

الفصل الرابع
عرض النتائج و مناقشتها

الفصل الرابع

عرض النتائج و مناقشاتها

اتبع الباحث مقياس ليكرت الثلاثي (ضروري - يفضل - غير ضروري) على متدرج (١ - ٢ - ٣)

وحساب المتوسط الحسابي والنسبة المئوية للمتوسط والتقدير ويوضحه جدول (١٠)

جدول (١٠) : المتوسط الحسابي والنسبة المئوية للمتوسط والتقدير لمقياس ليكرت

| التقدير | النسبة المئوية | المتوسط الحسابي | |
|-----------|-----------------|-----------------|---|
| غير ضروري | ٣٣,٣٣% - ٥٥,٣٣% | ١,٦٦-١ | ١ |
| يفضل | ٥٥,٣٣% - ٧٦,٦٧% | ٢,٣٣ ١,٦٦ | ٢ |
| ضروري | ٧٧,٦٧% - ١٠٠,٠% | ٣,٠٠ - ٢,٣٣ | ٣ |

المحور الأول: المعلومات الكشفية:-

يتضمن المحور الأول عدد من الموضوعات التي يكتسبها القادة من خلال أنظمة التأهيل المختلفة فيكتسب القادة البنود (تاريخ الحركة الكشفية، تاريخ الكشافة البحرية المصرية، تعريف - هدف - مبادئ الحركة - الطريقة الكشفية، الوعد والقانون - الشعار، دور واحتياجات مساعد قائد الوحدة وكيفية إشباعها، نظام تأهيل مساعد قائد الوحدة الكشفية، تنظيم وإدارة الفرقة الكشفية، الخصائص السنوية للمراحل المختلفة، مناهج المراحل) خلال دورة مساعدي قادة الوحدات، و البنود (الهيكل التنظيمي للحركة (عالمياً - عربياً - محلياً)، دور واحتياجات قائد الوحدة الكشفية وكيفية إشباعها، نظام تأهيل قائد الوحدة الكشفية، كيفية تكوين وإدارة الوحدة الكشفية، أنواع القيادة - أساليبها - مستوياتها - فن القيادة، الهيكل التنظيمي للفرقة الكشفية، أسس و مبادئ التخطيط، أسس و مبادئ الاتصال، مبادئ العلاقات العامة والإعلام، الاجتماعات والسجلات، نظام الشارات، تنمية موارد الفرقة الكشفية، وسائل تدريب الفتية) خلال دورة قادة الوحدات، و البنود (أسس التعامل مع الراشدين، أنواع وطرق التدريب، وسائل ومعينات التدريب، إدارة الجلسة التدريبية، استخدام المجموعات الصغيرة في التدريب، تحديد الاحتياجات التدريبية للقادة، أسس تقديم المشورة) خلال دورة مساعدي قادة التدريب، و البنود (إدارة الدورات التدريبية للقادة، أسس التقييم والتقويم، تصميم أنظمة التأهيل لقادة الوحدات ومساعدتهم) خلال دورة قادة التدريب.

جدول (١١) المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري والنسبة المئوية للمتوسط لاستجابات عينة البحث حول المعلومات الكشفية اللازمة لأعضاء هيئة التدريب

| م | المعلومات الكشفية | قائد دورة التدريب | | | مرشد التدريب | | | مدرب المهارات الكشفية | | | المحاضر المتخصص | | | معاون التدريب | | |
|----|--|-------------------|-------------------|-----------|-----------------|-------------------|-----------|-----------------------|-------------------|-----------|-----------------|-------------------|-----------|-----------------|-------------------|-----------|
| | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | % للمتوسط | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | % للمتوسط | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | % للمتوسط | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | % للمتوسط | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | % للمتوسط |
| ١ | تاريخ الحركة الكشفية | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,١٩ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,١٩ | ١,٨٣ | ٠,٩١ | ٦١,٠٠ | ٢,٠٠ | ٠,٤٦ | ٦٦,٦٧ |
| ٢ | تاريخ الكشافة البحرية المصرية | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٨٨ | ٠,٣٣ | ٩٦,٠٠ | ١,٧٨ | ٠,٥٢ | ٥٩,٣٣ | ١,٧٣ | ٠,٨٠ | ٥٧,٦٧ |
| ٣ | تعريف - هدف - مبادئ الحركة - الطريقة الكشفية | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ١,٨٣ | ٠,٩١ | ٦١,٠٠ | ١,٩٨ | ٠,٥٢ | ٦٦,٠٠ |
| ٤ | الوعد والقانون - الشعار | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ١,١٠ | ٠,٧٦ | ٣٦,٦٧ | ٢,١٧ | ٠,٧١ | ٧٢,٣٣ |
| ٥ | الهيكل التنظيمي للحركة (عالمياً - عربياً - محلياً) | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٣ | ٠,٢٦ | ٩٧,٦٧ | ١,٠٥ | ١,١٤ | ٣٥,٠٠ | ١,٦٨ | ٠,٥٢ | ٥٦,٠٠ |
| ٦ | دور و احتياجات قائد الوحدة الكشفية وكيفية إشباعها | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٣ | ٠,٢٦ | ٩٧,٦٧ | ١,٠٧ | ٠,٧٨ | ٣٥,٦٧ | ١,٩٥ | ٠,٥١ | ٦٥,٠٠ |
| ٧ | دور و احتياجات مساعد قائد الوحدة وكيفية إشباعها | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٨٥ | ٠,٣٦ | ٩٥,٠٠ | ١,٠٧ | ٠,٤٩ | ٣٥,٦٧ | ٢,٠٥ | ٠,٧١ | ٦٨,٣٣ |
| ٨ | نظام تأهيل مساعد قائد الوحدة الكشفية | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,١٩ | ٢,٩٥ | ٠,٢٢ | ٩٨,٣٣ | ١,٢٢ | ٠,٧٣ | ٤٠,٦٧ | ١,٣٧ | ٠,٦٨ | ٤٥,٦٧ |
| ٩ | نظام تأهيل قائد الوحدة الكشفية | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,١٩ | ٢,٩٥ | ٠,٢٢ | ٩٨,٣٣ | ١,٣٢ | ٠,٨٠ | ٤٤,٠٠ | ١,٤١ | ١,٠٥ | ٤٧,٠٠ |
| ١٠ | كيفية تكوين وإدارة الوحدة الكشفية | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٧٦ | ٠,٥٣ | ٩٢,٠٠ | ١,٠٥ | ٠,٥٥ | ٣٥,٠٠ | ١,٥٩ | ٠,٧٤ | ٥٣,٠٠ |
| ١١ | أنواع القيادة - أساليبها - مستوياتها - فن القيادة | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ٢,٩٥ | ٠,٢٢ | ٩٨,٣٧ | ٢,٩٥ | ٠,٢٢ | ٩٨,٣٧ | ١,٤١ | ١,٠٥ | ٤٧,٠٠ | ١,٣٧ | ٠,٦٨ | ٤٥,٦٧ |
| ١٢ | الهيكل التنظيمي للفرقة الكشفية | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٥ | ٠,٢٢ | ٩٨,٣٣ | ١,٠٢ | ٠,٧٢ | ٣٤,٠٠ | ١,٤١ | ١,٠٥ | ٤٧,٠٠ |
| ١٣ | تنظيم وإدارة الفرقة الكشفية | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,١٩ | ٢,٩٣ | ٠,٢٦ | ٩٧,٦٧ | ١,٣٧ | ٠,٦٨ | ٤٥,٦٧ | ١,٣٧ | ٠,٧٦ | ٣٦,٦٧ |
| ١٤ | أسس و مبادئ التخطيط | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٥ | ٠,٢٢ | ٩٨,٣٧ | ٢,٧٣ | ٠,٥٥ | ٩١,٠٠ | ١,٥٩ | ٠,٧٤ | ٥٣,٠٠ | ١,٥٩ | ١,١٤ | ٣٥,٠٠ |
| ١٥ | أسس و مبادئ الاتصال | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٨٨ | ٠,٣٣ | ٩٥,٩٣ | ٢,٨٨ | ٠,٣٣ | ٩٥,٩٣ | ١,١٠ | ٠,٧٦ | ٣٦,٦٧ | ١,٤١ | ١,٠٥ | ٤٧,٠٠ |
| ١٦ | مبادئ العلاقات العامة و الاعلام | ٢,٨٣ | ٠,٤٢ | ٩٤,٣٣ | ٢,٨٣ | ٠,٦٢ | ٩٤,٣١ | ٢,٧٣ | ٠,٥٥ | ٩١,٠٠ | ١,٤١ | ١,٠٥ | ٤٧,٠٠ | ١,٠٧ | ٠,٤٩ | ٣٥,٦٧ |
| ١٧ | الخصائص السنوية للمراحل المختلفة | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,١٩ | ٢,٦١ | ٠,٦٢ | ٩٧,٠٠ | ١,٣٧ | ٠,٦٨ | ٤٥,٦٧ | ١,٣٧ | ٠,٧٢ | ٣٤,٠٠ |
| ١٨ | مناهج المراحل | ٢,٩٥ | ٠,٢٢ | ٩٨,٣٣ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,١٩ | ٢,٩٣ | ٠,٢٦ | ٩٧,٦٧ | ١,٥٩ | ٠,٧٤ | ٥٣,٠٠ | ١,٣٧ | ٠,٦٨ | ٤٥,٦٧ |
| ١٩ | الاجتماعات و السجلات | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ٢,٩٥ | ٠,٢٢ | ٩٨,٣٧ | ٢,٩٥ | ٠,٢٢ | ٩٨,٣٣ | ١,٠٢ | ٠,٧٣ | ٣٤,٠٠ | ١,٥٩ | ٠,٧٤ | ٥٣,٠٠ |
| ٢٠ | نظام الشارات | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٣ | ٠,٢٦ | ٩٧,٥٦ | ٢,٩٣ | ٠,٢٦ | ٩٧,٥٦ | ١,٠٧ | ٠,٤٩ | ٣٥,٦٧ | ١,٥٩ | ٠,٧٤ | ٥٣,٠٠ |
| ٢١ | تنمية موارد الفرقة الكشفية | ٢,٩٣ | ٠,٢٦ | ٩٧,٦٧ | ٢,٩٣ | ٠,٢٦ | ٩٧,٥٦ | ٢,٩٠ | ٠,٢٦ | ٩٧,٥٦ | ١,٠٧ | ٠,٤٩ | ٣٥,٦٧ | ١,٥٦ | ٠,٧١ | ٥٢,٠٠ |
| ٢٢ | وسائل تدريب الفتية | ٢,٨٥ | ٠,٣٦ | ٩٥,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٨٨ | ٠,٣٣ | ٩٦,٠٠ | ١,٤١ | ١,٠٥ | ٤٧,٠٠ | ١,٣٧ | ٠,٦٨ | ٤٥,٦٧ |
| ٢٣ | أسس التعامل مع المرشدين | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٠ | ٠,٩٠ | ٩٦,٧٥ | ٢,٩٥ | ٠,٢٢ | ٩٨,٣٣ | ٢,١٥ | ٠,٦٨ | ٧١,٦٧ | ١,٥٩ | ٠,٧٤ | ٥٣,٠٠ |
| ٢٤ | أنواع وطرق التدريب | ٢,٨٨ | ٠,٣٣ | ٩٦,٠٠ | ٢,٨٣ | ٠,٣٥ | ٩٤,٣١ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ٢,١٠ | ٠,٨٤ | ٧٠,٠٠ | ١,٤١ | ١,٠٥ | ٤٧,٠٠ |
| ٢٥ | وسائل و معينات التدريب | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,١٩ | ٢,٩٥ | ٠,٢٢ | ٩٨,٣٣ | ١,٣٧ | ٠,٦٨ | ٤٥,٦٧ | ١,٣٧ | ٠,٧٢ | ٣٤,٠٠ |
| ٢٦ | إدارة الجلسة التدريبية | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٥ | ٠,٢٢ | ٩٨,٣٧ | ٢,٩٠ | ٠,٢٦ | ٩٧,٥٦ | ١,٠٧ | ٠,٤٩ | ٣٥,٦٧ | ١,٥٩ | ٠,٧٤ | ٥٣,٠٠ |
| ٢٧ | استخدام المجموعات الصغيرة في التدريب | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٠ | ٠,٩٠ | ٩٦,٧٥ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ٢,٠٠ | ٠,٩١ | ٥٧,٠٠ | ١,٥٥ | ٠,٨٠ | ٥٣,٠٠ |
| ٢٨ | تحديد الاحتياجات التدريبية للقادة | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ١,٠٥ | ١,٠٦ | ٣٤,٩٦ | ١,٤٦ | ١,٠٦ | ٣٤,٩٦ | ١,٠٢ | ٠,٧٣ | ٣٤,٠٠ | ١,٥٩ | ٠,٧٤ | ٥٣,٠٠ |
| ٢٩ | أسس تقديم المشورة | ٢,٩٠ | ٠,٩٠ | ٩٦,٦٧ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٠٢ | ٠,٧٤ | ٧٥,٦٧ | ١,٥٩ | ٠,٧٤ | ٥٣,٠٠ |
| ٣٠ | إدارة الدورات التدريبية للقادة | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ١,١٢ | ٠,٥٩ | ٣٧,٤٠ | ١,٠٢ | ٠,٥٩ | ٣٧,٤٠ | ١,٠٢ | ٠,٧٣ | ٣٤,٠٠ | ١,٥٩ | ٠,٧٤ | ٥٣,٠٠ |
| ٣١ | أسس التقييم و التقويم | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ١,٠٥ | ١,٠٦ | ٣٤,٩٦ | ١,٠٥ | ١,٠٦ | ٣٤,٩٦ | ١,٠٢ | ٠,٧٣ | ٣٤,٠٠ | ١,٥٩ | ٠,٧٤ | ٥٣,٠٠ |
| ٣٢ | تصميم أنظمة التأهيل لقادة الوحدات و مساعدتهم | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ١,٠٢ | ٠,٧١ | ٣٤,١٥ | ١,٦٣ | ٠,٧٧ | ٥٤,٣٣ | ١,٠٢ | ٠,٧٩ | ٣٤,٠٠ | ١,٣٧ | ٠,٦٨ | ٤٥,٦٧ |

