



SCOUTS®
Creating a Better World

الكشافة الحسنية المغربية
المفوضية الوطنية في التكوين و دعم الراشدين



السياسة العالمية لتنمية القيادات

من إعداد: القائمة
خديجة املود





الهدف من المداخلة

تزويد القادة المشاركين بالعارف والمهارات التي تمكنهم
من معرفة عناصر السياسة العالمية لتنمية القيادات وبعض
المستجدات التي تمكنهم من القيام بأدوارهم في كمساعدي

قادة التدريب





محاو المداخلة

ماهية سياسة تنمية
القيادات.

تعاريف.

تاريخ تدريب القادة في
الحركة الكشفية.

التعريف بعناصر سياسة
تنمية القيادات.

العلاقة بين القيادات في
الكشفية والتنمية
المؤسسية وبرامج الشباب.

تحديد المستهدفين من
سياسة تنمية القيادات.

هندسة التدريب وفق
النظام العالمي الجديد

اليات تطبيق سياسة تنمية
القيادات على المستوى
الوطني.

دورة حياة الراشدون في
الحركة الكشفية.





تاريخ التدريب في الجمعية

• نشأة الحركة الكشفية.

1907

• أول دورتين لقادة الوحدات.

– 1911
1912

• أول دراسة تدريبية، (تمهيد لنظام الشارة الخشبية).

1913

• إنشاء مركز التدريب الدولي (جلويل بارك).

1918

• أول دورة للشارة الخشبية/ أول تدريب لقادة الأشبال.

1919

• أول دورة تدريبية بجلويل بارك لمتدربين من خارج إنجلترا.

1922

• أول مرة يتم فيها استخدام حبات الشارة الخشبية.

1922





SCOUTS
Creating a Better World



أول شارة خشبية قدمت إلى القس
تشارلز هينز بعد الدورة التدريبية الرائدة.

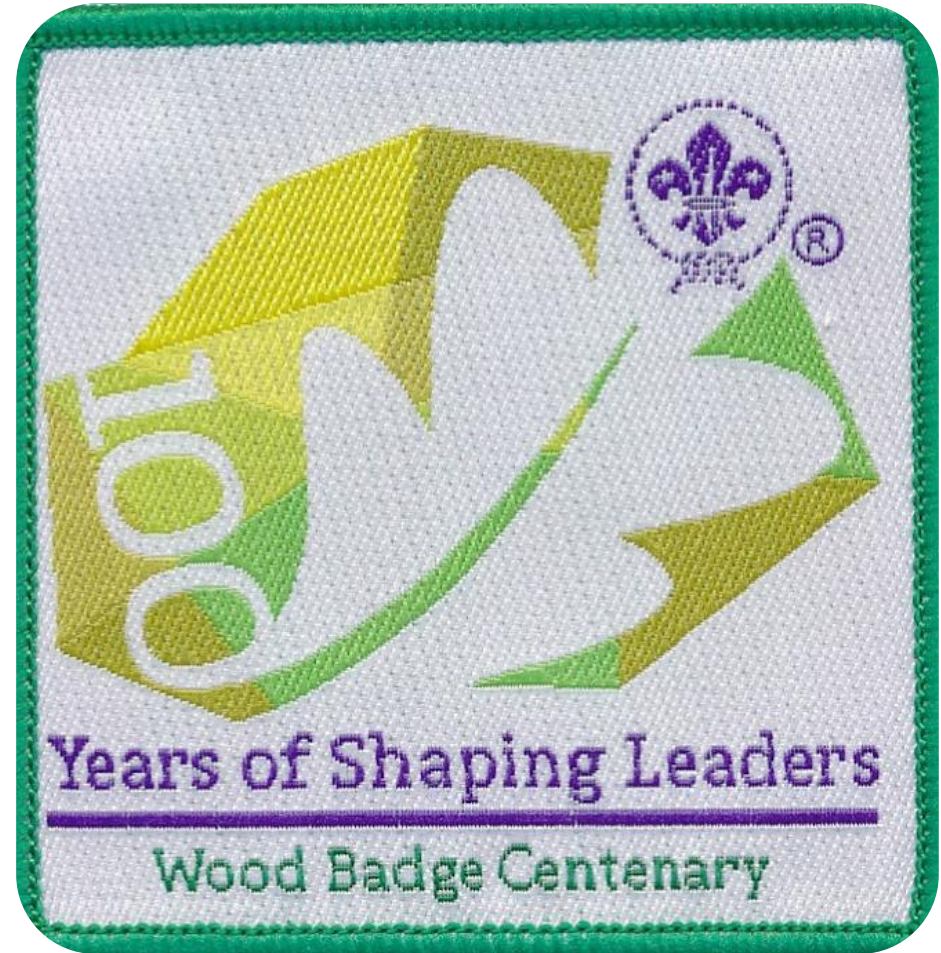


شارة الاحتفال بالذكرى المئوية للشارة الخشبية 2019



Years of Shaping Leaders

Wood Badge Centenary



Years of Shaping Leaders

Wood Badge Centenary



Wood Badge Centenary

Years of Shaping Leaders



تعريف

الراشدون في الكشفية:

