



الاتحاد العام للكشافة و المرشدات - مصر
EGYPTIAN FEDERATION
FOR SCOUTS AND GIRL GUIDES



السياسة الوطنية

للمرشدات في الكشافة - مصر



2021

كلمة السيد رئيس الاتحاد العام للكشافة والمرشدات

ولتوفير مدربين في مختلف التخصصات..
فقد سعى الاتحاد العام للكشافة
والمرشدات بجمهورية مصر العربية إلى
تقديم الدعم اللازم لوضع وتصميم
سياسة وطنية مناسبة للراشدين في
الحركة الكشفية، والسعي بكل جهد
نحو تطبيق تلك السياسة لضمان جودة
العملية التدريبية من خلال قيادات
واعية تسهم في انطلاق الكشفية لأرقى
المستويات

والله الموفق،

رئيس الاتحاد العام للكشافة والمرشدات

محاسب / محمد عباس سعدان

إلى أبناء وقادة الكشفية بجمهورية
مصر العربية متفرغين ومتطوعين،
ومن منطلق مساهمة اتحاد الكشفية
والمرشدات في دعم وتنمية قدرات
الموارد القيادية بكافة أشكالها،
وللارتقاء بمستوى جذب وتوفير ودعم
وتدريب وتقويم أداء شاغلي جميع
المهام الكشفية للراشدين بالاتحاد
العام وجمعياته المركزية، ولتحقيق
اهداف الحركة الكشفية.
وانطلاقاً من رؤية الاتحاد في تطوير
ودعم العملية التدريبية..
ومساهمة بإتاحة الفرصة للمشاركة في
كل ما يمكن أن يفيد المجتمع..
ولدمج القيادات في مجالات مختلفة..
ولحاجة الكشفية لتوفر كوادر
متخصصة في كل مجالات الكشفية..
ولتوحيد المفاهيم..
ولرؤية الاتحاد بضرورة الاعتماد على
الأساليب العلمية القابلة للتطبيق..
ولتقديم تدريب بصورة أكثر تشويقاً..
ولسعي الاتحاد لتوفير قيادات وطنية
متميزة في كافة المجالات..

كلمة السيد مقرر لجنة التنمية القيادية والتدريب بالاتحاد

حرصاً من لجنة التنمية القيادية والتدريب بالاتحاد العام للكشافة والمرشدات على الوقوف على أحدث الأساليب المرتبطة بتنمية الراشدين في الحركة الكشفية وعلى راسها وضع وتنفيذ سياسة وطنية للراشدين ومشتملاتها، فقد سعت اللجنة لاختيار قيادات متخصصة في مجال الموارد البشرية والقيادية لتصميم السياسة آمليين من المولى أن تقدم السياسة البدائل المناسبة للتأهيل التخصصي لشاغلي المهام المختلفة.

وقد وضعت اللجنة كافة الإمكانيات المادية والبشرية والسبل لتحقيق عدة أهداف أهمها: وضع السياسة الوطنية للراشدين باتحاد الكشفية والمرشدات، وتصميم مسار تأهيل مناسب لكافة القيادات، تصميم نماذج مناسب وحديثة للحقائب التدريبية لتأهيل شاغلي المهام المختلفة باستخدام الأساليب العلمية الحديثة التي تسهم في قيام اللجنة بدور فاعل في تحسين صورة الكشفية على المستوى الوطني والعربي والعالمي.

لذلك فقد قامت اللجنة بتنظيم عدد من اللقاءات والندوات والاجتماعات للتعرف على الاحتياجات المختلفة في سبيل تحقيق رؤية ورسالة وأهداف لجنة التنمية القيادية والتدريب اعتماداً على مزيج من الأساليب التقليدية والحديثة في وضع وتقنين السياسة وملحقاتها آمليين أن يتم الاستفادة من محتوى السياسة لخدمة الكشفية بالموائمة مع كافة الظروف والمتغيرات. والله ولي التوفيق،

مقرر لجنة التنمية القيادية والتدريب

قائد التدريب / وجدي السيد مرسي

الشكر والتقدير

والمنسق الوطني لخدمات المنظمة الكشفية العالمية

ق: عبد العظيم محمود
المدير التنفيذي
الإتحاد العام للكشفية والمرشدات

وأعضاء لجنة وضع السياسة الراشدين بالإتحاد العام للكشفية والمرشدات

ق: أمجد اسكندر
جمعية فتيان الكشفية المصرية
ق: د. إسلام أنور
جمعية الكشفية البحرية المصرية
ق: خالد عماد
جمعية الكشفية الجوية المصرية
عضو لجنة التنمية القيادية والتدريب
ق: جورجيت حنا
جمعية المرشدات المركزية المصرية
عضو لجنة التنمية القيادية والتدريب

وميسر انجاز سياسة الراشدين بالإتحاد العام للكشفية والمرشدات

ق: د. جون جميل
مستشار المنظمة الكشفية العالمية
لخدمة الراشدين في الحركة الكشفية

مدير خدمة الراشدين في الكشفية بالإقليم الكشفي العربي

ق: رفعت السباعي
نائب مدير الإقليم الكشفي العربي
مدير إدارة الطرق التربوية

وذلك تقديرا لمجهودات وضع وصياغة
سياسة الراشدين ونماذج الحقائق
التدريبية الخاصة بتنفيذ السياسة
بالإتحاد العام للكشفية والمرشدات.

رئيس الإتحاد العام للكشفية والمرشدات

محاسب / محمد عباس سعدان

يتقدم مجلس إدارة الإتحاد العام
للكشفية والمرشدات ويمثله محاسب/
محمد عباس سعدان رئيس الإتحاد لكل
من أسهم وبذل جهدا في وضع سياسة
وطنية للراشدين وعلى رأسهم:

مقرر لجنة التدريب ومفوضي التدريب الأهلي باتحاد الكشفية والمرشدات

ق: وجدي السيد مرسي
مقرر لجنة التنمية القيادية والتدريب
مفوض التدريب الأهلي
جمعية الكشفية البحرية المصرية

ق: محمد حسن همام
مفوض التدريب الأهلي
جمعية فتيان الكشفية المصرية

ق: عادل إبراهيم زاهر
مفوض التدريب الأهلي
جمعية الكشفية الجوية المصرية

ق: منى أمين مرسي
مفوضة التدريب الأهلي
جمعية المرشدات المركزية المصرية

والسادة أعضاء لجنة التنمية القيادية والتدريب

ق: تامر موسى
نائب رئيس مجلس إدارة
الإتحاد العام للكشفية والمرشدات

ق: عماد عبد الجواد
جمعية فتيان الكشفية المصرية

ق: اسلام الجبيلي
جمعية فتيان الكشفية المصرية

ق: محمد زكريا
جمعية الكشفية البحرية المصرية

ق: أسامة عبد الناصر
جمعية الكشفية البحرية المصرية

ق: احمد كحوش
جمعية الكشفية الجوية المصرية

ق: مروة مصطفى
جمعية المرشدات المركزية المصرية

المحتوى

٦	- تعريفات
٧	- مقدمة
٩	- دورة حياة الراشدين (القادة)
	التوفير
١٠	- تقييم الاحتياجات
١١	- الجذب والاختيار
١٢	- نموذج برنامج مبسط كمقترح لجذب المتطوعين من غير منتسبي الحركة الكشفية
١٢	- الراشدون في الكشفية كمكون اساسي لنمو الحركة الكشفية
١٤	- الاندماج
١٤	- الاتفاق المتبادل
١٥	- الاتفاق المشترك / نموذج لعقد الاتفاق المتبادل لشغل مهمة
١٥	- التعيين
	الأداء
١٧	- التدريب التعريفي بالمهمة
١٧	- التدريب
٢٠	- الدعم أثناء المهمة
٢١	- إدارة الأداء
٢١	- الاعتراف والتقدير.
٢٢	- الإطار العام للمسار التأهيلي لشاغلي جميع المهام الراشدين والمتطوعين للكشافة المصرية تماشياً مع كفاءات والإطار الجديد للشارة الخشبية
٢٣	- مسار تأهيل الراشدين شاغلي المهام الكشفية المختلفة (متفرغين - متطوعين)
	القرارات المتعلقة بالمستقبل
٢٧	- التجديد
٢٧	- إعادة التعيين
٢٧	- إنهاء المهمة .
٢٧	- الاحتفاظ / استبقاء الراشدين والمتطوعين
٢٩	- المرفقات
٢٩	- خلفية الموضوع
٣٠	- قرار السياسة
٣٠	- المبادئ الأساسية للسياسة الوطنية للقيادات في الكشفية
٣١	- تنفيذ السياسة
٣٢	- مراجعة السياسة وتحديثها
٣٣	- البرنامج الكشفى والراشدون (القادة) في الكشفية
٣٤	- الهياكل والأدوار والمسؤوليات
٣٥	- المراجع
٣٦	- الخلاصة

تعريفات:

المتطوعون: هم أشخاص يشاركون في أنشطة مختلفة دون أجر نقدي (على الرغم من أنه قد يسمح بدفع النفقات)، وتحدث هذه المشاركة بكامل الإرادة الحرة للفرد، وتهدف الاستفادة من هذه المشاركة إلى دعم الكشفية لتحقيق مهمتها، وعلى الرغم من ذلك فإن المتطوعين يجب أن يطوروا من أنفسهم ويجنوا ثمار هذه المشاركة.

الجمعية الكشفية الوطنية: NSO هي الجهة المسؤولة عن إدارة وتطوير ودعم الكشفية في الدولة. الاتحاد: يقصد به الاتحاد العام للكشافة والمرشدات وهو الجهة المنوط بها إدارة أنشطة الحركة الكشفية بجمهورية مصر العربية.

الجمعيات المركزية:

يقصد بها الجمعيات المركزية الأربعة التي يتكون منها الاتحاد العام للكشافة والمرشدات في مصر وهي:

- جمعية فتيان الكشفية المصرية
- جمعية الكشفية البحرية المصرية
- جمعية الكشفية الجوية المصرية
- جمعية المرشدات المصرية

الراشدون (القادة) في الكشفية: هو نهج منظم لدعم الراشدين (القادة) لتحسين فاعليتهم والتزامهم وتحفيزهم لكي يتم دعم أفضل، لتطبيق البرامج بواسطة وإلى الشباب، كما أنه يعزز الفعالية والكفاءة الكلية للجمعية.

القادة الشباب: هم الشباب الذين ينفذون البرنامج الكشفية لأعضاء آخرين من الشباب، كما أنهم يدعمون الراشدين (القيادات) الآخرين في دورهم أو مهمتهم، أو يشاركون في الهياكل التنظيمية، وفي هذه الحالة، تحدد كلمة "قائد" الدور أو المهمة التي يؤدونها نيابة عن الجمعية، على سبيل المثال، لا يندرج رواد الرهوط، في مرحلة الجوال، ضمن هذا التعريف، ومع ذلك، فإنه يطلق عليهم القادة الشباب إذا كان لديهم دور آخر أو مهمة أخرى كما ذكر أعلاه.

المتفرغون: هم الأشخاص المعينون لخدمة الكشفية في دور معين أو مهمة معينة بأجر أو راتب محدد، وغالباً ما تكون بفترة دوام كامل، وقد يكون أو لا يكون هؤلاء المتفرغون رددوا وعد الكشفية، لكنهم ملتزمون بالمهمة والقيم الكشفية، وأولويات الجمعية التي يعملون بها، وبالإضافة إلى القيام بدورهم أو وظيفتهم بأجر، قد يدعم المتفرغون في الكشفية أدواراً ومهاماً تطوعية بشرط ألا تتعارض مع أدوارهم الوظيفية..



وعلى سبيل المثال، يحدد مجال برنامج الشباب الاحتياج للراشدين (القيادات) (مثل المهام المختلفة) لكي تعمل في هذا المجال، كما يحدد مجال برنامج الشباب الاحتياجات اللوجستية اللازمة لتطوير البرنامج الكشفي، وتضع التنمية المؤسسية الإجراءات التنظيمية التي توفر الدعم الإداري والمالي حتى يمكن تطوير البرنامج الكشفي بالجمعية.

يترجم "مجال الراشدين (القيادات) في الكشفية هذه المهام إلى الكفاءات ذات الصلة، ويحدد الخبرات التدريبية" اللازمة لتطوير هذه الكفاءات، كما يحدد أيضاً الخدمات اللوجستية اللازمة لكي تنفذ هذه العملية على نحو سليم (مثل متطلبات إدارة الخبرات التدريبية، بصفة عامة، وتشغيل نظام إدارة الراشدين (القيادات) بأكمله)، ويتطلب الدعم الشامل من الجمعية للقيام بذلك، ويؤدي الراشدون (القادة) أدواراً ومهاماً رئيسية لكي يكون من الممكن تنفيذ مهمة الحركة الكشفية، كما إن جودة برنامج الشباب وتأثير الكشافة في المجتمع يعتمدان على نوعية الراشدين (القادة) لدينا، والذي يجعلهم قادرين على وضع مهمة الاتحاد العام للكشافة والمرشدات موضع التنفيذ:

النتائج الاستراتيجية لتطبيق مجال

الراشدون (القيادات) في الكشفية هي:

١. برامج أفضل للشباب (البرنامج الكشفي للشباب).

٢. تحسين الفعالية والالتزام والتحفيز للراشدين (القيادات) في الكشفية.

٣. منظمات أكثر فعالية وكفاءة (التطوير المؤسسي).

٤. ميزة تنافسية وأثر ملموس على المجتمع والفئات الخارجية.

الهدف من السياسة الوطنية للراشدين (القادة) في الكشفية، كما هو الحال مع السياسة الوطنية لبرنامج الشباب، هو دعم مهمة الحركة الكشفية، ويتحقق ذلك من خلال تطوير الطرق والوسائل التي يمكن بها تحسين القيادة على جميع المستويات من خلال توفير ودعم وإدارة أفضل لجميع الراشدين (القيادات)، مما يؤدي إلى توفير خدمات أفضل للشباب.

وبوجه عام، يمكننا القول إن الكشفية لا يمكن أن تكون موجودة في دون وجود الراشدين (القيادات)، ومعظمهم من المتطوعين، الذين يدعمون الحركة حالياً من خلال أداء مجموعة واسعة من الأدوار أو المهام.

وتشمل هذه السياسة جميع الأدوار والمهام التي يقوم بها الراشدون (القادة) في الكشفية، وجميع مجالات الاختصاص اللازمة للوفاء بها وتندرج أدوار هؤلاء الراشدين (القيادات) في ثلاث فئات:

- القائمين بالتصميم، أو التطوير، أو التيسير، أو تقديم برامج تلائم مختلف المراحل السنية، والظروف الخاصة التي يعيش فيها الفتية والشباب.

- الذين يعملون مباشرة مع الراشدين (القيادات) في الإدارة والقيادة، والتدريب، ودعم الأدوار، والمهام.

- الذين ينشئون الهياكل التنظيمية ويعملون فيها، ويقدمون الدعم اللوجستي والمالي والإداري اللازم.