يوضح جدول (١٢) اتفاق عينة الخبراء على ضرورة إمام جميع العاملين بهيئات التدريب "بتاريخ الحركة الكشفية، تاريخ الكشافة البحرية المصرية، التعريف و الهدف و المبادئ و الطريقة الكشفية" حيث اشارت العينة إلى ضرورتها لكل من قائد دورة التدريب و مرشد التدريب و مدرب المهارات الكشفية بينما فضلت أن تتوفر لدي المحاضر المتخصص و المعاون، و يشير **سعد العلي** (١٩٩٣) إلى أهمية أن يلم قادة الحركة الكشفية بتاريخ الحركة الكشفية و جذورها، و كذلك الطريقة الكشفية حيث انها تعبر المدخل لفهم فلسفة الحركة و الأهداف التربوية من ممارسة انشطتها. (١٧: ٢٩-٣١)

كما اتفقت عينة البحث على أهمية امام قائد دورة التدريب، و مرشد التدريب، مدرب المهارات الكشفية، و كذلك المعاون "بالوعد و القانون و شعار الحركة و المراحل المختلفة" حيث اشارت إلي ضرورة ان يكون كلاً من قائد دورة التدريب، و مرشد التدريب، و مدرب المهارات الكشفية ملماً بالوعد و القانون و الشعار بينما من المفضل أن يلم بها المعاون و بالنسبة للمحاضر المتخصص فتعتبر غير ضرورية، و يوضح **محسن جوهر و اخرون** (د. ت) أن التزام الفتية و قيادات الحركة الكشفية بالوعد و القانون هو مفتاح نهوض الحركة الكشفية بشكل خاص و المجتمعات المختلفة بشكل عام حيث يؤدي هذا الالتزام إلى إيجاد شخصية متكاملة قادرة علي تطوير ذاتها و المجتمع المحيط من حولها، و بالتالي فتعتبر هامة و ضرورية لكل فتية و قيادات الحركة علي كافة مستوياتها. (٣٩: ٤٥).

و رأت عينة البحث ضرورة ان يكون كل من قائد دورة التدريب، مرشد التدريب، مدرب المهارات الكشفية، و كذلك معاون التدريب على امام تام بالهيكل التنظيمي للحركة الكشفية، بينما هو من غير الضروري للمحاضر المتخصص، و يشير **محمد الهباب** (٢٠٠٧) إلى الهيكل التنظيمي باعتباره خريطة المنتمين للحركة الكشفية و يؤكد ان امام القيادات بالهيكل التنظيمي أحد العوامل الضرورية في ناحية تنظيم التعامل بين أعضاء و قيادات الحركة الكشفية حيث يسهل التعرف على المتخصص لتلبية الاحتياجات المختلفة للفتية و الشباب و كذلك اشباع الاحتياجات المختلفة للقيادات. (٤١: ٦٦-٦٨).

يتضح اتفاق عينة البحث على ضرورة أن يكون كلا من قائد دورة التدريب، مرشد التدريب، مدرب المهارات الكشفية لديهم ما يكفي من المعارف حول انظمة تأهيل قادة الوحدات و مساعديهم، حيث يتفق **وجدي السيد و اخرون** (٢٠١٤) مع رأي عينة البحث على أهمية نظام التأهيل و هو محتوى تدريب للمستويات القيادية القائمة بتنفيذ برامج الفتية، لذلك فمن الواجب أن يلم بها قادة القادة اماماً كاملة و هي متمثلة في نظام تأهيل قادة الوحدات و مساعديهم حيث تتمثل مهمة قادة القادة و هم قائد دورة التدريب، مرشد التدريب، مدرب المهارات الكشفية في نقل ذلك المحتوى من المعلومات للقائمين بقيادة الفرق الكشفية حيث يعتبر ذلك أهم عناصر الانتقال بين المستويات القيادية المختلفة. (٦٩: ٧٣).

تتفق عينة البحث على ضرورة امام قائد دورة التدريب، مرشد التدريب، مدرب المهارات الكشفية "بدور و احتياجات قادة الوحدات و مساعديهم" بينما يفضل أن يلم بها معاون التدريب و كذلك اعتبرتها غير ضرورية

للمحاضر المتخصص، و يذكر محمود الربيعي و اخرون (٢٠٠١) أن التعرف على احتياجات قادة الوحدات الكشفية و تحديدها يعتبر احد العوامل الهامة بصدد اشباع تلك الاحتياجات تماماً كما يقوم الطبيب بتشخيص أعراض مرض ما قبل أن يصف العلاج المناسب، كما يعتبر معاون التدريب الملم بها ذو فائدة حيث يسهل عملية تجهيز احتياجات التدريب اللازمة لكل عناصر اشباع تلك الاحتياجات. (٥٠: ١٠٧-١١٢)

أشار رأي الخبراء عينة البحث إلى ضرورة أن يلم قائد دورة التدريب، مرشد التدريب، مدرب المهارات الكشفية بالموضوعات التالية: "نظام تأهيل مساعد قائد الوحدة الكشفية، نظام تأهيل قائد الوحدة الكشفية، كيفية تكوين وإدارة الوحدة الكشفية، أنواع القيادة - أساليبها - مستوياتها - فن القيادة، الهيكل التنظيمي للفرقة الكشفية، تنظيم وإدارة الفرقة الكشفية، أسس ومبادئ التخطيط، أسس ومبادئ الاتصال، مبادئ العلاقات العامة والإعلام، الخصائص السنوية للمراحل المختلفة، مناهج المراحل، الاجتماعات والسجلات، نظام الشارات، تنمية موارد الفرقة الكشفية، وسائل تدريب الفتية" و التي تعتبر ضمن محتوى تدريب قادة الوحدات و مساعديهم، و يتفق محمد الهباب (٢٠٠٥) مع عينة البحث حيث أن المام قادة القادة بما سيتم تدريب قيادات الفرق الكشفية يعتبر سلاح ذو حدين حيث يسهم في رفع مستوى قيادات تلك الفرق و من ناحية أخرى يضيف مظهر الخبرة علي هيئة التدريب، حيث يعتبر دور هيئة التدريب نقل تلك المعلومات لقادة الفرق و يجب ان تتم تلك العملية بصورة متقنة. (٤١: ٧١-٧٧)

