



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

الدورات التدريبية المتقدمة لقادة الفاردة دورة تدريب القادة العموم



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 الفاده العموم

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

المسار التدريبي لجواله وفاده المجموعة 2025 - 2030

متحمسين لكم دوام التوفيق والتقدير

مكتب البرامج والتدريب

تفويض القيادة في الحركة الكشفية



أولاً: المقدمة

تُعد القيادة في الحركة الكشفية من الركائز الأساسية التي تقوم عليها التربية الكشفية، فهي التي توجه وتنظم وتبني روح الجماعة داخل الوحدة. ولأن القائد الكشفي لا يستطيع أداء جميع المهام بنفسه، تظهر أهمية تفويض القيادة كأحد الأساليب الحديثة في الإدارة القيادية، التي تهدف إلى إشراك الآخرين في تحمل المسؤولية وتنمية مهاراتهم القيادية. فالتفويض لا يعني التخلّي عن المسؤولية، بل هو فن توزيع الأدوار وتحفيز الأفراد على المشاركة الفعالة في تحقيق أهداف الفريق.

ثانياً: تعريف تفويض القيادة

تفويض القيادة هو نقل بعض الصالحيات والمسؤوليات من القائد الأعلى إلى قادة مساعدين أو أفراد الفريق، بهدف تمكينهم من أداء مهام محددة، مع بقاء المسؤولية العامة في يد القائد. وهو أسلوب إداري يهدف إلى تحقيق الكفاءة في الأداء، وتنمية روح القيادة والثقة بالنفس لدى الأعضاء.

ثالثاً: أهمية تفويض القيادة في الحركة الكشفية

1. تنمية المعاير القيادية لدى الكشافين:

عندما يمنح القائد الفرصة لأحد الأفراد ليقود مجموعة صغيرة، فهو يساعده على اكتساب الخبرة والثقة بالنفس.

2. توزيع الدوام والمسؤولية:

التفويض يخفف العبء عن القائد ويساعد في إيقاف التهديد، مما يتيح له التركيز على التخطيط والإشراف العام.

3. تحفيز الأفراد على المشاركة:

يشعر الكشافون أو القادة المساعدون بالفخر والمسؤولية عندما يُكلّفون بمهام قيادية.

4. تحقيق الكفاءة في العمل الجماعي:

من خلال تفويض المهام، يتم إنجاز الأنشطة بسرعة ودقة أكبر.

٥. إعداد قادة المستقبلا:

الحركة الكشفية تهدف إلى تكوين قادة للمجتمع، والتفويض هو تدريب عملي على القيادة الواقعية.

رابعاً: مبادئ تفويض القيادة

١. الثقة المتبادلة:

لا يمكن أن ينجح التفويض بدون ثقة القائد في من يفوضه، وثقة المفوض به في دعم قائدته.

٢. الموضوع في الأهداف:

يجب أن تكون المهمة المفوضة محددة وواضحة من حيث الهدف والزمن والمسؤوليات.

٣. العتابعة دون تدخل مفرط:

يتابع القائد تنفيذ المهمة، لكنه لا يتدخل إلا عند الضرورة، حتى لا يشعر المفوض بعدم الثقة.

٤. المسائلة والشفافية:

يظل القائد مسؤولاً عن النتائج النهائية، لكنه يقيّم أداء المفوضين بموضوعية وعدل.

٥. التنااسب بين المهمة والشخص:

ينبغي أن تتناسب طبيعة المهمة مع قدرات الشخص وخبرته وميوله.

خامسًا: خطوات تفويض القيادة

١. تحديد المهام الفاصلة للتفويض

ليس كل عمل يصلح للتفويض، فالقائد يجب أن يختار المهام التي تساعده على تنمية الآخرين ولا تؤثر على أمن أو استقرار النشاط.

٢. اختيار الشخص المناسب

يختار المفوض بناءً على مهاراته، التزامه، وقدرته على تحمل المسؤولية.

3. تهيئة الأهداف والتعليمات

ينبغي شرح المهمة بوضوح، وبيان حدود السلطة الممنوحة ونتائج الأداء المتوقعة.

4. تقديم الدعم والمتابعة

على القائد أن يساند المفوض ويوفر له ما يحتاجه من موارد أو توجيه دون التدخل المفرط.

5. التقييم والتغذية الراجعة

بعد انتهاء المهمة، تتم مناقشة النتائج لتوضيح ما أُنجز جيداً وما يحتاج إلى تحسين، في جو من التشجيع لا اللوم.

سادساً: مجالات تفويض القيادة في الكشافة

1. في الأنشطة اليومية:

مثل تفويض أحد الكشافين لقيادة الطابور الصباحي أو الإشراف على النظافة.

2. في المعسكرات والرحلات:

يمكن تفويض قائد الطليعة لتنظيم برنامج فرعي أو إدارة مجموعة أثناء النشاط.

3. في التدريب والتأهيل:

يمكن للقائد أن يكلف كشافاً بإعداد فقرة تدريبية أو تقديم عرض توعوي لزملائه.

4. في التنظيم الإداري:

تفويض أحد القادة المساعدين لمتابعة الحضور أو إعداد التقارير.

سابعاً: معوقات تفويض القيادة

1. الخوف من فقدان السيطرة أو السلطة.

2. ضعف الثقة في الآخرين.

3. عدم وضوح المهام المفوضة.

4. تدخل القائد المفرط أثناء التنفيذ.

5. ضعف مهارات الأفراد أو قلة خبرتهم.

معالجة هذه المعوقات تتطلب تدريباً مستمراً وثقافة قيادية قائمة على الثقة والتعاون.

ثامناً: النتائج الإيجابية لتفويض القيادة

ارتفاع مستوى الانضباط والمسؤولية داخل الوحدة.

تعزيز روح الفريق والتعاون.

زيادة الكفاءة في تنفيذ الأنشطة.

بناء صف ثان من القادة القادرين على قيادة المستقبل.

تقوية علاقة القائد بأفراده من خلال الثقة المتبادلة.

تاسعاً: مثال تطبيقي

في إحدى الوحدات الكشفية، قام القائد بتفويض أحد الكشافين المتقدمين بتنظيم حفل ختام المعسكر.

وضع القائد الخطوط العامة للمهمة، ثم ترك الكشاف يدير التفاصيل بمساعدة زملائه.

رغم بعض الأخطاء البسيطة، إلا أن الحفل تم بنجاح، واكتسب الكشاف خبرة قيادية كبيرة.

وبذلك تحولت التجربة إلى تدريب عملي في القيادة والثقة بالنفس.



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