

الفصل الثاني

الإطار النظري و الدراسات المرجعية

أولاً: الحركة الكشفية.

ثانياً: الكشافة البحرية المصرية.

ثالثاً: القيادة و التدريب.

رابعاً: تقييم الأداء.

خامساً: الدراسات المرجعية.

الفصل الثاني

مما لا شك فيه أن النشاط الكشفي من أحد الأنشطة التربوية، وهو من أفضل العناصر التي يرتكز عليها المنهاج التربوي كعنصر من عناصره، لما له من أثر فعال في مجال التربية الحديثة ولما يتميز به من خصائص؛ لذلك يجب أن تتم عملية إعداد وتدريب قادة الكشافة للمهام المختلفة بأفضل وأرقى صورة ممكنة بهدف الوصول للاستفادة القصوي.

ويذكر أحمد محمد خليفه (٢٠٠٨) أنه مما لا شك فيه أن عملية بناء المواطن الصالح تتطلب تكاتف جميع الجهات الحكومية والأهلية في المجتمع، والحركة الكشفية التي تمارس طوعية في المؤسسات المختلفة من أهم العوامل التي تعمل على بناء مواطن صالح من خلال برامجها المتدرجة المثيرة والتعليم الذاتي الذي يستفيد المنتسب إليها من نظامها التربوي المنهجي والذي وضع أساسها (اللورد بادن باول ١٩٠٧م)، وهي منذ ذلك التاريخ لم تتأثر ولم تندثر مثل بقية الحركات الأخرى التي ظهرت معها لأنها قائمة على قواعد ثابتة وأسس تتمثل في وعدها وقانونها ومبادئها التي توجب على كل من ينتسب إليها أن يلتزم بهذه القواعد والمبادئ والقوانين. (٤ : ١١)

أولاً: الحركة الكشفية:

- تعريف الحركة الكشفية:

تعرف المنظمة الكشفية العالمية (١٩٩٣) بأنها "حركة تربوية للشباب ذات طابع تطوعي لا سياسي مفتوحة للجميع دون تفریق في الأصل أو الجنس أو العقيدة". (٥٥ : ١١)

وقد عرفت جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (١٤٠٩ هـ) الكشفية بأنها "حركة تربوية متكاملة إذ تجعل من ميول الفتى منذ صغره وسيلة لتنشئته النشأة الصالحة، وتعدده لحياة أفضل مستمداً ذلك من الوعد والقانون وتمكنه من خدمة وطنه، وهي حركة تطوعية غير سياسية". (٨ : ٤)

وتؤكد المنظمة الكشفية العالمية (٢٠٠٧) على أن الحركة الكشفية 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، فالحركة 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 ليكون نافع و مسئول و ملتزم بالمطلبات المجتمعية المختلفة. (٧٨ : ٣٠)

و يختلف مع مؤسس الحركة في الرأي ماريو سيكا **Mario Sika** (١٩٩٧) حيث يذكر أن الحركة الكشفية هي "مدرسة لتعليم مبادئ للفتيان من خلال الألعاب، فالكشفية ترتبط ارتباطاً كبيراً بالمغامرة في الأعمال الترفيهية في الخلاء التي تعتبر مساعدة لعملية التدريب" بينما يعبر عنها مؤسس الحركة (بادرن باول) أنها:

- ليست منهج محدد و له معايير و تخضع لامتحانات.
- ليست عرضاً يهدف إلى نتائج سطحية والحصول على ميداليات وشارات.
- ليست كل هذه الأشياء لأن كل هذا ظاهري و لا يساعد على تنمية الشخصية، إنما الكشفية تهتم بالتنمية الشخصية للفرد.
- فالكشفية لعبة تهدف للتعليم و التنمية.
- لقد اقترحت فكرة الكشافة لما لها من فائدة عظيمة بالنسبة للفتيان، ولأنني بدأت بنفسي ممارسة العمل الكشفي عندما كنت صغيراً، فإنني أدركت أن من يريد أن يستمتع بحياته يجب أن يتعلم الكشافة في الصغر. (٣٥ : ٩١-٩٣)

و يستخلص الباحث مما سبق أن الحركة الكشفية هي وسيلة لتنمية قدرات الأفراد من كافة النواحي المعرفية والمهارية والسلوكية من خلال استخدام ما تتضمنه الطريقة الكشفية من وسائل وأساليب تربوية تتناسب مع المراحل السنوية المختلفة وما يتناسب مع التطور الفكري لكل زمان ومكان، ففلسفة المبادئ التي يعتمد عليها العرب هي التي يعتمد عليها الأوروبيون وأيضاً هي ما اعتمد عليه قداماء القادة وغيرهم.

- نشأة الحركة الكشفية:

و تذكر المنظمة الكشفية العربية (٢٠١٢) أن بادن باول بدأ في سنة (١٩٠٧) يدعو إلى إنشاء الحركة الكشفية لتكون وسيلة لتدريب الفتيان الاعتماد على النفس وتكوين شخصيته وتنشئته نشأة وطنية اجتماعية تبعث في نفسه الاعتزاز بقوميته والإيمان بوطنه وتزويده بالمثل العليا التي يجب أن تتوفر في المواطن الصالح، وفي سنة (١٩٠٨) أصدر كتابه الأول (الكشافة للفتيان) وقد أخذت الحركة بالانتشار وأخذت الكثير من الأمم بأساليب الكشافة وتعاليمها وانتشرت في جميع أنحاء العالم، وعند قيام الحرب العالمية الأولى سنة (١٩١٤) كانت فرق المتطوعين من الكشافة هي ألمع الفرق حيث أظهرت الكشافة ضروباً من البسالة والشهامة مما جعل الناس ينظرون إليها بعين الإعجاب ويؤمنون بأنها ترمي إلى غرس روح الوطنية الصحيحة التي تدعو للتضحية والفداء في سبيل الوطن، وقد أكد (بادن باول) أن الحركة

الكشفية حركة سلام ترمي إلى ربط أواصر المحبة والصداقة بين الكشافيين مهما اختلفت جنسياتهم تغذي نفوسهم بروح الإخاء الكشفي العالمي. (٥٩ : ٦) ، (٦٠ : ٦-٩)

يذكر **جمال الشافعي** (٢٠٠٣) أن الحركة الكشفية ظهرت في المملكة المتحدة عام ١٩٠٧ على يد الضابط الإنجليزي (روبرت ستيفنون بادن باول) Baden Bawel. (٧ : ١٤)

ويذكر **سعد العلي** (١٩٩٣) أن بداية الحركة الكشفية في البلاد العربية في كل من لبنان وسوريا وذلك عن طريق الشيخ محمد توفيق الهبري، وهو رجل أعمال يستضيف في جناح خاص أعده بجوار داره عين المرية ببيروت رجال الدين والعلماء وطلاب العلم من كل البلدان.

ونزل في داره سنة ١٩٠٨ ثلاثة شبان أتوا من الهند لتحصيل العلم في الكلية السورية الإنجيلية، أحدهم اسمه محمد عبد الجبار خيري. وقد نادى الشيخ الهبري في ذلك الحين بتأسيس مدرسة علمية تربوية تكون نواه لجامعة إسلامية وسميت (دار العلوم) وتولى رئاستها الأستاذ محمد عبد الجبار خيري وسافر إلى أوروبا على نفقة دار العلوم للتخصص في مجال التربية والتعليم، وفي أثناء إقامته في لندن استرعت انتباهه نشأة الحركة الكشفية التي كان بادن باول قد أسسها في عام ١٩٠٧ م، فإستهوته وأعجب بتعاليمها وعندما رجع إلى بيروت أسس أول فرقة كشفية في المدرسة باسم (الكشاف العثماني) عام ١٩١٢ م، لأن البلاد كانت تحت الحكم العثماني، وتكونت الفرقة الأولى من خمس طلائع ولقد طبق عبد الجبار خيري التعاليم الكشفية بعد أن حورها بما يتناسب مع الشريعة الإسلامية وبعدها تأسست فرقة الكشاف السوري وهكذا استمر انتشار الحركة الكشفية في البلدان العربية، وقد اشتهر العرب بأمر كثيرة مثل الفراسة وملاحظة النجوم وتتبع الرياح والأمطار، وكان العرب شديدي الحرص على تربية أبنائهم على الفروسية والشجاعة وتعليمهم محاسن الأخلاق حيث كانوا يرسلون أبنائهم للبادية ليشتد عودهم وتصح أبدانهم وينطلق لسانهم. (١٧ : ١٨)

و يذكر **محمد الشبلي** (٢٠٠٥) نقلاً عن **لازلوناجي** أن بادن باول استطاع أن يفتح هيئة الأركان البريطانية بأهمية فن الإستكشاف، بعد أن وضع كتيباً عنوانه (معينات كشفية) حدد فيه الطرق التي يتبعها في تدريب الجيش، واستطاع أن يضع معلوماته عن الكشفية موضع التنفيذ عندما ألف كتابه الأول (استطلاع و كشفية) عام (١٨٨٤) أورد فيه استفادته من حصار مدينة (مافيلنج) في ثلاثة أمور وهي الهدية التي قدمها له الزعيم (ديتريلو) وهي عقد كبير علق في بعض القطع الصغيرة من الخشب المنحوت عليه، قدمها فيما بعد إلى المفضلين من كشافته كبادرة مازالت قائمة إلى اليوم، وتجريبه بأن لا يكتفي بمواجهة العدو فقط، ولكن أن يستفيد من طريفته في الحياة والعيش والثقافة مهما كان هذا الخصم، فالأفراد جميعاً على مستوى واحد من هذه القيم، وأغنية (زولو) بأدائها ونغمتها والتي ستصبح فيما بعد نغماً معروفاً لجميع الكشافة. (٤٣ : ١٥ - ١٦)

و يشير محمد كمال السمودي ، أسامة الششتاوي (١٩٩٨) إلى أنه في عام ١٩٠٩ أقام (بادن باول) أول مهرجان كشفي في (كريستال بالاس) حضره أكثر من ١٠٠٠٠٠٠ كشاف وشهده الملك إدوارد ملك إنجلترا، وكان لهذا المهرجان أثره الكبير في الدعاية لحركة الكشافة فلم يكد ينقضي هذا العام حتى بدأت الحركة تنتشر في بعض دول أوروبا ولم تمضي سنتان بعد ذلك حتى أخذت كثير من دول العالم بأساليب الكشافة وتعاليمها . (٤٧ : ٢٣ - ٣٤)

و يؤكد جمال الشافعي (٢٠٠٣) على أنه ومع تزايد وانتشار الحركة وفي عام ١٩٢٠ أقيم أول مخيم كشفي دولي في لندن دعا إليه (بادن باول) حضره ما يقرب من ٩٠٠٠ كشاف يمثلون ٢١ دولة من مختلف أنحاء العالم ، ولقد اجتمع ممثلو هذه الدول على هيئة مؤتمر ، يمكن اعتباره أول مؤتمر كشفي دولي وخلال هذا المؤتمر تم مناقشة الموضوعات التالية :

- تكوين المكتب الكشفي الدولي.
 - تكوين اللجنة الكشافية الدولية.
 - إقامة مؤتمرات كشافية كل سنتين.
 - إقامة مخيمات كشافية دولية كل أربع سنوات.
 - الاعتراف بمركز التدريب الكشفي (بجلويل بارك) كمركز تدريب دولي. (٧ : ١٥٧)
- المخيمات و المؤتمرات الدولية

أقيم أول مخيم في إنجلترا سنة ١٩٢٠م، وقد تم في هذا المخيم وضع نواة تكوين مكتب الكشافة الدولي كما فيه تقرر أن تعقد مؤتمرات دولية كل سنتين وتقام مخيمات دولية كل أربع سنوات فقد عقد المؤتمر الدولي الأول سنة ١٩٢٢م في فرنسا كما عقد المؤتمر الثاني في الدنمارك سنة ١٩٢٤م، وعقد المؤتمر الدولي الثالث سنة ١٩٢٨م في سويسرا واستمرت هذه المخيمات والمؤتمرات بانتظام.

- تاريخ الحركة الكشافية في البلاد العربية:

لقد مثلت البلاد العربية في أغلب المخيمات الدولية التي أقيمت وقام كشافوها بتمثيل بلادهم خير تمثيل، فكان وجود للعرب أمام العالم في كل مخيم دولي شاركوا فيه ولقد فكرت البلاد العربية في أن تعمل على تنسيق روابط الإخوة بين كشافيتها وتوحيد أهدافهم وتحقيق غاياتهم المثلى فرأت أن تنظم لهم مؤتمرات ومخيمات كشافية عربية حيث عقد أول مخيم كشفي عربي في بلودان بسوريا سنة ١٩٣٨م وقد رأت الجامعة العربية أن تتبنى فكرة المؤتمرات والمخيمات وقد تم إقامة المخيم والمؤتمر الكشفي العربي الثاني بالإسكندرية في أغسطس سنة ١٩٥٦م وقد تم في هذا المؤتمر إنشاء المكتب الكشفي العربي الدائم ومقره القاهرة وذلك للنهوض بالحركة الكشافية العربية باعتبارها جزء من الحركة الكشافية. (٨١)، (٨٧)

تكوين المكتب الكشفي العربي

و يؤكد **سعد العلي** (١٩٩٣) أن بعض قادة الحركة الكشفية في البلاد العربية قد نادوا بإقامة مخيم ومؤتمر عربي في الزبدانى بسوريا في صيف عام ١٩٥٤ حيث التقت القيادات الكشفية العربية وتم مناقشة لائحة المعسكرات والمؤتمرات الكشفية العربية وقدمت لمجلس الجامعة العربية الذي عقد بالقاهرة في شهر مارس ١٩٥٤ ووافق الأمين العام للجامعة العربية عليها وأقيم أول مخيم ومؤتمر كشفي في الزبدانى، وفي هذا المؤتمر تم اعتماد تشكيل أول لجنة كشفية عربية.

وفي أبوقير بمصر أقيم المؤتمر والمعسكر الكشفي العربي الثاني وأعيد تشكيل اللجنة الكشفية، كما تم تأسيس المكتب الكشفي العربي وفي أول اجتماع للجنة الكشفية تم اختيار الأستاذ جمال خشبة ليكون مديراً للمكتب الكشفي العربي المؤقت، ومن ذلك الوقت والمكتب العربي في تطور دائم حيث كان يشرف على المؤتمرات والمخيمات العربية حيث بلغ عدد المخيمات التي تم إقامتها منذ عام ١٩٥٤ م حتى عام ٢٠٠٢ خمسة وعشرين مؤتمراً ومخيماً.

ولقد أصدر المكتب عدداً من الكتب الكشفية بالإضافة إلى مجلة الكشاف العربي الدورية، وكذلك تم إنشاء المختبر الكشفي التربوي. (١٧ : ٢٠)

و يذكر **محمد فائق اسماعيل** (٢٠٠١) أن البلاد العربية عرفت الحركة الكشفية عام ١٩١٢ في لبنان وفلسطين وسوريا ، ودخلت مصر عام ١٩١٤ ، وبفضل جهود الرواد الأوائل في الحركة الكشفية بسوريا ولبنان وفلسطين ومصر ونتيجة لإيمانهم بالدور الإيجابي للحركة الكشفية في إعداد المواطن الصالح المتكامل والمتوازن لشخصيته، بدأت الحركة الدخول تباعاً إلى الدول العربية حتى دخلت وسجلت الحركة في معظم الدول العربية .

جدول رقم (١) التسلسل التاريخي للحركة الكشفية في الدول العربية

الدولة	تاريخ بدء الحركة		تأسيس الجمعية	التسجيل عربياً	التسجيل عالمياً
	هجريا	ميلاديا			
لبنان	١٣٣٢	١٩١٢	١٩١٢	١٩٥٤	١٩٢٤
فلسطين	١٣٣٢	١٩١٢	١٩٤٦	١٩٥٦	
سوريا	١٣٣٢	١٩١٢	١٩٢٤	١٩٥٤	١٩٢٤
مصر	١٣٣٤	١٩١٤	١٩١٨	١٩٥٤	١٩٢٢
السودان	١٣٣٦	١٩١٦	١٩٣٥	١٩٥٤	١٩٢٢
تونس	١٣٣٧	١٩١٧	١٩٣٤	١٩٥٤	١٩٥٧
العراق	١٣٣٨	١٩١٨	١٩٢١	١٩٥٤	١٩٥٥
الأردن	١٣٤٧	١٩٢٧	١٩٥٤	١٩٥٤	١٩٥٥
البحرين	١٣٤٧	١٩٢٧	١٩٥٣	١٩٦١	١٩٧٠
الجزائر	١٣٥١	١٩٣١	١٩٣١	١٩٦٢	١٩٣٣
المغرب	١٣٥٣	١٩٣٣	١٩٣٣	١٩٦٠	١٩٣٣
الكويت	١٣٥٦	١٩٣٦	١٩٥٢	١٩٥٥	١٩٥٥
السعودية	١٣٦٣	١٩٤٢	١٩٦٠	١٩٦٣	١٩٦٣
موريتانيا	١٣٦٧	١٩٤٧	١٩٤٧	١٩٨٣	١٩٨٣
ليبيا	١٣٧٤	١٩٥٤	١٩٥٤	١٩٥٨	١٩٥٨
قطر	١٣٧٥	١٩٥٥	١٩٦٢	١٩٦٥	١٩٦٥
اليمن	١٣٧٦	١٩٥٦	١٩٥٨	١٩٨١	١٩٨١
الإمارات	١٣٩٠	١٩٧٠	١٩٧٠	١٩٧٧	١٩٧٧
عمان	١٣٩٣	١٩٧٣	١٩٧٣	١٩٧٧	١٩٧٧

(٤٦ : ٦٧)

- تاريخ تدريب قادة الكشافة:

و يذكر وليد حسن قطب و اخرون (٢٠١٤) أن تاريخ تدريب القادة يعود إلى عمر الحركة الكشفية نفسها والتي بدأت عام ١٩٠٧ ففي عام ١٩٠٧ كرس بادن باول معظم وقته وفي سبيل نشر أفكاره دعم النمو الطبيعي لحركة الكشف وقام برعاية تدريب معلمى الكشافة، وفي ١٩١١/١٩١٢ نظم بادن باول دورتين تدريبيتين اشتملتا على سلسله من الأحاديث خلال الجلسات المسائية ، ثم في عام ١٩١٣ تبلورت الخطوط الرئيسية إلى ما يسمى فيما بعد بالشارة الخشبية وقد كان التدريب يقوم من خلال: نظام الطلائع في مزيج متوازن يجمع بين النظرية والممارسة العملية (ولو أن هذا لم يأخذ شكل طابع التدريب) وعقب الحرب العالمية الأولى استعادت الحركة الكشفية نموها الذى فاق التصور، حيث بدا بادن باول يفكر جدياً في ان تسهم أساليب التدريب في إفادة وتحفيز القادة لكي يصبح القائد متيقناً تماماً بعد رحيل بادن باول فسوف يكون القائد فى المستقبل على فهم حقيقى بالحركة الكشفية بما تحتويه من فلسفته واتجاهاته، وفي عام ١٩١٨ تأسس "جلويل بارك" الذى أنشأه بادن باول، ثم في عام ١٩١٩ أصبحت

"جلويل بارك" ملكا لجمعية الكشافة بالمملكة المتحدة بفضل جهود مستر (دى بواماكلارين) وتم إعدادها لتكون أرض تخييم للكشافة ومركز تدريب لقادة الكشف، وتم تنظيم أول دورة تدريبية بالمركز فى ٨ سبتمبر وسارت على نهج المبادئ الأساسية التى وضعت عام (١٩١٣) وصدر كتاب (إرشادات لقادة الكشافة).