هو نهج منظم لدعم الراشدين لتحسين فاعليتهم و التزامهم و تحفيزهم ،
لمساعدتهم على اداء افضل لتطبيق البرامج الموجهة للفتية و الشباب وبالتالي تعزيز
الفاعلية و الكفاءة الكلية للجمعية الكشفية.

المتطوعون :

هم الاشخاص المشاركون في مختلف الانشطة دون الحصول على مقابل مادي ،
وتكون هذه المشاركة وفقا للإرادة الحرة الكاملة للمتطوع . وتكون الاستفادة من
النشاط للأشخاص الاخرين وليس المتطوع (على الرغم من ان المتطوع قد يحصل
على بعض المزايا مثل الخبرة والتدريب...)

المتفرغون

هم الذين يتم تعيينهم لأداء مهام معينة لخدمة الكشافة و الكشفية. وقد يكونون
قادة في الكشفية و قد يكونون من خارجها (لكنهم يلتزمون بالوعد و القانون
الكشفي .

القيادات

القادة و قادة القادة المتطوعون و المتفرغون ، المسؤولون عن اعداد و تنفيذ
برامج الفتية و الشباب، او المسؤولون عن دعم و مساعدة القادة او تكوينهم
وتأهيلهم، او المسؤولون عن دعم هياكل الجمعية بكل فئاتها.



ما هي سياسة تنمية القيادات؟؟

برنامج منظم لإدارة شؤون القادة داخل الكشفية من أجل تحسين فعاليتهم والتزامهم ودافعيتهم مما يؤدي إلى:

- توفير برامج افضل للفتية والشباب، وخدمة المجتمع والمساهمة في ادارة الجمعية بشكل افضل
- وإدارة الموارد البشرية تتطلب تغطية ثلاثة أبعاد هي :

متابعة
و
تقييم الاداء

الدعم
و
التدريب

ال جذب
و
التوفير





الهدف من السياسة

تمكين الجمعيات من توفير القيادات والمسؤولين وتأهيلهم وتنمية قدراتهم والاستفادة من أقصى طاقاتهم.





ظهرت سياسة تنمية القيادات

كيف ومتى

ناقش المؤتمر الكشفي العالمي (ملبورن - أستراليا) عام 1988 م مجموعه من المشكلات المتعلقة بتدريب وتنمية القيادات ومنها التركيز على تدريب قادة الوحدات وقادتهم ، وفترات شغل المهام القيادية ، وعدم وجود معايير تقييم موضوعية يمكن عل أساسها بقاء القائد أو تركه لمنصبه .. وغيرها



وتبناها المكتب الكشفي العالمي في مؤتمر باريس عام 1990 م



وأقرها المؤتمر الكشفي العالمي في مؤتمر (بانكوك - تايلاند) عام 1993 م بصفة نهائية ، واعتمدت عالميا وعربيا





لماذا؟

لجذب قيادات لجميع المهام
لمواجهة تسرب القادة المتحمسين.



لتوفير فرص التدريب المستمر
للاهتمام بالتنمية الشخصية.



لتوسيع قاعدة شاغلي المهام
لتأهيل كافة المهام والقيادات.



للمرونة في توظيف القادة
إيجاد أسلوب لإدارة القادة.



لتحديد أساليب تقويم المتطوعين
لشغل المهام لفترة محددة.



العلاقة بين القيادات في الكشفية والتنمية المؤسسية وبرامج الشباب.