و من ناحية اخري فقد اتفقت العينة علي ضرورة المام قائد دورة التدريب، و مرشد التدريب، و مدرب المهارات الكشفية بالمعلومات الخاصة بإدارة الجلسة التدريبية و هي " أسس التعامل مع الراشدين، أنواع وطرق التدريب، وسائل ومعينات التدريب، إدارة الجلسة التدريبية، استخدام المجموعات الصغيرة في التدريب" و بينما بالنسبة للمحاضر فاتفقت انه يفضل المحاضر الملم بتلك الأساليب، و يؤكد صلاح عبد الباقي (٢٠٠٠) طرق التدريب المكونة من التدريب الفردي مثل (التدريب أثناء العمل، النقل المؤقت، التكليف بالمهام الأعلى)، و التدريب الجماعي مثل (المحاضرة، المؤتمر، الندوة، الحلقة الدراسية، التطبيق العملي، تمثيل الأدوار، المناقشات، تعتبر من أهم الأدوات التي يستخدمها القائمين بتدريب الراشدين علي المهارات المختلفة، بينما يذكر وليد حسن قطب (٢٠١٤) أن هناك إمكانية لتقسيم طرق التدريب لطرق تقليدية و أخرى حديثة، فالطرق التقليدية مثل المحاضرة، الحديث، الندوة، الندوة الموجهة، و هي مجموعة طرق تستخدم لنقل المعلومات و المعارف المختلفة، بينما الطرق الحديثة و المقسمة لمجموعة المناقشة، المحاكاة، الممارسة العملية، و التي ينقل من خلالها المدرب المعارف و الخبرات للمتدربين، و يؤكد على اهمية التأكد من قدرة المدرب على استخدام الطرق المختلفة بالشكل الصحيح و ذلك للعمل على اشباع كافة احتياجات القيادات تحت التأهيل بشكل سليم.

(٢٠: ٢٢٥-٢٢٨)، (٧٠: ٥٥).

و يذكر صلاح عبد الباقي (٢٠٠٠) أن أنواع التدريب يمكن أن تقسم إلى عدة أقسام و منها التدريب تبعاً للمهام المختلفة مثل (التدريب التخصصي، التدريب الإداري، التدريب الإداري القيادي، التدريب المهني)، كما

يضيف **وجدي السيد** (٢٠١٤) أن أنواع التدريب القيادي يمكن أن تقسم إلى ٦ أنواع و هي التدريب الرسمي، التدريب غير الرسمي، التدريب الذاتي، التدريب من خلال المشروعات التطبيقية، التدريب من خلال الأبحاث و النظريات، التدريب بمساعدة و دعم الآخرين، و هي عبارة عن عدة طرق تدريب تخطط بين التدريب الفردي و التدريب الجماعي بهدف تأهيل القائد للمهام المختلفة حسب الحاجة. (٢٠: ٢٢٣-٢٢٤)، (٦٩: ٦٦).

اشارت عينة البحث إلى ضرورة ان يلم قائد دورة التدريب بعدة موضوعات هامة من وجهة نظر الباحث لكل من يتولى قيادة الدورات التدريبية و هي "تحديد الاحتياجات التدريبية، إدارة الدورات التدريبية للقادة، أسس التقييم و التقويم، تصميم أنظمة التأهيل لقادة الوحدات ومساعدتهم"، و يشير **عماد الدين عبد الجواد** (د.ت) أن عملية تأهيل قادة التدريب تتضمن عدد من الموضوعات التي لا غنى عنها للقيام بدورهم بكفاءة و ذلك بغض النظر عن جميع الموضوعات التي سبق و تم التعرف عليها في الدورات التدريبية السابقة فإن تأهيل قائد التدريب يعتمد بشكل رئيسي علي الموضوعات التي تتيح للقائد تحديد الاحتياجات التدريبية للقادة و من بعد ذلك تصميم أنظمة التأهيل المناسبة لهم و إدارة و تقويم تلك الأنظمة، يعرف **عبد الرحمن توفيق** (٢٠٠٥) تحديد الاحتياجات التدريبية بأنها تحليل مجالات عدم التوازن بين الاداء المستهدف و الاداء الحالي و الفرص التدريبية المتاحة من ناحية أخرى، و هو يمثل مرحلة التشخيص بالنسب للعملية التدريبية، فكما أن الطبيب لا يستطيع أن يصف العلاج قبل فحص المريض و تحديد نوع المرض فانه من الصعب تحدي الاشخاص الذين يشملهم التدريب و أهداف التدريب و محتوى البرنامج و الاسلوب الذي يمكن ان يقدم به التدريب و أخيرا التقييم الموضوعي لأنشطة التدريب بدون التحديد الدقيق و الموضوعي للاحتياجات التدريبية.

(٢٨: ١٠٦-١٠٩)، (٢٣: ٢١٩)

كما يرى **محمد أحمد الهباب** (٢٠٠٥) أن تأهيل القيادات بشكل سليم يعتبر من أهم أهداف نظام التأهيل و الذي يدعم الفرق بقيادات ذات مهارات و خبرات تعمل علي تنمية قدرات الفتية و الشباب أعضاء الحركة لذلك يجب الاهتمام بإعداد هيئات التدريب بشكل يتناسب مع دورها المستقبلي في العملية التدريبية، و مدرب المهارات الكشفية هو احد العناصر ذات الأهمية في نقل المهارات التي سيقوم القائد بنقلها للفتية مستقبلاً، و يستلزم ذلك أن يكون القائد ملماً بالطرق المناسبة لنقل تلك الخبرة و المهارة أثناء عملية تأهيل و إعداد قادة الفرق و مساعدتهم. (٤١: ١٨-٢١)

و يؤكد **عبد الملك الزيني** (٢٠١٠) أن تأهيل القائد في مستوى من المستويات يمر بعدة مراحل و كل واحدة منها عبارة عن نوع من انواع التدريب فما بين التدريب الرسمي و الغير رسمي و المشروعات التطبيقية يكتسب القائد العديد من الخبرات التي تكسبه المعرفة و المهارة التي يحتاجها خلال ادائه للمهام و الأدوار المختلفة، و بالإضافة إلي ما اكتسبه القائد في المستويات السابقة من التأهيل فيتضمن تأهيل مساعدي قادة التدريب عدد من الموضوعات التي تختلف عن ما تعرف عليه القائد في المستويات السابقة من التأهيل حيث

ينتقل القائد في ذلك المستوي من نقل الخبرات للفنية إلى نقل الخبرات للقادة، و من أهم تلك الموضوعات أنواع و طرق التدريب، وسائل و معينات التدريب، إدارة الجلسة التدريبية، استخدام المجموعات الصغيرة في التدريب، أسس تقديم المشورة، أسس التعامل مع الراشدين، و تدور الموضوعات السابقة جميعها حول مهمة محددة و هي إدارة الجلسات التدريبية حيث تعتبر دور رئيسي لمساعدتي قادة التدريب اثناء المساهمة في عملة تدريب القيادات. (٢٥: ٣٨-٤١)

كما يذكر محمد أحمد الهباب (٢٠٠٥) ان تقديم التدريب الرسمي يحتاج إلى مجموعة من المعاونون في بعض المهام غير التدريبية مثل الشؤون الإدارية و التوثيق و هذا يستدعي احياناً بعض المعرفة فيما يتم تنفيذه، لذلك فإن الاعتماد علي المعاونين المرشحين للعمل في هيئات التدريب مستقبلاً قد يحمل بعض الخبرات للقادة قبل القيام بالأدوار المختلفة داخل هيئة التدريب. (٤١: ٦٧)

بينما يرى عبد الملك الزيني (٢٠١٠) أن المحاضر المتخصص وهو أحد المشاركين في هيئة التدريب من خارج الحقل الكشفي، لذلك فتأهيله من الناحية الكشفية قد لا يكون علي قدر كبير من الأهمية، حيث يقوم بنقل بعض الخبرات العامة مثل عناصر الاتصال و التخطيط الخ، لذلك ويكتفي بأن يكون ملماً بالمعلومات العامة عن الحركة الكشفية، ولكونه محاضر في أحد التخصصات داخل دورة التدريب فيجب ان يكون علي دراية بطرق التدريب وكيفية استخدام معينات التدريب، وأن يكون علي دراية تامة بالموضوع الموكل إليه عرضه داخل دورة التدريب، وبناء علي ذلك فيمكن أن يتم تأهيل المتخصصين من خارج الحقل الكشفي بتأهيل خاص ليكونوا محاضرين متخصصين لبعض موضوعات الخاصة بتأهيل القادة. (٤٨: ٢٥)

جدول (١٢) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات عينة البحث حول المحور الأول

"المعلومات الكشفية"

| مستوى الدلالة | القيمة الجدولية | ٢١٣ | غير ضروري | | يفضل | | ضروري | | المعلومات الكشفية |
|------------------|--------------------|--------|-----------|----|-------|----|-------|----|------------------------|
| | | | % | ت | % | ت | % | ت | |
| ٠,٠٥ | ٣,٨٤ | *٢١,١٣ | ١٢,٥١ | ٤ | ٠٠,٠ | ٠ | ١٠٠,٠ | ٣٢ | قائد دورة تدريب المرشد |
| ٠,٠٥ | ٣,٨٤ | *٢١,١٣ | ١٢,٥١ | ٤ | ٣,١٢ | ١ | ٨٧,٦٣ | ٢٨ | المنرب |
| ٠,٠٥ | ٣,٨٤ | *٤,٥ | ٦٨,٦ | ٢٢ | ٣١,٤ | ١٠ | ٠٠,٠ | ٠ | المحاضر |
| ٠,٠٥ | ٣,٨٤ | *١٠,١٣ | ٧٨,١٢ | ٢٥ | ٢١,٨٨ | ٧ | ٠٠,٠ | ٠ | المعاونون |

* دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من جدول (١٢) الآتي:-

أولاً: بالنسبة لقائد دورة التدريب:

عدم وجود فروق دالة إحصائية في المعلومات الكشفية من الخاصة بقائد دورة التدريب وأنه يجب أن تتوفر كافة المعلومات التي جاءت بالاستبيان وأن يكون علي دراية كافية بها،

ثانياً: بالنسبة لمرشد التدريب:

يتضح أن المرشد من الضروري أن يكون ملماً بـ (٢٨) بند من أصل (٣٢) وعلى إدراك بنسبة (٨,٦٣ %) من البنود المذكورة بالاستبيان وأن يكون علي دراية تامة بها، بينما من غير الضروري ان يكون ملماً بـ (٤) بنود فقط وبنسبة (١٢,٥١ %).

