المستقبلي.

## سادساً: القائد الكشفي المتنمي إدارياً

- القائد الذي ينمو إدارياً هو من:
  - لا يكتفي بما تعلمه بل يسعى دائماً للأفضل.
  - يرى في كل موقف فرصة للتعلم.
  - يُخطط قبل أن ينفذ، ويُراجع قبل أن يحكم.
  - يُقيم ذاته بصدق ويطلب المساعدة عند الحاجة.
  - يقود بروح الفريق ويغرس روح القيادة في الآخرين.
- ”القائد الناجح لا يولد جاهزاً، بل يُصنع بالتعلم والممارسة والخبرة والتواضع.“



**مجموّعة أولاد العدراة الكشفيّة والارشاديّة**  
**مكتب البرامج والتدريب**  
**المسار التدريبي لجوالى وقادة المجموعة**  
**2025 - 2030**