

الفصل الأول

- المقدمة و مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- هدف الدراسة
- تساؤلات الدراسة
- مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

المقدمة و مشكلة الدراسة:-

تعتبر الحركة الكشفية إحدى الحركات التربوية المتكاملة التي تعد النشء منذ الصغر وتهيئه بمناهجها المتدرجة ووسائلها المحببة كي يكون مواطناً مستنيراً أو قادراً على إسعاد نفسه ونفع غيره وخدمة مجتمعه، والذود عن وطنه، وحركة الكشف طريقة شيقة في التربية، فهي تعتمد على فاعلية الناشئ، وتبعث فيه النشاط وتنمي فيه الرغبة في العمل والإنتاج، وتهذب طبائعه وميوله، وتكسبه الكثير من المهارات، ووسائلها في ذلك قريبة لعقل الناشئ وقلبه، لأنها تشبع ميله للحركة، وتثير حبه للمغامرة، وتدفعه للبحث والاستقصاء، وتعرف الحركة الكشفية على أنها "حركة تربوية تطوعية غير سياسية موجهة للفنية والشباب، مفتوحة للجميع دون تمييز في الأصل أو الجنس أو العقيدة، وفقاً للهدف والمبادئ والطريقة التي وضعها مؤسس الحركة".

(٧ : ٢٠)

و تعرف المنظمة الكشفية العالمية (٢٠٠٧) الحركة الكشفية بأنها "هي حركة تربوية غير رسمية، تقدم أسلوباً منهجياً للتربية، لا تقوم بإعادة تقديم ما تقدمه المدرسة والأسرة ودور العبادة والأندية الترويحية والمؤسسات الأخرى لروادها من أفراد المجتمع ولكنها تقوم على استكمال ما يؤديه الآخرون"، و الحركة الكشفية هي حركة تعليم ذاتي للشباب، والتعليم في الكشفية في مفهومه الشامل هو العملية التي من خلالها ينمي كل فرد منها قدراته المختلفة في جميع مراحل الحياة سواء كفرد أو كعضو في المجتمع، والهدف من التعليم من هذا المنظور الشامل هو المساهمة في التنمية الشاملة للفرد المتحرر والنافع والمسؤول والملتزم. (٧٩: ١١٧)

ويشير محمد كمال السمنودي، وأسامة محمد الششتاوى (١٩٩٨) إلى أن الهدف من الحركة الكشفية هو "المساهمة في تنمية قدرات الشباب بدنياً وعقلياً واجتماعياً للوصول إلى الاستفادة التامة منهم كأفراد ومواطنين صالحين في المجتمع وتتلخص " مبادئ الحركة في أداء الواجب نحو الله، ونحو الآخرين، ونحو الذات، كما أن مكونات الطريقة الكشفية هي: الالتزام بالوعد والقانون، والتعلم بالممارسة، والعضوية في جماعات صغيرة، واستخدام برامج متدرجة ومثيرة تمارس في الخلاء.

(٤٨ : ١٧-٢١)

و يؤكد محمود داود الربيعي، وأحمد بدرى حسين (٢٠٠١) أن الحركة الكشفية كغيرها من الحركات التربوية تحتاج إلي عملية التفويم المستمر باستمرار الحركة الكشفية حيث أن التفويم يلعب دوراً هاماً في انجاح هذه العملية، يسهم في توضيح الأهداف التربوية و التعرف علي مدي تحقيق اهداف الأنشطة و نقل الخبرات، كما انه يساعد في اتخاذ القرارات الموضوعية نحو تعديل و تطوير

مختلف أوجه عناصر البرنامج الكشفي، و تعتبر عملية تدريب القيادات هي احد مجالات الحركة الكشفية و بالتالي فهي بحاجة إلى التقويم المناسب و على فترات مناسبة ايضاً، كما يسهم التقويم في الحكم علي مدي كفاءة طرق التعليم و التدريب المستخدمة في تحقيق الأهداف المرجوة و أيضاً يسهم في تحديد الجوانب السلبية و الايجابية و تقدير مدى نجاح ادارة الأنشطة و البرامج الكشفية و كذلك عملية تدريب القيادات ذاتها. (٥٠ : ٣٨-٤١)

فالتقويم كما عرفه كل من نازك سنبل و آخرون (٢٠١٤) هو العملية التي يتم من خلالها اصدار الحكم علي مدي تحقق الأهداف المنشودة علي النحو الذي تتحدد بها تلك الأهداف و يتضمن ذلك دراسة الآثار التي تحدثها بعض العوامل و الظروف في سبيل تيسير الوصول إلي تلك الأهداف أو تعطيها (٦٥ : ١٦١-١٦٢).