وفى عام ١٩٢٢ بدأ تدريب الأشبال على نفس المبادئ ، وفى عام ١٩٢٨ بدأ تدريب الجواله ، ولم يهتم بادن باول بمنح الشهادات والدبلومات ، وحصل على الشارة الخشبية من اشتراك فى التدريب الذى أقيم فى "جلويل بارك" بمجرد انتهائه من الدراسة، وتكونت الشارة الخشبية من حبتين خشبيتين ، وقد تم الحفاظ على هذا التقليد على مدى الأعوام التالية، ولا تزال الشارة الخشبية تمنح لقادة الوحدات بمجرد إتمامهم الدورة المتقدمة (دورة الشارة الخشبية)، ثم فى عام ١٩٤٧ عقدت الدورة التجريبية لقادة مخيمات التدريب بالمملكة المتحدة فى "جلويل بارك" فى السنوات التالية عقدت عدة جمعيات دورات تدريبية مشابهة نذكر منها بصفة خاصة فى عام ١٩٥٦ أقيم أول تدريب رسمي كمنهج جماعى (كما أطلق عليه فى ذلك الوقت) بمركز تدريب جلويل بارك تحت إشراف قائد المخيم وقد نجح هذا المنهج، وفى عام ١٩٥٧ تطلع المؤتمر العالمي السادس عشر فى (كمبردج) إلى مزيد من إجراءات التطوير على هذه السياسة.

تم عقد هذا التدريب فى أماكن كثيرة من العالم بالإشراف الشخصي والمباشر لقائد المخيم وقد سمي هذا المنهج للتدريب الدولي فيما بعد بنظام المنهج الجماعى مع مرور الوقت والنمو المطرد للحركة الكشفية، وفى كافة أماكن العالم تغيرت ظروف واحتياجات الجمعيات فى مجال تدريب قادة الوحدات وتباينت كثيرا وأصبح نمط التدريب الذى كان يشبع احتياجات معظم الجمعيات لفترة طويلة تنقصه المرونة الضرورية لإشباع الاحتياجات المتنوعة للجمعيات التى تزايدت أعدادها بسرعة.

وفى عام ١٩٦١ تأسست اللجنة العالمية للتدريب كفرع من اللجنة الكشفية العالمية وتقدمت بتوصيات قوامها ، تعيين مفوض التدريب الأهلى وكانت هذه هى الخطوة الأولى نحو إنشاء جهاز تدريب خاص على المستوى العالمى ، بعد ذلك بسنوات قليلة أعدت اللجنة العالمية للتدريب تقريرا مفصلا على وضع تدريب قادة الوحدات وتقدمت باقتراحات لإدخال سياسة حديثة تبناها المؤتمر العالم الثامن والعشرون الذى عقد فى هلسنكى عام ١٩٦٩، وقد أكدت السياسة الجديدة على مبدأ قبول التطوع لعملية التنسيق بين طرق تدريب قادة الوحدات وبين أولئك الذين يقومون بالتالي على تدريبهم كان المبدأ الأساسى هو القاعدة المتبادلة للوحدة والمرونة مما شجع التنظيمات الدولية على الخروج بخطط تدريب تناسب احتياجاتها وتسهم فى بناء فرق التدريب الجماعية الخاصة بها.

وقد تأسست بالتدرّيج لجان التدريب الإقليمية فى الأقاليم الخمسة لدعم الجمعيات الوطنية وساعدتها فى تطوير أنماط التدريب تدريب قادة التدريب . فى عام ١٩٧٧ استكملت هذه السياسة حينما عقد المؤتمر العالمى السادس والعشرون فى مونتريال عام ١٩٧٧ وعهد إلى الجمعيات الكشفية بمسؤولية تدريب قادة التدريب فى مجال جمعياتهم بعد فترة الاختبار المبدئية قدمت اللجنة العالمية للتدريب تقريرا يتضمن تقيما إيجابيا تم عرضة على المؤتمر العالمى الذى عقد فى دكار وأكد على صحة نجاح هذه السياسة وفى هذه الأثناء صدرت الطبعة الجديدة من كتاب التدريب الدولى لمعاونة مفوضى التدريب الأهلين على تنفيذ هذه السياسة، وأسهم إشراف المكتب الكشفى العالمى مباشرة على المستوى العالمى والأقليمى فى تقديم الدعم المباشر لهذه الجمعيات لمعاونتها على تنمية أنماط التدريب المناسبة، وتنظيم دورتها وزيادة مهارات وقدره قادة التدريب.

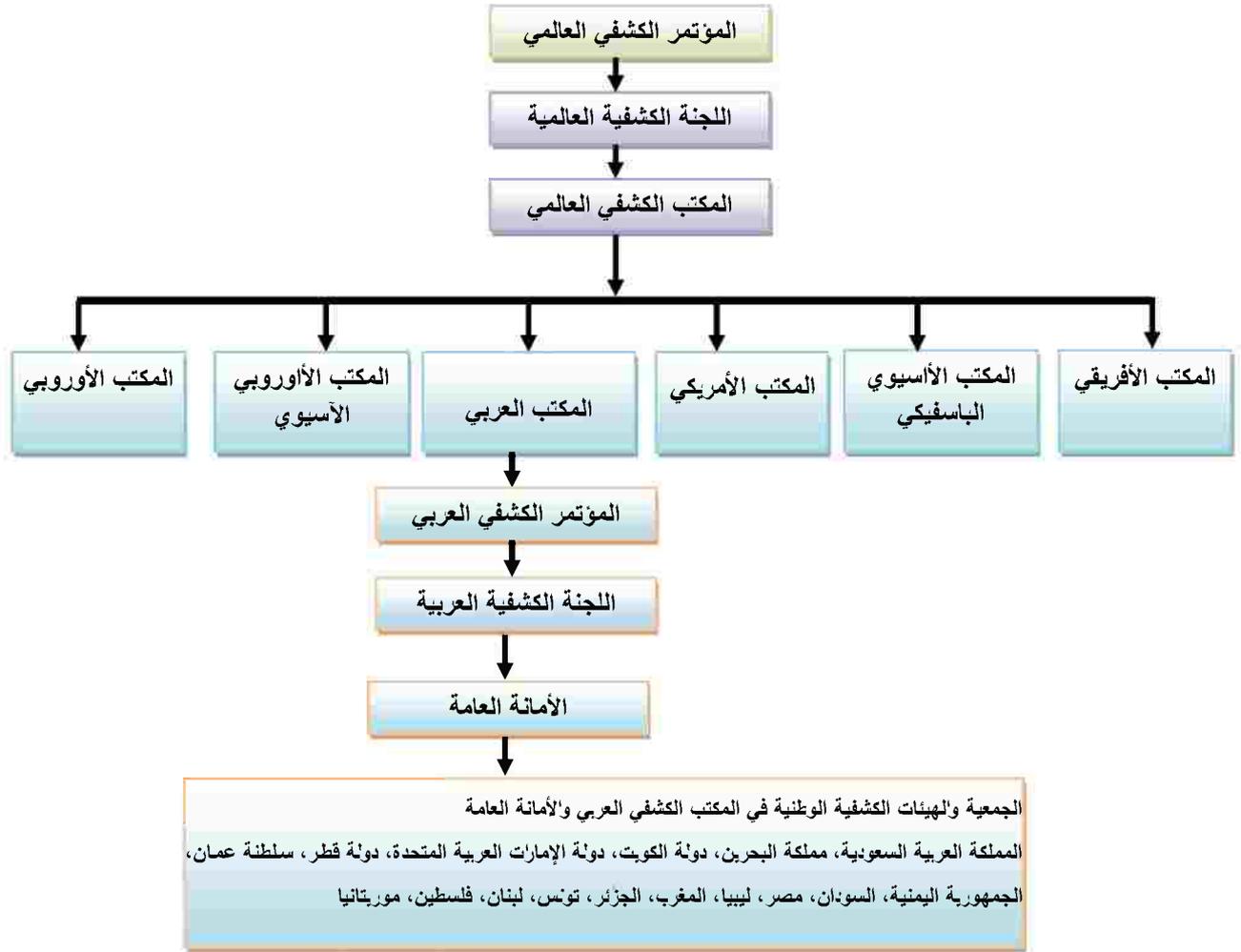
وفى عام ١٩٩٣ صدر القرار رقم ٩٣/٤ عن المؤتمر الكشفى العالمى الثالث والثلاثون بيانكوك يوليو ١٩٩٣ إدراكا للحاجة إلى وجود سياسة متكاملة للقادة على كافة المستويات ولكافة مهام الحركة الكشفية وتطبيقا لمبادئ الراشدين فى الكشفية ، ويرحب المؤتمر بإنجازات اللجنة الكشفية العالمية فى مجال تطوير السياسة تطبيقا للقرار ٩٠/٥ والذى يتضمن إقرار السياسة العالمية لتنمية القيادات كسياسة تشمل منهج الحركة الكشفية العالمية حول توفير وتدريب ودعم تنمية وإدارة شئون القادة فى الحركة الكشفية وطلب المؤتمر من اللجنة الكشفية العالمية اتخاذ الخطوات اللازمة لضمان التنفيذ الكامل لعناصر السياسة العالمية لتنمية القيادات ودعوة المؤتمر الجمعيات الكشفية الوطنية إلى تنفيذ السياسة العالمية لتنمية القيادات (٧٠ : ٧-١٢)

و يذكر محروس امين خفاجي (٢٠٠٦) أن هيكلا التنظيمى العالمى للكشافة يتكون من: المؤتمر الكشفى العالمى و الذى يتألف من ستة مندوبين من كل من الجمعيات الكشفية الأعضاء يجتمع مرة كل ثلاث سنوات لتشكيل خطط لاتفاقات تعاونية.

اللجنة الكشفية العالمية وهى الهيئة التنفيذية للمؤتمر الكشفى العالمى وينتخب الأعضاء فى المؤتمر الكشفى العالمى أعضاء ومدة ست سنوات.

أمانة المكتب الكشفى العالمى و تنفذ التعليمات من المؤتمر الكشفى العالمى و اللجنة الكشفية العالمية ، و المكتب الرئيسى للجنة فى جنيف ، سويسرا، و لها ستة مكاتب إقليمية: منطقة أفريقيا- نيروبي وداكار وكيب تاون، المنطقة العربية - القاهرة، آسيا والمحيط الهادئ - مانىلا، أوروبا - جنيف وبروكسل وبلغراد، الأمريكتين- سانتياغو دي شيلي، أوراسيا - يالطا ، وموسكو Gurzuf ، و يهدف المكتب العالمى الكشفى إلى تحسين التدريب المهني والتطوع، وضع سياسات مالية سليمة ، تحسين مرافق المجتمع

والإجراءات، التعبئة للموارد الوطنية لكل بلد وراء الكشافة، ترتيب الأحداث العالمية مثل المهرجانات الكشافية العالمية، و تشجيع الأحداث الإقليمية.



شكل رقم (١) الهيكل التنظيمي العالمي والإقليمي للحركة الكشافية. (٣٧ : ٦٢)

ثانيا: الكشافة البحرية المصرية:

- تاريخ الكشافة البحرية المصرية:

يذكر كمال رجب سليمان (٢٠١٠) نقلا عن سجلات الكشافة البحرية المصرية أن بدأ الكشافة في مصر كحركة كان عام ١٩١٨م تكوين الاتحاد للمصري للكشافة ١٩١٩ وتكونت أول جمعية كشافية بمصر عام ١٩٢٠م صدر القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣٤ الخاصة بحماية تسميات ومميزات ووظائف جمعية الكشافة المصرية الأهلية، وقد عرفت مصر الكشافة البحرية لأول مرة عام ١٩٤٦م مع تأسيس فرقة الكشافة البحرية الأولى بالإسكندرية بقيادة السيد/ محمود حسن صبح والتي تم تسجيلها بجمعية الكشافة المصرية واستمر نشاطها بالجهود الذاتية وبالمجهودات الفردية نظرا لقلّة الإمكانيات في التدريب البحري.

وبعد قيام ثورة يوليو ١٩٥٢ كان الاهتمام بالحركة الكشفية في الجمهورية العربية المتحدة حينذاك وفي عام ١٩٥٣ اقام اللواء/حسن فهمي رجب بزيارة الفرقة الأولى البحرية بمقرها بالمندرية الإسكندرية وكان إعجابه بفكرة شباب الكشافة البحرية داعيا لإنشاء لجنة عليا للكشف البحري بغرض النهوض بها فكانت أول جمعية للكشافة البحرية في ١٨-١٠-١٩٥٣ برئاسة قائد الجناح/عبد اللطيف البغدادي "وزير البحرية في ذلك الوقت وتسلمت الجمعية الوليدة بالبحر النيلية "حارس" لتكون مقرا للجمعية لذلك فإن حركة الكشف البحري وليدة الثورة وكانت للجمعية أثرها في النهوض بحركة الكشف البحري في جمهورية مصر العربية بعد ذلك وقد اهتمت القوات البحرية ومصحة المواني والمنائر بهذه الحركة اهتماما بالغا وكان لها الفضل في إنشاء جمعيات إقليمية في كافة مدن الجمهورية الساحلية وهي

- ١- الجمعية الإقليمية لمنطقة البحر المتوسط للكشافة البحرية ومقرها مدينة الإسكندرية.
- ٢- الجمعية الإقليمية لمنطقة وادي النيل للكشافة البحرية ومقرها مدينة القاهرة.
- ٣- الجمعية الإقليمية لمنطقة الاسماعلية للكشافة البحرية ومقرها مدينة الاسماعلية.
- ٤- الجمعية الإقليمية لمنطقة السويس والبحر الأحمر للكشافة البحرية ومقرها مدينة السويس.
- ٥- الجمعية الإقليمية لمنطقة بورسعيد للكشافة البحرية ومقرها مدينة بورسعيد.

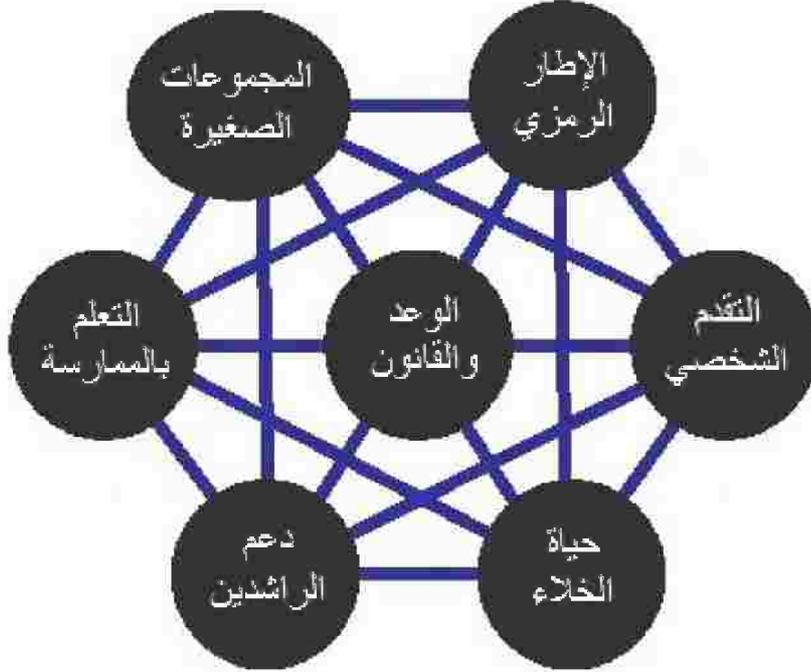
وقد صدر قانون ٢٦ لسنة ١٩٦٥ بشأن الهيئات الخاصة العاملة في ميدان الشباب والقرار رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٥ بإنشاء ٤ جمعيات والقرار رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٦ بشأن توحيد الجمعيات الإقليمية في كل محافظات الجمهورية وبذلك انضمت جمعية الفتیان والبحرية والجوية والمرشدات وسميت باسم الجمعية الإقليمية للكشافة والمرشدات ثم صدر القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٧٣ بإنشاء جمعية الكشافة والمرشدات المصرية والتي ضمت أعداداً وفيرة من الكشافيين البحريين وهم يقومون بتدريباتهم البحرية سواء على شواطئ الساحل الشمالي أو على ضفاف نهر النيل حيث الكشاف البحري المصري في رياضة الشراع والتجديف والانزلاق على الماء وهناك عدد غير قليل من الكشافيين البحريين يشتركون في المسابقات الدولية للإبحار والشراع والتي تقام داخل وخارج الجمهورية ، وهكذا تسير الكشافة البحرية إلى الأمام لتدريب الشباب في كافة محافظات الجمهورية.(٣٣: ٦٢-٦٥) ، (٨١)

- عناصر الطريقة الكشفية:

وتفيد المنظمة الكشفية العالمية (٢٠٠٠) بأن هذه الاحتياجات تختلف باختلاف سنوات العمر للكشافة أو الجواله فاحتياجات البرعم الذي في السابعة تختلف عن الشبل الذي في التاسعة كما تختلف لدى الفتى في الحادية عشرة ، ولدى الكشاف في السابعة عشرة ، ولدى الجوال في العشرين من العمر فلكل مرحلة عمرية خصائصها واحتياجاتها

وهذه الأنشطة تقدم للكشافين بطريقة كشفية متميزة تساعد في تحقيق هذه الاحتياجات وتكامل شخصية الأفراد و هي " نظام متدرج للتنقيف الذاتي للفتية و الشباب " والطريقة الكشفية تتكون من سبعة عناصر مترابطة و متكاملة و هي:

١. الوعد و القانون.
٢. التعلم بالممارسة.
٣. نظام المجموعات الصغيرة.
٤. التقدم الشخصي (نظام الشارات).
٥. حياة الخلاء.
٦. الإطار الرمزي.
٧. دعم الراشدين.



شكل رقم (٢) عناصر الطريقة الكشفية. (٥٣ : ٢٥)

١. الوعد و القانون :

يؤكد المكتب الكشفي العالمي (١٩٩٧) أن الوعد و القانون هما العنصران الرئيسيان في الطريقة الكشفية فالقانون هو قانون المجموعة و هو أيضاً قانون الحياة فهو مجموعة من القيم الخلقية الحيوية التي يلزم بها الكشاف نفسه من خلال الوعد، و أما بالنسبة للوعد فإن التزامه بالحياة في ظل القانون الكشفي وقانون المجموعة ، كما أنه يعتبر أداة تربوية وأسلوباً للتعلم بالأداء من حيث التزام الفرد واحترام كلمته.