ثالثاً: بالنسبة لمدرّب المهارات الكشفية:

يتضح أن المدرّب من الضروري أن يكون ملماً بـ (٢٧) فقرة من أصل (٣٢) وعلى إدراك بنسبة (٨٥,٥ %) من البنود المذكورة بالاستبيان وأن يكون علي دراية تامة بها، بينما من غير الضروري ان يكون ملماً بـ (٤) بنود فقط وبنسبة (١٢,٥١ %).

رابعاً: بالنسبة للمحاضر المتخصص:

يتضح أن المحاضر من الضروري أن يكون علي معرفة بـ (١٠) من البنود بنسبة (٣١,٤ %) بينما من غير الضروري أن يكون ملماً بـ (٢٢) بند فقط و بنسبة (٦٨,٦ %).

خامساً: بالنسبة للمعاون:

يتضح أن المعاون يفضل أن يكون علي معرفة بـ (٧) من البنود بنسبة (٢١,٨٨ %) بينما من غير الضروري ان يكون ملماً بـ (٢٥) بند فقط وبنسبة (٧٨,٦٣ %).

المحور الثاني: المهارات الكشفية:-

يتضمن المحور الثاني مجموعة من المهارات الكشفية التي يتعرف عليها الفتية و الشباب في المراحل المختلفة مثل (التقاليد الكشفية، أسس التخيم، وسائل ومهارات التخاطب، أنواع النيران واستخداماتها، أنواع البلط وكيفية استخدامها، استخدامات الحبال، البوصلة وكيفية استخدامها، الاتجاهات الأصلية والفرعية، أنواع الشمال، تحديد اتجاه الشمال، أنواع الأسماك والكاننات البحرية) و التي يتم التعرف عليها في مرحلة الكشفية، بينما (الإسعافات الأولية، البكرات والبلنكوات، أنواع المخاطيف، الظواهر الجوية المائية، اشغال الأرمة، أنواع الفلايك واستخدامها، مهارات الإنقاذ، طرق السباحة، القياسات والارتفاعات، الملاحة (البرية – البحرية – الجوية)، المجموعات النجمية، قراءة الخرائط، مهارات الطهي الخلوي، مهارات الرحلة الخلوية، مهارات التعايش مع الخلاء)، بينما يتعرف علي (الغوص ، قانون منع التصادم) في مرحلة الجواله.

جدول (١٣) المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري والنسبة المئوية للمتوسط لاستجابات عينة البحث حول المهارات الكشفية اللازمة لأعضاء هيئة التدريب

| م | المهارات الكشفية | قائد دورة التدريب | | | مرشد التدريب | | | مدرب المهارات الكشفية | | | المحاضر متخصص | | | معاون التدريب | | |
|----|---------------------------------------|-------------------|-------------------|-----------|-----------------|-------------------|-----------|-----------------------|-------------------|-----------|-----------------|-------------------|-----------|-----------------|-------------------|-----------|
| | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | % للمتوسط | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | % للمتوسط | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | % للمتوسط | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | % للمتوسط | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | % للمتوسط |
| ١ | التقاليد الكشفية | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ١,٠٥ | ٠,٦٩ | ٣٥,٠٠ | ٠,٩١ | ١,٦٨ | ٥٦,٠٠ |
| ٢ | أسس التخييم | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ١,١٠ | ٠,٨١ | ٣٦,٦٧ | ٠,٩٣ | ١,٨٥ | ٦١,٦٧ |
| ٣ | مهارات التعايش مع الخلاء | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ١,١٥ | ٠,٧٩ | ٣٨,٣٣ | ٠,٩٣ | ١,٨٥ | ٦١,٦٧ |
| ٤ | مهارات الرحلة الختوية | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٨٣ | ٠,٥٢ | ٩٤,٣٣ | ١,١٧ | ٠,٨٢ | ٣٩,٠٠ | ٠,٧٤ | ١,٥٩ | ٥٣,٠٠ |
| ٥ | وسائل و مهارات التخاطب | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ١,١٢ | ٠,٧٤ | ٣٧,٣٣ | ٠,٧١ | ١,٥٦ | ٥٢,٠٠ |
| ٦ | مهارات الطهي الختوي | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ١,٠٧ | ٠,٨٣ | ٣٥,٦٧ | ٠,٧٧ | ١,٦٣ | ٥٤,٣٣ |
| ٧ | أنواع النيران و استخداماتها | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ١,٠٧ | ٠,٨٤ | ٣٥,٦٧ | ٠,٧١ | ١,٥٦ | ٥٢,٠٠ |
| ٨ | أنواع البلط وكيفية استخدامها | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ١,١٠ | ٠,٧٩ | ٣٦,٦٧ | ٠,٧٧ | ١,٦٣ | ٥٤,٣٣ |
| ٩ | استخدامات الحبال | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ١,١٢ | ٠,٧٦ | ٣٧,٣٣ | ٠,٩١ | ١,٨٣ | ٦١,٠٠ |
| ١٠ | البوصلة و كيفية استخدامها | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٨٣ | ٠,٤٨ | ٩٤,٣٣ | ١,٠٧ | ٠,٩ | ٣٥,٦٧ | ٠,٦٧ | ١,٥١ | ٥٠,٣٣ |
| ١١ | الاتجاهات الأصلية و الفرعية | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ١,١٠ | ٠,٧٨ | ٣٦,٦٧ | ٠,٦٠ | ١,٤٩ | ٤٩,٦٧ |
| ١٢ | أنواع الشمال | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٨٥ | ٠,٣٦ | ٩٥,٠٠ | ١,٠٥ | ٠,٧٥ | ٣٥,٠٠ | ٠,٧٥ | ١,١٠ | ٣٦,٦٧ |
| ١٣ | تحديد اتجاه الشمال | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٥ | ٠,٢٢ | ٩٨,٣٣ | ١,٠٥ | ٠,٦٩ | ٣٥,٠٠ | ٠,٧٥ | ١,٢٧ | ٤٢,٣٣ |
| ١٤ | قراءة الخرائط | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٠ | ٠,٩٠ | ٩٦,٦٧ | ١,٦٣ | ٠,٧٧ | ٥٤,٣٣ | ٠,٨٥ | ١,٣٤ | ٤٤,٦٧ |
| ١٥ | المجموعات النجمية | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٨٥ | ٠,٣٦ | ٩٥,٠٠ | ١,٢٩ | ٠,٧٨ | ٤٣,٠٠ | ٠,٨٤ | ١,٣٤ | ٤٤,٦٧ |
| ١٦ | الملاحة (البرية - البحرية - الجوية) | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٨٨ | ٠,٣٣ | ٩٦,٠٠ | ١,٢٤ | ٠,٦٩ | ٤١,٣٣ | ٠,٧٢ | ١,٢٤ | ٤١,٣٣ |
| ١٧ | القياسات و الارتفاعات | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ١,١٠ | ٠,٧٦ | ٣٦,٦٧ | ٠,٧٩ | ١,٢٠ | ٤٠,٠٠ |
| ١٨ | طرق السباحة | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ١,٣٢ | ٠,٨٠ | ٤٤,٠٠ | ٠,٤٩ | ١,٧١ | ٥٧,٠٠ |
| ١٩ | مهارات الإنقاذ | ٢,٩٣ | ٠,٢٦ | ٩٧,٦٧ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٥ | ٠,٢٢ | ٩٨,٣٣ | ١,٥٦ | ٠,٧١ | ٥٢,٠٠ | ٠,٩١ | ١,٨٣ | ٦١,٠٠ |
| ٢٠ | الغوص | ٢,٧٦ | ٠,٥٣ | ٩٢,٠٠ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٥٦ | ٠,٧١ | ٨٥,٣٣ | ١,٤٤ | ٠,٩ | ٤٨,٠٠ | ٠,٦٧ | ١,٢٠ | ٤٠,٠٠ |
| ٢١ | أنواع الأسماك و الكائنات البحرية | ٢,٧٨ | ٠,٤٠ | ٩٢,٦٧ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٨٨ | ٠,٣٣ | ٩٦,٠٠ | ١,٢٩ | ٠,٨٠ | ٤٣,٠٠ | ٠,٧٦ | ١,٠٠ | ٣٣,٣٣ |
| ٢٢ | أنواع الفلايك و استخدامها | ٢,٩٥ | ٠,٢٢ | ٩٨,٣٣ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٨٣ | ٠,٤٦ | ٩٤,٣٣ | ١,٢٩ | ٠,٨٣ | ٤٣,٠٠ | ٠,٧١ | ١,٠٧ | ٣٥,٦٧ |
| ٢٣ | قانون منع التصادم | ٢,٧٨ | ٠,٤٠ | ٩٢,٦٧ | ٢,٩٣ | ٠,٢٦ | ٩٧,٥٦ | ٢,٩٣ | ٠,٢٦ | ٩٧,٥٦ | ١,٢٧ | ٠,٦٩ | ٤٢,٣٣ | ٠,٨٠ | ١,٠٠ | ٣٣,٣٣ |
| ٢٤ | اشغال الأرمة | ٢,٨٨ | ٠,٣٣ | ٩٦,٠٠ | ٢,٩٣ | ٠,٢٦ | ٩٧,٥٦ | ٢,٩٠ | ٠,٩٠ | ٩٦,٦٧ | ١,٢٩ | ٠,٧٨ | ٤٣,٠٠ | ٠,٩١ | ١,٠٠ | ٣٣,٣٣ |
| ٢٥ | الظواهر الجيومائية | ٢,٤٩ | ٠,٧١ | ٨٣,٠٠ | ٢,٣٢ | ٠,٨٢ | ٧٧,٢٤ | ٢,٧٣ | ٠,٥٥ | ٩١,٠٠ | ١,٤٦ | ٠,٥٩ | ٤٨,٦٧ | ٠,٧٩ | ١,٠٠ | ٣٣,٣٣ |
| ٢٦ | أنواع المخاطيف | ٢,٨٨ | ٠,٣٣ | ٩٦,٠٠ | ٢,٩٠ | ٠,٩٠ | ٩٦,٧٥ | ٢,٩٠ | ٠,٩٠ | ٩٦,٦٧ | ١,٢٤ | ٠,٦٩ | ٤١,٣٣ | ٠,٧١ | ١,٠٧ | ٣٥,٦٧ |
| ٢٧ | البكرات و البلكرات | ٢,٨٣ | ٠,٦٢ | ٩٤,٣٣ | ٢,٩٠ | ٠,٩٠ | ٩٦,٧٥ | ٢,٨٨ | ٠,٣٣ | ٩٦,٠٠ | ١,١٠ | ٠,٧٦ | ٣٦,٦٧ | ٠,٦٤ | ١,٠٢ | ٣٤,٠٠ |
| ٢٨ | الإسعافات الأولية | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ١,٤٩ | ٠,٦٠ | ٤٩,٦٧ | ٠,٨٠ | ٢,٠٠ | ٦٦,٦٧ |