القيادات في الكشفية هو
واحد من المجالات
الاستراتيجية الثلاثة الفعالة
التي تشكل الجمعيات
الكشفية الوطنية:

القيادات
في الكشفية

برامج الفتية
والشباب

التنمية
المؤسسية





من هم المستهدفون من السياسة..؟؟

قادة الوحدات الكشفية ومساعدوهم



قادة المجموعات التربوية ومساعدوهم



المفوضون



قادة التدريب ومساعدوهم (المدربون)



أعضاء مجالس الإدارة واللجان



الإداريون (أمين عهد ، سكرتير ، أمين صندوق الخ)

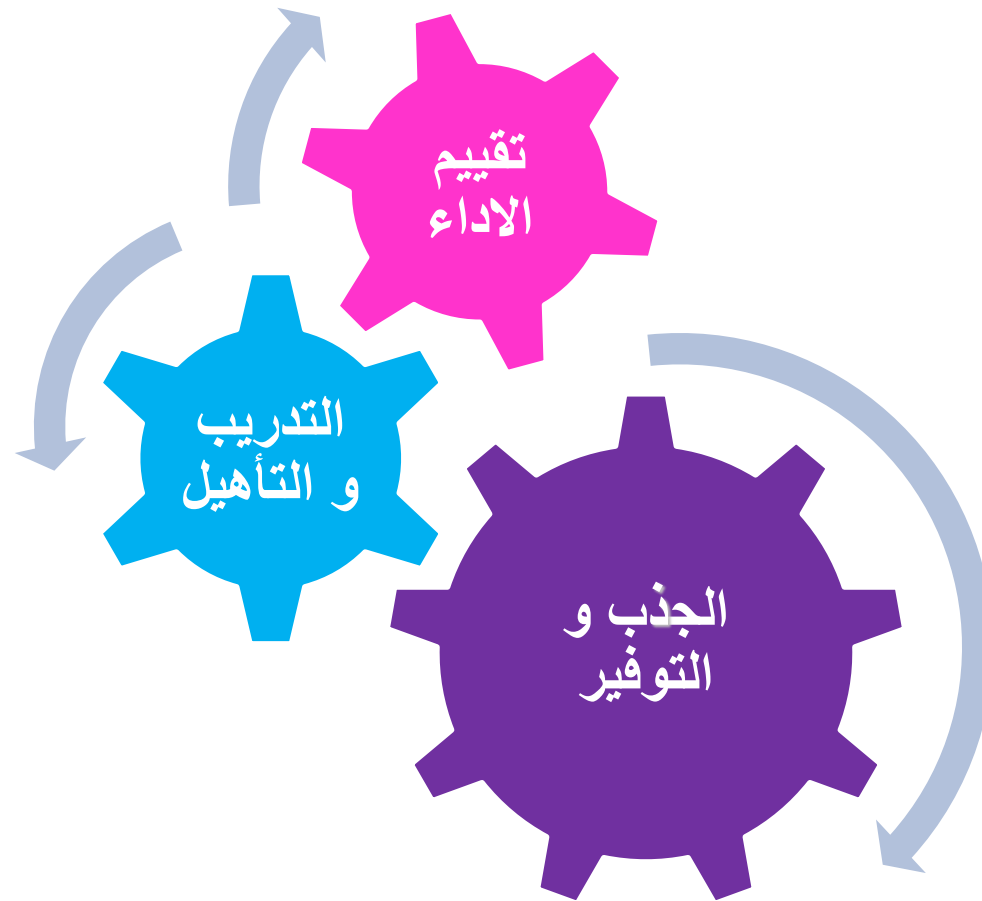


بالإضافة إلى كل من يستطيع أن يؤدي دورا مؤثرا في الحركة





عناصر سياسة تنمية القيادات





1. الجذب والتوفير:

الهدف: تنمية قيادات الجمعية بتوفير القادة و تأهيلهم وتنمية قدراتهم للاستفادة القصوى من طاقاتهم.

هو عملية بحث بين المتطوعين أو الموظفين العاملين لغرض إنجاز العمل أو المهام أو الوظيفة أو الوظائف المختلفة المطلوبة من قبل الجمعية.





خطوات :

(تقييم الاحتياجات / الجذب والاختيار / الادماج / الاتفاق المتبادل / التعيين).

• تحديد الاحتياجات

• توصيف المهام

• وضع الصفات المثالية

• الاختيار

• الادماج

الاتفاق المتبادل

التعيين: التعاقد
وفقا للاتفاق
للقيام بالمهمة





2. التدريب و الدعم

التأهيل والتدريب: هو الإجراء أو العملية الخاصة بتنفيذ مهمة أو وظيفة ، للأداء الجيد، وفق العناصر التالية :

- ✓ التدريب التعريفي بالمهمة.
- ✓ نظام التدريب والتأهيل مستمر ومتكامل.
- ✓ الاعتراف بالمؤهلات.
- ✓ الدعم أثناء الخدمة.
- ✓ ادارة الأداء.

إدارة الأداء هي عملية مستمرة وشاملة وطبيعية توضح التوقعات المتبادلة والدعم المطلوب.