و قد أشارت المنظمة الكشفية العالمية (د. ت) إلي مهام التدريب في الجمعيات الكشفية المختلفة من خلال النقاط التالية:-

- تعيين قادة ذوى التأهيل الرسمي، وكذلك إسناد فقرات التدريب إلى مدربين ذوى خبرة، وذلك لتحقيق أفضل استثمار للمهارات، و القوى البشرية، و من المهم أن يكتسب عدد من المدربين خبرة قيادة الدورات، وخصوصاً إذا اتاحت لهم فرصة قيادة مجموعة مختلفة من الدورات.

- اختيار هيئة التدريب واطلاعها على محتوى التدريب.

و يقسم مصمموا أنظمة التأهيل بالمكتب الكشفي الدولي دورات التأهيل الرسمي إلى شقين:-

تدريب قادة الوحدات و ينقسم إلى مرحلتين:

المرحلة الأولى: التدريب الأساسي (مساعد قائد وحدة كشفية):-

وهي المرحلة التي يتم فيها إعداد المسؤولين عن المعاونة في إدارة الوحدات الكشفية كي يكونوا مساعدون لقادة الوحدات، وهي المرحلة التي يتم فيها العناية بالنبذة الأولى للقيادة، و تعتبر هي الأساس الذي يجب الاهتمام فيه بشكل كبير بالمعلومات و المهارات و السلوكيات التي يكتسبها القائد وكذلك يكسبها لفتيته.

المرحلة الثانية: التدريب المتقدم (قائد وحدة كشفية):-

وهي المرحلة التي يتم فيها إكمال إعداد القادة كي يكونوا مسؤولين عن الفرقة الكشفية بشكل تام، وفيها يتم التأكيد على طرق التربية المختلفة وأساليب التعامل بين القائد و الفتية.

و خلال المرحلتين السابقتين يتم تدريب القادة على ما يجب تنفيذه ببرامج الفتية و كيفية إشباع حاجاتهم، و كيفية التعامل مع الجهات ذات العلاقة بالفرقة الكشفية من مؤسسات مختلفة و ذلك من أجل مصلحة الفتية، حيث يتم تدريب القائد على عدة موضوعات هامة مثل مهارات حياة الخلاء

(التخيم – البلطة واستخدامها – إيقاد النيران المختلفة – استخدامات الحبال وصيانتها – تحديد الاتجاهات واستخدام البوصلة – الطهو الخلوى).

وكذلك المهارات النظرية مثل (مبادئ مهارات التخطيط للوحدة الكشفية، عناصر الاتصال، أهداف المراحل المختلفة، مناهج المراحل المختلفة، الخصائص السنوية لكل مرحلة، الهيكل التنظيمي للهيئات الكشفية المختلفة مثل الجمعيات الكشفية المختلفة وفروع العمل بداخلها – اتحاد الكشافة والمرشدات – المنظمة الكشفية العربية – المكتب الكشفي الدولي – المؤتمر الكشفي العالمي – اللجنة الكشفية العالمية)، بالإضافة إلى بعض المعلومات التي يحتاجها القائد في التعامل مع مرحلته.

(٥٧ : ٤٠١)

و يعرف المتخصصون في علم الاجتماع (د. ت) القيادة بأنها "ممارسة التأثير والسلطة في نطاق علاقة معينة أو جماعة عن طريق عضو أو أكثر فيها، وتنصب الوظيفة القيادية أساساً على توجيه الأنشطة الجماعية نحو أهداف الجماعة". (٦٦ : ٢٦٨)

و يتم ذلك من خلال تدريب قادة القادة وينقسم إلى مرحلتين:

المرحلة الأولى: مساعد قائد التدريب.

