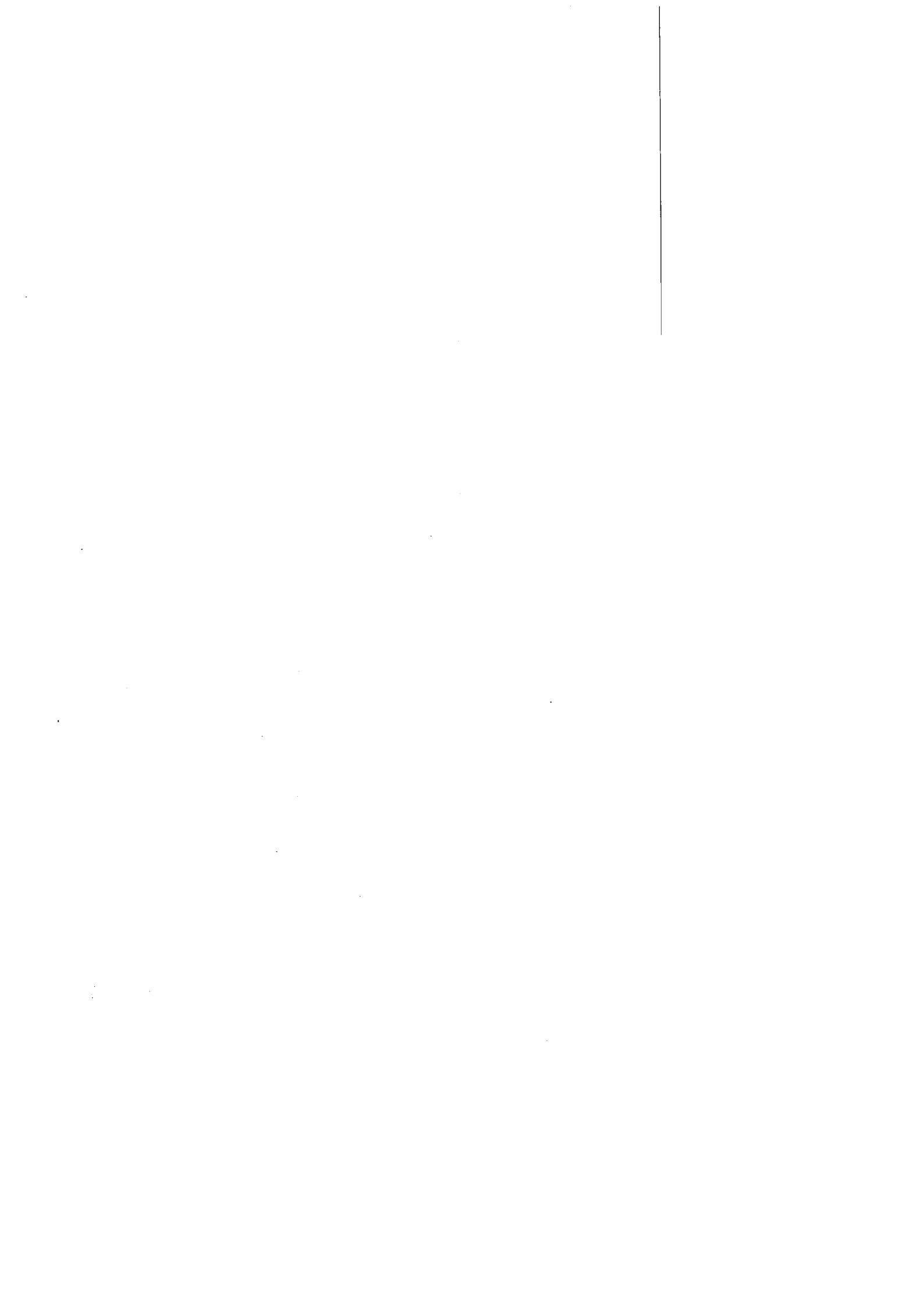


**الكفايات الأدائية وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار لدى قيادات
حركتي الكشافة والمرشدات**

د / أمانى محمد محمد الصفتى



الكفايات الأدائية وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار لدى قيادات حركتي الكشافة والمرشدات

* د / أماني محمد محمد الصفتي

— المقدمة ومشكلة البحث :

إن تطوير أداء القيادات الكشفية الممارسة للمهام الكشفية المختلفة من متفرغين ومتطوعين نقطة انطلاق ضرورية لرفد العمل الكشفي ، فالهدف النهائي الذي أنشئت حركة الكشافة والمرشدات من أجله يمثل القاعدة في تطوير خطة التنفيذ الخاصة بها ، والحقيقة أن تحديد واختيار الأولويات يتم على أساس مدى تمشيها مع هدف الحركة والأساس الذي قامت عليه ، ومن المهم بالنسبة للمشاركين في التخطيط ووضع الخطة أن تكون لديهم فكرة واضحة في مجالات إعداد الشباب كقادة للكشافة والمرشدات على اعتبار أن هدف حركة الكشافة والمرشدات هو المساهمة في تنمية قدرات الشباب لتحقيق الاستثمار الأمثل لأقصى طاقاتهم البدنية والذهنية والاجتماعية والروحية كأفراد ومواطنين مسؤولين ، وكأعضاء في مجتمعاتهم المحلية والوطنية والدولية (١٨ : ٢٨٢) .

حيث أن الاتجاهات العالمية للحركة الكشفية بلجانها ومؤتمراتها توصي بشدة للأخذ بمفاهيم وعناصر سياسة تنمية القيادات ، فتوصيف المهام القيادية وفق عناصر تنمية القيادات المتمثلة في : الاختيار وتحديد المهام والاحتياجات والمقابلة الشخصية وبرامج التدريب والدعم وأساليب المتابعة والتقويم واتخاذ القرار وبعض الأحكام العامة هي أهم العناصر التي تم طرحها في المؤتمر الكشفي العالمي المنعقد في باريس عام ١٩٩٠م ، والذي تم إقراره في المؤتمر الكشفي العالمي والمنعقد في بانكوك عام ١٩٩٣م ؛ وفي إطار ذلك تم توصيف أهم عشرة مهام قيادية في حركتي الكشافة والمرشدات منها ما هو موجود فعلا على أرض الواقع ، ومنها ما يؤمل أن يكون في كل قطاع من قطاعات حركة الكشافة والمرشدات في أقرب وقت ممكن والمهام الموصفة هي : المشرف الكشفي ، وقائد مركز التدريب ، ومسؤول العلاقات العامة والإعلام ، ومسؤول تنمية الموارد ، ومفوض خدمة وتنمية المجتمع ، ومفوض تنمية القيادات ، وقائد التدريب ومساعد قائد التدريب ، ومفوض تنمية المراحل ، ومساعد وقائد الوحدة الكشفية (١١ : ١٢) .

لذا فإن الاهتمام بالمهارة الفنية للقائد وتحليلها والتركيز على الارتقاء بالنمو المهني للقائد وعملية تدريبه والسعي الدائم لإعداده الإعداد القادر على أن يمارس المهام المكلف بها بدرجة من الكفاءة والفاعلية في ضوء الكفايات الأدائية والتنموية الشخصية للقادة حتى يكون لديهم الدافع والحافز للاستمرار في الحركة حيث يؤكد كرامر Cramer (١٩٩٠) ، بيرو Pero (١٩٩٥) على أن المدخل الحقيقي لتحديد الكفايات الأدائية لا يكتفي بأن الفرد قد حصل على المعلومات ولكن أيضاً المتابعة للكفاية في هذه المعلومات من حيث

* مدرس بقسم الترويج الرياضي ، كلية التربية الرياضية ، جامعة طنطا .

الاستفادة منها وملاءمتها للفرد حتى يمكن تطويرها (٢٦ : ٦٥) (٣٠ : ٣٤) .

وفي ضوء ذلك تناول توفيق مرعي (١٩٨١) تعريف الكفاية بأنها القدرة على عمل شيء بمستوى معين من الأداء يتسم بالكفاءة والفاعلية (٦ : ١١) ، بينما يرى ادموند شورتي Edmond C. Short (١٩٩٣) أن هناك أربع مفاهيم للكفاية وهي :

— الكفاية كسلوك : ويعنى عمل أشياء محددة وقابلة للقياس .

— الكفاية تمكن من المعلومات : وتعنى استيعاب وفهم المعلومات والمهارات .

— الكفاية المقدره : وتعنى الوصول إلى درجة معينة من القدرة على عمل شيء في ضوء مقاييس ومعايير متفق عليها .

— الكفاية على أساس نوعية الفرد : ويعنى هذا المفهوم بالخصائص الشخصية للفرد التي يمكن قياسها بناء على معايير ومقاييس (٢٩ : ٣ - ٦) .

وتعد ظاهرة القيادة والتبعية من الظواهر المهمة في الحياة البشرية فطالما توجد حياة ومجتمعات بشرية تبدو ظاهرة القيادة ، غير أنها تأخذ أشكالاً وأنماطاً تتباين من زمان إلى آخر ، وتختلف من مجتمع لآخر في ظل تطور الحياة وشكل الحكم وما يسود المجتمع من قيم وعادات وعرف وتقاليد (١٩ : ٩٦) .

وسياسة تنمية القيادات هي برنامج منظم لإدارة الموارد البشرية من أجل تحسين فاعلية والتزام ودافعية القادة للعمل الكشفي بمختلف محاوره وأبعاده ، مما يؤدي إلى توفير برامج أفضل للمنتسبين للحركة الكشفية بشكل أكثر كفاءة ، وهي بذلك تؤكد على مجموعة من الخطوات الإرشادية المتكاملة سواء من ناحية جذب وتوفير القادة و تدريبهم ودعمهم من خلال تصميم نظم لتدريب كافة أنماط ومهام القادة خصوصاً قادة الوحدات والمدربين والمفوضين والمسؤولين والمشرفين ، فعندما نضع نظاماً تدريبياً فلا بد أن يعكس كلا من حاجات القادة وحاجات الحركة الكشفية ذاتها ، فبعض الأنظمة التدريبية تقوم على فكرة التقدم الخطي المحدد حيث يتم حضور عدد معين من الدورات أو الدراسات المنتظم ، وهذا يعطي القادة نظرة واضحة فيما يفترض أن يشاركون فيه ، كما يطمأن الجمعية إلى أن أولئك القادة سوف يمثلون ويستوعبون المجالات الأساسية في الحركة الكشفية ، والاتجاه الآخر في الأنظمة التدريبية الذي يتبنى فكرة التقدم القياسي حيث يأخذ القائد احتياجه التدريبي فقط ليملاً الفراغ بين المهارات والمعارف التي حصل عليها من قبل وما تتطلبه الحركة من احتياجات ، فبذلك يمكن أن نتأكد من وصول القائد المرشح إلى تحقيق الأهداف التي وضعت في بداية فترة تكليفه بالمهمة (١١ : ١٦) .

ويعتبر القائد الكشفي هو العنصر الحيوي بما يقوم به من توجيه وإشراف وقدرة على التخطيط وتحليل واستعراض البدائل واتخاذ القرارات لحل المشكلات القائمة ، وتعد عملية اتخاذ القرار هي المحك الحقيقي لمقدرة القائد على الإدارة والقيادة ، باعتبار أن اتخاذ القرار هو العملية الأساسية والوظيفية التي يتولها قادة الحركة الكشفية ؛ حيث يرى حمدي السيسى (٢٠٠٠) نقلاً عن فرانك هورسان : أن اتخاذ القرار في بعض الأحيان لا يبنى على أساس كامل من الموضوعية التامة بعيداً عن المؤثرات الشخصية

لمتخذ القرار ، والقرار يقصد به اتخاذ التصرف المناسب من بين التصرفات المختلفة لكل مشكلة معينة ، أو أنه النقطة النهائية في سلسلة من العمليات الذهنية التي يقوم بها القائد أو الإداري في تقييم موقف معين حتى يصل بشأنه إلى نتيجة أو اختيار ما ، حيث تنقسم القرارات وفقاً لأسس عديدة إلى :

- أساس متخذ القرار : وتنقسم إلى قرارات تنظيمية ، قرارات فردية .
- أساس المعلومات : ولها ثلاث أنواع وهي قرار في ظل ظروف التأكيد ، وقرار في ظل ظروف المخاطرة ، وقرار في ظل ظروف عدم التأكيد .
- أساس المستوى الإداري : وتنقسم وفقاً لهذا الأساس إلى قرارات استراتيجية ثم قرارات إدارية ويلي ذلك قرارات تشغيلية (٨ : ١٥٨)

وعليه تعتبر مهارة اتخاذ القرار من أهم المهارات الأساسية التي يجب أن يتقنها قادة حركتي الكشافة والمرشدات لذا يجب أن يكون قرارهم سليماً وفي صالح المتدربين ؛ حيث ترى عفاف عبد المنعم (٢٠٠١) أن عملية اتخاذ القرار خطيرة ومؤثرة ، لأنه لا يتعلق بشخص واحد أو ينصب على زاوية محددة وإنما يتضمن عدة أفراد أو جماعات تشمل عدة جوانب بعضها فني والأخرى تنظيمية (١٣ : ٩٩) .

فالقائد الكشفي عندما يمارس وظيفته القيادية فهو يتخذ مجموعة من القرارات عند توجيه المتدربين وتتسق مجهوداتهم وتثير دوافعهم وتحفزهم على الأداء الجيد وحل مشكلاتهم ، وتبدأ عملية اتخاذ القرار بشعور من الشك وعدم التأكيد من ما يجب عليه عمله حيال مشكلته ما ، وتنتهي باختيار أي الحلول التي يتوقع أن تزيل حالة الشك وعدم التأكيد وبذلك تساعد في حل المشكلة المطروحة .

ولتحقيق هدف ورسالة حركة الكشافة والمرشدات كان من الضرورة أن تفي الحركة الكشافية برسالتها وذلك بوجود قيادات تستطيع القيام بوظيفتها بفاعلية كبيرة ، ولتكوين هذه الموارد القيادية والمحافظة عليها كما وكيفاً فيجب أن يكون هناك رؤية واضحة عن الكفايات الأدائية والاحتياجات الفعلية من الموارد القيادية، والتعامل مع القادة في إطار رؤية متكاملة تبدأ بتوفير القائد وتوصيف مهمته والاتفاق معه على مجموعة من الالتزامات واستمرار دعمه وتأهيله للقيام بدوره بأفضل صورة ، وهذا يشمل دمج القائد الجديد وإمداده بالتدريب والدعم المتواصلين خلال مدة شغله لأي مهمة ، ومن المهم إلى جانب ذلك التركيز على التنمية الشخصية للقادة والقدرة على اتخاذ القرار حتى تصبح ضمن سلوكه القيادي ، فهناك مرونة كافية في هذا النظام حيث يضع في اعتباره الخبرات السابقة والمهارات الإدارية والمعرفية المتوفرة لدى القائد المكلف بأي مهمة في الحركة الكشافية .

ومن هنا بزغت فكرة البحث والتي تحدد الكفايات الأدائية للقائد في حركتي الكشافة والمرشدات وذلك من خلال ملاحظة تنفيذ برامج العمل الكشفي ، حيث وجدت الباحثة من خلال عملها بقسم الترويج الرياضي وإشرافها على تدريب القيادات الكشافية بمحافظة الغربية ، أن هناك اختلاف بين كل قائد وآخر في مجموعة الكفايات الأدائية اللازمة في اتخاذ القرارات ، وخاصة بعد استحداث (نظام جديد) منذ عام ٢٠٠٣ م ، غير المتبع في السابق (النظام القديم) في تأهيل القيادة الكشافية للحصول على قائد وحدة كشافية (الشارة

الخشبية) ، حيث كانت تتم الدراسة من خلال الحصول على دراستين الأولى وتسمى بالدراسة الأولية والثانية الدراسة الأساسية ، بينما تم تعديل هذا النظام وذلك من خلال دمج لدراسة الأولية والدراسة الأساسية في دراسة واحدة وهي دراسة مساعد قائد وحدة ، وما تبعه من اختزال الفترة اللازمة لإعداد قادة الوحدات وتكثيف هاتين الدراستين في دراسة واحدة ، ومن خلال تدخل الجوانب الذاتية في تقييم المواقف الخاصة قبل وأثناء وعقب تنفيذ البرنامج الكشفي ، وتأسيساً على ذلك يتضح أن هناك حاجة ماسة في تحديد طرق اختيار القيادات الكشفية من خلال تحديد الكفايات الأدائية للقائد الكشفي ومدى ارتباطها بمقومات أو معوقات اتخاذ القرار والتي يمكن تحديدها في أنماط اتخاذ القرار لقادة حركة الكشف والمرشدين ، حتى يمكن أن تمثل رؤية عملية لأساليب إعداد القائد الكشفي واحتياجه التدريبي ليملاً الفراغ بين المهارات والمعارف التي حصل عليها من قبل ، وما تتطلبه الحركة من احتياجات والذي يسهل للقائد الوفاء باحتياجات الحركة الكشفية .

