



Journal of

STEPS

for Humanities and Social Sciences

Volume 1 | Issue 3

Article 92

The professional competencies of scout leaders and their assistants and their relationship to their performance of teams participating in the Talented Scout Camp in Iraq

Oday Yaseen Jawad

University of Babylon, Iraq, oday.jawad@student.uobabylon.edu.iq

Maysalun Zuhair Hussein

University of Babylon, Iraq

Haidar Mahmoud Abdullah

University of Babylon, Iraq

Follow this and additional works at: <https://www.steps-journal.com/jshss>



Part of the [Arts and Humanities Commons](#), [Business Commons](#), [Education Commons](#), [Law Commons](#), and the [Political Science Commons](#)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-No Derivative Works 4.0 International License](#).

Recommended Citation

Jawad, Oday Yaseen; Hussein, Maysalun Zuhair; and Abdullah, Haidar Mahmoud (2022) "The professional competencies of scout leaders and their assistants and their relationship to their performance of teams participating in the Talented Scout Camp in Iraq," *Journal of STEPS for Humanities and Social Sciences*: Vol. 1 : Iss. 3 , Article 92. Available at: <https://doi.org/10.55384/2790-4237.1156>

This Original Study is brought to you for free and open access by Journal of STEPS for Humanities and Social Sciences (STEPS). It has been accepted for inclusion in Journal of STEPS for Humanities and Social Sciences by an authorized editor of Journal of STEPS for Humanities and Social Sciences (STEPS).

الكفايات المهنية للقادة الكشافة ومساعدتهم وعلاقتها بأدائهم للفرق المشاركة في مخيم الموهوبين للكشافة في العراق

أ.م.د حيدر محمود عبد الله

أ.م.د ميسلون زهير حسين

* م.م عدي ياسين جواد

تاريخ القبول: 2022/08/31

تاريخ الاستلام: 2022/08/09

المستخلص

تعد المخيمات الكشفية من النشاطات الممتعة للاعداد المدرسي وصالحة لبعض التغييرات و لايمكن تلافى وجودها في المنهاج المدرسي الرسمي اي انها تسهم بفاعلية في اعداد الانسان للحياة العامة النشطة وهي تكسب الفرد خبرات تربوية وفرصاً ترويحوية واندماجاً مع الجماعة في وقت فراغه، وتنمي رغباته في العمل والانتاج، وتهذيب طباعه وميوله، من خلال عمل الباحث في الأنشطة الكشفية ومسؤوليتي لمرحلة الكشاف لتربية بابل لاحظ قلة الاهتمام بقيادة الفرق الكشفية فيما يتعلق بدورات التقوية والمؤهلات الاخرى التي تؤهله للعمل ومن خلال ذلك ارتأى الباحث التعرف على العلاقة بين الكفايات المهنية للقائد الكشفي ونتائج فرقهم المشاركة في المخيم الكشفي .

وهدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الكفايات المهنية ونتائج الفرق الكشفية المشاركين في مخيم الموهبين في العراق للعام 2019 -2020م.

واقترض الباحث وجود علاقة ارتباط معنوية بين الكفايات المهنية ونتائج الفرق المشاركة بالمخيم وتحديد مجتمع وعينة البحث بقيادة الوحدات الكشفية ومساعدتهم المشاركين في المخيمات الكشفية لمرحلة الكشاف للعام 2019م وكان عددهم (130) قائد كشفي ومساعد وتم اختيار (24) قائد ومساعد لمرحلة الكشاف المشاركين في مخيم الموهوبين بالعراق كعينة رئيسية طبق عليهم مقياس الكفايات المهنية الذي اعده الباحث من خلال الاستبيان وبعد جمع البيانات تم معالجتها احصائياً باستخدام الحقيبة الاحصائية (spss).

الكلمات المفتاحية: الكفايات المهنية , قادة الكشافة , الموهوبين.