ويتم إعداد القادة في هذه المرحلة لكي يشاركوا في تدريب كلاً من قادة الوحدات الكشفية ومساعدتهم، ويتدرب فيها القادة على كيفية استخدام الأساليب المختلفة المستخدمة لتدريب القادة الوحدات الكشفية، وتعتبر هذه المرحلة بداية إعداد القادة ذوي الخبرة لكي يقوموا بتدريب قادة الوحدات الكشفية.

المرحلة الثانية: قائد التدريب.

وفي هذه المرحلة يتم تدريب مساعد قائد التدريب لكي يقوم بعملية التدريب من حيث الإعداد والتنظيم وتحديد احتياجات المشاركين، وتعد هذه المرحلة استكمالاً لمتطلبات المرحلة السابقة.

وخلال المراحل السابقة وهي المراحل الخاصة بتدريب القادة يتم التدريب على الأساليب المختلفة للتدريب، التعامل مع الراشدين، التحدث للجماعة، إنتاج واستخدام وسائل ومعينات التدريب المختلفة، مكونات الجلسة التدريبية، خط سير الجلسة التدريبية، كما يتم استكمال دراسة عمليات التخطيط المختلفة. (٥٧ : ٦٠٥)

و تشير المنظمة الكشفية العالمية (د. ت) إلى أن المتخصصين في تدريب القادة يستخدمون عدة أنواع من التدريب وهي:-

١. التدريب الذاتي: وهو يتم من خلال اكتساب الخبرات التعليمية الضرورية، ويحدث بشكل مستمر ويجب أن يتم بشكل منتظم ولا يعتمد على الصدفة.

٢. التدريب بمساعدة الآخرين: من خلال القادة الزملاء الذين يتحدث معهم القائد عن مهمته كقائد وحدة كشفية.

٣. التدريب غير الرسمي: ويكون بين المتدربين وبعضهم أو بين المتدربين والمدربين، و الذي لا يحصل المتدرب فيه على شهادة بإتمام التدريب.

٤. التدريب الرسمي: وهى أفضل فرص التدريب ويعتمد نجاحها على عوامل أهمها أن تكون هيئة التدريب ذات خبرة عالية حيث يجب أن تتوفر في هيئة التدريب الشروط التالية:
أ- تفهمهم لدورهم ومهامهم داخل دورات التأهيل الرسمي.

ب- تمتعهم بالمهارات والقدرات الشخصية التى تمكنهم من القيادة وتوصيل المعلومات.

ج- توافر الخبرات السابقة عن التخطيط، التنظيم، القيادة، إدارة الدورات والجلسات التدريبية.

٥. التدريب من خلال الدراسات والأبحاث النظرية: من خلال الإجابة على بعض الأسئلة النظرية الخاصة بعمل القائد.

٦. التدريب المتخصص: وهو عبارة عن التدريبات التطبيقية التى يقوم القائد بتنفيذها بعد نهاية التدريب الرسمي. (٥٧ : ٤٠٥)

و يقسم متخصصو التدريب بالاتحاد العام للكشافة والمرشدات (٢٠٠٢) هيئة التدريب عادة إلى:-

- مدير الدورة (قائد الدورة التدريبية).
- المدربون.
- المرشدون.
- المحاضرون أو المشتركون في التدريب من غير المتخصصين.
- معاونون (المسئولون عن العهدة والسكرتاريا والمهام الأخرى).
- و يتم اختيار هيئة التدريب على الأسس الآتية:-
- الخبرة السابقة.
- المشاركة الحالية في برنامج شبابى ذو علاقة.
- توافق سلوكيات المدرب مع هدف وأغراض الحركة.
- تمتع المدرب بالاستقرار التخصصى.
- مدى استعدادة لتنمية مهاراته.
- مدى ما لديه من خبرات تربوية ذات علاقة أو مهارات تخصصية أو كفاءات تؤهله لإدارة مجموعة من الراشدين في موقف تدريبي. (٥٤-٥٥)
- و تعمل الكشافة البحرية المصرية على تكوين هيئة التدريب الرسمي من:-

– قائد الدورة: يقوم بالتخطيط للدورة، وتنظيمها وتحديد وظيفة كل فرد من هيئة تدريب الدورة كلاً حسب قدرته.

– مساعدي قائد الدورة: يعاونوا قائد الدراسة في جميع الأعمال السابقة.