— الدراسات المرتبطة :

ولقد أجريت العديد من الدراسات والبحوث في مجال إعداد وتوجيه القادة في المؤسسات الرياضية والشبابية باختلاف أنواعها ، إلا أن ما يعنينا في هذا الشأن هو ما يتعلق بالقيادة في المجال الكشفي ، وانطلاقاً من أن كون أبحاث البحث العلمي تنادي بأن نبدأ من حيث ما انتهى إليه الآخرون ، فإن الباحثة تشير إلى أن الدراسات والبحوث التي أجريت في مجال إعداد وتوجيه القادة عديدة ومتنوعة ومتشعبة ، ولذلك سوف تقوم الباحثة باختزالها من خلال عرض مختصر لتلك الدراسات .

حيث اتجهت بعض الدراسات التي تناولت زوايا اتخاذ القرارات والمتغيرات المرتبطة بأبعاد ومحاور عديدة لاتخاذ القرار ومنها دراسة أنور وجدي (١٩٩٧) (٥) وموضوعها " بعض العوامل النفسية وعلاقتها باتخاذ القرار " والتي انتهت من ضمن نتائجها إلى أن هناك متغيرات عديدة تؤثر في اتخاذ القرار منها مجموع المعارف والمعلومات التي يملكها متخذوا القرار .

وهذا ما أكدته دراسة بلاك وجريسن Black, J & Greysen (١٩٩٧) (٢٥) وموضوعها " المشاركة في اتخاذ القرار والشعور بالرضا في العمل ومستوى الأداء " والتي جاءت نتائجها تشير إلى أن المشاركة في اتخاذ القرار وتوسيع قاعدة اتخاذ القرار ينعكس على دعم القرار بصورة تحقق الرضا عنه .

أما دراسة ديكرت ودافيد ونانث Dickter, Daived, Nathan (١٩٩٧) (٢٨) وموضوعها " دور توجيه الوقت في اتخاذ القرار تحت ضغط الوقت " ، فكانت تهدف إلى التعرف على دور توجيه الوقت في التأثير على عملية اتخاذ القرار ، وقد أسفرت النتائج إلى أهمية عملية توجيه الوقت ، وخاصة عند اتخاذ القرار تحت ضغط الوقت وأثناء المنافسة .

وكما في دراسة عفاف عبد المنعم درويش (٢٠٠١) (١٣) والتي كانت تهدف إلى " التعرف على العلاقة بين درجة الصراع والغموض والقدرة على اتخاذ القرار لناظر / مدير المدرسة تبعاً لمتغير الخبرة "

والتي أثبتت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين درجة كل من صراع وغموض الدور الإداري والإشرافي والقدرة على اتخاذ القرار .

ودراسة وائل الرفاعي (٢٠٠٣) (٢٢) والتي تهدف إلى معرفة سمات الشخصية للمدرب وتأثيره على الاتصال واتخاذ القرار في المواقف الرياضية ، وكانت من أهم النتائج وجود علاقة طردية بين سمات الشخصية وأبعاد مقياس اتخاذ القرار للمدرب الرياضي .

كما أكدت دراسة عصام إسماعيل (٢٠٠٣) (١٢) في الدراسة المعنونة " بروفيل سمات الشخصية لمدربي القوس والسهم وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار في المواقف الرياضية " والتي أثبتت من ضمن نتائجها تمييز مدرب القوس والسهم بنوع القرار في المرتبة الأولى بينما يميزوا بالمركز القيادي بالمرتبة الأخيرة في مقياس اتخاذ القرار .

أما دراسة يحيى فكرى (٢٠٠٤) (٢٣) وموضوعها " الوعي التشريعي لدى متخذي القرار بالأندية الرياضية الكبرى " والتي جاءت نتائجها تشير إلى أنه يجب على أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية الوعي بالأحكام العامة باللانحة ، وتمكنهم من اتخاذ القرارات المناسبة وفقاً للأحكام العامة باللانحة بينما اتجهت بعض الدراسات إلى تناول الكفايات الأدائية والأدوار والمهارات المختلفة والمتغيرات المرتبطة بأبعاد ومحاور عديدة ومنها دراسة حلمي أبو الفتوح عمار (١٩٩٩) (٧) والتي كانت تهدف إلى التعرف على مستوى الكفايات التدريسية ومدى فاعلية الممارسة المهنية على تنمية الكفايات التدريسية وكانت أهم النتائج تدني مستوى أداء الطلاب للكفايات التدريسية وعدم حصولهم على المستوى المطلوب فأوصت الدراسة بالأخذ بالأساليب الحديثة في تدريب المعلمين على الكفايات التدريسية .

ودراسة مدحت عاصم ، أشرف محمد (٢٠٠١) (٢٠) وموضوعها " الكفايات الأدائية اللازمة لمعلمي التربية البدنية في ضوء الاتجاهات المعاصرة " والتي كانت تهدف إلى تحديد الأسباب التي تعيق تحقيق الكفايات الأدائية الخاصة بمعلمي التربية الرياضية ومحاولة إيجاد سبل العلاج ، وكانت من أهم نتائجها وجود إيجابية تظهر في تحقيق الكفايات الأدائية المتعلقة بعلاقة المعلم بالإدارة .

أما دراسة مصطفى السايح (٢٠٠١) (٢١) والتي كانت بعنوان " مجالات الكفايات التكنولوجية لإعداد الطالب / المعلم بكليات التربية الرياضية " والتي هدفت إلى تحديد قائمة لمجالات الكفايات التكنولوجية التي تسهم في تنمية أداءات وتفعيل دوره في العملية التعليمية والتي انحصرت في الكفاية المعرفية التكنولوجية ، الكفاية المهارية التكنولوجية ، الكفاية الوجدانية التكنولوجية ، وكانت أهم النتائج هو محاولة إدراج مادة تكنولوجيا التعلم ضمن المقررات الدراسية .

— مدى الاستفادة من الدراسات المرتبطة : من خلال العرض السابق للدراسات المرتبطة بموضوع البحث لاحظت الباحثة ندرة البحوث في المجال الكشفي والمتعلقة بقيادة حركتي الكشافة والمرشدات ، كما أظهرت بعض الدراسات أن الكفايات الأدائية تؤثر على الأداء المهني إيجابياً أو سلبياً إزاء المواقف التعليمية المختلفة

كما استفادت الباحثة من هذه الدراسات في التعرف على خطوات بناء مقياس الكفايات الأدائية ، والأسلوب العلمي والإحصائي المستخدم لذلك ، وكذا الاستفادة في اختيار متغيرات البحث الحالي في عينة البحث من حيث مدة الخبرة ، وتحديد أهداف البحث الحالي وكيفية تناول موضوع البحث من الناحية الإجرائية ومناقشة وتعضيد نتائجه وما تقدم يشير إلى حداثة الموضوع قيد البحث ويضفي عليه أهمية وضرورة لإجرائه .

— أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى :

- وضع قائمة بالكفايات الأدائية لقادة حركة الكشافة والمرشدات .
- التعرف على مدى تطبيق قادة حركة الكشافة والمرشدات لهذه الكفايات الأدائية .
- التعرف على طبيعة علاقة الكفايات الأدائية بالقدرة على اتخاذ القرار لدى قادة حركة الكشافة والمرشدات

— تساؤلات البحث :

في ضوء أهداف البحث نتحدد تساؤلاته فيما يلي :

- ما هي الكفايات الأدائية من وجه نظر قادة حركة الكشافة والمرشدات ؟
- ما مدى تطبيق قادة حركة الكشافة والمرشدات لهذه الكفايات الأدائية في الواقع الميداني ؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين الكفايات الأدائية والقدرة على اتخاذ القرار لدى قادة حركة الكشافة والمرشدات ؟

— منهج البحث :

استخدم المنهج الوصفي ، وهو المنهج الذي يدرس الظاهرة كما في الواقع ، ولا يقف عند حد مجرد جمع المعلومات والحقائق بل يهتم بتصنيفها وتحليلها ثم استخلاص النتائج .

— عينة البحث :

شملت عينة البحث قادة حركة الكشافة والمرشدات بمحافظة الغربية ، الجمعية الإقليمية للكشافة بالغربية (جمعية الفتیان بطنطا — الجمعية الجوية بالمحلة الكبرى — جمعية المرشدات بطنطا) حيث بلغ قوامها عدد ١١٠ من قادة حركة الكشافة والمرشدات والحاصلين على الشارة الخشبية ، مصنفة كما يلي :

- عينة قادة حركة الكشافة : وعددهم ٥٠ قائد وتم اختيارهم عمدياً من قادة حركة الكشافة بالجمعية الإقليمية لقادة الكشافة بالغربية وتم تقسيمهم إلى عدد ٢٥ قائد من الحاصلين على الشارة الخشبية بنظامها القديم ، وعدد ٢٥ قائد من الحاصلين على الشارة الكشافية بالنظام الجديد .

— عينة قادة حركة المرشديات : وعددهم ٤٠ قائدة وتم اختيارهن عمدياً من قادة حركة المرشديات بالجمعية المرشديات بالفربية وتم تقسيمهم إلى عدد ٢٠ قائدة من الحاصلين على الشارة الخشبية بنظامها القديم وعدد ٢٠ قائدة من الحاصلين على الشارة الكشفية بالنظام الجديد .

— العينة الاستطلاعية : وعددهم ٢٠ قائدة من حركة الكشافة والمرشديات ، (١٠) منهم قادة كشفية (١٠) قائدة مرشدة .

جدول (١)

التوصيف العددي لعينة البحث من قادة حركة الكشافة والمرشديات

القادة	العدد	نظام جديد	نظام جديد	عينة استطلاعية
قادة حركة الكشافة	٦٠	٢٥	٢٥	١٠
قادة حركة المرشديات	٥٠	٢٠	٢٠	١٠
المجموع	١١٠	٤٥	٤٥	٢٠

— أدوات جمع البيانات :

قامت الباحثة باستخدام كل من المقابلات الشخصية مع قادة حركة الكشافة والمرشديات ، ومحاولة الوقوف على طبيعة أدوارهم والمهام التي يقومون بها ، وكانت المقابلة من النوع المفتوح الذي تطرح فيه الأسئلة تبعاً لطبيعة الموقف ، والاستبيان كأدوات لجمع البيانات الخاصة بالبحث حيث استخدمت ما يلي :

— استبيان الكفايات الأدائية للقيادات الكشفية ، مرفق رقم (١) .

— مقياس القدرة على اتخاذ القرار بصورتيه (أ ، ب) ، مرفق رقم (٢) .

خطوات بناء استبيان الكفايات الأدائية :

— هو استبيان من تصميم الباحثة ، اتبع في بنائه الخطوات التالية :

أ — تحديد الهدف من الاستبيان .

ب — تحديد الكفايات الأدائية اللازمة للقيادات .

ج — تحديد الأبعاد .

د — تحديد الأهمية النسبية لأبعاد الاستبيان .

هـ — إعداد الاستبيان للاستخدام .

ز — تقنين الاستبيان .

وبناء على الخطوات السابقة ستعرض الباحثة ما تم عمله في بناء استبيان الكفايات الأدائية الخاص

بهذا البحث على النحو التالي :

أ — الهدف من الاستبيان :

بناء على أهداف البحث الرئيسية تم تحديد هدف الاستبيان وذلك من خلال قياس مستوى الكفايات الأدائية لقادة حركة الكشافة والمرشديات والتي تم اكتسابها من خلال البرامج والدورات الكشفية المؤهلة للعمل كقادة في المجال الكشفي .

ب - تحديد الكفايات الأدائية اللازمة للقيادات الكشفية وذلك من خلال ما يلي -

- المراجع والبحوث والدراسات المشابهة .

- تحليل المهارات الأدائية الممارسة من قبل القيادات الكشفية .

- التعرف على آراء العاملين بحركة الكشاف والمرشدين (أعضاء هيئة التدريس - القادة الكشفية)

وقد راعت الباحثة المبادئ التالية عند تحديد استبيان الكفايات الأدائية مستنده على الممارسات الأدائية

في ضوء الاتجاهات المعاصرة : -

- صياغة الكفايات بشكل إجرائي يمكن قياسها .

- واقعية الكفايات لما هو مطلوب من القيادات الكشفية .

- شمولية الكفايات بحيث تتضمن الممارسات الأدائية التي يقوم بها القيادات الكشفية .

ج - تحديد الأبعاد :

قامت الباحثة بتحديد الأبعاد الأساسية للاستبيان ، والتي اشتملت على خمسة أبعاد وهي :

١ - الكفايات الأدائية المتعلقة بتخطيط وتنفيذ برامج الوحدة الكشفية : ويتضمن هذا البعد تحديد أهم الكفايات

الأدائية المرتبطة بتنفيذ برامج الوحدة الكشفية ، ويحتوي على ١٠ عبارات .

٢ - الكفايات الأدائية المتعلقة بالسمات الشخصية : ويشتمل هذا البعد على دور القيم الشخصية وعلاقتها

بتحقيق تنمية العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين القائد وأعضاء الفريق الكشفي ، ويحتوي على ٨ عبارات .

٣ - الكفايات الأدائية المتعلقة بالجوانب المعرفية : ويحوي هذا البعد دور الجوانب المعرفية فيما يتعلق بتنمية

المهارات وتبادل الخبرات وتنمية المعارف والمعلومات ، ويتكون من ٨ عبارات .

٤ - الكفايات الأدائية المتعلقة بالنواحي الإدارية : ويشمل هذا البعد دور المفاهيم الإدارية في تنمية القدرات

الفنية لإدارة وقيادة الجماعات الكشفية ، ويتكون من ٩ عبارات .

٥ - الكفايات الأدائية المتعلقة بالتقويم : ويوضح هذا البعد دور عملية التقويم في التعرف على المشكلات

التي قد تعترض عملية التنفيذ والعمل على تلفيها ، ويتكون من ١٠ عبارات .

د - تحديد الأهمية النسبية لأبعاد الاستبيان :

حيث تم تحديد الكفايات الأدائية في استبيان وعرضها على عدد عشرة من السادة الخبراء في مجال

الترويج والعمل الكشفي ، مرفق رقم (٣) ، وذلك للحكم على مدى مناسبة الأبعاد ومسامها ، ومدى انتمائها

للبعد ، ومدى سلامة الصياغة ، ومدى مناسبة ميزان التقدير ، وكذا التعرف على الأهمية النسبية لكل بعد من

أبعاد الاستبيان ، وإيجاد ذلك تم حساب النسبة المئوية لكل بعد وفقاً لآراء الخبراء ، وقد تم ذلك باستخدام

المعادلة التالية :

$$\text{النسبة المئوية لكل محور} = \frac{\text{مجموع تكرارات الموافقة}}{\text{عدد الخبراء}} \times 100$$

جدول (٢)

أبعاد الاستبيان والأهمية النسبية لكل بعد بالترتيب

م	الأبعاد	تكرار الموافقة	النسبة المئوية
١	الكفايات الأدائية المتعلقة بتخطيط وتنفيذ برامج الوحدة الكشفية .	١٠	% ١٠٠
٢	الكفايات الأدائية المتعلقة بالسمات الشخصية .	٩	% ٩٠
٣	الكفايات الأدائية المتعلقة بالجوانب المعرفية .	٨	% ٨٠
٤	الكفايات الأدائية المتعلقة بالنواحي الإدارية .	١٠	% ١٠٠
٥	الكفايات الأدائية المتعلقة بالتقويم .	٩	% ٩٠

هـ - إعداد الاستبيان للاستخدام :

وذلك عن طريق ما أسفر عنه رأى الخبراء من التعديلات الضرورية واللازمة من إضافة أو حذف أو تعديل في صياغة عبارات الكفايات الأدائية ، وقد أسفر ذلك عن إعداد استبيان يتكون من خمسة أبعاد تقع في ٥٤ عبارة .

* فيما يتعلق بالأبعاد : -

— تعديل مسمى البعد " الكفايات الأدائية المتعلقة بالقدرات التربوية والشخصية " إلى بعد " الكفايات الأدائية المتعلقة بالسمات الشخصية " .

* فيما يتعلق بالعبارات : -

— تم قبول العبارات التي حازت على نسبة موافقة ٧٠ % فأكثر ، وبذلك أصبح عدد العبارات ٤٥ عبارة بدلاً من ٥٤ عبارة ، حيث تم حذف ٩ عبارات ، والجداول أرقام ٣ ، ٤ ، ٥ توضح العبارات المستبعدة والمنقولة والمعدلة وفقاً للبعد التي تنتمي إليه .

— تم تعديل صياغة عبارات الاستبيان بحيث توجه إلى المبحوث ليحجب عليها من خلال خبرته الشخصية في المجال الكشفي .

— أن يكون للعبارة معنى واحد محدد .

— الابتعاد عن العبارات الصعبة والغامضة .

— الابتعاد عن العبارات السهلة والبيديهية .

— تجنب استعمال الكلمات التي تحمل أكثر من معنى واحد .

* فيما يتعلق بميزان التقدير : -

مناسبة ميزان التقدير الرباعي (موافق بشدة - موافق - موافق إلى حد ما - غير موافق) ، حيث وضع أمام موافق بشدة (٤ درجات) ، موافق (٣ درجات) ، موافق إلى حد ما (درجتان) ، غير موافق (درجة واحدة) .