الراشدون (القيادات) في الكشفية هي واحدة من المجالات الاستراتيجية الثلاثة التي تشكل وتلعب دوراً فعالاً في الجمعية، وهذه المجالات هي:

(برنامج الشباب / الراشدين (القيادات) في الكشفية / التنمية المؤسسية) ويتطلب تطبيق سياسة الراشدين (القيادات) في الكشفية رؤية ثابتة وقيادة حكيمة للاتحاد العام للكشافة والمرشدات، كما تحتاج إلى دمجها في التخطيط الاستراتيجي للجمعية.

زيادة	إدارة	تحسين
○ العضوية	○ جذب واختيار ○ تعيين ○ تدريب ○ دعم أثناء المهمة ○ تجديد	○ خدمة أفضل للفتية والشباب ○ تحفيز الراشدين (القيادات) ○ كفاءة وفاعلية للجمعيات للاتحاد العام للكشافة والمرشدات ○ الرفاه الاجتماعي

تستخدم لتدريب الموارد البشرية من خارج الحركة فلا يوجد ما يمنع من استخدام تلك السياسة لتقديم الخدمات للمجتمع.

وتستند السياسة إلى مجموعة واضحة من القيم المتعلقة بمشاركة المتطوعين، حيث أن السياسة:

- تدرك وتعزز طبيعة الحركة الكشفية كونها تركز على الشباب ومبنية على التطوع ويقودها المتطوعين.

- تقدر المساهمة الفريدة للمتطوعين في تحقيق هدف الحركة.

- تقر بأن التطوع هو تجربة مفيدة للراشدين (القيادات) والشباب والمجتمعات الأوسع التي يعيشون فيها.

- تعزز التزام جميع مستويات الكشفية بالجمعية لضمان المساواة في الوصول إلى فرص العمل التطوعي عالية الجودة والمعاملة المتساوية للمتطوعين في جميع ممارساتنا.

- تعزز الحاجة إلى أن تكون الحركة الكشفية شاملة لجميع الأعضاء، وتشجع، وتقدر تنوع عضويتها - سواء الراشدون (القادة) والشباب، وتضمن أن عضويتها تعكس تكوين المجتمع المحلي الذي تتواجد فيه الكشفية.

- توفر إطاراً عملياً لإدارة المتفرغين وتقدير مساهمتهم في دعم المتطوعين

الراشدون (القيادات) في الكشفية" هو نهج منظم لدعم الراشدين (القيادات) لتحسين "فاعليتهم والتزامهم وتحفيزهم لكي يتم دعم أفضل لتطبيق البرامج بواسطة وإلى الشباب، كما أنه يعزز الفعالية والكفاءة الكلية للجمعية الكشفية.

وتعتبر سياسة الراشدين (القيادات) في الكشفية أداة لتعزيز وحدة الحركة، وتستند هذه السياسة إلى مبدأ التقيد الطوعي بالمنظمة العالمية للحركة الكشفية، ولذلك تعتبر السياسة سلسلة من المتطلبات، ولكن من خلال طريقة تطبيقها، تحتفظ الجمعية بالمرونة المطلوبة التي تمكنها من التكيف لتلبية هذه الشروط المحددة.

وتمثل السياسة الراشدين بالاتحاد العام للكشافة والمرشدات نموذج يمكن الاعتماد عليه لإدارة الموارد البشرية التي تعمل في المؤسسات لمختلفة أو أفراد المجتمع من خارج الحركة الكشفية باعتبار توافر المتطلبات اللازمة لإدارة وتدريب الموارد القيادية في الكشفية من برامج ومدربين وبيئة تدريب مناسبة



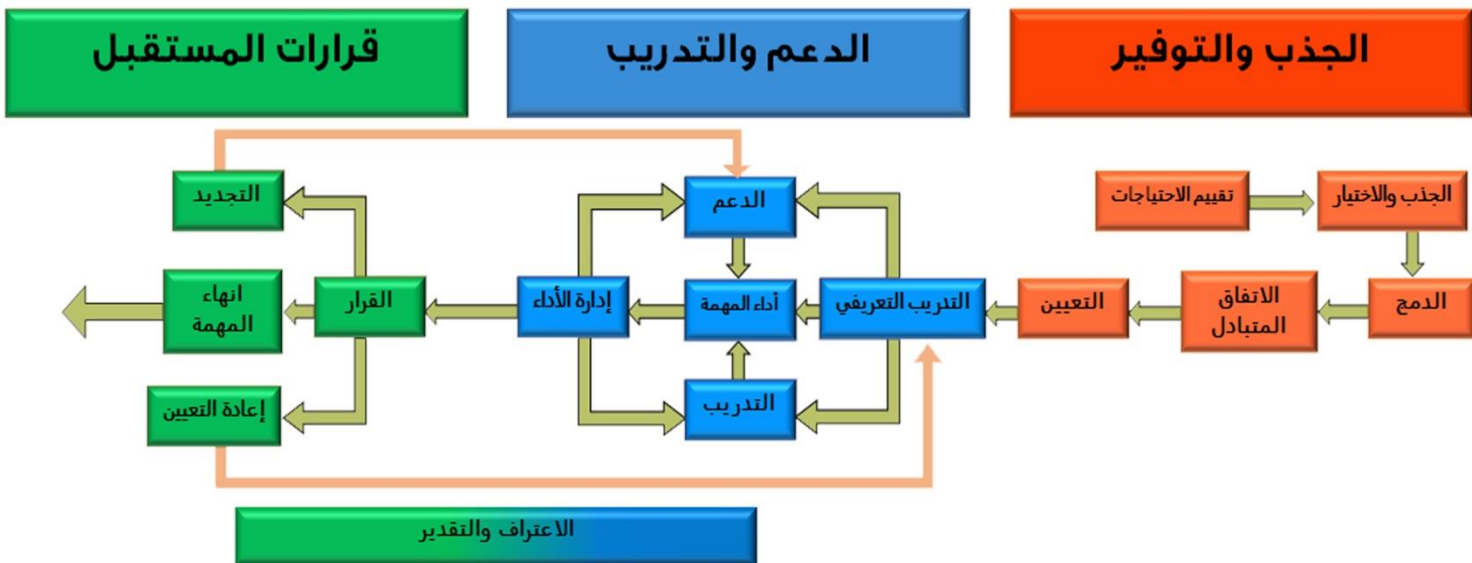
دورة حياة الراشدين:

تعرف سياسة الراشدين (القيادات) في الكشفية مفهوم دورة الحياة في كل دور أو مهمة يقوم بها شخص بالغ راشد (قائد) في الكشفية، وهو نهج شامل ومنهجي يراعي بعناية جميع جوانب إدارة الراشدين (القيادات) في الحركة ويشمل جذب الذين نحتاجهم ودعمهم في دورهم أو وظيفتهم ومساعدتهم في التطور وكذلك في خياراتهم لمستقبلهم، دورة حياة واحدة أو متعددة تغطي جميع المراحل والمكونات في عمر الشخص الراشد (القائد) في الحركة الكشفية. *

* إجراءات جميع مراحل وخطوات دورة حياة الراشدين بالسياسة الوطنية للراشدين في الكشفية بالاتحاد العام للكشافة والمرشدات وجمعياته المركزية تسير وفق الوارد "بالسياسة العالمية للراشدين في الكشفية" ويتم مراجعتها بشكل منتظم.

التوفير:
لتحقيق مهمة الكشفية، ينبغي أن يكون للجمعية مهارات بالقيادة الراشدة التي تحتاج لتطوير مهامها بفعالية، ومن أجل بناء هذه المجموعة من الراشدين (القادة) والحفاظ عليها على المستوى الأمثل من حيث الجودة والكمية، يجب أن يكون لدى الجمعية رؤية واضحة لاحتياجاتها، وإجراءات واضحة لتوفير المهام المطلوبة لتلبية هذه الاحتياجات، وأن يتبع ذلك عمليات موجهة لتوفير القادة الراشدين لهذه المهام.

دورة حياة القائد في الكشفية



هذا النهج يسلط الضوء على الحاجة إلى التخطيط الاستراتيجي، وضمان التوفير المستمر للراشدين (القيادات) على جميع المستويات مع مجموعة من الكفاءات اللازمة لتنفيذ مجموعة متنوعة من الأدوار لدعم مهمة الكشفية المكرسة لتنمية الشباب، يجب أن تشمل الجمعية في قيادتها القادة الشباب في الأدوار أو المناصب المسؤولة، وعلاوة على ذلك، ينبغي أن تكون هذه المشاركة ممثلة لجميع الفئات المختلفة داخل المجتمع وينبغي أن توفر الكشفية البيئة من أجل تطوير وتقاسم المسؤوليات بين الرجل والمرأة، وهذا يعني أنه ينبغي على الجمعية أن تضع نصب عينيها التمايز بين الجنسين والمساواة بينهم في السياق الاجتماعي والثقافي المناسب، والسياسة تحت الجمعية على التوازن بين الجنسين.

يجب بذل جهد خاص لتحسين تنوع الراشدين (القيادات) في الكشفية، مع التركيز القوي على الإدماج (لتقديم الكشفية لجميع شرائح المجتمع) بما يتماشى مع أولويات المنظمة العالمية للحركة الكشفية وتحمل الجمعية مسؤولية تحديد ومعالجة أي مجالات لا تعكس فيها لجانها وغيرها من هياكل الدعم تكوين المجتمع المحلي، ومن خلال القيام بذلك ستكون الكشفية متاحة حقاً.

تقييم الاحتياجات:
ينبغي أن تقوم الجمعية، تمشياً مع خطتها الاستراتيجية، بمراجعة عملياتها وهيكلها بانتظام عن طريق إجراء تقييم للاحتياجات، وإنشاء قائمة كاملة بالأدوار أو المهام التي يتعين ملؤها بالكفاءات المطلوبة، مع التسليم بأن المتطوعين قد يدعمهم بعض المتفرغين المحترفين، وسيملأ هؤلاء المتطوعون معظم الأدوار أو المهام، ويجب أن يحدد هذا التقييم الأدوار أو المهام الدائمة وكذلك المهام القصيرة الأجل أو المؤقتة.

ثم تتم مقارنة هذه القائمة مع الوضع القيادي الفعلي (أي يتم تحديد الأدوار والمهام التي تم تحديدها حديثاً، والمهام الشاغرة، وتحويل المهام، والاستقلالات)، ومع الأخذ بعين الاعتبار نمو الجمعية، والمتطلبات قصيرة ومتوسطة الأجل لمشاركة الراشدين (القيادات).

يجب الإعلان عن الأدوار، أو المهام القصيرة الأجل، أو المؤقتة، أو المهام المتقاسمة لكل الراشدين (القيادات) الذين يرغبون في دعم الكشفية في مهام أو أنشطة محددة، وهذا سوف يسمح للراشدين (القيادات) الذين قد لا يكون لديهم الوقت للتطوع، وقد يساعد أيضاً على توفير الراشدين (القيادات) الذين لا يكونون عادة متطوعين في الكشفية.



وتستند إدارة الراشدين (القيادات) في الكشفية إلى نهج الفريق، وبالتالي، قد تكون هناك حاجة للسماح ببعض المرونة من حيث التوفير.

حيث يجب أن يعمل الراشدون دائماً في فرق - سواء مع الشباب على مستوى الوحدة الكشفية أو مع الراشدين الآخرين - ولا ينبغي أن يتوقع أن يقوم كل شخص بتقديم جميع الكفاءات المطلوبة ومع ذلك، ينبغي أن تكون هذه الكفاءات متاحة بشكل جماعي من الفريق بأكمله الذي يكمل فيه الأعضاء بعضهم البعض، يتم تحديد الأدوار والمهام استناداً إلى احتياجات الجمعية.

يجب أن يأخذ بعين الاعتبار وضع نماذج مختلفة (مثل قصيرة الأجل والمؤقتة) والاتجاهات الاجتماعية الخاصة في العمل التطوعي عند وضع توصيف الأدوار والهياكل التشغيلية.

الجذب والاختيار:

وتشجع السياسة الجمعية بقوة على اتخاذ موقف استباقي والقيام بتوفير منهجي للراشدين (القيادات)، وينبغي أن يتم التوفير وفقاً لمهام محددة تستند إلى وصف وظيفي يحدد بوضوح المهام التي يتعين القيام بها ضمن فريق محدد من الراشدين (القادة)، ومن المهم أن تقوم الجمعية باختيار أولئك الذين لديهم موقف ونهج مناسبان، حيث يمكن تعلم المهارات والمعارف اللازمة للدور أو المهمة.

خلال عملية التوفير، يجب أن يكون واضحاً للراشدين (القيادات) ما هي توقعات الجمعية، وفي المقابل تعطى الفرصة للتعبير عن توقعاتهم الشخصية للجمعية،

ويجب أن تكون هناك علاقة متبادلة بين مهمة الكشفية ومعتقدات وقيم الراشدين (القيادات) الذين سيتم تعيينهم.

ويجب أن تأخذ إجراءات واستراتيجيات التوفير بعين الاعتبار تنوع الراشدين (القيادات) داخل المجتمع، وينبغي بذل جهد خاص لوضع نهج وأدوات محددة لجذب أعضاء من قطاعات معينة من المجتمع وتوفيرهم

(مثل المجموعات التي تكون ممثلة تمثيلاً ناقصاً في العضوية) وأيضاً للاستجابة لتوقعات ومصالح الراشدين (القيادات) الآخرين.

تعتزم الجمعية مساعدة الفتية والشباب على تحقيق كامل إمكاناتهم من خلال الطريقة الكشفية، وذلك عن طريق توفير بيئة يمكن فيها تنفيذ الأنشطة الكشفية بطريقة آمنة ومن غير تمييز ومحترمة، وتتمثل إحدى المهام الرئيسية لعملية توفير الراشدين (القيادات) في الجمعية

في ضمان تعيين الراشدين (القادة) المناسبين فقط.

وتحتاج الجمعية أيضاً إلى الاعتراف بحقوق الراشدين (القادة) ومن الأهمية بمكان أن يتم فحص الراشدين (القادة)، الذين هم على اتصال وثيق نسبياً مع الفتية والشباب، على النحو الملائم وأن يقدموا التدريب المناسب وفي الوقت المناسب حتى لا يضعوا أنفسهم في أوضاع يمكن أن تؤدي إلى اتهامات بسلوك غير لائق، وتقع على عاتق كل جمعية مسؤولية إيجاد أفضل الظروف وأكثرها ملائمة للراشدين (القيادات) كي يتمكنوا من أداء دورهم كمربين، كمتطوعين أو كمتفرغين محترفين.