(٥٢ : ٢٢) ، (٣٤ : ٩)

ويشير محمد عبد الله الطنطاوي، ومحمد كمال البارودي (١٩٩٢) إلى أنه من خلال الوعد والقانون يمكن للفتى الالتزام بإراته المطلقة بقانون معين للسلوك كطريقة أنه يعلن أمام مجموعة من زملائه تحمله لمسؤولية الوفاء بكل كلمة تعهد بها ويعتبر مسلك الفتى المستمر للأخذ بهذه القيم الأخلاقية وما يبذله من جهد للتمسك بها أداة لها أثرها الفعال في تنمية الكشاف . (٤٥ : ٩)

يخاطب بادن باول (١٩٨٧) في هذا المجال في كتابه الكشفية للفتيان الكشاف قائلاً: عندما تنهض في الصباح تذكر دائماً أن عليك أن تقوم بعمل خيري في أثناء النهار، واعقد طرف منديك كي يساعدك علي تذكر ذلك الواجب اليومي، وفكر في المساء عندما تستلقي على سريرك في الشخص الذي أسديت إليه المعروف، وإذا اتفق لك أن نسيت عمل الخير في اليوم، فقم بعملين خيرين في اليوم التالي ذاكرًا أن عهد الكشاف الذي أخذته على نفسك يعتمد على شرفك في القيام بهذا الواجب اليومي. (٦ : ٢٩)

قانون الكشافة

و يشير فوزي فرغلي، ورفعت السباعي (د. ت) إلي أن هذا القانون يقوم على عشرة بنود تمثل قانون الكشافيين في أنحاء العالم، يلتزموا بها قولاً وسلوكاً، وهي تمثل عقيدة الكشاف. ويبدأ أكسابها للفتية منذ المرحلة الأولى (مرحلة الأشبال) ثم باقي المراحل على أن تناسب طريقة تعلمها كل مرحلة حسب المستوى العقلي لكل مرحلة، وغالباً ما يتم تعليمها مقترناً بالقيم الدينية، ويضاف علي ذلك بند إضافي للكشافة في مصر، وهذه هي بنود قانون الكشاف:

جدول (٢) قانون الكشافة

١-	صادق	وشرفه موثوق به.
٢-	مخلص	لله و لوطنه و لولديه و لرؤسائه.
٣-	نافع	نافع و معيناً للغير.
٤-	ودود	صديق لكل الناس وأخ لكل كشاف آخر.
٥-	مؤدب	أي أن الكشاف حميد السجايا.
٦-	رفيق	رفيق بالحيوان محب للنبات.
٧-	مطيع	لأوامر والديه قائد فرقته وعريف طبيعته.
٨-	باش	أي يقابل الشدائد بصدر رحب و مبتسماً.
٩-	مقتصد	غير مسرف في أي شيء.
١٠-	نظيف	في فعله وقوله وفكره وفي عاداته و مظهره.

(٣١ : ٤٥)

٢. التعلم بالممارسة :

تؤكد المنظمة الكشفية العالمية (١٩٩٩) على أن التعلم بالممارسة يعكس الأسلوب العملي في التربية الكشفية والذي يقوم على أساس التعلم من خلال إتاحة الفرص لاكتساب الخبرات الناتجة من خلال ممارسة الفرد لهواياته واهتماماته والتعامل مع مواقف الحياة اليومية فإن الكشافين لا يكتسبون المهارات والمعارف والاتجاهات السلوكية في صورة مجردة منفصلة عن الواقع ، ففي الحركة الكشفية لا يتعلم الكشافون مثلاً أساليب فض المنازعات عن طريق أحد الأنشطة المعدة خصيصاً لهذا الغرض ولكن من خلال المجرى الطبيعي لتصفية أوجه الخلاف الناشئ في الطليعة وذلك بأسلوب يتفق مع القانون الكشفي. وقد عرفته المنظمة الكشفية بأنه هو الأسلوب الذي يكتسبه الشباب من خلال المعارف والمهارات والاتجاهات السلوكية في كل مجال من مجالات النمو من خلال إتاحة الفرصة لهم لاكتساب الخبرات العملية وهو عكس الاستماع السلبي لمحاضرة أو مشاهدة بيان عملي .

لذلك فإن الحركة الكشفية توجه طاقات الفتية وتمدهم بالبيئة التعليمية التربوية التي تشجعهم على الاستكشاف والتجربة والاكتشاف وبالتالي النمو ، فالتعلم بالممارسة يشجع الشباب على المشاركة الفعالة في أي شيء يؤثر فيهم ويساعدهم على اكتشاف كافة إمكانياتهم واستغلالها استغلالاً بناءً وأن يصبحوا مسؤولين عن حياتهم الشخصية وأعضاء فاعلين لا متفرجين في المجتمع وأن القوة الدافعة للخبرات التربوية والقيم الخلقية هي تلك الأنشطة التي يشارك فيها الفتية . (٥٤ : ٢١ - ٢٢) ، (٨٢) ، (٢٤ : ٢٧)

٣. نظام الشارات

و تشير لجنة البرامج بالكشافة التونسية (١٩٩٥) إلي أن نظام الشارات يتم تقسيمه إلي قسمين هما شارات الكفاية أو الجدارة والقسم الثاني وهو شارات الهواية:-
شارات الكفاية:

- شارات الكفاية أو الجدارة وتسمى أيضاً بشارات التقدم، وهي التي تسند في نهاية كل مرحلة فنية يقطعها الكشاف من المنهاج التربوي وتهدف إلى تنمية قدرات الفتية جسدياً وعقلياً وروحياً في توازن وتنوع وتدرج وشمول يتناسب مع واقع حياة كل فرد.
- وما تجدر الإشارة إليه هو أن في شارات الكفاية حتمية تعترض الكشاف، تتمثل في وجوب اجتيازه الدرجات درجة تلو الأخرى حسب المراحل المتفق عليها: درجة الكشاف المبتدئ ودرجة الكشاف الثاني، ودرجة الكشاف الأول، إلا أنه يحق له أن يختار من بنود المجالات ما يتيح له الفرصة للتقدم واجتياز الدرجة التي يسعى إليها دون التقيد ببنود محددة لكل درجة.
- وبهذا يمكن القول أن شارات الكفاية هي شارات ضرورية تساعد على تنمية القدرات العامة للفتية والشباب وفق معايير مقننة لإكسابهم المعارف والمهارات والاتجاهات التي تجعل منهم مواطنين

إيجابيين منتجين في مجتمعاتهم أي أنها تهتم بالفرد لصالح الجماعة كما ورد في نشرة البرامج للأمانة العامة للمنظمة الكشفية العربية (نظام الشارات)

شارات الهوايات:

هذه الطريقة المعتمدة كسفيراً لتنمية الذات وفق ميولاتها وامكانياتها واستعداداتها وما تتصف به من ملكات ورغبات وهي الطريقة التي تساعدنا على إبراز الفروق الفردية التي تميز كل شخصية، فهي تهتم بالفرد نفسه وبما يتناسب مع ما لديه من امكانيات وما يمتاز به من قدرات وملكات وما له من خصائص، ومميزات ورغبات، فمن الأفراد من يميل إلى ممارسة الأنشطة الحركية والرياضية ومنهم من يميل إلى الثقافة بما فيها من صحافة وترجمة ومطالعة وتاريخ وجغرافيا وفيهم من يهوى الممارسة والاختصاص، ومنهم يحب الطبيعة وحياة الخلاء وحب الاستطلاع والمغامرة والملاحظة والاتجاه، واقتفاء الأثر ومنهم من يتعلق بالأرض فيهوى تربية الحيوانات والطيور والنحل والزهور وفيهم الغني الذي يقدر على الصرف على هوايته وفيهم الفقير الذي يكتفي بأبسط الوسائل التي تحقق رغباته وفيهم من يعيش في المدينة ومنهم من يعيش في الريف ومنهم من يعيش في البحر ومنهم من يعيش في الجبال، ولكل هؤلاء وغيرهم تنوعت الشارات وتعددت أنشطتها حتى يستطيع كل كشاف أن يجد الشارات التي تتفق مع ميوله وقدراته وظروف معيشته وأفكاره ومبادئه فيمارسها عن رغبة ليكتسب معارفها ويتقن مهاراتها وما على القائد إلا أن يحسن استغلالها لأنه مسئول عن تنمية قدرات أبنائه في الفرقة بذكاء وطرق غير مباشرة، فلا يجب أن يقتصر دوره على عرض نظام الشارات على الأفراد فقط بل يجب عليه تشجيعهم على ممارسة وتوفير الإمكانيات اللازمة لهذه الممارسة ولا يمكن له ذلك إلا إذا اطلع على قائمة الشارات ومجموعاتها وخصوصياتها وشروطها، وحاول تبسيطها للأفراد حتى يقبلوا عليها، ويسعوا إلى الحصول على عدد كبير منها ويتسابقوا في اجتيازها ويتعاونوا على بنودها واكتساب المعرفة من خلالها.

و يتم تصنيف تلك الهوايات حسب مجالات مختلفة ومتكاملة تشمل التربية الدينية والروحية والتربية الوطنية والاجتماعية والتربية الرياضية والصحية والتربية العقلية والعلمية إلى جانب الفنون الكشفية وقد لا يتسع المجال هنا لتوضيح أهمية هذه المجالات في تحقيق الأغراض والأهداف التربوية الكشفية عن طريق الممارسة والسلوك الشخصي والأنشطة الفردية الجماعية. (٣٢ : ٩-٧٥)، (٨٥)

و يري الباحث أن تطبيق نظام الشارات بشقيه الهوايات والتقدم هو أحد أشكال البرنامج المتدرج والمثير الذي يقدم للفتية والشباب في كافة المراحل، كما يعتبر نظام التأهيل أحد تلك البرامج التي يتم تقديمها للقادة بنفس الأسلوب ، ويجب أن يتم استخدامها كأسلوب بناء برنامج متكامل لإعداد هيئات التدريب وذلك لتحقيق الشروط التي سيتم اقتراحها لتكون محدداً رئيسياً في اختيار هيئات التدريب مستقبلاً.

و يوضح محسن محمد جوهر، وجمال خشبة (د.ت) أنه لتحقيق ذلك لابد من:

- تعويد الكشافين احترام العمل اليدوي ومن يقوم به.
- تدريب الكشافين على أنواع المهارات العملية ذات الصبغة الإنتاجية.
- التعرف على إمكانيات البيئة وخاماتها وحسن استغلالها.
- إكساب الكشافين الاتجاهات السليمة والمهارات اللازمة لاستثمار أوقات فراغهم بما يعود عليهم بالنفع وعلى مجتمعاتهم بالخير. (٣٩: ١٨٦)

٤. نظام المجموعات الصغيرة (نظام الطلائع) :

يذكر حازم كمال الدين (١٩٩٣) أن نظام المجموعات الصغيرة (نظام الطلائع) قد أقره علم الاجتماع منذ زمن طويل لأهمية ومزايا العضوية في جماعات صغيرة باعتبارها من عوامل تحقيق اندماج الفرد في الحياة الاجتماعية ، المرحلة الأولى لتكوين العلاقات تتم في الجماعة المتجانسة فالمجموعات الصغيرة التي يعرف فيها الأفراد بعضهم بعضاً معرفة جيدة ويسود فيها الاحترام المتبادل إلى جانب الشعور بالراحة والتلقائية كل هذا يوفر المناخ المثالي للفنية للانتقال إلى مرحلة النشأ والمجموعات الصغيرة توفر باستمرار الغرض لاكتشاف أنفسهم وتحمل المسؤولية مما يساعد على تنمية الشخصية واكتساب الكفاءة والقدرة على الاعتماد على النفس والتعاون مع الآخرين وتنمية القيادة والطليلة داخل المجموعة الكشفية تتكون من (٤-٨) كشافين لهم مسؤوليات داخل طليعتهم، ويكون دور القادة هو التوجيه والإرشاد ومساعدة الشباب على اكتشاف قدراتهم وتحمل المسؤولية بحيث لا يكون القادة مسيطرين فلن تتحقق التنمية للشباب إلا إذا توافرت لدى شخصياتهم الشعور بالاحترام والتقدير وإذا ما طبقت العلاقة بين الشباب والراشدين تطبيقاً سليماً فسوف يحقق ذلك الوفاء بالاحتياجات الأساسية للمجتمع ، حيث تتاح الفرصة للحوار البناء والتعاون واكتساب قيم خلقية تساعد في التقارب بين الأجيال.

(١٥ : ١٠)

٥. حياة الخلاء:

و يشير محسن جوهر، وجمال خشبة (د.ت) إلى أن وسائل تعليم الفتيان وتدريبهم على ما يعود عليهم بالخير في حياتهم المستقبلية ، ويعددهم للاضطلاع بتكاليفها كثيرة، منها ما تستقبله نفوسهم استقبالاً حسناً وإذا انقطعت عنه لسبب من الأسباب افتقدته ومنها ما تعافه نفوسهم فلا تقبل عليه مضطراً، والألعاب وبخاصة في الخلاء وطلق الهواء أحب الوسائل التدريبية إلى الفتيان وأثرها عندهم لأنها أروح لنفوسهم وأدعي لانسراح صدورهم ، لاختلاف طبيعتها عن طبيعة ما يجدونه في بيوتهم ومدارسهم وبخاصة لأبناء المدن المكتظة لما فيها من ضوضاء ترهق الأعصاب، وتضيق بها النفوس، وذلك فوق أن

الخلاء أصلح مكان للألعاب، والمسابقات، والمباريات التي لا تتسع لها أفنية المدارس وساحات الملاعب لأنها تقتضي السير مسافات طويلة ويستغرق تأديتها وقتاً غير قصير.

و من شأن لعب الخلاء أنه يساعد على إبراز مواهب و صفات الفتيان التي لا تساعد على إبرازها الألعاب التي تؤدي في الأماكن الضيقة و من هذه المواهب والصفات الإقدام ، وصلابة العود، و قوة الاحتمال، و اليقظة، و الحذر، والدهاء، وحسن الحيلة، و لم تستخدم ألعاب الخلاء كوسيلة لتدريب الكشافين والترويج عنهم إلا في السنوات الأخيرة، وهي أنواع عدة ، فبعضها سهل ميسور كقص الأثر أو البحث عن الكنز، وبعضها صعب معقد يقتضي إعداداً سابقاً وتأهباً خاصاً.(٣٨ : ١١٩) ، (٥٩ : ٩) عرف رشيد رحومة (٢٠٠٤) حياة الخلاء أنها أحد عناصر الطريقة الكشفية في التعلم ويقصد منها ممارسة النشاط الكشفي بين أحضان الطبيعة للاستفادة منها ومعاشرتها والمحافظة عليها والتأمل في خلق الله. (١٤ : ٣٣)

وقد أشار أشرف منير (٢٠٠٦) إلى أن الخلاء هو ملعب الطبيعة الكبير الذي لا حدود له فهو يتيح الفرصة للفرد للتعبير عن ميوله الطبيعية في حركة منطلقة مرحة بلا قيود ، مشاركاً زملائه وأقرانه في ألعابهم المختلفة وأنشطتهم المتعددة فيكتسب الكثير من المهارات فضلاً على إشباع رغباته في المغامرة واللعب ، وأن الأفراد المنتمون للحركة الكشفية عامة يعتادون سكنى الخلاء فيعرفون أن يضربون الخيام لأنفسهم وكيف يوقدون النار للحماية والدفع والسمر وكيف يطهون الطعام والكثير من الفنون الكشفية التي يتم اكتسابها في أحضان الطبيعة لأنها المعبد والملعب والمعمل ولأنها تعمل على التنمية الروحية والبدنية والعقلية والاجتماعية والعاطفية. (٥ : ٢٠)

ويشير فوزي فرغلي (د.ت) ومنذ بدأت الحركة الكشفية كانت الطبيعة وحياة الخلاء هما الإطار المثالي لممارسة المناهج والبرامج والأنشطة الكشفية. وقد وجه مؤسس الحركة اهتماماً كبيراً للطبيعة عندما أشار في كتابه (الكشف للفتيان) إلى أهمية اكتساب المواطنة من خلال حياة الخلاء حيث يتم التعرف على ما تحتويه الطبيعة من (نباتات - حيوانات - صخور - أنهار - جبال ... إلخ) ولم يكن اهتمامه بادن باول بالطبيعة منصباً على الفائدة الظاهرة من حياة الخلاء بالنسبة للتنمية البدنية للنشء والشباب فحسب ولكن - أيضاً - لأن التحديات العديدة التي تتوفر في الطبيعة تحفز طاقات الخلق والإبداع لدى الفتية والشباب وتمكنهم من الوصول إلى حلول مبنية على الربط بين العناصر، الأمر الذي لا توفره لهم الحياة في المدينة.

ومن وجهة نظر التنمية الاجتماعية فإن المشاركة في المخاطر والتحديات والصراع الجماعي لتلبية الحاجات الحيوية يؤدي إلى وجود رابطة قوية بين أعضاء المجموعة حيث تمكنهم من إدراك معنى وأهمية الحياة في المجتمع (٣٠ : ١٣-٢٢) ، (٨٣)

٦. الإطار الرمزي (التقاليد):

وتذكر المنظمة الكشفية العالمية (١٩٩٩) وهو تنمية قدرات الفتية والشباب على التخيل والمغامرة والإبداع والإبتكار بأسلوب يساعد على نموهم ويعاونهم على تحديد القيم التي تدعو إليها الحركة الكشفية، و الإطار الرمزي يقصد به في الحركة الكشفية التقاليد و ترجع اهمية التقاليد إلي المحافظة علي اصالة الحرة و عراقتها مهما مر الزمن و تأكيد اهمية الالتزام بالطرق المختلفة لنشر المفاهيم الكشفية المختلفة.

٧. دعم الراشدين:

تشمل معاونة ودعم الراشدين للفتية والشباب ثلاثة جوانب مختلفة تتناسب مع الأدوار الثلاثة التي يجب على الراشدين القيام بها داخل الوحدة الكشفية (دور قائد الأنشطة ،ودور المربي، ودور المنسق). (٥٤ : ٢٨-٢٩) ، (٥٩ : ٩)

ومما لاحظته الباحث أن الكثير من القائمين علي قيادة الفرق الكشفية هم من مدرسي التربية الرياضية والذين يفتقرون للخبرة القيادية والتأهيل الكشفي المناسب "بالرغم من توافر قادة مؤهلين علي مستوي عالي بنفس القطاع" مما تسبب في أن تكون الكثير من الفرق الكشفية مجرد أفراد يرتدون الذي الكشفي بدون تطبيق للطريقة الكشفية أو تقاليدها.

- الأنشطة الكشفية

وتذكر المنظمة الكشفية العالمية (٢٠٠٠) أن الحركة الكشفية تنطلق من هدف رئيس وهو "مساعدة الفتية أو الشباب على تنمية طاقاتهم الجسمية والعقلية والاجتماعية والروحية كأفراد وكمواطنين مسؤولين وكأعضاء في مجتمعاتهم المحلية والوطنية والعالمية"

ومن هذا الهدف الذي تنطلق منه الحركة الكشفية نجد أنها تتعامل مع شريحة كبيرة من أفراد المجتمع حيث أنها تتعامل مع الشخص في مراحل عمرية مختلفة ، ففي الطفولة من سن الرابعة وحتى سن السابعة وتسمى هذه المرحلة بمرحلة البراعم ، وما بين الثامنة حتى الحادية عشرة وتسمى هذه المرحلة بمرحلة الأشبال ، وبداية من الثانية عشرة وحتى الرابعة عشرة تسمى بمرحلة الكشافة ومن بعد سن الرابعة عشرة وحتى سن السادسة عشرة تسمى مرحلة الكشاف المتقدم وما بعد ذلك تسمى مرحلة الجواله.