جدول (٣)

العبارات المحذوفة من الاستبيان الخاص بأبعاد الكفايات الأدائية
وفقاً لتباعد المنتمية إليه

نسبة الرفض	العبارة	رقم العبارة	الأبعاد
%٤٠	الاهتمام بالخبرات السابقة والمهارات المتوفرة لدى القائد المكلف بأي مهمة .	١	تخطيط وتنفيذ البرامج الكشفية
%٨٠	دعم فكرة العمل كفريق ، لمواجهة تحديات مهمته .	٢	
%٦٠	المشاركة الوجدانية ومراعاة شعور الآخرين .	٣	
%٤٠	العمل على تهيئة الأجواء والظروف المناسبة التي تشعر الأعضاء بأنهم فاعلين في الحركة الكشفية .	٤	السمات الشخصية
%٨٠	يفيد الأعضاء بالجديد في المجال الكشفي .	٥	
%٨٠	لديه القدرة في تنفيذ رحلة خلوية ويشتمل " الملاحظة البرية ، العلامات السرية رسم الخرائط ، التقديرات والاتجاهات ،) .	٦	الجوانب المعرفية
%٤٠	تحضير اجتماعات الوحدة الكشفية وسجلاتها ومجلس شرفها .	٧	النواحي الإدارية
%٦٠	الإسهام في تحديد أهداف النمو الشخصي وتدعيم تطويره .	٨	
%٩٠	يعتمد على الآراء الشخصية للأعضاء في عملية التقويم .	٩	التقويم

يتضح من جدول (٣) العبارات المحذوفة من الاستبيان الخاص بأبعاد الكفايات الأدائية وفقاً للتباعد المنتمية إليه ، وفقاً لرأى الخبراء .

جدول (٤)

العبارات المنقولة من الاستبيان الخاص بأبعاد الكفايات الأدائية
وفقاً للتباعد المنتمية إليه

البعد المنقولة إليه	البعد المنقولة منه	العبارة	م
النواحي الإدارية	تخطيط وتنفيذ البرامج	تحديد تشكيل الوحدات الكشفية (حسب المرحلة) وتوزيع المسؤوليات بين أفرادها .	١
النواحي الإدارية	تخطيط وتنفيذ البرامج	إجراء الأعمال الإدارية الخاصة بالوحدات الكشفية .	٢

يتضح من جدول (٤) العبارات المنقولة من الاستبيان الخاص بأبعاد الكفايات الأدائية وفقاً للتباعد المنتمية إليه ، والبعد الذي انتمت إليه وفقاً لرأى الخبراء .

جدول (٥)

عبارات الاستبيان الخاص بأبعاد الكفايات الأدائية قبل وبعد التعديل

الأبعاد	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
تخطيط وتنفيذ البرامج الكشفية	إعداد البرامج التي تنمي معارف ومهارات واتجاهات الأعضاء .	إعداد البرامج التي تنمي معارف ومهارات واتجاهات الأعضاء وتنسق مع المنهج الكشفي المعتمد .
السمات الشخصية	يبحث جو من الألفة أثناء قيامه بالمهام المكلف بها .	يبحث جو من الألفة يسوده الأمان والثقة وروح الفريق أثناء قيامه بالمهام المكلف بها .
الجوانب المعرفية	عليه أن يعطى الأعضاء بكل ما هو جديد في المجال الكشفي .	يوظف وسائل الإعلام والتكنولوجيا الحديثة في خدمة العمل الكشفي
النواحي الإدارية	يبث في الأعضاء أهمية الحصول على الشارات التي تأهلهم للقيادة الكشفية .	يشجع الأعضاء على الحصول على شارات الكفاية والهواية .

يتضح من جدول (٥) العبارات قبل وبعد التعديل في الاستبيان الخاص بأبعاد الكفايات الأدائية وفقاً

لرأى الخبراء .

و - تقنين الاختبار :

قامت الباحثة بحساب المعاملات العلمية " الصدق - الثبات " لاستبيان الكفايات الأدائية في الفترة من

١٠ / ٩ / ٢٠٠٥ م إلى ٢٤ / ٩ / ٢٠٠٥ م .

- صدق الاستبيان :

للتحقق من صدق الاستبيان استخدمت الباحثة صدق التكوين الفرضي والمفهوم Constrict

Validity عن طريق الاتساق الداخلي بإيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد ،

وكذا بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان ، وذلك على أفراد العينة الاستطلاعية والبالغ عددها ١٠ قادة

من حركة الكشافة والمرشدات ، وجدول (٦) يوضح النتيجة .

جدول (٦)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد وبين درجة كل بعد والدرجة

ن = ٢٠

الكلية لاستبيان الكفايات الأدائية

رقم العبارة	تخطيط وتنفيذ البرامج الكشفية	السمات الشخصية	الجوانب المعرفية	النواحي الإدارية	التقويم
١	* ٠,٧٥٢	* ٠,٧٣١	* ٠,٧٠٦	* ٠,٧٢٨	* ٠,٧٥٧
٢	* ٠,٧٢٣	* ٠,٧٥٥	* ٠,٧٩٦	* ٠,٧٨٥	* ٠,٧٠٩
٣	* ٠,٧٤٥	* ٠,٧٢٢	* ٠,٧١٠	* ٠,٦٥٤	* ٠,٧١٥
٤	* ٠,٦٨٨	* ٠,٧٨٥	* ٠,٧٠٥	* ٠,٧٧٢	* ٠,٧٠٨
٥	* ٠,٧٣٦	* ٠,٧٠٥	* ٠,٧٨٣	* ٠,٧٥٤	* ٠,٧٨٣
٦	* ٠,٨٢١	* ٠,٧٣٣	* ٠,٧٣٤	* ٠,٧٤٣	* ٠,٧٢٣
٧	* ٠,٧٨٦	* ٠,٦٩٥	* ٠,٧١٣	* ٠,٧١١	* ٠,٧١٩
٨	* ٠,٧٠٩	* ٠,٨١٦	* ٠,٧٠٩	* ٠,٧٠٩	* ٠,٧٨٥
٩	* ٠,٨١٢			* ٠,٧٨٩	* ٠,٧٦٢
١٠	* ٠,٦٨٩				* ٠,٧١٠
المجموع	* ٠,٨٥٩	* ٠,٨٦٧	* ٠,٧٢٩	* ٠,٨٣٣	* ٠,٧٢٣

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يتضح من جدول (٦) وجود علاقة ارتباطيه بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه ، وبين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الكفايات الأدائية لقادة حركة الكشافة والمرشدات .

— ثبات الاستبيان :

قامت الباحثة بحساب ثبات استبيان الكفايات الأدائية بطريقة التجزئة النصفية على العينة الاستطلاعية التي طبق عليها الصدق ، وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجات نصفي الاستبيان (الدرجات الفردية ، الدرجات الزوجية) ، وذلك باستخدام معادلة ألفا كرونباخ لتحديد ثبات الاستبيان ، وجدول رقم (٧) يوضح النتيجة .

جدول (٧)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة معامل الارتباط بين العبارات الفردية والزوجية لاستبيان الكفايات الأدائية

معامل الفاكرونباخ	التجزئة النصفية	العبارات الزوجية		العبارات الفردية		الأبعاد
		٢ ع	٢ س	١ ع	١ س	
٠,٨٨٢	٠,٨٧٩	٢,٥٧	١٧,٥٤	٣,٥١	١٨,١٢	تخطيط وتنفيذ البرامج الكشفية
٠,٨٥٤	٠,٨٤٣	٢,٣٥	١٤,٣٥	٢,١٣	١٣,٢٤	السمات الشخصية
٠,٨٧١	٠,٨٥٩	٣,٤٥	١٤,٠٢	٢,٥٨	١٤,٣٥	الجوانب المعرفية
٠,٨٠٥	٠,٧٩٢	٢,٥٨	١٦,١٢	٣,٠١	١٥,٦٩	النواحي الإدارية
٠,٨٧٢	٠,٨٦١	٣,٠٢	١٩,٨٩	٣,٨٧	٢٠,٣٤	التقويم
٠,٨٤٣	٠,٨٣٨	٨,٢٥	٨١,٩٢	٦,٨٧	٨١,٧٤	أجمالي الاستبيان

يتضح من جدول رقم (٧) أن معاملات الثبات بالتجزئة النصفية قد تراوحت بين (٠,٧٩٢ ، ٠,٨٧٩) للأبعاد ولمجموع الاستبيان (٠,٨٣٨) ، وبمعامل ألفا كرونباخ تراوحت بين (٠,٨٠٥ ، ٠,٨٨٢) للأبعاد ولمجموع الاستبيان (٠,٨٤٣) مما يدل على ثباتها .

ثانياً - مقياس القدرة على اتخاذ القرار بصورتيه (أ ، ب) :

إن حركة القياس في مجال اتخاذ القرار تناولت قياس القدرة تجريبياً باستخدام فكرة الاحتمالات والتوقع والفائدة وكذلك قياسها عن طريق وضع اختبارات سيكومترية ، كما تم وضع نماذج رياضية لقياسها أيضاً وقد قام قسم علم النفس التعليمي - كلية التربية - جامعة الأزهر بإعداد مقياس القدرة على اتخاذ القرار كبدائية لحركة القياس في هذا المجال ، حيث خرج المقياس في صورة مقبولة علمياً ومبنية على الأسس النظرية والنفسية لعملية اتخاذ القرار ، حيث يهدف هذا المقياس إلى قياس قدرة الفرد على اتخاذ القرار ، وقد صمم على هيئة صورتين متكافئتين ، الصورة الأولى (أ) سميت باختبار المواقف ، والصورة الثانية (ب) سميت باختبار الجمل .

وقد وقع اختيار الباحثة على هذا المقياس كونه استخدم في العديد من الدراسات بالبيئة المصرية وأثبتت صلاحية عالية عند تطبيقه ، إضافة إلى تمتعه بدرجة عالية من الثبات والصدق (٠,٩٠ الصدق والثبات) للصورة " أ " ٠,٨٩ - للصورة " ب " ٠,٩١ .

كما تم استخدامه في مجال التربية الرياضية في دراسة كل من سيف الدين عبدون (١٩٨٩) (٩) أمينة مصطفى الشبكشي (١٩٩٩) (٤) ، كوثر السعيد الموجي (٢٠٠١) (١٧) أحمد عبده عوضين

(٢٠٠٢) (٢) ، حيث بلغ الثبات ما بين (٠,٧٧٢ ، للصورة " أ " ، ٠,٧٩٣ ، للصورة " ب " بطريقة التجزئة النصفية ، وبلغ الصنق ما بين ٠,٥٤٣ ، ٠,٧٩٩) .

— وصف مقياس القدرة على اتخاذ القرار :

أولاً — الهدف من المقياس :

قياس مهارة اتخاذ القرار والتي تعد من أهم المهارات الأساسية التي يجب أن يتقنها قادة حركتهم الكشافة والمرشدات حتى يكون قرارهم سليماً وفي صالح المتدربين .

ثانياً — مر بناء المقياس بالخطوات التالية :

١ — قسم المقياس إلى ستة مكونات ، ثلاثة منها تختص بالأسس النظرية لاتخاذ القرار (مفهومها ، مراحلها وطرقه ، المعلومات اللازمة له) ، والثلاثة الأخرى تختص بالأسس النفسية لمتخذي القرار وهي :

(المهارات الشخصية — القيم والمعتقدات التي يتبناها الفرد — المركز القيادي) .

٢ — نسقت هذه العبارات ووضعت في صورتين :

— الصورة الأولى (أ) اختبار المواقف وقد صمم من (٢١) موقفاً على هيئة اختبار من متعدد أمام كل مواقف ثلاثة اختيارات وعلى الفرد أن يختار واحد فقط من بين هذه الاختيارات أمام كل موقف ، يتدرج من (١ — ٣) درجة ، مفتاح المقياس مرفق رقم (٤) .

— الصورة الثانية (ب) تمثل اختيار الجمل وأمام كل عبارة سبعة أوزان هي (ملزمة ، ضرورية جداً ، ضرورية ، ممكنة ، غير ملزمة ، غير ضرورية ، غير ضرورية إطلاقاً) وعلى المفحوص أن يختار واحدة فقط ، بحيث تكون الدرجة الأعلى على السؤال (٧ درجات) للوزن ملزمة ، والدرجة الأدنى على السؤال (١ درجة) للوزن غير ملزمة ، أي أن الدرجة متدرج من (٧ — ١ درجة) .

٣ — تطبيق مقياس اتخاذ القرار بصورتيه (أ ، ب) ، على العينة الاستطلاعية قيد الدراسة وذلك بغرض التعرف على :

— مدى ملائمة المحاور والعبارات .

— مدى فهم العبارات وحسن صياغتها .

— مدى وضوح التعليمات الواردة في مقياس اتخاذ القرار بصورتيه (أ ، ب) .

— الزمن المستغرق في ملئ استمارة مقياس اتخاذ القرار بصورتيه (أ ، ب) كلاً على حده .

— القيام بإجراء صدق المحكمين من خلال مجموعة الخبراء ، وقد أقروا صلاحية وصدق مقياس اتخاذ القرار بصورتيه (أ ، ب) .

ثالثاً — المعاملات العلمية للمقياس :

أ — الصدق : قامت الباحثة بحساب صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي ، وذلك بتطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية السابق ذكرها ، وإيجاد معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لكل صورة ، للدلالة على صدقها .

جدول (٨)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل صورة
من صور مقياس القدرة على اتخاذ القرار

ن = ٢٠

الصورة (ب)				الصورة (أ)			
قيمة (ر)	م	قيمة (ر)	م	قيمة (ر)	م	قيمة (ر)	م
٠,٥٣٨	٢٧	٠,٧٠١	١٤	٠,٦٥٩	١	٠,٧٥٢	١٤
٠,٦٣٤	٢٨	٠,٨١٥	١٥	٠,٥٥٨	٢	٠,٦٣٤	١٥
٠,٦١٥	٢٩	٠,٦٤٤	١٦	٠,٥٤١	٣	٠,٦١٥	١٦
٠,٥٣٠	٣٠	٠,٦٥٩	١٧	٠,٥٧٠	٤	٠,٥٤٢	١٧
٠,٤٥٩	٣١	٠,٥٥٨	١٨	٠,٥٥٤	٥	٠,٥٧٤	١٨
٠,٥٥٤	٣٢	٠,٥٢٦	١٩	٠,٦٥٩	٦	٠,٤٦٩	١٩
٠,٦٥٩	٣٣	٠,٥٨٢	٢٠	٠,٤٧٠	٧	٠,٥٨٧	٢٠
٠,٦٢٥	٣٤	٠,٥٧٤	٢١	٠,٥٨٩	٨	٠,٥٠٦	٢١
٠,٦٣٠	٣٥	٠,٥٨٤	٢٢	٠,٦٢٥	٩		
٠,٦٥٠	٣٦	٠,٤٧٠	٢٣	٠,٦٣٤	١٠		
٠,٥٧٨	٣٧	٠,٥٨٩	٢٤	٠,٥٥٨	١١		
٠,٦١١	٣٨	٠,٤٤٩	٢٥	٠,٦٧٤	١٢		
		٠,٤٦٠	٢٦	٠,٥٠٧	١٣		

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يتضح من جدول (٨) دلالة معامل الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للصورة التابعة لها
العبارة الصورة (أ ، ب) مما يدل على صدق تمثيلها للصورتين .

— ثبات المقياس :

قامت الباحثة بحساب ثبات مقياس القدرة على اتخاذ القرار بصورتيه (أ ، ب) ، بطريقة التجزئة
النصفية على العينة الاستطلاعية التي طبق عليها الصدق ، وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجات نصفي
المقياس (الدرجات الفردية ، الدرجات الزوجية) ، وذلك باستخدام معادلة ألفا كرونباخ لتحديد ثبات
المقياس

جدول (٩)

معاملات الثبات لصورتي المقياس (أ ، ب) لمقياس اتخاذ القرار

ن = ٢٠

معامل ألفاكرونباخ	التجزئة النصفية	العبارات الزوجية		العبارات الفردية		المقياس
		٢ ع	٢ س	١ ع	١ س	
*٠,٧٨٦	٠,٧٠٢	٢,٨٩	٢٠,٣٦	٣,٥٦	٢١,٢٥	الصورة (أ)
*٠,٨٢٤	٠,٧٦٧	٥,٦٤	٩٢,٨٩	٦,٢٤	٩٣,٥٨	الصورة (ب)

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يتضح من جدول رقم (٩) أن معاملات الثبات بالتجزئة النصفية بلغت للصورة (أ) (٠,٧٠٢) وللصورة (ب) (٠,٧٦٧) ، ويتصحیح بمعامل ألفاكرونباخ تراوحت بين (٠,٧٨٦) ، (٠,٨٢٤) ، مما يدل على ثباتهما .

— الخطوات التنفيذية للبحث :

قامت الباحثة بتطبيق استبيان الكفايات الأدائية في صورتها النهائية ، ومقياس القدرة على اتخاذ القرار على عينة البحث في الفترة من ٨ / ١٠ / ٢٠٠٥ م إلى ٢٠ / ١٠ / ٢٠٠٥ م ، حيث أجرت الباحثة مقابلات شخصية لعينة البحث بشكل مباشر ، مما أتاح الفرصة إلى متابعة وشرح محتوى الاستبيان ، والمقياس بالإضافة إلى التأكيد للمبحوثين بأن آرائهم ستكون محل تقدير وسرية ولا تستخدم إلا في البحث العلمي .

