

القيادة بين التربية و التدريب

مواضيع وأبحاث مختارة



إعداد وتنسيق القائد أسامة رضا

قائد تدريب دولي مجاز

القيادة بين التربيّة والتدريب

مواضيع وأبحاث كشفية وتربوية مختارة



أسامة رضا

لبنان

٢٠١٢

oussareda@yahoo.fr



بيروت في ١٨ / ٦ / ٢٠٠٢

حضرة القائد أسامة رضا المحترم

تحية كشفية وبعد

لقد سررت كثيراً لهديتكم القيمة عن (القيادة بين التربية والتدريب) وخاصة بما تضمنته من مواضيع مهمة عن القيادة إضافة لأبحاث متعددة عن التدريب الكشفي .
ولقد شعرت بإرتياح عظيم بعد إطلاعي على نشرتك التي تعتبر مساهمة جيدة منكم في إثراء المكتبة الكشفية التربوية .

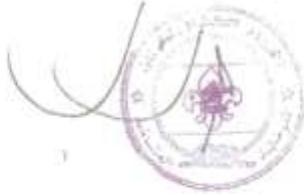
كما كان سروري عظيماً لأنني فعلاً شعرت بأن القائد أسامة رضا مفوض عام جمعية كشافة اللبسيه ناسيونال ومفوض حلقة الكشافة في المفوضية العامة لإتحاد كشاف لبنان في أن معاً ، قد شرع بخطوات ثابتة نحو العطاء الثقافي والتربوي والتدريب الكشفي .
بوركت جهودكم ووقفكم الله لما فيه خير الناشئة والمربين في بلدنا الحبيب لبنان .

دمتم ذخراً للحركة الكشفية .

مع فائق الاحترام والتقدير

مفوض عام إتحاد كشاف لبنان

المحامي مصطفى عبد الرسول



توطئة

إن نجاحنا في تربية الطفل يتوقف إلى حد كبير على المبادئ والمثل العليا التي نهتدي بها ونتخذ من مضمونها شعاراً لأنفسنا . ومن السهل أن يكون الإنسان في نظر الفتى بطلاً وأخاً كبيراً في الوقت ذاته فالأطفال شديدي الإعجاب والانجذاب نحو الأبطال .

ونحن كقادة ومشرفون نتحمل من خلال تمثيل أدوار البطولة والقذوة ، مسؤولية كبرى لأن هؤلاء الفتية مولعون بالافتداء والتمثل بكل الخصائص سواء كانت حسنة أو سيئة .

إن أماننا واجب تجاه الحركة الكشفية وفتيانها فإذا كنا نهدف إلى إعداد مواطنين صالحين فما ذلك إلا لمصلحتهم ولمصلحة الوطن في وقت واحد ، هذا الوطن الذي نحرص من خلال جمعياتنا ووحداتنا أن نبني وننشئ أجيالاً من الفتیان نيرين في عقولهم ومخلصين لأوطانهم يعملون بما اكتسبوه من تربية ووعي على بناء مجتمع قوي في أبنائه عظيم في وحدته مت ماسك وقادر على تحقيق الوحدة الوطنية ونشر السلام والمحبة .

والله الموفق
أر

~ شكر و تقدير ~

علمتني الكشفية أن الأون ممتناً لرفاق الرب ...
وعلمتني الكشفية أن الأون حافظاً للذو و مخلصاً للجميع ...
فكيف بي لقائري .
علمتني أيضاً أن أعرف متى أرو الجميل لمن يستحقه فعلاً.
شكراً لك أستاذاً ومعلماً ومربيّاً وناصحاً تفتحت آفاتي على يديه منذ سبعينات
القرن الماضي ..

شكراً لك فمن وحي ملاحظتك وإرشاداتك وعلى هدى من خبرتك سرنا على
الرب - ورب كتبت علينا أن نمشيها - ورب الكشفية المليئة بالعباء فقط لا شيء غير
العباء .

تحية شكر وتقدير
إلى القادر الكبير
و المفوض العام و رئيس اتحاد كشاف لبنان
المعذور له الأستاذ مصطفى عبد الرسول
على التشجيع والرفع الذي يقرمه على الروام لنا نحن صغار القادة لكي نصير
عظاماً مثله .

وشكراً
أسامة رضا

مقدمة في القيادة

عندما نتحدث عن القيادة يتبادر إلى ذهننا وبشكل تلقائي شخصية وقورة جالسة خلف مكتب ويلزم للوصول إليها المرور بالعديد من المحطات والمرؤوسين وسوى ذلك . لقد استمر الباحثون ولفترة طويلة بدراسة " القيادة " كظاهرة منفردة وكصلاحيات تنحصر بشخص واحد فقط . كما درسوا مميزات ذلك الشخص الذي يجب أن يتحلى بالذكاء ، والتأقلم والانسجام مع الذات و سوى ذلك ... على أن هذا الاتجاه كشف عن قصور شديد في دراسة " موضوع القيادة " وأصبح التوجه في دراسة القيادة كعملية مؤثرة في المجتمع وليس كحالة منفردة جامدة تخضع لمقاييس محددة ومؤطرة . لقد أصبحت القيادة أكثر توجهاً نحو دراسة الحاجات والأهداف المتعلقة بمؤسسة ما أو أي مجموعة من الأشخاص منتظمة في إطار قانوني وتنظيمي محدد حيث تؤدي هذه الدراسة إلى تغطية الحاجات وتحقيق الأهداف وعندما يحصل ذلك تكون القيادة فعل مشاركة وليس حالة يحكمها فرد واحد تنحصر فيه جميع الصلاحيات والأعمال التنفيذية وسوى من أمور .

تعريف القيادة

كثيرون من الناس بمن فيهم القادة السياسيين - يعتقدون أن القيادة هي القدرة على الاحتكار والسيطرة وفرض الطاعة على الآخرين " أدولف هتلر " مثلاً عرف القيادة على أنها القدرة على تحريك الجماهير إن كان عن طريق الإقناع أو العنف ، أما " هوشي منه " فقد قال مرة أن القائد الجيد هو من يعرف كيف يصفق ويغير وطور في المجموعة التي يقود . ويقول " هاري ترومان " أن القيادة هي القدرة على جعل الآخرين القيام بما لا يريدون القيام به ويحبون ما يقومون به . أما " جون كينيدي " فقد قال : أريد أن أكون رئيساً على رأس الجهاز التنفيذي - بكل ما في الكلمة من معنى - يستجيب للمشاكل ليس عن طريق ترك الأمور لمعاونيه لمواجهتها وإنما بتوجيههم لكيفية مواجهتها . إن كلمة قيادة هي التصرف وأخذ القرار بإجماع أعضاء الفريق و بعد مشاركتهم والاستماع إلى ردات أفعالهم ؛ ونخطئ عندما نتحدث عن قادة (ملوكاً ، رؤساءً أو مدراء) يعتقدون أن نمط القيادة هو استعمال القوة في قيادتهم للآخرين - إن القيادة هو فعل قوة مع الآخرين وليس عليهم - أي بقمعهم .

إذا ، القيادة هي عملية تبادل وتفاعل وتحويل حيث يقوم الأفراد خلالها بالتأثر والتأثير من أجل تحقيق الأهداف المرسومة للجماعة ككل . هذا التعريف يتناول عدة نواحي هامة في عملية القيادة وهي :

⇨ العلاقة التبادلية

⇨ العلاقة التفاعلية

⇨ العلاقة التحويلية

- ↔ العلاقة التعاونية
- ↔ العمل سوية على بلوغ الأهداف

أنواع القيادة

لقد آمن هنري فورد ° بالقائد المولود وغيره كثيرون - أي أن هناك أشخاصاً يولدون ولديهم صفات قيادية . والبعض الآخر يؤمن بأن القيادة تتبع تلقائياً ، أي أن أشخاصاً يبرزون بشكل تلقائي كقادة بين المجموعة.

وهناك القيادة الجماهيرية التي تلهب الحماس بين الجماهير وتحركهم نحو العديد من الأغراض السياسية والاجتماعية وإلى ما هنالك من أساليب التأثير .

لكن ما يهنا في هذا المجال هي القيادة الجماعية التي تقوم على المشاركة والإجماع وهذا النوع من القيادات تحتاجه المؤسسات التربوية والمؤسسات ذات الطابع الاجتماعي الخدماتي والإئمائي ومن هنا فإننا نلاحظ أنواعاً عدة من القيادات :

↔ القيادة المشاركة Participatory

↔ القيادة المتكاملة Integrated

↔ القيادة السلطوية Authoritarian

↔ القيادة اللامبالية Indifferent

↔ القائد المشارك هو الذي يقود المجموعة بجعلها تشعر أنها تشارك في صنع القرار ، ولكن في عديد من الحالات يكون القائد هو من يأخذ القرار فعلياً .

↔ القائد المتكامل هو الذي يقود المجموعة كجزء لا يتجزأ منها يوزع المسؤوليات على الجميع بما في ذلك هو شخصياً .

↔ القائد السلطوي هو الذي يعطي التعليمات ، بل الأوامر ، دون التشاور مع فريق عمله وذلك بطريقة فوقية .

↔ القائد اللامبالي هو الذي يترك الأمور على غاربها دون تنظيم أو مرجعية .

أما القائد الناضج فهو الذي يقود مجموعته حسب القول " لكل مقام مقال " أي حسب ما يقتضيه الظرف و هو بحاجة لتطبيق جميع أنواع القيادة من حيث المبدأ ، لكن في المطلق لا بد أن يكون ميالاً لناحية أكثر من الثانية. هذا الميل يحكمه عاملان :

١. مصلحة العمل .

٢. مصلحة الناس .

هناك من يهيمه أداء المهمة وإنجاز العمل بغض النظر عن مشاعر الناس وما يمكن أن يعانوه ، والبعض الآخر عكس ذلك تماماً ، وهذا يكون تبعاً لأنواع القيادة.

فالقائد المشارك يهيمه مشاعر الناس وراحتهم أكثر من إنجاز العمل .

والقائد المتكامل هو الذي يوازن بين الاثنين دون مراعاة أحدا العاملين على الآخر.

في حين أن القائد السلطوي يعمل على إنجاز العمل دون اعتبار للناس ومشاعرها .

أما القائد اللامبالي فهو لا يرضي الناس الذين يقودهم ولا ينجز العمل الموكل إليه .

في الخلاصة ... إن تعداد ما يمكن أن تتضمنه القيادة مسألة بالغة الصعوبة، قد يكون من الأسهل تعداد ما لا تتضمنه . إنها ليست قوة السيطرة على الآخرين ، أو موهبة يولد الإنسان بها ، إنما يمكن للقائد أن يكتسبها بالخبرة ، بالممارسة والتدريب . إن وجود القائد في المجموعة مسألة تحتمها الحاجة ، وفي بعض الأحيان قد يكون هناك بدائل للقيادة . وقد تكون مقولة " دزرائيلي " Disraeli : " أنا يجب أن أتبع المجموعة ، أأست أنا القائد " هي خير ما نختم به هذه المقدمة .

~~~~~





## فن القيادة

إعداد / القائد المحامي مصطفى عبد الرسول

١- مقدمة

... ( الفرقة بقائدها قبل أن تكون بأفرادها ) \* ، ونجاح الفرقة يتوقف على شخصية القائد ومرونته في تسيير الفرقة وقيادة كشافيه لبلوغ الأهداف المعينة . إذ أن الفرقة مليئة بالمصاعب المسلكية والمشاكل التربوية ، فالقائد الحاذق المؤمن بمهمته السامية يستطيع أن يذلل كل ما يعترض طريقه وهذا يعود للأسلوب الفني اللبق الذي يتخذه القائد في تصرفاته وتطبيق برنامجه .

٢- كسب محبة الافراد

" القيادة معركة لاكتساب قلوب البشر " . لا يغرب عن بال القائد بأن المحبة المتبادلة بينه وبين أفرادها هي العامل الرئيسي لنجاح الفرقة ، إذ إن المحبة غالباً ما تكون وليدة إنسجام وتفاهم وتجاوب ، ولكسبها هناك طرقاً عديدة وأساليب مختلفة منها :

⊖ الابتعاد عن الأساليب القاسية التي يعنفد القائد من ورائها بأ نه سيخلق رجالاً أشداء .

⊖ التقرب من الأفراد والاستماع لمشاكلهم الخاصة.

⊖ محبة نفس الأشياء التي يحبها الافراد.

⊖ الاهتمام بالجميع على السواء دون تمييز بين كشاف وآخر .

⊖ زيارة الأهالي وإهداء الهدايا للكشافين.

⊖ ذكر حسنات الكشاف الذي يراد كسب محبته وخاصة في غيابه.

⊖ الاشتراك مع الكشافين في النشاط الكشفي بروح مرحة.

⊖ تكريس وقت للعيش معهم خارج النادي لأن هناك قادة ياتون

وينفذون برامجهم كالألات ثم يذهبون .

الخلاصة : محبة الأفراد ليست تدليلهم بحيث يصعب في النهاية قيادتهم.

٣- كسب ثقة الأفراد

لا ينسى القائد بأن الولد يتمتع بإمكانيات هائلة ولاستغلالها، يحتاج القائد لايجاد جو هادئ مشبع بالثقة ، إذ إن الجوالمشحون بالتردد وعدم الثقة بالكشاف يخنق عنده العمل العفوي ومن ثم يولد في عقله الميل للتمرد ، وهنا بعض العوامل الرئيسية عليك أخي القائد أن تتبناها كي تكسب ثقة أفرادك .

⊖ كن إيجابياً في موقفك وكلامك في حضور الكشاف أوغيابه .

⊖ كن واقعياً في كلامك ولا تخدعه باعتقادك أنه لا يفهم .

⊖ حقق وعودك بأوقاتك المحددة لأن الولد لا يفهم .

⊖ اكنم في قلبك ما يخبرك به الكشاف سراً عندما يفتح قلبه لك . إذ أنه

يجد فيك مستودع ثقته .

⊖ إياك والمزاح الثقيل، بل كن جاداً بتصرفاتك.

#### ٤- الجو الهادئ في الفرقة

الفرقة تصل الى هدفها التربوي إذا كان الجو ملائماً ، فالجو الهادئ له تأثير في النمو الشخصي عند الكشافين ولخلق هذا الجو تذكر :

- ⊖ ان تعطي للكشاف الوقت الكافي لكي يتم عمله بهدوء وخاصة عندما يبذل جهده ليعطي أفضل ما عنده.
  - ⊖ أن تحنفظ بهدوءك مقتنعاً بأهمية الهدوء وتتخذ مبدأ ( لا تقاوم الغضب بالغضب).
  - ⊖ أن تحضر للاجتماع والابتسامه تعلو ثغرك وتحاول في برنامجك أن تخرج للهواء الطلق.
  - ⊖ أن تواجه ثورة الولد الحرود بهدوء تام وبذلك يفقد سلاحه امامك، لأن الولد إذا شعر بان ما يفعله يولد عنده تأثيراً فلا شك أنه سيزيد.
  - ⊖ أن تتعد في تهدئة الولد عن التهديد فهذا يزيد خوفه واضطراباً.
- الخلاصة : إن القائد المضطرب الذي لا يستطيع ان يسيطر على اعصابه سيفقد ثقة الافراد به واحترامهم له.

#### ٥- إصدار الأوامر وإطاعتها:

"إن أردت ان تطاع فاطلب المستطاع " إذا أردت أن تطاع اجعل الكشافين يدركون بان أمر القائد لا يتحمل التأخير ابداً ولكن لا تظهر لهم بأن الطاعة كأنها تزويب للشخصية بل قيمة اساسية من قيم السلوك الشخصي . وعندما لا يطيع الولد فالسبب في أغلب الأحيان هو القائد.

على القائد ان يأخذ في عين الاعتبار هذه الملاحظات:

- ⊖ لا تسمح للولد أن ينسى أوامر أو ان يردد أريد أو لا اريد.
- ⊖ لا تتراجع عن أمر إلا عندما تتأكد من ضرره الصحي والمادي والمعنوي.
- ⊖ لا تتراجع عن أمر ولا تكثر الأوامر بدون سبب ، فيصبح أمراً رخيصاً وبلا قيمة.
- ⊖ لتكن أوامرك بواسطة العرفاء ولا تصدر اوامر إلا بعد عصيان العرفاء.
- ⊖ فكر قبل إصدار الأمر فتوفر ثلاث أرباع أوامرك ولتكن الاوامر واضحة.
- ⊖ لا تساوم بامرك ولا تتراجع ولا تتأخر و لا تناقش بل عود أفرادك ان يطيعوا بالإشارة.
- ⊖ من وقت لآخر اشرح للولد لماذا تصدر هذه الاوامر ثم اعط تنبيهاً قبل اصدارها لأن الولد لا يميز الوقت بسرعة.
- ⊖ كل أمر يشتم منه رائحة التهديد او الغضب لا بد من أن ينفذ بروح سيئة.
- ⊖ لا تتباهى بانتصارك عندما تلاحظ طاعة الولد بعد مقاومة ؛ انها شماتة الافتخار الحقيقي هو الولد الذي انتصر على طبعه.

#### ٦- طريقة النهي والتوبيخ

التوبيخ يأتي بعد أن يقع الغلط والهدف منه اصلاح ما حصل كي لا يعاد ثانية وليس التوبيخ قصد الالهانة ، عملنا التربوي يهدف لإنماء الشخصية الفردية وليس سحقها .  
إذن :

- ↪ احرص ألا يكون التوبيخ علماً إلا في حالة الخطأ العلني .
- ↪ ابتعد عن الاسترسال في التوبيخ لأنه يفقد قوته .
- ↪ لا تكرر التوبيخ بسبب غلطة تم الإشارة إليها .

٧- طريقة القصاص

الهدف من القصاص هو الاصلاح بعد النهي والتوبيخ والغاية منه دفع ثمن كسر القانون كي لا يفقد الولد التمييز بين الصالح والطالح ، لأن الولد مملؤ بالمبول الخيرة والشريرة ولهذه الأخيرة أن تظهر يوماً ، فوظيفة القائد لا أن يتدخل بحزم بواسطة القصاص ليغرس في نفس الكشاف هذه الفكرة - القصاص ثمن كسر القانون - انما على القائد :

- ↪ أن لا يسمح لأحد بأن يشمت بالكشاف المعاقب .
  - ↪ اجعل الولد يصدر الحكم على نفسه .
  - ↪ لا يقطع خيوط المحبة ، فعندما يرد الكشاف : افعل ما تشاء ! على القائد ان لا يجاربه في رده .
  - ↪ لا تخيف بتشديد القصاص ، لانه سيستخف بفكرة القصاص ويستعيز عنها بفكرة ( أن القصاص سلاح القائد الضعيف) .
  - ↪ إن قصاصاً يعنل بحزم وعدالة لا يزيل المحبة من قلب الولد ولا تخف ان تقاصص فالاولاد يميلون للقائد العادل ذي السلطة والقوة .
- الخلاصة : إن لاحظت غلطاً يتكرر رغم ارادة الكشاف فهناك مي ل أو موهبة مكونة

ينبغي أن تظهر .

كيف نكافئ أو نشجع :

الاولاد يحتاجون الى التشجيع أكثر من العقاب فالولد يتعجب من القائد الذي لا يلاحظ الاغلاط ولكن لا ننسى بأن التشجيع على توافه الامور يغذي الكبرياء .  
لذلك :

- ↪ اظهر ثقنتك بالكشاف ومقدرته على الاصلاح والعمل .
- ↪ لا تكتفي بالقول عند التشجيع، فان وجدت عنك فرصة للمساعدة العملية فلا تتأخر .
- ↪ لا تحاسب الكشاف بشدة إذا فشل بمحاولته ، خاصة إذا شعرت أنه أظهر جهداً حقيقياً .