* مدرس مساعد، ياسين جواد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بابل، العراق.

oday.jawad@student.uobabylon.edu.iq

The professional competencies of scout leaders and their assistants and their relationship to their performance of teams participating in the Talented Scout Camp in Iraq

Oday Yaseen Jawad, Assistant lecturer, Faculty of Physical Education and Sports Science, University of Babylon, Iraq

Maysalun Zuhair Hussein, Assistant Prof. Dr, Faculty of Physical Education and Sports Science, University of Babylon, Iraq

Haidar Mahmoud Abdullah, Assistant Prof. Dr, Faculty of Physical Education and Sports Science, University of Babylon, Iraq

Abstract

That curriculum as a series of experiences intended and directed to achieve certain goals is considered as the basic tool of the educational process. The stages of scouting are cubs, scouts, advanced scouts, and roving scouts. The scout curriculum carries with it the basic rules on which the scouting movement was based. The most important of which is religious, social, national, health, artistic and scouting education, Scout camps are fun for school preparation and are suitable for some changes. It can be avoided in the official school curriculum, and obtaining high-level results during their participation, so these directorates must provide the necessary capabilities for this stage. So, the researcher perseveres to find out what are the possibilities that must be available for the success of scouting camps? Therefore, has been chosen (73) admin to study from the participating teams in the talented camp, 24 supervisors and administrators were selected as the main application sample to the measure of capabilities prepared by the researcher. After collecting the data and processing it statistically using the statistical bag (spss).

Keywords: Capabilities, supervisors and administrators, scouting units.

1- مقدمة البحث واهميتها :

الحركة الكشفية هي الحركة التربوية المتكاملة التي تتخذ اسلوبا فريدا متميزا لتحقيق فلسفتها ومبادئها, وان المناهج كسلسلة من الخبرات المقصودة والموجة لتحقيق اهداف معينة تعتبر الاداة الاساسية للعملية التربوية, ومن الحقائق التي لاينتابها شئ من الشك انه لا يوجد عمل ناجح بدون اتصال ناجح, (فريق عبدالله هزاع واخرون 2021ص4) ويحمل المنهاج الكشفي في طياته القواعد الاساسية التي قامت عليها الحركة الكشفية واهمها التربية الدينية والاجتماعية والوطنية والصحية والفنية والكشفية, ان العمل في المخيمات الكشفية له خصوصية في الانجاز من جهة والنمط القيادي من جهة اخرى التعرف على العلاقة بينهما وفق طرق اللقياس النفسي بالنسبة للقادة واصبحت الادارة هي القائد المسؤول عن معرفة مهارات القادة وقدراتهم ومدى اندماج الكشافين في ما بينهم وبين رؤسائهم وفي ضل جائحة كورونا استخدمت الكثير من المنصات للتواصل بين افراد الكشافة وقاداتهم كضرورة حتمية لايدل عنها ومن بينها منصة (google classroom)

للتفاعل بين القائد والكشاف ويبقى الدور الأكثر أهمية هو مقدار التجدد في نوع المهارة التي يسهم الكشاف في عملية اكتساب علمي لما يمتلكه من المعرفة العلمية.

وتتلخص مشكلة البحث من خلال قلة الاهتمام بكفايات القادة الكشفيين ومساعدتهم وبالتالي قد يؤدي الى فقدان الدافعية والحماس في ادائهم لذا فان اعداد مقياس الكفايات المهنية للقادة الكشفيين سيكون له دور فعال في تعزيز اداء القادة المشاركين بالمخيمات الكشفية وبالتالي تحقيق نتائج جيدة في معسكراتهم ويهدف البحث الى التعرف على علاقة الارتباط بين الكفايات المهنية ونتائج الفرق الكشفية للفرق المشاركة بالمخيم الكشفي لمرحلة الكشاف بالعراق للعام 2019-2020م

2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية.

1-2 منهج البحث: -

استعمل الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لمناسبتة طبيعة الدراسة الحالية .