وبعد الانتهاء من التطبيق قامت الباحثة بتصحيحها وتفرغ البيانات في كشوف معدة لذلك تمهيداً لمعالجتها إحصائياً .

— المعالجات الإحصائية :

— تحقيقاً لأهداف البحث وتساولاته قامت الباحثة بمعالجة البيانات إحصائياً باستخدام الآتي :

- المتوسط الحسابي .
- الانحراف المعياري .
- النسبة المئوية .
- اختبار كاي^٢
- تحليل التباين .
- معامل الارتباط بطريقة بيرسون .

— عرض نتائج البحث ومناقشتها :

أولاً - النتائج الإحصائية للبحث :

جدول (١٠)

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية ومجموع الدرجات المقدره وأهميتها النسبية لاستجابات

عينة البحث من القادة الكشفيين في استبيان الكفايات الأدائية

ن = ٥٠

الأممية النسبية %	مج الدرجات المقدرة	غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		موافق بشدة		رقم العبارة	البيد
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
٨٩,٠٠	١٧٨	٠	٠	٨	٤	٢٨	١٤	٦٤	٣٢	١	تخطيط وتنفيذ البرامج الكشفية
٧٣,٠٠	١٤٦	٠	٠	٤٠	٢٠	٢٨	١٤	٣٢	١٦	٢	
٧٩,٥٠	١٥٩	٠	٠	٢٦	١٣	٣٠	١٥	٤٤	٢٢	٣	
٨٨,٠٠	١٧٦	٠	٠	٨	٤	٣٢	١٦	٦٠	٣٠	٤	
٦٦,٠٠	١٣٢	٠	٠	٥٠	٢٥	٣٦	١٨	١٤	٧	٥	
٦٩,٠٠	١٣٨	٠	٠	٣٤	١٧	٥٦	٢٨	١٠	٥	٦	
٧٣,٥٠	١٤٧	٠	٠	٢٤	١٢	٥٨	٢٩	١٨	٩	٧	
٧١,٥٠	١٤٣	٠	٠	٢٦	١٣	٦٢	٣١	١٢	٦	٨	
٥٤,٠٠	١٠٨	٢٢	١١	٥٠	٢٥	١٨	٩	١٠	٥	٩	
٦٢,٥٠	١٢٥	٤	٢	٤٨	٢٤	٤٢	٢١	٦	٣	١٠	
٧٨,٥٠	١٥٧	٠	٠	١٢	٦	٦٢	٣١	٢٦	١٣	١	السمات الشخصية
٨٩,٠٠	١٧٨	٠	٠	٤	٢	٣٦	١٨	٦٠	٣٠	٢	
٦٤,٠٠	١٢٨	٠	٠	٥٤	٢٧	٣٦	١٨	١٠	٥	٣	
٧٥,٥٠	١٥١	٠	٠	٢٠	١٠	٥٨	٢٩	٢٢	١١	٤	
٧٧,٠٠	١٥٤	٠	٠	١٤	٧	٦٤	٣٢	٢٢	١١	٥	
٧٥,٠٠	١٥٠	٠	٠	٢٠	١٠	٦٠	٣٠	٢٠	١٠	٦	
٧٤,٥٠	١٤٩	٠	٠	٢٢	١١	٥٨	٢٩	٢٠	١٠	٧	
٦٨,٥٠	١٣٧	٠	٠	٤٨	٢٤	٣٠	١٥	٢٢	١١	٨	
٩٣,٠٠	١٨٦	٠	٠	٠	٠	٢٨	١٤	٧٢	٣٦	١	الجوانب المعرفية
٦٣,٠٠	١٢٦	٠	٠	٦٠	٣٠	٢٨	١٤	١٢	٦	٢	
٩١,٥٠	١٨٣	٠	٠	٤	٢	٢٦	١٣	٧٠	٣٥	٣	
٨٧,٥٠	١٧٥	٠	٠	٠	٠	٥٠	٢٥	٥٠	٢٥	٤	
٨٢,٥٠	١٦٥	٠	٠	٨	٤	٥٤	٢٧	٣٨	١٩	٥	
٧٩,٥٠	١٥٩	٠	٠	١٦	٨	٥٠	٢٥	٣٤	١٧	٦	
٥٠,٥٠	١٠١	٤٢	٢١	٢٦	١٣	٢٠	١٠	١٢	٦	٧	
٤٤,٥٠	٨٩	٥٠	٢٥	٢٨	١٤	١٦	٨	٦	٣	٨	

تابع جدول (١٠)

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية ومجموع الدرجات المقدره وأهميتها النسبية لاستجابات
عينة البحث من القادة الكشفيين في استبيان الكفايات الأدائية

ن = ٥٠

البيد	رقم العبارة	موافق بشدة		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		مجم الدرجات المقدرة	الأممية النسبية %
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
التواهي الإدارية	١	١٠	٥	٣٠	١٥	٦٠	٣٠	٠	٠	١٢٥	٦٢,٥٠
	٢	٦	٣	٢٨	١٤	٦٦	٣٣	٠	٠	١٢٠	٦٠,٠٠
	٣	٣٠	١٥	٥٨	٢٩	١٢	٦	٠	٠	١٥٩	٧٩,٥٠
	٤	١٠	٥	٦٤	٣٢	٢٦	١٣	٠	٠	١٤٢	٧١,٠٠
	٥	١٠	٥	٢٢	١١	٦٨	٣٤	٠	٠	١٢١	٦٠,٥٠
	٦	٦	٣	٢٤	١٢	٤٢	٢١	٢٨	١٤	١٠٤	٥٢,٠٠
	٧	٣٨	١٩	٥٤	٢٧	٨	٤	٠	٠	١٦٥	٨٢,٥٠
	٨	٤٠	٢٠	٤٨	٢٤	١٢	٦	٠	٠	١٦٤	٨٢,٠٠
	٩	٣٦	١٨	٥٠	٢٥	١٤	٧	٠	٠	١٦١	٨٠,٥٠
التقويم	١	٦٦	٣٣	٢٢	١١	١٢	٦	٠	٠	١٧٧	٨٨,٥٠
	٢	٢٢	١١	٦٠	٣٠	١٨	٩	٠	٠	١٥٢	٧٦,٠٠
	٣	١٠	٥	٥٠	٢٥	٤٠	٢٠	٠	٠	١٣٥	٦٧,٥٠
	٤	١٠	٥	٣٠	١٥	٦٠	٣٠	٠	٠	١٢٥	٦٢,٥٠
	٥	١٦	٨	١٨	٩	٦٦	٣٣	٠	٠	١٢٥	٦٢,٥٠
	٦	١٠	٥	٢٠	١٠	٤٨	٢٤	٢٢	١١	١٠٩	٥٤,٥٠
	٧	١٢	٦	٧٠	٣٥	١٨	٩	٠	٠	١٤٧	٧٣,٥٠
	٨	١٠	٥	٦٤	٣٢	٢٦	١٣	٠	٠	١٤٢	٧١,٠٠
	٩	١٢	٦	٢٢	١١	١٦	٨	٥٠	٢٥	٩٨	٤٩,٠٠
	١٠	٦	٣	٢٤	١٢	٧٠	٣٥	٠	٠	١١٨	٥٩,٠٠

— يتضح من استعراض جدول (١٠) أن آراء عينة البحث من القادة الكشفيين قد حققت أعلى تكرارات على الاستجابة " موافق " وذلك في جميع أبعاد الكفايات الأدائية ، حيث تراوحت قيم النسب المئوية لهذه التكرارات ما بين (٩٣ % ، ٤٤,٥ %) .

— بينما كانت أعلى قيمة للعبارة رقم (١ ، ٣) في بعد الكفايات الأدائية المتعلقة بالجوانب المعرفية والتي نصها " الإلمام بكل من " مبادئ - أهداف - وسائل - تنظيم " الحركة الكشفية " وعبارة " معرفة

الطريقة الكشفية - مفهوم عام ، الوعد ، القانون " ، وكذلك العبارة رقم (٧) في بعد الكفايات الأدائية المتعلقة بالتقويم والتي نصها " يحرص القائد على التقويم المستمر لأداء الأعضاء " .

— كما حققت قيم الأهمية النسبية المقدرة لعبارات أبعاد الكفايات الأدائية نسبة تراوحت من ٩٣,٠ % — ٤٤,٥ % من آراء عينة البحث من القادة الكشفيين ، حيث تراوحت قيم الأهمية النسبية المقدرة لعبارات بعد الكفايات الأدائية المتعلقة بتخطيط وتنفيذ برامج الوحدة الكشفية ما بين ٨٩,٠ % — ٥٤,٠ % ، وحصلت العبارة (١) التي نصها " تحديد الأهداف السلوكية — وجداني ، معرفي ، مهاري — بدقة ووضوح " على أعلى نسبة ، كما حصلت العبارة (٩) ونصها " توصيف مهام قادة الوحدات الفرعية ، والاتفاق معهم على مجموعة من الالتزامات " على أقل نسبة .

— وتراوحت قيم الأهمية النسبية المقدرة لعبارات بعد الكفايات الأدائية المتعلقة بالسمات الشخصية ما بين ٨٩,٠ % — ٦٤,٠ % ، وحصلت العبارة (٢) التي نصها " يبحث جو من الود والألفة يسوده الأمان والثقة وروح الفريق أثناء قيامه بالمهام المكلف بها " على أعلى نسبة ، كما حصلت العبارة (٣) ونصها " يعمل على جذب انتباه الأعضاء أثناء تنفيذ الوحدة الكشفية " على أقل نسبة .

— وفي بعد الكفايات الأدائية المتعلقة بالجوانب المعرفية تراوحت قيم الأهمية النسبية المقدرة لعبارات هذا البعد على ٩٣,٠ % — ٤٤,٥ % ، وحصلت العبارة (١) التي نصها " الإلمام بكل من " مبادئ — أهداف — وسائل — تنظيم " الحركة الكشفية " على أعلى نسبة ، كما حصلت العبارة (٨) ونصها " يوظف وسائل الإعلام والتكنولوجيا الحديثة في خدمة العمل الكشفي " على أقل نسبة .

— كما تراوحت قيم الأهمية النسبية المقدرة لبعده الكفايات الأدائية المتعلقة بالنواحي الإدارية ما بين ٨٢,٥٠ % — ٥٢,٠٠ % ، حيث حققت أعلى نسبة العبارة (٧) والتي نصها " يعد السجلات والبيانات والنماذج اللازمة لتسهيل سير العمل " بينما حصلت العبارة (٦) والتي نصها " إجراء الأعمال الإدارية الخاصة بالوحدات الكشفية " على أقل نسبة .

— وتراوحت قيم الأهمية النسبية المقدرة لبعده الكفايات الأدائية المتعلقة بالتقويم ما بين ٨٨,٥٠ % — ٤٩,٠٠ % ، حيث حققت أعلى نسبة العبارة (١) والتي نصها " التقويم أحد المهام الأولى المطلوبة من القيادة الإدارية " بينما حققت العبارة (٩) والتي نصها " تمكن عملية التقويم من إمكانية الوصول إلى مهمة أخرى مناسبة لقدرات القائد أو تركه المهمة لقائد آخر أكثر ملاءمة لها " على أقل نسبة .

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية ومجموع الدرجات المقدرة وأهميتها النسبية لاستجابات
عينة البحث من القادة المرشدين في استبيان الكفايات الإدارية

ن = ٤٠

الاهمية النسبية %	مع الدرجات المقدرة	غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		موافق بشدة		رقم العيارة	السطح
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
٨٨,٧٥	١٤٢	٠	٠	١٠	٤	٢٥	١٠	٦٥	٢٦	١	تخطيط وتنفيذ البرامج الكشفية
٧٤,٣٨	١١٩	٠	٠	٢٨	١٥	٢٨	١١	٣٥	١٤	٢	
٨٢,٥٠	١٣٢	٠	٠	٢٣	٩	٢٥	١٠	٥٣	٢١	٣	
٩٠,٦٣	١٤٥	٠	٠	٥	٢	٢٨	١١	٦٨	٢٧	٤	
٦٦,٢٥	١٠٦	٠	٠	٥٣	٢١	٣٠	١٢	١٨	٧	٥	
٦٩,٣٨	١١١	٠	٠	٢٠	١٢	٦٣	٢٥	٧,٥	٣	٦	
٧١,٨٨	١١٥	٠	٠	٢٥	١٠	٦٣	٢٥	١٣	٥	٧	
٧١,٢٥	١١٤	٠	٠	٢٥	١٠	٦٥	٢٦	١٠	٤	٨	
٥٥,٠٠	٨٨	٢٣	٩	٤٨	١٩	١٨	٧	١٣	٥	٩	
٦٨,١٣	١٠٩	٠	٠	٢٥	١٤	٥٨	٢٣	٧,٥	٣	١٠	
٧٧,٥٠	١٢٤	٠	٠	١٣	٥	٦٥	٢٦	٢٣	٩	١	السمات الشخصية
٩٠,٠٠	١٤٤	٠	٠	٥	٢	٣٠	١٢	٦٥	٢٦	٢	
٦٣,١٣	١٠١	٠	٠	٥٥	٢٢	٣٨	١٥	٧,٥	٣	٣	
٧٤,٣٨	١١٩	٠	٠	٢٠	٨	٦٣	٢٥	١٨	٧	٤	
٧٦,٨٨	١٢٣	٠	٠	١٠	٤	٧٣	٢٩	١٨	٧	٥	
٧٥,٠٠	١٢٠	٠	٠	٢٠	٨	٦٠	٢٤	٢٠	٨	٦	
٧٦,٢٥	١٢٢	٠	٠	١٨	٧	٦٠	٢٤	٢٣	٩	٧	
٦٨,٧٥	١١٠	٠	٠	٤٨	١٩	٣٠	١٢	٢٣	٩	٨	
٩٢,٥٠	١٤٨	٠	٠	٢,٥	١	٢٥	١٠	٧٣	٢٩	١	الجوانب المعرفية
٦٢,٥٠	١٠٠	٠	٠	٦٠	٢٤	٣٠	١٢	١٠	٤	٢	
٩٤,٣٨	١٥١	٠	٠	٥	٢	١٣	٥	٨٢	٣٣	٣	
٨٥,٠٠	١٣٦	٠	٠	٧,٥	٣	٤٥	١٨	٤٨	١٩	٤	
٨٤,٣٨	١٣٥	٠	٠	٥	٢	٥٣	٢١	٤٣	١٧	٥	
٧٩,٣٨	١٢٧	٠	٠	١٥	٦	٥٣	٢١	٣٣	١٣	٦	
٥٠,٠٠	٨٠	٤٣	١٧	٢٨	١١	١٨	٧	١٣	٥	٧	
٥٦,٢٥	٩٠	٢٣	١٣	٣٠	١٢	١٨	٧	٢٠	٨	٨	

تابع جدول (١١)

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية ومجموع الدرجات المقدرة وأهميتها النسبية لاستجابات
عينة البحث من القادة المرشدين في استبيان الكفايات الأدائية

ن = ٤٠

البيد	رقم العبارة	موافق بشدة		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		مج الدرجات المقدرة	الأهمية: النسبية %
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
التواحي الإدارية	١	١٣	٥	٣٠	١٢	٥٨	٢٣	٠	٠	١٠٢	٦٣,٧٥
	٢	١٠	٤	٢٥	١٠	٦٥	٢٦	٠	٠	٩٨	٦١,٢٥
	٣	٣٠	١٢	٦٥	٢٦	٥	٢	٠	٠	١٣٠	٨١,٢٥
	٤	٧,٥	٣	٦٥	٢٦	٢٨	١١	٠	٠	١١٢	٧٠,٠٠
	٥	١٠	٤	٢٠	٨	٧٠	٢٨	٠	٠	٩٦	٦٠,٠٠
	٦	١٣	٥	٢٣	٩	٤٣	١٧	٢٣	٩	٩٠	٥٦,٢٥
	٧	٣٠	١٢	٥٣	٢١	١٨	٧	٠	٠	١٢٥	٧٨,١٣
	٨	٣٥	١٤	٤٥	١٨	٢٠	٨	٠	٠	١٢٦	٧٨,٧٥
	٩	٣٥	١٤	٤٥	١٨	١٥	٦	٥	٢	١٢٤	٧٧,٥٠
التقييم	١	٧٥	٣٠	١٨	٧	٧,٥	٣	٠	٠	١٤٧	٩١,٨٨
	٢	٢٨	١١	٦٠	٢٤	١٣	٥	٠	٠	١٢٦	٧٨,٧٥
	٣	١٨	٧	٤٥	١٨	٣٨	١٥	٠	٠	١١٢	٧٠,٠٠
	٤	٢٠	٨	٢٣	٩	٥٨	٢٣	٠	٠	١٠٥	٦٥,٦٣
	٥	١٣	٥	٢٥	١٠	٦٣	٢٥	٠	٠	١٠٠	٦٢,٥٠
	٦	٧,٥	٣	٣٠	١٢	٥٣	٢١	١٠	٤	٩٤	٥٨,٧٥
	٧	٢٣	٩	٦٥	٢٦	١٣	٥	٠	٠	١٢٤	٧٧,٥٠
	٨	٥	٢	٦٣	٢٥	٣٣	١٣	٠	٠	١٠٩	٦٨,١٣
	٩	٣٠	١٢	٢٨	١١	١٨	٧	٢٥	١٠	١٠٥	٦٥,٦٣
	١٠	١٨	٧	٢٠	٨	٦٣	٢٥	٠	٠	١٠٢	٦٣,٧٥

— يتضح من استعراض جدول (١١) أن آراء عينة البحث من القادة المرشدين قد حققت أعلى تكرارات على الاستجابة " موافق " وذلك في جميع أبعاد الكفايات الأدائية ، حيث تراوحت قيم النسب المئوية لهذه التكرارات ما بين (٩٤,٣٨ % ، ٥٠ %) .