• برنامج جذب غير المنتسبين للحركة الكشفية:
الهدف: توفير وجذب المتطوعين للحركة الكشفية وممارسة المهارات الكشفية المختلفة

المحتوى التدريبي: (بشكل مبسط بهدف التعرف والممارسة / وفق ظروف الأفراد وميولهم)

- تعريف - هدف - مبادئ الحركة الكشفية
- الهياكل الكشفية المحلية
- هيكل الاتحاد
- مهارات الطهي الخلوي
- مهارات الرحلة الخلوية
- تخزين ادوات التخيم
- الإسعافات الأولية في المخيم
- مهارات حياة الخلاء
- البلطة واستخداماتها
- النيران واستخداماتها - تنظيم المخيم
- العقد والربطات والدورات (البسيطة - الثمانية - الأفقية - التوصيلة - المربعة - المعينة - المستقيمة - السببية)
- الوعد والقانون - الشعار
- التقاليد الكشفية (الزي - العلم - الدوري)
- القياسات والارتفاعات
- مكونات حقيبة الإسعافات
- أنشطة الاستكشاف والمغامرة
- برنامج تنمية المهارات الحياتية والاعداد لسوق العمل
- مهارات (ادارة الموارد البشرية - الاتصال - التسويق - ريادة الأعمال - المشروعات الصغيرة - المنصات الرقمية - ... الخ)
- رحلات ميدانية " مجتمعية - بيئية - اثرية "

ويوصى بشدة أن تضع الجمعية إجراءات لتعيين واختيار الراشدين (القيادات)، وسيطلب ذلك جمع البيانات، التي يكون بعضها سرياً، وتخزينها بشكل مناسب، ويجب أن يطلب من الراشدين (القادة) الذين يرغبون في التطوع في الكشفية تقديم ترشيحات وتزكية من أفراد موثوق بهم بالمجتمع، وواحد من هؤلاء المزكين يجب أن يكون قائداً مجتمعياً من خارج الكشفية، وهذه التزكيات يجب أن تؤخذ في الاعتبار خلال عملية تعيين الراشدين (القادة). ويتعين على الاتحاد العام للكشافة والمرشدات أن يضع أدوات وأساليب للحفاظ على اتساق عمليات توفير الراشدين (القيادات) مع سياساتها الخاصة

بحماية أعضاء الحركة الكشفية من الأذى وغيرها من المبادئ التوجيهية لحماية الفتية والشباب كما تتضمن سياسة الراشدين بالاتحاد توصيف لمجموعة من المهام الرئيسية معتمدة من مجلس إدارة الاتحاد العام للكشافة والمرشدات (ملحق (أ))

+ كما يمكن الاستفادة بالنموذج الموضح لجذب المتطوعين من خارج الحركة الكشفية وتعريفهم ودمجهم داخل الحركة الكشفية



بالإضافة إلى ممارسة المهارات الكشفية بعد البرنامج التدريبي لمدة ٣ شهور من خلال جواز سفر الكشفية يستخدم لقياس ما تم اكتسابه من معارف ومهارات واتجاهات

-المعاونة للالتحاق بأقرب مكان " نادي / مركز شباب / مجموعة أهلية / الجامعة أو المعهد الملتحق به ... الخ) أو أقرب جمعية كشفية للفرد لبدء ممارسة الحركة ومهام التطوع

الراشدون في الكشفية " كمكون " أساسي للنمو في الحركة الكشفية:

يعتمد جذب وتوفير الراشدين بشكل اساسي على تحديد الاحتياجات المؤسسية للاتحاد العام للكشافة والمرشدات وجمعياته الأربعة.. لذا يتوجب طرح ثلاثة اسئلة:

- كم عدد الراشدين الفعلي الذي يحتاجه الاتحاد العام للكشافة والمرشدات؟

- اين من الوارد أن نجد هؤلاء الراشدين والمتطوعين؟

- كيف نجعلهم ينخرطون بالمهام فعلياً؟ (طريقة ال ٦ خطوات)

مصادر جذب الراشدين والمتطوعين (على سبيل المثال لا الحصر):

- محيط الأصدقاء الشخصيين حيث من الممكن مشاركة اهتماماتهم ونشاطاتهم وأوقات فراغهم لغرض وهدف ذا فائدة

-الآباء وأولياء الأمور من المهتمين بالحركة وهم في العادة قطاعا كبيرا من المتطوعين في مختلف المجالات ويرغبون عادة في المشاركة بمنفعة ابنائهم

-الآباء وأولياء الأمور من المهتمين بالحركة وهم في العادة قطاعا كبيرا من المتطوعين في مختلف المجالات ويرغبون عادة في المشاركة بمنفعة ابنائهم

-المعلمين والعاملين بقطاع التعليم فمن عملهم بشكل أساسي كراشدين مع الفتية والشباب يمكن استثمار قدراتهم وكفاءاتهم

كموجهين ومرشدين للفتية والشباب الكوادر والنماذج المجتمعية الناجحة بمختلف القطاعات (كالمؤسسات الدينية / الأندية / مراكز الشباب / ... الخ) حيث يمكن استثمارهم لبدء تجربة الكشفية داخل هيئاتهم

-الجوالين كما سبق وأشرنا في القطاعات المختلفة حيث يمكن تنمية اهتماماتهم القيادية لما بعد مرحلة الجوال في المعاونة بمهام الراشدين

-الشباب عموما فوق ال ١٨ عام سواء في مراحل التعليم الجامعي أو الخريجين ممن لم يتح لهم فرصة اختبار تجربة الكشفية

٦ خطوات لجذب وتوفير المتطوعين من الراشدين:

١ - تعرف على المهام الشاغرة بالجمعية ومتطلباتها

٢ - حدد مواصفات المثالية للأشخاص لشغل هذه المهام من حيث " المعارف - المهارات - الكفاءات - مستوى الجودة المطلوب " لإنجاز هذه المهام

٣ - احصر عدد المتوافقين مع هذه المواصفات ثم قم بتقليص العدد حسب مستوى الاجادة للمعارف والكفاءات المطلوبة

٤ - قم باختيار وتذكية الشخص الانسب من المرشحين طبقا لأكثرهم ملائمة لشغل المهمة وايضا طبقا للأنسب للعمل في بيئة الاتحاد العام للكشافة والمرشدات وجمعياته المركزية.

٥ - قم بعملية التعيين للشخص الذ تم اختياره

٦ - أسرع بدمجه في مهمته واطلعه على اهم المعلومات ومدته بالمواد والتدريب الملائم وايضا قم بتحديد الأشخاص الأنسب لتقديم الدعم لهذا الشخص طبقا للدور والمهمة

الجمعية من خلال ثقافة الدعم المتبادل والقيم المشتركة حيث يتم التعامل مع دوافع الأفراد وتوقعاتهم وقضاياهم بشكل صحيح.

كما يوفر فرصة للجمعية لشرح السياسات واللوائح والقواعد (الداخلية والخارجية) التي يجب على جميع الأعضاء اتباعها. يجب على الجمعية التأكد من أن الاتفاق في اتجاهين بحيث يكون واضحاً ما سيقدمه الراشدون (القادة) للكشفية وما ستقدمه الجمعية للراشدين (للقيادة)، ويحدد الاتفاق المتبادل مستوى الالتزام المتوقع، فضلاً عن التزامات التدريب والدعم الذي سيكون متاح، كما يوفر الأساسيات لإدارة الأداء.

وتحتاج الجمعية إلى وضع وتنفيذ إجراءاتها المنصوص عليها كتابياً، والموارد اللازمة لإنشاء ودعم عملية الاتفاقات المتبادلة وضمان أن يكون شاملاً لجميع الأعضاء المحتملين.

من الواضح أن الاتفاق المتبادل يوثق التوقعات، ويجب التوقيع عليه بعد أن يتم الاتفاق على توقعات الطرفين.

وكما تتضمن سياسة الراشدين بالاتحاد وجمعياته المركزية توصيفاً للمهام (ملحق (١))، فتوفر سياسة الراشدين اتفاقاً متبادلاً يستخدم عند تعيين القيادات في كافة المهام الخاصة بالراشدين، ويتم مراجعة الاتفاق بشكل منتظم ويتم نشره لكل الأطراف المعنية (ملحق (٣)).



الاندماج:

تهدف عملية التوفير إلى تمكين الراشدين (القادة) ليس فقط من التعرف على قدراتهم وتقديم مساهمتهم في تحقيق مهمة الكشفية وتوقعات الجمعية، ولكن أيضاً للنظر في السياق المحدد الذي سيعمل فيه الراشدون (القادة). وتتيح فترة الاندماج فرصة لكل راشد (قائد) للاكتشاف والتعرف على الدور الذي قد يكون له في الجمعية، وتحديد فرص التنمية والنمو الشخصي، وتعزيز فهم أفضل للدور الذي يتعين القيام به داخل الجمعية، وينبغي السماح بوقت كاف لكي يحدث ذلك.

وفي نهاية المطاف، يتحقق ذلك من خلال إتاحة الفرصة للراشدين (القادة) ليكونوا على اتصال مباشر مع السياق الحقيقي لفريق العمل أو سياق المجموعة المحلية والمجتمع المحلي، ولا بد من تقديم المشورة والدعم المناسبين لضمان إدماج الراشدين (القيادات) في الحركة الكشفية.

الاتفاق المتبادل:

يستند الاتفاق المتبادل إلى مبدأ التفاوض ويسمح للجمعية وللراشدين (القيادات) بوضع اتفاق واضح بشأن الحدود الزمنية والالتزامات المتبادلة وحقوق الجمعية وحقوق الراشدون (للقيادة).

يسلط الاتفاق المتبادل الضوء على الالتزام المشترك لتحقيق أهداف

نموذج عقد اتفاق متبادل لشغل مهمة كشفية بالاتحاد العام للكشافة والمرشدات وجمعيات المركزية

خلال الفترة من / / حتى / /

بناءً على المقابلة الشخصية وقائمة المتطلبات وتوصيف المهمة الجاري الاتفاق على القيام بها وعلى الصلاحيات الخاصة بـ..... القائم بمهمة
..... ممثلاً للطرف الأول وبين الطرف الثاني القائد /..... من محافظة /..... والذي يحمل مؤهل علمي /
..... ومؤهل كشفي /..... على القيام بمهمة /..... خلال الفترة من / / حتى / / وذلك في مقر /
..... في محافظة /..... على أن يتولى الطرف الثاني مسؤولية الدور المكلف به وفق المهام التالية:

- 1- -3
- 2- -4
- 3- -5
- 4- -6

مع الالتزام بأهداف ومبادئ وطريقة الحركة الكشفية والعمل بالوعد والقانون وإتباع تقاليد الحركة الكشفية طبقاً للوائح وقوانين وأنظمة اتحاد الكشافة والمرشدات بجمهورية مصر العربية، وإتباع توصيف المهمة السالف ذكرها وتنفيذ عناصرها على أكمل وجه، على أن يتولى المعنيين من خلال الطرف الأول تقديم الدعم والمساعدة لشاغل المهمة ومعاونته على تنفيذ مهامه على أكمل وجه، مع توفير الفرص المناسبة للتدريب والتأهيل وتوفير الدعم المناسب لإنجاح شاغل المهمة في القيام بكل ما هو مكلف به بكفاءة تامة، وقد تم الاتفاق على تلك الإضافات:-

- 1- -2
- 2- -3
- 3- والله الموفق

ممثّل الطرف الأول الاسم: التوقيع:	ممثّل الطرف الثاني الاسم: التوقيع:
---	--

- تم توقيع هذا العقد من ثلاث نسخ (الجنة التابع لها المهمة - الطرف الثاني - سجلات الاتحاد أو الجمعية المركزية)
- يجب أن تجري مقابلة شخصية للمتقدم للمهمة
- يجب أن يتم مناقشة كل الأمور المتعلقة بالمهمة قبل توقيع هذا العقد والتفاهم عليه من كافة الأطراف.
- يصدر قرار التكليف بالمهمة بعد الاتفاق بالتدريب التعريفي للمهمة في موعد أقصاه (.....) من الترشح للمهمة

التعيين: تسجيل جميع الأعضاء على جميع المستويات.

٦- يعتمد الاتحاد العام للكشافة والمرشدات وجمعياته المركزية آليات للخلافة الفعالة لمهام الراشدين (المتفرغين - المتطوعين) وذلك وفق الشروط المتفق عليها للتعيين.

كما ويتضمن التعيين إجراءات معمول بها لجميع الراشدين للتأكد من تنفيذ سياسة الحماية من الأذى تتضمن:

١- تعيين الراشدين بعد التأكد من عمليات الفحص المعمول بها وفقاً للتشريعات المحلية.

٢- أن تكون سياسة الحماية من الأذى جزء من العملية التدريبية وضمن المحتوى التدريبي بأنظمة التأهيل القيادي.

تتحمل الجمعية المسؤولية الكاملة عن ترشيح وتعيين الراشدين (القيادات) في جميع المناصب وفقاً للمبادئ العامة التالية:

١- فقط المسؤولون الرسميون داخل الجمعية مخولون بتعيين شخص بالغ

راشد (قائد) في أي مهمة داخل الجمعية

٢- يتم كل تعيين على أساس التزام متبادل بين الجمعية والشخص المعين.

٣- يتم كل تعيين لمدة محددة.

٤- هناك عملية موثقة لمراجعة وإنهاء كل تعيين إن لزم الأمر، وينبغي النص على أي شروط تتعلق بالقرارات المتعلقة بمستقبل التعيين (سواء بالتجديد، أو إعادة التعيين أو الإنهاء.

هـ- هناك عملية موثقة للتعامل مع الشكاوى والطعون يتعين على الجمعية

ويشمل جميع الأدوار والمهام (النظامية وغير النظامية) وعلى جميع المستويات، ويجب تصميم نظام التدريب بحيث يكون ملائماً لجميع الراشدين (القيادات)، ويأخذ في الاعتبار الاختلافات والتنوع بين أفراد المجتمع هذا النظام يجب أن:

١. يشمل دمج الراشدين (القادة) الجدد، والتدريب الرسمي (التدريب العام لكل المهام والتدريب الخاص بكل مهمة)، والتعلم غير الرسمي والمستمر، ودعم شامل خلال فترة التعيين.

٢. يشمل ليس فقط اكتساب وتطوير المعرفة والمهارات اللازمة لإنجاز كل مهمة، ولكن أيضاً التنمية الشخصية للراشدين (القيادات).

٣. يكون مرناً ويسمح للخبرات والكفاءات السابقة أن تؤخذ بعين الاعتبار.

٤. يعترف بالكفاءات الحالية وذات الصلة المكتسبة خارج الكشفية.

٥. يسمح باكتساب مهارات ومعارف إضافية لتسهيل التحرك من مهمة إلى أخرى.

٦. توفر فرص متابعة التدريب والدعم للراشدين (القيادات) الذين أتموا بنجاح برنامج التدريب.

التنمية الفردية للراشدين (القيادات) في الكشفية يجب تضمينها بشكل خاص ومناسب كجزء من التدريب الذي سيقدم للراشدين (القادة)، كما يجب التأكيد على مرونة نظام التدريب الذي سيقدم.



بعض التحديات التي تواجهه تنفيذ عناصر السياسة (أولاً: مرحلة جذب وتوفير القادة)

. عزوف الشباب عن العمل التطوعي.
. تسرب القيادات العاملة في مجال الحركة.

. المنافسة غير المتكافئة من الأنشطة الشبابية الأخرى.

. الأعباء الوظيفية الملقاة على عاتق القادة وقادة القادة.

. الأعباء الحياتية والظروف المعيشية التي 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 في مهامهم لفترات طويلة يفقد حماسهم للعمل ويدفعهم للتسرب.

بعض المقترحات المفيدة لمواجهة تلك التحديات

. البحث عن مصادر جديدة لتوفير القادة (الكشافون القدامى، الجوالون / ...).

. إعداد دراسات تعريفية عن الحركة الكشفية لطلاب السنوات النهائية بكلية التربية لإعدادهم للعمل في مجال الحركة بعد تخرجهم.