– رئيس مجموعة المدربين: الإشراف على مجموعة المدربين، وتوجيه برنامج الدورة.

– مجموعة المدربين: تدريب الدارسين بالدورة على بعض المهارات، ومتابعتهم أثناء تنفيذ التكاليفات المطلوبة منهم.

و يتفق الباحث مع اسلوب تكوين هيئات التدريب المعمول به في اتحاد الكشافة و المرشدات، حيث يضمن ذلك توزيع الهام بشكل سليم و يضمن كذلك عدم الازدواجية في تنفيذ المهام.

و قد أشارت نتائج مؤتمر استراتيجية الكشافة والمرشدات بجمهورية مصر العربية في أبريل

٢٠٠٥ بشرم الشيخ إلى أن أهم الأسباب التي أدت إلى تأخر مستوى تدريب قادة الفرق هي:-

١. ضعف قيادات دورات التأهيل الرسمي.

٢. الاعتماد على قدرات هيئة التدريب وليس على مستواها.

٣. ضعف مستوى بعض القادة المشاركين في هيئة التدريب.

٤. مما يؤدي إلى إعداد قادة ضعاف المستوى في النهاية وبالتالي يتحول التحكم في مستوى الفتى إلى قدرته الشخصية فقط وليس قدرة القائد الناجح.

و تشير أهم التوصيات بالمؤتمر إلى مقترحات حل تلك المشكلة وهي:-

١. أن يتم اختيار هيئات التدريب بشكل أمثل.

٢. وضع شروط محددة لاختيار القادة العاملون في مجال تدريب القادة.

٣. وضع شروط مناسبة لتحديد القادة المرشحين لقيادة دورات التأهيل الرسمي. (١ : ١١-١٢)

و القائد الكشفي هو العنصر الفعال في رفع مستوى الفتية، وبالتالي رفع مستوى الحركة الكشفية بصفة عامة، ولذلك فإن وجود هيئة تدريب ذات خبرة تعمل على نقل هذه الخبرة إلى الأجيال التالية من أهم العوامل التي تعمل على إعداد قائد كشفي متكامل يتمكن من تنظيم برامج فرقته بشكل جيد، كما أن كثرة عدد قادة الفرق ذوى المستوى المرتفع يؤدي إلى زيادة التنافس بين الفرق وبعضها وتعاون الجميع على الوصول لأعلى المستويات.

و حيث أن تدريب القيادات يعتبر من أهم المرتكزات الأساسية التي لا بد من الاهتمام بها في الحركة الكشفية و قد عرفه **وجدي السيد (٢٠١٤)** بأنه " الجهد المنظم و المخطط له لتزويد القيادات الكشفية بمعارف معينة، و تحسين و تطوير مهاراتها و قدراتها ، و تغيير سلوكها و اتجاهاتها بشكل إيجابي بناء". (٦٩: ٥٦)

و قد أشارت دراسة محمد عبد الفتاح الشبلي (٢٠٠٥) إلي ضعف تأهيل القيادات كأحد معوقات الحركة الكشفية في جمهورية مصر العربية حيث يشرف علي الأنشطة الكشفية قادة غير مؤهلين بالإضافة إلي عدم قدرة بعض القيادات علي تطبيق الطريقة الكشفية بطريقة سليمة و ضعف المهارات الكشفية المختلفة لديهم، و عدم كفاية القادة المؤهلين المتخصصين في المراحل المختلفة، و لذلك فقد اوصت الدراسة بالتوسع في جذب القيادات الكشفية الواعية، كما اشارت إلي أهمية الاختيار السليم للقيادات الكشفية علي كافة المستويات و إعدادها إعداد جيد و مدروس. (٤٤ : ٨٣)

و قد دفع كل ما سبق الباحث لعمل دراسة سنة (٢٠٠٩) تهدف للتعرف علي الوضع الحالي لشروط اختيار هيئات التدريب و التعرف علي مدى مناسبة الشروط المصممة حالياً لاختيار هيئات التدريب و المساهمة في رفع و تطوير مستوي القيادات موضوع الدراسة و التي تنص علي:-

١. أن يكون مضى عامان علي إجازته كقائد وحدة أو مساعد قائد تدريب، والحصول علي الإجازة لقائد التدريب.