— حيث كانت أعلى قيمة للعبارة رقم (٣ ، ١) في بعد الكفايات الأدائية المتعلقة بالجوانب المعرفية والتي نصها " معرفة الطريقة الكشفية " مفهوم عام ، الوعد ، القانون " ، وعبارة " الإمام بكل من " مبادئ

اف - وسائل - تنظيم - الحركة الكشفية ، وكذلك تعبيراً رقم (١) في بعد الكفايات الأدائية توييم والتي نصها " التقويم أحد المهام الأولى المطلوبة من القيادة الإدارية " .

- كما حققت قيم الأهمية النسبية المقدرة لعبارات أبعاد الكفايات الأدائية نسبة تراوحت من ٩٤,٣٨ % - ٥٠,٠٠ % من آراء عينة البحث من القادة المرشدين ، حيث تراوحت قيم الأهمية النسبية المقدرة لعبارات بعد الكفايات الأدائية المتعلقة بتخطيط وتنفيذ برامج الوحدة الكشفية ما بين ٩٠,٦٣ % - ٥٥,٠ % ، وحصلت العبارة (٤) التي نصها " أن يتضمن تخطيط البرامج الكشفية نماذج وأمثلة تتفق مع المنهج الكشفي المعتمد " على أعلى نسبة ، كما حصلت العبارة (٩) ونصها " توصيف مهام قادة الوحدات الفرعية ، والاتفاق معهم على مجموعة من الالتزامات " على أقل نسبة .

- وتراوحت قيم الأهمية النسبية المقدرة لعبارات بعد الكفايات الأدائية المتعلقة بالسمات الشخصية ما بين ٩٠,٠ % - ٦٣,١٣ % ، وحصلت العبارة (٢) التي نصها " يبعث جو من الود والألفة يسوده الأمان والثقة وروح الفريق أثناء قيامه بالمهام المكلف بها " على أعلى نسبة ، كما حصلت العبارة (٣) ونصها " يعمل على جذب انتباه الأعضاء أثناء تنفيذ الوحدة الكشفية " على أقل نسبة .

- وفي بعد الكفايات الأدائية المتعلقة بالجوانب المعرفية تراوحت قيم الأهمية النسبية المقدرة لعبارات هذا البعد على ٩٤,٣٨ % - ٥٦,٢٥ % ، وحصلت العبارة (٣) التي نصها " معرفة الطريقة الكشفية " مفهوم عام ، الوعد ، القانون " على أعلى نسبة ، كما حصلت العبارة (٧) ونصها " الممارسة الفعلية لفنون الحبال ، وتطبيقات ذلك على نماذج رياضية " على أقل نسبة .

- كما تراوحت قيم الأهمية النسبية المقدرة لبعده الكفايات الأدائية المتعلقة بالنواحي الإدارية ما بين ٨١,٢٥ % - ٥٦,٢٥ % ، حيث حققت أعلى نسبة العبارة (٣) والتي نصها " ينمي العضوية في الوحدة الكشفية " بينما حصلت العبارة (٦) والتي نصها " إجراء الأعمال الإدارية الخاصة بالوحدات الكشفية " على أقل نسبة .

- وتراوحت قيم الأهمية النسبية المقدرة لبعده الكفايات الأدائية المتعلقة بالتقويم ما بين ٩١,٨٨ % - ٥٨,٧٥ % ، حيث حققت أعلى نسبة العبارة (١) والتي نصها " التقويم أحد المهام الأولى المطلوبة من القيادة الإدارية " بينما حققت العبارة (٦) والتي نصها " يطلع القائد أعضاء الفريق الكشفي على نتائج التقويم " على أقل نسبة .

جدول (١٢)

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية ومجموع الدرجات المقدره وأهميتها النسبية لاستجابات
عينة البحث الكلية من قادة حركة الكشافة والمرشدات في استبيان الكفايات الأدائية

ن = ٩٠

البيد	رقم العبارة	موافق بشدة		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		مج الدرجات المقدرة	الأهمية النسبية %
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
تخطيط وتنفيذ البرامج الكشفية	١	٥٨	٦٤,٤٤	٢٤	٢٦,٦٧	٨	٨,٨٨٩	٠	٠	٣٢٠	٨٨,٨٩
	٢	٣٠	٣٣,٣٣	٢٥	٢٧,٧٨	٣٥	٣٨,٨٩	٠	٠	٢٦٥	٧٣,٦١
	٣	٤٣	٤٧,٧٨	٢٥	٢٧,٧٨	٢٢	٢٤,٤٤	٠	٠	٢٩١	٨٠,٨٣
	٤	٥٧	٦٣,٣٣	٢٧	٣٠,٠٠	٦	٦,٦٦٧	٠	٠	٣٢١	٨٩,١٧
	٥	١٤	١٥,٥٦	٣٠	٣٣,٣٣	٤٦	٥١,١١	٠	٠	٢٢٨	٦٦,١١
	٦	٨	٨,٨٨٩	٥٣	٥٨,٨٩	٢٩	٣٢,٢٢	٠	٠	٢٤٩	٦٩,١٧
	٧	١٤	١٥,٥٦	٥٤	٦٠,٠٠	٢٢	٢٤,٤٤	٠	٠	٢٦٢	٧٢,٧٨
	٨	١٠	١١,١١	٥٧	٦٣,٣٣	٢٣	٢٥,٥٦	٠	٠	٢٥٧	٧١,٣٩
	٩	١٠	١١,١١	١٦	١٧,٧٨	٤٤	٤٨,٨٩	٢٠	٢٢,٢٢	١٩٦	٥٤,٤٤
	١٠	٦	٦,٦٦٧	٤٤	٤٨,٨٩	٣٨	٤٢,٢٢	٢	٢,٢٢٢	٢٣٤	٦٥,٠٠
السمات الشخصية	١	٢٢	٢٤,٤٤	٥٧	٦٣,٣٣	١١	١٢,٢٢	٠	٠	٢٨١	٧٨,٠٦
	٢	٥٦	٦٢,٢٢	٣٠	٣٣,٣٣	٤	٤,٤٤٤	٠	٠	٣٢٢	٨٩,٤٤
	٣	٨	٨,٨٨٩	٣٣	٣٦,٦٧	٤٩	٥٤,٤٤٤	٠	٠	٢٢٩	٦٣,٦١
	٤	١٨	٢٠,٠٠	٥٤	٦٠,٠٠	١٨	٢٠,٠٠	٠	٠	٢٧٠	٧٥,٠٠
	٥	١٨	٢٠,٠٠	٦١	٦٧,٧٨	١١	١٢,٢٢	٠	٠	٢٧٧	٧٦,٩٤
	٦	١٨	٢٠,٠٠	٥٤	٦٠,٠٠	١٨	٢٠,٠٠	٠	٠	٢٧٠	٧٥,٠٠
	٧	١٩	٢١,١١	٥٣	٥٨,٨٩	١٨	٢٠,٠٠	٠	٠	٢٧١	٧٥,٢٨
	٨	٢٠	٢٢,٢٢	٢٧	٣٠,٠٠	٤٣	٤٧,٧٨	٠	٠	٢٤٧	٦٨,٦١
الجوانب المعرفية	١	٦٥	٧٢,٢٢	٢٤	٢٦,٦٧	١	١,١١١	٠	٠	٣٣٤	٩٢,٧٨
	٢	١٠	١١,١١	٢٦	٢٨,٨٩	٥٤	٦٠	٠	٠	٢٢٦	٦٢,٧٨
	٣	٦٨	٧٥,٥٦	١٨	٢٠	٤	٤,٤٤٤	٠	٠	٣٣٤	٩٢,٧٨
	٤	٤٤	٤٨,٨٩	٤٣	٤٧,٧٨	٣	٣,٣٣٣	٠	٠	٣١١	٨٦,٣٩
	٥	٣٦	٤٠	٤٨	٥٣,٣٣	٦	٦,٦٦٧	٠	٠	٣٠٠	٨٣,٣٣
	٦	٣٠	٣٣,٣٣	٤٦	٥١,١١	١٤	١٥,٥٦	٠	٠	٢٨٦	٧٩,٤٤
	٧	١١	١٢,٢٢	١٧	١٨,٨٩	٢٤	٢٦,٦٧	٣٨	٤٢,٢٢	١٨١	٥٠,٢٨
	٨	١١	١٢,٢٢	١٥	١٦,٦٧	٢٦	٢٨,٨٩	٣٨	٤٢,٢٢	١٧٩	٤٩,٧٢

تابع جدول (١٢)

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية ومجموع الدرجات المقدره وأهميتها النسبية لاستجابات
عينة البحث الكلية من قادة حركة الكشافة والمرشدات في استبيان الكفايات الأدائية

ن = ٩٠

الأممية النسبية %	مج الدرجات المقدرة	غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		موافق بشدة		رقم العبارة	البعد
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
٦٣,٠٦	٢٢٧	٠	٠	٥٨,٨٩	٥٣	٣٠,٠٠	٢٧	١١,١١	١٠	١	التواهي الإدارية
٦٠,٥٦	٢١٨	٠	٠	٦٥,٥٦	٥٩	٢٦,٦٧	٢٤	٧,٧٧٨	٧	٢	
٨٠,٢٨	٢٨٩	٠	٠	٨,٨٨٩	٨	٦١,١١	٥٥	٣٠,٠٠	٢٧	٣	
٧٠,٥٦	٢٥٤	٠	٠	٢٦,٦٧	٢٤	٦٤,٤٤	٥٨	٨,٨٨٩	٨	٤	
٦٠,٢٨	٢١٧	٠	٠	٦٨,٨٩	٦٢	٢١,١١	١٩	١٠,٠٠	٩	٥	
٥٣,٨٩	١٩٤	٢٥,٥٦	٢٣	٤٢,٢٢	٣٨	٢٣,٣٣	٢١	٨,٨٨٩	٨	٦	
٨٠,٥٦	٢٩٠	٠	٠	١٢,٢٢	١١	٥٣,٣٣	٤٨	٣٤,٤٤	٣١	٧	
٨٠,٥٦	٢٩٠	٠	٠	١٥,٥٦	١٤	٤٦,٦٧	٤٢	٣٧,٧٨	٣٤	٨	
٧٩,١٧	٢٨٥	٢,٢٢٢	٢	١٤,٤٤	١٣	٤٧,٧٨	٤٣	٣٥,٥٦	٣٢	٩	
٩٠,٠٠	٣٢٤	٠	٠	١٠,٠٠	٩	٢٠,٠٠	١٨	٧٠,٠٠	٦٣	١	التقويم
٧٧,٢٢	٢٧٨	٠	٠	١٥,٥٦	١٤	٦٠,٠٠	٥٤	٢٤,٤٤	٢٢	٢	
٦٨,٦١	٢٤٧	٠	٠	٣٨,٨٩	٣٥	٤٧,٧٨	٤٣	١٣,٣٣	١٢	٣	
٦٣,٨٩	٢٣٠	٠	٠	٥٨,٨٩	٥٣	٢٦,٦٧	٢٤	١٤,٤٤	١٣	٤	
٦٢,٥٠	٢٢٥	٠	٠	٦٤,٤٤	٥٨	٢١,١١	١٩	١٤,٤٤	١٣	٥	
٥٦,٣٩	٢٠٣	١٦,٦٧	١٥	٥٠,٠٠	٤٥	٢٤,٤٤	٢٢	٨,٨٨٩	٨	٦	
٧٥,٢٨	٢٧١	٠	٠	١٥,٥٦	١٤	٦٧,٧٨	٦١	١٦,٦٧	١٥	٧	
٦٩,٧٢	٢٥١	٠	٠	٢٨,٨٩	٢٦	٦٣,٣٣	٥٧	٧,٧٧٨	٧	٨	
٥٦,٣٩	٢٠٣	٣٨,٨٩	٣٥	١٦,٦٧	١٥	٢٤,٤٤	٢٢	٢٠,٠٠	١٨	٩	
٦١,١١	٢٢٠	٠	٠	٦٦,٦٧	٦٠	٢٢,٢٢	٢٠	١١,١١	١٠	١٠	

— يتضح من استعراض جدول (١١) أن آراء عينة البحث من قادة حركة الكشافة والمرشدات قد
حققت أعلى تكرارات على الاستجابة " موافق " وذلك في جميع أبعاد الكفايات الأدائية ، حيث تراوحت قيم
النسب المئوية لهذه التكرارات ما بين (٩٢,٧٨ % ، ٤٩,٧٢ %) .

— حيث كانت أعلى قيمة للعبارة رقم (٣ ، ١) في بعد الكفايات الأدائية المتعلقة بالجوانب المعرفية
والتي نصها " معرفة الطريقة الكشفية " مفهوم عام ، الوعد ، القانون " ، وعبارة " الإلمام بكل من " مبادئ

— أهداف — وسائل — تنظيم " الحركة الكشفية " ، وكذلك العبارة رقم (١) في بعد الكفايات الأدائية المتعلقة بالتقويم والتي نصها " التقويم أحد المهام الأولى المطلوبة من القيادة الإدارية " .

— كما حققت قيم الأهمية النسبية المقدرة لعبارة أبعاد الكفايات الأدائية نسبة تراوحت من ٩٢,٧٨ % — ٤٩,٧٢ % من آراء عينة البحث من قادة حركة الكشافة والمرشدات ، حيث تراوحت قيم الأهمية النسبية المقدرة لعبارة بعد الكفايات الأدائية المتعلقة بتخطيط وتنفيذ برامج الوحدة الكشفية ما بين ٨٩,١٧ % — ٥٤,٤٤ % ، وحصلت العبارة (٤) التي نصها " أن يتضمن تخطيط البرامج الكشفية نماذج وأمثلة تتفق مع المنهج الكشفي المعتمد " على أعلى نسبة ، كما حصلت العبارة (٩) ونصها " توصيف مهام قادة الوحدات الفرعية ، والاتفاق معهم على مجموعة من الالتزامات " على أقل نسبة .

— وتراوحت قيم الأهمية النسبية المقدرة لعبارة بعد الكفايات الأدائية المتعلقة بالسمات الشخصية ما بين ٨٩,٤٤ % — ٦٣,٦١ % ، وحصلت العبارة (٢) التي نصها " يبعث جو من الود والألفة يسوده الأمان والثقة وروح الفريق أثناء قيامه بالمهام المكلف بها " على أعلى نسبة ، كما حصلت العبارة (٣) ونصها " يعمل على جذب انتباه الأعضاء أثناء تنفيذ الوحدة الكشفية " على أقل نسبة .

— وفي بعد الكفايات الأدائية المتعلقة بالجوانب المعرفية تراوحت قيم الأهمية النسبية المقدرة لعبارة هذا البعد على ٩٢,٧٨ % — ٤٩,٧٢ % ، وحصلت كل من العبارة (١) (٣) والتي نصها " الإلمام بكل من " مبادئ — أهداف — وسائل — تنظيم " الحركة الكشفية " ، والعبارة " معرفة الطريقة الكشفية " مفهوم عام ، الوعد ، القانون " على أعلى نسبة ، كما حصلت العبارة (٨) ونصها " يوظف وسائل الإعلام والتكنولوجيا الحديثة في خدمة العمل الكشفي " على أقل نسبة .

— كما تراوحت قيم الأهمية النسبية المقدرة لبعده الكفايات الأدائية المتعلقة بالنواحي الإدارية ما بين ٨٠,٥٦ % — ٥٣,٨٩ % ، حيث حققت أعلى نسبة كل من العبارة (٧) (٨) والتي نصها " يعد السجلات والبيانات والنماذج اللازمة لتسهيل سير العمل " ، والعبارة " يوثق التقارير الفترية والإحصاءات اللازمة عن سير العمل ويقترح التطوير " ، بينما حصلت العبارة (٦) والتي نصها " إجراء الأعمال الإدارية الخاصة بالوحدات الكشفية " على أقل نسبة .