~~~~~

القرن الحادي والعشرون بكل معطياته وتحدياته أصبح هو الشغل الشاغل للأوساط العلمية والبحثية والثقافية والاجتماعية ، كل يناقش الأمر من زاويته ، وكل يبحث في التحديات القادمة ، ومدى تأثيرها على حياة البشر ، وسبل الاستعداد لها .

والحركة الكشفية التي انطلقت منذ قرابة قرن من الزمان (١٩٠٧) تتسم بكونها حركة دائمة النمو والتطور مع حفاظها على أسسها ومبادئها وطريقتها ، وهي لا تقف بعزل عن هذا التيار الباحث نحو آفاق المستقبل والمستعد لتقبل متغيراته ، لذا فهي تتأهب بالإعداد لخطتها الاستراتيجية الثانية التي يستغرق تنفيذها العقد الأول من القرن الحال ي (٢٠٠١ - ٢٠١٠) .

والتفكير الواقعي يدعونا إلى التأمل والتساؤل ؛ ما الغاية من ذلك ؟ أسنا نسعى جميعاً إلى تنمية البشر ؟ نعم؛ هو كذلك ، إذن فلا بد أن نتأهب للقرن القادم بإعداد البشر للحياة وتهيئتهم للمساهمة الإيجابية في حل قضايا مجتمعاتهم ، وتنمية ولائهم لأوطانهم ، ومساعدتهم على الإنماء الصحي والبدني ، وتحصينهم بأسباب الوقاية الذاتية ضد الانحراف والتطرف، وتنمية قدراتهم على التكيف مع المجتمع ، تنمية قدراتهم للاستفادة من مهاراتهم الذاتية وتنمية دوافعهم التطوعية للخير ، وتنمية قيم التعاون والإخاء والصدقة ونبذ العنف .

وعندما نفكر في هذا المر سنجد أن الصورة المثلى التي نريد أن يكون عليها قادتنا في القرن القادم حتى يستطيعوا بحق أن ينهضوا بالبشرية وينقلوا رسالة الحركة الكشفية إلى أجيال المستقبل ، هي أن يكون قادة القرن القادم : قادة ملتزمين بهدف ومبادئ الحركة الكشفية - قادة على مستوى عال من الثقافة العامة والإلمام بالتقدم العلمي والتكنولوجي - قادة مهتمين بتربية النشء تربية سليمة وإعدادهم لحياة المستقبل - قادة لديهم القدرة على تطبيق الحركة الكشفية - قادة لديهم المقدره والحب لتربية الأجيال في الطبيعة- قادة يعملون بنظام الجماعات الصغيرة - قادة يتعلمون ويعلمون غيرهم بالممارسة - قادة يطبقون نظام المناهج والبرامج التي تحقق التقدم والنمو للفنية والشباب - قادة على إلمام تام وقناعة بأساليب الإدارة الحديثة - قادة لديهم القدرة على أن يكونوا عناصر إيجابية لخدمة وتنمية مجتمعهم - قادة يهتمون بتنمية العلاقات مع الأشخاص والجهات والمؤسسات ذات العلاقة- قادة لديهم المهارات لتوفير الموارد ومصادر التمويل الذاتي - قادة لديهم الرغبة في تحقيق الإخاء العالمي وتشجيع الفنية على تكوين الصداقات - قادة تولد لديهم حب التعاون وخدمة الآخرين من خلال ممارستهم للحركة الكشفية - قادة على اطلاع بالمشكلات التي يتعرض لها الشباب ولديهم الاستعداد للمساهمة في حلها .

حقيقة عندما أتطلع إلى الأمام اشعر أن هذا هو النموذج الأمثل من القادة الكشفيين الذين يحتاجهم الحركة الكشفية في القرن الحادي والعشرين .

عشر قواعد لفهم الآخرين

د. محمد هيكل

١ - كن متسامحاً مع الآخرين :

تعلم كيف تكون كريماً ومتسامحاً إزاء نواحي الضعف في الآخرين وتصرفاتهم واختلافهم .

الناس جميعاً يختلفون عنك ... كون شخص من الأشخاص رئيساً أو صديقاً لأو زميلاً في العمل ... ليس في حد ذاته سبباً يحتم عليه أن يحبك ... والناس لن يتصرفوا في دور الرئيس أو الصديق أو الزميل بالأسلوب الذي ترى أنت انهم ينبغي أن يتصرفوا به ... وقد تعجز عن فهم السبب الذي يجعل الشخص الآخر يتصرف بهذا الأسلوب ... ويمكن أن تتعلم كيف تتجاوز عن اختلاف هذا الشخص أو ذلك عنك وهذا بداية كل الفهم.

٢ - تجنب ان تتوقع الكمال في الناس :

أمن بالناس، ضع ثققتك فيهم . أبذل الحب لهم وتمتع بمعاملتهم لكن تقبلهم كما هم .. والناس فيهم من الخير الكثير ومن السوء القليل وبعضهم ايجابي وعدد قليل منهم سلبي وما يقال في صالحهم أكبر دائماً مما يؤخذ عليهم .

إذا توقعت أن يكون الناس كاملين فسيخيب أملك أما إذا أردت فهمهم فسوف يكون عليك أن تتقبل الصفات السلبية فيهم وتفهمها .

٣ - تأكد أنك تريد فهم الناس :

إنك تجد نفسك أحياناً تنتقد شخصاً وتقول إنك تعجز عن فهم السبب الذي من اجله يتصرف بهذا الاسلوب ... ولكن ألا يجوز أنك تجد من الايسر لك ألا تفهمه ؟ وقد يكون موقفك السلبي بادياً للعيان . ربما تكون حاسداً أو مرتاباً ... أو أنك فقط وجدت من الأسهل لك أن تكره هذا الشخص ... وطالما اردت أن تستولي عليك مشاعرك السلبية فإنك لن تتعلم أن تفهم الآخرين.

٤ - ابحث عن النواحي الطيبة في الاخرين :

المزايا الإيجابية ، جوانب الخير فيهم.

٥ - تعلم ان تحب من هم ليسوا اهلاً للحب :

الشخص ذو الشخصية الجذابة ... المحبوب من الناس والذي يخلو من أية صفات مثيرة لا يشكل تحدياً أمام محاولة فهمه .. أما التحدي فهو أن يحب المرء شخصاً لا يحب .. من الصعوبة امكانية فهم الأشخاص غير المهذبين والساخرين والمتعجرفين والشرسين والذين ينصب كل تفكيرهم واهتمامهم على أنفسهم ، من المدهش أن يتعمد

الناس البحث عن الصفات السلبية في الآخرين ويبدو أنهم يجدون قدراً من المتعة والبهجة في اصطياذ العيوب في الآخرين .
إبذل جهداً في التعرف على الصفات الإيجابية في الناس وإذا خلا ذهنك من أية أفكار غير الأفكار الإيجابية عن الناس فلن تكون في حاجة لأن تسعى الى فهمهم لأنك تكون قد حققت هذا الفهم إلى حد ما.

يصعب على المرء أن يرغب في فهم الأشخاص الذين على هذه الشاكلة والأمر يتطلب العزم وتطويع الناس على فهم أن شخصاً ما سبق له جرحهم .. إن شخصاً ما جعلهم يشعرون بأن لا أهمية لهم وأن احداً لا يحتاج إليهم .. هؤلاء هم الناس الذين يحتاجون الى الفهم منك ، وسوف تكافأ عن جهد إذا حاولت لأنك إذا خضت التجربة فسوف تساعدك على نضوج شخصيتك.

٦ - وجه انتقاداتك نحو تصرف معين وليس الى الشخص الذي يتعلق به هذا العمل :

إن فهم الناس لا يعني أنك موافق على كل تصرفاتهم الخاطئة والصفات الغير مرغوبة فيهم على أنك سوف تجد أن خلق موقف من الفهم أيسر لك إذا حصرت كرهك للتصرف او الصفة دون الشخص إن الغرور والجشع والشك والتهمك والحسد ودوام تفسير وتبرير تصرفاتك الخاطئة والانانية هي بعض العلامات التي تلتصق بالأفراد وتمتنص حيوياتهم فتجلب لهم البؤس والمرض والكآبة ... يمكنك أن توجه كرهك الى هذه الرذائل ولكن اشفق على ضحاياها .

٧ - اسع للحصول على كافة الحقائق :

سوف تقل الحالات التي يمكن ان يثيرك فيها شخص آخر إذا توفرت لديك كل الحقائق المتعلقة بالموضوع . وكل الحقائق توفر لك رؤية نافذة الى كل ما استتر من دوافع وحاجات وتجارب ومشاكل الآخرين . وربما نجد ان أدق تلخيص للفكرة في المثل الماخوذ عن الهنود والقائل (أيتها الروح العظيمة ساعديني كي لا احكم أبداً على شخص قبل أن أمشي أسبوعين مرتدياً نعله) وجاء في القرآن الكريم (إن جاءكم فاسق بنبأ فتبينوا ان تصيبوا قوماً بجهالة فتصبحوا على ما فعلتم نادمين .)

٨ - ضع نفسك مكلن الآخرين :

كي تحس باحساسهم .. ليس في مقدورك فهم الناس فهماً تاماً وإنما تستطيع أن تتصور مشاعرهم ، ومن خصائص قدرة المرء على التخيل أن الخيال يستطيع وضع نفسه في موقف الآخر فيتصور إحساسه وهذا يحقق غرضاً يشبه الفهم الى حد كبير إذ يخلق رابطة من الاحساس والرحمة بين الشخص والآخرين.

٩ - تحكم في مواقفك :

تذكر أن تصرفات الشخص الآخر تملو من اي شيء يمكن أن يثيرك بل أن ردود الفعل من جانبك هي التي تسبب ا لمشاعر السلبية وسوء الظن ... وتعلم كيف تتحكم في ردود الفعل التي تبدر منك وفي موقفك نحو الآخرين وبهذا تتحكم تلقائياً في مشاعرك .

١٠ - توصل إلى صورة ذهنية :

صوّر نفسك كشخص متفهم، صبور، كوّن هذه الصورة على نمط شخص حقيقي تعرفه وترى فيه هذه الصفات ... حافظ على هذه الصورة في ذهنك وابدأ في ممارسة هذه الشخصية ولن يمضي وقت طويل حتى تكتسبها.

~~~~~



## القيادة في الحركة الكشفية

بقلم / القائد أنطوان أبي سعد  
(مؤسس الكشاف الماروني / لبنان)

يعتقد بعض الناس أن الحركة الكشفية حركة عسكرية، ولعل ذلك مفهوماً قاصراً ، وإن كانت تجمع بينهما خدمة الوطن وحسن التنظيم؛ إلا أن الجندية خاضعة للإجبار ، أما الكشفية فهي حركة تطوعية يقبل عليها الشباب بمحض إرادتهم ليتلقوا من تعاليمها التربوية ما يجعل منهم في المستقبل قادة للأفراد والجماعات ، ومن هنا يختلف سلوك القائد الكشفي عن غيره من القادة.

فالقائد الكشفي مهمته العناية بالكشافين، يدرّبهم ويوجههم، يوزعهم على الطلائع كنوع من التنظيم الذي يعود الفرد على العمل مع الجماعة، وينمي لدى الكشافين أسلوب القيادة الذاتية والتبعية، وتحمل المسؤولية، والكشافين بدورهم ينظرون الى القائد كمثل أعلى، يقدرونه .. يقلّدونه .. يستمعون إليه .. يلجأون إليه في المشاكل التي تعترضهم ، فهو رائدهم وأخ أكبر لكل واحد منهم ، لذا عليه كسب محبة كشافيه ليكون النجاح حليفه . فالقائد الكشفي متطوع عن طيب خاطر ودون مقابل ليساهم في خدمة وطنه من خلال تربية الفتية ، ورعاية الشباب باتباع أساليب الحركة الكشفية لذلك كان لزاماً عليه أن يتحمل كل مسؤوليات هذا التطوع وتبعاته. فهو مسؤول عن تكوين الفرقة ، معاونة الفتية - عرفاء الطلائع - في إدارتها والسير بها وفق برنامج وقواعد ونظم التدرج في المراحل الكشفية المعمّدة جاعلاً نصب عينيه أن الحركة الكشفية هي وسيلة لا غاية ، والغاية هي إعداد وتكوين المواطن الصالح لحياة أفضل وخدمة المجتمع دون مقابل. إن رسالة القائد الكشفي عظيمة ، فهو يقوم بعمله براحة ضمير وسعادة في نفسه، التي تمكنه من أداء مهمته على الوجه الأكمل ؛ كي يستطيع ان يقدم العون لكل من يطلبه والتضحية فيه ، ولا يقف عند هذا الحد بل يعمد باستمرار الى تجديد معلوماته وخبرته كي يستطيع أن يبعث الرغبة والحماس والقوة في نفوس كشافيه.

وفي هذا الصدد قال بادن باول : " يمكن لأي إنسان أن يكون رئيساً ، وأن يجبر الناس على إطاعة الأوامر ذلك إن كانت لديه سلطات كافية للعقاب تسانده في حال الرفض، بينما فن القيادة شيء آخر ألا وهو أن تأخذ الرجال معك الى المهام الجسيمة".

~~~~~



الصفات القيادية للفرد

يجب أن :