التنمية الشخصية للقادة

تهتم السياسة بتحقيق أربعة جوانب رئيسية للقائد .. هي :

- أن يشعر بالأمان في مهمته رغم إنها تطوعية .

- أن يعرف أين يجد الدعم والتدريب عندما يحتاج اليهما.

- أن يكون متآلفاً مع مهمته.

- أن يحصل على الدعم والتدريب المناسبين للنجاح في أداء المهمة بكفاءة.

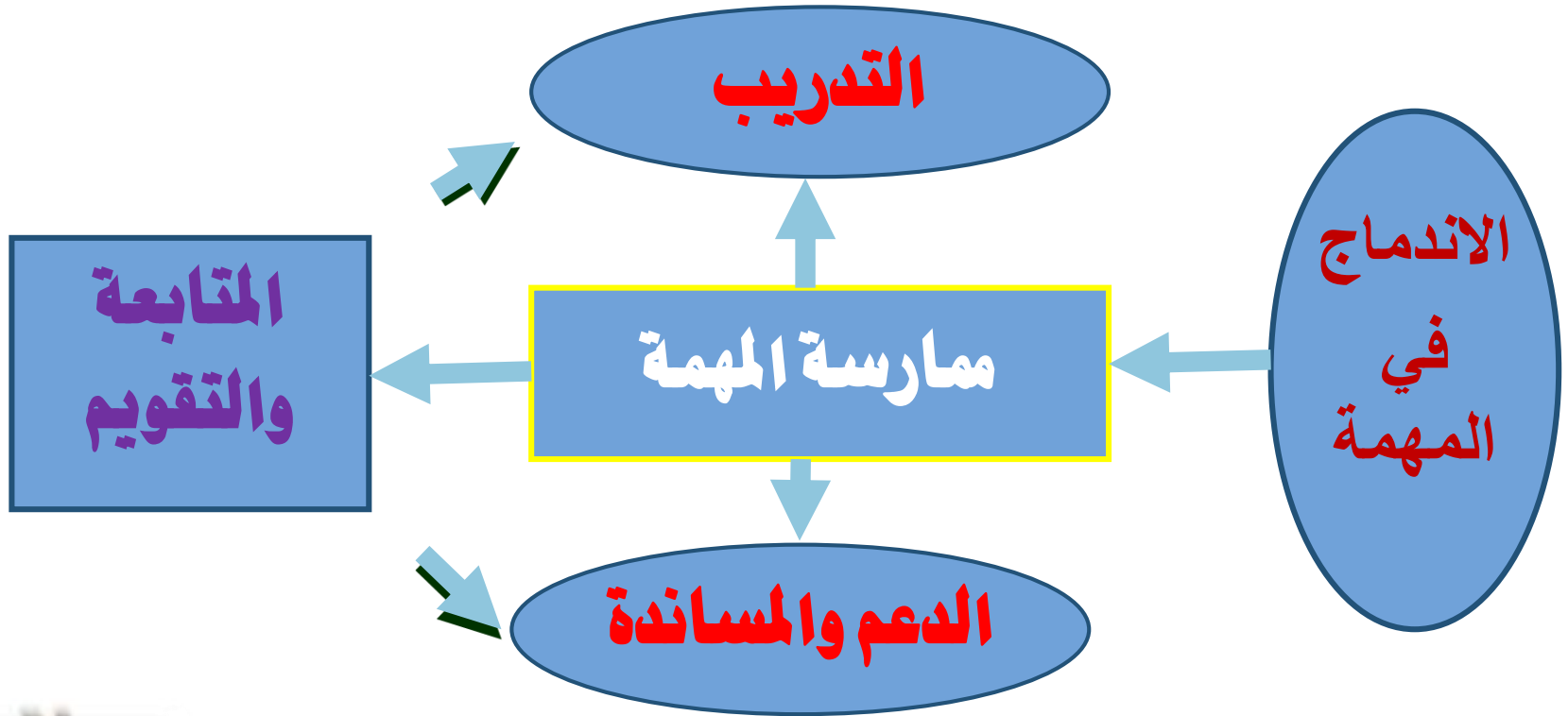
(المرشد أو الموجه) يلعب دور كبير في تقويم أداء القائد وتقديم الإرشادات

المناسبة للتنمية الشخصية.