— وتراوحت قيم الأهمية النسبية المقدرة لبعده الكفايات الأدائية المتعلقة بالتقويم ما بين ٩٠,٠٠ % — ٥٦,٣٩ % ، حيث حققت أعلى نسبة العبارة (١) والتي نصها " الستقويم أحد المهام الأولى المطلوبة من القيادة الإدارية " بينما حققت كل من العبارة (٦) (٩) والتي نصها " يطلع القائد أعضاء الفريق الكشفي على نتائج التقويم " ، والعبارة " تمكن عملية التقويم من إمكانية الوصول إلى مهمة أخرى مناسبة لقدرات القائد أو تركه المهمة لقائد آخر أكثر ملاءمة لها " على أقل نسبة .

جدول (١٣)

القيمة المقدره والنسب المنوية وقيمة كات بين استجابات عينة البحث من قادة حركة الكشافة والمرشدات وأجمالي استبيان الكفايات الأداة

الدالة	ك		قادة مرشدات ن = (٤٠)		قادة كشافيين ن = (٥٠)		الأبعاد
	جدوليه	محسوبة	%	القيمة م	%	القيمة م	
غير دالة	٢٨,٨٧	١٨,٠١	٤٤,٨٥	١١٨١	٥٥,١٥	١٤٥٢	تخطيط وتنفيذ برامج الوحدة الكشفية
غير دالة	٢٤,٩٩	١٦,٠٠	٤٤,٤٤	٩٦٣	٥٥,٥٦	١٢٠٤	السمات الشخصية .
غير دالة	٢٤,٩٩	١٦,٠٢	٤٤,٩٩	٩٦٧	٥٥,٠١	١١٨٤	الجوانب المعرفية .
غير دالة	٢٦,٢٩	١٦,٠٥	٤٤,٣٠	١٠٠٣	٥٥,٧٠	١٢٦١	النواحي الإدارية .
غير دالة	٢٨,٨٧	١٧,٨٩	٤٥,٨٤	١١٢٤	٥٤,١٦	١٣٢٨	التقويم .
غير دالة	٩,٤٩	٧,٢٥	٤٤,٨٩	٥٢٣٨	٥٥,١١	٦٤٢٩	إجمالي الاستبيان

يتضح من جدول (١٣) عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين كلاً من قادة حركة الكشافة والمرشدات وذلك في أبعاد وإجمالي استبيان الكفايات الأداة .

جدول (١٤)

مجموع الدرجات المقدره والأهمية النسبية والترتيب لاستجابات عينة البحث من قادة حركة الكشافة والمرشدات لاستبيان الكفايات الأداة

الترتيب	الأبعاد	قادة كشافيين ن = ٥٠			قادة مرشدات ن = ٤٠			إجمالي العينة ن = ٩٠		
		الترتيب	الأهمية النسبية	الدرجات المقدره	الترتيب	الأهمية النسبية	الدرجات المقدره	الترتيب	الأهمية النسبية	الدرجات المقدره
١٠	تخطيط وتنفيذ البرامج	١	٧٢,٦	١٤٥٢	١	٧٣,٨١	١١٨١	١	٧٣,١٤	٢٦٣٣
٨	السمات الشخصية .	٤	٦٠,٢	١٢٠٤	٥	٦٠,١٩	٩٦٣	٤	٦٠,١٩	٢١٦٧
٨	الجوانب المعرفية .	٥	٥٩,٢	١١٨٤	٤	٦٠,٤٤	٩٦٧	٥	٥٩,٧٥	٢١٥١
٩	النواحي الإدارية .	٣	٦٣,٠٥	١٢٦١	٣	٦٢,٦٩	١٠٠٣	٣	٦٢,٨٩	٢٢٦٤
١٠	التقويم .	٢	٦٦,٤	١٣٢٨	٢	٧٠,٢٥	١١٢٤	٢	٦٨,١١	٢٤٥٢

يتضح من جدول (١٤) أن قيم الأهمية النسبية لأبعاد الكفايات الأداة لقادة حركة الكشافة والمرشدات تراوحت بين ٧٣,١٤ % - ٥٩,٧٥ % ، كما يدل الترتيب على تقارب الأهمية النسبية لكل بعد من أبعاد الكفايات الأداة ، حيث اتفقت آراء عينة البحث من القادة الكشافيين والقادة المرشدات وإجمالي العينة على نفس الترتيب لأبعاد الكفايات الأداة ، ما عدا البعد السمات الشخصية والجوانب المعرفية ، حيث تبادلوا الترتيب بين عيني البحث وذلك على الترتيب الرابع والرتيب الخامس .

جدول (١٥)

تحليل التباين بين مجموعات البحث المقسمة وفقاً لنظام التأهيل الكشفي لقادة حركتي الكشافة والمرشدات في متغيرات القدرة على اتخاذ القرار

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	د . ح	م المربعات	ف
الصورة (أ) الأسس النظرية لاتخاذ القرار .	بين المجموعات	١٦٩٤,٤٣	٣	٥٦٤,٨١	*٣٦,٤٤
	داخل المجموعات	١٣٣٢,٩٦	٨٦	١٥,٥٠	
الصورة (ب) الأسس النفسية لمتخذي القرار .	بين المجموعات	٦٢٢٢,٣١	٣	٢٠٧٤,١١	*١٣,٣٠
	داخل المجموعات	١٣٤٠٩,٠٥	٨٦	١٥٥,٩٣	

قيمة * ف الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٨,٥٦

يتضح من جدول (١٥) وجود فروق دالة إحصائياً ، بين مجموعات البحث المقسمة وفقاً لنظام الحصول على الشارة الخشبية لقادة حركتي الكشافة والمرشدات في متغيرات القدرة على اتخاذ القرار ، وقد استخدمت الباحثة طريقة (L . S . D) لتحديد اتجاه الفروق .

جدول (١٦)

دلالة الفروق ، متوسطات مجموعات البحث المقسمة وفقاً لنظام التأهيل الكشفي لقادة حركتي الكشافة والمرشدات في متغيرات القدرة على اتخاذ القرار

المتغيرات	المجموعات (قادة)	س	ع	ك . ق	ك . ج	ق . م	ج . م
الصورة (أ) الأسس النظرية لاتخاذ القرار .	كشافة نظام قديم	٤٦,٩٦	٣,٧٨			*٦,٣٦	*١١,٧٦
	كشافة نظام جديد	٣٨,٦٠	٤,٣٤			٢,٠٠	*٣,٤٠
	مرشدات نظام قديم	٤٠,٦٠	٤,١٤				*٥,٤٠
	مرشدات نظام جديد	٣٥,٢٠	٣,٣٢				
الصورة (ب) الأسس النفسية لمتخذي القرار .	كشافة نظام قديم	١٩٠,٤٨	١٤,٢٤			*١٠,٦٣	*٢٣,٤٣
	كشافة نظام جديد	١٧٧,٤٠	١٢,٨٩			٢,٤٥	*١٠,٣٥
	مرشدات نظام قديم	١٧٩,٨٥	١٣,٠٧				*١٢,٨٠
	مرشدات نظام جديد	١٦٧,٠٥	١١,٩٣				

يتضح من جدول (١٦) وجود فروق دالة إحصائياً بين مجموعات البحث المقسمة وفقاً لنظام الحصول على الشارة الخشبية لقادة حركتي الكشافة والمرشدات ، تشير إلى زيادة درجات قادة حركتي الكشافة والمرشدات والحاصلين على الشارة الخشبية بنظامها القديم ، عن القادة بنظامها الجديد .

مصنوفة معاملات الارتباط بين متغيرات البحث

٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	المتغيرات	٣
٠,١٢٨	٠,١٢٤	٠,٤٤٣	٠,٥٢٣	٠,٤٠٢	٠,١٣٠		بعد تخطيط وتنفيذ البرامج	١
٠,٣٣٥	٠,٤١٤	٠,٣٩٨	٠,٦٢١	٠,٥٢٦			بعد السمات الشخصية	٢
٠,٣٦٧	٠,٣٨٤	٠,٤٣٥	٠,٥٢٩				بعد الجوانب المعرفية	٣
٠,٣٥٩	٠,٣٣٢	٠,٣٥٦					بعد النواحي الإدارية	٤
٠,٤٩٨	٠,٥٣٩						بعد التقويم	٥
٠,٦١١							اتخاذ القرار الصورة (أ)	٦
							اتخاذ القرار الصورة (ب)	٧

يتضح من جدول (١٧) وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين القدرة على اتخاذ القرار بصورتيه (أ ، ب) وكل من أبعاد الكفايات الأدائية على حدة ما عدا بعد تخطيط وتنفيذ برامج الوحدة الكشفية ، فالعلاقة الارتباطية غير دالة إحصائياً .

جدول (١٨)

تحليل التباين الخاص بمرجع معامل الارتباط المتعدد الدال على العلاقة بين

الكفايات الأدائية والقدرة على اتخاذ القرار

مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	قيمة " ف "	ر	ر ²
النموذج	٨٩٧,٣٤	٥	١٧٩,٤٧	* ١١,٥١	٠,٦٣٧	٠,٤٠٦
الخطأ	١٣١٠,٦٦	٨٤	١٥,٦١			
المجموع الكلي	٢٢٠٨,٠٠	٨٩				

* دال عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من جدول (١٨) أن قيمة ف ، وقيمة معامل الارتباط دالة عند مستوى معنوي ٠,٠٥ وهذا يعطى دلالة على وجود علاقة خطية بين أبعاد الكفايات الأدائية والقدرة على اتخاذ القرار

ثانياً - مناقشة النتائج :

مناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الأول :

— ما هي الكفايات الأدائية من وجه نظر قادة حركة الكشافاة والمرشادات ؟

يتضح من عرض نتائج الجداول (١٠) (١١) (١٢) والخاصة بالتوزيعات التكرارية والنسب المئوية ومجموع الدرجات المقدرة وأهميتها النسبية لاستجابات عينة البحث من قادة حركة الكشافاة والمرشادات ، يتضح أن آراء عينة البحث قد حققت أعلى تكرارات على الاستجابة " موافق " ، وذلك في جميع أبعاد قائمة الكفايات الأدائية ، حيث تراوحت النسبة المئوية لهذه التكرارات لدى القادة الكشفيين ما بين (٩٣ % ، ٤٤,٥ %) ، ولدى قادة المرشادات ما بين (٩٤,٣٨ % ، ٥٠ %) ، ولدى إجمالي عينة البحث من قادة حركة الكشافاة والمرشادات (٩٢,٧٨ % ، ٤٩,٧٢ %) ، كما يلاحظ من الجداول السابقة أن قيم الأهمية النسبية المقدرة لعبارة أبعاد قائمة الكفايات الأدائية قد حققت نسبة أعلى من ٦٠,٠ % من آراء عينة البحث ، الأمر الذي يشير إلى اقتناع هؤلاء القادة بأهمية الكفايات الأدائية في المجال الكشفي وما قد اكتسبوه من تلك الكفايات من عوائد إيجابية للعمل في المجال الكشفي .

وبالإطلاع على نتائج جدول (١٣) والخاص بالقيمة المقدرة والنسبة المئوية وقيمة كاسبين استجابات كل من عيني البحث من القادة الكشفيين والقادة المرشادات في أبعاد قائمة الكفايات الأدائية ، تبين أنه لا توجد فروق دالة احصائياً بين كل من القادة الكشفيين والقادة المرشادات في أبعاد وإجمالي الكفايات الأدائية ، الأمر الذي يشير إلى شبه اتفاق آراء كل من عيني البحث — في ضوء خبراتهم الشخصية في المجال الكشفي — حيث ظهر أن للكفايات الأدائية مردودات إيجابية عليهم فيما يتعلق بتخطيط وتنفيذ برامج الوحدة الكشفية ، وعلى السمات الشخصية الضرورية للقائد ، الجوانب المعرفية ، والنواحي الإدارية ، وعمليات التقويم ، حيث يذكر أحمد حسين اللقاني (١٩٩٥) أن هذا الاتجاه الجديد الذي يعتمد على فكرة الكفايات قد ظهر لمعالجة القصور في برامج الإعداد الحالية ، لذا نشأت برامج إعداد القادة على أساس الكفايات ، حيث يتم فيها عمل حصر للكفايات اللازمة للقائد في مهنته ، ثم تناول تلك الكفايات بقصد تحليلها إلى مكوناتها الفرعية مما يؤدي إلى وجود قادة متمكنين من تلك الكفايات (١ : ١٧) ، فالكفايات الأدائية هي الكيفية أو الطريقة التنظيمية والتسيرية التي يعتمدها القائد للوصول إلى تحقيق الأهداف المسطرة ، وذلك بجعل عملية الإثارة مدروسة ودقيقة ومنظمة للحصول على الاستجابة المطلوبة والفعالة لكل القادة المشاركين في البرامج الكشفية دون استثناء ، وهذا ما أكده عبد الله سليمان الفهد ، وآخرون (٢٠٠٥) أن الكفايات الأدائية الكشفية نقطة انطلاق ضرورية لرفد العمل الكشفي ، فمن خلالها يمكن تطوير أداء القيادات الكشفية الممارسة للمهام الكشفية المختلفة من متفرغين ومتطوعين ، إذ احتوى في مضمونه جوهر سياسة تنمية القيادات من أجل تحسين فاعلية والتزام ودافعية القادة للعمل الكشفي مما يؤدي إلى توفير الكفايات الأدائية للمنتسبين للحركة الكشفية بشكل أكثر كفاءة ، وهي بذلك تؤكد على مجموعة من الخطوات الإرشادية

المستكاملة سواء من ناحية جذب ونوفير القادة أو تدريبهم أو تمتيهم الشخصية من أجل تحقيق هدف ورسالة الحركة الكشفية (٨٠١١) .

واستكمالاً للإجابة على تساؤلات البحث ، سيتم مناقشة الإجابة على التساؤل الثاني والذي ينص على " ما مدى تطبيق قادة حركة الكشافة والمرشدات لهذه الكفايات الأدائية في الواقع الميداني ؟ وفي ضوء آراء عينة البحث الكلية من قادة حركة الكشافة والمرشدات ووفقاً لترتيب التنازلي في ضوء ما أظهرته نتائج الجدول رقم (١٤) على النحو التالي : جاء بعد الكفايات الأدائية المتعلقة بتخطيط وتنفيذ برامج الوحدة الكشفية في المرتبة الأولى ، وبدرجة أهمية نسبية قدرها ٧٣,١٤ % لدى إجمالي عينة البحث ، وتحليل جدول (١٢) الخاص بالتوزيعات التكرارية ومجموع الدرجات المقدر والنسب المئوية ، أشارت النتائج إلى فاعلية القادة في الكفايات المتعلقة بتخطيط وتنفيذ البرامج حيث أكدت التكرارات إلى أهمية أن يتضمن تخطيط البرامج الكشفية نماذج وأمثلة تتفق مع المنهج الكشفي المعتمد ، وقبل البدء في عملية التخطيط يجب تحديد الأهداف السلوكية " وجداني - معرفي - مهاري " بدقة ووضوح ، كما تشير النتائج إلى أن هناك اتجاهاً إيجابياً في إعداد البرامج التي تنمي معارف ومهارات واتجاهات الأعضاء وتتسق مع المنهج الكشفي المعتمد ، وتخطيط البرامج الخاصة بالوحدة الكشفية على المدى القريب والبعيد وفقاً لخطة القطاع الكشفي ، كما يتضح من الجدول أيضاً أن هناك قصور بين قادة حركة الكشافة والمرشدات في تحقيق بعض أركان عملية تخطيط وتنفيذ برامج الوحدة الكشفية ومنها الاستجابة الضعيفة على أهمية تخطيط البرامج الإعلامية التي تخدم الحركة الكشفية وبالمثل توصيف مهام قادة الوحدات الفرعية والاتفاق معهم على مجموعة من الالتزامات .

وترى الباحثة أن الكفايات الأدائية الخاصة بتخطيط وتنفيذ برامج الوحدة الكشفية ليست قاصرة على تحقيق الأهداف الإيجابية فقط لأن إغفال القادة للبرامج الإعلامية والتنسيق بين مهام الوحدات الفرعية سيؤثر سلباً على عملية تخطيط وتنفيذ البرامج بشكل عام مما يؤدي إلى حدوث قصور في النتائج المتوقعة ، وهذا ما أكدت عليه عنايات محمد أحمد فراج (١٩٩٨) إلى أهمية التخطيط حيث أنه يعد عملاً كبيراً وهاماً ، وهو يبنى على الدراسة الأساسية للخطة العامة للبرنامج ، ويحدد القائد الوسيلة والطرق والأشكال التنظيمية التي يمكن بها تحقيق الأهداف المعرفية والتربوية المخطط لها (١٤ : ٨١ - ٨٩) ، بينما أشار كل من كمال درويش وإسماعيل حامد (٢٠٠٠) إلى أهمية تحديد القادة الذين سيقومون بتنفيذ الأنشطة المطلوبة شريطة أن تتواءم قدرات ومهارات وخبرات هؤلاء القادة مع المتطلبات المنوطة بهم (١٥ : ٢٤) ، وترى الباحثة على الرغم من القصور في بعض عناصر عملية تخطيط وتنفيذ برامج الوحدة الكشفية فإن الشق الإيجابي في تنفيذ الكثير من عناصر كفايات التخطيط والتنفيذ يفوق القصور في تنفيذ الكفايات الخاصة بهذا البعد ، وهذا ما تؤكد عليه الباحثة من أهمية إدراك قادة حركة الكشافة والمرشدات لأهمية عملية التخطيط التي تسبق تنفيذ البرنامج الكشفي في نجاح أو فشل البرنامج بشكل عام .