. البعد عن الأمور الشكلية التي قد تقف عقبة أمام المتطوعين الجدد مثل العقود والاكتفاء باستمارات التكليف بالمهمة.

. السعي للاستفادة من قدامى القادة وفقاً لظروفهم.

. إيجاد حلول عملية لإزالة الأسباب التي تؤدي إلى تسرب القادة.

. توفير وجذب القيادات لجميع المهام.

ثانياً: مرحلة إدارة الأداء:

للمجمعية مسؤولية تصميم وتشغيل نظام لتدريب وتطوير الراشدين (القيادات) في الكشفية.

2.1 التدريب التعريفي:

تهدف سياسة الراشدين (القادة) بالاتحاد العام للكشاف والمُرشدات على تفهم مسؤولياتهم وأدوارهم ومهامهم، وكذلك الاحتياج للتدريب المستقبلي، ويوضح هذا أن كل هؤلاء الذين يدعمون الراشدين (القادة) الآخرين هم مدربون على التقنيات الأساسية لتطبيق هذه السياسة.

خلال فترة التدريب التعريفي سيتعرف الراشدون (القادة) على دورهم، وما هو التدريب المستقبلي الخاص بهذه المهمة، والدعم الذي سيحصلون عليه أثناء أداء المهمة، والمساعدة والإرشاد المقدمان من خلال دمج الأفراد بالفريق،

كما يجب الإرشاد الخاص بتلبية الاحتياجات والتوعية بالتطلعات ورؤية التحديات من قبل كل راشد (قائد) في مهمة. هذا الإرشاد ينبغي أن يقدم من خلال ميسر شخصي مُعين منذ بداية مرحلة التدريب، وينبغي إشراك الفرد الذي كان يشغل نفس الدور مسبقاً في هذه العملية.

وتساعد عملية الاستقرار في الفترة الأولى للمهمة على توفير فرصة لتقييم مدى ملاءمة وتطور موضع التوظيف، والسماح بأي حل للمشاكل في مرحلة مبكرة، وينبغي أن تساعد السياسة على ضمان التنفيذ المتسق للإجراءات وطمأنة الراشدين (القادة) الجدد على أسباب هذا الإجراء.

وبوجه عام فإن تطبيق السياسة الوطنية للراشدين في الكشفية بالاتحاد بحيث يتضمن تأهيل المرشح للمهمة تدريب تعريفي يحتوي على مجموعة من الموضوعات المرتبطة بالدور وتساهم في تلبية بعض الاحتياجات التدريبية للمرشح بناء على تحديد احتياجاته الشخصية، بالإضافة إلى بعض الموضوعات التي يحددها المسؤول عن تأهيله، لحين الحاقه بدورة رسمية للتأهيل على المهمة الجديدة بعد التعيين، ويمكن أن يتم باستخدام أساليب مختلفة مثل التدريب عن بعد وبصورة رقمية.

2.2 التدريب:

الغرض من التدريب المُقدم للراشدين (القادة) هو توفير وسائل للمساهمة في انجاز مهمه الكشفية

ويجب أن يتم تكيف التدريب ليناسب كل دور أو مهمة، وليناسب أيضاً كل شخص على حدة، تبعاً لتحليل مفصل لاحتياجات هذا الشخص وخبراته السابقة.

وينبغي اعتبار التدريب كعملية مستمرة، ومن أجزاء هذه العملية

التعامل والاحتكاك وأنشطة الفرد مع فريقه، وينبغي على الجمعية تطوير آلياتها لدعم هذا التدريب غير الرسمي.

سيسمح هذا التدريب للراشدين (القادة) التطوير من كفاءتهم، وتحرص هذه السياسة على وجود طرق عادلة ومناسبة للوصول لفرص التدريب والتنمية.

2.1.2 نظام التدريب:

يجب على الجمعية أن تتطور وتراجع بانتظام نظم التدريب لكل الأدوار والمهام الخاصة بالراشدين (القيادات)، ويتضمن هذا كل المهارات المطلوبة لهذه المهام، ويجب أن يتضمن أيضاً التنمية الفردية لهؤلاء الراشدين (القادة)، يجب استخدام نظام التدريب كأداة إستراتيجية، ويجب على الجمعية تدريب جميع الراشدين (القادة) العاملين بجميع المستويات بهيكلها لتحسين الكفاءة الجماعية.

وأخيراً، وبناءً على مبادئ المنظمات التعليمية، يجب أن يركز نظام التدريب ليس فقط على الاحتياجات الداخلية للجمعية، ولكن أيضاً يجب أن يكون قادراً على التعرف والاستجابة لاتجاهات المجتمع المحلي والوطني، وسيساعد هذا الجمعية على وضع استراتيجية للنمو الحقيقي.

يجب أن يكون نظام التدريب مرناً ويحرص على سهولة الوصول لفرص التدريب من حيث تكرارها وقربها وشروط التقديم بها، وقد يتطلب هذا لامركزية في التدريب،

كما سيتطلب مشاركة العديد من المشاركين متضمناً الشباب لمشاركة خبراتهم مع الآخرين.

هؤلاء المسؤولون عن الجزء الخاص بالراشدين (القيادات) في الكشفية سينسقون تدريباً شاملاً على جميع الأصعدة، وسيكونون فرق التدريب وينظمونها،

وسيقومون بتصميم تدريب المدربين، ويحرصون على تقديم التدريب بانتظام، ويطورون ويديرون موارد التدريب المطلوبة، وهو ما سيجتريه عليه توازن أكثر من الجنسين، وتنوع في الراشدين (القادة) وفرصة حقيقية لمشاركة القيادات الشابة.

كما يوجد نظام للتدريب الأولي يقدم كل الراشدين (المتفرغين - للمتطوعين) وفقاً للاحتياجات الفعلية من الكفاءات والخبرات ويتم تسجيل كل التدريبات التي يتم القيام بها.

يجب اعتبار التدريب كحلقة مستمرة تتكون من التعريف بأهداف التدريب، وإظهار تحليل احتياجات التدريب، والقيام بتنفيذ عملية التدريب، وتقييم ردود الفعل تجاه هذا التدريب، وقياس التأثير النهائي لهذا التدريب، والحرص على تجديد نظام التدريب، نمو العضوية هو أحد المؤشرات التي تدل على فعالية التدريب في دعم توصيل كشفية صحيحة.

فرص التنمية المستمرة يجب أن تتوفر لكل الراشدين (القيادات)، لیتاح لهم الحفاظ والتكملة المتزايدة على معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم اللازمة لتأدية الدور

أو المهمة، ولذلك التنمية المستمرة ينبغي أن ترسخ كجزء من التدريب وأنشطة التنمية الذاتية.

بعد الانتهاء من التدريب الأساسي، ينبغي تسهيل التعلم المستمر طوال دورة حياة الراشدين (القيادات)

في الحركة، وينبغي أن تركز هذه العملية على التطور الشخصي للراشدين (القادة)، الذي قد يتضمن أي تطلعات شخصية معقولة لأدوار ومهام أخرى في المستقبل.

وفي المجالات المتخصصة، يمكن توفير التدريب من خلال المنظمات الخارجية المعتمدة من قبل الجمعية.

يراعى الالتزام بكل ضوابط واجراءات الحماية من الأذى لجميع شاغلي المهام والأدوار داخل الاتحاد العام للكشفية والمرشيدات وجمعياته المركزية طبقاً لسياسة الحماية من الأذى ووفقاً للوارد بلائحة الاتحاد لقواعد السلوك والأخلاق الكشفية ولقائمة الأمن والسلامة عبر الانترنت في حال الأنشطة الافتراضية، يراعى ذلك أيضاً في المحتويات التدريبية لكل الهياكل والمهام الكشفية.

نموذج مخطط لمسار تأهيلي لجميع المهام طبقاً للإطار الجديد للشارة الخشبية الصادر في مارس ٢٠٢٠

كل مهمة نظام التأهيل الخاص بها والمحتوى التدريبي الخاص والمميز لها طبقاً للتخصص



2.2.2 الاعتراف بالمؤهلات:

والاعتراف بمؤهلات الفرد هي مسؤولية حصرية للجمعية، سيتم إصدار شهادات التأهيل لدور أو مهمة على أساس الكفاءة المبينة والمثبتة في وقت المهمة، مع بيان واضح لنتائج التدريب والتعلم الذي تحقق، هذه الشهادات سيكون لها فترة صلاحية محددة مع تاريخ محدد لانتهاء الصلاحية.

وينبغي إصدار الشهادات التي تشير إلى حضور أو إتمام الدورات أو أي أنشطة تدريبية أخرى،

والتحقق من صحتها وتسجيلها، ويفضل أن يكون ذلك ضمن المستوى المسئول عن تنفيذ تلك الأحداث التدريبية، وينبغي أيضاً التحقق من صحة التعلم والكفاءة المكتسبة بوسائل أخرى وتسجيلها من قبل الجمعية.

يجوز تجديد الشهادات على أساس الكفاءة المثبتة والمحدثة وللفترة الزمنية نفسها.

ويقع على عاتق الجمعية مسؤولية الاحتفاظ بسجلات البيانات لجميع مؤهلات أعضائها، كما يجب على الراشدين (القادة) الاحتفاظ بسجل لمؤهلاتهم في دفتر السجل الشخصي.

بعض التحديات التي تواجه تنفيذ السياسة في خطوة التدريب:

• الاهتمام بالتدريب الرسمي على حساب باقي 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 الكشفي بالعام الدراسي ببعض الجمعيات يحول دون استكمال القيادات لمراحل تأهيلهم.

• إتباع الأساليب التقليدية في تدريب القادة.

• قلة الوسائل المعينة المستخدمة في الدورات والأنشطة التدريبية.

• محدودية الأنشطة والبرامج التدريبية في 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.

• بعض مقترحات لمواجهة التحديات التي تواجه تنفيذ السياسة في خطوة التدريب:

• تطبيق سياسة لامركزية التأهيل.

• اختيار التوقيتات والأماكن المناسبة لإقامة الأنشطة التدريبية.

• حصر القيادات غير المؤهلة ووضع برنامج زمني لتأهيلهم.

• استطلاع رأي القادة وقادة القادة في 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 (الرسمي، غير الرسمي).

• 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.



- بعض التحديات التي تواجه تنفيذ السياسة في خطوة الدعم أثناء الخدمة.
- عدم كفاية الحوافز المادية والمعنوية المخصصة للقادة.
- قلة القيادات المتفرغة التي من شأنها تقديم الدعم للمتطوعين.
- ضعف الإعلام عن الدور التربوي للحركة الكشفية.
- قلة الاعتمادات 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 والتدريب).
- عدم إتاحة الفرصة أمام القيادات لممارسة المهام الممنوحة بهم.

- بعض مقترحات لمواجهة التحديات التي تواجه تنفيذ السياسة في خطوة الدعم أثناء الخدمة:
- توفير الحوافز التشجيعية للقادة.
- إعداد مواقع خاصة لدعم القادة على شبكة (الإنترنت).
- زيادة عدد المشاركين من القادة في الأنشطة المختلفة.
- السعي لتوفير نخبة من القيادات المتفرغة بكل جمعية.
- توفير احتياجات الوحدات الكشفية واللجان الفنية.
- تنظيم ندوات ولقاءات للتعريف بسياسة تنمية القيادات.
- استحداث شارات وأوسمة موحدة لتعزيز القيادات.
- إنتاج المواد التعليمية وأدوات العمل التي تسهل عمل القادة.
- إصدار أدلة خاصة بالمهام المختلفة.

- استخدام التقنيات الحديثة عند تقديم الجلسات التدريبية في الأنشطة التدريبية.
- الارتقاء بمستوى أداء المدربين.
- توفير الكتب والمراجع الكشفية للقادة والمدربين.
- توفير فرص التدريب المستمر.

الشارة الخشبية:

تستخدم الشارة الخشبية كاعتراف بالإنهاء من التدريب على النحو الذي تحدده الجمعية، ويوصى باستخدام رموز الشارة الخشبية كدليل على وحدة الحركة.

2.3 الدعم أثناء المهمة:

يجب أن يتلقى كل شخص راشد (قائد) الدعم المباشر والكافي - الفني، أو التعليمي، أو المادي، أو المعنوي، أو الشخصي - عند الحاجة إليه لتمكينه من أداء دوره وعمله في الكشفية، ويتوقع من الراشدين (القادة) أن يشعروا بالراحة إزاء مهامهم، كي يؤديوا الدور بفعالية وأن ينفذوا بنجاح الأنشطة المسؤولين عنها. وهذا يعني أنه يجب تشجيع كل راشد، الاستماع إليه، وتوجيهه ودعمه، ويجب أن يتم تنظيم هذا من قبل أولئك الموجودين في فرقهم الحالية وكذلك من قبل الراشدين (القادة) الآخرين، وذلك من خلال الاجتماعات المنتظمة، التي يمكنها تعزيز دوافعهم، وتعديل سلوكهم، وتغيير نهجهم إزاء المشاكل والتغلب على صعوباتها عن طريق تحديد فرص التدريب والتطوير اللازمة، ويحتاج الأمر إلى تعيين مستشار شخصي، ليلعب دوراً رئيسياً في توفير هذا الدعم.

2.4 إدارة الأداء:

2.4.1 تقييم الأداء:

تقييم الأداء هو عنصر ثابت في إدارة الراشدين (القادة) في الجمعية، وتتيح عملية تقييم الأداء فرصة لتقييم مدى استيفاء الراشدين (القادة) لمتطلبات أدوارهم أو مهمتهم ومستوى دوافعهم وما إذا كانت هناك حاجة إلى إجراء تعديلات على الدور.

وتقوم عملية تقييم الأداء على سلسلة من الأهداف المحددة سلفاً والمعروفة لدى الراشدين (القادة)، وهي عملية بناءة وتشاورية وشفافة وداعمة حتى يتسنى لهم التعلم من التجربة وتطوير المهارات اللازمة.

ويسعى التقييم إلى تحديد ما يحتاجه الراشدون (القادة) وكيف يشمل ذلك الكفاءات المتعلقة بدورهم أو وظيفتهم ونموهم الشخصي وتستخدم هذه المعلومات لإعادة هيكلة تخطيط أدائها من خلال توفير التدريب والدعم المناسبين.

ويتم تقييم أداء القادة الراشدين (متفرغين-متطوعين) شاغلي المهام المختلفة بصورة دورية (سنوياً) من خلال نظام محدد لتقييم أداء الراشدين (القيادات) في كل مهمة بصورة منفردة، كما يتم تسجيل نتائج عملية التقييم واتخاذ الإجراءات والقرارات بناء على هذا التقييم. (ملحق 3))

2.5 الاعتراف والتقدير:

تنفرد الكشافية بميزة كبرى عندما تستطيع أن توفر وتستبقي الراشدين (القادة).

لا ينبغي التقليل من أهمية خلق فرص لمزيد من الناس للحصول على التقدير والاعتراف بمساهماتهم في الكشافية في الأدوار والمهام التطوعية أو المهنية.

وبذكر عبارة "التقدير"، فنحن نشير هنا في هذه السياسة إلى إدارة عمليات التقدير غير الرسمي والرسمي بطريقة مرنة وعاجلة، التي يتم تكييفها مع الاحتياجات الفردية، وفي الوقت المناسب، ويعتبر التقدير الرسمي وغير الرسمي عملية عادية ودائمة يتعين الاهتمام بها من جانب الجمعية.