2-2 مجتمع البحث وعيناته:

تم تحديد مجتمع وعينة البحث بقيادة الوحدات الكشفية ومساعدتهم المشاركين في مخيم الموهوبين لمرحلة الكشاف في العراق للعام 2019م وكان عددهم (130) قائد كشفي ومساعد وتم توزيعهم للدراسة كما في الجدول (1)

الجدول (1) يبين توزيع أفراد مجتمع وعينات البحث والنسب المئوية لكل عينة

ت	عينات الدراسة	مجتمع البحث		العينة الاستطلاعية		عينة البناء		عينة التطبيق		المجموع
		العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	
1	قادة الوحدات الكشفية ومساعدتهم	130	100%	19	14.61	87	66.92	24	18.46	100%

3-2 الأدوات والوسائل المستعملة في البحث:-

- المصادر والمراجع العلمية العربية والأجنبية, المقابلات الشخصية, الاستبانة.

2-4 إجراءات البحث الميدانية (إجراءات تحديد المتغيرات):

2-4-1 إجراءات تحديد الكفايات المهنية:

لغرض قياس وتحديد الكفايات المهنية لدى القادة الكشفيين في العراق قام الباحث بإعداد مقياس الكفايات المهنية بعد اجراء التعديلات المبني ضمن أحدث الدراسات العربية والمتضمن (74) فقرة توزعت على مجالات المقياس الأربعة بواقع (21) فقرة لمجال الكفايات المهنية و (12) فقرة لمجال كفاية تخطيط درس التربية الرياضية و (27) لمجال كفاية تنفيذ درس التربية الرياضية و(14) فقرة لمجال كفاية تقييم وقياس درس التربية الرياضية ومن أجل بناء مقياس الكفايات المهنية لدى القادة الكشفيين في العراق عُرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال علم النفس وطرائق التدريس لغرض الحكم على صلاحية المجالات والفقرات في قياس الكفايات المهنية لدى القادة الكشفيين وبعد إطلاع السادة الخبراء والمختصين على المقياس ولاحظ بملاحظاتهم وتم تعديل وإضافة وحذف بعض الفقرات أما لتكرارها في المعنى مع الفقرات الأخرى أو أنها لا تصلح لقياس المجالات للقادة الكشفيين، وبذلك تم البقاء على (59) فقرة موزعة على (4) مجالات وكما مبين في جدول (2).

الجدول (2) يبين آراء الخبراء والمتخصصين حول صلاحية فقرات مقياس الكفايات المهنية وقيم (ك2)

المحسوبة والجدولية للموافقين وغير الموافقين

الدالة	قيمة كا2		عدد الخبراء				عدد الفقرات	تسلسل الفقرات	مجال
	الجدولية	المحسوبة	النسبة المئوية	غير الموافقين	النسبة المئوية	الموافقون			
معنوي	3.84	15	صفر	صفر	100%	15	11	4,5,7,8,10,12,16,18,20,15,3	الكفايات الشخصية
غير معنوي		1.6	33.3%	5	67%	10	10	11,9,6,3,1,2,21,19,17,14	

معنوي	3.84	15	صفر	صفر	%100	15	14	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14	كفاية تخطيط
معنوي	3.84	15	صفر	صفر	%100	15	19	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27	كفاية تنفيذ
غير معنوي									
معنوي	3.84	15	صفر	صفر	%100	15	14	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14	كفاية لتقويم
غير معنوي									

قيمة (كا²) الجدولية = 3.84 عند درجة الحرية = 1 وتحت مستوى الدلالة = 0.05

2-1-4-1 اعداد تعليمات المقياس:

بغية تطبيق المقياس على القادة الكشفيين في العراق أُعد الباحث تعليمات المقياس وهي كالآتي:

2-1-4-2 استطلاع مقياس الكفايات المهنية:

لغرض معرفة وضوح تعليمات الفقرات وبدائل الاجابة من قبل عينة البحث وتحديد الوقت اللازم للإجابة والتعرف على الصعوبات التي يمكن ان تواجه عملية تطبيق المقياس على افراد عينة الاعداد ومن ثم تلافيها عرض وطبق المقياس يوم الاحد بتاريخ 2021/ 4 / 25م على عينة تكونت من (19) قائدا كشفيا اختيرت عشوائيا من مجتمع البحث وقد تبين من التجربة الاستطلاعية بان التعليمات كانت واضحة من قبل عينة البحث وان الوقت المستغرق للتطبيق كان ما بين (20-25) دقيقة وبمعدل (22,5) دقيقة كما اتضح ملائمة فقرات المقياس و بدائل الاجابة للقادة (عينة البحث) وبذلك اصبح المقياس بتعليماته وفقراته (57) جاهزا للتطبيق من اجل التحليل الاحصائي والكشف عن كفاءة فقراته.