الاندماج والدعم والتدريب





الدعم والمساندة

تقييم منتظم	دعم شخصي	تنمية وتدريب	إدارة	موارد	معلومات
اجتماعات دورية لمتابعة التقدم التقارير مدى تنفيذ الخطة تقييم الإنجازات تقارير ووثائق تحديد موعد التقويم القادم	دعم الاحساس بالانتماء للمجموعة - تلبية الاحتياجات الشخصية الاعتراف بالنجاح لإبراز فرص التقدم والتنمية الشخصية الاعتراف بالمؤهلات إزالة العقبات	توجيه ميداني وتشجيع تعليم غير رسمي منظم المشاركة في أعمال مع الآخرين تبادل الخبرات مع قيادات أخرى إتاحة فرص للزيارات	سكرتارية تغطية مالية لوائح ونظم علاقات وإعلام تقنيات حديثة	مواد كتابية مطبوعات خبرات سابقة أماكن تنفيذ موارد مالية تسهيلات خدمات مكتبية	أسلوب العمل الخطط والبرامج المسؤوليات والسلطات الأسس التي تقوم عليها البرامج هيكل ودور الجهة

دور المرشد

يشجع، يساعد، يوجه، يعالج، يحل



3. متابعة و تقييم الاداء قرارات المستقبل

تدعو السياسة العالمية للقيادات في الكشفية بقوة إلى التنقل والمرونة عبر الأدوار والوظائف، وهذا يتيح المزيد من الفرص للمشاركة على جميع المستويات.

القرارات المحتملة في المستقبل هي:
التجديد.

إعادة التعيين.

انهاء المهمة.

يتيح القرار للمستقبل إدارة جيدة للموارد البشرية ومساعدة الأعضاء على البقاء متحمسين لمزيد من الالتزامات.





متابعة الأداء:

هي جزء أساسي من عناصر السياسة ، تجعل الفرد يركز على الأداء ومدى تحقيقه للأهداف ، وفرصة لمواجهة الصعوبات أول بأول ، وإمكانية التعامل مع الظروف المتغيرة متابعة مرحلية متابعة في نهاية العمل

تنفيذ تقييم الأداء:

يقوم على مبدأ بسيط ومباشر :طرفان يجتمعان معاً ويتباحثان فيما قد تم عمله لتحقيق الأهداف الموضوعه مسبقا ، ويكتبان العمل الجيد ، وفي نفس الوقت يكتبان العوائق التي تسببت في بعض الخلل ثم يقرران معاً ما هو العمل الذي يجب أن ينفذ





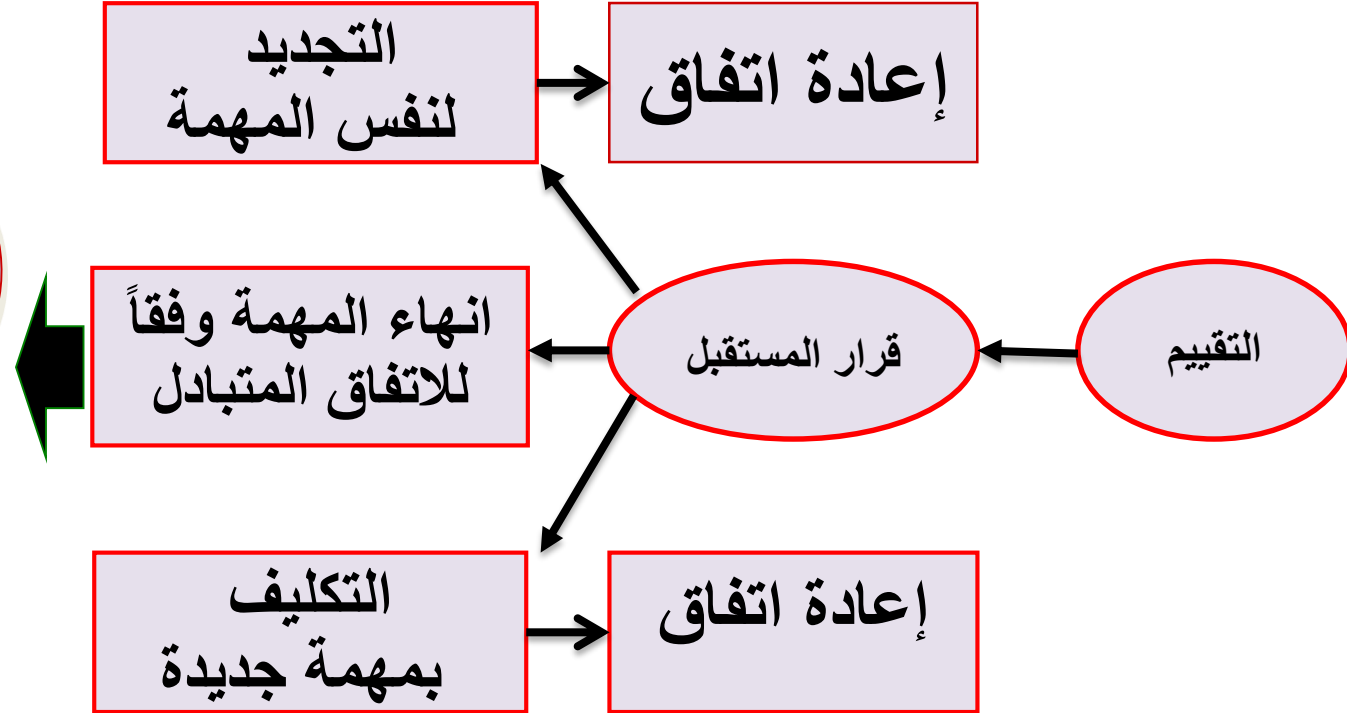
- يجب أن يكون محور موضوع التقييم هو (الأداء) وليس (الشخص نفسه) ولكي يكون ذلك واقعاً حياً يجب أن يكون هناك اتفاق صريح منذ البداية
- يجب توفير جو تربوي وثقافي يعتمد على الثقة والأمانة والفهم والتفتح بحيث أن من يترك مهمته اختيارياً أو يتركها مبكراً لا يحدث له نوع من الضرر أو المساس بمصلحته والاعتراف بمساهماته مع التأكيد على أن ترك أو إنهاء المهمة ليس نهاية المطاف
- وبوجود هذا النوع من العلاقة وتنميتها سيكون هناك قبول وإدراك لمفهوم ومغزى ترك أو إنهاء المهمة