وبالنظر للهدف الرئيس للحركة الكشفية نجد أننا لن نتمكن من تحقيقه إلا " إذا استطعنا أن نقدم أنشطة تقوم على أساس احتياجات ورغبات وتطلعات الفتية والشباب متمشية مع قدراتهم الجسمية والذهنية والاجتماعية والروحية" (٥٣ : ٤٦-٤٧)

ومن خلال ممارسة الباحث لمهارات الأنشطة الكشفية والبحرية فإن الأنشطة الكشفية البحرية تقدم بشكل متدرج للفتية في كافة المراحل الكشفية، فيتعلم الفتى في مرحلة الأشبال السباحة بالإضافة إلي بعض المهارات الفرعية المتعلقة بالسباحة، وفي مرحلة الكشافة والكشاف المتقدم يتعلم الفتى كيفية استخدام جميع انواع الفلايك والتحكم فيها والمناورة بها، ويلى ذلك في مرحلة الجوال يتعلم الجوال مجموعة من المهارات الملاحية المختلفة التي تمكنه من السيطرة على رحلة بحرية كاملة والوصول بها إلي بر الأمان. ويضاف لما سبق مجموعة كبيرة من شارات الهويات البحرية التي في مختلف المراحل تقدم للمتميزين من الفتية والشباب في الكشافة البحرية، واستكمالاً للدعم الذي تقدمه الكشافة البحرية لمنتسبيها فيستكمل تأهيل القيادات بمجموعة من الدورات التدريبية للمهارات والفنون البحرية بحيث يكون القائد علي مستوى يمكنه من الإشراف علي استخدام الفرق الكشفية للوحدات البحرية بامان. ويتم كل ما سبق إضافة إلي المنهج الكشفي المتعارف عليه والذي تصدره المنظمة الكشفية العربية طبقاً لما يناسب مستوي الفتية في كل مرحلة.

ثالثاً: القيادة والتدريب:

- السياسة العالمية لتنمية القيادات:

يوضح وجدي السيد و اخرون (٢٠١٤) أن السياسة العالمية لتنمية القيادات التي وافق عليها المؤتمر الكشفي العالمي تقدم الخطوات الإرشادية الخاصة باختيار وتوفير وتعيين ودعم وتأهيل وإدارة شؤون القادة لجميع المهام في الحركة الكشفية، وكذلك تحدد هذه الخطوات المسؤوليات الخاصة بالجمعيات الكشفية الوطنية والأجهزة العالمية والإقليمية المختلفة.

أولاً: الموارد القيادية

لكي يتسنى لكل جمعية القيام بمهمتها، يجب أن يكون لدى كل منها القادة الذين تحتاجهم للتطوير، وللقيام بالعمل بفاعلية تامة. ولبناء هذه الموارد والمحافظة على مستواها الأمثل كما وكيفياً، يجب أن تكون لدى الجمعية نظرة واضحة لاحتياجاتها، وأن تقوم بتنفيذ الأنشطة التي تؤدي لتوفير القادة، لتلبية هذه الاحتياجات. وبالنظر إلى هدف الحركة المتمثل في تنمية قدرات الفتية والشباب، فلا بد من وجود قيادات شابة في مواقع المسؤولية.

- تقدير الاحتياجات

يجب أن تضع كل جمعية في قائمتها الخاصة المهام التي يلزم شغلها، مع تحديد المعارف والمهارات والسلوكيات المطلوبة لكل مهمة، ويتم هذا بموقف القادة الفعلي (المهام الشاغرة، التنقلات،

التقاعد) والنمو المحتمل على المدى المتوسط (نمو الجمعية) لتحديد الاحتياجات القيادية على المدى القصير والمتوسط.

- توفير واختيار القادة

يتم تشجيع الجمعيات الكشفية الوطنية بقوة على تنفيذ إجراءات نهج توفير واختيار القادة على أساس مهام محددة، ووفق توصيف خاص بكل مهمة، بحيث يكون هناك وضوح تام لكل مهمة مطلوب تنفيذها.

- الاتفاق المتبادل على القيام بالمهمة

يجب ترتيب المرشحين للمهام القيادية على أساس الاتفاق المتبادل، وتقر السياسة العالمية لتنمية القيادات مبدأ التفاوض بالتوقيعات والالتزامات المتبادلة بين الجمعية والشخص المرشح للقيام بالمهمة.

- التكليف بالمهمة

تقوم الجمعية بتكليف القادة بالمهام المختلفة طبقاً للاعتبارات التالية:

- يصرح للمسؤولين الأوائل بالجمعية دون غيرهم بتكليف القادة للقيام بأي مهمة داخل الجمعية.

- يتم التكليف على أساس الاتفاق المتبادل على القيام بالمهمة بين الجمعية والقائد وفق شروط واضحة لفترة محددة.

ثانياً: التدريب والتنمية الشخصية للقادة:

تعتبر كل جمعية كشفية وطنية مسؤولة عن تصميم وتطبيق نظام التدريب وتنمية القادة لجميع المهام على كل المستويات، ويتضمن هذا النظام استكمال أنظمة التأهيل من حيث التدريب (الأساسي والمتقدم) اكتساب وتنمية المعارف والمهارات والسلوكيات الضرورية لإنجاز كل مهمة، وتقديم الدعم المستمر أثناء فترة تولي المهمة للتنمية الشخصية للقادة. ووضع عامل المرونة في الاعتبار، لكي يحدث دمج بين الخبرة والمهارات، واكتساب المعارف والمهارات والسلوكيات الإضافية لتسهيل الانتقال من مهمة لأخرى.

- الاندماج في المهمة

يجب توفير فترة مناسبة للقادة المكلفين بالمهام للاندماج في العمل الكشفي، ليدركوا من خلالها مسؤوليات مهامهم، وكذلك تدريبهم للقيام بمسؤولياتهم.

- الهدف من تدريب القادة هو: إمدادهم بالأساليب التي تساهم بصورة فعالة في تحقيق هدف الحركة الكشفية، ويتم ذلك لكل مهمة، ولكل شخص، على أساس التحليل التفصيلي للاحتياجات التدريبية للشخص، والخبرة السابقة، ويتم ذلك بصورة مستمرة.

- نظام التأهيل:

تقوم كل جمعية كشفية وطنية بتصميم وتطوير أنظمة التأهيل لجميع المهام القيادية، ويتضمن ذلك جميع المعارف والمهارات والسلوكيات المطلوبة لهذه المهام، مع مراعاة التنمية الشخصية لهؤلاء القادة

وبما يضمن إتاحة فرص التدريب المتكررة مما يتطلب لا مركزية التدريب، يقوم الأشخاص المسؤولون في الجمعية عن تدريب القادة على جميع المستويات بتحديد مدة ومحتوى وطرق ووسائل وأنواع التدريب المطلوبة، على المستوى الوطني يتم تكليف فرد أو مجموعة من الأفراد بوضع نظام التأهيل المطلوب، تقوم الجمعية الكشفية الوطنية بتقديم التدريب على الموضوعات المتخصصة من قبل المتخصصين ذوي الخبرة.

- الدعم:

يجب أن يتلقى كل قائد الدعم الفني أو التعليمي أو المعنوي أو الشخصي المباشر إذا تطلب الأمر ذلك.

- إجازة انتهاء فترة التدريب:

يعتبر منح إجازة فترة التدريب من صميم مسؤولية الجمعية الكشفية الوطنية، فيجب أن تصدر إجازة التأهيل لعمل ما على أساس وضوح كفاءة القائد، وأن يكون لها فترة صلاحية وتاريخ انتهاء، ويمكن تسجيل ذلك في الملف (سجل الأداء) وينطبق هذا على الشارة الخشبية، ويمكن تجديد الشهادات على أساس كفاءة ظاهرة ولنفس الفترة المحددة من الوقت، ويمكن أن تصدر شهادات حضور لدورات وأنشطة تدريبية أخرى تسجل في الملف الشخصي (سجل الأداء).

٣- إدارة شؤون القادة

توصي السياسة العالمية لتنمية القيادات بالسماح بحرية انتقال القادة عبر المهام القيادية المختلفة وذلك لزيادة الفعالية.

- تقييم المهمة:

يعتبر تقييم المهمة عنصراً أساسياً في إدارة أنشطة الجمعية لتقييم مدى تحقيق الأهداف ومدى الحاجة إلى تعديلها.

- التقويم لتجديد القيام بالمهمة:

يعتبر التقويم للتجديد عنصراً أساسياً في فترة عمل القائد، ويعتمد التقويم على الإنجاز مع التطلع للمستقبل، بحيث يمكن التوصل إلى اختيار يتوافق مع رغبات القائد والجمعية مما ينتج عنه اختيار واحد من ثلاثة خيارات هي : التجديد للقيام بنفس المهمة باتفاق متبادل، وإعادة التكليف لمهمة أخرى لفترة وشروط أخرى، وإنهاء المهمة (التقاعد).

رابعاً: الهياكل التنظيمية:

يطلب من جميع مستويات المنظمة الكشفية العالمية "إدارة شؤون القادة" وضع هياكل تنظيمية محددة تؤدي ثلاثة مهام هي: توفير واختيار وتعيين القادة، واندماج وتدريب ودعم القادة، وإدارة شؤون القادة. بما

يسمح بوجود هيكل تنظيمي منسق وعالمي لتحقيق هدف الحركة الكشفية، ومن أن تضم هذه الهياكل التنظيمية قيادات شابة.

- المستوى الوطني:

تحدد كل جمعية كشفية وطنية الهيكل التنظيمي الأكثر ملاءمة لها لظروفها، لإدارة شؤون القادة، مع وضع الاحتياجات والموارد المتاحة في الاعتبار، ويجب أن يتم التنسيق بين الاحتياجات والتدريب والدعم، وإدارة شؤون القادة بما يتفق مع الإدارة الشاملة للجمعية، ويكون لهذا الهيكل علاقة رسمية بالمسؤولين عن تطوير وتقديم برامج الفتية والشباب. ويمكن تحقيق ذلك من خلال إنشاء لجنة لإدارة شؤون القادة بشبكة عمل تغطي الجمعية، وتتكون هذه اللجنة من المسؤولين عن: (توفير القادة - تدريب القادة - إدارة شؤون القادة) أو المتخصصين والخبراء الذين يرى مجلس الإدارة ضرورة عضويتهم لهذه اللجنة.

- المستوى الإقليمي:

من حق كل إقليم يتبع المنظمة الكشفية العالمية تحديد الهيكل الأكثر ملاءمة، مع وضع الاحتياجات والموارد المتاحة في الاعتبار، وعلى أية حال، توصي السياسة العالمية لتنمية القيادات بإنشاء شبكة عمل كعنصر أساسي للهيكل الإقليمي، ولكي نضمن تشجيع إنشاء هذه الشبكة يمكن تصور عدة حلول:

- تعيين منسق لشبكة عمل تنمية القيادات الإقليمية بواسطة اللجنة الكشفية الإقليمية.

- تكوين لجنة تنمية القيادات الإقليمية على نفس نهج اللجان الوطنية.

- يعهد المؤتمر الإقليمي إدارة المهمة للمكتب الإقليمي التابع للمكتب الكشفي العالمي.

- المستوى العالمي

اللجنة العالمية لتنمية القيادات هي لجنة فرعية منبثقة عن اللجنة الكشفية العالمية وهي مكونة من رئيس وأربعة أعضاء من الأقاليم، ومجموعة من الأعضاء لمهام معينة وثلاثة أعضاء من المكتب الكشفي العالمي هم (رئيس مجموعة الطرق التربوية، ورئيس اللجنة العالمية للبرامج، والسكرتير العام للمنظمة الكشفية العالمية).

و تتولى هذه اللجنة اقتراح الإطار المحدد للسياسات المرتبطة بالتنمية القيادية، تبرز فيها البناء التنظيمي للمعلومات وإدارة الموارد القيادية والأفكار الناتجة عن الخبرات الجديدة والتعبير عن ثقافات الأقاليم الكشفية المختلفة، و ضماناً للالتزام بالمبادئ التي بنيت عليها هذه السياسة سوف يتم مراجعتها بصورة منتظمة وتعديلها إذا تطلب الأمر ذلك، وعرضها على المؤتمر الكشفي العالمي للوقوف على مدى

التقدم الذي تم إحرازه عند تطبيق هذه السياسة القرار رقم ٩٣/٤

المؤتمر الكشفي العالمي الـ ٣٣ في بانكوك يوليو ١٩٩٣ م

- إدراكاً للحاجة إلى وجود سياسة متكاملة للقادة على كافة المستويات، وكافة مهام الحركة الكشفية، وتطبيقاً لمبادئ الراشدين في الحركة الكشفية.
- يرحب المؤتمر بإنجازات اللجنة الكشفية العالمية في مجال تطوير السياسة، تطبيقاً للقرار رقم ٩٠/٥ والذي يتضمن:
- إقرار السياسة العالمية لتنمية القيادات، كشفية تطبق سياسة تشمل منهج الحركة الكشفية العالمية حول توفير وتدريب وتنمية وإدارة شؤون القادة في الحركة الكشفية.
- دعوة اللجنة الكشفية العالمية لاتخاذ الخطوات اللازمة، لضمان التنفيذ الكامل لعناصر السياسة العالمية لتنمية القيادات.
- دعوة الجمعيات الكشفية الوطنية إلى تنفيذ السياسة العالمية لتنمية القيادات (الراشدون في الحركة الكشفية). (٦٩ : ١٤ - ١٨) ، (٨١)

- العلاقة بين تدريب القادة و برامج الفتية:

- و تذكر المنظمة الكشفية العالمية (د.ت) يصبح من السهل توضيح العلاقة بين برامج الفتية والشباب وتدريب القادة مع الأخذ بالاتجاهين السابقين في الاعتبار فكل منهما حالته الخاصة في البحث والتطبيق بينما يجمع بينهما مجال ثالث يتعلق بالحركة الكشفية الأصلية والتي يجب أن تتميز بأنها:
- ملتزمة: بالتمسك بالهدف والمبادئ الأساسية والطريقة الكشفية التي اتضحت قيمتها على مدى تاريخ نشأة الحركة الكشفية.
- مفيدة: في تحقيق و إشباع الاحتياجات والتطلعات الخاصة بكل مجتمع.
- عصرية: بحيث تتلائم مع احتياجات وتطلعات وأماني الفتية والشباب في الوقت الحاضر.
- ومن هذا المنطلق يتضح أن برامج الفتية والشباب هي بداية الإنطلاق وأن متطلبات تنفيذ برامج الفتية والشباب تلعب دوراً هاماً في تحديد احتياجات تدريب القادة وقد أصبح الآن من السهل أن نميز بين:
- ١- مجال مسؤولية برامج الفتية والشباب:
- تحليل احتياجات المجتمع والفتية و الشباب.
- تحديد الأغراض التربوية المتعلقة بالبرنامج.
- وضع برامج مشوقة تحقق هذه الأغراض.
- ٢- مجال مسؤولية تدريب القادة:
- تحديد الأغراض التعليمية الملائمة لمسؤولية القادة.
- اختيار الطرق والوسائل والمحتويات الملائمة لتحقيق الأغراض.

- وضع برامج التدريب الرسمية و غير الرسمية.

٣- المجال الثالث وهو القاسم المشترك بينهما:

- تحليل دور القائد.

- تحديد احتياجات التدريب للقادة.

- تقييم أثر تدريب القادة في تنفيذ برامج الفتية و الشباب.

ويمكن توضيح المجالات الثلاثة كما في الشكل:

ويمكن القول أن العلاقة بين تدريب القادة وبرامج الفتية ليس لها ارتباط بدرجة كبيرة بالهيكل التنظيمية فأيا كان الهيكل (منفصلاً أو مرتبطاً ببرامج الفتية والشباب وهيئات ولجان تدريب القادة) فمن الضروري التعرف على احتياجات الجمعية الكشفية - مواردها وظروفها الخاصة، والمناخ الذي تعمل فيه حتى يمكن توثيق العلاقة بين تدريب القادة وبرامج الفتية والشباب ويمكن تحقيق المزيد من التنسيق بين المسؤولين عن برامج الفتية والشباب والمسؤولين عن تدريب القادة على النحو التالي:

- تنمية برامج الفتية والشباب باستخدام التسلسل المنطقي لوضع البرامج من خلال تحديد الأغراض.

- إتاحة فرص تدريب مشتركة تتمشى مع هذا الاتجاه للمسؤولين عن برامج الفتية والشباب وتدريب

القادة لتسهيل التعاون بينهم ولتوفير هذه الفرص على المستويات الإقليمية والمركزية والمحلية.

- إدخال اتجاه التسلسل المنطقي لوضع برامج الفتية والشباب في الدورات التدريبية لقادة الوحدات

وبهذا يمكن مساعدة القادة في تكييف البرامج بما يشعب احتياجات الأعضاء والمجتمع الذي ينتمون

إليه.

- إدخال اتجاه التسلسل المنطقي في تصميم برامج الفتية والشباب في جميع الدورات الخاصة بتدريب

قادة القادة.

- تطوير أساليب التقييم بحيث لا تقتصر على الأغراض وطرق التدريب والبرامج بل بحيث تتأكد من

إشباع احتياجات المجتمع ومراعاة ظروفه.

كيفية تدريب القادة على برامج الفتية:

إن الهدف من تدريب القادة هو تطوير قدراتهم لتنفيذ البرنامج الكشفي الجيد ويتطلب ذلك مهارات

التنمية الذاتية التي تساعدهم على تنفيذ الطريقة الكشفية والمساهمة في تنمية الفتية إلى أقصى درجات

النمو، فالعملية التربوية الكشفية الجيدة:

و تعتبر العملية التربوية جيدة حينما تكون ملزمة للقيادات بالمحافظة على المبادئ و الطريقة

الكشفية، و يتم ذلك من خلال تنمية المهارات الشخصية للقيادات و مساعدتهم علي تنفيذ البرامج، و مفيدة

للكشافين حيث تلبي احتياجات الفرد و البيئة و المجتمع و تجعل الفتية في حاجة إلي برنامج كشفي يتضمن

انشطة تلائم احتياجاتهم و الأهداف التربوية للمرحلة بما يتفق مع مبادئ الحركة، كما يجب ان تكون معاصرة للمجتمع و تواكب احتياجاته حيث يحتاج المجتمع لتنمية مجتمعية تعتمد على انشطة اجتماعية مكتسبة من البرامج الكشفية مع اسهام الفرد في تنمية المجتمع.

المهارات والفنون الكشفية عن طريق الدورات الكشفية

أولاً المهارات:

- مهارات الإدارة (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة، التقييم).
- مهارات التدريب.

ثانياً: الفنون الكشفية:

الاسعافات الأولية/ البلطة واستخداماتها/ إشعال النيران وأنواعها/ استعمال الحبال/ البوصلة واستخداماتها / اقتفاء الأثر/ تحديد الاتجاهات ليلاً ونهاراً/ التصوير الضوئي/ البلطة واستخداماتها/ رفع ونشر العلم الأهلي/ التقاليد الكشفية/ الصيحات والأناشيد/ قراءة ورسم الخرائط.

الطرق الكشفية التي يمكن استخدامها في تدريب القادة على البرامج الكشفية.

- المجموعات الصغيرة (نظام الطلائع).
- حياة الخلاء.
- نظام الشارات (الهواية و الكفاية).
- الورش و القواعد.
- الممارسة العملية.
- المحاور (تعلم عدة أشياء تدور حول محور واحد).