2-1-4-3 تطبيق مقياس الكفايات المهنية على عينة الاعداد:

تم تطبيق مقياس الكفايات المهنية المكونة من (57) فقرة و اضافة (4) فقرات واحدا لعدد لكل مجال من المجالات الأربعة تكرارا لفقرات أصلية موجودة فيه على افراد عينة اعداد البحث البالغ عددهم (87) والذين يمثلون القادة لمرحلة الكشف في العراق خلال المدة المحصورة ما بين 2021 / 5 / 13 ولغاية 2021/6 / 13م وفق شروط و تعليمات المقياس وبعد الانتهاء من تطبيق المقياس قام الباحث بجمع البيانات الخاصة بأفراد العينة وترتيبها تمهيدا لاستخراج موضوعية استجابة المختبرين وإجراء المعالجات الإحصائية.

2-1-4-4 موضوعية استجابة المفحوصين:

استعمل الباحث أسلوب تكرار (أربعة فقرات) إلى فقرات المقياس الأصلية أي فقرة لكل مجال تكون مشابهة معها في المعنى وتختلف في النص كونه الأكثر شيوعا في الكشف عن موضوعية الاستجابة وبذلك اصبح عدد الفقرات للمقياس (61) فقرة.

2-1-4-5 تصحيح مقياس الكفايات المهنية:

إن عملية تصحيح المقياس توضع بدرجة مناسبة لكل فقرة حسب إجابة الشخص المفحوص عبر مفتاح معد لهذا الغرض، حيث كانت بدائل الإجابة (الثلاثية) (نعم، الى حد ما، لا) ومنها تحددت درجات الكفايات المهنية للقادة الكشفيين عبر حساب المجموع الكلي لدرجاتهم التي حصلت عليها بعد إجاباتها على كل فقرة من فقرات المقياس المكونة من (57) فقرة بعد استبعاد الفقرات المكررة لموضوعية الاستجابة وبهذا فان اعلى درجة يمكن الحصول عليها عند مقياس الكفايات المهنية هي (171) وأدنى درجة يمكن الحصول عليها هي (57).

2-1-4-6 التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الكفايات المهنية:

أولاً: -المجموعتان الطرفيتان: من خلال التحليل الإحصائي للعينة البالغة (87) قائد كشفي والمبينة نتائجها بالجدول (4) ومن خلال الاطلاع على الجدول يتبين بان جميع الفقرات دالة إحصائية كون قيمتها المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية وبهذا يصبح المقياس مكون من -(57) فقرة بصيغته النهائية
الجدول (4) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا والقيمة التائية المحسوبة ودلالاتها في حساب القوة التمييزية لمقياس الكفايات المهنية