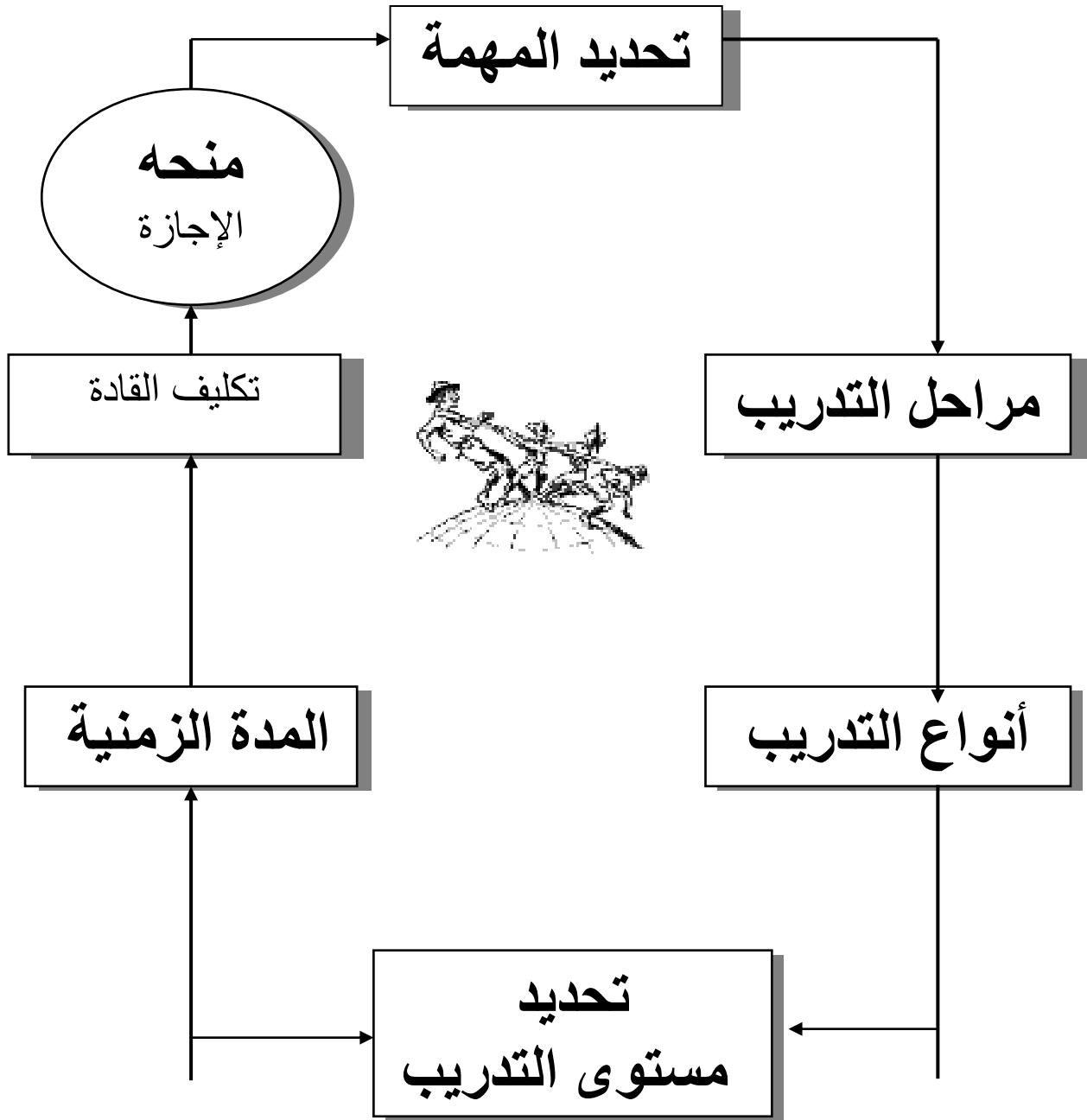
- ↔ يصغي بحيوية ودقة .
- ↔ يتمكن من إعادة ما قيل له .
- ↔ يعي كل ما حوله من أحداث ومناقشات .
- ↔ يؤمن الدعم والرعاية للأفراد .
- ↔ يعي أهداف ومبادئ الحركة الكشفية .
- ↔ يتمكن من أخذ القرار .
- ↔ يساعد المجموعة للوصول إلى إجماع .
- ↔ يحترم حرية التعبير .
- ↔ يكون صبوراً .
- ↔ يكون متجاوباً غير مدافعاً عندما يوجه إليه انتقاداً .
- ↔ يعرف كيف يعبر عن غضبه عندما يكون ذلك مناسباً .
- ↔ يكون موضع ثقة .
- ↔ يتجنب إطلاق الأحكام .
- ↔ يكون محاوراً لبقاً .
- ↔ يساعد على التفاعل وتبادل الخبرات بين أعضاء الفريق .
- ↔ يحترم قيم ومبادئ الآخرين .
- ↔ يتقن مهارات الاتصال .
- ↔ يعرف كيف يعبر عن تقديره لعمل الآخرين .
- ↔ لا يكون متحيزاً .
- ↔ أن يعمل ضمن سياسة وأهداف التي ينتمي إليها .

~~~~~

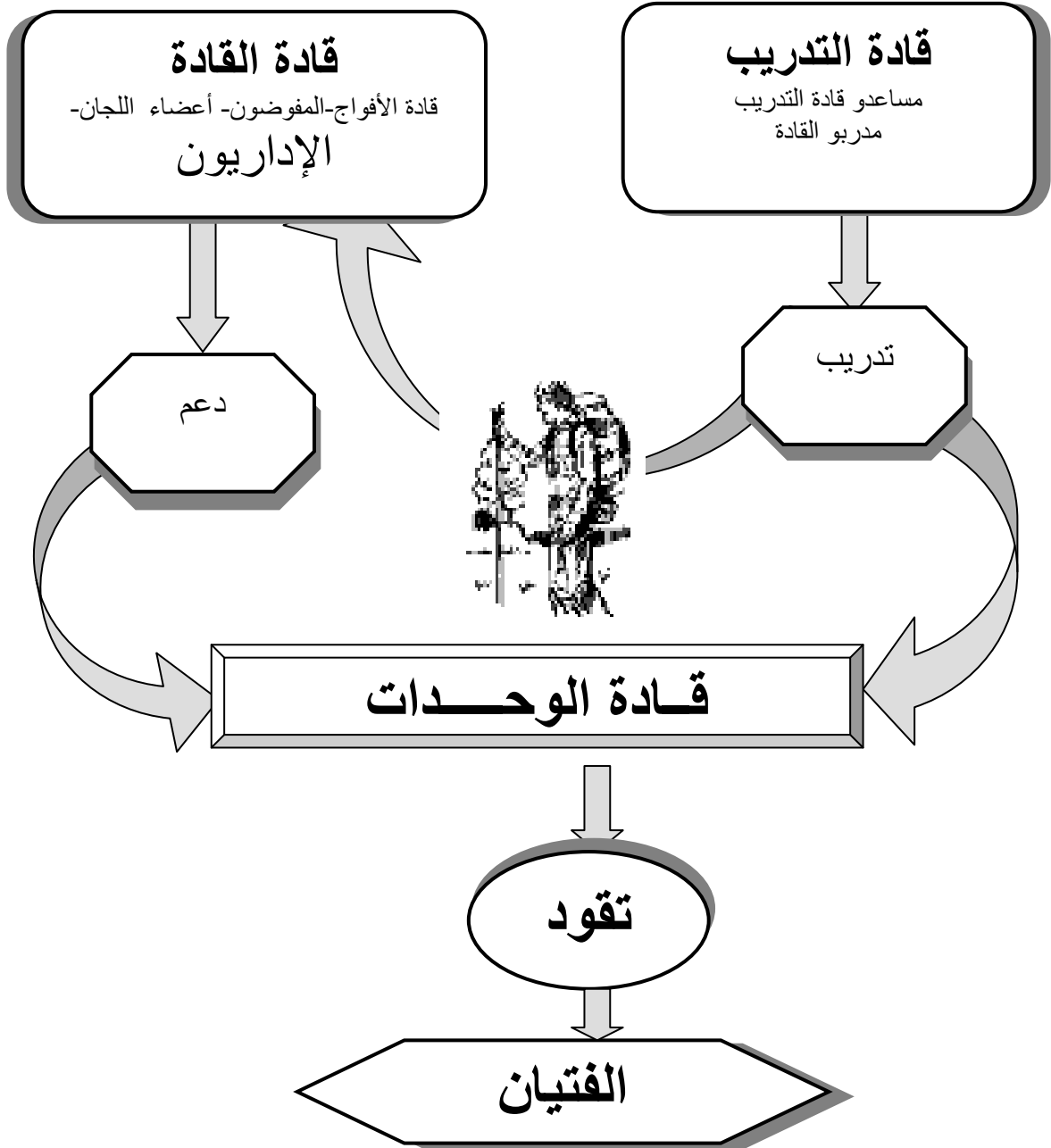


# تصميم المخطط التدريبي

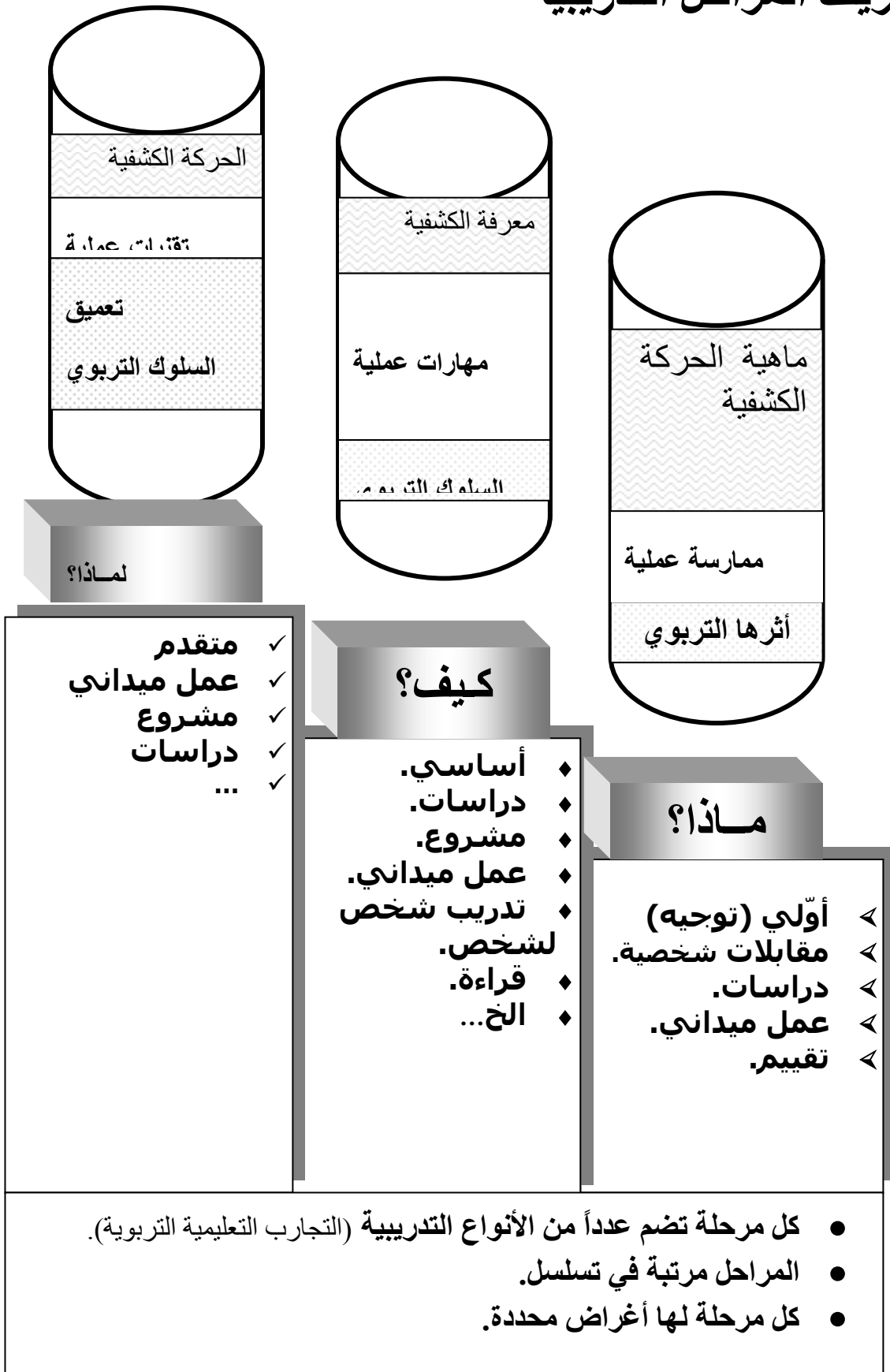
القائد أحمد صلاح الدين حبلي\*



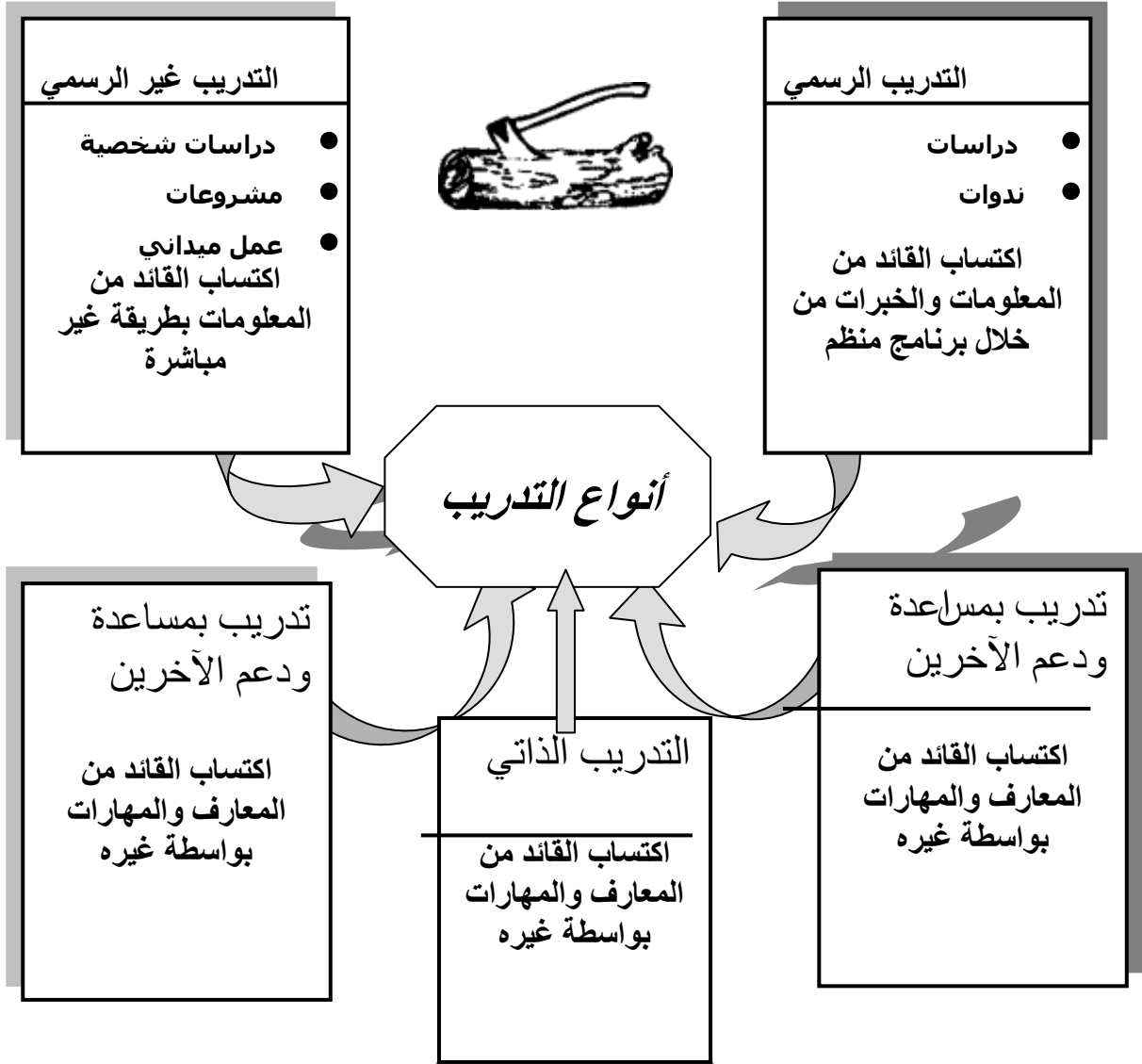
## تحديد المهمة .



## ٢. تعريف المراحل التدريبيه



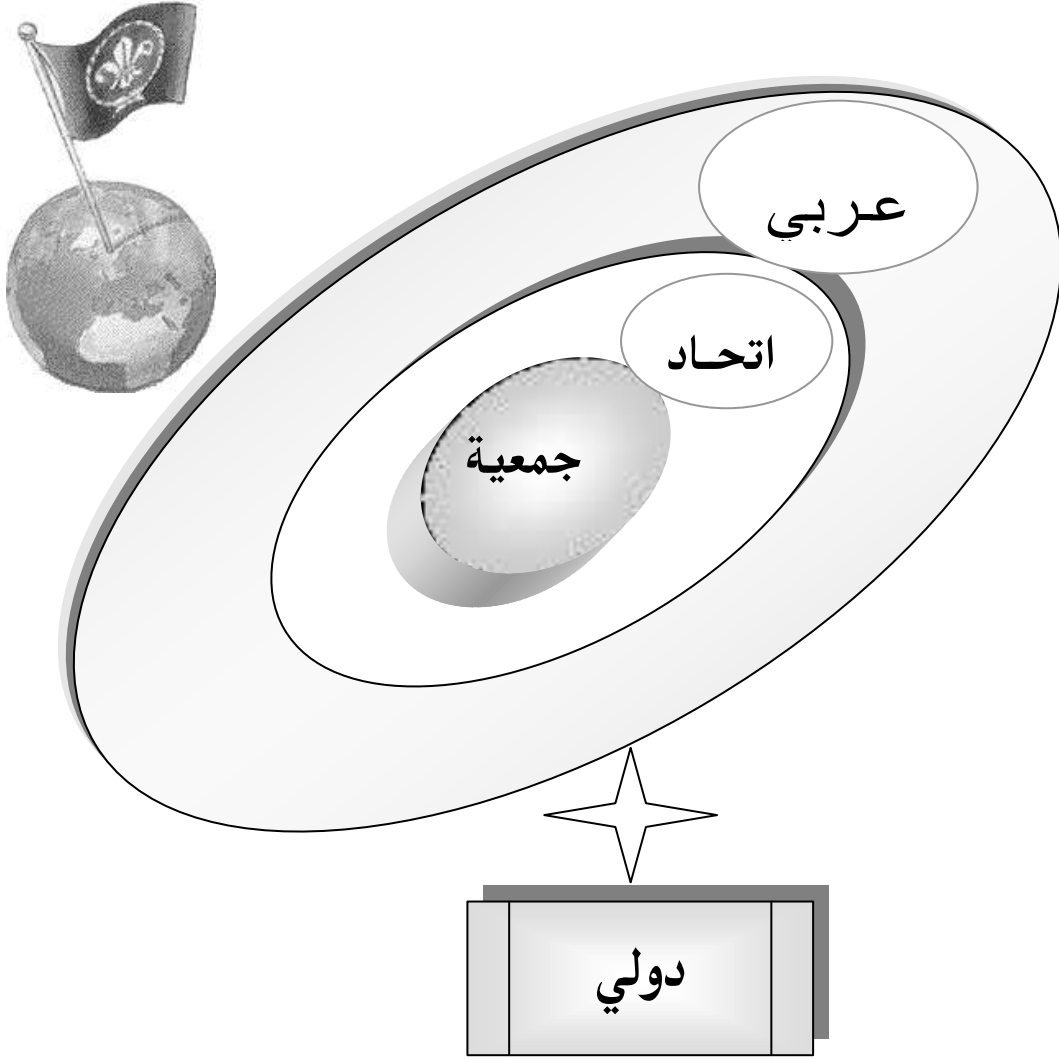
## اختيار أنواع التدريب .



### معايير الاختيار

- ملاءمة الأغراض.
- الاستخدام الأفضل للموارد.
- احتياجات الأفراد.
- المستويات.

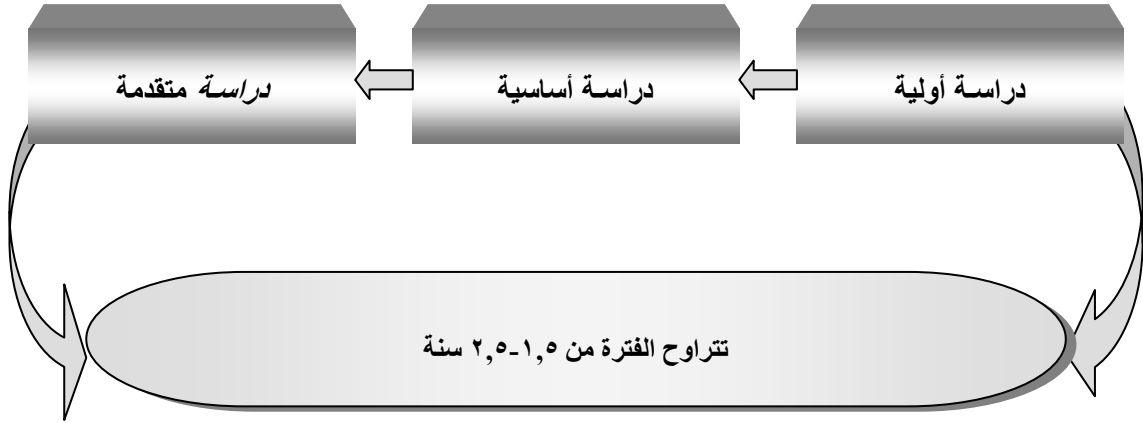
## مستويات التنفيذ.



### المعايير :

- سهولة التحاق الأفراد
- الاستخدام الأفضل للموارد.

## . الفترة الزمنية .



- تدريب مستمر
  - برامج صقل وتنشيط
  - دورات تخصصية
- (داخل أو خارج الحركة الكشفية)



# نموذج نظام تدريب قادة الوحدات (المملكة المتحدة)



القائد

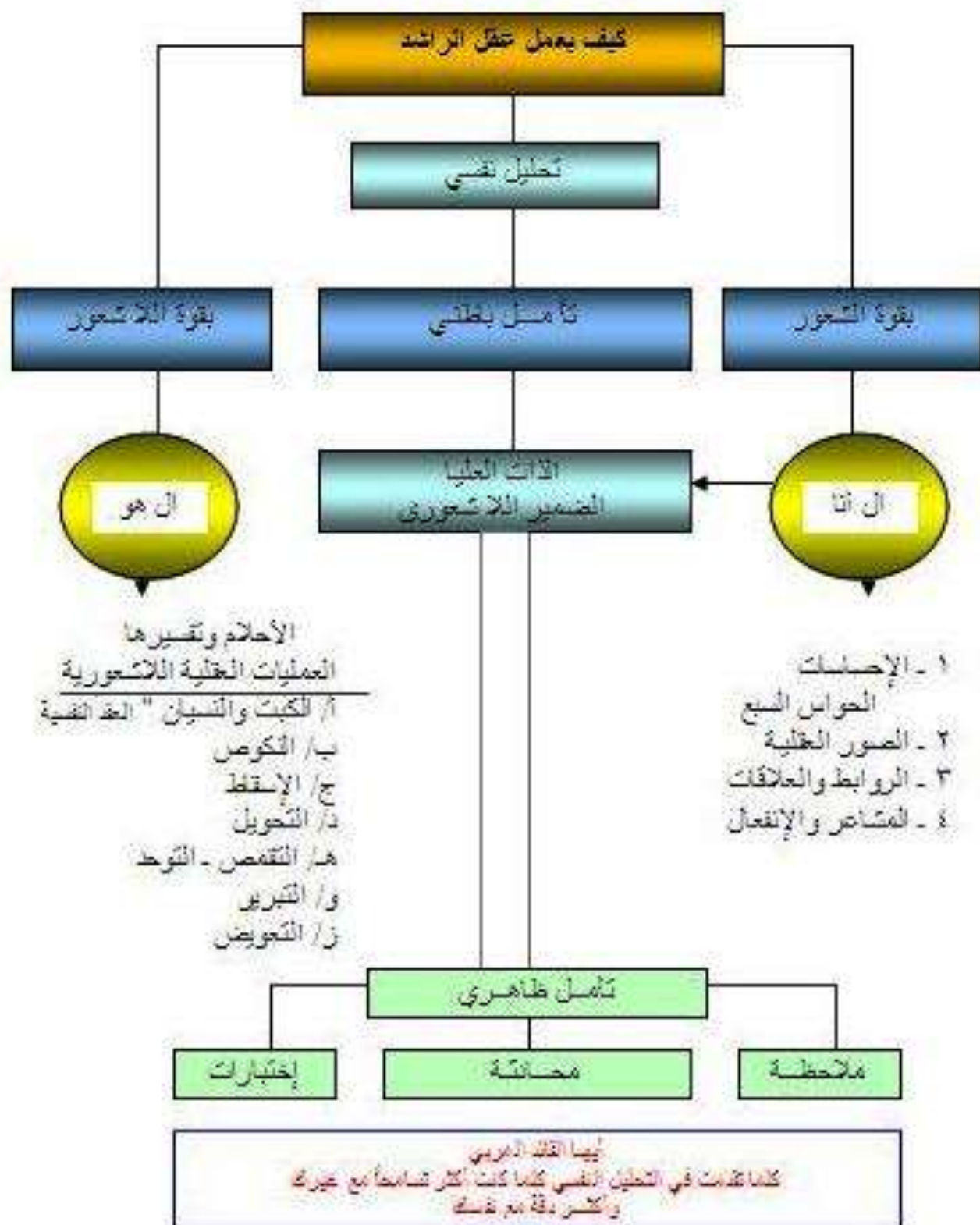




## الهدف من تدريب قادة الوحدات

- ⇨ تنمية مهارات القادة للقيام بدورهم الفعال مع الفتية والشباب
- ⇨ فهم مبادئ وأسس ونظم وروح الحركة الكشفية.
- ⇨ فهم ومعرفة احتياجات الفتية التي تتلاءم مع البيئة التي يعيشون فيها.
- ⇨ معرفة استخدام الطرق والمهارات الكشفية لخدمة احتياجات الفتية.
- ⇨ استخدام المهارات القيادية الشخصية للعمل بإيجابية و بأسلوب بناء مع الفتية وغيرهم من الراشدين.
- ⇨ التعرف على الأساليب المختلفة للتخطيط والتنفيذ والإدارة والتقييم واستخدام المهارات الشخصية لوضع و تنفيذ البرنامج بما يساهم في تحقيق النمو الذاتي للفتية

| الجوالة                       | الكشافة | الأشبال |
|-------------------------------|---------|---------|
| <b>مسؤولية القائد</b>         |         |         |
| <b>مسؤولية الفتية والشباب</b> |         |         |



## اتجاهات وطرق جديدة في دعم وتدريب القادة

نظراً لظروف محددة واستناداً إلى أن بعض حلقات الاتصال والتواصل تضعف عندما يكون المركز الرئيسي للجمعية بعيداً وبالتالي تكون باقي الفروع المنتشرة عبر المناطق في مسافات وأماكن نائية وما يلاقي القادة والكشافة من صعوبات في اللقاءات والاجتماعات التدريبية أو غيرها تبرز ضرورة استخدام وسائل التعلم عن بعد في تنفيذ البرامج التدريبية والإطلاع على كل جديد في الحركة.

هناك عدة وسائل تستخدم لدعم تدريب القادة والتنمية المستقبلية وسنعرض هنا بعض هذه الطرق المستخدمة ومنها :

### الاتصال الشخصي :

حيث يتم تكليف مرشد شخصي لدعم القادة الجدد للقيام بمهامهم الكشفية الجديدة وهذا المرشد الشخصي يعاون القائد الجديد من خلال توجيهه وإرشاده وتقييم مهاراته العملية والميدانية، وهو يعيش قريباً من القائد .

### التعلم باستخدام الوثائق المكتوبة :

هذا أسلوب قديم واسع الانتشار ويتسم بقلّة التكاليف ولكنه يتطلب وجود قادة يجيدون مهارات الكتابة وعلى درجة من الثقافة الجيدة ويعييه انه يجعل الكشفية ترتكز أساساً على العمل الورقي ، حيث يتم استخدام الكتب والمذكرات الشخصية وتضمينها الصور والرسومات . وعلى سبيل المثال بدلاً من دورة لمدة يومين لقادة الأقسام الجدد، يمكن تقديم كتاب مطبوع للقادة الذين لا يستطيعون حضور مثل هذه الدورة ، وهذا الأسلوب نادراً ما يستخدم الآن لوجود عدد كبير من أنشطة التدريب في نهاية الأسبوع التي يتم تنظيمها في المجتمعات والأماكن المحلية.

### التعلم باستخدام الوسائل المتعددة :

بعض القادة يتلقون وثائق مطبوعة وقد تتضمن أيضاً شرائط فيديو وقد تم تطوير مجموعة من الاسطوانات المدمجة CD التي تحتوي على موضوعات التدريب الأساسي لكافة الأقسام مثل مهارات السير في الخلاء ومواجهة الطوارئ وتتسم هذه الوسيلة بالمرونة حيث يستطيع القادة التواصل معها ثم يرسلون ملاحظاتهم بالبريد الإلكتروني للمرشد الشخصي التابع لهم.

ويمكن استخدام الفيديو في التدريب على بعض الموضوعات مثل أساليب التخيم حيث يمكن تجهيزها على الفيديو مع إرسال نسخ من هذا التسجيل لكل القادة المهتمين مع إتاحة الفرصة لمناقشة العروض أو كتابة تعليقات خاصة بهم

### التعلم عن بعد بواسطة الكمبيوتر :

إن وجود أجهزة الكمبيوتر والبريد الإلكتروني والإنترنت وشبكات التخاطب والتواصل السمعي والبصري أتاح وسائل متعددة للتعلم عن بعد ، وهذه الطرق دعت إلى ضرورة تأسيس مواقع على الشبكة العالمية خاصة بالقادة تساعدهم على التواصل مع ضرورة أن تراعى تكلفة مثل هذه الشبكات رغم أن استخدام مثل هذه الوسائط يتيح الفرصة لتقديم أفكار جيدة للقادة لمناقشة قضايا وموضوعات تدريبية مختلفة .

المؤتمرات عن طريق الهاتف والكمبيوتر والفيديو :

بواسطة الهاتف تتيح هذه الوسيلة الفرصة لمجموعة من القادة الاتصال باستخدام هواتفهم لمناقشة موضوعات ذات اهتمام مشترك وهي وسيلة تتسم بالفاعلية حينما يسعى القادة لتوحيد مفاهيمهم ومواقفهم والوصول لموقف متفق عليه ويعيب هذه الطريقة ارتفاع تكلفة الاتصال .

بواسطة شبكة الكمبيوتر وهي وسيلة أرخص من السابقة حيث تتاح للمواقع المختلفة المشاركة عن طريق الكمبيوتر حيث تربط شبكة خاصة بين المتدربين، وتفيد هذه الطريقة في الأنشطة التي يتم كتابتها مثل كتابة برنامج أو طرح وثيقة لبعض أنشطة التخييم كما تتطلب هذه الطريقة تجهيز شبكات عمل لتحقيق التواصل المطلوب .  
وتبقى وسيلة أخيرة هي المؤتمر بواسطة الفيديو ويمكن استخدام هذه الوسيلة التي تتطلب جميع المشاركين في قاعة اجتماعات مخصصة والميزة التي تتيحها هي ملاحظة المتدربين لبعضهم البعض ، ونقطة الضعف أيضا تكلفتها العالية وإعداد تجهيزات خاصة للتنفيذ.

