

(لاستعمال هيئة التحرير) تاريخ الإرسال (2024-05-05)، تاريخ قبول النشر (2024-06-20)

اسم الباحث الأول باللغتين العربية والإنجليزية	اسم الباحث الثاني باللغتين العربية والإنجليزية:	<b>دور القائمين على الوحدات الكشفية في تعزيز منظومة القيم لدى الأفراد في المحافظات الجنوبية لفلسطين</b>
اسم الباحث الثالث باللغتين العربية والإنجليزية:		
اسم الجامعة والدولة (الأول) باللغتين العربية والإنجليزية	اسم الجامعة والدولة (الثاني) باللغتين العربية والإنجليزية	
اسم الجامعة والدولة (الثالث) باللغتين العربية والإنجليزية		<b>The role of those in charge of scouting units in strengthening the value system of individuals in the southern governorates of Palestine</b>
اسم الجامعة والدولة (الثالث) باللغتين العربية والإنجليزية		
اسم الجامعة والدولة (الثالث) باللغتين العربية والإنجليزية		
البريد الإلكتروني للباحث المرسل: E-mail address:		<b>Doi: لاستعمال هيئة التحرير</b>

الملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مسؤوليات وواجبات القائمين على الوحدات الكشفية في تعزيز منظومة القيم لدى الأفراد في المحافظات الجنوبية لفلسطين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (16) فرداً من الوحدات الكشفية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين، واستخدم الباحث استبانة لتحقيق أهداف الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: أن هناك واجبات للقائمين على الوحدات الكشفية تجاه أنفسهم وتجاه الفتية وتجاه المجتمع، من أهمها أن يكون القائد قدوة حسنة في مظهره وسلوكه وأخلاقه، ومساعدة الفرقة ليتعاون أعضاؤها في تحقيق أهدافهم، وضرورة القيام بالخدمة العامة على مستوى الحي الذي يسكنون فيه من خلال المشاركة في الأسابيع العامة وأظهرت أن الدرجة الكلية لدور القائمين على الوحدات في تعزيز منظومة القيم لدى الأفراد قليلة بوزن نسبي 46.2%. وأخيراً أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة لدور القائمين على الوحدات الكشفية في تعزيز منظومة القيم لدى الأفراد تعزى لمتغير الجنس والمحافظة وأوصت الدراسة بضرورة عقد مقابلات شخصية عند اختيار القادة الكشفيين يشرف عليها أشخاص مؤهلون قادرين على اختيار الكفاءات، وتفعيل دور الرقابة على القائمين على الوحدات الكشفية لضمان عملهم على أكمل وجه ممكن والتزامهم بالقانون الكشفي والوعد، وأن تخصص الوزارات والمؤسسات جزءاً من تقييم القائمين على الوحدات الكشفية على دورهم في تعزيز منظومة القيم لدى الأفراد.

**كلمات مفتاحية: (دور ، الوحدات الكشفية، منظومة القيم، المحافظات الجنوبية)**

**Abstract:**

The study aimed to reveal the responsibilities and duties of those in charge of the scouting units in strengthening the value system of individuals in the southern governorates of Palestine, and the researcher used the descriptive and analytical approach, and the study sample consisted of (16) members of the scouting units in the southern governorates of Palestine, and the researcher used a questionnaire to achieve the objectives of the study. The study found results, the most important of which are: There are duties for those in charge of Scouting units towards themselves, youth and society, the most important of which is for the leader to be a good example in his manifestation, behavior and morals, and to help the group so that its members cooperate in achieving their goals, and the necessity to carry out public service at the level of the neighborhood in which they live In it by participating in the general weeks, and it showed that the total degree of the role of unit holders in strengthening the value system among individuals is small, with a relative weight of 46.2%. Finally, it showed that there are no statistically significant differences in the responses of the study sample individuals to the role of the scouters in strengthening the values system of Individuals attributed to the variable of gender and the governorate, and the study recommended the necessity of holding personal interviews when selecting scout leaders, supervised by qualified persons capable. We should choose competencies, and activate the role of oversight over those in charge of scouting units to ensure their work as fully as possible and their commitment to the Scout law and promise, and that ministries and institutions allocate part of the evaluation of those in charge of Scouting units on their role in strengthening the values system of individuals.