من أجل الإدارة الفعالة للراشدين (القيادات) في الكشافية، يعتبر تقييم ما تم القيام به هو ضرورة لفهم كامل لما تم تعلمه وتحقيقه، ومن الضروري فهم ما قام به الراشدون (القادة)، وذلك لمساعدتهم على تطوير قدر أكبر من الاستقلال الذاتي في دورهم أو وظيفتهم، وبالتالي يتحملون المسؤولية عن تطورهم وأدائهم. إدارة الأداء هي عملية مستمرة وشاملة وطبيعية للإدارة التي توضح التوقعات المتبادلة والدعم المطلوب. تركز إدارة الأداء على عملية من ثلاث مراحل:

– مرحلة التخطيط

(يتم التخطيط لمساهمات الراشدين).

– مرحلة التطوير (الراشدون القادة) يطورون من مهاراتهم من خلال التدريب والدعم)

– مرحلة الأداء

(يؤدي الراشدون (القادة) مهام دورهم أو وظيفتهم).

كما يشدد على الدور الداعم لأولئك الذين يديرون بشكل مباشر الراشدين (القادة) الآخرين وفرقهم الذين يحتاجون إلى تسهيل العملية، والعمل كمستشارين بدلاً من مجرد تنفيذ التقييمات الرسمية.

وتركز إدارة الأداء على التخطيط للمستقبل ودعم الفرد.

ويعد تطوير أداء الراشدين (القادة) والفرق أمراً ضرورياً لتحسين أداء الجمعيات، بل هي وسيلة للحصول على نتائج أفضل من خلال فهم وإدارة الأداء ضمن إطار متفق عليه من الأهداف المخططة والمعايير ومتطلبات الكفاءة.

كما أن إدارة الأداء تزيد من فهم ما ينبغي تحقيقه، وتوضح التوقعات فيما يتعلق بمسؤوليات الأدوار والمسؤوليات والمهارات والسلوكيات،

وسيساعد هذا النهج على زيادة تحفيز الراشدين (القادة) ومساعدتهم على تحمل مسؤولية تطوير كفاءاتهم ومساهماتهم في الحركة.

وتتضمن سياسة الراشدين بالاتحاد نظام لمنح الأوسمة والأنواط للمتميزين من القادة الراشدين اعترافاً وتقديراً لمجهوداتهم في القيام بالمهام المختلفة. (ملحق (٤))

الإطار العام للمسار التأهيلي لشاغلي جميع المهام الراشدين والمتطوعين للكشافة المصرية تماشياً مع كفاءات والإطار الجديد للشارة الخشبية بعد الاطلاع على مجموعة الكفاءات التي حددها الإطار الجديد والموضوعات التدريبية من خلال فرق قوائم وكفاءات دراسات الشارة المقترحة بواسطة لجان الإقليم العربية لتحقيق هذه الكفاءات وهي:
الأسس الكشفية - التواصل - القيادة وإدارة الفريق - إدارة المشاريع - تنمية وتطوير الراشدين.

وبالاستناد أيضاً إلى نتائج دراسة بحثية للحصول على درجة علمية بجامعة الإسكندرية في مجال تنمية القيادات ... تمت الموائمة مع أنظمة التأهيل الحالية للكشافة المصرية والتوصل إلى مسار تأهيلي لكل شاغلي المهام الكشفية " متفرغين - متطوعين.

يوجد إطار واضح للتدريب والتنمية الشخصية للراشدين (المتطوعين) بحيث يكون لكل منهج تدريبي أهداف واضحة وحد أدنى من الكفاءات المطلوبة ويتضمن مشاركة الشباب في صنع القرار ويتم مراجعته بشكل منتظم

ولا يتطلب التقدير غير الرسمي أنظمة أو معايير خاصة، هذا النوع من التقدير يمكن استخدامه في كل مرة نجتمع لتقدير مساهمات الأفراد والفرق ومجموعات العمل، ويجب أن نشير بشكل منتظم مع المتطوعين والمتفرغين إلى موقفنا الدائم من الامتنان الحقيقي لأي مهمة قد أنجزت، وينبغي أن يكون تقدير الأعضاء منصفاً وكبيراً ومحفزاً للراشدين (القادة) في الجمعية، وأن يعمل على إرسال رسالة إلى المجتمع بشأن قيمنا والتزامنا المشترك فيما بيننا.

وتدعو دورة حياة الراشدين (القادة) إلى تقدير جميع الأعضاء الذين نجحوا في الوفاء بالتزامهم المتفق عليه بدورهم أو وظيفتهم، وقد يكون هذا التقدير غير رسمي، ولكن سيكون هناك وقت لن يكون فيه ويلزم ترشيح سلطة أو هيئة مخولة لمنح تقدير رسمي.

وينبغي توثيق نظام رسمي للاعتراف (على سبيل المثال نظام الأوسمة والأنواط) لجميع الراشدين (القادة) لضمان كفاءته وملاءمته وفائدته للجمعية، ونشره علناً، واستعراضه دورياً.

ولا يستند التقدير في الكشفية إلى "المنصب" أو "التدرج الوظيفي"، بل يستند إلى الأداء والكفاءة المثبتين، وهو أمر بالغ الأهمية لزيادة مشاركة وتفاعل الأعضاء، مما يؤدي إلى الاحتفاظ بهم على المدى الطويل، والاعتراف لا يستند فقط إلى الأوسمة، وهي ليست بالضرورة دائماً مادية.

يعتمد الاتحاد العام للكشافة والمرشدات وجمعياته المركزية نظام للاعتراف بجميع مساهمات الراشدين (متفرغين - متطوعين) ويتم نشره وتنفيذه وتسجيل التقدير.



وقد تضمن هذا المسار بالإضافة لتأهيل الأساسي للقادة والذي يتضمن (٣) مهام أنظمة تأهيل أساسية إلى (٥) مجالات رئيسية للتأهيل وتتضمن المجالات (١٥) مهمة رئيسية معتمدة من مجلس إدارة الاتحاد العام للكشافة والمرشدات (ملحق (٢)) تضمن تأهيل الراشدين لشغل المهام المختلفة نصيغها كما يلي:

المجال الأول: التأهيل القيادي العام: ويرمز له بالكود (٠١) ويستهدف تأهيل قادة الفرق ومساعدتهم طبقاً لمتطلبات واحتياجات الفتية بالمراحل والفرق المختلفة ويتضمن أنظمة تأهيل للمهام التالية: -
(٠١١) دورة التأهيل الأولي للمرشحين للقيادة.
(٠١٢) مساعد قائد الوحدة الكشفية.
(٠١٣) قائد الوحدة الكشفية.

المجال الثاني: البرامج وتنمية المراحل: ويرمز له بالكود (٠٢) ويستهدف تأهيل القادة الشاغلين لمهام البرامج وتنمية المراحل بالجمعيات الكشفية على كافة المستويات والمسؤولين عن تنظيم برامج وأنشطة الفتية بالمراحل المختلفة ويتضمن أنظمة تأهيل للمهام التالية:-
(٠٢١) مساعد مفوض المرحلة.
(٠٢٢) قائد المجموعة الكشفية.
(٠٢٣) مفوض المرحلة.
(٠٢٤) المفوض العام.

المجال الثالث: التنمية القيادية والتدريب: ويرمز له بالكود (٠٣) ويستهدف تأهيل القادة الشاغلين لمهام التنمية القيادية والتدريب بالجمعيات الكشفية على كافة المستويات والمسؤولين عن تنظيم البرامج التدريبية ودورات التنمية القيادية المختلفة للراشدين سوء كانوا متطوعين أو متفرغين ويتضمن أنظمة تأهيل للمهام التالية:-
(٠٣١) مساعد قائد التدريب.
(٠٣٢) قائد التدريب.
(٠٣٣) مفوض التدريب.

لمجال الرابع:

الإعلام والاتصال: ويرمز له بالكود (٠٤) ويستهدف تأهيل القادة الشاغلين لمهام الإعلام والاتصال بالجمعيات الكشفية على كافة المستويات والمسؤولين عن أعداد المواد الدعائية المقروءة والمسموعة لمنتسبي الحركة وغيرهم وتوثيق ونشر أنشطة وبرامج الحركة بما يضمن التعريف الملائم للحركة الكشفية ودورها تجاه المجتمع ويتضمن أنظمة تأهيل للمهام التالية: -

(٠٤١) مساعد مفوض الإعلام والاتصال.
(٠٤٢) مفوض الإعلام والاتصال.

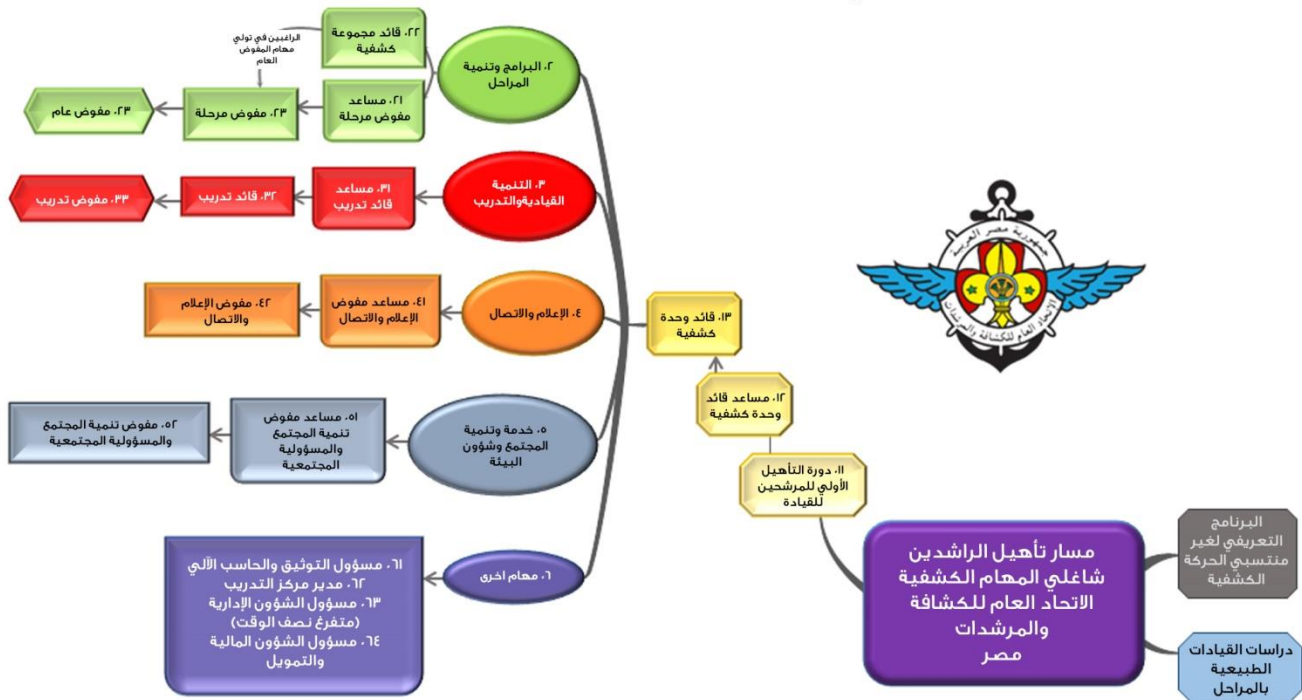
المجال الخامس: تنمية المجتمع والشراكات وشؤون البيئة: ويرمز له بالكود (٠٥) ويستهدف تأهيل القادة الشاغلين لمهام المرتبطة بالمجتمع مثل خدمة وتنمية المجتمع في عدد من المجالات مثل (شؤون البيئة ومواجهة الأزمات والكوارث والشركات مع المؤسسات المختلفة وغيرها) ويتضمن أنظمة تأهيل للمهام التالية: -
(٠٥١) مساعد مفوض تنمية المجتمع والشراكات.
(٠٥٢) مفوض تنمية المجتمع والشراكات.

المجال السادس: المهام الأخرى: ويرمز له بالكود (٠٦) ويستهدف تأهيل القادة الشاغلين لمجموعة من المهام المتعلقة بمجموعة من الوظائف التي قد تحتاج إلى متفرغين للقيام بها ويتضمن أنظمة تأهيل للمهام التالية: -
(٠٦١) مسؤول التوثيق والحاسب الآلي.
(٠٦٢) مدير مركز التدريب.
(٠٦٣) مسؤول الشؤون الإدارية (متفرغ نصف الوقت).
(٠٦٤) المسؤول الشؤون المالية والتمويل.
وهذه المهام (بحسب مسمياتها أو ما يشابهها) توصف وفقاً للوائح ونظام الاتحاد العام للكشافة والمرشدات وجمعياته المركزية المعتمد في تحديد كل مهمة منها، وهي جزأ لا يتجزأ من سياسة الراشدين في الكشفية.

ويتوافق المخطط التالي والخاص بمسار تأهيل الراشدين شاغلي المهام المختلفة بالاتحاد العام للكشافة المرشدات وجمعياته المركزية مع الإطار الجديد للشارة الخشبية بمستوياته الثلاثة بحيث يكون تأهيل قائد الوحدة للحصول على (حبتان) وتأهيل مساعد المفوض للحصول على (ثلاث حبات) تأهيل المفوض للحصول على (أربع حبات) وذلك من خلال مجموعة من أنظمة التأهيل المرتبطة بمسار التأهيل (ملحق (٢)).

المهام المستقبلية:
يراعى في المهام القيادية التي تقرها الجمعية لاحقا أن توصف توصيفا جيدا تبعا عناصر سياسة للراشدين في الكشفية بالاتحاد العام للكشافة والمرشدات. ولضمان مزيد من التعريف وتدريب جميع شاغلي المهام بإجراءات السلامة في الأنشطة الكشفية بمختلف مجالاتها ... يتوجب على كل مشارك في نظام تأهيل قائد الوحدة الكشفية أن يشارك في برنامج "أمن وسلامة المخيمات والأنشطة الكشفية" قبل أو أثناء أو بعد مراحل التأهيل الرسمي للمهمة. على أن تصدر له شهادة استيفاء فور انجازه وحضوره للتدريب تعزز من كفاءاته لشغل المهمة
* نماذج حقائب تدريبية لتأهيل بعض شاغلي المهام (ملحق (٥))

مسار تأهيل الراشدين شاغلي المهام الكشفية المختلفة (متفرغين – متطوعين)



برنامج تدريبي " أمن وسلامة المخيمات والأنشطة الكشفية "

الهدف

تنمية المعارف والمهارات اللازمة للقادة لتحقيق الأمن والسلامة في المخيمات والأنشطة الكشفية

المحتوى التدريبي:

- أهداف أمن وسلامة المخيمات والأنشطة الكشفية

- سلوك المشاركين في النشاط الكشفي (افراد - مجموعات)

- بيئة النشاط الكشفي واستخدام الزي المناسب

(نوعية النشاط - المكان - الطقس ... الخ)
- التعامل السليم مع الأدوات في المخيمات (طريقة الاستخدام - الصيانة - النقل - التخزين)

- دراسة حساب اتزان النماذج الكشفية المختلفة.