~~~~~



الحركة الكشفية والأساليب التربوية في غرس القيم والاتجاهات

تعريف التربية :

هي عملية تستغرق حياة الإنسان بأكملها وتمكن الفرد من تحقيق التنمية المستمرة لقدراته كفرد وكعضو في المجتمع.
التربية في الكشفية :

هي تربية غير رسمية تخدم الإنسان من خلال تحقيق أهداف تعليمية وتربوية محددة من خلال برامج منظمة تؤدي إلى :

- ⊖ الإطلاع على المعارف والخبرات باستخدام وسائل التدريب والتثقيف والمناقشة مع الآخرين والاتصال بهم.
- ⊖ ممارسة مختلف المهارات وتنمية الهوايات .
- ⊖ الالتزام بالقيم المتمثلة بالوعد والقانون.

الفرد كمحور في العملية التربوية الكشفية :

- ⊖ ينبغي احترامه واحترام تفرد.
- ⊖ إتاحة الفرصة لتنمية شخصيته.
- ⊖ إفساح المجال للتقدم والتدرج بما يتلاءم وقدراته .
- ⊖ تقديم كل معونة له.

التأكيد على ارتباط الفرد بالمجتمع :

- ⊖ من خلال الشعار المعتمد لكل مرحلة عمرية (أبذل جهدي - كن مستعداً - دوماً خدوم) .
- ⊖ تقوية الشعور بالانتماء .
- ⊖ تنمية العلاقات مع الآخرين.
- ⊖ توفير فرص التفاعل والمساهمة مع المحيط .
- ⊖ مناقشة المشاكل والقضايا المشتركة.
- ⊖ خدمة المجتمع وحل مشاكله.

أساليب غرس القيم الأخلاقية في نفوس الفتية :

- ⊖ القصص والتمثيلات وحكايا التراث الشعبي .
- ⊖ بطاقات الشكر : (تحديد المرسل إليه - الأثر التي تتركه هذه البطاقات)
- ⊖ تكريم الجنود المجهولين في المجتمع (مثال : شرطي السير - عامل النظافة - المسعفون - رجال الإطفاء) .
- ⊖ تكريم الرواد (زيارات - دعوات - تواصل عبر نشرات - مشاركة في ندوات ومحاضرات - الإحتفال بهم - إطلاق أسماءهم على قاعات ومراكز) .
- ⊖ الإحتفال بالأعياد الوطنية والاجتماعية : (عيد الأم - عيد العمل - عيد الشهداء - المعلم - الجيش) .
- ⊖ وغير ذلك من أنشطة وأساليب تشجع الفتية على التعرف على فضيلة الوفاء والتي يمكن تنفيذها :
- ⊖ تنظيم أنشطة لأبناء العاملين في ميادين الخدمة العامة .

- ☞ تنظيم أنشطة لرعاية أبناء العمال في المرافق الخدمية .
- ☞ تحقيق التواصل مع قدامى الكشافيين من أعضاء الفرقة الذين تركوا الحركة ودعوتهم للمشاركة .
- ☞ تنظيم أنشطة خاصة لأولياء الأمور .
- ☞ الاحتفال بذكرى العلماء والرواد الأوائل الذين أسهموا في خدمة البشرية في شتى الميادين تخليداً لذكورهم واعترافاً بفضلهم .

إن القادة هم النموذج المتحرك الذي نقدمه للكشافة والأشبال ليحتذوا بهم في كافة تصرفاتهم لذا فإن مسئوليتهم كبيرة في هذا المجال .

~~~~~



## أهمية المناخ التدريبي في العملية التربوية

القائد / موفق بن محمد حريري - السعودية

إن دراسات البيئة التربوية في الدراسات القيادية - التي يمثل فيها المدرب ومجموعة المتدربين الجانب الا جتماعي لهذه البيئة - يعتبر محورياً مهماً في تحسين وتطوير أداء المدربين حتى يؤدوا الدور المأمول منهم مما يؤدي إلى تطوير مستوى الدورات التدريبية.

ويجب على المدرب أن يتلمس مدى تأثير الطرق التي يستعملها ومدى إدراك مجموعة المتدربين للمفاهيم التي يتبعها أو يطرحها ، وما مدى التأثير الذي وصل إليه مع مجموعة المتدربين، ولا يتم ذلك إلا بدراسة المدرب لسلوكه بشكل منظم وموضوعي يمكنه من الحصول على فهم أشمل لتأثير سلوكه في القاعة ليعدل منه كلما رأى لذلك ضرورة .

### المناخ السائد في البيئة التدريبية

يعرف المناخ السائد في البيئية التدريبية بأنه نوع من العلاقات بين الأفراد المشاركين في نظام تعليمي أو تدريبي ، وما يسمونه من مشاعر وقيم واتجاهات ويعرفه البعض بأنه الإطار النفسي والاجتماعي الذي تتم فيه التفاعلات بين المدربين ومجموعة المتدربين والمادة التعليمية ، وبعبارة أخرى المناخ ال تدريبي هو مجموعة الخصائص النفسية والاجتماعية الشائعة في البيئة التدريبية ، التي تشكلها التفاعلات بين مجموعة المتدربين ومحتوى التدريب.

وتحسين المناخ التدريبي له هدفان يرتبطان ببعضهما ارتباطاً وثيقاً . هدف يتصل بالإنتاجية ويتمثل بإشباع الحاجات النفسية لمجموعة المتدربين.

والمناخ الاجتماعي السائد يتكون من عوامل عديدة - يؤدي المدرب فيها دوراً كبيراً مثل أسلوب المدرب في التدريب والتفاعل اللفظي المستخدم والحركات الأشارائية والاتصالات التعبيرية وأنماط الاتصال السائدة

### المناخ الإيجابي

إن المناخ الإيجابي يجعل الم تدرربين يتعلمون أكثر والاتجاهات نحو المدربين ونظام الدورة والمحتوى التدريبي تتحسن، كما يشجع مجموعة المتدربين على التعلم بصورة أكثر فعالية ، وذلك من خلال :

- إنشاء تعاون مثمر بين مجموعة المتدربين .
- تكوين خبرات بين مجموعة المدربين ومجموعة المتدربين .
- غرس اتجاه إيجابي داخل الجلسات التدريبية .
- زيادة التفاهم بين المدربين والمتدربين

- الاحترام المتبادل بين مجموعة المتدربين وبعضهم وبينهم وبين هيئة التدريب .

- استيعاب محتوى الماجة التدريبية بصورة أكبر .

والمناخ الإيجابي السائد يشيع فيه الشعور بالدفء والصدقاة في العلاقات ، ويساعد على تحقيق الكثير من الأهداف التي يسعى المدرب إلى تحقيقها ، إلى جانب أن هذا الأمر يساعد على زيادة مستوى دافعية مجموعة المتدربين للتعلم ومبادرتهم للعمل والمشاركة الإيجابية في كل ما تحتويه الدورة التدريبية، وإحداث التفاعل المستمر بين مجموعة المتدربين والمدرب وبين مجموعة المتدربين بعضهم ببعض لا بد من توافر البيئة المناسبة والمشجعة على التفاعل سواء ما يتعلق بتنظيم الأمور الإدارية وتهيئة الظروف والتجهيزات اللازمة في القاعات التدريبية أو الاهتمام بالجو الاجتماعي والانفعالي الذي يسودها ، ومن الثابت أن للمن اخ النفسي والاجتماعي الذي يسود الدورات التدريبية تأثيراً كبيراً على طبيعة التفاعل والخبرة فيها ، وعلى نواتج التعلم سواء ما كان منها معرفياً أو وجدانياً أو مهاراتياً .

### دور قائد الدورة في تحسين المناخ التدريبي

إن المناخ السائد في دورة تدريبية يزيد فاعلية التعليم والتعلم أو يثبطه ويكبحه ، ومن الواضح إن إحدى مهام قائد الدورة التدريبية هي أن يكون قادراً على تقويم جو الدورة، وأن يساعد المدربين على تحسينه عند اللزوم . وعلى قادة الدورات التدريبية أن يتفهموا أبعاد القيادة والسلوك ، ويكونوا قادرين على إدراك وتقييم مناخ الدورة ، وتهيئة ذلك المناخ للتغيير، ويحللوا ويخططوا استراتيجيات لحل مكلمات العلاقات الإنسانية أثناء الدورات ، كما يجب أن يكونا قادرين على مساعدة المدربين بطريقة لبقة لتحسين أنماط سلوكهم السلبية وهذه الإجراءات يمكن أن تثير استياء المدربين وتتطلب مهارات عالية من قائد الدورة في طريقة تقديمها .

وبالرغم من ذلك يجب أن يؤدي قائد الدورة هذا الدور حتى لا يخرج المتدربون بمشاعر سلبية تعلق في ذاكرتهم طيلة حياتهم الكشفية ، وترتبط سلبياً بهيئة التدريب لتلك الدورة وتنعكس على سلوكهم في تدريبهم للفتية .

~~~~~



أي خيارات تربوية

لكي نلقى هذا الولد الحر المسؤول ، فإن خيارات تربوية تفرض نفسها علينا . وهنا نسأل :
أي تربية نريد له ؟

- ١ - إنها تربية محورها الولد، الولد الذي يتعلم .
- ٢ - تربية ناشطة ، شرائكية ، وظيفية ، فارقية ، منفتحة على الثقافة التبادلية انفتاحاً واسعاً .

١- تربية محورها الولد . الولد الذي يتعلم ؟

١ + محورها الولد هذا الحاضر بيننا اليوم :

- في مواجهة تفتحه ، ما هو عليه ، وما يصبو أن يصير اليه .
- في مواجهة المجتمع ؛ ما نريد ان يكون الولد عليه من أجل مجتمع اكثر ديمقراطية واكثر إنسانية .
- في مواجهة التسايط التربوية ، أي مناهج ؟ ماذا يخدمه وليس العكس .

١ ٢ + محورها الولد الذي يتعلم ، هذا الذي يفهم :

- الولد الصانع الوحيد لأنماط تعليمه .
- الذي يواجه العراقيل ، ويرسم استراتيجيته ، ويحل مشاكله .
- المتفاعل مع الآخر ومع المحيط .
- المفكر مع الآخر .
- الذي يبدي رأياً .

هذا يفترض تربية تُحسس ، وتوقظ ، وتقابل ، وتحقّز .

- ٢ - تربية نشطة ، شرائكية ، وظيفية ، فارقية ، منفتحة على المساحة الثقافية التبادلية افتاحاً واسعاً .

٢ + تربية ناشطة :

- توكل الى الولد مسؤولية تعلمه الذاتي ، تستثمر محموله الراهن ، وتتحداه بإثارتها لتتابع خطوات ما، سلوكيات ما .
- تحقّزه ، تضعه في حالة اشتهاء التعليم ، فيما هي تستند الى رغبته والى سعادته ببذل الجهد .
- تجهزه بمشروع ، مساره إيداء الراي بوعي .
- تمنحه مساحة من الحرية تخوله حق التفتح والانفعال والمساومة والحق في الخطأ وفي الشك وفي التساؤل .

٢ ٢ + تربية وظيفية :

- تطرح تحديات وألغازاً ومساظئ للحل .

- تثير قلق الولد من خلال وضعيات ومشكلات طبيعية . لكنها مركبة وتمنح تعلمه معنى ما .
- تساعده على تكوين المعرفة وحسن الاستخدام .
- تزوده بأدوات تمكنه من توظيف ما تعلمه سابقاً في حالات جديدة . والمقصود بالوضعيات الطبيعية .

٢ ٣ تربية شرائكية :

- تحول الولد الى شريك في مشروع تعلمه ومساهم ومسؤول عنه .
- تتيح له الانخراط في مشاريع جماعية اخرى .
- تجعله قادراً على التزام الأخذ والرد والتبادل بحيث يغني الواحد الآخر بل يغني الواحد من اجل الآخر .
- تنمي سلوكياته النفسية ، الاجتماعية ، المعرفية .