**Keywords: (Role, scouting units, values system, southern governorates)**

## المقدمة

طفى على السطح مفهوم الحركة الكشفية حينما بدأ "بادن باول" في العام 1907 بالدعوة إلى إنشاء الحركة الكشفية لتكون وسيلة لتدريب الفتية على الاعتماد على أنفسهم وتكوين شخصيتهم وتنشئتهم تنشئة وطنية اجتماعية تبعث في نفوسهم الاعتزاز بقوميتهم والإيمان بوطنهم وتزويدهم بالمثل العليا التي يجب أن تتوفر في المواطن الصالح، وقد أخذت الحركة بالانتشار وأخذت العديد من الأمم بأساليب الكشافة وتعليماتها وانتشرت في جميع أنحاء العالم ، وفي الحرب العالمية الأولى كانت فرق المتطوعين من الكشافة من ألمع الفرق التي أظهرت البسالة والشهامة مما جعل الناس ينظرون إليها بعين الإعجاب ويؤمنون أنها ترمي إلى غرس روح الوطنية الصحيحة التي تدعو للتضحية والفداء في سبيل الوطن، كما تسعى إلى ربط أواصر المحبة والصدقة بين الكشافين مهما اختلفت أجناسهم ، وتغذيتهم بروح الإخاء ( الناطور، 2011 : 63-64)

ولكي تؤدي هذه الفرق الكشفية ثمارها وتحقق أفضل النتائج فإنها بحاجة إلى قيادة حكيمة مدربة، فإنه لا يمكن لجماعة ما أن تعمل بلا قيادة تنظم العمل وتحدد الأهداف و الوسائل وتتابع التنفيذ ، و الأفراد ينفذون و يسددون القيادة ويقدمون لها النصح و المشورة و السمع و الطاعة ، والقائد الكشفي هو العنصر المؤثر و الفعال على جميع الأنشطة التي تمارس داخل الفرقة الكشفية من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من خلال برامج مقننة، و هو الشخص المسؤول عن تنمية المهارات الخاصة التي تساعد في بناء و تكوين شخصية الفتية والشباب على ما يعود عليهم بالفائدة . ( زقوت، 2015 ) .

إن صقل واعداد أفراد الكشافة من الأهداف التي تسعى إليها الحركات الكشفية بشكل أساسي، علماً بأن هذا الصقل يحتاج إلى منظومة قيمة تعمل على تنمية شخصية الفرد من جميع جوانبها العقلية والوجدانية والاجتماعية والدينية ، فالقيم تلعب دوراً رئيساً في تشكيل شخصية الفرد الكشفي واستقراره وتماسكه وحمايته من الأخطار والتحديات الثقافية والاجتماعية والسياسية. فالشباب بشكل عام يعيش اغتراباً قيمياً واجتماعياً لا بد من معالجته وتصحيح مساره ، وهذا لا يتم دون الإيمان بأهمية القيم العليا والمثل التي تستند عليها المجتمعات .

وبناء على ما تقدم فإن القائد المختار لا يعتمد العشوائية منهجاً بل إن له مهاماً وواجبات ومسؤوليات تجاه الوحدات التي يكون مسؤولاً عنها، هذه المهام تطرقت لها العديد من الدراسات السابقة في هذا المجال مثل دراسة (المطوع 2012) والنحاس (2012) ودراسة لافي (2016) التي أجمعت على أن هناك مسؤوليات وواجبات محددة للقيادات الكشفية لا يجب أن يحدد عنها.

## مشكلة الدراسة

على الرغم من مما حققه العمل الكشفي في فلسطين من نجاحات لا يمكن إنكارها ، وعلى الرغم من الاهتمام الرسمي والمجتمعي بالعمل الكشفي إلا أنه لازال هناك قصور واضح في بعض مفاهيم ومجالات وأسس العمل الكشفي في المحافظات الجنوبية لفلسطين ، فقد لاحظ الباحث في عمله في الكشافة المدرسية والمجتمعية ومن خلال ملاحظته للقادة الكشفيين في المخيمات والرحلات الكشفية، تدني المستوى المهاري لدى بعض القادة وإغفالهم لمسؤوليات وواجبات الكشاف، وتقصيرهم في تطبيق المناهج الكشفية، كما لاحظ تقصيراً في غرس القيم في الأفراد الكشفيين بالشكل المطلوب ، مما أدى إلى ضعف في مستوى مهارات أفراد الوحدات الكشفية وإفراغها من مضمونها التربوي وضعفاً في قدرتهم على نشر القيم التي يدعو لها العمل الكشفي، وأصبح هناك تركيز واضح على الشكليات في العمل الكشفي، كل ذلك نتيجة قصور في معايير اختيار القادة الكشفيين