- أنواع الحرائق وطرق مكافحتها ومعدات مكافحة الحرائق.

- مراجعة عوامل الأمن والسلامة عند تنفيذ البرامج الكشفية وإعداد تقارير الوقائع والحوادث.

- خطط تأمين الأنشطة والمخيمات والتجمعات الكبرى.

- سلامة الانتقال على الطرق في الأنشطة المختلفة.

- الأمن والسلامة في المخيمات في البيئات المختلفة (صحراء - جبال - شواطئ - مسطحات مائية)

- الأمن والسلامة في ممارسة الأنشطة بالمسطحات المائية.

- مبادئ الإسعافات الأولية - الكائنات المضرّة في البيئات المختلفة.

- التغذية المناسبة والنشاط الكشفي.

- الوقاية من الأمراض والأوبئة في الأنشطة والتجمعات الكشفية.

وقد أوصت السياسة الوطنية للراشدين بالاتحاد بفرص تدريب مستمر ومتطور للمدربين ما بعد أعلى مستوى لتأهيل المدربين: -

" قادة التدريب " ... ويمكن الاستفادة بهذا النموذج المقترح لدورة متقدمة في تدريب المدربين TOT

برنامج تدريبي مقترح "دورة متقدمة لتدريب المدربين"

الهدف

الارتقاء بمستوى قادة التدريب " المدربين " من خلال برنامج يتم تقديمه بصورة منتظمة لتعظيم معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم للقيام بدورهم كمدرّبين بشكل احترافي على المستوى الوطني ويتضمن مجموعة الكفاءات التالية: (الأسس الكشفية - تعلم الكبار - التدريب والتيسير - إدارة التدريب - العلاقات والتواصل) المقسمة كآلاتي:

المحتوى التدريبي:

أ / الوحدات التدريبية الأساسية (مراحل العملية التدريبية):

- تحديد الاحتياجات التدريبية:

- إدراك مستوى الأداء

- طرق جمع وتحليل البيانات

- تحديد المشكلات والفجوات التدريبية

- وضع التصور للانتقال للمرحلة التالية

- تصميم التدريب:

- التسلسل المنطقي لتصميم برنامج التدريب

- صياغة أهداف وأغراض التدريب

- طرق التدريب الحديثة

- مصادر التدريب

- التخطيط والجدولة لتنفيذ التدريب

للمرشد (القادة) في الكشفية، كما يجب أيضاً تعيين أفراد أو فرق للقيام بهذه المهمة على كافة المستويات.

ولضمان التنقل والمرونة عبر الأدوار والمهام، وقد دعت هذه السياسة إلى تحقيق اللامركزية في العمليات ووضع حد لفترات تولي المهام، ويمكن تحقيق ذلك من خلال إنشاء شبكات تهدف إلى زيادة، وإذا لزم الأمر، تغيير النظم الهرمية والخطية التي تعمل في العديد من المنظمات، وهذا يضع التركيز على التشبيك بدلاً من النظم الهرمية، لتوفير المزيد من المرونة، والمزيد من الفرص للمشاركة في جميع المستويات.

ويوصى بشدة بأن تستند القرارات في الواقع إلى تقييم أداء موثق بشكل مناسب، وأن يتم التركيز على أداء المرشدين (القادة)، مقارنة بمهام الدور الذي يؤدونه، وستكون الجمعية مسئولة عن وضع الإجراءات والممارسات الملائمة لذلك، وينبغي بذل الجهد في تنفيذ العملية في نهاية المطاف بشكل جيد، بحيث في المستقبل، يمكن أن يكون للكشفية فرصة للاستفادة من الدعم المباشر وغير المباشر من المرشدين (القادة)، وتشكل مجالات وضع برامج أفضل للفتية والشباب، ونمو العضوية، والاحتفاظ بالمرشدين (القادة) مؤشراً على وجود نظام جيد لإدارة المرشدين (القيادات)، يعمل بشكل جيد ومرن مع تلبية الاحتياجات، مع التركيز بشكل كبير على دعم جميع المرشدين (القيادات) في الكشفية.

- تنفيذ التدريب؛
- لوجيستيات التدريب
- أساليب التعلم النشط
- مهارات التقديم والعرض الاحترافية
- عملية التيسير
- الجلسة التدريبية
- المهارات الأساسية للمدرب أثناء تنفيذ التدريب
- تقويم التدريب؛
- مستويات التقويم
- استخدام أدوات التقويم
- إعداد تقارير التدريب

ب / موضوعات عامة:

- مهارات وكفايات المدرب
- مهارات القيادة والإدارة
- (التخطيط - التنظيم - التنفيذ - المتابعة - التقويم)
- العمل الجماعي - فريق العمل
- الاتصال في العملية التدريبية
- مهارات الإنصات والإقناع
- فن التحفيز
- أنماط الشخصية
- إدارة التغيير
- إدارة الوقت
- الذكاءات المتعددة
- التخطيط الاستراتيجي
- تقديم المشورة
- (مبادئ الكوتشينج)
- أعداد وتصميم الحقائب التدريبية
- القرارات المتعلقة بالمستقبل:**
- على المستوى الوطني، يجب تعيين فرد أو فريق لتنسيق الإدارة العامة

القرارات المتعلقة بالمستقبل



3.1 التجديد:

- الجمعية والراشدون المسؤولون عن المتابعة والتقييم يحددون وجود حالات عدم مطابقة رئيسية.
- هذه المهمة لم تعد موجودة.
وينبغي أن يقوم الشخص أو الهيكل الذي يدير التعيين بتحديث السجلات الرسمية بشكل مناسب، وينبغي أيضاً أن تتخذ الترتيبات الملائمة للاحتفال باستكمال فترة خدمة هذا الفرد، وربما النظر في الاعتراف وتقدير مساهمات هذا الراشد (القائد) في الكشفية.

3.4 الاحتفاظ:

تحتاج الجمعية إلى نظام واضح لإدارة الراشدين (القيادات) يتضمن استراتيجيات الاحتفاظ بهم، وهناك خمسة عناصر رئيسية تؤثر في احتمال الإبقاء على الراشدين (القادة) في الكشفية:
- يحتاج الراشدون (القادة) إلى الثقة بالجمعية والشعور بأنهم موثوق بهم ومحل احترام ودعم.
- يجب أن يشعر الراشدون (القادة) بالالتزام تجاه الاتحاد العام للكشافة والمرشدات والجمعيات المركزية.
- يحتاج الراشدون (القادة) إلى الحصول على فرص التعلم على أساس منتظم.
- الراشدون (القادة) بحاجة إلى تطوير المهارات القيادية باستمرار.
- يحتاج الراشدون (القادة) إلى الحصول على إحساس بالإنجاز من خلال دورهم أو وظيفتهم في الكشفية وكذلك تقديرها.

ويبرز هذا النهج الحاجة إلى الاعتراف بمساهمة جميع الراشدين (القادة) بانتظام وبطريقة هادفة، إن الاحتفاظ بالراشدين (القادة) على المدى الطويل يعني أيضاً الاستعداد لتقديم إمكانية تغيير الأدوار أو المهام حتى يتمكنوا من:

تجديد دورا مهمة الراشدين (القادة) يحدث بعد تقييم دقيق ومناقشة مع الشخص أو الفريق المسؤول عن تعيينهم (غالبا قائد الفريق)، في هذه العملية، يحصل الراشدون (القادة) على ردود فعل بناءة وكذلك المشورة حول مستقبلهم داخل الكشفية.

ويوصى بشدة بأن تقوم الجمعية بدعم وتدريب الأشخاص المسؤولين عن عملية التقييم لمساعدتهم على تجنب الأخطاء والصعوبات، ويقترح أيضاً توسيع نطاق هذا التقييم إلى الفرق والأشخاص الآخرين الذين يدعمون عملية التنمية الشخصية.

3.2 إعادة التعيين:

إعادة تعيين واحد أو أكثر من الأفراد إلى دور آخر أو مهمة داخل الكشفية يستخدم كوسيلة لتحديث الفريق، كما أنها فرصة تنموية للفرد أو محاولة للعثور على دور أو مهمة أكثر ملاءمة لمهارات ومواهب أو مستوى التزام الأفراد
وتحدث إعادة تعيين شخص راشد (قائد) إلى مهمة جديدة بعد إجراء تقييم دقيق، أو كقرار شخصي منفرد، أو في حالة عدم كفاية التقييم. ولا ينبغي أن يستند أي سبب من أسباب إعادة التعيين إلى عدم المطابقة الرئيسية للشخص، وكجزء من العملية، يقدم المترشح للمنصب أو المهمة الجديدة ويدخل في عملية الاختيار مجدداً.

3.3 إنهاء المهمة:

في بعض الظروف، قد تكون عملية إنهاء المهمة (أو التقاعد) هو أفضل خيار لشخص راشد (قائد) قد يحدث إنهاء المهمة للأسباب الآتية:
- اتخذ الشخص الراشد (القائد) هذا القرار طوعاً (على سبيل المثال، يرغب في القيام بأشياء أخرى أو لا يعتبر نفسه مناسباً لدوره في الكشفية).

3.5 استبقاء الراشدين والمتطوعين:

يعد التحفيز هو مفتاح استبقاء والحفاظ على المتطوعين والراشدين وهذا يشمل:
- امدادهم بالتدريب والدعم الكافي للنجاح
- ارساء مدة محددة وأهداف متوقعة واضحة للإنجاز
- الموائمة والمرونة الكافية بين المهمة التطوعية والحياة العائلية والوظيفية للراشدين
- فرصة تطوع هادف يجعل الفرد يشعر بتحقيقه للفارق على مستوى الانجاز

ويشمل التحفيز العناصر الآتية:

- التقدير من القيادات العليا والأقران بالاتحاد العام للكشافة والمرشدات والجمعيات المركزية.
- الشعور بالإنجاز للمهام وحل المشكلات الخاصة بالمهمة ورؤية نتائج وثمار الجهد المبذول
- إتاحة الفرص الكاملة للنمو والتقدم بكل شفافية وحيادية طبقا لمعايير الكفاءة والخبرات
- الدعم بمختلف أشكاله من الاقران او القيادات الأعلى ذات الخبرات مثل الكوتشينج والتوجيه وتقديم المشورة الفعالة
- كفاءة وترحاب الفريق المعاون لإنجاز المهمة والعمل في بيئة محفزة وامنة
- الدور والمهمة نفسها كعنصر تحفيز من حيث مدى ارتياح وتقبل واندماج وتالف الفرد مع دوره ومهمته
- التقدم الشخصي واكتساب كفاءات جديدة من خلال ممارسة مهام الدور
- العمل في بيئة امنه بكل المستويات واعتماد كل الاجراءات والضوابط للحماية من كل أنواع الأذى
- ويعتمد الاتحاد العام للكشافة والمرشدات وجمعياته المركزية سياسات تعويضية وتنافسية محددة وواضحة ويتم تنفيذها لجميع شاغلي المهام الكشفية وفق اللائحة المعتمدة للاتحاد

. مواصلة توسيع مهاراتهم ومعارفهم.
. الحفاظ على شعور التحدي في عملهم.
. التقدم من خلال التطور الشخصي.
. الحفاظ على الكشفية حديثة ومفتوحة للتغيير.
. المساهمة أكثر في الكشفية.

• بعض التحديات التي تواجه تنفيذ السياسة في خطوة القرارات للمستقبل:
. تقليدية الوسائل والأساليب المستخدمة في عملية متابعة وتقييم أداء القادة.
. تخوف بعض القادة من عمليات التقييم والمتابعة.
. التدخل في توصيف المهام وأساليب تقييمها.
. صعوبة تنفيذ برامج المتابعة والتقييم بالقطاعات (الجامعات/ التربية والتعليم / الشباب /.. الخ).
. عدم وجود آلية مناسبة لتقييم أداء المتطوعين.

• بعض المقترحات لمواجهة التحديات التي تواجه تنفيذ السياسة في خطوة القرارات للمستقبل:
. تحديث الوسائل المستخدمة في متابعة وتقييم أداء القادة.
. إعادة النظر في معايير التقييم والمتابعة لتكون موضوعية.
. انتقاء القيادات المكلفة بعملية المتابعة والتقييم من العناصر المتميزة (قوة حسنة لغيرهم).
. ضم ممثلي القطاعات المختلفة في عضوية لجان المتابعة والتقييم.
. وضع آلية مناسبة للمتابعة والتقييم على كافة المستويات.
. المراجعة المستمرة للأدوار والمهام القيادية بالجمعية وتحديثها بدقة لضمان موضوعية التقييم



المرفقات:

- خلفية الموضوع.
- المبادئ الأساسية للسياسة الوطنية للراشدين القيادات في الكشفية.
- تنفيذ السياسة.
- مراجعة السياسة وتحديثها.
- برنامج الشباب والراشدون في الكشفية.
- الهياكل، والأدوار والمسؤوليات:
- مستوى (الفوج) المجموعة الكشفية؛
- مستوى (القطاع) المنطقة / المحافظة؛
- مستوى الجمعية الكشفية الوطنية؛

خلفية الموضوع:

في عام ١٩٩٠، وافق المؤتمر الكشفية العالمي (القرار ٥-١٩٩٠) على نهج للإدارة الفعالة للراشدين في الكشفية، وفي عام ١٩٩٣ تم اعتماد السياسة العالمية لموارد الراشدين بهدف أساسي هو دعم الراشدين في الكشفية من خلال برنامج منهجي لإدارة موارد الراشدين.

ومنذ عام ١٩٩٣ (القرار ٤ - ١٩٩٣)، تبنت ونفذت الجمعيات الكشفية الوطنية (كلياً أو جزئياً) السياسة العالمية للقيادات الكشفية الوطنية، على الرغم من أن بعضها واجه صعوبات، وفي ذلك الوقت، أصبحت سياسات وإجراءات التدريب جزءاً طبيعياً من إدارة تنمية القيادات، وتمثل التعديلات المقترحة إدخالها على السياسة العالمية لتنمية القيادات تغييراً في التركيز على اتباع نهج شامل إزاء توفير الراشدين وتدريبهم وتنميتهم الشخصية وإدارتهم داخل الحركة الكشفية.

وفي عام ٢٠١١ (القرار ١١-٢٠١١)، وفرت السياسة العالمية للراشدين في الكشفية فهماً تكاملياً وحديثاً لمبادئ الراشدين في الكشفية، ودمجت سياسات أخرى تتعلق بالمنظمة الكشفية العالمية، وشجعت على اتباع نهج الفريق لدعم جميع الراشدين والبناء على مبادئ المنظمات التعليمية، وينبغي استخدام السياسة العالمية للراشدين في الكشفية كإطار لإدارة المتفرغين في الكشفية أيضاً.

القرار ٢٠١١ - ١١، المؤتمر الكشفية العالمي، كوريتيبيا البرازيل:

المؤتمر:

- إعادة التأكيد على قرارات المؤتمر الكشفية العالمي السابقة ٩٣/٤، ١٠/٥ و ١٢/٨ و ١٣/٨ مع التركيز على الراشدين في الكشفية.

- النظر في ضرورة إدماج السياسات الحديثة الرئيسية والاتجاهات الرئيسية الأخرى التي اعتمدها المنظمة الكشفية العالمية، مثل: سياسة النوع الاجتماعي، وحماية الطفل، والتواصل مع المجتمع، وما إلى ذلك.