وضع خطة العمل عن طريق تحديد الأغراض

في مجال تنظيم وإدارة الجماعات البشرية انتشرت أساليب الإدارة بالأغراض بشكل واسع، وانتقل هذا الاتجاه أيضاً الى الأساليب التربوية، فالأمر ليس مجرد طريقة بل هو اتجاه محدد له منطقه وبعد الأخذ في الاعتبار تحديد الهدف العام وتوزيع الأدوار نحاول تحديد النتائج المتوقعة (الأغراض) من خلال تحليل الاحتياجات والتوقعات (تحليل الموقف) وبالتالي فلم يعد من السهل تطبيق أي نشاط في أي موقف بدون الإعداد له وتنميته وتقويمه وإعادة توجيهه حتى يتمشى مع الاستراتيجية المحددة. (٥٦ : ١٠٦)، (٥٣ : ٧٧)

- التسلسل المنطقي لوضع برامج الفتية و الشباب:

يذكر عماد عبد الجواد و آخرون (٢٠١٢) إن الاتجاه الذي أُدخِل لأول مرة في تعليم الراشدين قد امتد حالياً إلى تعليم الفتية والشباب وذلك من خلال التعليم المدرسي وقد استخدمه أيضاً العديد من الجمعيات الكشفية في مراجعة وتطوير برامج الفتية والشباب. وبذلك نصل إلى التسلسل المنطقي لوضع برنامج لتدريب القادة متمشياً مع التسلسل المنطقي لوضع برامج الفتية والشباب. (٢٧ : ٨٠)، (٨١)

وتوضح المنظمة الكشفية العالمية (د. ت) أن الهدف من تدريب القادة هو تنمية مهاراتهم الأساسية ليقوموا بدورهم الخاص بتطبيق الطريقة الكشفية لمساعدة الفتية للوصول إلى أقصى درجات النمو (جسماً و عقلياً وروحياً واجتماعياً)، ولا يمكن أن يتجاهل قادة التدريب عناصر برامج الفتية والشباب فهي جزء من المعرفة والمهارات التي يجب مساعدة القادة على تنميتها، وبنفس القدر لا يمكن للمسؤولين عن برامج الفتية والشباب إغفال تدريب القادة حيث إن ذلك يحدد بدرجة كبيرة نجاح أو فشل محاولاتهم.

وتوجد صعوبات في التنسيق بين البرامج الخاصة بالفتية والشباب وتدريب القادة في العديد من الجمعيات ، وأحد هذه الأسباب هو القصور في فهم قادة التدريب والمسؤولين عن برامج الفتية والشباب لطبيعة دور كل منهم مع التطور التاريخي لمهامهم، ولقد كانت برامج الفتية والشباب على درجة كبيرة من التشابه في بداية المراحل الأولى للحركة الكشفية وكان البرنامج يتكون من سلسلة من الأنشطة يختص كل منها بتنمية مهارات معينة متمشياً مع الروح العامة للوعد والقانون ونظام الطلائع، فكانت الكشفية تعرف بأنها ممارسة فنون التخيم واقتفاء الأثر والمهارات اليدوية والاستكشاف إلخ، وكان المبدأ الأساسي لتدريب القادة بسيطاً حيث يمارس القادة ما يجب أن يمارسه فتيانهم ويتعلموه وكانت هناك بعض الاختلافات بين كل جمعية وأخرى ولكنها طفيفة.

وبمرور الزمن تلاشت الصورة الأساسية المبسطة وانتشرت الكشفية في جميع أنحاء العالم وامتدت جذورها إلى مجتمعات شديدة التباين ذات ثقافات متعددة، ومع تطور العلوم الاجتماعية لم يعد الاهتمام يتركز على الأنشطة فحسب ولكنه أصبح يتناول الفتى نفسه واحتياجاته، ووضع الاجتماعيات، ومستواه الثقافي بحيث أصبحت مقدره القائد على ارتباطه بالفتى على قدر كبير من الأهمية، وفي الحقيقة أن الهدف من الحركة الكشفية هو تصحيح أوجه القصور في المجتمع عن طريق نظام تربوي يتكيف مع كل فرد على حدة وبالتالي فإن البرنامج الكشفي يتباين وفقاً لتباين المراحل السنوية لأعضاء الحركة الكشفية واختلاف البيئة والموقع الجغرافي في العالم - وقد تم تصميم نظام تأهيل قادة الوحدات أصلاً كوسيلة للحفاظ على وحدة الحركة الكشفية العالمية ولهذا السبب فقد استغرق إعداد وقتاً طويلاً للتكيف على الأقل في المرحلة الأولى ولم تسفر التغييرات في برامج الفتية والشباب عن تغييرات مماثلة في طرق تدريب القادة، ونتيجة لهذا نشأت فجوة بين التطور وطريقة التفكير السائدة وكانت هذه الفجوة تتسع أحياناً في

بعض البلدان التي استخدمت طرق تدريب الراشدين المستخدمة في مجال الصناعة أو القوات المسلحة في التدريب الكشفي، وقد نشأت هذه الفجوة نتيجة الانتقال من نظام تربوي تقليدي غاية في التشديد يعتمد على تنفيذ الأنشطة بما فيها من قيم، إلى نظام مختلف مبني على تحديد الاحتياجات ووضع الأغراض. وفي ظل هذا النظام الذي يتعرض دائماً للتغيير أصبحت المشاكل المتعلقة بالمحتوى أكثر أهمية وتحتاج إلى المزيد من الاهتمام والتنسيق. احتياجات التدريب وأساليبه:

هناك أساليب عديدة تستخدم في التدريب كما أن هناك احتياجات معينة للتدريب يمكن تغطيتها بواسطة أنماط وطرق تدريبية مختلفة.

و الملاحظ أن الدراسات التدريبية تسير بموجب نوعين من الجلسات فهي عبارة عن:

١- جلسات شكلية (تقليدية) والتي لا يستغل فيها الجهد الجماعي وإنما تعتمد على عنصر المحاضرة من جانب واحد.

٢- جلسات غير شكلية (غير تقليدية) والتي يستغل فيها جهد العمل الجماعي وتعتمد على أنماط مختلفة من التدريب.

و كذلك من الملاحظ أن هناك أنواع مختلفة من برامج التدريب منها:

أ- البرامج الموجهة: وهذه البرامج توضح أهدافها وأغراضها من قبل هيئة التدريب وتكون جلساتها التدريبية شكلية.

ب- برامج موجهة مرنة: وفيها تقوم هيئة التدريب بتحديد أغراضها يقوم المتدربين بمناقشتها وتكون جلساتها ذات طابع غير شكلي.

ج- البرامج غير الموجهة: وهي البرامج التي يضع أهدافها وأغراضها الدارسون وتكون جلساتها التدريبية غير شكلية. (٥٦ : ٣٠٩)

- التدريب القيادي:

يذكر وليد حسن قطب و اخرون (٢٠١٤) أن إحتياجات التدريب في عصرنا الحالي نراها تنحصر في المجالات التالية، وذلك لثبوت عدم كفاية الطريقة التقليدية في إعداد وتدريب قادة الوحدات الكشفية وهذا ما أدى إلى وجوب تكملة التعليم والتدريب الذي يتم من خلال حلقات التدريب المبوب (الرسمي) بعناصر يمكن حصرها فيما يلي:

انواع التدريب:

١- التدريب الذاتى: ويتحقق فى الحياة الشخصية من خلال المطالعة والقراءة وينمو بالتجربة والخبرة والتقييم الذاتى وملاحظة الفتیان فى كل مراحل العمر وفى مختلف المستويات الإجتماعية وعن طريق الزيارات والإشتراك فى الإجتماعات الكشفية مع وحدات أخرى.

٢- التأييد والدعم الشخصى: ويتم ذلك بتشجيع المسؤولين إلى قادة الوحدات الكشفية قبل تعيينهم وبعده، كما أنه ينمو بالمناقشة والمحادثة مع قادة أكثر خبرة مما يؤدي إلى تقدير أكثر موضوعية لشخص الإنسان نفسه.

٣- التدريب غير المبوب (غير الرسمى): ويتم ذلك من خلال تبادل المشتركين الآراء والخبرات التدريبية فيما بينهم فى جلسات غير رسمية أو اثناء المناقشات الحرة، وكذلك فى الاجتماعات بجميع أنواعها والمخيمات والنشاطات التى يشترك فيها قادة الوحدات أو الاجتماعات التى تعقد خصيصاً لمعالجة مسائل معينة ومحدودة، كما يمكن أن يتم عن طريق زيارة الوحدات الكشفية المختلفة ومتابعة المناقشات مع القادة ذوى الخبرة، ويتطور هذا التدريب عن طريق عمل القائد فى الحركة الكشفية، ولكن خارج المحافظة على مستوى أكبر.

٤- الدورات التدريبية (الأقسام العملية فى الدراسات): إن الدورات التدريبية تتيح أحسن الفرص للتكوين والإعداد والتعلم ويتم ذلك فى الدورات والحلقات جميعها عن طريق جلسات مبوبة تليها جلسات غير مبوبة وغير منظمة.

٥- دراسات التدريب (الأقسام النظرية فى الدراسات): حيث يمكن تثبيت الخبرة والمعلومات التى حصل عليها القادة المشتركون فى دورات التدريب عن طريق توجيه أسئلة بمهام قادة الوحدات، وان هذه الدراسات إذا أحسن وضعها يمكن أن تشكل صلة نافعة جداً بين الدورات التدريبية.

إن تدريب قادة القادة فى عصرنا الحالي يعتمد على توفير الموارد و الإحساس بالمسئولية و يزكي روح الابتكار لكل الهيئات و الأعضاء من كل مكان فى العالم لضمان استمرار الحركة فى تقديم الخبرات الفريدة التى يتعلم القادة من خلالها التخييم و الأساليب و المهارات الكشفية و كيفية تطبيقها فى مجالهم الخاص من اجل إعداد و تنشئة الفتية و الشباب. (٧٠: ٦٤-٧٢)، (٨٢)

أهمية التدريب

يعرف محمود داود الربيعي، وأحمد بدرى حسين (٢٠٠١) التدريب هو مقدمة للتغير المستمر فى معرفة واطلاع الشخص ومهاراته وأوضاعه، وهو نظام وتخطيط وتدرج باستخدام البرامج الكشفية فى الظروف الطبيعية لتكامل بناء شخصية الفتى والقائد لرفع كفاءته العلمية، وإبراز وتنمية قدراته وجعله يؤدي مهمته بنجاح فى العمل الكشفي. (٥٠: ٧٤)

يعرف محمد عبد الغنى حسن هلال (٢٠٠٣) التدريب بأنه: النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات الاتجاهات التي تجعله قادراً على مزاولة عمل ما بهدف الزيادة الإنتاجية له وللجهة التي يعمل بها. أو هو نقل معارف ومهارات وسلوكيات جديدة لتطوير كفاءة الفرد لأداء مهام محددة في الجهة التي يعمل بها. أو هو الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين مما يجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم (٤٣: ٥٢-٢٠)

كما يرى أيضاً حسن أحمد الطحاني (٢٠٠٢) أن التدريب هو الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة وتستهدف إحداث تغييرات إيجابية مستمرة من خبراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم من أجل تطوير كفاية أدائهم.

والتدريب كمظهر تربوي عملية تخصصية في التربية الكشفية وهدف مباشر للوصول إلى غايات محدودة ويعتمد نجاحه بالدرجة الأولى على محتوياته وهي اختيار نوعية البرامج المناسبة للعمر والجنس، والاهتمام بالمتدربين ومتابعة سلوكهم وتصرفاتهم وتشجيعهم، وتوفير القائد الجيد الذي يقود عملية التدريب مع توفير المستلزمات الخاصة والإمكانات الضرورية له، ولا يكفي القائد الكشفي أن يكون ماهراً بعمله فقط، خاصة إذا تضاءلت شجاعته وتردد باتخاذ القرار الحاسم، فمعرفة المهارات والطرق والأساليب لمهمته لا تجدى نفعاً إذا لم تكن مدعمة بكفاءة الفهم والإدراك والحس المرهف الجيد.

كما أن التدريب هو عمل متواصل للقائد الكشفي مبنى على معرفته السابقة في التدريب، وهو أشبه بطريقة البناء الذي يرتفع بشكل متناسق ومتسلسل وهو أشبه بالتعليم فلا يمكن فرضه على أي شخص لا يتقبل برامج ولا يمكن أن يتم بطريقة استقبال المعلومات فقط بل على المتدرب أن يقوم بتعليم نفسه لتكامل خبرته وإمكاناته من أجل النجاح في عمله.

أهداف التدريب

- زيادة الكفاءة الإنتاجية، وتحسين أسلوب الأداء.
- تنمية قدرات الأفراد ومهاراتهم في مجالات عملهم تنمية تكاملية علمياً ومهنياً.
- تغيير الاتجاهات والسلوك، وخاصة في مجال علاقات العمل.
- تمكين العامل من الإلمام بالجديد في مجالات عملهم، و مسايرة التقدم العلمي والتكنولوجي، والوسائل والأساليب الحديثة.

أركان التدريب

- تحديد الاحتياجات التدريبية.
- أسلوب التدريب.
- تخطيط البرامج التدريبية.

- المكان والإمكانات.

- اختيار هيئة التدريب.

معايير النجاح للمتدرب

- معيار شعور المتدرب بالاستفادة.

- معيار رضا المدربين عن المتدرب و تفاعله وقت التدريب.

- معيار النجاح الذي حققه المتدرب أثناء التدريب.

- معيار رضا الرئيس المباشر الذي يعمل معه المتدرب بعد عودته.

- معيار رضا المستفيدين عن أداء القائم بالمهمة.

- معيار تقييم الجهة المشرفة على التدريب.

السمات الشخصية للمدرب الجيد

- البساطة في الأداء. تقبل آراء الآخرين.

- الإنصات الجيد.

- الذوق الرفيع.

- توصيل المعلومة بصورة واضحة.

- الثقة في النفس.

- الاتصال غير اللفظي الفعال.

- تقمص الأدوار بصورة جيدة.

- الاتصال اللفظي الفعال.

- رحابة الصدر.

- المشاركة.

- الواقعية.

- وزن الأمور.

- الإبداع والابتكار.

- الانفعال المتوازن.

- التلقائية.

- التمكن من المادة العلمية.

- المرونة. (١١ : ١٧)

- الراشدون في الحركة الكشفية:

توضح المنظمة الكشفية العالمية (١٩٩٣) أن الراشد هو الشخص الذي اكتمل نموه وتقع هذه المرحلة بالنسبة للرجل بين نهاية مرحلة المراهقة وحتى بداية مرحلة الشيخوخة. و هناك تعريف آخر يصف الراشد على أنه الشخص المسئول عن ذاته وله المقدره على الاختيار وهو الذي يتحمل مسئوليات ما يختاره. وهو شخص له القدرة على تصور النتائج المترتبة على القرارات التي يتخذها. وفي الحقيقة أنه ليس لهذا التعريف صلة كبيرة بالنضوج الجسماني أو الذهني أو الشرعي .. وبناء عليه فإن الطالب الذي يعيش في عالم شعاره (افعل ما تعتقد) لا يسلك سلوك الراشدين طبقاً للتعريف الذي أوضحناه على الرغم من تجاوزه مرحلة المراهقة جسمانياً وذهنياً وشرعياً.

مميزات الراشد

- الاعتماد على النفس وتحمل المسؤولية.
- قدرته على اكتساب الخبرات واستخدامها كأساس لاكتساب المزيد من المعرفة والخبرات الجديدة.
- لديه إحساس واقعي و قدرة على تكيف قدراته مع الواقع.
- لديه القدرة على استخدام خبراته المكتسبة أو السابقة لمواجهة هذا الواقع وحل ما يواجهه من مشاكل كدافع قوى.
- لديه القدرة على استخدام الجهد.
- ولديه القدرة على ربط الأشياء والأمور ببعضها مع تنمية هذا الأسلوب.

ويقابل هذا الجانب الايجابي جانب آخر سلبي وهو أن الخبرات والتجارب السابقة ليست جميعها ذات ذكرى طيبة في نفسه ولا يريد لهذه الأحداث أن تتكرر. فمعظم الراشدين يجدون صعوبة في تقبل ما يعتبرونه عودة إلى النظام المدرسي فالذكريات الخاصة بهذا الموقف لها أثر غير مريح حتى ولو كان إيجابياً فهي تؤدي إلى إحباط أو فشل في العلاقة بين الطالب والأستاذ كصورة متكررة للسيطرة، كما أن أية محاولة لطرح أسئلة أو استفسارات للتعرف على القيم المختلفة من المعلمين ستواجه بالرفض التام. كما تؤدي الاختلافات البدنية والفكرية والاجتماعية إلى إيجاد مناخ لا يشجع كثيراً على تحقيق الذات مما يؤدي إلى عدم رغبة الفرد في أن يرى نفسه مختلفاً ومنعزلاً عن المجموعة أو في وضع غير متوقع يمنعه من إبداء وجهة نظره أو اتخاذ قراراته وبالطبع لن يستجيب كل فرد بنفس الأسلوب في المناخ وحتى لو تمكن الشخص من التغلب على هذه الأحاسيس والإحباطات فإنه يترسب في نفسه بعض الشوائب التي تجعل البعض يرفضون المحصلة النهائية التي تعود عليهم من الوضع المدرسي بالإضافة إلى ذلك يفقد الراشد أحيان نموه وتطوره جانباً من سعادة الطفولة وحب الاستطلاع، فالطفل بطبيعته محب للاستطلاع يبحث ويتساءل ويراقب ويستمتع ويجري التجارب وليس لديه مشاكل أما الراشد فقد اجتاز هذه المرحلة من قبل، ولهذا السبب يشعر أنه ليس بحاجة إلى مزيد من البحث، وهكذا يكتشف حدود إمكانياته وأوجه القصور التي لديه.

كما أنه لا يؤمن مثلما يؤمن المراهق بأنه يمتلك العالم وأنه ليس هناك ما هو مستحيل وأنه قادر على الفعل والتغيير والنجاح في كل شيء وهذا هو أساس الإحساس بالواقعية ولكنه أيضاً يمثل خطراً في أن يصبح الراشد متشائماً أو منطوياً.

فمن الناحية الذهنية فإن الذكاء لا ينمو باضطراد حيث أنه يصل إلى ذروته قبل بلوغ سن العشرين ولا يعني ذلك أن الراشد أصبح قاصراً أو غير قادر على تحصيل المعرفة ولكن إمكانياته الذهنية وقدرته

على تبادل الأفكار مع الآخرين واستخدام المنطق واستخلاص النتائج قد وصلت الى الذروة التي لا يمكن تجاوزها.

ومن الناحية الاجتماعية يصل الشخص إلى مرحلة الرشد عندما يلعب دوراً إيجابياً في بيئته ومجتمعه ويمارس مسؤولياته وتكون له شخصيته الواضحة ولكن الجانب السلبي هو أن الضغوط الاجتماعية تتزايد باستمرار حتى يصبح الراشد أسيراً لبعض التقاليد والأفكار والعلاقات بين الناس وأية محاولة للتغيير عن طريق التدريب سوف يصاحبها مجموعة من التساؤلات في أسلوبه الفكري أو في معتقداته الراسخة وقد تتولد عنده مقاومة تجاه التغيير ما لم يكن الراشد على علم بما سيعود عليه من فوائد وتقدم مقابل ما يبذله من جهود مضيئة، هذا وقد تم أخذ جميع هذه الحقائق بعين الاعتبار عند وضع أي نظام تعليمي أو أنشطة تدريبية تتلاءم مع سن الراشدين وقدراتهم وفرص نجاحهم.

أهم الأسس التي يجب مراعاتها عند التعامل مع الراشدين

- وضع برنامج التدريب على أساس الفهم العميق لخصائص واحتياجات الأشخاص الذين من أجلهم تم وضع البرنامج.

- أن يلم هؤلاء الأشخاص بالمهام والواجبات والأدوار التي سيقومون به

- أن يكون النشاط أو البرنامج لتحقيق هدف نريد الوصول إليه أو للقيام بمهمة نرغب في إنجازها.

- أن الراشد لا يأتي للتدريب كما لو كان طفلاً حديث الولادة لأن المناهج والبرامج والتدريب الذي سيمارسه يعتمد أساساً على معلوماته وخبراته واتجاهاته وقدراته وميوله الشخصية.

- أن تكرر ما قد سبق للراشد اكتسابه من معلومات أو مهارات لا يخدم أي غرض سوى صرف اهتمامه عن الاستمرار في متابعة العملية التعليمية.