٢ ٤ تربية فارقية :

- تأخذ بالاعتبار كل ولد في خصوصياته السلوكية والانفعالية ، في أنماط تصوره ، في إيقاعات تعلمه وأساليبه .
- تعترف وتحترم وتقيم هذه الخصوصية لإغناء الآخرين .
- تستخدم هذه التنوع = عات لتجعل منها مفاهيم مرجعية وقاعدة لحوار مشترك .
- تهدف الى تنويع بيئة التعلم على مستوى المتعلم والمعلم في اثناء عمله وعلى مستوى المعرفة كذلك .
- تساعد المتعلم على تكوين معارف ، وتطبيقات ، وتأمين أكبر عدد من الوسائل في دروب ملائمة .

٢ ٥ تربية انفتاح تؤدي الى :

- اكتشاف ما في كل واحد من قيم انسانية مشتركة .
- تعزيز معرفة الذات والآخر .
- تعلم، عبر الاختلاف الثقافي ، انماط العيش و التفكير ، والشعور .
- تتيح تبادل الآراء ، والتحفظ ، وعوامل تعديل المواقف والاحكام والشعور .
- تستعين بالفروقات الفردية فيما هي تشارك بمشاريع جماعية

خلاصة :

- نتعهد تربية محورها الولد وتحرك الزخم الفردي والجماعي من خلال التفاعل والتواجه والتشارك .
- نضع الولد في حالات تحد، ونجعله مسؤولاً عن تكوين معرفته ومساعدته على إعطائها معنى واتجاهاً .
- نأخذ بالاعتبار نمو الولد وإيقاعات تعلمه وأنماط عماء وفي دروب خاصة به .

خلفية نظرية حول التدريب

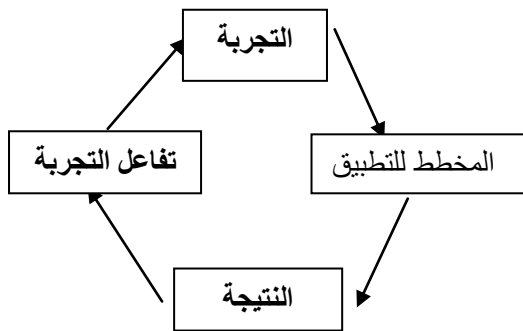
لا بد في مقدمة الحديث عن التدريب أن نقوم بمحاولة للتعريف بالتدريب وتحديد ماهيته ، وفي هذا المجال نقول : " أنه عملية تفاعل وتبادل خبرات من أجل من أجل إضافة مهارة جديدة أو تعميق معلومات أو تغيير مفاهيم من أجل ممارسة أكثر فعالية وتأثيراً " والمهم في التعريف هو تناول العناصر أو التعابير التي وردت في التعريف ، ومن هنا نبدأ الحديث عن عملية التفاعل وتبادل الخبرات وهو ما يميّز التدريب عن المنهج الأكاديمي المتعارف عليه، ففي الأول يكون التركيز على الخبرات والاستخلاص يكون ضمن إطار نظري ، أما في الثاني فهناك معلومات ضمن المنهج وهي ذات أولوية أما تبادل الخبرات فيبقى محصوراً جداً إن لم ينعدم أحياناً .
وهذه العملية ذات أهداف متعددة :

1. إضافة مهارات جديدة قبل وأثناء العمل .
2. تعميق معلومات لا سيما بعد الممارسة لعمادها .
3. تغيير مفاهيم لا سيما عند إدخال فكرة جديدة أو تغيير معين .

والتدريب هو العمود الفقري لتجديد عمل أي مؤسسة فكيف إذا كانت المؤسسة تعنى بالعمل الإجتماعي ومن هنا نستنتج أن الدورات التدريبية واللقاءات المفتوحة أو الندوات الإعدادية لتأطير المسؤولين ورفع مستوى الأداء في جميع المجالات الإدارية والتنظيمية والفنية هو أولوية هامة لدى البدء بتطوير مناهج وأنشطة المؤسسات والجمعيات وتفعيل دورها على المستوى الوطني .

الإطار النظري للتدريب

تتركز نظرية التدريب الحديثة حول شعار : التعلم بواسطة ممارسة العمل لأن الفئة المستهدفة بالتدريب هم الراشدون ولا يمكننا التعاطي معها بأسلوب التلقين لأن المنفعة تبقى محدودة ومشاركة المتدرب تكون شبه معدومة ، فهو في هذه الحالة لا يقو م بأي عمل سوى الإصغاء وأحياناً تدوين الملاحظات ولا يتيح له ذلك عرض خبراته أو سماع ومشاركة خبرات الآخرين إذن التوجه الحديث في التدريب هو أن يكون المدرب أداة تسهيل في وضع الخبرات ضمن أطر نظرية تساعد في المزيد من الخبرات لأداء أفضل ، وهذه النظرية يمكن شرحها وفق الرسم التالي :



من خلال اعتماد هذه الحلقة يمكن استنتاج المعرفة من قبل المتدرب حيث يبدأ بعرض تجربة ما ويحللها ويتسوق الاستنتاجات من أجل وضع مخطط للتطبيق ينتج عنه تجربة أخرى جديدة هذه الحلقة هي القاعدة العامة المتبعة في التدريب والتي تكفل مشاركة المتدرب بفعالية عن طريق توصله للنتائج بنفسه تمهيداً لتطبيقها في مجال عمله

أما الأساليب المعتمدة في تطبيق هذه الحلقة فهي أيضاً خاصة وتعتمد على مبادرة ومشاركة المتدرب ويمكن تعداد بعض منها مثلاً :

- فرق مناقشة : حيث يتم توزيع المتدربين إلى فرق مؤلفة من ٥ أو ٦ أشخاص لمناقشة موضوع معين وصياغة تقرير وعرضه للمناقشة حيث يتم استخلاص نتائج محددة حوله
- عصف ذهن : طرح أفكار من قبل المتدربين حول موضوع معين وتسجيلها من دون مناقشتها ثم يتم تجميعها لاستخلاص لائحة أفكار مترابطة حول الموضوع .
- دراسة حالة : وهي دراسة حالة متكاملة حصلت أو وضعت بفرضيات معينة حيث يعالج المتدربون الحالة وإعطاء الحلول الممكنة ويتم أيضاً استخلاص معلومات وعبر .
- لاعب أدوار : حيث يتم عرض وضع معين يمكن أن يواجهه المتدرب في عمله ويقوم بعض المتدربين بتمثيل ما يمكن أن يتصرف حيال هكذا وضع ، ثم استخلاص النتائج واخذ المعلومات .
- استمارات : وهي كثيرة ومتعددة منها لإختبار المعرفة ، الموقف لتقويم عمل ما ، اختبار للذات وغيرها ... ومن ثم تفريغها ومناقشة النتائج واستنتاج نهائي للموضوع الذي يتم بحثه ز

وغيره كثير من الأساليب المشوقة والهادفة من أجل تحقيق الأهداف الموضوعية للحلقة التدريبية .

وفي الختام لا ننسى أن المتدرب هو المحور الأساسي لأي تمرين بحيث يكون دور المدرب فقط تسهيل وقيادة العمل بأسلوب مشارك حتى يتم تحقيق هدف الحلقة التدريبية . والتحدث عن الأهداف يوصلنا إلى أنواع أهداف الحلقة التدريبية والتي يمكن تصنيفها على الشكل الآتي :

١. لإيصال كمية معينة من المعلومات .
٢. لاكتساب مهارة معينة بممارستها أثناء الحلقة .
٣. لتغيير موقف معين حيال موضوع ما من أجل ممارسة أفضل في العمل .

أية كشفية نريد ؟

مقدمة

تعتمد الحركة الكشفية في مختلف مراحلها على أسس تربوية سليمة، تهتم باحتياجات الفتى في مختلف مراحل نموه وتعمل على إشباعها بأنشطة وأساليب متنوعة تتلاءم وهذا النمو .. و إنما نجد في المبادئ الكشفية مجموعة من الأهداف والمعاني النبيلة التي تشكل نواة أساسية للحركة تتمثل في : الوعد والقانون ..

فالوعد الذي يؤديه الفتى ابن ال ١٢ سنة ؛ هو مدخل رئيسي يرسم له معالم الطريق التي يعبرها ، بحيث يرتبط من خلاله بعلاقة مبنية على الألفة والاحترام والصدقة ، دون أن ننسى ارتباطه بميثاق شرف مع خالقه وواجبه نحو الوطن .

وتتأطر هذه العلاقة ضمن مفاهيم عامة في حياة كل منا ، لتتدرج من محبته للوطن والإخلاص له إلى صدقه مع نفسه وغيره إلى مساعدة الآخرين بشهامة وتهذيب و محافظته على طبيعة جميلة و نظيفة ، مروراً بواجب الطاعة نحو أولياء الأمور ولأنه مقدم باسم الثغر أبداً فهو طاهراً فكراً وقولاً وعملاً ومحتاطاً للأمور الطارئة ، وهو يقتصد في جميع أفعاله وأقواله وأمواله . هكذا تتدرج المبادئ والمفاهيم لتأخذ الصورة الصحيحة لبناء فتى يتماهى مع قيم المجتمع وأخلاقه.

أين نحن من هذا المفهوم العام ؟

لقد سيطر لدى جمهور واسع من الناس في أن الكشفية ، بتعاليمها وأهدافها ، إنما هي مجرد نزوة إنكليزي عجوز لإلهاء الأولاد في حين اعتبر البعض أنها فكرة استعمارية وربما ربطها بالإمبريالية .. وقال آخرون أنها مرحلة يمر بها الأطفال يلعبون ويركضون وينامون في العراء . إن هذه الصورة .. لدى الكثير من الرأي العام تشكل نوعاً من عدم الاهتمام واللامبالاة تجاه حركة ضمت فيما ضمت شخصيات عظيمة من رؤساء ووزراء ورجال علم وغيرهم . على أنه : " .. لم تحظ حركة من الحركات الشبابية في العالم باهتمام المربين وعلماء التربية مثلما حظيت به الحركة الكشفية (...) ومدى تأثيرها على الفرد وتكوينه الجسمي والذهني والروحي والاجتماعي (...) وهذا الاتهام بأنها ملهية ومضيق للوقت ، باطل ولا أساس له من الصحة علماً أنها في مبادئها وتعاليمها تتناول مجمل أمور التربية (دينياً ، اجتماعياً ، ثقافياً ، بدنياً ، علمياً ، بيئياً ، وفنياً) .. "

إن كل هذه الأمور ، تبقى حبراً على ورق إذا لم نعرف كيف نستخدمها بشكل صحيح وكيف نقوم بإيصالها إلى الهدف النهائي (الفتى) ؛ حيث نحن بحاجة إلى وسائل مقنعة وقادرة على إيصال هذه المفاهيم والقيم ، وهنا نطرح عدة أسئلة بمثابة عناوين فرعية لسؤالنا الرئيسي أعلاه :

١. كيف يجب أن يفهم الراشد الحركة الكشفية ؟

٢. كيف يستخدم الراشد الكشفية لتجسيد طاقات الفتى في الانطلاق والابتكار ؟

ما هو دور الكشفية في خدمة المجتمع وتنميته ؟

لقد ظلت الاتجاهات المستخدمة منذ عشرات السنين في الجامعات والمعاهد

المهتمة بتدريب الراشدين تعتبر أي شخص يتلقى تدريباً ، وكأنه لم يتخط سن

الطفولة وأنه كالوعاء الفارغ ، يصب المعلم معارفه ومعلوماته فيه . فالراشد شخص اكتمل نموه .. مسؤول عن ذاته .. له مقدرة الاختيار ويتحمل مسؤولية ما يختار ، و يجد الراشدون صعوبة في تقبل ما يعتبرونه ، عودة إلى النظام المدرسي ؛ فذكرياتهم عن هذا الوضع غير مريحة ، لما ترسخ في ذهنهم من صورة كريمة للسيطرة ..

لقد عرف بادن باول الطفل : بأنه ليس صفحة بيضاء يستطيع من يشاء أن يكتب عليها ما يراه صواباً، وإنما كائناً حياً فريداً يتطلع بأسلوبه الخاص ليأخذ مكانه في حقبة التاريخ الخاصة به .. و نفس الفكرة يتم تطبيقها في تعليم الراشدين .
إن الحركة الكشفية في الواقع تقوم بتهيئة البيئة المناسبة للفتى وتحديد الدور الذي يقوم به فيسمح له بالتدرب والتعلم على تحمل المسؤوليات وذلك عبر تواجده في مجموعات صغيرة (طلائع) ويتمثل ، دور الراشد في إيجاد الظروف الملائمة لهذا النوع من التعلم ، وهذا يحمل في طياته مخاطر محسوبة منها وجود الثقة بالقائد دون أن تكون عمياء .

وفي تعريف الحركة الكشفية ؛ يقول بادن باول : " هي لعبة يستطيع بواسطتها الكبار من الفتيان والفتيات أن يهيئوا لإخوانهم وأخواتهم الصغار وسطاً صحياً ممتازاً يدرّبونهم فيه على ممارسة الألعاب المفيدة والتي تبلور واقعهم المدني".
و يحدد دستور الحركة الكشفية مهامها كالآتي :

1. هي حركة تربوية تستخدم الطرق الترويحية لتحقيق أهدافها ، وترمي إلى إعداد الفرد للمساهمة الإيجابية في المجتمع.
 2. هي حركة للشبان تضم مختلف الأعمار وتستهدف المراهقين خاصة ؛ وهي ليست حركة للأطفال في المقام الأول .
- من هذا المنطلق .. و فقط يجب أن نفهم الحركة الكشفية كراشدين .. أما وقد وضحت الغاية فاسلوب التنفيذ يجمع بين طياته عناصر متعددة تشكل في مجموعها نظاماً مرناً ومتواكباً.. فما هو هذا النظام - البرنامج ؟ وكيف تطوره ليتلاءم ومفهوم الكشفية في مجتمعات الشباب الراشدين .

يضم البرنامج في مناهجه عدة أنظمة : نظام التقدم/ نظام الشارات/ نظام المراحل ، والتي تتضمن أنشطة جذابة تبرز قدرات الفتية والشباب في عدة مجالات أهمها حصرأ :
خدمة المجتمع وتنميته - تنمية العلاقات مع الآخرين - تكوين القدرات واكتساب الخبرات - القدرة على التعامل والتواصل والتعارف - تنشيط الميول والموهب الفردية - توسيع مدارك الفتية وفتح آفاق جديدة أمامهم - تشجيع الهوايات الخ .. إنما هناك سؤال يطرح نفسه بقوة قبل أن نعرض لكيفية تطوير هكذا برنامج :

- أو ليس من المفترض معرفة مكامن الخلل التي نعانيها قبل أن نبدأ ؟
تعاني الحركة الكشفية في كل الجمعيات والهيئات الأخرى من مشكلات ثلاث :
صعوبة التنمية العددية / نقص القيادات و انكفاؤها عن المشاركة / عزوف الكشافين بعد فترة قصيرة من انتسابهم . فما العمل وأين الحل ؟

قبل البحث في الحلول وجب علينا أولاً مراجعة الخطوات الواردة أدناه لمعرفة مدى انطباقها على أسس وأهداف الحركة الكشفية في هذه المجتمعات .

١. مراجعة هدف ومبادئ الحركة الكشفية .
٢. مراجعة عناصر البرنامج الكشفي .
٣. التعرف على حاجات وميول الشباب و الفتيان .
٤. التعرف على حاجات المجتمع .
٥. اتخاذ القرارات لتحديد حاجة كل حلقة (حسب السن)
٦. تحديد مجالات التنمية المقررة .
٧. اتخاذ قرارات الترفيع والانتقال من مرحلة العلاقة بين الحلقات.
٨. وضع الأهداف التربوية المتلائمة وأهداف هذه المجتمعات.
٩. إلى أخرى ومن رتبة إلى أخرى .
١٠. اختيار الأنشطة الملائمة .

بعد ذلك ، يتحتم علينا تنفيذ ما يلي :

- ↔ التعرف على الحاجات .
- ↔ التفكير في الأهداف والأغراض .
- ↔ اختيار و تنظيم محتوى البرنامج .
- ↔ اختيار وسائل التنفيذ .
- ↔ تنفيذ البرنامج .
- ↔ التقييم .

لقد حللنا في بداية الدراسة، بشكل عام وشامل أهداف ومبادئ الحركة الكشفية التي لا نراها متعارضة مع أهداف وغايات أي مجتمع . كما تم استعراض مفصل حول بعض عناصر الطريقة الكشفية التي نستطيع أن نزيد إليها البرامج المثيرة والأنشطة التي تتوافق واهتمامات المشاركين وميولهم .
ولمعرفة هذه الميول والحاجات :

سل الفتى عما يريده - قال بادن باول ذات مرة .. فحري بنا أن نسأل أصحاب العلاقة بداية..

- ↔ مناقشة أولياء الأمور والمدرسين والرياضيين وأصحاب الاختصاص وغيرهم من المهتمين الذين يعملون في مجالات الشباب الأخرى .
- ↔ جمع عدد من الشباب والفتيان من مختلف الأعمار ممن ينتمون إلى الكشفية وممن لا ينتمون إليها ومناقشة ميولهم وآمالهم وتطلعاتهم واهتماماتهم وبعد ذلك يجب معرفة ما يتوقعه المجتمع من هؤلاء الفتية وما هي المعلومات التي يأمل المجتمع منهم أن يكتسبوها . ثم يجب تحديد الأعمار في كل حلقة فهل إذا بلغ الفتى سن الرابعة عشر أو الخامسة عشر يبقى كشافاً أو يكون كشافاً متقدماً ، وهل هذا يتلاءم و صفه في المدرسة (مثلاً) أم يفضل إشراك تلامذة من صفوف أخرى في نفس الفرقة ولماذا ؟ و نوعية العلاقة بين كافة المراحل وفيما هل يجوز الاختلاط السنوي في الفرقة الواحدة أم ينبغي

الفصل بينها؟ وأي من الصفوف يجب تسمى أشبالاً أو غيرها من التسميات ولماذا؟ ..
و عند تحديد مجالات التنمية الشخصية يجب أن يتم ذلك وفق منهجية مبنية على
الأهداف الأساسية للكشفية (التنمية البدنية / العقلية / الروحية / الاجتماعية) كما يجب
تحديد المجالات أمام كل مرحلة من مراحل السن كل على حدة : فما يصح للصغير لا
يكون ضروري للكبير والعكس صحيح .. ويجب أن يكون هناك اختبارات نوعية تعتمد
على القياس والجدارة وتلبي المعارف والمهارات التي يجب على كل عضو أن يكتسبها
لكي ينتقل من مرحلة إلى مرحلة و من درجة إلى درجة ، وقد يقول قائل بربط التدرج
بالمستوى الثقافي والعلمي أو بعدد السنوات التي يمضيها في فرقة ما . أو ترك الأمر
على همة القائد المباشر .