من خلال جدول (١٣) اتفاق رأي العينة حول المهارات الكشفية المختلفة حيث اتفقت على ضرورة ان تعرف كلا من قائد دورة التدريب، و مرشد لتدريب، و مدرب المهارات الكشفية على جميع المهارات الكشفية المذكورة و التي تعتبر مهارات اساسية لحياة الخلاء عامة و حياة الخلاء البحرية خاصة، و بناء على رأي العينة ايضاً يفضل أن يتعرف المعاون على مجموعة مهارات اساسية مثل "التقاليد الكشفية، أسس التخيم، مهارات التعايش مع الخلاء، استخدامات الحبال، طرق السباحة، مهارات الإنقاذ، الإسعافات الأولية" و يتفق الباحث مع رأي العينة حيث أن المهارات الكشفية يقوم القائد بتعلمها خلا المراحل الكشفية المختلفة قبل الوصول لمستوى القيادة، بينما يلزم للمعاون فقط المهارات الرئيسية التي تستخدم غالباً في الحالات الطارئة، كما تذكر المنظمة الكشفية العربية (٢٠١١) أن غالبية المهارات الكشفية يتم تقديمها للفتية بداية من مرحلة الأشبال و حتي مرحلة الكشاف المتقدم في صورة اقسام متوازنة، و يكون اكتساب الجزء الأكبر من المهارات في مرحلة الكشافة و يتم ثقلها في مرحلة الكشاف المتقدم، و تقدم المناهج في صورة مجالات و من ضمنها مجال الفنون و التقاليد الكشفية و تكون عبارة عن مجموعة من المعارف و المهارات و السلوكيات التي تقدم للفتية في صورة أنشطة فردية و جماعية، كما يذكر **كمال رجب سليمان** (٢٠١٠) أن اكتساب المهارات الكشفية البحرية يتم جنباً إلى جنب مع المهارات الكشفية حيث يتعلم الفتية السباحة و استخدام الفلايك المختلفة الخ بالتدرج من مرحلة الأشبال و حتي مرحلة الكشاف المتقدم تماماً كما يكتسب الفتية المهارات الكشفية بالتدرج في تلك المراحل، و من خلال المناهج المراحل الكشفية المختلفة فيبدأ اكتساب الفتية مجموعة من المهارات الكشفية المختلفة في مرحلة الأشبال و الكشافة مثل (التقاليد الكشفية، مهارات التخيم، مهارات التخاطب، النيران و استخداماتها، البلطة و استخدامها، الحبال، اليوصلة و استخدامها، أنواع الأسماك)، و في مرحلة الكشاف المتقدم تضاف مجموعة جديدة من المهارات مثل (مهارات الخلاء، الرحلة الخلوية، الطهي الخلوي، قراءة الخرائط، الملاحة، الإنقاذ، استخدامات الفلايك، اشغال الأرمة، الظواهر الجوية، المخاطيف، البكرات، الإسعافات الأولية)، و يكتسب الجوالين بعض المهارات الإضافية المتقدمة مثل (الغوص، قانون منع التصادم).

(٦٢ : ١٣) - (٦٣ : ٤ - ١٣) - (٦٤ : ١٣) - (٦١ : ١٣) ، (٣٣ : ٦٤٢ - ٦٧٧)

جدول (١٤) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات عينة البحث حول المحور الثاني

" مهارات وفنون الخلاء "

| مستوى الدلالة | القيمة الجدولية | ٢١ | غير ضروري | | يفضل | | ضروري | | مهارات و فنون الخلاء |
|------------------|--------------------|-------|-----------|----|-------|---|-------|----|-------------------------|
| | | | % | ت | % | ت | % | ت | |
| | | ٠ | ١٠٠,٠ | ٠ | ١٠٠,٠ | ٠ | ١٠٠,٠ | ٢٨ | قائد دورة تدريب |
| | | ٠ | ١٠٠,٠ | ٠ | ١٠٠,٠ | ٠ | ١٠٠,٠ | ٢٨ | المرشد |
| | | ٠ | ١٠٠,٠ | ٠ | ١٠٠,٠ | ٠ | ١٠٠,٠ | ٢٨ | المدرّب |
| | | ٠ | ١٠٠,٠ | ٢٨ | ١٠٠,٠ | ٠ | ١٠٠,٠ | ٠ | المحاضر |
| ٠,٠٥ | ٣,٨٤ | *٧,٠٠ | ٧٥,٠٠ | ٢١ | ٢٥,٠٠ | ٧ | ١٠٠,٠ | ٠ | المعاونون |

* دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من جدول (١٤) الآتي:-

أولاً: بالنسبة لكلاً من (لقائد دورة التدريب - المرشد - المدرّب):

عدم وجود فروق دالة إحصائية في مهارات وفنون الخلاء من الخاصة بكلاً من (قائد دورة التدريب - المرشد - المدرّب) وأنه يجب أن تتوافر لديهم كافة المهارات التي جاءت بالاستبيان وأن يكونوا على دراية كافية بها.

ثانياً: بالنسبة للمحاضر:

يتضح أن المحاضر من غير الضروري أن يكون ملماً بجميع المهارات المذكورة في الاستبيان.

ثالثاً: بالنسبة للمعاون:

يتضح أن المعاون يفضل أن يكون علي معرفة بـ (٧) من البنود بنسبة (٢٥,٠٠ %) بينما من غير الضروري أن يكون ملماً بـ (٢١) بند فقط و بنسبة (٧٥,٠٠ %).

المحور الثالث: السمات القيادية:-

يتضمن المحور الثالث مجموعة السمات التي يجب أن تتوافر في أعضاء هيئات التدريب مثل (الثبات الانفعالي، التناغم الوجداني و العاطفي، القدرة علي اتخاذ القرار، الثقة بالنفس، القدرة علي القيادة، تحمل المسؤولية، الإبداع، المرونة، الطموح)

جدول (١٥) المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري والنسبة المئوية للمتوسط لاستجابات عينة البحث حول السمات القيادية اللازمة لأعضاء هيئة التدريب

| م | السمات القيادية | قائد دورة التدريب | | | مرشد التدريب | | | مدرب المهارات الكشفية | | | المحاضر المتخصص | | | معاون التدريب | | |
|---|----------------------------|-------------------|-------------------|-----------|-----------------|-------------------|-----------|-----------------------|-------------------|-----------|-----------------|-------------------|-----------|-----------------|-------------------|-----------|
| | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | % للمتوسط | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | % للمتوسط | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | % للمتوسط | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | % للمتوسط | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | % للمتوسط |
| ١ | الثبات الانفعالي | ٢,٨٠ | ٠,٤٥ | ٩٣,٣٣ | ٢,٩٠ | ٠,٩ | ٩٦,٧٥ | ٢,٧٦ | ٠,٥٣ | ٩٢,٠٠ | ٢,٨٠ | ٠,٤٠ | ٩٣,٣٣ | ٢,٢٢ | ٠,٦٢ | ٧٤,٠٠ |
| ٢ | التناغم الوجداني و العاطفي | ٢,٧٨ | ٠,٤٢ | ٩٢,٦٧ | ٢,٩٣ | ٠,٢٦ | ٩٧,٥٦ | ٢,٦٣ | ٠,٥٨ | ٨٧,٦٧ | ٢,٨٥ | ٠,٣٦ | ٩٥,٠٠ | ٢,٤٩ | ٠,٧١ | ٨٣,٠٠ |
| ٣ | القدرة على اتخاذ القرار | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٣ | ٠,٢٦ | ٩٧,٥٦ | ٢,٨٠ | ٠,٤٠ | ٩٣,٣٣ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ١,٩٠ | ٠,٨٤ | ٦٣,٣٣ |
| ٤ | الثقة بالنفس | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ٢,٩٠ | ٠,٩ | ٩٦,٧٥ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ٢,٢٠ | ٠,٧١ | ٧٣,٣٣ |
| ٥ | القدرة على القيادة | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٥ | ٠,٢٢ | ٩٨,٣٧ | ٢,٨٥ | ٠,٣٦ | ٩٥,٠٠ | ٢,٨٨ | ٠,٢٢ | ٩٨,٣٣ | ٢,١٧ | ٠,٦٢ | ٧٢,٣٣ |
| ٦ | تحمل المسؤولية | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ٢,٩٥ | ٠,٢٢ | ٩٨,٣٧ | ٢,٨٨ | ٠,٣٣ | ٩٦,٠٠ | ٢,٨٨ | ٠,٣٣ | ٩٦,٠٠ | ٢,٠٠ | ٠,٨٨ | ٦٦,٦٧ |
| ٧ | الإبداع | ٢,٩٣ | ٠,٢٦ | ٩٧,٦٧ | ٢,٩٥ | ٠,٢٢ | ٩٨,٣٧ | ٢,٨٠ | ٠,٤٠ | ٩٣,٣٣ | ٣,٠٠ | ٠,٠٠ | ١٠٠,٠٠ | ١,٩٥ | ٠,٧٢ | ٦٥,٠٠ |
| ٨ | المرونة | ٢,٩٠ | ٠,٩١ | ٩٦,٦٧ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,١٩ | ٢,٩٠ | ٠,٩٠ | ٩٦,٦٧ | ٢,٩٨ | ٠,١٦ | ٩٩,٣٣ | ٢,١٧ | ٠,٤٩ | ٧٢,٣٣ |
| ٩ | الطموح | ٢,٩٥ | ٠,٢٢ | ٩٨,٣٣ | ٢,٩٥ | ٠,٢٢ | ٩٨,٣٣ | ٢,٩٣ | ٠,٢٦ | ٩٧,٦٧ | ٢,٩٥ | ٠,٢٢ | ٩٨,٣٣ | ٢,٠٥ | ٠,٦٧ | ٦٨,٣٣ |

يتضح من جدول (١٥) اتفاق عينة البحث علي ضرورة ان تتوافر جميع الصفات التي يتضمنها المحور الثالث في جميع اعضاء هيئة التدريب "قائد دورة تدريب، مرشد التدريب، مدرب المهارات الكشفية، المحاضر المتخصص" بينما يتضح من رأي العينة ضرورة توافر عنصر التناغم الوجداني و العاطفي للمعاون فقط و يفضل ان تتوافر قدر من باقي السمات له.