قوة الفقرة التمييزية	قيمة (t) المحسوبة	المجموعة الدنيا 27%		المجموعة العليا 27%		تسلسل الفقرة بالمقياس
		ع	س-	ع	س-	
مميزة	4.21	0.53	2.44	0.000	2.47	1
مميزة	3.45	0.52	1.93	0.38	2.33	2
مميزة	2.75	0.78	2.00	0.66	2.32	3
مميزة	2.79	0.64	2.17	0.48	2.61	4
مميزة	3.14	0.66	1.95	0.45	2.38	5
مميزة	2.18	0.54	2.78	0.52	2.66	6
مميزة	3.41	0.59	2.42	0.000	3.00	7
مميزة	3.23	0.63	2.48	0.22	3.00	8
مميزة	4.53	0.73	1.89	0.000	3.00	9
مميزة	3.48	0.72	1.33	0.05	2.23	10
مميزة	2.75	0.63	2.14	0.35	2.55	11
مميزة	3.18	0.73	2.12	0.33	2.85	12
مميزة	2.37	0.63	1.88	0.45	2.44	13
مميزة	4.91	0.74	2.07	0.39	2.30	14
مميزة	4.09	0.75	1.81	0.34	2.78	15
مميزة	3.32	0.79	1.85	0.38	2.56	16
مميزة	2.75	0.56	2.38	0.32	2.70	17
مميزة	4.08	0.66	1.94	0.42	2.45	18
مميزة	4.84	0.65	1.60	0.55	2.49	19
مميزة	4.64	0.74	1.94	0.16	2.46	20
مميزة	4.28	0.72	1.69	0.46	2.35	21
مميزة	2.93	0.63	1.64	0.53	2.44	22
مميزة	3.83	0.73	1.68	0.55	2.59	23
مميزة	3.66	0.73	1.84	0.62	2.66	24
مميزة	2.48	0.79	1.62	0.53	2.59	25
مميزة	3.53	0.74	1.63	0.51	2.57	26
مميزة	3.14	0.62	1.59	0.71	2.39	27
مميزة	2.53	0.82	1.82	0.56	2.49	28
مميزة	4.21	0.63	2.47	0.000	3.000	29
مميزة	3.08	0.68	2.07	0.56	2.59	30
مميزة	2.28	0.76	1.96	0.69	2.37	31
مميزة	5.38	0.65	2.48	0.00	3.00	32
مميزة	3.12	0.59	1.74	0.51	2.56	33
مميزة	4.43	0.57	2.41	0.000	3.000	34
مميزة	4.13	0.49	2.63	0.29	2.93	35
مميزة	5.38	0.52	2.49	0.000	3.00	36
مميزة	4.32	0.56	1.74	0.52	2.56	37
مميزة	4.19	0.64	2.48	0.000	3.000	38

قوة الفقرة التمييزية	قيمة (t) المحسوبة	المجموعة الدنيا 27%		المجموعة العليا 27%		تسلسل الفقرة بالمقياس
		ع	س-	ع	س-	
مميزة	5.12	0.64	2.48	0.000	3.00	39
مميزة	5.09	0.75	1.89	0.45	2.74	40
مميزة	4.29	0.75	2.11	0.38	2.84	41
مميزة	4.18	0.75	2.19	0.39	2.85	42
مميزة	3.18	0.64	1.89	0.63	2.45	43
مميزة	5.88	0.72	2.07	0.34	2.68	44
مميزة	3.42	0.77	1.85	0.55	2.48	45
مميزة	5.17	0.56	2.37	0.63	2.48	46
مميزة	2.75	0.49	2.63	0.27	2.93	47
مميزة	3.04	0.68	2.07	0.57	2.59	48
مميزة	5.41	0.59	1.74	0.51	2.56	49
مميزة	5.38	0.57	2.41	0.000	3.000	50
مميزة	2.42	0.59	2.30	0.51	2.56	51
مميزة	2.75	0.49	2.63	0.27	2.93	52
مميزة	2.94	0.64	1.88	0.43	2.81	53
مميزة	5.03	0.75	1.89	0.45	2.74	54
مميزة	4.61	0.75	2.11	0.36	2.85	55
مميزة	42..5	0.48	1.30	0.49	2.46	56
مميزة	5.36	0.55	2.4	0000	3.000	57

قيمة (ت) الجدولية = 2.02 درجة الحرية = 44 مستوى الدلالة = 0.05

ثانياً: معامل الاتساق الداخلي :-

يعد هذا الأسلوب المؤشر الثاني الذي يوضح قدرة الفقرة على التمييز. وهذا الأسلوب يقوم على ارتباط درجة كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس نفسه جدول (5)(6).