- إن تدريب الراشد على شيء ليس له صلة بمهاراته التي اكتسبها سابقاً، سوف يكون مصيره الفشل وخاصة إذا كانت حصيلته من المعلومات والمهارات والاتجاهات لا تمكنه من اجتياز الفجوة التي تفصل بينه وبين المهارات الجديدة المقدمة إليه.

- أن أي شيء لا يتصل مباشرة باهتماماته ربما لا يجد منه آذاناً صاغية لذلك فإن إعطائه مجموعة من المعلومات والمهارات المفيدة والتي لا يستطيع استيعابها قد يؤدي إلى بعض المشاكل، كما أن رسوخ معلومات ومهارات غير مفيدة قد يسبب قدراً أكبر من المشاكل.

- أن لكل منا إيقاعاً بيولوجياً خاصاً به، وعلى ذلك فإن لكل راشد مقدرته الخاصة على مواجهة ما يعرض عليه من حقائق وعلى ربط المفاهيم المختلفة ببعضها لكي يكتسب مهارات جديدة.

- أن الراشد هو المحور الرئيسي وعلى المسئول الالتزام بكل السمات والمواصفات التي ذكرناها سابقاً حتى لا يؤدي ذلك بنا الى القول بأن البرامج والأنشطة التدريبية التي لا تأخذ في الاعتبار المقومات

الشخصية أو التي ليست لها المرونة الكافية التي تسمح بالتكيف لأوضاع معينة ستؤدي حتماً إلى حالة من الجمود واستحالة التقدم. (٥٧: ١٦ - ٣١)، (٨١)

- الفرق بين التعليم والتدريب:

يذكر حسن أحمد الطحاني (٢٠٠٢) التعليم هدفه تزويد الفرد بحصيلة معينة من العلم والمعرفة في إطار ومجال معين، أما التدريب فغاياته مختلفة فهو يهدف أساساً إلى زيادة كفاءة الفرد العامل وقدراته ومهاراته على أداء مهام بذاتها، مثلما يهدف إلى تغيير اتجاهاته وسلوكه في المنظمة وعلاقاته في العمل إلى الأفضل.

التعليم إذن يهتم بالمعارف كوسيلة لتأهيل الفرد للدخول في الحياة العملية. أما التدريب فهو الوسيلة التي تمكن الفرد من ممارسة عمل بذاته واستغلال حصيلة التعليم من أجل أغراض الحياة العملية. (١١: ٤٣-٦٦)

وتفسر الكشافة الليبية (د.ت) التعليم والتعلم والتدريب على أنها مهام عظيمة فهي التي تساهم في نقل التجربة الإنسانية وتوارث الخبرات البشرية، ولولاها لتوقف العلم الإنساني ولتجمد الحياة، ولما وصل البشر إلى المستوى المتقدم من التقنية والرفاهية والمدنية التي ينعمون بها اليوم، وتعتبر الثلاث عمليات متكاملة وليست كل واحدة متفرقة عن الأخرى. ومن هنا لا بد من التداخل بينهم بتفاعل وليس إهمال جانب على آخر التدريب هو علم كبير يجب أن نستفيد منها وأن نطور أنفسنا عن طريق التدريب، ولا نكتفي بما تعلمناه أو ما اكتسبناه من تعلم ولكن يجب علينا أن نتعلم عن طريق التدريب وأن هناك أهداف وأنماط عديدة للتدريب يجب الاستفادة منها:

١- نقل المعلومات والمعرفة.

٢- التدريب على المهارات وصقل القدرات.

٣- تعديل أو تغيير القناعات والأفكار ومن ثم تعديل السلوك.

ويلاحظ اليوم أن الكثير من الدورات التدريبية تكتفي بالهدف الأول فقط فتركز على توصيل المعلومة ولا تنتقل إلى تطوير المهارات والقناعات وهي المباشرة في تطوير الأداء وتفعيل إنسانية الإنسان وانتاجيته. (٨٦)، (٨٤)

مبادئ القيادة

يوضح فوزي فرغلي (د.ت) القيادة الآن هي عبارة عن حالة نفسية، وليست منصباً. سوف نجد أنفسنا في هذا العصر التفاعلي، وعلي نحو متزايد، في مواقف تتطلب منا تمرين قدراتنا الفطرية للقيادة. فمن الضروري أن يقوم كل منا بأبرز "القائد" في شخصه، فعلياً جميعاً أن نقوم بتطوير قدراتنا القيادية

إلى أقصى حد من أجل تغيير منظماتنا ومؤسساتنا. فالطريق إلى القيادة تأتي عن طريق التنمية الذاتية، وإظهار القائد يتطلب فهم المبادئ السبعة الجديدة للقيادة.

ودور الحركة الكشفية يتمثل بمساعدة الفتية على تنمية طاقاتهم الجسمية والعقلية والاجتماعية والروحية، وهذه الجوانب لا يمكن أن تتطور بمعزل عن بعضها البعض وهذا الدور يقوم به قادة الوحدات الكشفية ، حيث يقومون بتوفير الظروف الملائمة لإجراء عملية التنمية للشباب وغرس القيم وتحقيق الأهداف التربوية للحركة الكشفية والمبادئ الأساسية التي تقوم عليها وهي " القوانين والمعتقدات الأساسية التي يجب مراعاتها لتحقيق الهدف وهي تمثل قواعد السلوك التي تميز جميع أعضاء الحركة الكشفية ، حيث تعتمد في تحقيق أهدافها على طريقتهما الكشفية والمركونة من الخمسة العناصر أنفة الذكر كما تعتمد الحركة الكشفية على ثلاثة مبادئ رئيسية تمثل قوانينها ومعتقداتها الأساسية وهي (الواجب نحو الله) و(الواجب نحو الآخرين) و(الواجب نحو الذات).

المبدأ الأول: هو أداء الواجب نحو الله تعالى، ويعني التمسك بالمبادئ الدينية وترسيخ الإيمان بالله تعالى والعمل بأوامره واجتناب نواهيه والحرص على أداء الشعائر الدينية والالتزام بالقيم والأخلاق التي يدعو إليها . كما أن الحركة الكشفية تسعى إلى تكوين المواطن المسئول الذي يعرف حقوق وطنه والواجبات التي تترتب عليه كعضو في المجتمع المحلي والوطني والعالمي ،

المبدأ الثاني: أداء الواجب نحو الآخرين و"يتجمع تحت عنوانه عدد من الفضائل الأساسية للحركة الكشفية تتعلق جميعها بالأبعاد المختلفة لمسؤولية الفرد تجاه المجتمع ، ويمكن تعريف الواجب نحو الآخرين بأنه : ولاء الفرد لوطنه و حبه للآخرين مع دعوته للإخاء العالمي ، والمشاركة في خدمة وتنمية المجتمع مع الاعتراف بحقوق الآخرين واحترامها والحفاظ على أصالة العالم "

المبدأ الثالث: أداء الواجب نحو الذات وهو مسؤولية الكشاف تجاه ذاته حيث يؤكد على تحمل الإنسان المسؤولية في تنمية قدراته والسعي إلى تطويرها " وهذا يتفق تماماً مع الهدف التربوي للحركة الكشفية التي تسعى إلى مساعدة الشباب على تكامل قدراتهم " (٣٠ : ٤ - ١١)

– أهمية القائد في الحركة الكشفية:

يذكر علي خليفة الزائدي (١٤٢٠هـ) أن القادة هم عماد كل شيء في الكشفية بل هم محور النشاط الدائم فيها . لذلك لا يكفي أن يحسن القائد إعطاء الإيعاز والأوامر حتى يصبح قائداً على الفتیان ولا يكفيه أن يمارس الحياة الكشفية ممارسة عادية ، بل عليه أن يعد نفسه إعداداً كاملاً فيدرس سلفاً كل ما تتطلبه منه واجبات القيادة ويتزود بالكثير من المعلومات الضرورية والتجارب التي يجب ألا تكون على حساب الكشافين مطلقاً ولا على حساب راحتهم بحال من الأحوال. (٢٦ : ٥)

تذكر المنظمة الكشفية العربية (٢٠٠٢) أن القائد الكشفي هو عماد كل شيء في الكشفية بل هو محور النشاط الدائم فيها وهو مدار الوحدة الكشفية وله دور تربوي كبير ، وعليه يُعتمد نجاح الطريقة الكشفية وتحقيق أهدافها التربوية وكيفية تطبيقه لها. (٥٨ : ٢٠)

أنواع الدعم الشخصي المقدم للقائد

توضح المنظمة الكشفية العربية (٢٠٠٢) عن مرشد التدريب أنه يقوم فريق العمل المسئول عن توفير القادة بالجهة والمحافظة بتخصيص مرشد لكل قائد جديد أو مجموعة من القادة الجدد، ويكون هذا المرشد بمثابة الناصح المخلص والرفيق والصديق الذي يؤثر في القائد ويشجعه ويقوى دافعيته نحو العمل ويضمن أن القائد الجديد يطبق عملياً ويستكمل البرامج التدريبية المطلوبة لأداء المهمة بنجاح. دور المرشد

يعاون المرشد الشخصي القادة على تقدير احتياجاتهم الخاصة وضمان أن هناك خطوات تم إنجازها لتلبية هذه الاحتياجات و أن يكون ميسراً ومتألفاً مع كل المجالات المرتبطة بأدوار القادة فدور المرشد الشخصي دور حيوي في نظام دعم القادة بالحركة الكشفية. مهام المرشد هي

- ينمى الروح القيادية والدافعية والولاء للحركة الكشفية ككل.
- يشجع الاعتقاد بأهمية تنمية جميع القادة الشباب في الحركة و استكمالهم للمستويات المقبولة للقيادة الفعالة للجمعية الكشفية.
- يشجع كل القادة على التقدم من خلال نظام تدريبي متكامل ومتواصل تقدمه الجمعية.
- يكون مسؤولاً أو يساعد في تقويم القادة والمحافظة على المستويات المطلوبة بالجمعية.
- ينظم ويجهز القادة من أجل الحصول على التدريب الرسمي المحدد بالجمعية.
- يحافظ على العلاقة مع القادة الذين يتلقون برامج التدريب الرسمي ويساهم في استمراره.

صفات المرشد هي

- النضج .
- الوعي الذاتى والإحساس بالآخرين.
- الإدراك لمهارته واحتياجاته وتأثيره فى الآخرين.
- القدرة على التكيف عند الضرورة.
- القدرة على معاونة الآخرين دون أن يظهر أنه (يعرف كل شئ).
- الصبر والفهم عند تعثر القائد فى مواجهة بعض الصعوبات.

- الاستعداد للتعامل مع بعض جوانب الإحباط التي قد يتعرض لها القادة إذا سار مشروع أو فكرة عكس المتوقع له، أو إذا تدخلت عوامل خارجية في عدم تحقيق التقدم والنمو.

التدريب والدعم والتنمية الشخصية للقائد

هناك جوانب رئيسية من التدريب والدعم يجب أن يشعر بها القائد وهي:

١. الشعور بالأمان في المهمة:

كل قائد يحتاج للشعور بشكل واضح بالأمان في مهمته، وهذه تمثل حقيقة أيضاً في الحركة الكشفية رغم أن الغالبية هي مهام تطوعية.

٢. معرفة الفرص المتاحة للتنمية الذاتية المستمرة:

يحتاج القائد أن يعرف أين سيجد الدعم والتدريب عندما يحتاجهما، ولا يوجد إنسان يستطيع أن يعتمد بشكل كامل على قدراته وإمكانياته الشخصية سواء كانت معارف أو مهارات أو اتجاهات.

٣. التأهيل والاستعداد للمهمة:

القائد في حاجة إلى أن يكون متألماً مع المهمة التي سيتولى مسئوليتها وأن يحصل على الدعم والتدريب المناسبين لأداء هذه المهمة بكفاءة.

٤. اهتمام ودعم المرشدين "القادة الكبار":

والقائد أيضاً في حاجة إلى وجهة نظر مختلفة لمراجعة ما يقوم به ويؤديه، والمرشد أو الموجه يلعب دوراً هاماً في تقويم أداء القائد واقتراح الإرشادات المناسبة للتنمية الشخصية.

صفات القائد

قد تختلف الصفات المطلوبة في القادة بعض الشيء في المواقف المختلفة، ولكن البحث والتحليل للقادة المؤثرين قد حددا عدداً من الخصائص العامة التي يتحلى بها القادة الأكفاء مع العلم بأن جون أداير حدد القدرات التالية:

- الحماسة: لإنجاز الأشياء التي يمكنهم من خلالها الاتصال بالآخرين.
- الثقة: الإيمان بأنفسهم بصورة يمكن أن يشعر بها الآخرون (ولكن لا ينبغي أن تكون الثقة زائدة عن الحد، فقد تقود إلى الغطرسة).
- الشدة: المرونة، الإصرار والمطالبة بمعايير مرتفعة، والسعي للحصول على الاحترام وليست الشعبية بالضرورة.
- التكامل: أصدق مع النفس، التكامل الشخصي، الرشد والأمانة التي تولد الثقة.
- الدفاء: في العلاقات الشخصية، رعاية الأفراد ومراعاة مشاعر الآخرين.
- التواضع: الرغبة في الاستماع للآخرين وتحمل اللوم، لا تكن متكبراً أو متعطراً. (٥٧: ٥٢-٥٣)

- تحديد الاحتياجات التدريبية للقادة وقادة القادة:

يذكر **عماد عبد الجواد (٢٠١٢)** أن الاحتياجات التدريبية هي مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات المحددة التي يحتاجها المتدرب من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفاعلية، كل مهمة يلزمها عدد من القدرات والاتجاهات ومؤهلات فنية؛ لذلك فإن التدريب يعد ضرورياً لكل قائد لكي يتمكن من أداء مهمته بنجاح.

١- من الضروري أن يتناسب التدريب مع الاحتياجات الحقيقية للقائد، مع وضع خبراته السابقة في الاعتبار، وهذا يتطلب تقييماً للقائد وتحديدًا لنظام أو برنامج تدريبيه.

٢- تهدف السياسة العالمية لتنمية القيادات إلى تقديم التدريب لشاغلي المهام القيادية بالحركة الكشفية بهدف تزويد القادة بالمعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعد على تلبية الاحتياجات الضرورية المطلوبة لكل مهمة ومن ثم النجاح في أداء هذه المهمة.

ويكون هناك احتياج تدريبي عندما نلاحظ وجود فجوة بين الأداء الفعلي للفرد والاتجاهات المحددة التي يحتاجها في وظيفة معينة من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفاعلية، لذلك يجب علينا: احتياجات مطلوبة على المستوى التنظيمي: ويقصد بها مظاهر نقص أو قصور في عمل أي جمعية لتسليط الضوء عليها ويكون هناك احتياجات فيها: (للتدريب).

احتياجات مطلوبة على المستوى الوظيفي: ويقصد بها مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لإنجاز الواجبات المختلفة ذات الصلة بمهمة معينة.

احتياجات مطلوبة على المستوى الفردي: وتأتي عقب تحديد الاحتياجات التنظيمية والوظيفية، حيث يتم تحديد الأفراد الذين يحتاجون إلى التدريب، ولديهم نقص في معارف أو مهارات معينة دون زملائهم.

تقدير الاحتياج التدريبي: هي العملية التي يتم بها تحديد وترتيب الاحتياجات التدريبية واتخاذ القرارات ووضع الخطط بشأن تلبية هذه الاحتياجات.

فوائد وأهمية تقدير الاحتياجات التدريبية:

- يوفر معلومات أساسية يتم بناءً عليها وضع المخطط.

- يقود إلى التحديد الدقيق لأهداف التدريب.

- يساعد على تصميم برامج تدريب موجهة للنتائج.

- يؤدي إلى تحسين فعالية وكفاءة التدريب من خلال الاستهداف الأفضل.

- يحدد المستهدفين من التدريب.

- يحدد نوعية التدريب.

- يوفر المعلومات عن العاملين من حيث العدد، العمر، الاهتمامات، الخلفيات الأكاديمية والعملية، الوظائف، المسؤوليات والاتجاهات فيما يتعلق بالتدريب.
- يحدد الصعوبات و مشاكل الأداء التي يعانيتها القادة.
- يوفر وثائق و مواد للتدريب.
- يزيد من مشاركة القادة في مناقشة الأمور المتعلقة بالعمل.
- يساعد المدربين على تصميم برامج تلبي احتياجات المتدرب بدقة.
- يساعد على تجنب الأخطاء الشائعة في التدريب وهي إضاعة الكثير من الوقت في تناول بعض الموضوعات المعقدة غير الهامة نسبياً بدلاً من الموضوعات كبيرة الأهمية وغير المعقدة.
- تحديد نوع التدريب المطلوب ومكان إجراء التدريب.
- الجدول الزمني للأنشطة التدريبية.
- الموارد المطلوبة للتدريب (موارد بشرية، مالية، ... الخ).
- اختيار و تصميم مواد وأساليب التدريب المناسبة.
- الترويج للمجالات الجديدة في التدريب.
- التقدير الفعال للاحتياجات التدريبية:

هناك الكثير من الصعوبات التي قد تحول دون التنفيذ الفعال لتقدير الاحتياجات التدريبية على أرض الواقع، فهناك مشاكل متعلقة بالموارد من حيث الوقت والتكاليف، إضافة إلى العديد من الصعوبات المختلفة والمتعلقة بالمفاهيم والسمات المؤسسية، وإدراك هذه الأمور في المراحل الأولى يساعد بشكل عام في تصميم إجراءات عملية تقدير الاحتياجات التدريبية بشكل ملائم، فالاحتياج يعبر عن الفجوة بين الوضع الراهن (ما هو كائن) والوضع المأمول أو المثالي (ما يجب أن يكون).

- إذا طبقنا هذا المفهوم على متدرب ما فإن ذلك يحدد (الفجوة في القدرات) وهي النقص في المعارف والخبرات والسلوك والاتجاهات التي تحول دون القيام بأداء المهام الوظيفية بالمستوى المطلوب.

(٢٧ : ٦٤-٧٩)، (٨١)

الاختيار الشخصي

تفيد المنظمة الكشفية العربية (٢٠٠٢) بعد أن نضع توصيف المهمة والمواصفات المثالية نبدأ في البحث عن الشخص الذي نريد أن نوفره، وفي البداية نستخدم المواصفات المثالية ونضع قائمة بالأشخاص الممكن الاتصال بهم، وعند القيام بذلك لا يجب وضع مقاييس جديدة لتوفير شخص معين، فعلى سبيل المثال ربما يكون الشخص مثالياً للمهمة، ولكنه مشغول جداً وليس لديه وقت ، وقد يكون لدى شخص آخر الوقت الكافي ولكنه غير مستعد للتضحية بهذا الوقت للعمل الكشفي لأسباب مختلفة، وبالمثل فلا يجب أن

نمتنع عن مقابلة شخص ما ونحن نضع في ذهننا أنه لم يحصل على الشارة الخشبية مثلاً، فالكشفية ليست بمثل هذا الغموض، بحيث لا يستطيع من لم يكن كشافاً من قبل أن يفهم ويكتسب الكشفية، و أي شخص لديه الاستعداد للتدريب والتطور فسوف يمكنه استكمال البرنامج التدريبي المطلوب لتأهيله، وبعد أن نضع قائمة بالأفراد الذي سنتصل بهم، نحدد الأولويات بحيث نضع الشخص الذي يتسم بالصفات المطلوبة في أعلى القائمة باعتباره أقوى المرشحين لشغل المهمة، وينصح في هذه المرحلة في حالة انطباق الشروط وموافقة المرشح للمهمة على القيام بها ألا نتصل ببقية المرشحين الآخرين، وبعد ذلك نقوم بعقد اجتماع مع المرشح الذي وقع عليه الاختيار من أجل شرح أبعاد المهمة ومبررات اختياره ويمكن إتاحة وقت له للتفكير قبل الوصول لقراره النهائي، ويجب عدم استخدام نفوذنا وإتاحة مزيد من الوقت للشخص لإعداد المستندات المطلوبة وتجهيز نفسه. (٥٨ : ١٧ - ٢٦)

- اختيار هيئات التدريب:

يذكر محمد أحمد الهباب (٢٠٠٧) أن هيئة التدريب لا تعد بشكل دائم، بل يتم تشكيلها خصيصاً لإقامة الدورات التدريبية حيث يتم تغيير بعض أعضائها بما يلائم طبيعة كل دورة مع استمرار بقية الأعضاء، ومن أجل إقامة دورة تدريبية ناجحة يجب أن تعمل المجموعات من قادة ومرشدين في اطار من التعاون المشترك ووحدة الهدف، تحت إشراف قائد الدورة أي أن تسود بينهم روح الفريق، ويتم تشكيل هيئة التدريب وتغييرها على مراحل:

١- الإعداد المبدئي:

يقوم به قائد الدورة وحده باعتباره مختاراً من بين قادة التدريب أو مساعديهم ذوى الخبرة لقيادة الدورة، وعليه فهو يضع أهداف الدورة ويقترح العدد المناسب للمشاركة (عدد المشاركين) والخبرات المطلوب توافرها فيهم ومكان وموعد الدورة.