وضعف الدور الرقابي للجهات المسؤولة، واستخفافهم بمهام وواجبات القائد الكشفي، ومن هنا كانت هذه الفكرة للحديث حول مسؤوليات وواجبات القائمين على الوحدات الكشفية وتوضيحها والحديث عن جوانبها ودورها في تعزيز منظومة القيم ويعد العرض السابق يرى الباحث أن مشكلة الدراسة تتحدد في السؤال الرئيس التالي:

- ما مسؤوليات وواجبات القائمين على الوحدات الكشفية في المحافظات الجنوبية لفلسطين في تعزيز منظومة القيم لدى الأفراد؟

ويتفرع منه الأسئلة التالية :

- 1- ما هي بداية ظهور الحركة الكشفية الفلسطينية ؟
- 2- ما تكوين الوحدة الكشفية ؟
- 3- ما أهداف الحركة الكشفية ؟
- 4- ما صفات القائد الكشفي ؟
- 5- ما مسؤوليات وواجبات القائد الكشفي ؟
- 6- ما دور القائمين على الوحدات الكشفية في تعزيز منظومة القيم العلمية لدى الأفراد ؟
- 7- ما دور القائمين على الوحدات الكشفية في تعزيز منظومة القيم الشخصية لدى الأفراد ؟
- 8- ما دور القائمين على الوحدات الكشفية في تعزيز منظومة القيم الاجتماعية لدى الأفراد ؟
- 9- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة لدور القائمين على الوحدات الكشفية في ترسيخ منظومة القيم لدى الأفراد تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المحافظة)؟
- 10- ما سبل تطوير دور القائمين على الوحدات الكشفية في تعزيز منظومة القيم لدى الأفراد؟

#### فروض الدراسة

سعت الدراسة إلى التحقق من الفرضيات التالية:

1- " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات الأفراد الذكور والإناث في دور القائمين على الوحدات الكشفية في ترسيخ منظومة القيم لدى الأفراد.

2- " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات الأفراد في المحافظات المختلفة في دور القائمين على الوحدات الكشفية في ترسيخ منظومة القيم لدى الأفراد

#### أهداف الدراسة

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- 1- التعرف إلى تاريخ الحركة الكشفية الفلسطينية .
- 2- الكشف عن تعريف الوحدة الكشفية.
- 3- التعرف إلى أهداف الحركة الكشفية .
- 4- التعرف إلى صفات القائد الكشفي.
- 5- الكشف عن مسؤوليات وواجبات القائد الكشفي.

- 6- التعرف إلى دور القائمين على الوحدات الكشفية في تعزيز منظومة القيم العلمية لدى الأفراد.
- 7- الكشف عن دور القائمين على الوحدات الكشفية في تعزيز منظومة القيم الشخصية لدى الأفراد .
- 8- توضيح دور القائمين على الوحدات الكشفية في تعزيز منظومة القيم الاجتماعية لدى الأفراد.
- 9- التعرف إلى مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة لدور القائمين على الوحدات الكشفية في ترسيخ منظومة القيم لدى الأفراد تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المحافظة).

#### أهمية الدراسة

تتلخص أهمية الدراسة فيما يلي:

#### 1- الاعتبارات النظرية:

إن موضوع المسؤوليات والواجبات للقائمين على الوحدات الكشفية ودورهم في تعزيز القسم يعد من الموضوعات الهامة التي تستحق الدراسة، فلقد تحدثت العديد من الدراسات السابقة عن أهمية دور القائد الكشفي في التأثير بالأفراد في الوحدة الكشفية، وتحقيق الأهداف العامة للنشاط الكشفي.

كما تكمن أهمية هذه الدراسة في ندرتها في البيئة الفلسطينية، حيث لم تقع يد الباحث علي بحث كتب في هذا المجال، يدرس المسؤوليات والواجبات للقائمين على الوحدات الكشفية، ودورهم في تعزيز القيم لدى الأفراد كما قد يوفر البحث مرجعاً للدارسين. وقد يسد البحث ثغرة علمية في مجال القيادات الكشفية من خلال إثراء المكتبة بالإطار النظري الذي تقدمه الدراسة بحول الله، وقد يفتح آفاق بحوث مستقبلية أمام الدارسين ، وقد يعين البحث المسؤولين عن النشاط الكشفي في تكوين رؤية واضحة مبنية على أسس علمية في اختيار القادة الكشفيين القادرين على تعزيز منظومة القيم لدى الأفراد. كما قد يسهم البحث في الوقوف على بعض الجوانب والنقاط المهمة والمؤثرة في أهمية القيم وتصنيفها ودوره القائمين على الوحدات الكشفية في تعزيزها. تمهيد الطريق أمام إجراء عدد من الدراسات التي تناولت الموضوعات المماثلة لموضوعنا هذا بصورة علمية وشاملة والتي تضيف المزيد من المتغيرات المؤثرة في هذه الدراسة، بما يسهم في تحقيق التراكم المعرفي والبحثي.