الجدول (5) يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس والدلالة لمقياس الكفايات المهنية

تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
1	0.334	معنوية	33	0.371	معنوية
2	0.426	معنوية	34	0.439	معنوية
4	0.325	معنوية	37	0.451	معنوية
5	0.311	معنوية	38	0.432	معنوية
6	0.351	معنوية	39	0.418	معنوية
7	0.391	معنوية	40	0.426	معنوية
10	0.396	معنوية	41	0.438	معنوية
11	0.413	معنوية	43	0.311	معنوية
12	0.328	معنوية	44	0.429	معنوية
13	0.386	معنوية	45	0.316	معنوية
14	0.328	معنوية	47	0.289	معنوية
15	0.381	معنوية	48	0.433	معنوية
16	0.410	معنوية	49	0.431	معنوية
18	0.439	معنوية	50	0.438	معنوية
19	0.410	معنوية	51	0.426	معنوية
20	0.382	معنوية	52	0.338	معنوية

الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة
معنوية	0.421	54	معنوية	0.311	21
معنوية	0.381	55	معنوية	0.289	22
معنوية	0.384	56	معنوية	0.441	23
معنوية	0.351	57	معنوية	0.408	24
			معنوية	0,338	25
			معنوية	0.432	26
			معنوية	0.514	27
			معنوية	0.404	28
			معنوية	0,354	29
			معنوية	0.329	30
			معنوية	0,382	31

القيمة الجدولية لمعامل الارتباط لدرجة حرية (85) ومستوى دلالة (0,05) = 0.217
الجدول (6) يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال لمقياس الكفايات المهنية

الدلالة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة بالمقياس	اسم المجال
معنوية	0.534	1	الكفايات الشخصية
معنوية	0.612	2	
معنوية	0.632	4	
معنوية	0.582	5	
معنوية	0.493	6	
معنوية	0.611	7	
معنوية	0.498	10	
معنوية	0.464	11	
معنوية	0.482	12	كفاية تخطيط القادة
معنوية	0.395	13	
معنوية	0.415	14	
معنوية	0.478	15	
معنوية	0.509	16	
معنوية	0.614	17	
معنوية	0.646	18	
معنوية	0.572	19	
معنوية	0.548	20	
معنوية	0.529	21	
معنوية	0.491	22	
معنوية	0.603	23	
معنوية	0.534	24	
معنوية	0.354	25	
معنوية	0.448	26	كفاية تنفيذ القادة
معنوية	0.409	27	
معنوية	0.399	28	
معنوية	0.368	29	
معنوية	0.502	30	
معنوية	0.685	31	

معنوية	0.615	32	
معنوية	0.624	33	
معنوية	0.661	34	
معنوية	0.471	35	
معنوية	0.459	36	
معنوية	0.394	37	
معنوية	0.468	38	
معنوية	0.282	39	
معنوية	0.615	40	
معنوية	0.624	41	
معنوية	0.661	42	
معنوية	0.471	43	
معنوية	0.459	44	
معنوية	0.394	45	
معنوية	0.431	46	
معنوية	0.288	47	كفاية تقويم القادة
معنوية	0.294	48	
معنوية	0.349	49	
معنوية	0.319	50	
معنوية	0.368	51	
معنوية	0.413	52	
معنوية	0.462	53	
معنوية	0.481	54	
معنوية	0.316	55	
معنوية	0.401	56	
معنوية	0.615	57	

القيمة الجدولية لمعامل الارتباط لدرجة حرية (85) ومستوى دلالة (0.05) = (0.217) الجدول (6) معاملات الارتباط بين درجات مجالات مقياس الكفايات المهنية و الدرجة الكلية للمقياس

المعنوية	معامل الارتباط	مجالات الكفايات المهنية	ت
معنوي	0,441	الكفايات المهنية	1
معنوي	0,488	كفاية تخطيط	2
معنوي	0,434	كفاية التنفيذ	3
معنوي	0,424	كفاية التقويم	4

7-1-4-2 الخصائص السايكومترية لمقياس الكفايات المهنية:

1-7-1-4-2 صدق مقياس الكفايات المهنية: -

1-1-7-1-4-2 صدق المحتوى: -

أن عملية الحكم على صدق المحتوى يعد عاملاً منطقياً، على العكس من الحكم الفردي الذي يكون جهداً ذاتياً.