إن الذي يواجهنا، في ختام هذه الأفكار ، هو كيفية اختيار أنشطة متنوعة ومختلفة
ومثيرة وجذابة تلبي ميول الفئتي الشباب الصغار منهم والكبار فتشدهم ، إن على الصعيد
البدني أو العقلي أو الروحي أو الثقافي أو أخيراً الترفيهي . حيث يجب والحالة هذه ،
العمل على تأليف لجنة تختص بوضع قائمة نهائية لما تمّ الاتفاق عليه من أنشطة ملائمة
للبرنامج الكشفي ، واضعة نصب عينيها العمل على تنظيم خطة مرحلية تواكب أهداف
المدارس والأندية والجمعيات على أن لا ننسى تحديد علاقتها بما يلي :

علاقة الكشفية بالأندية ذات الأنشطة الرياضية .

علاقة الكشفية بنشاطات ترفيهية واجتماعية ذات أوجه متعددة .

علاقة الكشفية بالنظام التعليمي والتربوي و المدرسي .

إن دور الكشفية مع غيرها من فعاليات المجتمع ليس هامشياً و مجرد أداة
فولكلورية تجنّد في الحفلات و المعارض و الكراس والمسيرات أو هي واجهة جميلة
تزين للاستقبالات والمراسم الرسمية .. إنما هي أداة تربوية و توجيهية فعالة تبرز
المكانة الرفيعة واللائقة لمعتنقيها أو تسهم في إبراز صورة مشرقة لجيل من أجيال
الوطن و هو يصنع مستقبله بيديه مجدداً أهداف الشبيبة و تطلعاتها . فالكشفية ليست
هنداماً أو ألقاباً ولا هي رتباً و ألقاباً إنما هي رسالة تربوية ومعان متجددة في خدمة

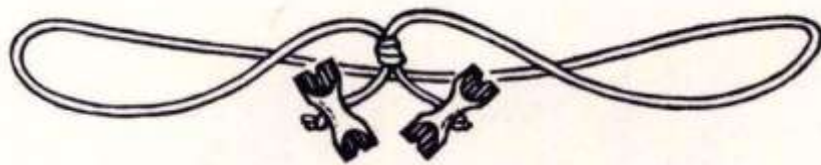
المجتمع والوطن - هي مرحلة يمر بها - :

-الفتيان لتأسيس مبادئها عميقاً في نفوسهم .

-الشباب لتأكيد هذه المبادئ في حياتهم العامة .

-الراشدون لتلقين هذه المبادئ للنشء الجديد .

~~~~~





## نفسية الفتيان

### **طبيعة الولد :**

الولد عالم كبير غامض مليء بالخفايا يحتاج إلى اكتشاف بقاء وتتميز طبيعته بأربعة اتجاهات هي :

١. نشاط وحركة مستمرة.

٢. التقليد والمحاكاة .

٣. الاستطلاع ، حب الفضول والاكتشاف

٤. التكرار

يبدأ الطفل بالتعبير عن نفسه منذ ولادته ، فالبكاء والحركات المختلفة ليست سوى الطريقة الأولى التي يعبر بها الطفل عن شعور باطني أراد نقله إلى العالم الخارجي الذي يحيط به والذي لا يعرف عنه شيئاً . وفي الشهور الأولى ينحصر هذا العالم الخارجي بالنسبة للطفل في شخص الأم.

وعندما يكبر الطفل تزداد رغبته في التعبير عن شعوره وأفكاره للعالم الخارجي كما تزداد رغبته في التعرف بالعالم من حوله فلا يترك شيئاً إلا لمسه وراقبه ولعب به . وفي هذه المرحلة يعبر الطفل عن نفسه بواسطة اللعب . وليتمكن الطفل من حرية التعبير ، ومن اكتشاف ذاته وما حوله ينبغي أن يكون قد توصل إلى درجة من النمو السليم تؤمن له ذلك ، وهذا متاح على مراحل ومن خلال عدة وسائل تربوية مختلفة، أما نواحي هذا النمو فهي عند الأطفال كما يلي :

### **١ - مرحلة النمو العاطفي**

حيث الانطلاق في التعبير عن الإحساس والشعور والقدرة على التكيف في العمل ، فالطفل يعبر عن شعوره بالضيق أو القلق أو الغضب أو السرور في رسومه وفي اختيار ألوانه وطريقة لعبه بالمعجون ومثابرتة على العمل ، ومن خلال هذه النشاطات يتمكن المشرف المسؤول من متابعة نمو الطفل عاطفياً ، ومساعدته على اكتشاف ما يجول في نفسه و إبرازه .

### **٢ - مرحلة نمو المعرفة**

هنا المعرفة، تبدأ عندما يكتشف الطفل ما حوله ، وتنتفتح عيناه على ما يجري في بيئته ، وفي البيت ، والشارع ، والمدرسة ، وبذلك تكثر الأسئلة التي لا نهاية لها ، فإذا بالبحث والتدقيق يتوصل إلى المعرفة .

### **٣ - مرحلة النمو الجسدي**

يحدث عندما يستعمل الطفل جهازه الجسمي لكي يتمكن من الرسم أو التصوير أو القص أو العجن ، فهو يحاول السيطرة على عضلات ذراعيه وأصابعه لكي يتمكن من التعبير في رسم الخطوط وتجسيم الشكل الذي يريده .

### **٤ - مرحلة نمو الحواس**

وتدخل الحواس في التعبير عندما يحاول اكتشاف ما حوله . فهو يرى ويلمس ويشم ويسمع ومن ثم يفهم ويقارن ثم يعبر . فكل شيء يللمسه ويسمعه ويراه من ألوان وأشكال وموسيقى وغيرها يكون له تأثير كبير في نفسه .

## ٥ - مرحلة النمو الاجتماعي

عندما يوجه الطفل اهتمامه عن ذاته ليكتشف الآخرين . ويلاحظ الطفل أنه يعيش بين أهل وأقارب وأصدقاء لهم مطالبهم وحاجاتهم وإحساسهم مثله هو .

## ٦ - مرحلة النمو العقلي

ويحدث هذا عندما يبدأ الطفل بالتفكير وإظهار حساسية لكي يستوعب ويظهر ما يفكر فيه بواسطة التعبير . فإذا ما تشبع الطفل بهذه الميزة تمكن من التعبير عن نفسه تعبيراً منظماً .

## ٧ - مرحلة نمو الخلق

وهو القوة الكافية التي يملكها الطفل لكي يعبر عن نفسه بطريقة حرة . فالخلق هو غريزة تولد فينا جميعاً . ولكن لا يمكننا أن نطلب من الطفل أن يكون حراً خلافاً قبل أن نكون قد تتبعنا نواحي النمو التي سبق ذكرها . إذ ليس من المعقول أن يتمكن الطفل من التعبير عن نفسه قبل أن يكون قد اكتشف المواد التي يستعملها ، ومرن عضلاته على مسك القلم أو استعمال المقص وقبل أن يكون قد اكتشف الألوان ومزجها ولعب بها . فقبل أن نطلب من الطفل أن يكون خلاقاً يجب أن نوجهه توجيهاً صحيحاً وان نزيل الصعوبات التي تقف بينه وبين التعبير . وأهم ما يجب توفيره للطفل هو جو أليف هادئ يطمئن إليه . ويكون الفتى في مراحل نموه في تطور مستمر، تتكامل خلاله شخصيته وتتحد سلوكياته ويكتسب مجموعة من المعارف والخبرات تنتقل معه خلال نشوئه فتتمو مداركه وتتوسع آفاقه فعند السنة الأولى يكتشف الألوان والمسافات وتحرك الأشياء وفي السنة الثانية والثالثة من عمره يكتشف انتظام الأشياء . السنة الرابعة أول محاولة لتثبيت الشخصية وما بين الخامسة والسابعة من عمره تبدأ سن الطفولة بالاستقرار وتنمو المخيلة . وعند بلوغه السن الثامنة سيكون هناك محاولة ثانية لتثبيت شخصيته وتأكيداها من خلال الاهتمام بالحياة الجماعية الخارجية .

✓ ما بين التاسعة والحادية عشر سنوات ( ما قبل دخوله مرحلة الكشافة ) خصبة يتخللها فترات هدوء ونمو :

- اكتشاف المعاني المجردة - بدايات التحليل العقلي .

- استقرار صحية .

- الإهتمام بالمجتمع .

- التشوق ليصبح رجلاً .

- الأعمال الإدارية .

✓ ما بين الثانية عشر و السادسة عشر من عمره ( مرحلة الكشافة ) يحاول إثبات شخصيته:

- ينضج العقل ، إنما يظل في دائرة التردد .

- يحب الولد اللعب والمغامرة / التقليد / سماع القصص / التمثيل / البطولة / المسابقات .

- يهوى الفك والتركيب / الأشغال اليدوية .

- يحب الحرية / العيش في الخلاء / الرفقة / العيش ضمن مجموعة.  
الصعوبات في هذا السن : مشاكل المرهقة المعقدة / روح العناد والمشاركة /  
التقلبات / الاضطرابات العاطفية الناتجة عن النضوج الجسدي / الكذب والتبجح /  
خطر العقد النفسية .  
برغم تشابه طبائع البشر إنما لكل فرد طبيعته التي تختلف عن الآخرين

~~~~~



معوقات واشكالية العمل الكشفي

أصبحت الحاجة ماسة الآن لتنسيق العمل، خاصة وأن التنظيم الكشفي على كل المستويات (العالمية / الإقليمية / الوطنية) يعمل من أجل هدف واحد وهو تحقيق مهمة الحركة الكشفية.

كما أصبح من الضروري أن تتناسق الجهود بالرغم من تنوعها حيث لكل جهة ظروفها وخصائصها التي تتحكم في طبيعة عملها.

هذا التنسيق الذي نطالب به ضروري جداً حتى يمكن لكل مستوى كشفي العمل من أجل الآخرين، ولتحقيق هذا لا بد أن يكون التنسيق عملياً على المستويات الثلاثة (الوطنية والإقليمية والعالمية) لتمكين الحركة الكشفية من مساندة روح العصر، خاصة بعدما أثبتت كفاءتها وفعاليتها في العمل من أجل بناء الفرد و المجتمع من خلال هذا الفرد الناجح النافع.

كيف؟

دون أن نغير شيئاً من استراتيجيتنا الإقليمية أو الوطنية يصبح التنسيق المنشود شيئاً طبيعياً عالمياً وإقليمياً ووطنياً، لأن أهداف الاستراتيجية واحدة وإن اختلفت ظروف تحقيقها وفقاً للإمكانيات.

ومن هنا يصبح التنسيق والعمل من أجل تحقيق الأولويات ممكناً (بالرغم من أن لكل جمعية ظروفها كما أسلفنا والتي تتداخل إلى حد كبير في أسلوب الأداء) بيد أن الهدف يظل ثابتاً ممكن التحقيق.

وفيما يلي التعريف بهدف كل أولوية وأمثلة للنتائج الفعلية والواقعية التي ستحققها:

١- مشاركة الشباب : (إعادة تفعيل الطريقة الكشفية):

تهدف هذه الأولوية إلى دعم الجمعيات الكشفية الوطنية لتفعيل هذا العنصر الأساسي في الحركة الكشفية والذي يمثل أهمية كبرى للجاذبية والقدرة في ظل إنجاز مهمة الحركة الكشفية.

إن عصب الحركة الكشفية هو مساهمة الفتية والشباب في العمل من أجل المجتمع وهذا وارد في صلب دستور الحركة الكشفية.

ولولا هذا الدور الفعال لما استطاعت الكشفية أن تحافظ على وجودها حتى الآن رغم زوال أدوار غيرها من الحركات.

فالشباب جزء من المجتمع ولا بد أن يكون لديهم الإحساس بمشاكله وأن يعمل على حلها، والتشكيل الكشفي ذاته يساعد على ذلك. فالطريقة الكشفية بما فيها العمل في مجموعات صغيرة (سداسي - طليعة - رهط) يحقق الدور التربوي لمشاركة الشباب، كما أنه يمكن الشباب من المشاركة في عملية اتخاذ القرار ويحقق البعد المؤسسي لهذه الأولوية.

أمثلة للنتائج الفعلية والواقعية التي ستحققها هذه الأولوية

١- مشاركة الشباب على كافة المستويات في اتخاذ القرار.

٢- مشاركة الشباب في هيكلية الإدارة على كافة مستويات الجمعية.

٣- تشجيع القادة الشباب للمشاركة في إدارة الحركة الكشفية.

- ٤ - توفير المعلومات وتسهيل حصول الشباب عليها.
- ٥ - نشر مميزات استخدام الطريقة الكشفية على كافة المستويات .
- ٦ - إدارة الجمعيات الكشفية.

٢- المراهقون : (دعم التحول والاندماج فى عالم الكبار):

تهدف هذه الأولوية إلى دعم الجمعيات الكشفية الوطنية للاستجابة الفعالة لحاجة متطلبات المراهقين . مما يساهم فى زيادة العضوية فى هذه المرحلة السنوية وتحسين صورة الكشفية كمنظمة تساعد الشباب خلال تحولهم إلى مصاف الكبار .

لما أن الكشفية بدأت بهذه الفئة من الفتية لتلبية احتياجاتها والاستفادة من جهودها، وإذا كانت الحركة قد تعدت هذه الفئة إلى غيرها من فئات الشباب فلعله قد آن الأوان لأن تركز الحركة على هذه الفئة دون إغفال غيرها ، وأن تعبر عن احتياجاتهم الشخصية ليتمكنوا من تلبية احتياجاتهم ، وبالتالي تبرز الصورة الحقيقية للكشفية من أجل الجيل العامل فيها والعامل من أجلها ، وتساعد على تطوير الحياة .. فلاشك أن التطوير الذى طرأ على المجتمع قد وجد فى الكشفية حاجاته ومتطلباته.

وانه وإن كان قد ركز على فتية الكشافة فإنه تعدها ليشمل الفئات الأخرى من (الأشبال والمتقدم والجوالة) بناء على الحاجة إلى ضرورة وفاء البرامج بحاجات هذه الفئات لتتمكن وفق طبيعتها من أن تلبى حاجات المجتمع فى أفضل صورة وعلى أكمل وجه .

أمثلة للنتائج الفعلية والواقعية التى ستحققها هذه الأولوية

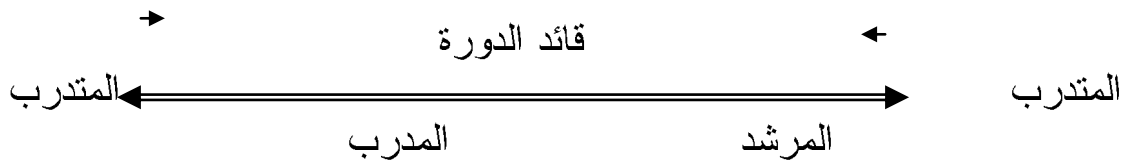
- ١ - وضع برامج وأنشطة المغامرة واستطلاع رأى الشباب والوحدات والجمعيات فى ملاءمتها لاحتياجاتهم ورغباتهم واهتماماتهم المعاصرة.
 - ٢ - توفير فرص مشاركة الشباب فى قيادة البرامج الكشفية.
 - ٣ - أعداد قادة للتدريب على برامج وأنشطة الشباب من القيادات من نوى المثل ورموز القدوة للشباب.
 - ٤ - تأهيل الشباب ليصبحوا أعضاء فاعلين فى المجتمع وفى إدارة الجمعيات الكشفية.
- ٣ - الفتية والفتيات : (الرجال والنساء / احترام الاختلافات / تدعيم المساواة / المشاركة فى المسئولية):
- تهدف هذه الأولوية إلى تحديد الدعم والأدوات المطلوبة لمساعدة الجمعيات الكشفية على تقديم فرص متكافئة للفتيات فى كل مستويات الحركة الكشفية .
- ومن ثم لا بد من توفير فرص جديدة للجميع حيث إنه من خلال زيادة عضوية الشباب والقادة سينتج عنها توازن أكثر لنسبة الذكور والإناث .

الدور الاستشاري للمدرب والمرشد وأسس تقديم المشورة

دور المدرب هو توجيه الأفراد بخبرته ومعلوماته والتوجيه هي عملية تفاعلية بين طرفين أحدهما المرشد والآخر هو قائد الوحدة . وأهمية التوجيه أهمية عظمى للفرد إما يكون إيجابياً فيؤثر في حياة الجماعة أو سلبياً لعدم كفاية التوجيه أو القائم به فيعرقل النمو ويشوش الأفكار ويوقف التقدم .

إن دور المرشد هو مساعدة المتدرب على أن يحل مشاكله بنفسه عن طريق تزويده بالمعلومات والحقائق ومعاونته على فهم متطلبات سير العمل الذي سيؤدي به.

علاقات المشورة خلال المواقف التدريبية(على سبيل المثال):



العلاقة بين المدرب والمتدرب محدودة أما العلاقة بين المرشد والمتدرب تكون أشمل من حيث التعاطي (مهارة الاستماع- فهم المشكلة- مساعدة على التفكير السليم- حل المشكلة).

دور المرشد

١. التعرف على الشخص الذي يحتاج للمساعدة:

(من السؤال المباشر لصاحب المشكلة- التردد في العرض- القلق - في صمته أثناء المناقشة- اعتزال الجماعة- إيداء الضجر والضيق- تغيير موضوع المناقشة).

٢. نوع المشكلة:

(السؤال عن مستوى الأداء - هل يؤدون واجبههم بأسلوب سليم - توقعات الآخرين منهم - مساهمتهم الفعالة وما قيمتها؟ - الحرج في إعادة المعلومة - مشاكل شخصية داخل وحداتهم - الارتباك من كشف المشكلة أمام المجموعة)

٣. تهيئة المناخ:

تودد المدرب والمتدرب بين أوقات الدراسة والاستراحات لتسهيل عملية الاتصال - شخصية المرشد وأسلوبه الشخصي كنغمة الصوت ، التبسم ، تركيز النظر في وجه الم تدرّب... امكانيات الدورة تساعد على طرح المشكلات بصورة طبيعية).

تقديم المشورة

لماذا تقدم المشورة؟

- لتشجيع القائد ومساعدته.
- لتأكيد ذاته.
- لمساعدته على التقدم
- لمساعدته على حل مشكلاته.

متى تقدم المشورة؟

- عندما يكون الشخص مشوش الفكر وفي حيرة من أمره.
- عندما يتعجل الشخص في اتخاذ القرار.
- عندما تهيبّ الجو الذي يساعد على طلب المشورة من الشخص نفسه.

أين تقدم المشورة؟

- في أي مكان (مخيم - أثناء السير - إحدى الجلسات الخاصة لا أحد يستمع ولا أحد يقاطع)
- تذكر أن كل شخص يختلف عن غيره وكل مشكلة تختلف عن غيرها وليس هن أك قواعد ثابتة للمعالجة.

القواعد الستة

- استمع إليه.
- أفهم ما يحاول أن يقوله لك.
- لا تقدم له نصائح.

- لخص المشكلة بأسلوبك.
- قدم له المعلومات الإضافية.
- شجعه على أن يفكر في طرق أخرى كثيرة لمعالجة المشكلة.