٢. أن يكون عضو فعال في أحد اللجان المختلفة.

٣. بالنسبة لقادة الوحدات لا يقل السن عن ٢٢ عام، ولا يزيد عن ٣٠ عام بالنسبة لمساعد قادة التدريب وقادة التدريب.

٤. المشاركة في أنشطة إقليمية أو مركزية لمدة عامان علي الأقل. (١ : ١٢)

قد تكونت عينة الدراسة من عدد (٨) من قادة التدريب الخبراء ممن تولوا مهام رئيسية كبرى بالكشافة البحرية المصرية كمفوض التدريب الأهلي، مفوض تدريب المنطقة، مفوض عام ... الخ. و قد أشارت نتائج الدراسة الاستطلاعية إلي ما يلي:-

اتفاق العينة علي أن حصول عضو هيئة التدريب علي المؤهل الكشفي لكل من مدرب المهارات الكشفية بنسبة (٧٥%)، و بالنسبة للمرشد فقد اتفقت بنسبة (٦٢,٥%)، بينما اتفقت بعدم مناسبة هذا الشرط لكل من قائد دورة التدريب بنسبة (١٠٠%)، و للمحاضر بنسبة (٨٧,٥%)، و بالنسبة للمعاون بلغت النسبة (٨٧,٥%)، و بالنسبة للشرط الثاني المتعلق بفاعلية العضوية في اللجان المختلفة فقد اتفقت العينة علي مناسبة هذا الشرط لكل من قائد دورة التدريب بنسبة (٨٧,٥%)، و المدرب بنسبة (٧٥%)، و المرشد بنسبة (٧٥%)، و قد اتفقت أيضاً غالبية العينة علي عدم مناسبة هذا الشرط لكل من المحاضر بنسبة بلغت (٨٧,٥%)، و معاون بنسبة (٨٧,٥%)، و بالنسبة للشرط الثالث و المتعلق بالعمر الزمني لعضو هيئة التدريب فقد اتفقت العينة علي مناسبتها للمعاون بنسبة (٧٥%)، و اتفقت أيضاً عدم مناسبتها لكل من قائد دورة التدريب بنسبة (١٠٠%)، و للمحاضر بنسبة (١٠٠%)، و للمدرب بنسبة (٨٧,٥%)، و للمرشد بنسبة (٨٧,٥%)، و بالنسبة للشرط الرابع و المتعلق بمشاركة عضو هيئة التدريب في الأنشطة المختلفة فقد اتفقت العينة علي مناسبتها لكل

من المدرب بنسبة بلغت (٦٢,٥%)، و للمرشد بنسبة بلغت (٦٢,٥%)، و للمعاون بنسبة بلغت (٧٥%)، و اتفقت أيضاً أنه شرط غير مناسب لكل من قائد دورة التدريب بنسبة بلغت (٨٧,٥%)، و للمحاضر بنسبة (١٠٠%).

و قد جاءت إجابات العينة حول الشروط بصفة عامة أنها تسمح بمشاركة عدد اكبر من القادة في هيئة التدريب بغض النظر عن صلاحيتهم للعمل في مجال تدريب القيادات بنسبة بلغت (٨٧,٥%)، كما أنها تعتمد علي الفترة الزمنية بين فترات التأهيل المختلفة بغض النظر عن كيفية الاستفادة من تلك الفترة بنسبة (٧٥%)، و اشتراط العضوية في اللجان بغض النظر عن المهمة داخل اللجنة بنسبة (٨٧,٥%)، و عدم مراعاة الخبرة في تأهيل القيادات و لكنها ارتبطت بالعمر الزمني فقط بنسبة (٨٧,٥%)، و لم تحدد نوع المشاركة الحالية أو المستقبلية داخل هيئة التدريب بنسب (١٠٠%)، كما أنها غير محددة لتستخدم مع اي مستوي من المستويات داخل الهيئة بنسبة (٨٧,٥%) من إجمالي العينة.

مما يؤكد على أهمية التوصل لصياغة مناسبة لشروط اختيار هيئات التدريب باختلاف مستوياتها و مهامها المختلفة داخل الدورة التدريبية.