٢- اختيار هيئة التدريب:

يرتبط اختيار هيئة التدريب ارتباطاً وثيقاً بطبيعة الدورة والمهارات الفنية والقيادية التي تحتاجها، وعلى قائد الدورة مراعاة التوازن بين المتخصصين الذين يتولون مهام التدريب وبين المرشدين الذين تكمل مهاراتهم للعمل الميداني مع المتدربين، وتعقد الدورات للمراحل الكشفية المختلفة مما يتطلب الاستعانة بالقادة من تلك المراحل.

ويبدأ قائد الدورة بالبحث عن قادة التدريب من ذوى الخبرة والكفاءة ممن سبق له التعاون معهم بصورة إيجابية، مع الاستعانة في نفس الوقت بالقادة الجدد الشباب الذين يمتلكون طاقات تدريبية متميزة، وبشرط أساسي أن يكون المرشح للعمل ضمن هيئة التدريب من ذوى الخبرة والمهارات الفنية

المتخصصة، وأن يتمتع بعلاقات طيبة وناجحة مع غيره من القادة والقدرة على العمل بروح الفريق مع قائد الدورة وزملائه ولا بد لقائد الدورة من مراعاة موضوعية الاختيار بحيث تكون هيئة التدريب من المؤهلين الأكفاء، ولا بد أن يشعر أعضاء هيئة التدريب بالارتياح لقائد الدورة مما يشجعهم على اكتساب المزيد من الخبرة التعليمية والعملية.

٣- تكوين هيئة التدريب:

يجب أن يتعرف قادة التدريب المختارون كل منهم على الآخر لتبادل وتوحيد المفاهيم والأهداف مع قائد الدورة بحيث يكونوا فريق واحد، وعلى ذلك فلا بد أن يلتقى أعضاء هيئة التدريب قبل انعقاد الدورة، ويستحسن أن يتكرر هذا اللقاء أكثر من مرة حتى يتمكن قائد الدورة من التعرف على متطلباتهم لأداء أدوارهم وتوفير هذه المتطلبات وفق توزيع مجموعات المشاركين. ويمكن تلخيص خطوات تكوين هيئة التدريب في:

- التعيين: أي تحديد المجموعات القيادية التي ستعاون مع قائد الدورة.
 - التوجيه: تعريفهم بالأهداف وبأدوارهم الشخصية ومسؤولية كل منهم.
 - الاتصال: ويتم خلال اوقات الفراغ، بطريقة غير رسمية لتداول الرأي مع قائد الدورة أو مع بعضهم.
 - الترابط: وهو الاتحاد نتيجة تبادل الخبرات من أجل تحقيق العمل.
 - التقدم: الانطلاق في العمل كفريق واحد.
- ٤- إدارة و دعم هيئة التدريب:

- يجب على قائد الدورة العمل بجد للحفاظ على استمرار هيئة التدريب وتوازنها، ولاسيما علاقة المرشدين مع مجموعة قادة التدريب حتى يمكن تحقيق أهداف الدورة، ويمكن لقائد الدورة الحفاظ على صلة الترابط بين العاملين في مجموعات العمل المختلفة معه من خلال:
- عقد الاجتماعات الدورية ومتابعة العمل أولاً بأول ومناقشة الإنجازات.
 - تلقي التقارير والتقويم من المرشدين.
 - تشجيع هيئة التدريب على تقديم التقارير و توثيق أعمالهم. (٤٠ : ٤٧-٥٦)

- شروط اختيار هيئات التدريب:

و قد صدر بيان عن مؤتمر استراتيجية الكشافة والمرشدات بجمهورية مصر العربية في أبريل ٢٠٠٥ بشرم الشيخ يفيد أن الشروط الواجب توافرها في القادة المرشحين للعمل في هيئات التدريب تتلخص في الآتي:-

١. أن يكون مضى عامان على إجازته كقائد وحدة أو مساعد قائد تدريب، والحصول على 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 لمساعدى قادة التدريب وقادة التدريب.
٤. المشاركة في أنشطة إقليمية أو مركزية لمدة عامان على الأقل. (١ : ١٢)

خامساً: تقييم الأداء:-

- تعريف تقييم الأداء:

يعرف جودت سعادة و آخرون (١٩٩٧) كلمة التقييم بأنها تقدير الشيء و إعطائه قيمة ما، و الحكم عليه و إصلاح اعوجاجه.

و يخلط البعض بين التقييم و التقييم و يرى البعض بأنهما يعطيان المعنى نفسه فالتقييم تعني بالإضافة إلى تقدير الشيء أو العمل، تعديل أو تصحيح أو تصويب ما أعوج منه. أما كلمة تقييم فتدل فقط على إعطاء قيمة لذلك الشيء أو العمل (٩ : ٤٤٦).

أما احمد حسين القاني (١٩٩٥) فقد عرفه بأنه عملية التشخيص التي يتم من خلالها رصد الايجابيات و السلبيات و البحث عن الأسباب الكامنة وراء كل قصور و ضعف و التفكير في سبل العلاج. (٣ : ٢٧٢)

و يذكر جودت سعادة و آخرون (١٩٩٧) عن بلوم أن من أهم تعريفات التقييم أنه " إصدار حكم عن الأفكار و الأعمال و طرق التدريس و المواد و غيرها من الأمور التربوية المتعددة، و يتطلب هذا التقييم باستخدام المحكات و المستويات أو المعايير و ذلك لتقييم مدى دقة الأمور أو الأشياء و فعاليتها، و تحديد الجدوى الاقتصادية من ورائها" (٩ : ٤٤٨).

و تصنيف رشا والي (٢٠٠٥) عن أندروز عن التقييم، بأنه تلك العملية التي عن طريقها نعطي درجات أو معان ذات دلالات خاصة بالنسبة للبيانات المتجمعة من تطبيق وسائل القياس المستخدمة.

(٨٠)، (٨ : ١٣)

يعرف صلاح الدين عبد الباقي و آخرون (٢٠٠٨) تقييم الأداء بأنه العملية التي يتم بمقتضاها تحديد قيمة الأداء الحالي أو السابق للفرد مقارنة بمعايير الأداء الموضوعة من خلال خطوات محددة و هي:

- تحديد أبعاد و معايير تقييم الأداء.
- قياس الأداء الفعلي للأفراد.
- توفير معلومات مرتدة للأفراد عن نتائج تقييم أدائهم.
- إدارة و تحسين الأداء. (١٩ : ٢٨٥)

- استخدامات تقييم الأداء:

و يؤكد محمد هلال (١٩٩٩) إن تقييم الأداء يستخدم لتحقيق هدفين أحدهما إداري و الآخر تطويري، فالمنظمات تقوم بتقييم الأداء بغرض اتخاذ العديد من القرارات الإدارية المتعلقة بظروف العمل بغرض الترقية و النقل و المكافآت و الحوافز و غيرها، و كذلك بغرض تطوير و تحسين الأداء و القضاء علي نقاط الضعف و تدعيم نقاط القوة و ذلك من خلال توجيه الأفراد للتدريب حتي يتم رفع مهاراتهم و زيادة امكانياتهم الحالية.

- توقيت يتم تقييم الأداء:

إن التوجه التقليدي لتقييم الأداء يتم بشكل سنوي و لكن قد تلجأ بعض المنظمات إلي تقييم الأداء بشكل ربع سنوي و قد يمتد ليكون كل خمس سنوات و ذلك علي حسب فاعلية تقييم الأداء الخاص بكل مؤسسة، و يتوقف ذلك علي حجم المنظمة و نوعية الوظائف و مدي التعقيدات المتضمنة لنظام تقييم الأداء فكلما كان نظام تقييم الأداء مبسطاً كلما سهل من تكراره علي فترات متقاربة.

- أسباب يتم تقييم الأداء:

يحقق تقييم الأداء في المنظمات العديد من المنافع و الفوائد لكل من المنظمة و الأفراد، حيث يساعد المنظمة في التعرف علي اكتشاف الفروق بين الأفراد فيما يتعلق بجودة الأداء و مدي إسهامهم في تحقيق أهداف المنظمة، كما يوفر أساس عادل لتوزيع الحوافز و المكافآت و اتخاذ قرارات الترقية او إعادة التدريب، و أيضاً يستخدم كوسيلة لتشجيع العمل الجماعي إذا احتوي علي أداة لقياس اداء الفريق ككل بالإضافة إلي القياس الفردي، و بالنسبة للأفراد فان تقييم الأداء يعتبر بمثابة التغذية الراجعة التي توجه الفرد إلي مدي القصور في المعايير المثالية في التنفيذ و يحدد للفرد نقاط القوة و الضعف في ما تم إنجازه

مما يعمل علي تحسين الأداء المستقبلي، اما الاعتراف بجودة المنتج و الإشادة به في حالة تميزه يزيد من دافعية الفرد و كذلك فريق العمل للوصول إلي أعلى معدلات الأداء. (١٩ : ٢٦٨ : ٢٧١)، (٤٢ : ٨٦ - ٩١)
و يذكر ريدي و مناسا **Manasa, K. & Reddy (٢٠٠٩)** أن تقييم الأداء يهدف إلي:

- ١- توفير ملاحظات عن أداء الموظفين
- ٢- التعرف على احتياجات الموظف للتدريب.
- ٣- توثيق المعايير المستخدمة في تحديد المكافآت التنظيمية.
- ٤- تشكيل أساساً للقرارات الشخصية: زيادة الرواتب، والترقيات، والإجراءات التأديبية.
- ٥- إتاحة الفرصة للتشخيص و التطوير التنظيمي.
- ٦- تسهيل الاتصال بين الموظفي و الإدارة.
- ٧- اثبات صحة تقنيات الاختيار وسياسات الموارد البشرية لتحقيق تكافؤ الفرص. (٧٦ : ٧٢ - ٨٠)

- أساليب تقييم الأداء:

و تذكر ايمي ديلبو **Amy DelPo (٢٠٠٧)** أن من الطرق الشهيرة لتقييم الأداء استخدام نظام التصنيف العددي والذي يقوم فيه المديرين بتسجيل الأهداف التي يحققها الموظف من أصل المطلوب تحقيقه، و في بعض أنظمة التقييم يتلقى الموظفين تقييمات من مديريهم، و زملائهم، و رؤوسهم، و عملائهم، هذا بالإضافة إلى إجراء التقييم الذاتي و الذي يعرف بتقييم ٣٦٠، و هو يشكل انماط جيدة من التواصل و من اكثر الأساليب شيوعاً في الاستخدام كعملية لتقييم الأداء هي:

- ١- التقييم بواسطة الأهداف
 - ٢- تقسيم ال ٣٦٠
 - ٣- مقياس المراقبة السلوكية
 - ٤- مقياس التصنيف المضبوط وفقاً لمعايير السلوك
- كما أن نُظْم السمة القائمة، التي تعتمد على عوامل مثل النزاهة و الإخلاص يشيع استخدامها من قبل المؤسسات، وتوفر المؤلفات العلمية حول هذا الموضوع دليلاً على أنه يجب تجنب تقييم الموظفين حول عوامل كذلك، وتأتي الأسباب في شكل شقين:

١- لأن نُظْم السمة القائمة، بحكم التعريف، تعتمد على سمات الشخصية، فتجعل من الصعب على المدير توفير ملاحظات يمكن أن تُحدث تغيير إيجابي في أداء الموظف. إن السبب في هذا هو أن معظم أبعاد الشخصية ثابتة، فحتى إذا تمكن الموظف من تغيير سلوك معين، لن يتمكنوا هم من تغيير شخصيته بأكملها.

٢- لأن نُظْم السمة القائمة غير محددة، يكون تأثيرها بسياسات الإدارة أكثر سهولة مما يتسبب في جعلها أقل موثوقية كمصدر للمعلومات عن الأداء الفعلي للموظف.

و أنه على الرغم من أن التقارير السنوية المقدمة من قبل الوزارات والإدارات إجبارية، إلا أنها نادراً ما يتم تحضيرها وتقديمها إلى الحكومة، كما أنها غير واضحة وبالكاد تتماشى مع المعايير، سواء من حيث المضمون أو الشكل. و اشتملت التوصية على أنه ينبغي تحديد الأهداف من قبل الوزارات التي كان ينبغي أن يكون هناك تحديد الأهداف من قبل وزارات حيث يمكن استنتاج إنجازات ملموسة وقابلة للقياس. (٧١: ٤٣-٤٨)

- أعضاء هيئات التدريب:

يذكر محمود عبد اللطيف موسى (٢٠١٠) أن المدرب أحد أضلاع المثلث التدريبي الهامة الذي يشكل ركيزة حيوية لنجاح العملية التدريبية، بل إنه يمكن القول بان المدرب هو الركيزة الأهم فقد يستطيع أن يجعل من العملية التدريبية عملية ناجحة و أن لم تكن الحقيبة التدريبية كذلك أو لم تكن بيئة التدريب مساعدة له، و من هذا المنطلق نستشف أهم المعايير التي يمكن استخدامها في تقييم المدرب و للتأكد من قدرته علي القيام بالعملية التدريبية علي الوجه الصحيح.

أهم المعايير التي يجب توافرها في عضو هيئة التدريب

- ١- أن ينطبق عليه كافة الشروط و المواصفات التي يتم تحديدها كشرط للتدريب.
- ٢- أن يكون مؤهلاً علمياً و عملياً للتدريب في المواد المحددة له.
- ٣- أن تكون لديه القدرة العالية علي الكتابة و الخطابة.
- ٤- أن تكون لديه لقدرة علي التعامل مع الآخرين بلباقة.
- ٥- أن يكون عضواً بجمعيات تهتم بمجال تخصصه.
- ٦- أن يكون ممارساً لنشاط التدريب و يحضر اجتماعات و ندوات متخصصة في مجاله و يشارك في نشاطات لها علاقة بعمله، و يتبع خطة مكتوبة لتحسين مستواه المهني.
- ٧- أن تكون لديه القدرة علي تطوير نشاطات لمدرسين، و أن تضم برنامجاً للتوعية و التعريف بالمدرسين الجدد.
- ٨- أن تكون لديه القدرة علي استخدام أساليب التدريب المختلفة.
- ٩- أن تكون لديه القدرة علي استخدام وسائل و معينات التدريب.
- ١٠- أن يكون لديه قيم و مبادئ و سلوكيات طيبة.
- ١١- أن يسهم بشكل بناء في تأصيل المبادئ السابقة في متدربيه. (٥١: ١١٥-١١٦)

خامساً: الدراسات المرجعية:-

أولاً : الدراسات العربية :

١- دراسة: هشام عبد الحليم محمود (٢٠١٢)(٦٨)

استراتيجية مقترحة لتطوير الحركة الكشفية بدولة الإمارات العربية المتحدة

و تهدف الدراسة إلي إيجاد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات التي يمكن أن تؤثر على الحركة الكشفية بدولة الإمارات العربية المتحدة، تحديد الأهداف الاستراتيجية للحركة الكشفية بدولة الإمارات العربية المتحدة، تحديد الإجراءات التنفيذية للحركة الكشفية بدولة الإمارات العربية المتحدة، ثم تقييم ومؤشرات النجاح للحركة الكشفية بدولة الإمارات العربية المتحدة، أهمية دور وسائل الإعلام في نشر الحركة الكشفية في المجتمع، و قد استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، و تشمل عينة الدراسة ٣٩٤ مفحوصا من الهيئة العامة لرعاية الشباب والرياضة ، وزارة التربية والتعليم ، جمعية كشافة الإمارات ، ومفوضيات الإمارات الكشفية و قد استخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات، و قد توصل الباحث للنتائج التالية: أن النظام الحالي يفتقد للحوافز المادية والمعنوية، يفتقد العاملين في المجال الكشفي إلى روح العمل التطوعي والخدمة العامة، عدم توافر الإمكانيات والوسائل المعينة للتدريب، يوجد قيادات غير مؤهلة لتدريب المنتسبين للحركة الكشفية، يوجد تسرب للقادة والمنتسبين من الحركة الكشفية، ضعف وسائل الاتصال والإعلام وقلة الإعلانات والدعاية في المجتمع للحركة الكشفية يؤدي إلي عدم ظهورها بالشكل اللائق، لا تراعى البرامج والأنشطة ميول ورغبات المنتسبين، يوجد اتجاهات سلبية لدى العاملين بالمجال الكشفي نتيجة عدم رضاهم عن العمل، يوجد بعض القيود بالقوانين المنظمة للحركة الكشفية تعوق تقدمها.

٢- دراسة: خليل أحمد محمد أحمد (٢٠٠٧) (١٢)

تقويم العمل الإداري بالاتحاد العام للكشافة والمرشدات بجمهورية مصر العربية.

و تهدف الدراسة إلي التعرف على الأهداف الموضوعية والمقررة بالاتحاد، التعرف على البرامج والأنشطة الخاصة بالاتحاد، التعرف على الإمكانيات المادية والبشرية الخاصة بالاتحاد، التعرف على الهيكل التنظيمي الخاص بالاتحاد، و قد استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، و تشمل عينة الدراسة ٦٠ مسئولاً من الكوادر القيادية العاملة بالاتحاد العام للكشافة والمرشدات والجمعيات المركزية، و استخدم الباحث المقابلة الشخصية – الاستبيان – الملاحظة كأدوات لجمع البيانات، و قد توصل الباحث إلي النتائج التالية: لا تتناسب الأهداف مع الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة حالياً داخل الاتحاد حتى يحقق أهدافه، يوجد تخطيط علمي داخل الاتحاد لنشر الأنشطة الكشفية والإرشادية يساير التقدم العلمي

ويتم الاستعانة بالتكنولوجيا الحديثة في ذلك، عدد قادة الفرق الكشفية والإرشادية المؤهلين لا يتناسب مع عدد الفرق.

٣- دراسة: طلال محمد حماد عامر (٢٠٠٦) (٢٢)

تقويم برامج التربية الكشفية في المرحلة الإعدادية في جمهورية مصر العربية .