العناصر التي توضح استجابتك:

- أعد صياغة المشكلة بأسلوبك الخاص .
- نوّه بمشاعرك
- اشعره بأنك مصغ إليه .
- شجعه على الاستمرار في الكلام.
- اسأل أسئلة واضحة.

تذكر الآتي:

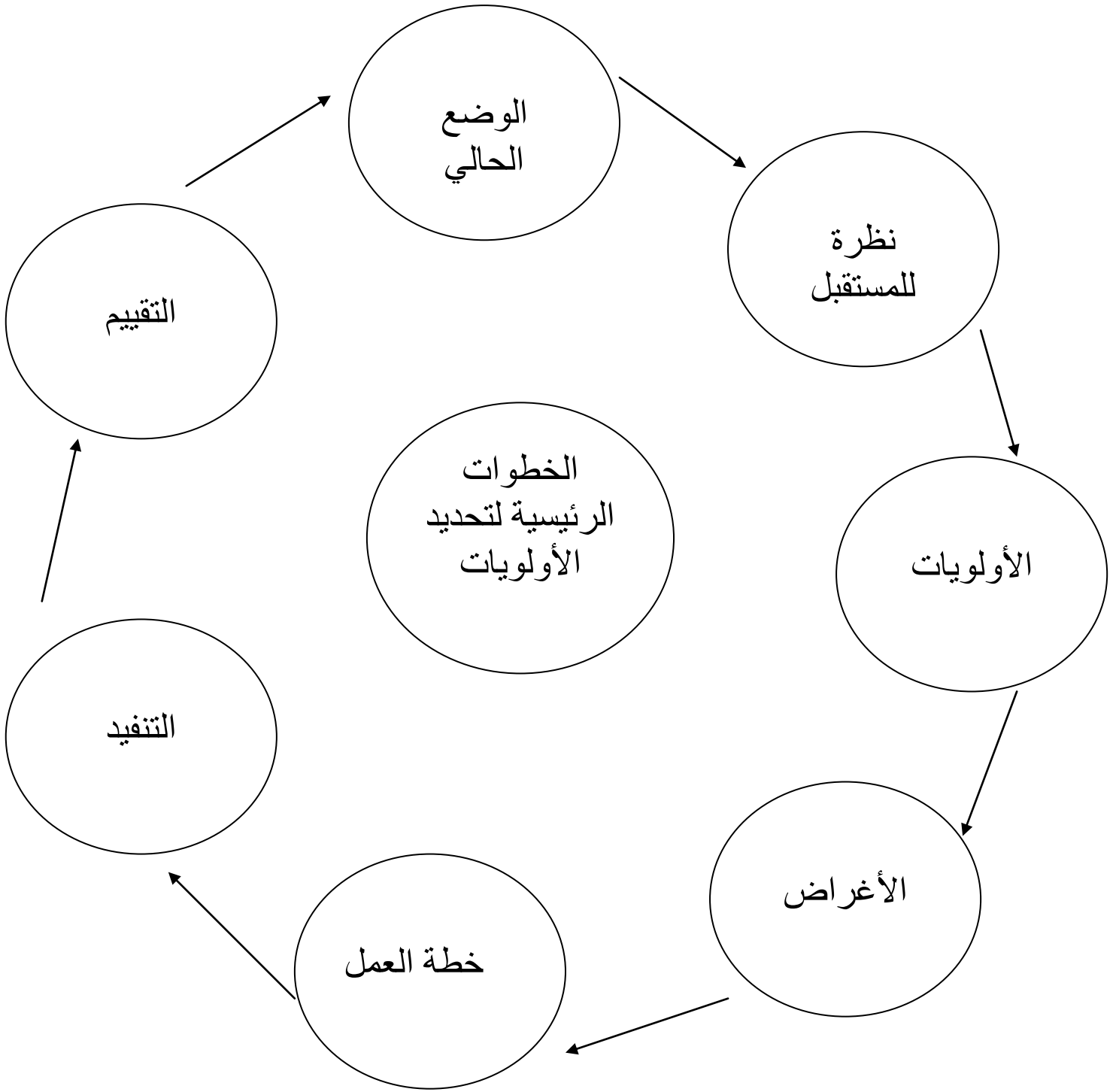
- ✓ أعرف حدودك ولا تتعدها.
- ✓ احتفظ بثقة القادة فيك.
- ✓ لا تحاول تحليل الموقف أو المشكلة وحاول تفهم فقط.
- ✓ اظهر قبولك دون موافقة أو رفض.
- ✓ لا تقدم المشورة من شخص ألى شخص ص فقط بل يمكن أن تقدم من شخص إلى مجموعة تريد أن تصل إلى قرار.

~~~~~





## إستعراض أهداف الجمعية وتحليل الموقف الحالي



## خصائص الاجتماعات الفعالة

عند إدارة أي اجتماع أو دورة أو دراسة تدريبية يجب مراعاة ما يلي :

- ✓ خبراتهم السابقة.
- ✓ عاداتهم وأذواقهم.
- ✓ قدرتهم على أخذ القرار و حل الإشكالات.
- ✓ اهتماماتهم خارج الإطار التدريبي .
- ✓ أحاسيسهم وقيمهم وموقفهم وميولهم.
- ✓ قدرتهم على التغيير
- ✓ طريقة إعداد البرنامج بحيث تناسب مع المستويات المختلفة.
- ✓ المرونة في إدارة النشاط.
- ✓ أسس وطرق الحوار والمناقشة إلى أقصى حد.
- ✓ الاستفادة من الخبرات المختلفة لدى المشاركين.

### خصائص الاجتماعات الفعالة :

- ✓ وضع جلوس المجتمعين حيث يجب أن يرى الجميع بعضهم البعض .
- ✓ إعداد كافة وثائق الاجتماع ، والمعدات السمعية - البصرية اللازمة .
- ✓ إعداد جدول أعمال يتم مراجعته وتعديله بحسب الظروف .
- ✓ وضع توقيت محدد لكل فقرة من فقرات الاجتماع .
- ✓ التأكد من مدى إنتاجية الاجتماع .
- ✓ تدوين مقررات الاجتماعات وتوثيقها لتوزع لاحقاً .
- ✓ إدراج تفاصيل بالمهام المقررة والأشخاص المكلفين بها لمتابعة فعالة .
- ✓ تحديد مواعيد الاجتماع القادم بما يسمح للتحضير والإعداد الجيد لها .
- ✓ تلاوة الصياغة النهائية للقرارات في ختام كل اجتماع .



## حل المشكلات

### تحليل المشكلات

إن كلمة مشكلة تعني " أمراً عسيراً يصعب حله " أو " لغزاً " أو شيئاً محيراً " ولكن يمكننا التغلب على أية عوائق واستبدال المشكلة بحلول إذا ما فكرنا بإيجابية وقمنا بتحليل الأمر برمته .

- ☺ التغلب على المعوقات .
- ☺ طرح الأسئلة .
- ☺ اتخاذ القرارات

- ١ - ما هي المشكلة ( التعريف ) ؟
- ٢ - اقتراح الحلول البديلة ( ما العمل )
- ٣ - تحليل الحلول المطروحة .
- ٤ - اختيار الحل من؟ متى؟ كيف؟
- ٥ - آلية التنفيذ ؟
- ٦ - النتائج ( التقييم )

علينا إبقاء المشكلة بسيطة والبحث عن

علينا اعتبار المشكلات فرصاً

علينا التفكير في الأمر من جميع

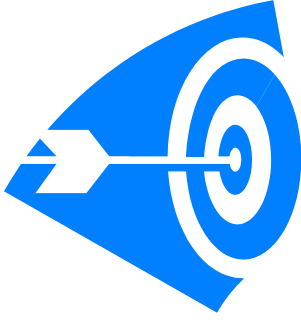
علينا البحث دائماً عن الجانب

علينا التأكد من أن لدينا جميع الحقائق



من أجل التوصل إلى طريقة حل فعالة يجب :

- ☺ تطبيق السمع المتفاعل .
- ☺ التعبير بطريقة واضحة وصريحة .
- ☺ بعث الثقة .
- ☺ الانفتاح وتقبل المعطيات .
- ☺ العزم والإصرار على النجاح .
- ☺ اختيار إطار متكيف .



## التقييم والمتابعة

- هو وسيلة لتحديد ما تم تحقيقه
- من الأغراض المقررة (نشاط مجموعة - فرد) .
- تعطينا هذه الوسيلة صورة واضحة عما حدث و تساعدنا على تحديد مدى اتساع الثغرات الموجودة خلال الأداء ، بحيث تمكن من إجراء التعديلات اللازمة .



### يتم التقييم في :

- نهاية كل جلسة تدريبية يومياً .
- أو في نهاية النشاط

### ما الذي نريد أن نقيّمه:

- ◀ الأغراض .
- ◀ المشاركون .
- ◀ الإعداد والتنظيم
- ◀ التجهيزات .
- ◀ المضمون والمحتوى
- ◀ الطرق المستخدمة .

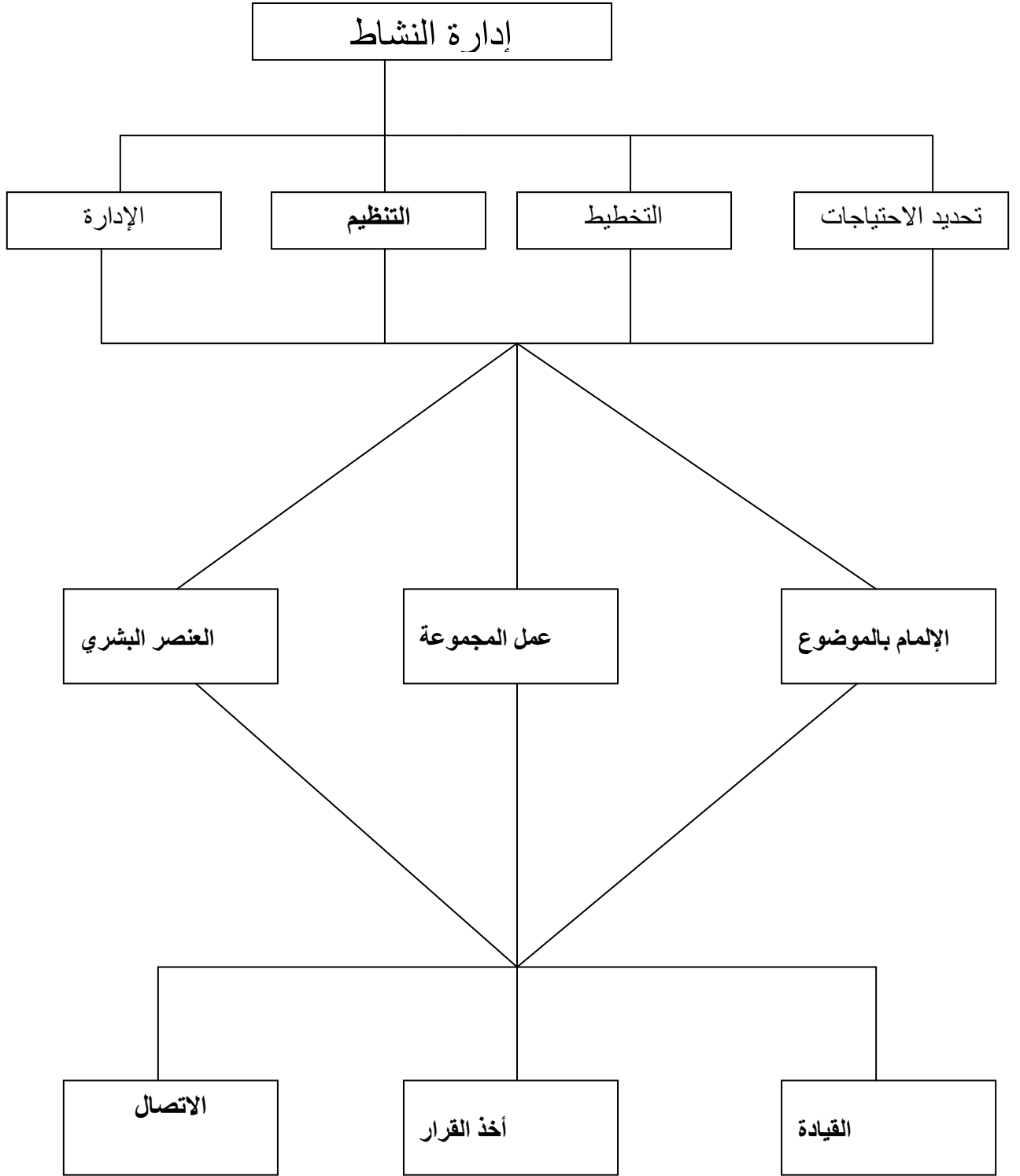
### كيف يتم التقييم :

- تحديد الحقائق .
- فهم أهميتها .
- مقارنة النتائج بالأغراض الموضوعية .
- إجراء التغييرات الضرورية .

### العوائق :

- تبادل الرأي المحدود .
- الانتقادات السلبية .
- التخلص من المسؤولية .





⇐ الأمور الإدارية والإجرائية

⇐ المتابعة

⇐ التواصل

## معجم التعابير الكشفية الشائعة

| التعبير               | تفسير                                                                                     | التعبير                  | تفسير                                                                                                        |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| احتياجات              | ما يلزم المتدرب من خبرات ومعلومات                                                         | طاقات                    | قدرات تنفيذية                                                                                                |
| أولويات               | ما يحتاجه المتدرب بحسب الأفضلية ومن حيث الأهمية                                           | عرض المشاريع             | إيضاح وإظهار تفاصيل تنفيذ الأنشطة                                                                            |
| أغراض                 | الأهداف المرحلية والتفصيلية                                                               | فترة                     | زمان محدد خلال برنامج                                                                                        |
| أداء                  | ممارسة تطبيقية                                                                            | فئة مستهدفة              | مجموعة مختارة من المتدربين                                                                                   |
| إكتساب                | حيازة                                                                                     | فريق                     | مجموعة عمل متجانسة                                                                                           |
| إعداد                 | تجهيز                                                                                     | قدرات                    | طاقات وقوى جاهزة للقيام بنشاط ما                                                                             |
| انتداب                | تمثيل وتفويض                                                                              | قسم تحضيرى / نظري / عملي | المراحل التي يمر بها المتدرب للحصول على الشارة الخشبية                                                       |
| إضافات                | زيادات                                                                                    | لقاء                     | اجتماع ومؤتمر موسع                                                                                           |
| أبحاث                 | بهدف اغناء موضوع ما                                                                       | لائحة                    | بيان موثق                                                                                                    |
| استمارة / استبيان     | بيان تفصيلي لطلب معلومات حول المرشح                                                       | كفاءات                   | مهارات مكتسبة                                                                                                |
| اجتماع                | لقاء عمل                                                                                  | محتوى                    | مضمون                                                                                                        |
| برنامج                | مخطط تنفيذي لنشاط ما                                                                      | مدرب                     | مسؤول عن إعداد وتنفيذ نشاط تدريبي                                                                            |
| تسلسل منطقي           | توارد الأفكار والمواضيع بشكل تلقائي وطبيعي                                                | مهام                     | واجبات محددة                                                                                                 |
| بيان عملي             | تدريب على وسيلة ما                                                                        | مشاركة                   | مساهمة                                                                                                       |
| برنامج                | مخطط عمل يومي                                                                             | مشروع شخصي               | نشاط فردي يهدف إلى إبراز القدرات المتوقعة من المتدرب                                                         |
| تدرج                  | تسلسل وتراتب                                                                              | مقترحات                  | أفكار ومواضيع للعرض والتنفيذ                                                                                 |
| تدريب                 | تمرين ونشاط عملي                                                                          | مهارات                   | صفات مكتسبة                                                                                                  |
| توقعات منتظرة         | توقع سياسات معينة نتيجة لتدريب محدد                                                       | معلومات                  | أفكار ومواضيع مكتسبة من خلال التدريب                                                                         |
| تطبيق                 | ممارسة                                                                                    | منهاج                    | طريقة معتمدة للتنفيذ / مسار                                                                                  |
| تنفيذ                 | مباشرة العمل                                                                              | مجموعة                   | فريق                                                                                                         |
| تقدير                 | تحديد وتقييم                                                                              | متدرب                    | مشارك في النشاط التدريبي                                                                                     |
| تحديد                 | تسمية الغرض                                                                               | مضمون                    | محتوى                                                                                                        |
| تقدم شخصي             | تطور                                                                                      | معارف                    | معلومات مكتسبة                                                                                               |
| تفويض                 | توكيل / انتداب                                                                            | مدير دورة                | المسؤول الرئيسي عن نشاط تدريبي                                                                               |
| تقييم                 | تحديد القدرات                                                                             | مساعد / معاون            | مدرب من مهامه الرئيسية تقديم العون والدعم للمتدربين                                                          |
| تقنيات حديثة          | وسائل جديدة                                                                               | محاضر                    | مدرب متخصص في مادة أو أكثر بموضوع التدريب                                                                    |
| تختة الرمل            | وسيلة بيانية عملية                                                                        | محاضرة                   | موضوع التدريب                                                                                                |
| تمرين عملي            | تطبيق عملي فوري                                                                           | ممارسة عملية             | تطبيق عملي                                                                                                   |
| تخطيط                 | برمجة                                                                                     | مناقشة                   | حوار وتبادل آراء                                                                                             |
| تدريب ذاتي            | شخصي وبدون مساعدة مباشرة                                                                  | نقاط قوة / ضعف           | الجوانب الإيجابية والسلبية لموضوع ما                                                                         |
| تدريب رسمي / غير رسمي | رسمي من خلال نشاط رسمي بإشراف جهة معتمدة<br>غير رسمي : نشاط فردي وذاتي بهدف تنشيط القدرات | نتائج مرجوة              | نتائج متوقعة / متوخاة                                                                                        |
| خبرات                 | كفاءات مكتسبة                                                                             | ندوة                     | ورشة تدريبية                                                                                                 |
| خطة                   | برنامج زمني                                                                               | هدف                      | مجموعة الأغراض المحققة : غاية                                                                                |
| حديث                  | تفسير وشرح لفكرة ما                                                                       | وسائل / بصرية / سمعية    | هاتف / تلفاز / فيديو / شاشة عرض / LCD / حاسوب / انترنت                                                       |
| دراسة                 | دورة تدريبية / ورشة عمل                                                                   | نقاط للتعلم              | أفكار للبحث والمناقشة                                                                                        |
| دراسة حالة            | اختبار وضع ما                                                                             | ورشة عمل                 | دراسة تدريبية                                                                                                |
| دورة                  | ندوة (نشاط تدريبي)                                                                        | سلوكيات                  | عادات متأصلة                                                                                                 |
| دور                   | ما هو منظور منه                                                                           | طرق                      | مناهج                                                                                                        |
| دائرة مستديرة         | اجتماع عمل لمجموعة من الأشخاص من رتبة واحدة                                               | طريقة كشفية              | عناصر تدريب محددة تتكون من : الوعد والقانون / حياة الخلاء / العلاقة بين الراشد والفتى / الإطار الرمزي/التدرج |
| دعم                   | مساندة وتأييد                                                                             |                          |                                                                                                              |

## حلول واقتراحات لمشاكل تعترضنا في سلوكيات الأفراد في الوحدات الكشفية

### الفتى الكذاب

قبل ان نبحت بالمعالجة يجب التأكد من الظروف الاجتماعية المؤثرة بمحيط الفرد ( الاسرة – الاقارب – المدرسة – الحارة – عوامل الوراثة ) ثم يجب البحث عن أسباب داخل الفرقة ومع أقرانه من الكشافة .

في حال عدم وجود ما يستوجب المعالجة نتوجه الى الكشاف الكذاب ونقيّم العملية بحكمة وسباق مع الزمن قبل أن تتحول الى عادة مستشرية . ومن الملاحظ ان الولد عندما يكذب قد يكون متلبساً بأمر ما فيدافع عن نفسه بهذه الطريقة ليخفي خطأ وهنا يجب تشجيعه على الاعتراف وعدم معاقبته وارهابه عند اكتشافه لغلطة ما بل يجب تعويده الجرأة الا في حال تكرار الخطأ مع مراعاة ان تكون العقوبة معقولة وغير قاسية فنحن نحاول الاصلاح وليس الانتقام .

ويجب افهام المجموعة بشكل مستتر عدم الانجرار وراء أقواله ومع الزمن وعدم الاكتراث بما يقول او يفعل قد يهمل عاداته وقد تخف عندما لا يجد أذناً صاغية لما يقوله وهذه العادة قد تنتشر وتقوى عندما " نقبض " ما يذيعه وينشره من ترهات وتهميش ادعاءاته قد تضعف قابليته لترديدها . ومع اعطاء الامثلة له فقط وعلى حدة لمصير الكذابين عبر التاريخ واحتضانه حيناً والدفاع عن هفواته البريئة وعدم التغاضي عن الكبرى منها قد نكون وصلنا الى بدايات العلاج.

### الفتى العدوانى

قد يتعرض الفتى عند فترة البلوغ وما قبلها وما بعدها الى حالات من الانطواء او العدوانية والتمرد بحسب الظروف المحيطة وهذه التغيرات الفسيولوجية تصاحب فت رات النمو العاطفي /المعرفي/ الجسدي /الحواسي/ العقلي /الاجتماعي/والخلفي ولكل من هذه الصفات ما يؤدي الى ترسيخ سلوك معين و نزعات تختلف من فرد الى آخر ومنها ما ينتج غليان وثورة مستمرة وطاقة يحولها الولد الى عنف و وقوة متسلطة تنعكس على الآخرين من أترابه وهي قد وسيلة لابراز شخصية ما قد تدمر أو تقسو أو تتسلط لتضرب وتصرخ وتؤذي الاضعف وقد تبدأ مع الاهل الذين قد لا يسيطرون على الفتى لعدم التمكن من انشائه بشكل صحيح فيتركونه معتقدين انه سيهدأ عندما يكبر او شيء من هذا القبيل وهنا دورنا في اقتراح العلاج :

- عدم الصراخ في وجهه لتهدئته وإيقاف عدوانيته .
- عزله وعدم السماح بمخالطة من هم في سنه.
- وضعه في طليعة مع من هم أكبر منه سناً وجسماً مما قد يردعه من استعمال قوته.
- مصاحبته وملازمته وتكليفه بمهام صعبة تستنفذ طاقة العنف والقدرة لديه .( الخدمات – الحراسة )
- استعمال اسلوب السهل الممتنع في ردعه ولكن من دون صراخ واثارة لمشاعره واستعراض لقواه.
- تهديده في انه حال استخدام عنفه ضد أحد فانه سيحرم نشاطاً ما أو ترقية أو وساماً.

## الفتى الخجول

تجده هادئ الطبع منطوياً على نفسه - يحمر خجلاً لأنفه الأسباب - لا يميل للإشتراك في نشاط الفرقة ولكنه إذا فعل !! فإنه يظهر بمظهر حسن ؟ لاتعره اي اهتمام .. ولا تحاول إبعاده عن عزلته ، فستلاحظ بعد مدة أن برامج الكشافة والعابها ونظام الطلائع فيها ومعيشتهم كجماعة في حياة الخلاء ستساعدك على علاجه وتخلق منه فتى آخراً، مرحاً طروباً .

## المشاكس والمشاغب

هادئ في بيته.. دائب الحركة في الفرقة ينقل الأشياء من أمكنتها ويفسدها .. إذا كان مؤدباً في منزله فيكفي اسماعه ملاحظة عابرة ليصطلح أمره تتبئه فيه بأنك ستخبر والديه بشقاوته. وسوف يتغير سلوكه . وفي حال كان حاله في المنزل كسلوكه في الفرقة فيجب معاملته بشدة وحزم حتى ترضي كبريائه وتجبره على احترامك وثق أنه كلما زاد احترامك له كلما زاد انتاجه وسعى لابتغاء رضاك .. قد لا يؤثر فيه الكلام ولكن حذار من اهانتة أو خداعه...

## المهرج ومدعي المهارة

اتركه وشأنه وانفق مع عرفاء الطلائع على عدم تشجيعه في التماذي بتهريجه وادعاءاته بل يجب مقابلة أفعاله ببرود مطلق وهدوء تام فيحس بخجله ويحاول اصلاح سلوكه وهنا مهارة القائد والصبر الذي يتحلى به لتغيير الطبع مع الحذر من ابعاده أو طرده من النشاط لأنه من السهل لاحقاً الاستفادة من مهاراته في التهريج المنضبط للترويج وتغيير أجواء الفرقة ???





على صعيد الجمعية

- انتسب إلى الحركة الكشفية عام ١٩٧٢ ( جمعية كشافة الجراح ) .
- مارس المهام التالية حتى العام ١٩٨٠ (قائد وحدة / مساعد قائد فوج / مساعد قائد تدريب حلقة/ قائد تدريب منطقة)
- انضم إلى جمعية كشافة الليسه ناسيونال العام ١٩٩١ وساهم في تأسيس واطلاق العمل الكشفي فيها وتدرج في المهام التالية : مفوض التدريب / مفوض منطقة / أمين السر العام / مفوض البرامج / مفوض عام / نائب الرئيس .

على صعيد اتحاد كشاف لبنان

- شغل المهام التالية منذ العام ١٩٩٨ : قائداً مساعداً في البعثة اللبنانية إلى المخيم الكشفي العربي ال ٢٣ (لبنان)
- عضو مستشار في المفوضية العامة عام ١٩٩٩
- نائب المفوض العام لاتحاد كشاف لبنان عام ٢٠٠١
- مفوض حلقة الكشافة لعامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣
- نائب المفوض العام للاتحاد عام ٢٠٠٤
- مفوض اداري في الاتحاد عام ٢٠٠٥ / ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧
- عضو لجنة المفوضية الدولية التي شكلها الاتحاد للعام ٢٠٠٩ (تحت اشراف المفوض الدولي القائد انطوان ابي سعد)

الخبرة في مجال التدريب

- حائز على الشارة الخشبية - فرع الكشافة في العام ١٩٩٢ .
- شارك في الندوة الوطنية لتنمية المراحل - حزيران ١٩٩٦ / المنظمة الكشفية العربية/اتحاد كشاف لبنان
- دراسة معاوني قادة التدريب (رقم ١) تموز ١٩٩٦ - بعبدات / اتحاد كشاف لبنان
- دراسة مساعدي قادة التدريب أيلول ١٩٩٨ - بكفيا / اتحاد كشاف فرنسا واتحاد كشاف لبنان
- الدراسة العربية لموجهي الحركة الكشفية في قطاع التربية والتعليم ١٩٩٩ القاهرة / المنظمة الكشفية العربية
- الندوة العربية لتنمية القيادات لجميع المهام التدريبية أيار ١٩٩٩ - عين زحلنا / المنظمة الكشفية العربية
- دراسة قادة التدريب الدولية أيلول ٢٠٠١ قرنة شهوان / اتحاد كشاف فرنسا واتحاد كشاف لبنان.
- ندوة توحيد وتطوير المناهج والمصطلحات الكشفية ٢٩ نيسان - أيار ٢٠٠٦ (زفتا).

التدريب على مستوى الاتحاد والجمعية :

- معاون قائد دراسة تحضيرية كشافة رقم ٢٨ في الدلمية عام ١٩٩٣ / بقيادة حسني قببسي .
- مساعد قائد دراسة تحضيرية كشافة رقم ٤١ في طرابلس عام ١٩٩٨ / بقيادة شوقي نعمة .
- مساعد قائد دراسة عملية كشافة رقم ٢٢ في سمار جبيل عام ١٩٩٩ / بقيادة حسني قببسي .
- قائد دراسة تحضيرية اشبال رقم ١ مقر عام الجمعية عام ٢٠٠٠ /
- مساعد قائد الندوة العربية لتنمية المراحل في عين زحلنا عام ٢٠٠١ / المنظمة الكشفية العربية .
- قائد ندوة مفوضي المناطق - قرنة شهوان عام ٢٠٠١ / اتحاد كشاف لبنان.

- مساعد قائد ندوة مفوضي الادارة -قرنة شهوان عام ٢٠٠١ / بقيادة أحمد رمضان .
- محاضر في الندوة الوطنية لمفوضي المراحل - قرنة شهوان عام ٢٠٠١ / بقيادة وسيم الزين
- مساعد قائد دراسة عملية استثنائية للجوالة رقم ١٤ - عين زحلنا عام ٢٠٠١ / بقيادة وسيم الزين
- مساعد قائد دراسة تحضيرية رقم ٢ مشتركة مع الكشاف العاملي عام ٢٠٠٢ / بقيادة شوقي نعمة
- مساعد قائد دراستي معاوني قادة التدريب رقم ٥ و ٦ أنصار عام ٢٠٠٢ / مصطفى عبد الرسول
- قائد دراسة عملية كشافة رقم ٢٦ أنصار عام ٢٠٠٢ / اتحاد كشاف لبنان
- مساعد قائد دراسة مفوضي المناطق و الأفواج عين زحلنا عام ٢٠٠٢ / بقيادة مصطفى عبد الرسول
- مساعد قائد دراسة تحضيرية رقم ٣ مشتركة مع الكشاف العاملي عام ٢٠٠٣ / بقيادة شوقي نعمة
- قائم دراسة عملية كشافة رقم ٢٩ سمار جبيل عام ٢٠٠٣ / اتحاد كشاف لبنان .
- مساعد قائد دراسة معاوني قادة التدريب رقم ٧ و ٨ سمار جبيل ٢٠٠٣ - ٢٠٠٤ / مصطفى عبد الرسول .
- قائد دراسة تحضيرية للشارة / فرع الكشافة رقم ٤ مشتركة عين زحلنا عام ٢٠٠٤ .
- مساعد قائد للدراسة العملية / فرع الكشافة ٣١ و ٣٢ سمار جبيل ٢٠٠٥ / أحمد حبلي .
- مساعد قائد للدراسة التدريبية لمدربي قادة الوحدات (مساعدو قادة التدريب) رقم ١٦ تموز ٢٠٠٥ (زفتا).
- عضو هيئة الإشراف في لجان تقييم القادة المشاركين بالقسم النظري لأبحاث الشارة الخشبية منذ العام ٢٠٠٢ .
- قائم دراسة تحضيرية للشارة الخشبية رقم ٥ (غاية الرملية-عاليه) تموز ٢٠١٠
- قائد دراسة تحضيرية للشارة الخشبية رقم ٦ (المقر العام / الشويفات) كانون ٢٠١٢

### الندوات واللقاءات والبعثات الكشفية على المستوى الوطني والعالمي :

- المخيم الكشفي العربي الثالث والعشرين (لبنان) ١٩٩٨ (مساعد قائد البعثة).
- ندوة الاستراتيجية الكشفية (اتحاد كشاف لبنان) ١٩٩٩ .
- جميع لقاءات حملة الشارة الخشبية التي أقيمت في لبنان من العام ١٩٩١ .
- المخيم الكشفي في تونس ٢٠٠١ (قائداً لوفد الجمعية)
- المخيم الكشفي المتوسطي ايطاليا ٢٠٠٤ (قائداً لوفد الجمعية)
- الجامبوري الكشفي العالمي ال ٢١ في بريطانيا ٢٠٠٧ (مساعد قائد البعثة اللبنانية)

### نشرات كشفية :

١. على مستوى الجمعية /

- كراس الدراسة الابتدائية للقادة والمساعدين ١٩٩٨ .
- مناهج مرحلتي الكشافة والمرشدات ١٩٩٩ .
- دليل البرامج (٢٠٠٠).
- كراس دورة القادة الجدد ٢٠٠٠ .
- كراس منهج الأشبال
- كراس منهج الجوالة
- كراس متطلبات مرحلة المبتدئ

- دليل قادة الأشبال والزهرات
- الدليل العملي لقادة فرق الكشافة والمرشدات
- دليل الأنشطة الكشفية (الجزء الثاني) ٢٠٠٨
- كراس خاص في ورشة عمل لقادة الوحدات كانون ٢٠١١
- الدليل العملي للدراسة التحضيرية للشارة الخشبية ٢٠١٢

## ٢. على المستوى الشخصي/

- القيادة بين التربية والتدريب ٢٠٠٢
- دليل الأنشطة الكشفية ٢٠٠٢
- دليل الألقاب الكشفية
- كراس الدراسة التحضيرية للشارة الخشبية ٢٠٠٤
- كراس ندوة مفوضي المناطق ٢٠٠١
- دليل عريف الطليعة ٢٠٠٢
- الدليل العملي للدراسات التدريبية الكشفية ٢٠٠٣
- كراس الدراسة العملية للشارة الخشبية / فرع الكشافة ٢٠٠٢
- السجل الإداري للمحاضر والتقارير الصادرة عن الاتحاد (١٩٩٨ – ٢٠٠٨)
- شدو الرحال / دليل المستكشف – ٢٠١٢
- الرواد القادة أعلام الحركة الكشفية في لبنان / ٢٠١٢ (قيد الانجاز)

## ٣. على مستوى اتحاد كشاف لبنان /

- سجل التدريب ٢٠٠٦
- نشرات كشفية وإعلامية عن المفوضية الإدارية للاتحاد

## المؤهلات العلمية :

- دراسة جامعية لمدة سنتين في كلية التجارة /الجامعة العربية بيروت ١٩٧٩/١٩٧٨
- شهادة في التحرير الصحفي من بلجيكا عام ١٩٨٥
- شهادة مرشد بيئي من وزارة البيئة عام ٢٠٠٦

## الأوسمة والميداليات والتناويه والتقديرات

- 🏆 وسام المخيم من جمعية كشافة الجراح ١٩٧٧
- 🏆 وسام المسعف من جمعية كشافة الجراح ١٩٧٨
- 🏆 ميدالية التقدير الذهبي من جمعية كشافة اللبسه ناسيونال ١٩٩٨
- 🏆 درع تقدير من جمعية كشافة الجراح ١٩٩٩
- 🏆 درع التقدير الأرفع من جمعية كشافة اللبسه ناسيونال ٢٠٠٠
- 🏆 شهادة وقلادة الجدارة من اتحاد كشاف لبنان ٢٠٠١
- 🏆 كتاب تنويه من مفوض عام اتحاد كشاف لبنان ٢٠٠٢
- 🏆 كتاب تنويه من رئيس اتحاد كشاف لبنان ٢٠٠٥
- 🏆 شهادة خبرة تدريب من اتحاد كشاف لبنان ٢٠٠٧
- 🏆 كتاب تنويه من رئيس اتحاد كشاف لبنان ٢٠٠٧
- 🏆 شهادة مشاركة في المخيم الكشفي العالمي في بريطانيا ٢٠٠٧

- شهادة تكريم ودرع رواد الحركة الكشفية من وزارة الشباب والرياضة  
٢٠٠٦
- شهادات تقدير وتنويه من جمعية ماراتون بيروت ٢٠٠٣ - ٢٠٠٦
- درع تكريم القادة الكشفيين الأوائل من بلدية صور ٢٠٠٩
- درع تكريم لمسيرة ٤٠ عاماً في العمل الكشفي من الجمعية ٢٠١٣
- درع و فاء وتقدير أربعون عاماً من العطاء الكشفي / جمعية أليسار  
الشبابية (صور ٢٠١٣)

## اللقب الكشفي

اللقب الدؤوب

نائب الرئيس / المفوض العام لجمعية كشافة الليسه ناسيونال

## المهمة الحالية

