



**الصعوبات التي تواجه تنفيذ
عناصر سياسة تنمية القيادات
وكيفية التغلب عليها**



أولاً : مجال جذب وتوفير القادة

- عزوف الشباب عن العمل التطوعى.
- تسرب القيادات العاملة فى مجال الحركة.
- المنافسة غير المتكافئة من الأنشطة الشبابية الأخرى.
- الأعباء الوظيفية الملقة على عاتق القادة وقادة القادة.
- الأعباء الحياتية والظروف المعيشية التى تواجه القيادات الشابة.
- عدم تفهم القادة لماهية هذه السياسة وأهدافها.
- تخوف القادة من الاتفاقات عند الالتحاق بالحركة.
- قلة البحث عن مصادر جديدة لتوفير القادة .
- بقاء القادة فى مهامهم لفترات طويلة يفقد حماسهم للعمل ويدفعهم للتسرب.





الخطول المقترحة

- البحث عن مصادر جديدة لتوفير القادة (الكشافون القدامى ، الجوالون / ...).
- إعداد دراسات تعريفية عن الحركة الكشفية لطلاب السنوات النهائية بكليات التربية لإعدادهم للعمل فى مجال الحركة بعد تخرجهم.
- البعد عن الأمور الشكلية التى قد تقف عقبة أمام المتطوعين الجدد مثل العقود والاكتفاء باستمارات التكليف بالمهمة.
- السعى للاستفادة من قدامى القادة وفقا لظروفهم.
- ايجاد حلول عملية لإزالة الأسباب التى تؤدى إلى تسرب القادة.
- توفير وجذب القيادات لجميع المهام.



ثانياً : مجال تدريب القادة

- الاهتمام بالتدريب الرسمي على حساب باقى أنواع التدريب.
- طول فترة التدريب قد تكون سبباً رئيسياً في تسرب القادة.
- إغفال برامج التدريب للاحتياجات الشخصية للمتدربين.
- قلة عدد القيادات المؤهلة في المراحل المختلفة.
- قلة عدد المدربين الكفاء بالمناطق والجهات وتسرب البعض.
- ارتباط فترة النشاط الكشفى بالعام الدراسى ببعض الجمعيات يحول دون استكمال القيادات لمراحل تأهيلهم.
- إتباع الأساليب التقليدية فى تدريب القادة.



ثانياً : مجال تدريب القادة

- قلة الوسائل المعينة المستخدمة فى الدورات والأنشطة التدريبية.
- محدودية الأنشطة والبرامج التدريبية فى برامج الجمعية الكشفية.
- عدم إلمام القادة بمفهوم السياسة وأهدافها.
- اقتصار عملية التدريب على تدريب قادة الوحدات والمدربين.
- شغل عدد قليل من القادة لكل المهام داخل الجمعية.
- شغل الشخص للمهمة لفترة قصيرة أو لفترة طويلة.



الخطول المقترحة

- تطبيق سياسة لامركزية التأهيل.
- اختيار التوقيتات والأماكن المناسبة لإقامة الأنشطة التدريبية.
- حصر القيادات غير المؤهلة ووضع برنامج زمني لتأهيلهم.
- استطلاع رأى القادة وقادة القادة فى مواعيد وأماكن إقامة الدورات والأنشطة التدريبية.
- تشجيع القيادات غير المؤهلة على استكمال مراحل تأهيلهم.
- اتباع الأساليب الحديثة وطرق التدريب الملائمة عند إقامة الأنشطة والبرامج التدريبية.
- تنمية دوافع القادة لاستخدام كافة أنواع التدريب (الرسمى، غير الرسمى).



SCOUTS

من أجل عالم أفضل

تابع الحلول المقترحة

- إعادة صياغة أنظمة التأهيل القيادي لكل المهام بما يضمن مراعاتها لظروف المدربين والمتدربين.
- الاهتمام بإشباع الاحتياجات الشخصية للقادة أثناء الدورات التدريبية.
- تشكيل لجان فرعية لتنمية القيادات وتحديد دورها ومستوياتها.
- استخدام التقنيات الحديثة عند تقديم الجلسات التدريبية في الأنشطة التدريبية.
- الارتقاء بمستوى أداء المدربين.
- توفير الكتب والمراجع الكشفية للقادة والمدربين.
- توفير فرص التدريب المستمر.