- التأكيد على الدور الرئيسي الذي يلعبه الراشدون في دعم نمو حركة الكشفية.

- الترحيب باحتفال الأمم المتحدة في عام ٢٠١١ بالذكرى العاشرة للسنة الدولية للمتطوعين.

- ترحب بالعمل الذي قامت به اللجنة الكشفية العالمية والمكتب الكشفية العالمي لتحديث السياسة العالمية لتنمية القيادات.

- يدرك أن إطار "الراشدون في الكشفية" الذي اعتمد في عام ١٩٩٠ يمكن استخدامه لإدارة المتطوعين والمتفرغين في الكشفية.

- تتبنى سياسة الراشدين في الكشفية في العالم باعتبارها تمثل سياسة المنظمة الكشفية العالمية بشأن اكتساب واستبقاء وتدريب وتنمية الشخصية وإدارة الراشدين داخل الحركة الكشفية.

- يقرر أن السياسات والإجراءات المتعلقة بتوفير الراشدين وتعيينهم ودعمهم وتدريبهم والاحتفاظ بهم على النحو الذي حددته القرارات السابقة تعدل الآن باعتماد أحكام السياسة العالمية للراشدين في الكشفية.

- تدعو المنظمات الكشفية الوطنية لتنفيذ أحكام سياسة الراشدين في الكشفية العالمية.

- يطلب من اللجنة الكشفية العالمية وضع وتوزيع المبادئ التوجيهية التي تدعم تنفيذ السياسة العالمية للراشدين في الكشفية بما في ذلك نظام الشارة الخشبية وتطبيق السياسة فيما يتعلق بالمتفرغين الفنيين في أقرب وقت ممكن بعد انتهاء المؤتمر الكشفية العالمي.

المبادئ الأساسية للسياسة الوطنية للراشدين (القيادات) في الكشفية:

الانسجام: النظم المعمول بها تكمل المبادئ الأساسية للكشفية بالجمعية (الوعد والقانون، والقيم)، وتتمشى مع السياسات الأخرى (مثل التواصل مع المجتمع، الحماية من الأذى، وما إلى ذلك) كما تتمشى مع الاستراتيجيات.

إشراك الشباب:

تعزيز وتشجيع الشباب الذين يستوفون الشروط والذين لديهم الكفاءات اللازمة، مما يتيح لهم الوصول إلى الأدوار أو المهام.

المساواة بين الجنسين:

يستند توزيع الأدوار والمهام إلى الكفاءة وليس الجنس، ويتناول هذا المبدأ أي اختلالات في تخصيص الموارد والبرامج وفرص التعلم والتطوير القائمة على نوع الجنس، وبالتالي، تهدف إلى تغيير الممارسات التنظيمية التي تعرقل مشاركة المرأة أو حصولها على أي دور أو مهمة، وبالمثل، ينبغي ألا يكون العمر قيداً.

القيادة المستدامة: تطوير ممارسات الإحلال القيادي في المهام المختلفة تؤدي إلى الاستقرار والاستدامة بالجمعية، الهياكل بالجمعية يجب أن تكون «شبكة» وليس هرمية، ويجب تشجيع الراشدين (القادة) للتحرك «الجانبى» الأفقي بدل من التحرك الرأسى في المهام، ويعتبر من المهم والأساسى تصميم الهياكل التنظيمية وكذلك المهام والأدوار على أساس إشراك القادة الشباب ووضع التوجيه الشخصى قيد التنفيذ.

التقارب في عملية صنع القرار: يجب أن تتم عمليات اتخاذ القرار في أقرب مستوى للراشدين (القادة)، بمعنى أن المستوى المحلى يجب أن يتخذ أكبر عدد ممكن من القرارات قبل إحالته إلى شخص آخر أعلى لاتخاذ القرار، ويساعد التقريب في صنع القرار (مثل الإدارة والتدريب) على توليد الثقة في جميع مستويات الجمعية.

الجمعية التعليمية:

التعلم الفردي والتنظيمى هو جزء من دورة حياة الراشد (القائد)، فعندما يتعلم الناس ويتطورون فإن الجمعية نفسها تتعلم وتتطور أيضاً، وتتعزيز عملية التعلم لدى الراشدين (القادة) من خلال التفاعل اليومي مع الأعضاء الآخرين في الجمعية، وتعزيز القدرة الفردية والجماعية وقدرة الجمعية على التعلم.

التعلم الهادف:

ينبغي أن تركز فرص التدريب والتطوير على المعارف والمهارات والسلوكيات اللازمة للعمل ضمن مجموعة متنوعة من الأدوار أو المهام (وخاصة بالنسبة لأولئك الذين يدعمون الشباب على تلبية احتياجاتهم وتطلعاتهم)، ومن المهم ضمان أن كل شخص راشد (قائد) مرافق ومدعوم بشكل وثيق في عملية التعلم والتطوير الشخصى طوال دورة حياته.

إمكانية الوصول والمرونة: يجب أن يكون النظام قادراً على الاستجابة لاحتياجات الفرد والجمعية على جميع المستويات، وأن يشمل نماذج واستراتيجيات تعليمية مختلفة، ويجب أن يكون جميع الراشدين (القادة) قادرين على الوصول إلى مجموعة متنوعة من فرص التعلم والتطوير، الداخلية والخارجية للجمعية، وتشجيعهم على القيام بذلك، وينبغي أن تتوفر مجموعة متنوعة من الأساليب لتطوير الكفاءات.

أساس الكفاءة: توزيع الأدوار والمهام على الكفاءة المثبتة (المعرفة والمهارات والسلوكيات)، ومن المتوقع أن تتاح لجميع الراشدين (القادة) فرص متساوية للحصول على الكفاءات وتطويرها وتحديثها وتجديدها على أساس مستمر.

التخصص الشخصي: يجب أن تتكيف الإدارة والتدريب مع خصائص كل فرد، مع مراعاة احتياجات التنمية الشخصية والأداء الوظيفي بالتساوي، الاعتراف (قبل) التحصيل الفردي والخبرة والكفاءات التي تلبي أوصاف الأدوار والاحتياجات التنظيمية.

المشاركة: يجب المشاركة النشطة لكل راشد (قائد) في عملية التعلم والتطوير الخاصة به، وكذلك عملية إدارة أدائه داخل الحركة، ويجب التشارك في عملية صنع القرار الخاصة به، مما يزيد من التفاهم المتبادل والثقة والشفافية بالجمعية.

التكنولوجيا الموجهة: توفر التكنولوجيا فرصاً كبيرة لممارسة الإدارة الجيدة في الكشفية، ومن الأمثلة القليلة على ذلك وضع استراتيجيات للتوفير عبر الإنترنت، وتقديم التدريب، واستخدام نظم بيانات العضوية لإدارة الراشدين (القادة) (مثل تخزين الملفات الشخصية أو سجلات التدريب)، والوصول إلى فرص التعلم عن بعد وفرص التنمية، والتدريب وإدارة الفرق.

تنفيذ السياسة:

إن الترويج للسياسة الوطنية للراشدين (القيادات) في الكشفية إلى جميع أصحاب المصلحة وعلى جميع المستويات مسئولية مشتركة، وهذا سيجعل من الممكن زيادة الوعي بأهميتها وضمان التنفيذ الفعال لها.

ومن الضروري وجود اتصال مفتوح وواضح طوال عملية التنفيذ للسياسة، ومن المهم وضع استراتيجيات لإعلام الأعضاء بأية تغييرات تدخل حيز التنفيذ على السياسة،

ووضع آليات للمشاركة والتغذية الراجعة بشأن تنفيذ السياسة، والذي بالتالي سيحسن الإدارة ويقود للتغيير الإيجابي في الجمعية، وهذه هي العناصر التي يتم النظر فيها عادة في خطة التنفيذ.

ولتنفيذ السياسة الوطنية للراشدين (القيادات) في الكشفية، ينبغي للجمعية أن تنظر فيما يلي:

١. اعتماد السياسة الوطنية للراشدين (القيادات) في الكشفية وتمشيها مع السياسة العالمية.

٢. اعتماد إجراءات إدارية تتمشى مع السياسة الوطنية للراشدين (القيادات) في الكشفية.

٣. تشكيل لجنة وطنية للراشدين في الكشفية، تتكون من أعضاء بخبرة ذات صلة، واللجنة متوازنة بين الجنسين وتضم شباب أقل من ٣٠ سنة وتدار بالتعاون مع اللجنة الوطنية لبرامج الشباب، مع تحديد دور ومسؤوليات اللجنة، واليات اجتماعاتها.

٤. ضمان أن اللجنة الوطنية للراشدين (القيادات) في الكشفية شاملة وممثلة لتكوين الجمعية (على سبيل المثال الجنس، وشرائح المجتمع، وما إلى ذلك) ويقودها قائد ذو خبرة كبيرة في إدارة وتطوير مجال الراشدين (القيادات) في الكشفية.

٥. تخصيص الموارد المناسبة (مادية ومعرفية) لتنفيذ السياسة الوطنية للراشدين (القيادات) في الكشفية.

٦. توفير الفرصة لجميع أصحاب المصلحة المعنيين للإسهام في تنفيذ ومراجعة السياسة الوطنية للراشدين (القيادات) في الكشفية.

٧. التخطيط لأحداث وأنشطة تهدف إلى دعم تنفيذ السياسة على جميع المستويات.

٨. وضع خطة لرصد التقدم المحرز في تنفيذ السياسة الوطنية وتقييمه والإبلاغ عنه.

٥٠ عوامل نجاح تطبيق السياسة الوطنية للراشدين بالاتحاد العام للكشافة والمرشدات بجمهورية مصر العربية:

- توجد إرادة قوية للتحويل والتغيير.
- تتوافر جهود السعي لجذب عناصر جيدة من خارج الحركة.
- يوجد التعاون والانسجام فيما بين اللجان المختلفة بالجمعية.
- يتم تقدير احتياجات الاتحاد والجمعيات التابعة له على المدى القصير والمتوسط والبعيد.
- يتم توفير القادة يتم للمهمة (الدور) وليس للمنصب.
- يحدث تطوير المهارات التدريبية بصفة دورية.
- تتم إتاحة الفرصة للقيادات الشابة للمشاركة في تقديم التدريب.
- يتم تطوير برامج التدريب لتشمل جوانب التنمية الشخصية للقادة.
- يتم التكليف بالمهمة لفترات محددة يتم الاتفاق عليها.
- يتم العمل على تطوير أنظمة التأهيل القيادي للمهام المختلفة بحيث تتضمن كافة (المعارف والمهارات والاتجاهات التي تحتاجها هذه المهام إلى جانب التنمية الشخصية للقائد).
- يتسع مجال تدريب القيادات ليشمل جميع المهام القيادية بالجمعية.
- يتم تبادل الخبرات بين الجمعيات الكشفية في هذا المجال.
- يتم الاستفادة من الإصدارات الكشفية العالمية والعربية.
- يخطط لمستقبل القيادات في الكشفية بما يتسم بالشمول والتكامل والمرونة.
- تتمشى السياسة الوطنية لتنمية القيادات مع القرار رقم ٢٠١١/١١ الصادر عن المؤتمر العالمي بالبرازيل.
- تحددت السياسة الوطنية لتنمية القيادات المتطلبات والإرشادات اللازمة لتوفير وتدريب وتقويم أداء القادة والتنمية الشخصية وإدارة شؤون القادة - اللازمة لإنجاز مهمة الحركة الكشفية.

مراجعة السياسة وتحديثها:

دورة حياة السياسة:

إن الترويج للسياسة الوطنية للراشدين (القيادات) في الكشفية مع كل أصحاب المصالح والشركاء وعلى كافة المستويات يعتبر مسئولية مشتركة، ولعل ذلك يساعد على رفع الوعي بأهميتها وتشجيع التنفيذ الفاعل والمؤثر.

دورة حياة (المدة الكاملة) للسياسة والتي تشمل المراجعة والتقييم والتنقيح:

- عملية المراجعة والتقييم والتحديث تتم كل أربع سنوات.

- إعادة تشكيل اللجنة الوطنية للراشدين (القيادات) في الكشفية.

- تحديث الأدوات والإجراءات المعمول بها وفق نتائج التقييم.

- تضمين ما يرد من مستجدات بالسياسة العالمية للراشدين (القيادات) في الكشفية بالسياسة الوطنية للراشدين (القيادات) في الكشفية.

ويتم مراجعة وتحديث السياسة الوطنية للراشدين (القيادات) في الكشفية بشكل دوري أينما كان ذلك ضرورياً، والمدة المناسبة بين إتمام عملية المراجعات تمتد من أربع إلى ثماني سنوات، وذلك رغماً من أن هناك بعض العناصر أو الإجراءات التي قد تستغرق مراجعتها فترة أقل من ذلك.

ويجب على أولئك المكلفين بمراجعة السياسة الوطنية للراشدين في الكشفية مراعاة ما يلي:

- هل تغيرت البيئة واللوائح القانونية بطريقة تؤثر على السياسة؟ وكحد أدنى، يجب مراجعة المعايير والتشريعات المتعلقة بالعمل التطوعي وحماية الفتية والشباب وحماية البيانات والصحة والسلامة وحقوق الإنسان وقانون العمل في حالة المتفرغين.

- هل تم تنفيذ السياسة بفعالية؟

- ما مدى فعالية التعامل مع القضايا والتحديات داخل الجمعية؟

- من خلال الوصف الوظيفي، تحديد الكفاءات المطلوبة للقيام بالمهام المتعلقة ببرنامج الشباب.

- تقييم الكفاءات الحالية للراشدين (القادة) ومن ثم استكشاف فرص التعلم، الداخلية والخارجية، لمساعدتهم على تحسين كفاءاتهم.

- توفير فرص التعلم المرنة من خلال تقديم التدريب الذي يلبي الاحتياجات المحددة لبرنامج الشباب.

- تزويد الراشدين (القادة) بدعم مناسب ومستمر.

- إجراء تقييمات منتظمة مع الراشدين (القادة) لتحديد القضايا المحتملة وسبل التغلب عليها.

ولذلك، من المهم أن يعمل الراشدون (القادة) المشاركون في تطوير برنامج الشباب وتيسيره وتقديمه بالتعاون الوثيق مع المسؤولين عن إدارة ودعم الراشدين (القادة) في الجمعية، وإذا تم تطوير برنامج الشباب بمعزل عن الآخر، فلا يمكن دعمه بشكل كاف.

وبالمثل، يجب على الراشدين (القادة) المشاركين في إدارة ودعم الراشدين (القادة) الآخرين في الجمعية العمل بالتعاون الوثيق مع أولئك الذين يدعمون برنامج الشباب لضمان أن يظل العمل التربوي الكشفي لتنفيذ البرنامج الكشفي للشباب هو محور العمل في الكشفية كحركة تربوية للشباب.