التقييم وفق الاتفاق لاتخاذ القرار

ونبدأ من
جديد باتفاق
متبادل جديد





الاعتراف و التحفيز

- يجب على جميع الأعضاء الذين نجحوا في الوفاء بالتزاماتهم المتفق عليه في أدوارهم الحصول على الاعتراف و التقدير.
- يجب أن يكون التحفيز عملية دائمة تستند إلى الأداء الظاهر والتقدم الشخصي، وغير الرسمي والرسمي، وغير المادي، وليس فقط على أساس الجوائز.
- يعتبر التحفيز أمرًا بالغ الأهمية لزيادة مشاركة الأعضاء، مما يؤدي إلى زيادة معدل المحافظة على القادة على المدى الطويل.





استراتيجية التوفير (المحافظة)

لزيادة المحافظة علي القيادات الكشفية، يحتاج القادة إلى:

- الثقة في الجمعية والاحساس أنهم مدعومين.
- يشعرون بالالتزام تجاه الجمعية.
- الحصول على فرص التعلم بانتظام.
- تطوير المهارات القيادية باستمرار.
- الإحساس بالإنجاز من ادوارهم في الكشفية .
- تشجيعهم وتقديرهم.
- لذلك يجب أن تتجاوز الجمعيات الكشفية الوطنية مع استراتيجيات الاحتفاظ بالقادة المحددة بوضوح.





القرارات في المستقبل

الدعم والتدريب

الجذب والتوفير

التجديد

الدعم

تقييم
الاحتياجات

الجذب
والاختيار

إعادة التعيين

القرار

إدارة
الأداء

اداء
المهمة

تدريب
تعريفى

التعيين

الاتفاق
المتبادل

الدمج

انهاء المهمة

التدريب

الاعتراف والتقدير

دورة حياة القائد
في الحركة الكشفية

اليات تطبيق سياسة تنمية القيادات على المستوى الوطني.

تنفيذ السياسة يتطلب وجود لجنة لإدارة شؤون القادة تسهر على:

- جمع المعلومات واستكمال البيانات لكل المهام.
- إنشاء سجلات تساعد على توفير المعلومات.
- توفير شبكة اتصالات لربط مجالات العمل ببعضها داخل الجمعية وخارجها.
- دراسة الموقف الحالي وتحليل البيانات والاحصائيات التي تعبر عن واقع القيادات بالجمعية حتى يمكن:

- جذب وتوفير القادة.

- دعم ومساعدة وتدريب القادة.

- متابعة وتقويم أداء القادة





من تتكون لجنة تنمية القيادات داخل الجمعية؟

تتكون من: المسؤولين الأوائل عن مجالات العمل الكشفي:

تنمية المراحل والبرامج / تنمية المجتمع / التدريب / العلاقات والاعلام / التخطيط
الاستراتيجي / الشؤون المالية والادارية / العلاقات الخارجية / تنمية العضوية/ ذوى
الخبرة والمتخصصين /... الخ).