و يؤكد رعد حسن الصران (٢٠٠٠) أن الإبداع هو افكار تتصف بانها جديدة و مفيدة و متصلة بحل مشكلات معينة أو تجميع أو إعادة تركيب الأنماط المختلفة من المعرفة في اشكال فريدة، و يعتمد علي قوة ملاحظة الفرد لإمكانية تطبيق المعارف علي موقفه من المخاطرة و براته في ترتيب الأشياء بطريقة جديدة و لا يمكن التنبؤ بالإبداع أو الأمر به، و لا غنى عنه للمعلم و المدرب و مختصي التنمية البشرية و التدريب الاداري (١٥ : ٢٦)

يرى ويلمان Wolman (١٩٧٥) أن المرونة هي القدرة علي تغير الواجهة الذهنية و تعديل السلوك و التكيف مع الظروف المتغيرة، و التي تعتبر سمة مميزة للقيادة الفعالة، كما و يعرف أيضا التناغم الوجداني و العاطفي بأنه قدرة القائد علي التحكم في انفعالاته و عدم المغلاة في الاستجابة للمواقف الانفعالية المتنوعة بما يساعده على اتخاذ القرارات الخاصة بالمواقف المختلفة. (٧٥ - ٧٥ : ٦٧)

و يذكر **طريف شوقي** (١٩٩٤) أن مصطلح التحمل يعني قدرة القائد على مواصلة أداء ما أو تتبع هدف معين لفترات طويلة علي الرغم من الصعوبات التي تعوق إكماله و الوصول إليه. (٢١: ١٥٩) و يشير **مجدي حبيب** (٢٠٠٧) إلى أن اتخاذ القرار هو احد اهم ادوار القائد من أهم الأدوار التي يقوم بها القائد داخل المؤسسة و هي عملية مفاضلة بين الحلول و الحلول البديلة المتاحة للاختيار و تحديد أكثرها صلاحية لتحقيق الهدف و تعتبر هي لب المنظومة الإدارية لكونها عملية في كل العمليات الادارية و باعتبارها مهارة أساسية لكل قائد. (٣٦: ٦١)

جدول (١٦) التكرارات والنسب المنوية لاستجابات عينة البحث حول المحور الثالث "السمات القيادية"

| مستوى الدلالة | القيمة الجدولية | ٢١٤ | غير ضروري | | يفضل | | ضروري | | السمات القيادية |
|---------------|-----------------|-------|-----------|---|-------|---|-------|---|-----------------|
| | | | % | ت | % | ت | % | ت | |
| | | | ٠٠,٠ | ٠ | ٠٠,٠ | ٠ | ١٠٠,٠ | ٩ | قائد دورة تدريب |
| | | | ٠٠,٠ | ٠ | ٠٠,٠ | ٠ | ١٠٠,٠ | ٩ | المرشد |
| | | | ٠٠,٠ | ٠ | ٠٠,٠ | ٠ | ١٠٠,٠ | ٩ | المدرّب |
| | | | ٠٠,٠ | ٠ | ٠٠,٠ | ٠ | ١٠٠,٠ | ٩ | المحاضر |
| ٠,٠٥ | ٣,٨٤ | *٥,٤٤ | ٠٠,٠ | ٠ | ٨٨,٨٩ | ٨ | ١١,١١ | ١ | المعاونون |

* دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من جدول (١٦) أنه من الضروري توافر السمات القيادية وبنسبة (١٠٠%) في كل من قائد دورة التدريب، ومرشد التدريب، و مدرس المهارات الكشفية، و المحاضر المتخصص وهي : الثبات الانفعالي، والتناغم الوجداني و العاطفي، والقدرة على اتخاذ القرار، والثقة بالنفس، والقدرة على القيادة وتحمل المسؤولية، والإبداع، والمرونة، والطموح أما بالنسبة للمعاونين فمن الضروري أن يتوافر لديهم التناغم الوجداني و العاطفي، وكذلك يفضل أن يتوفر لديهم الثبات الانفعالي، والقدرة على اتخاذ القرار، والثقة بالنفس، والقدرة على القيادة وتحمل المسؤولية، والإبداع، والمرونة، والطموح.

المحور الرابع: الخبرات العامة و الكشفية:-

و يتضمن المحور الرابع المؤهل العلمي و الكشفي و مجموعة الدورات البحرية و الخبرة السابقة و كذلك مرحلة الانضمام للحركة و مستوي مشاركة عضو هيئة التدريب في اللجان المختلفة و مستوى ثقافته.

جدول (١٧) التكرارات والنسب المئوية لآراء عينة البحث حول المؤهل العلمي الواجب توفره لكل مستوى (قائد دورة تدريب – مرشد التدريب – مدرب المهارات الكشفية – المحاضر المتخصص – معاون

(التدريب)

| المعاون | | المحاضر | | المدرّب | | المرشد | | قائد دورة التدريب | | المؤهل العلمي |
|----------|----|---------|----|---------|----|--------|----|-------------------|----|-----------------|
| % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | |
| ٤٣,٩٠ | ١٨ | ٠,٠٠ | ٠ | ٤,٨٨ | ٢ | ٠,٠٠ | ٠ | ٠,٠٠ | ٠ | متوسط |
| ٢٤,٣٩ | ١٠ | ٠,٠٠ | ٠ | ٧٣,١٧ | ٣٠ | ٤١,٤٦ | ١٧ | ٤,٨٨ | ٢ | فوق متوسط |
| ٠,٠٠ | ٠ | ٩٥,١٢ | ٣٩ | ٢١,٩٥ | ٩ | ٥٦,١٠ | ٢٣ | ٩٢,٦٨ | ٣٨ | عالي |
| ٠,٠٠ | ٠ | ٤,٨٨ | ٢ | ٠,٠٠ | ٠ | ٢,٤٤ | ١ | ٢,٤٤ | ١ | دراسات عليا |
| ٣١,٧١ | ١٣ | ٠,٠٠ | ٠ | ٠,٠٠ | ٠ | ٠,٠٠ | ٠ | ٠,٠٠ | ٠ | لا يشترط |
| ٢,٢٨ | | *٣٣,٣٩ | | *٣١,٠٧ | | *١٨,٩٣ | | *٦٥,٠٢ | | قيمة كا٢ |
| ٥,٩٩ | | ٣,٨٤ | | ٥,٩٩ | | ٥,٩٩ | | ٥,٩٩ | | القيمة الجدولية |
| غير دالة | | ٠,٠٥ | | ٠,٠٥ | | ٠,٠٥ | | ٠,٠٥ | | مستوى الدلالة |

* دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من جدول (١٧) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين استجابات أفراد العينة حول المؤهل المطلوب توفره لكل مستوى:

قائد دورة تدريب: حيث تبين أن (٩٢,٦٨%) من أفراد العينة يرون أن يكون مؤهل قائد دورة التدريب مؤهل عالي، و(٤,٨٨%) يرون أنه يكفي أن يكون المؤهل فوق المتوسط، في حين أن نسبة (٢,٤٤%) يرون ضرورة أن يكون حاصل على دراسات عليا.

أما بالنسبة للمرشد: يشترط (٥٦,١%) من أفراد العينة أن يكون حاصل على مؤهل عال، ونسبة (٤١,٤٦%) أن يكون حاصل على مؤهل فوق متوسط فقط، بينما تفضل نسبة (٢,٤٤%) أن يكون حاصل على دراسات عليا.

أما بالنسبة للمدرّب: تشترط نسبة (٧٣,١٧%) أن يكون المدرّب حاصل على متوسط، ونسبة (٢١,٩٥%) على مؤهل عال، بينما رأت نسبة (٤,٨٨%) أن يكون حاصل على مؤهل متوسط فقط.

أما بالنسبة للمحاضر: رأت نسبة (٩٥,١٢%) من أفراد العينة أن يكون المدرّب حاصل على مؤهل عال، ونسبة (٤,٨٨%) أن يكون حاصل على دراسات عليا.

أما بالنسبة للمعاون: رأت نسبة (٤٣,٩%) ضرورة أن يكون المدرّب حاصل على مؤهل متوسط، ونسبة (٣١,٧١%) ترى أنه لا يشترط المؤهل، ونسبة (٢٤,٣٩%) أن يكون المدرّب حاصل على مؤهل متوسط.

يذكر **وجدي السيد** (٢٠١٢) أن أحد شروط الترشيح لأنظمة التأهيل المختلفة أن يكون المتدرب حاصل على مؤهل علمي مناسب و يتوقف مدي مناسبة المؤهل العلمي علي الفئة المستهدفة لكي يقودها المتدرب بعد إتمام التأهيل، وكذلك الشروط الخاصة بالسن والخبرة السابقة في حال تجاوز المرحلة الأولى من نظام التأهيل. (٦:٦٩)

جدول (١٨) التكرارات والنسب المئوية لآراء عينة البحث حول المؤهل الكشفي الواجب توفره لكل مستوى (قائد دورة تدريب – مرشد التدريب – مدرب المهارات الكشفية – المحاضر المتخصص – معاون التدريب)

| المعاون | | المحاضر | | المدرب | | المرشد | | قائد دورة التدريب | | المؤهل الكشفي |
|---------|----|---------|----|--------|----|--------|----|-------------------|----|------------------|
| % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | |
| ٤,٨٨ | ٢ | ٠,٠٠ | ٠ | ٣٤,١٥ | ١٤ | ٠,٠٠ | ٠ | ٠,٠٠ | ٠ | مساعد قائد وحدة |
| ٠,٠٠ | ٠ | ٠,٠٠ | ٠ | ٦٣,٤١ | ٢٦ | ٧,٣٢ | ٣ | ٠,٠٠ | ٠ | قائد وحدة |
| ٠,٠٠ | ٠ | ٠,٠٠ | ٠ | ٢,٤٤ | ١ | ٩٠,٢٤ | ٣٧ | ٢,٤٤ | ١ | مساعد قائد تدريب |
| ٠,٠٠ | ٠ | ٠,٠٠ | ٠ | ٠,٠٠ | ٠ | ٢,٤٤ | ١ | ٩٧,٥٦ | ٤٠ | قائد تدريب |
| ٩٥,١٢ | ٣٩ | ١٠٠,٠ | ٤١ | ٠,٠٠ | ٠ | ٠,٠٠ | ٠ | ٠,٠٠ | ٠ | لا يشترط |
| *٣٣,٣٩ | | | | *٢٢,٨٨ | | *٥٩,٩١ | | *٣٧,٠١ | | قيمة كا |
| ٣,٨٤ | | | | ٥,٩٩ | | ٥,٩٩ | | ٣,٨٤ | | القيمة الجدولية |
| ٠,٠٥ | | | | ٠,٠٥ | | ٠,٠٥ | | ٠,٠٥ | | مستوى الدلالة |

* دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من جدول (١٨) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين استجابات أفراد العينة حول المؤهل الكشفي المطلوب توفره حيث تري عينة البحث و بنسبة (٩٧,٥٦%) ضرورة أن يكون قائد دورة التدريب حاصل على مؤهل كشفي "قائد تدريب"، أما بالنسبة للمرشد من الضروري وبنسبة (٩٠,٢٤%) أن يكون حاصل على مؤهل كشفي "مساعد قائد دورة تدريب"، والمدرب من الممكن أن يكون حاصل على دورة قائد وحدة (٦٣,٤١%)، أما المحاضر و المعاون فقد أوضح رأي العينة أنه لا يشترط حصول أي منهما على مؤهل كشفي.