#### الاعتبارات العملية:

- 1- إلقاء الضوء على دور القائمين على الوحدات الكشفية في تعزيز منظومة القيم لدى الأفراد
- 2- معرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة لدور القائمين على الوحدات الكشفية في ترسيخ منظومة القيم لدى الأفراد تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المحافظة)

#### مصادر جمع المعلومات

سيستخدم الباحث في جمع المعلومات المصادر التالية :

- المصادر الأولية : ومنها الاستبانات والمقابلات الشخصية، والدراسات الميدانية
- المصادر الثانوية: الكتب والدوريات الموسوعات ودوائر المعارف والكتيبات والنشرات

#### حدود البحث

ستقتصر هذه الدراسة على الحدود التالية :

**الحد الموضوعي:** اقتصرت هذه الدراسة على موضوع مسؤوليات وواجبات القائمين على الوحدات الكشفية ودورهم في تعزيز منظومة القيم

**الحد المكاني:** تم تطبيق هذه الدراسة في محافظات فلسطين الجنوبية.

**الحد الزمني:** تم تطبيق هذه الدراسة في العام الدراسي 2019-2020 م.

**الحد البشري:** الأفراد الكشفيين العاملين كمرشدين كشفيين في المدارس الحكومية.

**منهج الدراسة**

استخدم الباحث في هذا الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، - وحاول الباحث من خلاله وصف (المسئوليات والواجبات للقائمين على الوحدات الكشفية ودورهم في تعزيز منظومة القيم في محافظات فلسطين الجنوبية) وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

**مصطلحات الدراسة**

يعرف الباحث مصطلحات الدراسة بما يلي:

- **الواجبات والمسئوليات**

يعرفها الباحث إجرائياً بأنها جميع الأفعال التي يتعين وجوباً على القائمين على الوحدة الكشفية القيام بها شخصياً دون غيرهم وجميع الأفعال التي قد يقوم بها غيرهم ولكنهم مسئولون عن نتائجها.

- **الوحدة الكشفية**

هي مجموعة من الأطفال أو الفتيان أو الشبان، ذكورا أو إناثا (دون اختلاط) يتراوح عددهم بين 12 و 32 فرداً، يسهر على تسييرها إطار قيادي كفاء، اختاروا بكل حرية ممارسة الأنشطة الكشفية المشوقة و المتميزة.

- **القائمون على الوحدة الكشفية**

يعرفهم الباحث إجرائياً بأنهم القادة الكشفيون الذين يعملون على تسيير الوحدة الكشفية ، ويتجاوز ويكونون من البالغين ذوي الخبرة، و يكونون متحصليين على الشارة الخشبية، و تتكون قيادة الوحدة الكشفية من: قائد الوحدة ، نائب القائد العام، ومدونهم من الرتب الكشفية التي تتولى مسئولية إعداد الأفراد.

- **منظومة القيم:** يعرفها عشوي (2002 : 2) بأنها مجموعة الأخلاق التي تكون نسيج الشخصية وتجعلها متكاملة قادرة

على التفاعل الإيجابي مع المجتمع الذي تعيش فيه، وعلى التوافق مع أعضائه والعمل من أجل دينه ووطنه ونفسه.

- **محافظات فلسطين الجنوبية**

هي جزء من السهل الساحلي تبلغ مساحته (365) كم مربع ويمتد على الشاطئ الشرقي للبحر المتوسط بطول 45 كم ويعرض يتراوح ما بين 6 إلى 12 كم طبقاً للوضع الحالي للمحافظات (وزارة التخطيط الفلسطينية، 1997: 1).

## تاريخ الحركة الكشفية في فلسطين تعريف الحركة الكشفية

في الاصطلاح: -

الكشفية "هي حركة تربوية تطوعية غير سياسية موجهة للفتية والشباب ومفتوحة للجميع دون تمييز في الأصل أو الجنس أو العقيدة وفقاً للهدف والمبادئ والطريقة التي عبر ، عنها مؤسس الحركة الكشفية" (العلي، 1993: 35) بدأت الدعوة لتأسيس أول فرقة للكشافة عام 1912م؛ وقد اهتم الأتراك بالحركة الكشفية، وخاصة بعد نشوب الحرب العالمية الأولى.