~~~~~



المصادر

- مجلة الكشاف العربي - مجلة النشء العربي العدد ١١٥ / أيار / ١٩٧٨
- نشرة آراء وأفكار (عن المنظمة الكشفية العربية) الأعداد: ٣٧ / ١٢٨ / ١٣٣ / ١٤٩
- كراس دراسة قادة التدريب (أيلول ٢٠٠١) اتحاد كشاف لبنان و كشاف فرنسا
- نشرة تنمية القيادات الصادرة عن المنظمة الكشفية العربية العدد ١٢٤.
- نشرة تنمية المراحل (عن المنظمة الكشفية العربية) العدد: ١٢ ، ١٤
- كتيب تطوير البرنامج الكشفي (المنظمة الكشفية العربية) .
- نشرة نحو استراتيجية كشفية (المنظمة الكشفية العربية) .
- دراسة مساعدي قادة التدريب رقم ١٩٩٣/٤ (المحامي مصطفى عبد الرسول).
- الحركة الكشفية أمام تحديات العصر/ للقائد حسني قبيسي (جمعية كشافة الجراح).
- ورشة عمل لقيادة التدريب في لبنان (اتحاد كشاف لبنان ٢٠٠٤).
- سجل التدريب الكشفي (اتحاد كشاف لبنان ٢٠٠٦)
- دليل الأنشطة الكشفية-الجزء الثاني ٢٠٠٨ (جمعية كشافة الليسه ناسيونال)

~~~~~



## المحتويات

رسالة تنويه من المغفور له القائد مصطفى عبد  
الرسول

رئيس اتحاد كشاف لبنان (٢٠٠٦ - ٢٠٠٩)  
توطئة

### الفصل الأول / مواضيع مختارة في القيادة

مقدمة في القيادة

فن القيادة

قادة يحتاجهم القرن ال ١٢

عشر قواعد لفهم الآخرين

القيادة في الحركة الكشفية

الصفات القيادية للفرد

تصميم المخطط التدريبي

القائد مصطفى عبد الرسول

القائد فوزي محمود فرغلي

د. محمد هيكل

القائد أنطوان أبي سعد

القائد احمد صلاح الدين حبلي

### الفصل الثاني / مواضيع مختارة في التربية

الهدف من تدريب قادة الوحدات

كيف يعمل عقل الراشد

اتجاهات وطرق جديدة في دعم وتدريب القادة

الحركة الكشفية والأساليب التربوية في غرس

القيم والاتجاهات

أهمية المناخ التدريبي في العملية التربوية

خلفية نظرية حول التدريب الحديث

أي خيارات تربوية

أية كشفية نريد

حل المشكلات

نفسية الفتیان

معوقات واشكالية العمل الكشفي

الدور الاستشاري للمرشد

التخطيط

خصائص الاجتماعات الفعالة

حل المشكلات

التقييم والمتابعة

معجم التعابير الكشفية الشائعة

مشاكل وسلوكيات

سيرة ذاتية

المصادر

القائد موفق بن محمد حريري / السعودية