- هل أظهرت البحوث الأكاديمية والعملية الحالية من قبل خبراء ومؤسسات التعليم الرسمي وغير الرسمي أدلة ذات صلة من شأنها أن تؤثر في التغييرات في السياسة؟

- ما هو نوع التغذية الراجعة التي يقدمها المتطوعون والمتفرغون عن السياسة؟

- هل تحقق السياسة الهدف المقصود منها؟

وسيتم إبقاء (المؤتمر/ الجمع العام / مجلس الإدارة) على علم بالإنجازات المتعلقة بالسياسة الوطنية للراشدين (القيادات) في الكشفية، من خلال تقرير يقدم سنوياً.

البرنامج الكشفي للشباب والراشدين (القيادات) في الكشفية:

يتم تنفيذ البرنامج الكشفي للشباب من خلال شراكة بين الشباب والراشدين (القادة)، على أساس مصالح الفتية والشباب واحتياجاتهم وقدراتهم، ومن شأن برنامج الشباب الفعال، الذي يجذب الشباب ويعتقد أنه ذو صلة بالواقع الاجتماعي الذي يعرض فيه، أن يجتذب أيضاً الراشدين (القادة) الملتزمين بدعم تنفيذه.

ومن منظور الجمعية، فإن مجال الراشدون (القادة) في الكشفية يدعم تنفيذ برنامج الفتية والشباب من خلال:

- تحديد احتياجات الجمعية فيما يتعلق ببرنامج الشباب.

- يحدد بوضوح المهام المطلوبة لدعم مجال برنامج الشباب.

- وضع مواصفات للأدوار المختلفة المطلوبة، مع الاعتراف بأن الراشدين (القادة) الذين يعملون مع المراحل السنوية المختلفة يحتاجون إلى مواصفات مختلفة.

- الترويج لتوفير الراشدون (القادة) الذين يمثلون المجتمع المحلي.



الهيكل والادوار والمسئوليات:

على جميع المستويات في الجمعية الكشفية الوطنية- تتطلب إدارة إنشاء هياكل محددة تغطي ثلاثة أبعاد هي:

- تطوير الأدوات وتوفير التدريب الذي يشمل جميع مجالات ومستويات الجمعية في توفير واستبقاء الراشدين (القادة)، من خلال خطط قصيرة وطويلة الأجل، تستهدف جميع شرائح المجتمع.

- تدريب ودعم الراشدين (القادة) وفقاً لاحتياجات الجمعية، فضلاً عن توقعات التنمية الشخصية.

- الإدارة المستمرة للراشدين (القادة)، بما في ذلك القرارات للمستقبل.

ووفقاً لمهمة الكشفية، من المهم أن تشمل هذه الهياكل الشباب على جميع المستويات، ويجب بذل جهد خاص لضمان التوازن بين الجنسين ودمج الشباب، ويجب تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة أو المنتمين إلى شرائح المجتمع من الانضمام إلى الجمعية وتقاسم المسئوليات.

يجب أن تظهر أساليب فعالة لإشراك جميع فئات الشباب والراشدين الموجودين في المجتمع، يجب أن تعكس عضوية الكشافة تكوين المجتمع المحلي، وبما أن الكشفية هي حركة مفتوحة للجميع، يجب تمكين شرائح مختلفة من المجتمع للانضمام إلى الجمعية.

الأمر متروك للجمعية لتحديد أنسب هيكل لإدارة الراشدين (القادة) في الكشفية، وفقاً للتالي:

مستوى (الفوج) المجموعة الكشفية:

- على قائد (الفوج) المجموعة الكشفية تطبيق عناصر السياسة فيما يتعلق باختيار وجذب وتعيين وتدريب ودعم ومتابعة وتقييم أداء قادة الوحدات ومساعدتهم.

مستوى (القطاع) المنطقة / المحافظة:

- على مسئول / مفوض (القطاع) المنطقة / المحافظة تطبيق عناصر السياسة فيما يتعلق باختيار وجذب وتعيين وتدريب ودعم ومتابعة وتقييم أداء القادة أينما وجدت الكشفية في منطقته / قطاعه / محافظته.

مستوى الجمعية الكشفية الوطنية:

مع مراعاة وضع الجمعية واحتياجاتها ومواردها المتاحة، وينبغي أن ينسق الهيكل عملية التوفير والتدريب والدعم للراشدين (القادة) في الكشفية وتطورهم الشخصي وإدارة القرارات المتعلقة بمستقبلهم.

- الترويج والدعاية ونشر السياسة الوطنية للراشدين (القيادات) في الكشفية على كافة المستويات بالجمعية.

- تحديد المواصفات المثالية والوصف الوظيفي لشغل المهام المختلفة.

- تحديد الأنظمة والإجراءات الخاصة بتنفيذ ومتابعة السياسة الوطنية للراشدين (القيادات) في الكشفية على المستوى الوطني والمحلي وإنتاج موارد وأدوات تربوية/ تدريبية داعمة في هذا الإطار.

- تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية لجميع شاغلي المهام.

- تشكيل لجنة وطنية للراشدين (القيادات) في الكشفية ترفع تقاريرها أمام اللجنة التنفيذية الوطنية أو ما، وأن يكون لها صلة رسمية بالمسؤولين عن وضع وتنفيذ برنامج الشباب (على سبيل المثال، يكون ممثل لجنة برنامج الشباب عضواً بحكم منصبه في لجنة الراشدين (القيادات) في الكشفية.

- تقدم اللجنة وطنية للراشدين في الكشفية تقاريرها إلى اللجنة التنفيذية الوطنية أو ما يعادلها لتحقيق أهداف السياسة.

- كما ينبغي ربط اللجنة الوطنية للراشدين في الكشفية بشبكة تغطي كل مستويات الجمعية وتتكون من المشاركين في عملية إدارة الراشدين (القيادات) في الكشفية، وينبغي أن ينتمي مسئولي البرنامج الكشفية للشباب ومسؤولي التدريب إلى هذه شبكة، بالإضافة إلى مسئولي توفير الأدوار والمهام الأخرى.

- قائمة كفاءات والمواضيع التدريبية المستحدثة المقترحة لتأهيل المهام الكشفية - الاقليم العربي
- قيادة القرن الحادي والعشرين في الكشفية، ٢٠١٤.
- كتيب تنمية القيادات، ٢٠٠٥.
- المتطوعون في الكشفية - حقيبة الأدوات (٢)، ٢٠٠٩.
- المتطوعون في الكشفية حقيبة الأدوات (١)، ٢٠٠٦.
- ورقة بيان موقف بشأن التنوع والإدماج، ٢٠١٧.
- ورقة بيان موقف بشأن حماية الأطفال والشباب، ٢٠١٦.
- ورقة بيان موقف حول التطوع في الكشفية، ٢٠١٦.
- أداة التقييم الذاتي للراشدين في الكشفية للجمعيات الكشفية الوطنية، ٢٠١٩.
- إطار عمل الشارة الخشبية للمنظمة العالمية للحركة الكشفية، ٢٠١٢.
- إطار عمل الشارة الخشبية للمنظمة العالمية للحركة الكشفية، ٢٠٢٠.
- تصميم نظام لتأهيل قادة الكشافة البحرية المصرية طبقاً للسياسة العالمية لتنمية القيادات: رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الإسكندرية، الباحث (إسلام محمد أنور)، ٢٠٢٠.
- تقويم شروط اختيار هيئات تدريب دورات التأهيل الرسمي في الكشافة البحرية المصرية: رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإسكندرية، الباحث (إسلام محمد أنور)، ٢٠١٤.
- دليل النمو أثناء وبعد جائحة كورونا، ٢٠٢١.
- دليل مجموعة أدوات النمو للجمعيات الكشفية الوطنية، ٢٠١٩.
- دليل ورشة عمل المراجعة الفنية لحقائب التأهيل الكشفية لشاغلي المهام المختلفة: المركز الكشفية العربي الدولي، القاهرة، ٢٠١٠.
- الراشدين في الكشفية، ١٩٩٠.
- السياسة العالمية لتنمية القيادات، ١٩٩٣.
- السياسة العالمية للحماية من الأذى GSAT معيار أداة تقييم الدعم العالمي، ٢٠١٧.
- السياسة العالمية للراشدين في الكشفية، ١٩٩٣.
- السياسة الكشفية العالمية لبرنامج الشباب، ٢٠١٧.
- السياسة الكشفية العالمية لمشاركة الشباب، ٢٠١٥.

التوفير بما يناسب الجمعية الوطنية ويلبي احتياجاتها، كما تضمنت السياسة الوطنية للراشدين برامج جاذبة للراشدين للتعريف بالشكل المتعارف عليه لأنشطة وبرامج الحركة وما يمكن أن تقدمه الحركة للفتية والشباب منتسبي الحركة وكذلك ما يمكن أن تقدمه الحركة للمجتمع.

وتتضمن السياسة الوطنية للراشدين أيضاً مسار تأهيل الراشدين شاغلي جميع المهام وأنظمة التأهيل المقترحة لتدريب قيادات الكشافة المصرية لشغل المهام المختلفة ضمن الهيكل التنظيمي للحركة الكشفية في مصر، ويتضمن المسار التأهيلي ١٨ مهمة مختلفة مقسمة إلى ٦ أجزاء رئيسية يمثل الأول منها التأهيل العام للقيادات والأجزاء الخمسة تمثل التأهيل التخصصي للمجالات المختلفة للراشدين في الحركة الكشفية، وذلك وفق أحدث اطار تم تطويره للشارة الخشبية (بكل مستوياتها) ولكل المهام من المكتب الكشفي العالمي والصادر في مارس ٢٠٢٠، بالإضافة إلى نماذج برامج التدريب والتطوير المستمر وبرامج تنمية قدرات الراشدين، وقد راعى نظام التأهيل ضرورة الالتزام المشاركين بمجموعة من الشروط والضوابط الخاصة بكل مستوى بما فيها اجتياز دورة الحماية من الأذى كشرط أساسي لأي من أنظمة التأهيل ودورة السلامة الكشفية لقادة الوحدات الكشفية.

يعد الراشدين في الحركة الكشفية هم الداعم الرئيسي للبرامج والأنشطة لتحقيق أهداف الحركة الكشفية، مما يستلزم العمل على استثمار الراشدين سواء كانوا متطوعين أو متفرغين للعمل على زيادة العضوية سعياً نحو عالم أفضل، وتعد السياسة الوطنية للراشدين الأداة الهامة لتعزيز وحدة الحركة الكشفية نحو تحقيق أهدافها مما ينعكس ايجاباً على برامج أفضل للفتية والشباب وتحسين للصورة الذهنية في المجتمع

ومن خلال اطلاع فريق العمل على دورة حياة الراشدين في الحركة الكشفية والسياسة العالمية للراشدين، ومن خلال الاعتماد على الخبرات المختلفة والأساليب العلمية المختلفة، فقد تم تصميم سياسة متكاملة الأركان تتضمن أساليب توفير الراشدين وطرق إدارة الأداء والقرارات المتعلقة المستقبل بما يناسب الكشافة المصرية

فعملية توفير الراشدين تتضمن تقييم احتياجات الجمعية الوطنية من المهام الشاغرة وعملية الجذب والاختيار ودمج القيادات بالمهمة ثم شرط الاتفاق المتبادل "التعاقد" ويليها تعيين القائد بشكل فعلي للقيام بالمهمة، وذلك تماشياً من السياسة العالمية للراشدين باعتبارها نموذج لمنظومة متكاملة لإدارة الموارد القيادية في الكشفية، لذلك فقد وضع فريق العمل خطوات



وتتضمن السياسة الوطنية للراشدين أيضاً مسار تأهيل الراشدين شاغلي جميع المهام وأنظمة التأهيل المقترحة لتدريب قيادات الكشافة المصرية لشغل المهام المختلفة ضمن الهيكل التنظيمي للحركة الكشفية في مصر، ويتضمن المسار التأهيلي ١٨ مهمة مختلفة مقسمة إلى ٦ أجزاء رئيسية يمثل الأول منها التأهيل العام للقيادات والأجزاء الخمسة تمثل التأهيل التخصصي للمجالات المختلفة للراشدين في الحركة الكشفية، وذلك وفق أحدث أطار تم تطويره للشارة الخشبية (بكل مستوياتها) ولكل المهام من المكتب الكشفى العالمى والصادر فى مارس ٢٠٢٠ ، بالإضافة إلى نماذج برامج التدريب والتطوير المستمر وبرامج تنمية قدرات الراشدين، وقد راعى نظام التأهيل ضرورة الالتزام المشاركين بمجموعة من الشروط والضوابط الخاصة بكل مستوى بما فيها اجتياز دورة الحماية من الأذى كشرط أساسى لأي من أنظمة التأهيل ودورة السلامة الكشفية لقادة الوحدات الكشفية.

وتضمنت السياسة الوطنية للراشدين أيضاً نظام للقرارات المتعلقة بالمستقبل من حيث التكليف بمهمة جديدة أو إعادة التعيين لنفس المهمة أو إنهاء المهمة، بحيث تعتمد الجمعية الوطنية على أساليب مختلفة للتأهيل واستبقاء الراشدين من المتطوعين والمتفرغين للسعي نحو استقرار أكبر للحركة الكشفية وانشطتها وخدماتها، ولكي تضمن الانتقال بسلاسة من قيادة لأخرى.

Conclusion

Adults in Scouting are the main element supporting youth program and activities achieving the goal of the scout movement, which necessitates investing in all adults, whether volunteers or employees to promote growth & help in creating a better world.

The National Adults in scouting policy is an important tool to enhance the unity of the Scout Movement achieving its goal, with Positive reflection on better youth program and improvement of scouting social image.

So, regarding of adults in scouting life cycle, Adults in Scouting policy and by taking into consideration various experience in this field in conjugation with scientific methods, initial layout of a national AIS policy has been designed including suggestions to both recruitment & retention of adults in our NSO as well as ways for performance management and decisions related to the future that suit & cover all areas inside NSO.

The recruitment process of adults includes assessment of the needs of the (NSO) for vacant roles, followed by selection then mutual agreement "contracting", followed by nomination of the person to certain role, matching with the AIS policy as a model for integrated system of human resources in Scouting. So, provisioning steps have been set to suit & fulfill the needs of NSO.

The National Adults in scouting policy also includes attractive programs for non-scouting adults to be familiar with scouting activities and to know exactly all benefits offered by scouting to youth as well .as to local & national communities The National Adults in scouting policy includes the training path that qualifies all adults occupying all the roles in all areas inside NSO, including 7 main categories divided into 18 roles, including all training systems for continuous development renewed according to the new wood .badge framework 2.2.

The National Adults in scouting policy also includes system for decisions related to the future in terms of assigning a new mission, reassignment to the same mission, or terminating the task, so that the NSO relies on various methods to motivate and retain the volunteers and full-time employees to seek greater stability and to ensure a smooth transition of leadership .responsibilities

The National Adults in scouting policy is considered a set of basic principles compatible with various WOSM policies& sustainable development goals and takes into consideration all updates that may be added to the content of the policy or procedures of implementation to always fulfill all .the needs of NSO



السياسة الوطنية للراشدين في الكشفية
مصر - 2021

حقوق الطبع محفوظة
وفي حالة إعادة الطبع أو النسخ
يتم ذكر المصدر المعتمد

5 شارع سنن - متفرع من شارع الجلاء - القاهرة - مصر

(+20) 25766313

(+20) 25766422

egyptianscouts@yahoo.com

www.egyptscouts.com



SCOUTS®
Egypt