2-1-7-1-4-2 صدق التكوين الفرضي: -

ويسمى ايضا صدق الدلالة ويمكن أن تستخلص من الأختبار عندما يطبق على الفرد ويعد الاختبار صادقا "بالقدر الذي تعبر فيه درجة المفحوص عن السمة وقد تحقق الباحث من هذا الصدق في المقياس الحالي من خلال التحليل الإحصائي لفقرات المقياس كما مبين في الجداول (4،5،6).

2-7-1-4-2 ثبات مقياس الكفايات المهنية: -

يعد الثبات من الخصائص الأساسية للمقاييس النفسية مع اعتبار تقدم الصدق عليه، لأن المقياس الصادق يعد ثابتاً، بينما لا يكون المقياس الثابت صادقاً. والاختبار الثابت هو الاختبار الذي له درجة عالية من الدقة والإتقان والاتساق والموضوعية فيما وضع لقياسه (محمود محمد سليم : 2009، ص127) وقد تم حسابه مسبقا جدول (5،6).

3. عرض ومناقشة نتائج مقياس الكفايات المهنية بنتائج الفرق الكشفية

1-1-3 عرض واقع مستوى الكفايات المهنية وتحليلها ومناقشتها:

بعد استكمال اعداد مقياس الكفايات المهنية وتطبيقه على أفراد عينة البحث الاساسية البالغ عددهم (87) قائد ومساعد كشفي والمتضمن (4) مجالات و(57) فقرة، بعدها تم استخراج قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري على المقياس ومن ثم حساب قيمة الوسط الفرضي للمقياس والبالغ (114) درجة، وبعد الاستدلال عن معنوية الفروق بين الوسطين (الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي للمقياس) من خلال استعمال اختبار (ت) لعينة واحدة كوسيلة إحصائية لتحقيق هذا الغرض والتعرف على واقع مستوى الكفايات المهنية لدى القادة ومساعدتهم عينة البحث أوضحت النتائج المتعلقة بتحليل البيانات ان الأوساط الحسابية المتحقق لدرجات أفراد عينة البحث في مقياس الكفايات المهنية ومجالاته اكبر من قيمة الأوساط الفرضية للمقياس ومجالاته وعند إجراء المقارنة بين الأوساط الحسابية المتحققة والأوساط الفرضية تبين أن هناك فرق دال إحصائي بين الأوساط، وان قيمة (ت) المحسوبة وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.00) عند درجة حرية (86) وتحت مستوى دلالة (0.05) والجدول (7) يبين ذلك.

الجدول (7) يبين دلالة الفروق بين الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي لمقياس الكفايات المهنية ومجالاته للقادة الكشفيين ومساعدتهم عينة الدراسة

الدلالة الإحصائية	قيمة (ت)		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	س-	عدد الفقرات	العينة	المجالات
	الجدولية	المحسوبة							
معنوي	2.00	28,79	86	22	2,49	25.34	11	87	الكفايات الشخصية القادة
معنوي		15,75		28	1,97	31.22	14		كفاية تخطيط القادة
معنوي		28,84		42	2,51	47.15	21		كفايات تنفيذ القادة
معنوي		28		22	2,43	26.43	11		كفاية تقويم وقياس القادة
معنوي		35,62		114	9.4	295.13	57		درجة المقياس

من خلال الجدول (7) يتبين أن الفرق لصالح الوسط الحسابي المتحقق وهذا يدل على أن مستوى الكفايات المهنية لدى القادة الكشفيين ومساعدتهم هو مستوى فوق المتوسط إذ أن آراء وميول القادة ومساعدتهم نحو العمل الجماعي تلعب دوراً هاماً في مواقفهم واستجاباتهم وهذا يبني على اساس رغبتهم في التعاون وثقافة العمل الجماعي والشعور بالانتماء للجماعة " لأنها مجموعة ذات عدد محدد من الأفراد في حالة تفاعل لتحقيق هدف مشترك متفق على أهميته، في إطار التفاعل من خلال أدوار مختلفة لكنها مترابطة، ويتباين مستوى التفاعل باختلاف الأهداف والأعضاء، وتحقيق الأهداف أو الإنجاز يكون عن طريق المجموعة، وذلك بتفاعل وتعاون مستمر وليس بالعمل الفردي، وتعمل الجماعة على إشباع حاجات الفرد الاجتماعية، وهي مصدر معلومات للفرد، وتوفر العائد المادي، وتحقق للفرد أهدافاً يصعب عليه تحقيقها بمفرده، ويعمل القائد الكشفي على مشاركة مساعدتهم في اتخاذ القرار وهذا يدل على درجة الاحساس بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم، والقدرة على ادارة الفريق واتخاذ القرارات الصعبة والتخطيط للعمل كما ان ادارة العمل في المخيمات الكشفية من الامور الصعبة والتي تتعامل مع افراد بأنماط مختلفة وفروق فردية لذلك ظهرت نتائج مجال الكفايات الشخصية للقائد الكشفي بمستوى فوق المتوسط وهو ما يدل على الكفاية الشخصية الجيدة التي يتمتع بها القائد ومساعدته كما ظهر مجال