و تهدف الدراسة إلى تحديد المشكلات التي تواجه التربية الكشفية في المرحلة الإعدادية في ج.م.ع. مع وضع الاقتراحات والبدائل لحل المشكلات التي تواجه التربية الكشفية في ج.م.ع. ، وإعداد برنامج كشفي بديل للبرنامج الحالي، و قد استخدم المنهج الوصفي بالطريقة المسحية ، و تشمل عينة الدراسة ٤٠ موجه ، ١٠٠ معلم ، ١٢٠ طالب ، ١٢٠ ولي أمر موزعين على عدة محافظات، و قد استخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات، و ق توصل الباحث للنتائج التالية: أن يتم تنفيذ البرنامج المعدل حسب ما توصل إليه بالدراسة وعلاج المشكلات التي تواجه تنفيذ البرنامج.

٤- دراسة: محمد عبد الفتاح الشبلي (٢٠٠٥) (٤٤)

دراسة معوقات الحركة الكشفية في جمهورية مصر العربية.

و تهدف الدراسة إلى تهدف الدراسة إلى التعرف على معوقات ممارسة الحركة الكشفية في جمهورية مصر العربية، و قد استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، و تشمل عينة الدراسة، عينة عشوائية من قادة الحركة الكشفية في جمهورية مصر العربية وكان عددها ٣٩٦ قائد، و قد استخدم الباحث السجلات - المقابلة - الاستبيان كأدوات لجمع البيانات، و قد توصل الباحث للنتائج التالية: قلة الميزانيات المخصصة وعدم كفاية الأدوات والتجهيزات لممارسة الأنشطة الكشفية، عدم توافر القادة المؤهلين كشافياً، تدني المستوى التدريبي للقادة يؤدي إلى ضعف البرامج.

٥- دراسة: أشرف منير عبد الحليم حافظ مملوك (٢٠٠٥) (٥)

بعض معوقات الحركة الكشفية بالجامعات المصرية

و تهدف الدراسة إلى التعرف على معوقات ممارسة الحركة الكشفية داخل جامعات جمهورية مصر العربية، و قد تم استخدام الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، و تشمل عينة الدراسة ٢٥٠ طالب ، ١٦٠ طالبة بالجامعات المصرية من الممارسين للحركة الكشفية ، ٣٥ من الأخصائيين ومشرفين الجواله ، ١٩ من رواد لجان الجواله والخدمة العامة بكليات الجامعات المصرية، و قد استخدم الباحث الملاحظة و المقابلة الشخصية كأدوات لجمع البيانات، و قد توصل الباحث للنتائج التالية: عدم وجود الوعي بالحركة الكشفية لدى طلاب الجامعات، عدم اقتناع بعض المسؤولين بأهمية النشاط الكشفي بالجامعات، عدم الوعي بالحركة الكشفية لدى أولياء الأمور، ضعف روح العمل التطوعية بين قادة العشائر والمشرفين داخل الجامعات.

٦- دراسة: فرحان أبوزيد جابر غلاب (٢٠٠٤) (٢٩)

تقويم النشاط الكشفي للمرحلة الإعدادية بنين بمحافظة أسيوط.

و تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى تحقيق أهداف النشاط الكشفي من خلال البرنامج ومناسبة المحتوى للمجالات المكونة لمضمون الخبرات الكشفية وحصر الإمكانيات ومدى مناسبتها لأوجه النشاط والأساليب الأكثر مناسبة لتنفيذ محتو النشاط الكشفي والأساليب الأكثر مناسبة لتقويم النشاط الكشفي. و قد استخدم الباحث المنهج الوصفي موجهي التربية الكشفية بإدارات أسيوط التعليمية وعددهم (٢٠) موجهاً، و قد استخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات، و قد توصل الباحث للنتائج التالية: إجراء دراسات مماثلة لتقويم النشاط الكشفي لكل مرحلة تعليمية مراعاة الأسس والمعايير العلمية عند اختيار وتنظيم محتوى النشاط الكشفي وتوفير الإمكانيات البشرية اللازمة للنشاط الكشفي مع إعداد وتأهيل قادة الفرق الكشفية من خريجي كليات التربية الرياضية ووضع معايير أكثر فاعلية لتقويم الأداء في النشاط الكشفي .

٧- دراسة: ريهام حسن علي أحمد (٢٠٠٣) (١٦)

منهاج مقترح للتربية الكشفية بكلية التربية الرياضية للبنات بالإسكندرية .

و تهدف الدراسة إلى وضع منهاج مقترح للتربية الكشفية لطالبات كلية التربية الرياضية للبنات بالإسكندرية، وذلك لإعداد كوادر مؤهلة علمياً وقادرة على تشكيل فرق مرشحات بمراحلها المختلفة، و قد تم استخدام الباحث المنهج الوصفي، و تشمل عينة الدراسة ٢٠٠ فرداً ، ١٧٣ قائد كشفي ، ٢٧٠ قائد أكاديمي، و قد استخدمت الباحثة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، و قد توصلت الباحثة إلى وضع منهاج مقترح للتربية الكشفية لطالبات كلية التربية الرياضية للبنات بالإسكندرية كنتيجة للبحث.

٨- دراسة: نور الدين عيد جمعة (٢٠٠٠) (٦٧)

منهاج مقترح للتربية الكشفية لطلاب كلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة .

و تهدف الدراسة إلى وضع منهاج لمقرر التربية الكشفية لطلاب الصف الرابع شعبة التعليم لإعداد قيادات قادرة على تكوين وتدريب والإشراف على الفرق الكشفية بمراحل الإعدادية والثانوية، و قد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للبحث، و تشمل عينة الدراسة الفرق الكشفية بمراحل الإعدادية والثانوية، و قد استخدم الباحث تحليل الوثائق ، المقابلة الشخصية ، الاستبيان كأدوات لجمع البيانات، و قد توصل الباحث للنتائج التالية: الحركة الكشفية من الحركات الشبابية التي تهتم بالنمو المتكامل للفرد من جميع النواحي مما يترتب عليه ضرورة اهتمام كليات التربية الرياضية بتدريسها لطلابها لإعدادهم كمدرسين ومدربين لهذه الحركة التربوية، ومن ثم يجب أن يكون لمادة التربية الكشفية دليل منهاج يوضح (الأهداف – الخبرات التطبيقية والمعرفية – الطرق والوسائل المناسبة لتنفيذ الخبرات – الأساليب المناسبة لتقويم نتائج الخبرات تطبيقياً ومعرفياً) .

٩- دراسة: محمد فائق إسماعيل عامر (٢٠٠١) (٤٦)

استراتيجية مقترحة للحركة الكشفية بوزارة الشباب بمصر .

و تهدف الدراسة إلى يهدف البحث إلى بناء استراتيجية للحركة الكشفية بوزارة الشباب من خلال: تقييم الوضع الحالي للحركة الكشفية بوزارة الشباب، اقتراح هيكل تنظيمي للحركة الكشفية بالوزارة، و قد استخدم الباحث المنهج الوصفي كمنهج للبحث، و تشمل عينة الدراسة المسؤولين بالوزارة والمديريات (٤٠ فرداً) ، قادة الفرق الكشفية بالمحافظات (٤٥ فرداً) ، القادة الطبيعيين (٩٠ فرداً)، و قد استخدم الباحث الإستبيان كأداة لجمع البيانات و قد توصل الباحث للنتائج التالية: توجد مشكلات تواجه الحركة الكشفية بوزارة الشباب منها المحاور الآتية (السياسة الإدارية - الموازنة - البرامج - تنمية وتدريب العاملين بإدارة العمل الكشفي)، وضع استراتيجية للنهوض بالحركة الكشفية بوزارة الشباب ومديرياتها ومراكز الشباب التابع لها.

١٠- دراسة: محمد محمد أحمد علي الدين (١٩٩٨) (٤٨)

تقويم نظام تأهيل قادة الوحدات الكشفية في جمهورية مصر العربية .

و تهدف الدراسة إلى تقويم نظام تأهيل قادة الوحدات الكشفية في جمهورية مصر العربية وبيان أوجه القصور به، و قد استخدم الباحث: المنهج الوصفي كمنهج للبحث، و تشمل عينة الدراسة ٢٠٠ قائد بالإضافة إلى ٣٠ قائد تدريب، و قد استخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات قد توصل الباحث للنتائج التالية: إن قائد الوحدة الكشفية هو المحور الأساسي لتحقيق أهداف الحركة الكشفية والنهوض بها، إن نظام التأهيل لم يطرأ عليه التغيير منذ عام ١٩٨٦، إن محتوى نظام التأهيل لا يمكن استيعابه خلال الدورات التدريبية الثلاثة بسبب قصر فترات التدريب، إن المشروعات الشخصية التي يتضمنها نظام التأهيل وضعت القائد في قالب محدد ولم تترك له حرية التعبير عن أفكاره وآرائه وتجاربه الخاصة وخبراته.

ثانياً : الدراسات الأجنبية :

١- دراسة: Harris Interactive (٢٠٠٥) (٧٤)

دراسة قيم وأخلاق شخصية الكشاف.

و تهدف الدراسة إلي التعرف على القيم والأخلاق التي تكون في الكشافين دون غيرهم من غير الكشافين و قد استخدم الباحث المنهج الوصفي، و قد اشتملت عينة الدراسة علي ٥٩٥ من الكشافين و ٩٣٠ من غير الكشافين، و قد توصل الباحث للنتائج التالية: بعد مرور ما يقرب من مائة عام على الحركة الكشفية تظل مبادئ الكشافة ملخصة في قسمها وقانونها وهي المصدر الجيد في تهيئة الكشاف لاكتساب القيم الخلفية والمهارات التي تؤهله للمشاركة الاجتماعية الفعالة ، فالحركة الكشفية تسهم في

تشكيل وتطوير مهارات الكشاف ومهارات القيادة واكتساب الثقة بالنفس وهذا ما يؤثر على معيشتة فيما بعد.

٢- دراسة: Eduard Missoni (٢٠٠٤) (٧٢)

التعلم من أجل الحركة الكشفية

و تهدف الدراسة إلى: بيان أهمية التعليم ودراسة النشاط الكشفي، و قد استخدم الباحث المنهج الوصفي، و قد شملت عينة الدراسة بعض الشباب وبعض المدارس، و قد أثبتت النتائج: أن الحركة الكشفية تعني المساهمة في تنمية الشباب لتحقيق إمكانياتهم الكاملة روحياً واجتماعياً وعقلياً وبدنياً كأفراد ومواطنين مسؤولين وكأعضاء في الجمعيات الدلية والقومية والمحلية.

٣- دراسة: Harris Interactive (٢٠٠١) (٧٣)

نتائج دراسة معسكر صيفي للكشافة الأمريكية

و تهدف الدراسة إلى تقوية العلاقات بين الكشافين والقادة من خلال المعسكرات الصيفية، و قد استخدم الباحث المنهج الوصفي، تمثلت عينة الدراسة في نسبة (١٠,٣٤) من الكشافة و نسبة (٤,٤٩) من القادة و(٥,٢٩٩) من أبناء الكشافة الذين حضروا جزء من المعسكر، و قد توصل الباحث للنتائج التالية: ازدياد خبرة الكشاف وتطور مستواه البدني والعقلي، وأن الكشاف له شخصية قوية وقيم ذاتية مميزة وإحساس إيجابي بالنفس وعلاقات مع الآخرين ونشاط إبداعي واستغلال الوقت ورغبة في التعلم وتظل خبرة الحركة الكشفية عند ممارستها عالقة بالذهن حتى مرور عدة سنوات.

التعليق على الدراسات المرجعية ومدى الاستفادة منها

أولاً : الدراسات العربية :

١. من حيث الهدف:

استهدفت أغلبية الدراسات السابقة :

- التعرف على الأهداف الموضوعية والمقررة بالاتحاد العام للكشافة والمرشدات بجمهورية مصر العربية.
- التعرف على البرامج والأنشطة الخاصة بالاتحاد العام للكشافة والمرشدات بجمهورية مصر العربية
- تحديد المشكلات التي تواجه التربية الكشفية في المرحلة الإعدادية في جمهورية مصر العربية مع وضع الاقتراحات والبدائل لحل المشكلات التي تواجه التربية الكشفية في جمهورية مصر العربية، وإعداد برنامج كشفي بديل للبرنامج الحالي.
- التعرف على معوقات ممارسة الحركة الكشفية في جمهورية مصر العربية.

- التعرف على معوقات ممارسة الحركة الكشفية داخل جامعات جمهورية مصر العربية.
- التعرف على مدى تحقيق أهداف النشاط الكشفي من خلال البرنامج ومناسبة المحتوى للمجالات المكونة لمضمون الخبرات الكشفية وحصر الإمكانيات ومدى مناسبتها لأوجه النشاط والأساليب الأكثر مناسبة لتنفيذ محتوى النشاط الكشفي والأساليب الأكثر مناسبة لتقويم النشاط الكشفي.
- تقويم نظام تأهيل قادة الوحدات الكشفية في جمهورية مصر العربية وبيان أوجه القصور به .

٢. من حيث المنهج:

اتفقت غالبية الدراسات المرجعية على استخدام المنهج الوصفي وذلك لمناسبته لطبيعة البحث .

٣. من حيث العينة:

من خلال عرض تلك الدراسات تبين للباحث تنوع العينات قيد كل دراسة من الدراسات المرجعية وذلك وفقاً لموضوع الدراسة .

٤. من حيث أدوات جمع البيانات:

استخدمت أغلب الدراسات المرجعية استمارة الاستبيان ، الملاحظة ، كما استخدمت بعض الدراسات المقابلة الشخصية وتحليل الوثائق ، مما أفاد الباحث في تحديد محاور الاستبيان وبالتالي المساعدة في تصميم استمارة الاستبيان الخاصة بالدراسة الحالية.

٥. من حيث النتائج:

تنوعت النتائج من حيث ارتباطها بموضوع الدراسة وهدفها والإجراءات المتبعة فيها حيث تمثلت أهم النتائج فيما يلي :

- لا تتناسب الأهداف مع الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة حالياً داخل الاتحاد حتى يحقق أهدافه .
- عدد قادة تدريب الفرق الكشفية والإرشادية المؤهلين لا يناسب عدد الفرق.
- أن يتم تنفيذ البرنامج المعدل حسب ما توصل إليه بالدراسة وعلاج المشكلات التي تواجه تنفيذ البرنامج.
- قلة الميزانيات الموضوعة و عدم كفاية الأدوات والتجهيزات لممارسة الأنشطة الكشفية
- عدم وجود الوعي بالحركة الكشفية لدى طلاب الجامعات .
- عدم اقتناع بعض المسؤولين بأهمية النشاط الكشفي بالجامعات .
- إجراء دراسات مماثلة لتقويم النشاط الكشفي لكل مرحلة تعليمية مراعاة الأسس والمعايير العلمية عند اختيار وتنظيم محتوى النشاط الكشفي وتوفير الإمكانيات البشرية اللازمة للنشاط الكشفي مع إعداد وتأهيل قادة الفرق الكشفية من خريجي كليات التربية الرياضية ووضع معايير أكثر فاعلية لتقويم الأداء في النشاط الكشفي.

- الحركة الكشفية من الحركات الشبابية التي تهتم بالنمو المتكامل للفرد من جميع النواحي مما يترتب عليه ضرورة اهتمام كليات التربية الرياضية بتدريسها لطلابها لإعدادهم كمدرسين ومدربين لهذه الحركة التربوية ، ومن ثم يجب أن يكون لمادة التربية الكشفية دليل منهاج يوضح (الأهداف – الخبرات التطبيقية والمعرفية – الطرق والوسائل المناسبة لتنفيذ الخبرات – الأساليب المناسبة لتقويم نتائج الخبرات تطبيقياً ومعرفياً) .
- وضع استراتيجيات للنهوض بالحركة الكشفية بوزارة الشباب ومديرياتها ومراكز الشباب التابع لها .
- إن المشروعات الشخصية التي يتضمنها نظام التأهيل وضعت القائد في قالب محدد ولم تترك له حرية التعبير عن أفكاره وآرائه وتجاربه الخاصة وخبراته.

ثانياً : الدراسات الأجنبية :

١. من حيث الهدف:

استهدفت أغلبية الدراسات السابقة :

- التعرف على القيم والأخلاق التي تكون في الكشافين دون غيرهم من غير الكشافين.
- تقوية العلاقات بين الكشافين والقادة من خلال المعسكرات الصيفية.
- بيان أهمية التعليم و دراسة النشاط الكشفي.

٢. من حيث المنهج:

اتفقت أغلبية الدراسات المرجعية على استخدام المنهج الوصفي ولذلك فإن الباحث سوف تستخدم المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة البحث .

٣. من حيث العينة:

من خلال عرض تلك الدراسات تبين للباحث تنوع العينات قيد كل دراسة من الدراسات المرجعية وذلك وفقاً لاحتياجات كل مجال وكل مؤسسة .

٤. من حيث أدوات جمع البيانات:

استخدمت أغلب الدراسات المرجعية استمارة الاستبيان ، كما استخدمت بعض الدراسات المقابلة الشخصية وتحليل الوثائق ، مما أفاد الباحث في تحديد محاور الاستبيان وبالتالي تصميم استمارة الاستبيان الخاصة بالدراسة الحالية .

٥. من حيث النتائج:

تمثلت أهم النتائج فيما يلي :

- بعد مرور ما يقرب من مائة عام على الحركة الكشفية تظل مبادئ الكشافة ملخصة في قسمها وقانونها وهي المصدر الجيد في تهيئة الكشاف لاكتساب القيم الخلقية والمهارات التي تؤهله للمشاركة الاجتماعية الفعالة ، فالحركة الكشفية تسهم في تشكيل وتطوير مهارات الكشاف ومهارات القيادة واكتساب الثقة بالنفس وهذا ما يؤثر على معيشتة فيما بعد .
- ازدياد خبرة الكشاف وتطور مستواه البدني والعقلي وأن الكشاف له شخصية قوية وقيم ذاتية مميزة وإحساس إيجابي بالنفس وعلاقات مع الآخرين ونشاط إبداعي واستغلال الوقت ورغبة في التعلم وتظل خبرة الحركة الكشفية عند ممارستها عالقة بالذهن حتى مرور عدة سنوات .
- الحركة الكشفية تعني المساهمة في تنمية الشباب لتحقيق إمكانياتهم الكاملة روحياً واجتماعياً وعقلياً وبدنياً كأفراد ومواطنين مسؤولين وكأعضاء في الجمعيات الدالية والقومية والمحلية .

أوجه الاستفادة العلمية من الدراسات المرجعية:

يعتبر الباحث أن الدراسات المرجعية بمثابة إلقاء الضوء على كثير من المعالم التي تفيد دراسته الحالية لتحديد خطة ومنهج هذا البحث وكذلك أدواته وكيفية عرض ومناقشة النتائج . فمن خلال التحليل للدراسات المرجعية و المرتبطة بهذه الدراسة تم الاستفادة منها في:

- ١ . اختيار وتحديد موضوع و مشكلة البحث حيث اختار الباحث الموضوع كي يكون فريداً من نوعه و تؤدي نتائجه لاستفادة كبري في مجال تدريب القادة.
- ٢ . اختيار المنهج المناسب.
- ٣ . تحديد إجراءات الدراسة.
- ٤ . اختيار أدوات جمع البيانات المناسبة.
- ٥ . اختيار الأسلوب الإحصائي المناسب.
- ٦ . قدرة الباحث على تصميم استمارة الاستبيان وتحديد المحاور الرئيسية بها.
- ٧ . تحديد الخطوات الإجرائية التي يجب اتباعها في معالجة البيانات ، وتدعيم النتائج ومناقشتها في ضوء نتائج هذه الأبحاث.