و يري الباحث أن التدريب المقدم لأعضاء هيئة التدريب بمختلف مستوياتهم يعتبر قيمة مضافة تصب في محور مهمة عضو هيئة التدريب حيث تعتبر المشاركة في هيئة التدريب احد اشكال التدريب التطبيقية خلال الدورات التدريبية لقادة الفرق و مساعديهم.

و هذا ما يؤكد و ليد قطب (٢٠١٤) حيث أشار إلي أن تأهيل مساعدي قادة التدريب يهدف إلي مهارات قادة القادة في الجلسة التدريبية و تقديم الدعم و المعاونة لقادة الفرق و مساعديهم بالإضافة إلي معاونة قادة التدريب في تحديد و حصر احتياجات قادة الفرق الكشفية و اشباعها من خلال التدريب بأنواعه المختلفة، و هو ما يعتبر من دورهم الرئيسي بالدورات التدريبية المختلفة و هو ادارة الجلسة التدريبية بكفاءة، بينما يؤكد وجدي السيد و اخرون (٢٠١٤) ان تأهيل قائد التدريب يتم علي اسس رئيسية كي تمكنه من حصر و تحديد الاحتياجات التدريبية لقادة الفرق و مساعديهم، قيادة الدورات التدريبية بكفاءة و بعض المهام الأخرى حسب الحاجة. (٧٠: ٢٤-٢٧)، (٦٩: ١٨-٢٢)

جدول (١٩) التكرارات والنسب المئوية لآراء عينة البحث حول الدراسات البحرية الواجب حضورها لكل مستوي (قائد دورة تدريب – مرشد التدريب – مدرب المهارات الكشفية – المحاضر المتخصص – معاون التدريب)

| المعاون | | المحاضر | | المدرّب | | المرشد | | قائد دورة التدريب | | الدراسات البحرية |
|---------|----|---------|----|---------|----|----------|----|-------------------|----|-------------------------|
| % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | |
| ٠,٠٠ | | ٠,٠٠ | ٠ | ٨٠,٤٩ | ٣٣ | ٨٥,٣٧ | ٣٥ | ٩٥,١٢ | ٣٩ | مدرب فنون ومهارات بحرية |
| ٠,٠٠ | | ٠,٠٠ | ٠ | ٣٤,١٥ | ١٤ | ٧٣,١٧ | ٣٠ | ٧٨,٠٥ | ٣٢ | ملاحة |
| ٠,٠٠ | | ٠,٠٠ | ٠ | ٢٦,٨٣ | ١١ | ٩٥,١٢ | ٣٩ | ٩٢,٦٨ | ٣٨ | غوص |
| ٠,٠٠ | | ٠,٠٠ | ٠ | ٨٠,٤٩ | ٣٣ | ٨٢,٩٣ | ٣٤ | ٩٥,١٢ | ٣٩ | إنقاذ غرقى |
| ١٠٠,٠ | ٤١ | ١٠٠,٠٠ | ٤١ | ٠,٠٠ | ٠ | ٠,٠٠ | ٠ | ٠,٠٠ | ٠ | لا يشترط |
| | | | | *١٨,٦٠٧ | | ١,١٨٨ | | ٠,٩١٩ | | قيمة كا |
| | | | | ٧,٨١ | | ٧,٨١ | | ٧,٨١ | | القيمة الجدولية |
| | | | | ٠,٠٥ | | غير دالة | | غير دالة | | مستوي الدلالة |

* دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من جدول (١٩) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين استجابات أفراد العينة حول الدراسات التخصصية المطلوب توفرها حيث أن قائد دورة التدريب وكذلك المرشد من الضروري أن يكون كل منهم حاصل على دراسات مدرب فنون ومهارات بحرية، والملاحة، والغوص، وإنقاذ الغرقى حيث تراوحت النسب بين (٧٣,١٧% إلى ٩٥,١٢%) أما بالنسبة للمدرّب فمن الضروري أن يكون حاصل على دراسات مدرب فنون ومهارات بحرية، وإنقاذ غرقى" و قد كانت النسبة (٨٠,٤٩%) لكل منهم، و ملاحة (٣٤,١٥%) و غوص (٢٦,٨٣%) أما بالنسبة للمحاضر والمعاون فقد أشارت العينة إلي عدم اشتراط حصول أي منهما علي أي من الدراسات البحرية السابقة.

و تذكر **ميراندا كريستوفانيكوف "Miranda Krestovnikoff"** (٢٠٠٦) أن أهمية رياضة الغوص تكمن في كونها وسيلة للاستمتاع في غالب الأمر بالإضافة إلي استخدامها بشكل مهني في الأعمال البحرية المختلفة فقد لا يلزم كل شخص ان يتعلم رياضة الغوص بينما يختلف الوضع بالنسبة لرياضة السباحة فيجب علي كل شخص تعلمها بشكل يكفي لأن ينفذ نفسه علي الأقل، و في حال توافر شخص يجيد الإنقاذ بالإضافة إلي السباحة فيعتبر ذلك من احد اشكال الأمان اللازمة للسباحة في مجموعات، و لذلك فتعلم رياضة الغوص يحتاج إلي شخص قادر علي السيطرة علي تصرفاته تحت الماء حتي يتمكن من الاستمتاع بالاستكشاف تحت الماء بسلام و لذلك فتعتبر تلك الرياضة من الرياضات المائية الراقية. (٧٧: ١٣٣-١٣٤)

جدول (٢٠) التكرارات والنسب المئوية لآراء عينة البحث حول مدة المشاركة في أنشطة التدريب لكل مستوي (قائد دورة تدريب – مرشد التدريب – مدرب المهارات الكشفية – المحاضر المتخصص – معاون التدريب)

| المعاون | | المحاضر | | المدرب | | المرشد | | قائد دورة التدريب | | مدة المشاركة في أنشطة التدريب |
|---------|----|---------|----|--------|----|--------|----|-------------------|----|-------------------------------|
| % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | |
| ٠,٠٠٠ | ٠ | ٢٩,٢٧ | ١٢ | ١٧,٠٧ | ٧ | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٠,٠٠٠ | ٠ | عام واحد |
| ٠,٠٠٠ | ٠ | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٨٠,٤٩ | ٣٣ | ٢٤,٣٩ | ١٠ | ٧,٣٢ | ٣ | عامان |
| ٠,٠٠٠ | ٠ | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٢,٤٤ | ١ | ٦٥,٨٥ | ٢٧ | ٢,٤٤ | ١ | ثلاث أعوام |
| ٠,٠٠٠ | ٠ | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٩,٧٦ | ٤ | ٩٠,٢٤ | ٣٧ | أكثر من ٣ أعوام |
| ١٠٠,٠ | ٤١ | ٧٠,٧٣ | ٢٩ | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٠,٠٠٠ | ٠ | لا يشترط |
| | | *٧,٠٥ | | *٤٢,٣٤ | | *٢٠,٨٣ | | *٥٩,٩١ | | قيمة كا٢ |
| | | ٣,٨٤ | | ٥,٩٩ | | ٥,٩٩ | | ٥,٩٩ | | القيمة الجدولية |
| | | ٠,٠٥ | | ٠,٠٥ | | ٠,٠٥ | | ٠,٠٥ | | مستوى الدلالة |

* دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من جدول (٢٠) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين استجابات أفراد العينة حول الدراسات المطلوب حضورها حيث يشترط لقائد دورة التدريب أن تزيد مدة المشاركة في الأنشطة على ٣ سنوات ، وبالنسبة للمرشد ما بين (٢-٣) سنوات ويفضل أن تكون (٣) سنوات، وبالنسبة للمدرب يفضل عامان، وبالنسبة للمحاضر لا يشترط مدة للمشاركة في الأنشطة، وكذلك المعاون.