كفايات التنفيذ بمستوى جيد وهذا يدل على برمجة ما تم التخطيط له وتنفيذه بشكل جيد وكل هذا أدى الى نتائج جيدة للفريق بشكل عام والذي ظهر بمستوى تقيم للقادة .

استنتج الباحث بأن:

1. هناك علاقة ارتباطية قوية بين الكفايات المهنية للقائد الكشفي ونتائج الفرق المشاركة.
2. تميزت اجابات عينة البحث بمستوى جيد لفقرات مجالات المقياس مما يدل على تمتعهم بمستوى جيد من الكفايات المهنية. وعلى ضوء ذلك فقد اوصى الباحث :
1. ضرورة اعداد القادة الكشفيين ومساعدتهم وفق اسس علمية بحثية تعتمد على فقرات ومجالات المقياس المعد لما لها من اهمية بالغة في اعداد القادة الكشفيين وتأهيلهم لنجاح لمخيمات الكشفية.
2. اشراك القادة الكشفيين ومساعدتهم في المخيمات الكشفية بما يتلاءم مع كفاياتهم المهنية
3. اقامة دراسات وبحوث على عينات بحثية تشمل الاداريين والمشرفين على المخيمات الكشفية للتعرف على كفاياتهم المهنية.

المصادر:

1. رزاق حسين عودة, عباس عكلة بادي, عماد كاظم ياسر(2020) تصميم بعض اختبارات الحواس لتحديد نسب مساهمتها في التعلم التنافسي الكشفي, مجلة علوم التربية الرياضية, جامعة بابل, مجلد 13, العدد3.
2. علاء محمد كاظم (2014) الكفايات التدريسية لدى الطلاب المعلمين لكلية التربية الرياضية لجامعتي بابل والمنصورة, رسالة ماجستير, كلية التربية الرياضية, جامعة المنصورة.
3. غادة عبد الجبار حمودي (2021) النمط القيادي وعلاقتة بدافعية الانجاز في المخيمات الكشفية, مجلة علوم التربية الرياضية, جامعة بابل, مجلد14, العدد5.
4. غسان محمد عبد السادة (2014) الشخصية القيادية للاستاذ الجامعي وعلاقتها بمستوى كفاءة المهنية من وجهة نظر طلبة, مجلة علوم التربية الرياضية, جامعة بابل, مجلد 7, العدد2.
5. فريق عبدالله هزاع, مازن جليل عبد الرسول (2021) : انماط الاتصال السائدة لدى تدريسيي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة بغداد, مجلة علوم التربية الرياضية, جامعة بابل, مجلد14, العدد1.
6. محمد قاسم القريوتي (2000) : نظريات المنظمة والتنظيم, ط1, عمان, دار وائل للطباعة والنشر,
7. محمود محمد سليم (2009) : مبادئ التحليل الاحصائي, مكتبة المجتمع العربية, ط 1.
8. نبال كريم عبدالله (2020), واقع استخدام منصة (coogle classroom) التعليمية من وجهة نظر طالبات المرحلة الثانية لمادة التربية الكشفية في ظل جائحة (covid-19) مجلة علوم التربية الرياضية, جامعة بابل, مجلد 13, العدد8.