SCOUTS

من أجل عالم أفضل

ثالثاً: مجال دعم القادة

- عدم كفاية الحوافز المادية والمعنوية المخصصة للقادة.
- قلة القيادات المتفرغة التي من شأنها تقديم الدعم للمتطوعين.
- ضعف الإعلام عن الدور التربوي للحركة الكشفية.
- قلة الإعتمادات المالية المخصصة للوحدات الكشفية.
- قلة المراجع الكشفية المتوفرة بالجمعيات وعدم توفرها للقادة.
- عدم وجود قاعدة بيانات كاملة عن القيادات المنتسبة للحركة.
- التداخل في اختصاصات كل من لجنة (تنمية القيادات التدريب).
- عدم إتاحة الفرصة أمام القيادات لممارسة المهام الممنوحة بهم.
- عدم وجود إدارة تعتني بشاغلي جميع المهام القيادية.
- عدم توافر المرونة اللازمة للاستفادة من جميع القادة.



الحلول المقترحة

- توفير الحوافز التشجيعية للقادة.
- إعداد مواقع خاصة لدعم القادة على شبكة (الإنترنت).
- زيادة عدد المشاركين من القادة في الأنشطة المختلفة.
- السعى لتوفير نخبة من القيادات المتفرغة بكل جمعية.
- توفير احتياجات الوحدات الكشفية واللجان الفنية.
- تنظيم ندوات ولقاءات التعريف بسياسة تنمية القيادات.
- استحداث شارات وأوسمة موحدة لتعزيز القيادات.
- إنتاج المواد التعليمية وأدوات العمل التي تسهل عمل القادة.
- إصدار أدلة خاصة بالمهام المختلفة.
- توفير الكتب والمراجع الكشفية للقادة.
- تزويد القادة بكل ما هو جديد في مجال الحركة.



رابعاً: مجال متابعة وتقييم أداء القادة

- تقليدية الوسائل والأساليب المستخدمة في عملية متابعة وتقييم أداء القادة.
- تخوف بعض القادة من عمليات التقييم والمتابعة.
- التداخل في توصيف المهام وأساليب تقييمها.
- صعوبة تنفيذ برامج المتابعة والتقييم بالقطاعات (الجامعات / التربية والتعليم / الشباب / .. الخ).
- عدم وجود آلية مناسبة لتقييم أداء المتطوعين.
- تقليدية الوسائل والأساليب المستخدمة في عملية متابعة وتقييم أداء القادة.



الطول المقترحة

- تحديث الوسائل المستخدمة في متابعة وتقييم أداء القادة.
- إعادة النظر في معايير التقييم والمتابعة لتكون موضوعية.
- إنتقاء القيادات المكلفة بعملية المتابعة والتقييم من العناصر المتميزة (قوة حسنة لغيرهم).
- ضم ممثلى القطاعات المختلفة في عضوية لجان المتابعة والتقييم.
- وضع آلية مناسبة للمتابعة والتقييم على كافة المستويات.
- المراجعة المستمرة للأدوار والمهام القيادية بالجمعية وتحديد لها بدقة اضمن موضوعية التقييم.
- تقديم النصح والمشورة والدعم للقيادات مما يجعلهم يشعرون بارتياح تجاه عملية المتابعة والتقييم.



SCOUTS

من أجل عالم أفضل

مفاتيح النجاح فى تطبيق سياسة تنمية القيادات

- وجود إرادة قوية للتحويل والتغيير.
- السعى لجذب عناصر جيدة من خارج الحركة.
- التعاون والانسجام فيما بين اللجان المختلفة بالجمعية.
- تقدير احتياجات الجمعية على المدى القصير والمتوسط والبعيد.
- توفير القادة يتم للمهمة (الدور) وليس للمنصب.
- تطوير المهارات التدريبية.
- إتاحة الفرصة للقيادات الشابة للمشاركة في تقديم التدريب.
- تطوير برامج التدريب لتشمل جوانب التنمية الشخصية للقادة.
- التكليف بالمهمة لفترة محددة يتم الاتفاق عليها.
- تطوير أنظمة التأهيل القيادي للمهام المختلفة بحيث تتضمن كافة المعارف والمهارات والاتجاهات التي تحتاجها هذه المهام إلى جانب التنمية الشخصية للقائد.



مفاتيح النجاح فى تطبيق سياسة تنمية القيادات

- اتساع التدريب ليشمل جميع المهام القيادية بالجمعية.
- تبادل الخبرات بين الجمعيات الكشفية فى هذا المجال.
- الاستفادة من الإصدارات الكشفية العالمية والعربية.
- التخطيط للمستقبل بما يتسم بالشمول والتكامل والمرونة.
- أن تتمشى السياسة الوطنية لتنمية القيادات مع القرار رقم 4/1993 الصادر عن المؤتمر العالمى الـ 33 ببانكوك.
- أن تحدد السياسة الوطنية لتنمية القيادات المتطلبات والإرشادات اللازمة لتوفير وتدريب وتقويم أداء القادة والتنمية الشخصية وإدارة شؤون القادة - اللازمة لإنجاز مهمة الحركة الكشفية.