يذكر صلاح عبد الباقي (٢٠٠٠) أن عملية الترقى هي احد عمليات إدارة الأفراد و التي تؤدي إلى زيادة في صلاحيات و مسؤوليات القائم بالمهمة و التي تتطلب وصف دقيق يوضح مسؤوليات المهام و الشروط الواجب توافرها في شاغلي تلك المهام، و كذلك ضرورة وضع قواعد للترقية من مهمة لأخري و أن تكون هذه القواعد واضحة و محددة لكل أعضاء هيئة التدريب، و أيضاً تعريفهم بمجالات الترقية المتاحة في المستقبل، و تنحصر معايير الترقى غالباً بين الكفاءة و الأقدمية، و للكفاءة عدة جوانب منها الخبرة السابقة و المستوي الثقافي و المهام التي تم شغلها مسبقاً، أما الأقدمية كمعيار للترقية و يقصد بها "الفترة التي قضاها القائد في المهمة الحالية بصفة خاصة أو بطول مدة المشاركة في العملية التدريبية بصفة عامة"، و يمكن أيضاً الجمع بين الأقدمية و الكفاءة كمعيار للترقي و هو معيار حاسم و ذو أهمية و يؤدي إلى اختيار أفضل العناصر لشغل المهام المختلفة. (٢٠: ٣٢١-٣٢٤)

جدول (٢١) التكرارات والنسب المئوية لآراء عينة البحث حول مستوى المشاركة في أنشطة التدريب لكل مستوى (قائد دورة تدريب – مرشد التدريب – مدرب المهارات الكشفية – المحاضر المتخصص – معاون التدريب)

| المعاون | | المحاضر | | المدرب | | المرشد | | قائد دورة التدريب | | المشاركة في أنشطة التدريب |
|---------|----|---------|----|--------|----|--------|----|-------------------|----|---------------------------|
| % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | |
| ٠,٠٠٠ | | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٧٠,٧٣ | ٢٩ | ٤,٨٨ | ٢ | ٠,٠٠٠ | ٠ | معاون |
| ٠,٠٠٠ | | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٩٥,١٢ | ٣٩ | ٤٦,٣٤ | ١٩ | مدرب |
| ٠,٠٠٠ | | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٥٣,٦٦ | ٢٢ | مرشد |
| ٠,٠٠٠ | | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٠,٠٠٠ | ٠ | قائد دورة |
| ١٠٠٠,٠ | ٤١ | ١٠٠٠,٠ | ٤١ | ٢٩,٢٧ | ١٢ | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٠,٠٠٠ | ٠ | لا يشترط |
| | | | | *٧,٠٥ | | *٣٣,٣٩ | | ٠,٢٢ | | قيمة كا |
| | | | | ٣,٨٤ | | ٣,٨٤ | | ٣,٨٤ | | القيمة الجدولية |
| | | | | ٠,٠٥ | | ٠,٠٥ | | غير دالة | | مستوى الدلالة |

* دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من جدول (٢١) وعدم جود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين استجابات أفراد العينة حول نوع المشاركة في أنشطة التدريب حيث يشترط بالنسبة لقائد دورة التدريب المشاركة كمرشد (٥٣,٦٦%) و كمدرب (٤٦,٣٤%)، وبالنسبة للمرشد (المشاركة في أنشطة التدريب كمدرب) (٩٥,١٢%)، اما بالنسبة للمدرب فوجدت فروق عند مستوى دلالة (٠,٠٥) حيث بلغت النسبة المئوية للمدرب أن يكون معاون (٧٠,٧٣%) ولا يشترط (٢٩,٢٧%).

جدول (٢٢) التكرارات والنسب المئوية لآراء عينة البحث حول مرحلة الانضمام للحركة الكشفية لكل مستوى (قائد دورة تدريب – مرشد التدريب – مدرب المهارات الكشفية – المحاضر المتخصص – معاون التدريب)

| المعاون | | المحاضر | | المدرب | | المرشد | | قائد دورة التدريب | | مرحلة الانضمام للحركة الكشفية |
|---------|----|---------|----|--------|----|--------|----|-------------------|----|-------------------------------|
| % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | |
| ٠,٠٠٠ | | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٢,٤٤ | ١ | ١٧,٠٧ | ٧ | ٢,٤٤ | ١ | أشبال |
| ٠,٠٠٠ | | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٢,٤٤ | ١ | ٢٤,٣٩ | ١٠ | ٣٦,٥٩ | ١٥ | كشافة |
| ٠,٠٠٠ | | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٨٥,٣٧ | ٣٥ | ٥١,٢٢ | ٢١ | ٥٨,٥٤ | ٢٤ | كشاف متقدم |
| ٠,٠٠٠ | | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٩,٧٦ | ٤ | ٧,٣٢ | ٣ | ٢,٤٤ | ١ | جولة |
| ١٠٠٠,٠ | ٤١ | ١٠٠٠,٠ | ٤١ | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٠,٠٠٠ | ٠ | لا يشترط |
| | | | | *٨٠,٢٧ | | *١٧,٤٤ | | *٣٧,٣٤ | | قيمة كا |
| | | | | ٧,٨١ | | ٧,٨١ | | ٧,٨١ | | القيمة الجدولية |
| | | | | ٠,٠٥ | | ٠,٠٥ | | ٠,٠٥ | | مستوى الدلالة |

* دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من جدول (٢٢) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين استجابات أفراد العينة حول مرحلة الانضمام للحركة الكشفية بحيث اتضح أن نسبة (٥٨,٥٤%) تري أن يكون قائد دورة التدريب قد مارس مرحلة الانضمام للحركة الكشفية (الكشاف المتقدم)، ونسبة (٣٦,٥٩%) كشافة، والمرشد

أن يكون مارس مرحلة الانضمام للحركة الكشفية (كشاف متقدم) وبنسبة اتفاق (٥١,٢٢%) و كشافه بنسبة (٢٤,٣٩%) اشبال بنسبة (١٧,٠٧%)، اما بالنسبة للمدرب فيجب أن يكون مارس مرحلة الانضمام للحركة الكشفية (كشاف متقدم) بنسبة (٨٥,٣٧%)

و يرى الباحث أن مرحلة انضمام كلاً من قائد دورة التدريب أو المرشد أو المدرب للحركة الكشفية فيفضل أن يكون في مرحلة الكشاف المتقدم، أما بالنسبة للمحاضر أو المعاون فلا يشترط لأي منهما الانضمام للحركة خلال اي من المراحل الكشفية.

جدول (٢٥) التكرارات والنسب المئوية لآراء عينة البحث حول مستوى المشاركة في الأنشطة لكل مستوي (قائد دورة تدريب – مرشد التدريب – مدرب المهارات الكشفية – المحاضر المتخصص – معاون التدريب)

| المعاون | | المحاضر | | المدرب | | المرشد | | قائد دورة التدريب | | مستوى المشاركة في الأنشطة |
|---------|----|---------|----|--------|----|--------|----|-------------------|----|---------------------------|
| % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | |
| ٠,٠٠ | | ٠,٠٠ | ٠ | ٩٥,١٢ | ٣٩ | ١٢,٢٠ | ٥ | ٠,٠٠ | ٠ | تنفيذي |
| ٠,٠٠ | | ٠,٠٠ | ٠ | ٤,٨٨ | ٢ | ٨٥,٣٧ | ٣٥ | ١٢,٢٠ | ٥ | إشرافي |
| ٠,٠٠ | | ٠,٠٠ | ٠ | ٠,٠٠ | ٠ | ٢,٤٤ | ١ | ٨٧,٨٠ | ٣٦ | تخطيطي |
| ١٠٠ | ٤١ | ١٠٠ | ٤١ | ٠,٠٠ | ٠ | ٠,٠٠ | ٠ | ٠,٠٠ | ٠ | لا يشترط |
| | | | | *٣٣,٣٩ | | *٥٠,٥٤ | | *٢٣,٤٤ | | قيمة كا |
| | | | | ٣,٨٤ | | ٥,٩٩ | | ٣,٨٤ | | القيمة الجدولية |
| | | | | ٠,٠٥ | | ٠,٠٥ | | ٠,٠٥ | | مستوى الدلالة |

* دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من جدول (٢٥) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين استجابات أفراد العينة حول مستوى المشاركة في الأنشطة المختلفة بحيث يكون مستوى مشاركة قائد دورة التدريب على مستوى تخطيطي وبنسبة اتفاق (٨٧,٨%)، و للمرشد على المستوى الإشرافي وبنسبة اتفاق (٨٥,٣٧%)، وللمدرب على المستوى التنفيذي و بنسبة (٩٥,١٢%) اما بالنسبة للمحاضر والمعاون فلا يشترط مستوى مشاركة في الأنشطة، و يؤكد محمود الهواشي و حيدر البرزنجي (٢٠٠٨) أن التخطيط يعتبر من أهم وظائف الإدارة و هو يسبق أي عمل تنفيذي اخر، و أهمية التخطيط تكمن في تحديد الأهداف، التنبؤ بالمستقبل، الترابط المنطقي للقرارات، تقويم الأداء، التنسيق، الاستخدام الأمثل للموارد، الرقابة المحكمة، تسهية مهمة القائد، الرضا و الارتياح النفسي للعاملين. (٤٩ : ١٢)

جدول (٢٤) التكرارات والنسب المئوية لآراء عينة البحث حول مستوى الثقافة الكشفية لكل مستوي (قائد دورة تدريب – مرشد التدريب – مدرب المهارات الكشفية – المحاضر المتخصص – معاون التدريب)

| المعاون | | المحاضر | | المدرب | | المرشد | | قائد دورة التدريب | | مستوى الثقافة الكشفية |
|---------|----|---------|----|--------|----|----------|----|-------------------|----|-----------------------|
| % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | |
| ٠,٠٠٠ | ٠ | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٨٢,٩٣ | ٣٤ | ٤٨,٧٨ | ٢٠ | ٤٦,٣٤ | ١٩ | قارئ |
| ٠,٠٠٠ | ٠ | ١٠٠,٠٠٠ | ٤١ | ١٧,٠٧ | ٧ | ٥١,٢٢ | ٢١ | ٥٣,٦٦ | ٢٢ | مطلع |
| ١٠٠,٠٠٠ | ٤١ | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٠,٠٠٠ | ٠ | ٠,٠٠٠ | ٠ | لا يشترط |
| | | | | *١٧,٧٨ | | ٠,٠٢٤ | | ٠,٢٢ | | قيمة كا |
| | | | | ٣,٨٤ | | ٣,٨٤ | | ٣,٨٤ | | القيمة الجدولية |
| | | | | ٠,٠٥ | | غير دالة | | غير دالة | | مستوى الدلالة |

* دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من جدول (٢٤) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين استجابات أفراد العينة حول مستوى الثقافة الكشفية للمدرب حيث رأت عينة البحث انه يجب أن يكون مستوى الثقافة الكشفية للمدرب أن يكون قارئ حيث بلغت النسبة (٨٢,٩٣%) وأن يكون مطلع (١٧,٠٧%) بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة الكشفية لقائد دورة التدريب والمرشد حيث جاءت قيمة مربع كاي أقل من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين أن يكون قارئ أو مطلع حيث تقارب النسب المئوية بينهما ، أما بالنسبة للمعاون فلا يشترط أن يكون قارئاً أو مطلعاً بينما بالنسبة للمحاضر فيشترط بنسبة ١٠٠% أن يكون مطلعاً على الخبرات و المعارف و المعلومات اللازمة للموضوعات المكلف بها.