بينما جاء بعد الكفايات الأدائية المتعلقة بالتقويم في المرتبة الثانية ، وبدرجة أهمية نسبية قدرها ٦٨,١١ % لندى إجمالي عينة البحث ، وتحليل جدول (١٢) الخاص بالتوزيعات التكرارية ومجموع الدرجات المقدرة والنسب المئوية ، أشارت النتائج إلى فاعلية القادة في الكفايات المتعلقة بالتقويم حيث أكدت التكرارات أهمية أن يتضمن بعد التقويم على أهمية التقويم كأحد المهام الأولى المطلوبة من القيادة الإدارية ؛ وعلى اعتماد القائد على الملاحظة الموضوعية في تقويم أداء أعضاء المرحلة الكشفية ، وعلى أن يحرص القائد على التقويم المستمر لأداء الأعضاء ، وعدم إغفال تقويم مستوى الإمكانات المادية والبشرية في عملية التقويم ، حيث يشير ويست وبوتشر Wuest&Bucher (١٩٩١) إلى أن القائد يحمل جزء كبير من مسؤوليات إعداد وتربية النشء وتزويدهم بالعلم والمعرفة الأمر الذي يجعل دورة ذو أهمية فيما يتعلق بتقييم وتقويم المعارف والمعلومات والخبرات التي يستهدف بها تنمية وتطوير ثقافة الأفراد وتصحيح الكثير من مدركاتهما أمر في غاية الأهمية (٢١ : ١٤٦) .

كما يتضح من الجدول أيضاً أن هناك قصور بين قادة حركة الكشافة والمرشدات في تحقيق بعض أركان وعناصر عملية التقويم ومنها إطلاع القائد لأعضاء الفريق الكشفي على نتائج التقويم ، وعلى أن يتابع ويقوم الوحدات الكشفية لأكثر من مرحلة كشفية للتعرف على نقاط القوة والضعف للمرحلة الكشفية المسئول عنها ، وعلى أهمية عدم إغفال أن مهمة التقويم تمكن القائد من إمكانية الوصول إلى مهمة أخرى مناسبة لقدرات القائد أو تركه المهمة لقائد آخر أكثر ملائمة لها ، وهذا ما أكد عليه عبد الله سليمان الفهد ، وآخرون (٢٠٠٥) أنه من أجل التحسين المستمر للكشافة فمن المهم أن تكون هناك متابعة مستمرة لشاغلي المهام المختلفة ، وهدف هذه العملية هو تقويم المهمة التي تنفذ وتقويم أعضاء فريق العمل . فبذلك يمكن أن يضمن وصول القائد المرشح إلى تحقيق الأهداف التي وضعت في بداية فترة التكليف بالمهمة ، كما تمكن عملية التقويم من إمكانية الوصول إلى مهمة أخرى مناسبة لقدرات القائد المرشح ، واتخاذ قرار صحيح في المستقبل (١١ : ٨) .

وترى الباحثة أن هناك العديد من العوامل التي تعيق عملية التقويم ومن أهمها عدم توفر المقاييس التي تقيس محصلة الأهداف (الوجدانية - المعرفية - الفنية) للبرامج الكشفية ، وأن عملية التقويم والمتابعة يمكن أن تؤدي إلى التجديد لمهمة القائد في نفس المكان ، أو إعادة تكليفه بمهمة أخرى ، أو تركه المهمة لعضو آخر أكثر ملاءمة لها ، مما يؤدي إلى اختلال عملية التقويم الذاتية ، وعدم تفهم قادة حركة الكشافة والمرشدات أن ترك المهمة يعتبر مسألة ذاتية التوجيه من خلال عملية تقييم شخصي للذات ، وإذا لم يكن لدى القائد المزيد من الإضافة والمساهمة الفعالة فيجب أن يبادر بطوعه بالانسحاب وترك الفرصة لغيره من القادة ، أما بالنسبة لمتخذي قرار ترك القائد لمهمته وإسنادها لقائد آخر فعليهم الانتباه إلى ضرورة الاعتراف بمساهمات وإنجازات من يتركون مهامهم وتقديرهم سواء بأسلوب رمزي أو عملي ، أهمية الترحيب الدائم بمن تركوا مهامهم واستمرار العلاقات معهم ودعوتهم لأي مهام خاصة إذا دعت الحاجة ، وبوجود هذا الشكل من العلاقة المستمرة سوف يكون هناك قبولاً بمفهوم ترك المهمة واستمرار التواصل بين الأجيال .

وبالنسبة إلى بعد الكفايات الأدائية المتعلقة بالنواحي الإدارية فقد جاء في المرتبة الثالثة ، وبدرجة أهمية نسبية قدرها ٦٢,٨٩ % لدى إجمالي عينة البحث ، وتحليل جدول (١٢) الخاص بالتوزيعات التكرارية ومجموع الدرجات المقدر والنسب المئوية ، أشارت النتائج إلى فاعلية القادة في الكفايات المتعلقة بالنواحي الإدارية حيث أكدت التكرارات أهمية قيام القادة بإعداد السجلات والبيانات والنماذج اللازمة لتسهيل سير العمل ، وتوثيق التقارير الفترية والإحصاءات اللازمة عن سير العمل ويقترح التطوير ، والاهتمام بتنمية العضوية في الوحدة الكشفية ، والتأكيد على توثيق جميع أنشطة الوحدة الكشفية ورقياً وإعلامياً ، وتتفق هذه النتيجة مع ما أكده كوهين Cohen (١٩٩٥) بأن الثقافة الإدارية للقادة الإداريين تعتبر الركيزة الأساسية التي تحكم توجهات الأفراد داخل المنظومة التي يعمل بها وتساعد على تحقيق الأهداف المرجوة المجال الإداري ، وقدرتهم على الاستفادة منها لممارسة عملهم فيما يتوافر لدى الفرد من معلومات وخبرة وثقافة تساعد على تكوين معارف ومعتقدات تجاه موضوع معين ، وهي تساعده بالتبعية في تكوين ردود فعله وتصرفاته تجاه هذا الموضوع في تحقيق الأهداف (٣ : ٦٣) .

كما يتضح من الجدول أيضاً أن هناك قصور بين قادة حركة الكشاف والمرشدين في تحقيق بعض أركان وعناصر النواحي الإدارية ومنها عقد الاجتماعات الدورية وتوزيع المسؤوليات وتحديد الاحتياجات الفنية ، إجراء الأعمال الإدارية الخاصة بالوحدات الكشفية ، وعليه ترى الباحثة أن هناك العديد من العوامل التي يمكن من خلالها تعميق أهمية النواحي الإدارية لقادة حركة الكشاف والمرشدين والتي منها تنفيذ دورات مساندة وقصيرة المدى لدعم القائد الكشفي بما يحسن أدائه لعمله ، العمل على أن يستثمر القائد الموارد المتاحة لصالح وحدته وبرامجها ، ويؤكد ذلك المعنى يوسف محمد القبلان (١٩٩٨) حيث يرى أن عمليتي التدريب والتنموية الإدارية ضروريان للمستقبل المهني والنجاح في الحياة العملية ، حيث يساعد على تنمية قدرة الفرد على التفكير الخلاق وكيفية مواجهة التحديات وكذلك تجديد الآراء والمفاهيم التي عادة ما تقاوم بفعل عامل الزمن (٢٤ : ٤١) .

بينما جاء بعد الكفايات الأدائية المتعلقة بالسمات الشخصية في المرتبة الرابعة ، وبدرجة أهمية نسبية قدرها ٦٠,١٩ % لدى إجمالي عينة البحث ، وتحليل جدول (١٢) الخاص بالتوزيعات التكرارية ومجموع الدرجات المقدر والنسب المئوية ، أشارت النتائج إلى فاعلية القادة في الكفايات المتعلقة بالسمات الشخصية حيث أكدت التكرارات أهمية أن يتصف قادة حركة الكشاف والمرشدين بحسن التصرف في المواقف المختلفة وبعث جو من الود والألفة يسوده الأمان والثقة وروح الفريق أثناء قيامهم بالمهام المكلفين بها ، كما يحتفظوا بقدر مناسب من الاتزان الانفعالي ، كما يتسموا بالثقة بالنفس أثناء أدائهم لنماذج المهارات الكشفية ، وبناء على ما أظهره القادة من أهمية السمات الشخصية تؤكد الباحثة على الدور المأمول من القادة الكشفيين لما له من مكانه وما يحاط بهم من حب وتقدير واحترام ، ولهذا الدور ملامح أهمها أن يكون قدوة طيبة في سلوكه الاجتماعي والتربوي بشكل عام ، وأن يناط به تربية القيم من خلال اكتسابها بنفسه أولاً ، وأن يكون محب

لأفراد جماعاته يتبادلهم المشاعر الطيبة التي تعتبر النسيج القوي الذي يوحد بينه وبينهم ويجعلهم يقبلونه كقائد لهم ، ولاسيما أن دراسات عديدة في علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي توصلت إلى أن العلاقة العاطفية بين أفراد الجماعة وقائدهم نتيجة المعاشة لفترات طويلة معهم وخاصة أثناء تنفيذ الأنشطة المختلفة تلعب دورا هاما في صياغة وقبول الشخصية القيادية (٣٢)

كما ظهر اتجاها سلبيا في سمات الشخصية لقادة حركة الكشافة والمرشدات في آراء هؤلاء القادة في القدرة على تحمل المسؤولية في المهام المكلف بها ، العمل على تهيئة الأجواء والظروف المناسبة التي تشعر الأعضاء بأنهم فاعلين في الحركة الكشفية ، العمل على جذب انتباه الأعضاء أثناء تنفيذ الوحدة الكشفية ومن العرض السابق ترى الباحثة أن من المهم التركيز على التنمية الشخصية للقادة حتى يكون لديهم الدافع والحافز للاستمرار في الحركة من حيث تهيئة الأجواء والظروف المناسبة التي تشعرهم بأنهم أعضاء فاعلين في حركة الكشافة والمرشدات ، ومن ثم فالقادة المرشحون سيعملون في أداء مهمتهم في جو يسوده الأمان والثقة وروح الفريق ، ويشعروا وفق هذا بالانتماء والمتعة ، ويحصلوا على الاحترام والتقدير . ولنتذكر دائما أن الانطباعات الأولى عن المهمة والمحيطين بها في غاية الأهمية خاصة للقادة الجدد .

وبالنسبة إلى بعد الكفايات الأدائية المتعلقة بالجوانب المعرفية فقد جاء في المرتبة الخامسة ، وبدرجة أهمية نسبية قدرها ٥٩,٧٥ % لدى إجمالي عينة البحث ، وتحليل جدول (١٢) الخاص بالتوزيعات التكرارية ومجموع الدرجات المقدره والنسب المئوية ، أشارت النتائج إلى فاعلية القادة في الكفايات المتعلقة بالجوانب المعرفية حيث أكدت التكرارات أهمية الإلمام بكل من " مبادئ - أهداف - وسائل - تنظيم " الحركة الكشفية ، معرفة الطريقة الكشفية " مفهوم عام - الوعد - القانون " ، معرفة الملابس الكشفية " مكوناتها - ألوانها - الشعار الكشفي - الشارة الكشفية " ، ممارسة التقاليد " نداءات - تشكيلات - الزيارات - الإصطاف - العلم ، وتضيف الباحثة إن حاجات الجماعة الكشفية ينبغي إشباعها عن طريق القائد ، وينبغي أن يكون لديه القدرة على الإحساس بحاجات الجماعة وتعاليلها ، وبعد ذلك عليه أن يعمل في حدودها فأعضاء الجماعة تنتظر إلى القائد الناجح كشخص يتجاوب مع حاجتهم ومن ثم ينبغي على القائد أن يجعل من نفسه نموذجا لمعرفة مهارات وفنيات الحركة الكشفية مما يمكنه من إشباع حاجات الجماعة .

كما ظهر اتجاها سلبيا في الجوانب المعرفية لقادة حركة الكشافة والمرشدات في آراء هؤلاء القادة في عدم اهتمامهم بأن يمتلك القائد بعض الجوانب المعرفية ومنها الممارسة الفعلية لفنون الحبال ، وتطبيقات ذلك على نماذج رياضية ، ومن العرض السابق ترى الباحثة أن توظيف وسائل الإعلام والتكنولوجيا الحديثة في خدمة العمل الكشفي وتحديد دور قائد التدريب واحتياجاته بما يتوافق مع سياسة تنمية القيادات في الجمعية من أهم العوامل لرفع كفاءة قادة حركة الكشافة والمرشدات بما يتوافق مع الاتجاهات الحديثة في التدريب والتخطيط الاستراتيجي لتنمية القيادات .

مناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الثالث :

— هل توجد علاقة ارتباطية بين الكفايات الأدائية والقدرة على اتخاذ القرار لدى قادة حركة الكشافة والمرشدات ؟

يوضح الجداول (١٥) المقارنة بين مجموعات البحث في مقياس القدرة على اتخاذ القرار بصورتيه (أ ، ب) ، وباستخدام تحليل التباين أتضح وجود فروق دالة إحصائياً بين مجموعات البحث ، حيث كانت قيمة (ف) لمقياس القدرة على اتخاذ القرار الصورة (أ) ٣٦,٤٤ — وللصورة (ب) ١٣,٣٠ ، وجدول (١٦) يوضح دلالة الفروق باستخدام أقل فرق معنوي L.S.D ، حيث أظهرت الفروق للمقياس الصورة (أ) ، والصورة (ب) أنها لصالح القادة الكشفيين نظام تأهيل قيادي قديم عن باقي مجموعات البحث الأخرى ، وبمين قادة المرشدات نظام تأهيل قيادي قديم وقادة الكشافة والمرشدات نظام تأهيل قيادي جديد لصالح قادة المرشدات ، بينما لم تظهر فروق ذات دلالة معنوية بين مجموعة قادة الكشافة نظام تأهيل قيادي جديد وبين قادة المرشدات نظام تأهيل قيادي قديم ، وهذا يدل أن هناك فروق بين مجموعات البحث في الأسس النظرية لاتخاذ القرار (المهارات الشخصية ، القيم والمعتقدات التي يتبناها الفرد ، المركز القيادي) والأسس النفسية لمتخذي القرار (المهارات الشخصية ، القيم والمعتقدات التي يتبناها الفرد ، المركز القيادي) وهذا يجعل من السلوك القيادي في إطاره النظري عملاً بالغ الصعوبة لارتباطه بمؤثرات اتخاذ القرار سواء بالنسبة لأسسه النظرية أو النفسية ، فالقائد الناجح هو الذي يتمكن من التنسيق بين متطلبات الأهداف الخاصة بمهام العمل وبين رغبات الأفراد وحاجتهم الشخصية والتي يتحدد مفهومها بالعلاقات الإنسانية .

وتعزى الباحثة ذلك إلى أن قادة حركة الكشافة والمرشدات ذوى التأهيل القيادي بنظامه القديم أكثر خبرة وإدراكاً لمتطلبات القدرة على اتخاذ القرار وفقاً لمتطلبات الموقف متفقاً هذا مع ما أكده كمال درويش وآخرون (١٩٩٦) من أهمية اتخاذ القرارات بعد دراسة وتفكير واختيار لأفضل البدائل ، وأن يتم اتخاذ القرار في ضوء الظروف الداخلية والخارجية في وقت معين وفي مكان معين (١٦ : ٧٢) ، كما يتفق أيضاً مع ما أشارت إليه أمانة الشبكيشى نقلاً عن مالوى Malloy (١٩٩٩) من أهمية اتخاذ القرار للقائد في ضوء دعائم نظرية والمناقشات لطبيعة البرامج المنفذة ، مع أهمية تنمية قدرات القادة على صنع القرار (٤ : ١٠٣) .

وبصفة عامة أتضح أن المجموعة المتميزة بالقدرة على اتخاذ القرار هم القادة المتميزين أيضاً بنظام تسألهم وعليه تؤكد الباحثة على ضرورة أن تفي الحركة الكشفية برسالتها وذلك بأن توجد قيادات تستطيع القيام بوظيفتها بفاعلية كبيرة ، ولتكوين هذه الموارد القيادية والمحافظة عليها كماً وكيفاً فيجب أن يكون هناك رؤية واضحة عن الاحتياجات الفعلية للقادة ، والتعامل مع القادة في إطار رؤية متكاملة تبدأ بتوفير القائد وتوصيف مهمته واستمرار دعمه وتأهيله للقيام بدوره بأفضل صورة . وهذا يشمل دمج القائد الجديد وإمداده بالتدريب والدعم المتواصلين خلال مدة شغله لأي مهمة ، ومن المهم إلى جانب ذلك التركيز على التنمية الشخصية للقادة الجدد حتى يكون لديهم الدافع والحافز للاستمرار في الحركة ، فيجب أن يحتوى النظام

الجديد على المرونة الكافية بحيث يضع في اعتباره الخبرات السابقة والمهارات المتوفرة لدى القائد المؤهل بنظام تأهيل قديم والمكلف بأي مهمة ، كما تتيح السياسة أيضاً اكتساب القائد لمهارات إضافية ومعارف جديدة لكي تسهل تحوله من مهمة إلى أخرى بصورة تساعده على زيادة خبراته .