و من خلال عمل الباحث في تدريب قيادات الفرق الكشفية لمدة تتجاوز عشرة سنين قام الباحث خلالها بجميع الادوار و المهام المطلوبة لتدريب القيادات بالتدرج بداية من معاونة المدربين و المرشدين و حتى قيادة دورة تدريبية لقادة الفرق بالكشافة البحرية المصرية، و من خلال المشاركة في العديد من الدورات التدريبية سواء كعضو هيئة تدريب او كمتدرب، و من خلال ملامسة بعض جوانب القصور في عملية اختيار و تكوين هيئات التدريب و قد ابرز جميع ما سبق مشكلة الدراسة مما دعى الباحث إلى اختيار موضوع الدراسة و هو:

" تقويم شروط اختيار هيئات التدريب الرسمي بالكشافة البحرية المصرية "

و من خلال ملاحظات القادة علي مختلف مستوياتهم فقد تبين أن تقنين عملية اختيار هيئات التدريب ستؤدي حتما إلي رفع مستوي تأهيل القيادات في كافة المستويات مما يؤدي بالضرورة إلى رفع مستوى الفتية و الشباب المنخرطين في الحركة.

أهمية الدراسة:

ترجع أهمية الدراسة إلى ما يلي:-

- ١- الاهتمام بتدريب القيادة الكشفية لنشأة جيل كشفي جيد
- ٢- تجنب النواحي السلبية الاهتمام بالنواحي الإيجابية في التدريب القيادي.
- ٣- توجيه أنظار المسؤولين للشروط التي يجب مراعاتها عند اختيار قادة الفرق الكشفية
- ٤- المساهمة في تربية الشباب من خلال نظام تربوي لاكتساب القيم يرتكز على الوعد والقانون الكشفيين
- ٥- معاونة الفرق الكشفية البحرية في وضع نظام تربوي لاكتساب القيم يعتمد على المبادئ الروحية والاجتماعية والشخصية كما جاءت في الوعد والقانون.

هدف الدراسة:-

تهدف هذا الدراسة إلى تفويم شروط اختيار هيئات تدريب دورات التأهيل الرسمي بالكشافة

البحرية المصرية من خلال:-

- ١- دراسة واقع شروط اختيار هيئات التدريب بالكشافة البحرية المصرية.
- ٢- تحليل الفجوة بين الواقع و المأمول في شروط اختيار هيئات التدريب.
- ٣- وضع مقترح لشروط اختيار هيئات التدريب (قائد دورة تدريب - مرشد تدريب - مدرب مهارات كشفية - محاضر متخصص - معاون تدريب) بالكشافة البحرية المصرية.

تساؤلات الدراسة:-

يتحقق هدف الدراسة من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

١. ما واقع شروط اختيار هيئات التدريب بالكشافة البحرية المصرية؟
٢. ما حجم الفجوة بين الشروط الحالية و ما يجب أن تكون عليه شروط اختيار هيئات التدريب؟
٣. ما الشروط المقترحة لاختيار هيئات التدريب بالكشافة البحرية؟

مصطلحات الدراسة:-

هيئات التدريب: مجموعة القادة المسؤولين عن إدارة دورات التأهيل الرسمي في الجمعيات الكشفية المختلفة.

قائد دورة التدريب: قائد مؤهل بما يسمح له ان يشرف على دورة لتدريب قادة الفرق و مساعديهم.
مرشد التدريب: قائد مؤهل للقيام بعملية توجيه المتدربين و متابعتهم و كذلك المجموعات الصغيرة داخل الدورة التدريبية، و يعتبر المرجع الرئيسي للمتدربين.

مدرب المهارات الكشفية: قائد مميز المهارات يدرّب القيادات عليها أثناء الدورة التدريبية.
معاون التدريب: المسؤولين عن المهام الغير تدريبية بالدورات التدريبية المختلفة (التغذية، العهدة، الشؤون الادارية، التجهيز....الخ).

المعلومات الكشفية: هي ما يتم اكتسابه من معارف كشفية عن طريق التجربة أو النقل من خلال القادة و المدربين أو من خلال الاطلاع على تجارب الآخرين و قراءة استنتاجاتهم.
المهارات الكشفية: مجموعة من الأعمال التي يستخدمها الكشاف في الخلاء و غالباً ما تحتاج لأدوات مبسطة يمكن الحصول عليها من الطبيعة.