يرأسها: رئيس أو نائب رئيس الجمعية (أو من يتم اختياره بمعرفة مجلس إدارة الجمعية
وله صلاحية اتخاذ القرار)

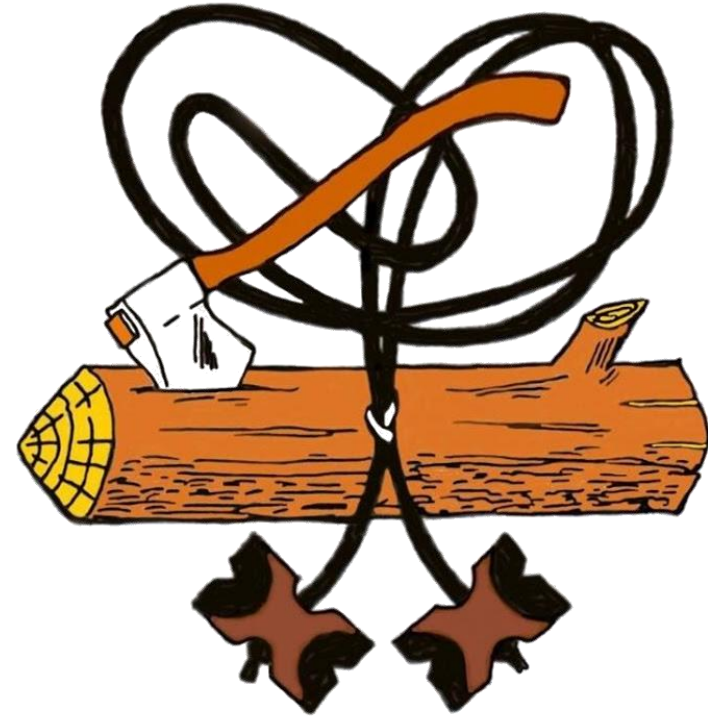
((بما يمكن اللجنة من سهولة وسرعة اتخاذ القرار))





الاطار الجديد للشارة الخشبية

تعريف الشارة الخشبية هي:
المعيار المشترك لتحديد مستويات
التدريب والتطوير المطلوبة من
قبل الراشدين في الكشفية لأداء
أدوار معينة.





لمن الشارة الخشبية؟

يستهدف إطار الشارة الخشبية جميع الراشدين في الكشفية، على مدار تطورهم الشخصي المستمر، في أي دور يقومون به، ويجب أن يضع النظام في حساباته الاعتبارات التالية:

القدرات والخلفيات المتنوعة للراشدين.



تجارب الراشدين ذات الصلة.



المعارف والمهارات ذات الصلة، والمؤهلات الدراسية.



دوافع واهتمامات الشخص.



الرغبة في ممارسة أنماط التعلم المختلفة.



قدرته على مواجهة التحديات، والتحفز واتساع المدارك،



والقدرة على تحقيق الأهداف.





الغرض للراشدين

□ تجهيز الراشدين في الكشافة بالكفاءات الضرورية والأساسية في المستويات الأساسية والمتقدمة لدعم الجمعيات الكشافية الوطنية.

□ توفير الفرص للراشدين في الكشافية لتنمية اهتماماتهم وتعلم مهارات جديدة كجزء من عملية التعلم مدى الحياة.





الغرض للجمعيات الكشفية الوطنية:

□ توفير إطار لتدريب وتطوير
واعتراف للراشدين في الكشفية
بغض النظر عن دورهم.

□ تنمية فهم مشترك عبر المنظمة
حول المبادئ العالمية الرئيسية
للراشدين في الكشفية والطرق التي
يمكن أن تطبقها الجمعيات





كفاءات الشارة الخشبية :

يجب أن يشمل إطار الشارة الخشبية تطوير الكفاءات في مجموعة المواضيع التالية:

تطوير الراشدين:

تسهيل التعلم وتنظيم
التدريب، وتوفير
التوجيه والدعم، ... إلخ.

التواصل:

التواصل بطريقة هادفة
وفعالة وفي إطار
الحساسية الثقافية،
... إلخ.

إدارة المشاريع:

مثل: توليد الأفكار،
والعمل وفق الخطط
والحلول، وتحقيق
النتائج، وتقييم النجاح،
... إلخ.

القيادة وإدارة الفريق:

القيادة وفق الموقف،
وإدارة وتطوير الفريق،
والمبادرة، وقيادة
التغيري، وتنظيم
التعلم، ... إلخ.