يوضح جدول (١٧) عدم وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين بعد تخطيط وتنفيذ برامج الحركة الكشفية وكل من بعد السمات الشخصية ، والقدرة على اتخاذ القرار في الأساس النظري والنفسي ، في حين أشارت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين القدرة على اتخاذ القرار وأبعاد الكفايات الأدائية لقادة حركة الكشفية والمرشدين .

وتعزى الباحثة ذلك إلى أن القائد الذي يمتلك الكفايات الأدائية يستطيع أن يواجه صعوبة اتخاذ القرار واكتساب القدرة على اتخاذ القرار المناسب وبالتالي ينعكس ذلك في قدراته على اتخاذ القرار السليم ويتفق ذلك مع ما أشار إليه جيبسون وآخرون (٣٣) بأن سمات شخصية متخذ القرار مرتبطة بمواقف أكيدة ومتغيرة ومتفاعلة للتأثير في عملية اتخاذ القرار ، فعملية اتخاذ القرار هي المحك الرئيسي لقياس مهارة القائد فهي جوهر قيادته ودليل حكمته ، فالقائد الناجح هو الذي يمتلك القدرة على التنسيق بين الأهداف المرتبطة بمهام العمل أو الجماعة ورغبات الأفراد وحاجتهم الشخصية .

كما تشير نتائج جدول (١٨) أن قيمة ف في تحليل التباين بمربع معامل الارتباط المتعدد تساوى ١١,٥١ وهي دالة احصائياً ، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية خطية متعددة ذات دلالة احصائياً ومقدارها ٠,٦٣٧ بين مقياس القدرة على اتخاذ القرار وأبعاد الكفايات الأدائية ، وهي تناسب تساهم بنسبة كبيرة في تباين قيمة درجة مقياس القدرة على اتخاذ القرار وبين درجات أبعاد الكفايات الأدائية لقادة حركة الكشفية والمرشدين ، وهذا يشير إلى التأثير المتوازن للكفايات الأدائية في القدرة على اتخاذ القرار لقادة حركة الكشفية والمرشدين بما يتلقوه من دورات تأهيلية وحجم القطاع الذي تمارس فيه مهمتها ، حيث تكون مهياً لاستخدام الأسلوب السليم في اتخاذ القرار ، حيث يرى عبد الرحمن توفيق (١٩٩٨) أن القائم بالقيادة يستخدم قدر هائل من المعلومات والبدائل ، كما يهتم بالنظم ويعمل على تمتعه بثقة القادة الأعلى ، كما أنه يحاول أن يبلغ حد الكمال محاولاً حل المشكلات التي تواجهه ، كما يعمل على إقامة العلاقات بين الأشياء والأحداث والربط بينهما ، ويهتم بالإنجاز وانتمائه إلى التي يتبعها وينشد الاستقلالية في العمل (١٠ : ٧) .

— الاستخلاصات والتوصيات :

أولاً — الاستخلاصات :

في ضوء أهداف البحث ومن عرض النتائج وفي حدود عينة البحث ، يمكن استخلاص ما يلي :

- ١ — تحديد أهم الكفايات الأدائية اللازمة لقادة حركة الكشافة والمرشدات .
- ٢ — أهمية تضمين برامج إعداد القادة في حركة الكشافة والمرشدات للاتجاه القائم على الكفايات الأدائية كاتجاه حديث .
- ٣ — هناك إيجابية بين قادة حركة الكشافة والمرشدات في تحقيق بعض عناصر الكفايات الأدائية المتعلقة بأبعاد قائمة الكفايات الأدائية .
- ٤ — هناك قصور بين قادة حركة الكشافة والمرشدات في تحقيق بعض عناصر الكفايات الأدائية المتعلقة بأبعاد قائمة الكفايات الأدائية .
- ٥ — توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً بين أبعاد الكفايات الأدائية لقادة حركة الكشافة والمرشدات والأسس النظرية لاتخاذ القرار .
- ٦ — توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً بين أبعاد الكفايات الأدائية لقادة حركة الكشافة والمرشدات والأسس النفسية لاتخاذ القرار .
- ٧ — يؤثر نظام التأهيل القيادي في العمل الكشفي تأثيراً دال احصائياً في تميز قادة حركة الكشافة والمرشدات بنظام تأهيل قيادي قديم في القدرة على اتخاذ القرار عن قادة حركة الكشافة والمرشدات بنظام تأهيل قيادي جديد .

ثانياً — التوصيات :

- ١ — العمل على اختيار قادة حركة الكشافة والمرشدات في المهام الكشفية المكلفين بها وفقاً لاختبار قدراتهم في اتخاذ القرار وأبعاد الكفايات الأدائية .
- ٢ — اشتراك قادة حركة الكشافة والمرشدات في اتخاذ القرارات المتعلقة بمهامهم في الوحدات الكشفية ، مع التأكيد على تنمية الكفايات الأدائية لهؤلاء القادة .
- ٣ — تصنيف مهام العمل في المجال الكشفي ، وفقاً لنظام التأهيل القيادي لقادة حركة الكشافة والمرشدات باعتبار أن نظام التأهيل القيادي أحد العوامل الهامة في تنمية القيادات المتمثلة في : الاختيار ، والاتفاق المتبادل ، وتحديد المهام والاحتياجات ، وبرامج التدريب والدعم ، وأساليب المتابعة والتقويم ، واتخاذ القرار ، وبعض الأحكام العامة حول الحركة الكشفية .
- ٤ — تدعيم الأسس النفسية لمتخذي القرار من قادة حركة الكشافة والمرشدات ، وذلك بتنمية مهاراتهم الشخصية والمعرفية والإدارية والتقويمية ، بما يتلاءم وخصائصهم وقدراتهم المميزة في المجال الكشفي .
- ٥ — إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث التي تتناول أبعاد الكفايات الأدائية لقادة حركة الكشافة والمرشدات ومتغيرات أخرى وثيقة الصلة بالعمل الكشفي .

قائمة المراجع :

- ١ - أحمد حسين اللقاني : " المنهج (الأسس - المكونات - التطبيق) " ، عالم الكتاب ، القاهرة ، ١٩٩٥ م
- ٢ - أحمد عبده عوضين : " اتخاذ القرار وعلاقته بالتوجهات الفلسفية التربوية للقادة الإداريين في مراكز الشباب بمحافظة دمياط " رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة حلوان ، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم ، ٢٠٠٢ م .
- ٣ - أحمد ماهر : " السلوك التنظيمي ، مدخل بناء المهارات " ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، ١٩٩٦ م .
- ٤ - أمنة مصطفى الشبكشي : " السلوك القيادي وعلاقته باتخاذ القرار للرواد الترويجيين بالأندية الرياضية المؤتمر العلمي الدولي - التربية البدنية والرياضة بين النظرية والتطبيق ، المجلد الأول ، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم ، جامعة حلوان ، ١٩٩٩ م .
- ٥ - أنور وجدى الوكيل : " دراسة بعض العوامل النفسية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى العاملين في الهيئات الرياضية " ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا ، ١٩٩٧ م
- ٦ - توفيق أحمد مرعى : " الكفايات الأدائية الأساسية عند معلم المدرسة الابتدائية في الأردن - في ضوء تحليل النظم واقتراح برامج لتطويرها " ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية جامعة عين شمس ، ١٩٨١ م .
- ٧ - حلمي أبو الفتوح عمار : " تطوير نظم إعداد المعلم العربي وتدريبه مع مطلع الألفية الثالثة " ، المؤتمر العلمي الثانوي السابع ، القاهرة ، كلية التربية ، جامعة حلوان ، المجلد الأول ١٩٩٩
- ٨ - حمدي عباس السيسى : " العلاقة بين القيم الشخصية واتخاذ القرار للعاملين بمراكز الشباب بمحافظة البحيرة " ، بحث منشور ، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة ، العدد ٣٣ كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم ، جامعة حلوان ، أبريل ٢٠٠٠ م .
- ٩ - سيف الدين عبدون : " دراسة في اتخاذ القرار لدى بعض تلاميذ المدارس الثانوية وعلاقته بمتغيرات الشخصية " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا ، ١٩٨٩
- ١٠ - عبد الرحمن توفيق : " اتخاذ القرارات " ، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، القاهرة ، ١٩٩٨ م .
- ١١ - عبد الله سليمان الفهد ، عبد الله عثمان الخراشي : " دليل تنمية القيادات الكشفية " ، لجنة تنمية القيادات الجمعية المركزية الكشفية ، المملكة العربية السعودية ، الإصدار الثاني ، ١٤٢٦ هـ .
- ١٢ - عصام سيد إسماعيل : " بروفيل سمات الشخصية لمدرسي القوس والسهم وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار في المواقف الرياضية " ، بحث منشور ، المجلة العلمية لعلوم التربية الرياضية ، العدد ٣ ، كلية التربية الرياضية ، جامعة طنطا ، ٢٠٠٣ م .

- ١٣ - عفاف عبد المنعم درويش : " صراع وغموض الدور الإداري والإشرافي وعلاقته بالقدرة على اتخاذ القرار " ، بحث منشور ، مجلة بحوث التربية الرياضية ، العدد ٥٦ ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة الزقازيق ، إبريل ٢٠٠١ م .
- ١٤ - عنايات محمد فراج : " مناهج وطرق تدريس التربية البدنية " ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٩٨
- ١٥ - كمال درويش ، إسماعيل حامد : " إدارة المنافسات والمسابقات والدورات الرياضية " ، القاهرة ، ٢٠٠٠ م .
- ١٦ - كمال درويش ، محمد الحماحي ، سهير المهندس : " الإدارة الرياضية - الأسس والتطبيقات " ، الهيئة المصرية للكتاب ، ط ٢ ، القاهرة ، ١٩٩٦ م .
- ١٧ - كوثر السعيد الموجي ، ماجد مسعد فرغلي ، وليد مرسى على : " اتخاذ القرار الإداري في مواجهة بعض الأزمات بجهازى الشباب والرياضة " بحث منشور ، المجلة العلمية للبحوث والدراسات في التربية الرياضية ، العدد ٤ ، كلية التربية الرياضية ببور سعيد ، جامعة قناة السويس ، ٢٠٠١ م .
- ١٨ - محمد سعد زغلول ، علية حسين خير الله : " خطة مقترحة للتأهيل القيادي لحركتي الكشافة والمرشدات لطلاب كلية التربية الرياضية " ، مجلة علوم الرياضة - كلية التربية الرياضية - جامعة المنيا ، العدد السنوي من إبريل إلى سبتمبر ، ١٩٩٠ م .
- ١٩ - محمد كمال السمودى : " أنماط السلوك القيادي لدى أخصائي الأنشطة المختلفة بجامعة المنصورة " بحث منشور ، مجلة نظريات وتطبيقات ، العدد ٣٤ ، كلية التربية الرياضية للبنين بأبي قير ، جامعة الإسكندرية ، ١٩٩٩ م .
- ٢٠ - مدحت عبد المنعم ، أشرف محمد نسيم : " الكفايات الأدائية اللازمة لمعلمي التربية الرياضية في ضوء الاتجاهات المعاصرة (أسباب عدم تحقيقها - سبل العلاج) " ، بحث منشور ، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة ، العدد ٣٨ ، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم ، جامعة حلوان ، يوليو ٢٠٠١ م .
- ٢١ - مصطفى السايح محمد : " مجالات الكفايات التكنولوجية لإعداد الطالب - المعلم بكليات التربية الرياضية " ، بحث منشور ، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة ، العدد ٤٣ ، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم ، جامعة حلوان ، يوليو ٢٠٠١ م .
- ٢٢ - وائل رفاعى إبراهيم : " بروفيل سمات الشخصية للمدرب وتأثيره على مهارات الاتصال واتخاذ القرار في المواقف الرياضية " ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، ٢٠٠٣ م .

٢٣ - يحيى فكرى محروس : الوعي التشريعي لدى متخذي القرار بالأكاديمية الرياضية الكبرى ، بحث منشور ، المجلة العلمية لعلوم التربية الرياضية ، العدد ٤ ، كلية التربية الرياضية ، جامعة طنطا ، ٢٠٠٤ م .

٢٤ - يوسف بن محمد القبلان : الثقافة الإدارية ، وزارة المعارف ، السعودية ، ١٤١٩ هـ .

25 - Black, j. & Gregersen. H., : Participative Decision Making , An Integration of Multiple Dimensions, Human Relations, 1997 .

26 - Cramer, C.R., : A Prepared Sequence of Competencies for Athletic Training education Programs, University Microfilms International, Ann. Arbor, Mic., 1990.

27 - Cohen, A.R., M.B.S., : " Management Synthesizes Meilleurs Course des Grand's Business School, Maxima, Pup., 1995 .

28 - Dickter, David, Nathan., : The role of time orientation in decision making under time pressure, Task A - G Enjoyment- Trait Anxiety dissertation abstracts, International, 1997.

29 - Edmond, C. Shrot., : The Concept of Competence Its Use and Misuse in Education Journal Of Teacher Education Vol. March-April 1993.

30 - Pero, S.F., : development, Implementation, and Evaluation of an Education Program in Sport Psychology for Athletic Trainers University of Oregon, Eugene, Ore, 1995.

31 - Wuset, D.A., & Bucher, C.A., : Foundations of Physical Education and Sport, Ed, 11 St, Louis, Mosby year Book, 1991 .

32- <http://www.libyanboyscout.com/muntada/showthread.php?t=3238>

33 - <http://www.scout.org/>

" ملخص بحث "

الكفايات الأدائية وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار لدى

قيادات حركتي الكشافة والمرشدات

• د / أماني محمد محمد الصفتي

— المقدمة ومشكلة البحث :

ولتحقيق هدف ورسالة حركة الكشافة والمرشدات كان من الضرورة أن تفي الحركة الكشفية برسالتها وذلك بوجود قيادات تستطيع القيام بوظيفتها بفاعلية كبيرة ، ولتكوين هذه الموارد القيادية والمحافظة عليها كما وكيفاً فيجب أن يكون هناك رؤية واضحة عن الكفايات الأدائية والاحتياجات الفعلية من الموارد القيادية، والتعامل مع القادة في إطار رؤية متكاملة تبدأ بتوفير القائد وتوصيف مهمته والاتفاق معه على مجموعة من الالتزامات واستمرار دعمه وتأهيله للقيام بدوره بأفضل صورة ، وهذا يشمل دمج القائد الجديد وإمداده بالتدريب والدعم المتواصلين خلال مدة شغله لأي مهمة ، ومن المهم إلى جانب ذلك التركيز على التنمية الشخصية للقادة والقدرة على اتخاذ القرار حتى تصبح ضمن سلوكه القيادي ، فهناك مرونة كافية في هذا النظام حيث يضع في اعتباره الخبرات السابقة والمهارات الإدارية والمعرفية المتوفرة لدى القائد المكلف بأي مهمة في الحركة الكشفية .

ومن هنا بزغت فكرة البحث والتي تحدد الكفايات الأدائية للقائد في حركتي الكشافة والمرشدات وذلك من خلال ملاحظة تنفيذ برامج العمل الكشفي ، حيث وجدت الباحثة من خلال عملها بقسم الترويج الرياضي وإشرافها على تدريب القيادات الكشفية بمحافظة الغربية ، أن هناك اختلاف بين كل قائد وآخر في مجموعة الكفايات الأدائية اللازمة في اتخاذ القرارات ، وخاصة بعد استحداث (نظام جديد) منذ عام ٢٠٠٣ م ، غير المتبع في السابق (النظام القديم) في تأهيل القيادة الكشفية للحصول على قائد وحدة كشفية (الشارة الخشبية) ، حيث كانت تند الدراسة من خلال الحصول على دراستين الأولى وتسمى بالدراسة الأولية والثانية الدراسة الأساسية ، بينما تم تعديل هذا النظام وذلك من خلال دمج الدراسة الأولية والدراسة الأساسية في دراسة واحدة وهي دراسة مساعد قائد وحدة وما تبعه من اختزال الفترة اللازمة لإعداد قادة الوحدات وتكثيف هاتين الدراستين في دراسة واحدة ، ومن خلال تدخل الجوانب الذاتية في تقييم المواقف الخاصة قبل وأثناء وعقب تنفيذ البرنامج الكشفي ، وتأسيساً على ذلك يتضح أن هناك حاجة ماسة في تحديد طرق اختيار القيادات الكشفية من خلال تحديد الكفايات الأدائية للقائد الكشفي ومدى ارتباطها بمقومات أو معوقات اتخاذ القرار والتي يمكن تحديدها في أنماط اتخاذ القرار لقادة حركة الكشافة والمرشدات ، حتى يمكن أن تمثل رؤية عملية لأساليب إعداد القائد الكشفي واحتياجه التدريبي ليملاً الفراغ بين المهارات والمعارف التي حصل عليها من قبل ، وما تتطلبه الحركة من احتياجات والذي يسهل للقائد الوفاء باحتياجات الحركة الكشفية .