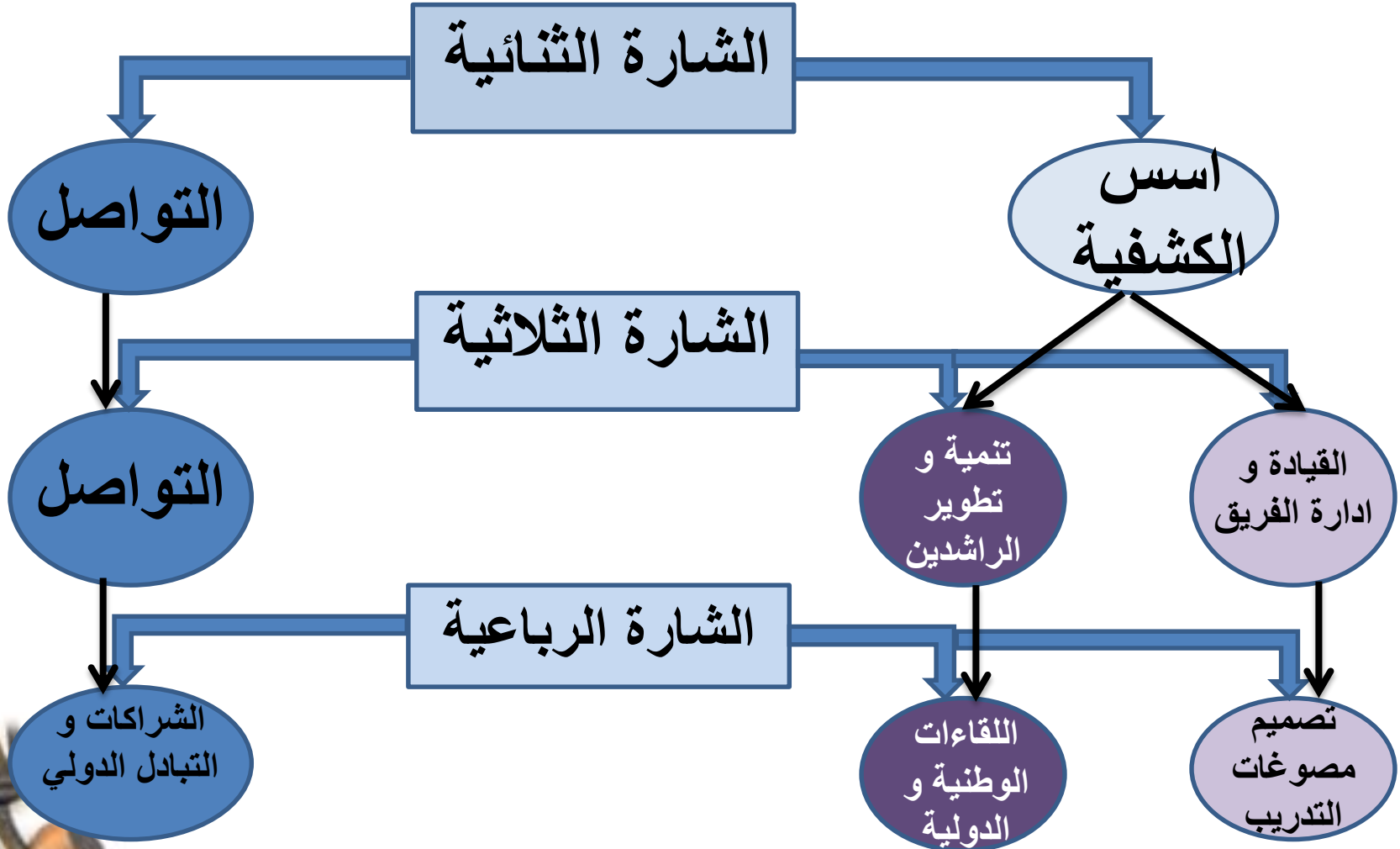
أسس الحركة الكشفية:

مثل الخصائص
الأساسية للكشفية
وتنفيذ برنامج الشباب،
والرؤية والنمو،
والحماية من الأذى
... إلخ.





هندسة التدريب الذي اختارته الجمعية وفق النظام العالمي الجديد





خاتمة

ان النهوض ببرامج الفتية والشباب يتطلب بالضرورة تأهيل وتطوير القيادات لذا اصدرت منظمة الكشفية العالمية مجموعة من البرامج التي تعنى بالراشدين والقيادات في الكشفية مثل

- الحماية من الأذى
- أداة تقييم الدعم العالمي gsat

بالإضافة الى برامج تهدف الى تطوير القيادات في مجالات معينة كالاتصال والشراكات والحوكمة الرشيدة والعمل الإنساني وغيرها.

كما وضعت رهن الراشدين موقع على الانترنت يقدم مجموعة من الخدمات و الدورات التكوينية

رابط الموقع <https://scoutship.org>