وفي عهد الاحتلال البريطاني لفلسطين اهتم ما يعرف بـ(دائرة المعارف العامة) بتأسيس الكشافة في المدارس خصوصاً؛ لكون مدير المعارف العام مستر «بورمان» هو نفسه مندوب الكشافة العام؛ فأُسِّست في عام 1912م أول فرقة كشفية بفلسطين في مدرسة سان جورج بالقدس، حملت اسم "فرقة القدس الأولى"؛ لكن نشاطها توقف بسبب نشوب الحرب العالمية الأولى. ثم انشئت سنة 1919م فرقة بالمدرسة الرشيدية بالقدس، وفرقة روضة المعارف في القدس عام 1920م. وقد قررت حكومة الانتداب البريطاني في عام 1920م تعميم الحركة على جميع مدارس فلسطين. (يعقوب، 2011)

ثم تكونت فرقة كلية النجاح الوطنية في نابلس عام 1921م، ثم تكونت فرق كشفية في حيفا ويافا والناصرة وغزة وغيرها من المدن. وفي عام 1928م نالت جمعية الكشاف الفلسطيني أول اعتراف عالمي بها؛ الأمر الذي سهل مشاركة الكثير من قادة الكشافة الفلسطينيين في المخيمات العالمية، وخاصة عامي 1929م في بريطانيا، و1933م في بودابست. (يعقوب، 2011) وقد أخذت الحركة الكشفية الفلسطينية تنمو وتتصاعد في الثلاثينيات، حتى قامت الثورة الكبرى عام 1936، واشتركت الفرق الكشفية في إدارة واجباتها الوطنية؛ فأخذت الحكومة بمطاردتها ومنعت أعضائها من الظهور بالملابس الكشفية؛ فتوقفت أنشطة الحركة الكشفية.

واستقلت الحركة الكشفية في فلسطين عام 1944 ولم تعد تابعة لدائرة المعارف، فأُنشئت جمعية الكشاف العربي الفلسطيني 1945 في مدينة القدس، بقرار من مؤتمر الشباب الفلسطيني الأول، وافتتحت لها فروعاً في جميع المدن الفلسطينية، وعين الحاج محمد أمين الحسيني (مفتى فلسطين) كشافاً أعظم؛ وتم تشكيل المجلس الأعلى برئاسة الأستاذ فوزي محيي الدين النشاشيبي؛ والأستاذ حسين حسني والأستاذ عبدالله تيمور، نائبين للرئيس؛ والسيد جميل خوري سكرتيراً عاماً؛ والسيد لييب حشمت أميناً للصندوق؛ وآخرين، وقامت تلك المجموعات بنشاط كشفي فعال حصلت به على الاعتراف رسمياً من المكتب الكشفي العالمي عام 1945م، الذي لم يدم طويلاً؛ حيث سحب هذا الاعتراف في أعقاب حرب عام 1948م. (عبد الله ، 2016)

في عام النكبة 1948 تشرد الشعب الفلسطيني في شتى أنحاء الوطن العربي؛ وتوقفت الحركة الكشفية الفلسطينية، وتشرد بعضها خارج فلسطين؛ ورغم ذلك ساهم جزء من الكشافة في اقامة بعض المخيمات الفلسطينية.

وقد شاركت الحركة الكشفية بعد حرب عام 1948م في أغلب المخيمات والمؤتمرات الكشفية العربية؛ ولم تنقطع مشاركتها في الأنشطة التي تعقدها المنظمة الكشفية العربية منذ إنشائها وحتى الآن.

وفي عام 1954م كانت الكشافة الفلسطينية من بين الدول المؤسسة للمنظمة الكشفية العربية؛ أو ما كان يعرف وقتها باسم "المكتب الكشفي العربي"؛ حيث سجلت الكشافة الفلسطينية عربياً في عام 1956م.

## الخطوات الأساسية في تكوين الفرقة الكشفية :

يذكر منتدى الكشافة ( 2009 : 1 ) أن الخطوات الأساسية في تكوين الفرقة الكشفية تكمن في:

### 1- فترة الدعاية الأولى :

- للدعاية والإعلان وسائل كثيرة وهي تعتمد على الإمكانيات المتوفرة وعلى ما يتفق عنه ذهن القائد ومسائل وسندكر بعضاً منها:.
- إذا أمكن البحث عن أفراد قدامى في المدرسة يمكن عمل حفلات صغيرة تحمل طابع المسابقات والألعاب وتقام في ساحة المدرسة أثناء الفسحة الكبيرة مع الأخذ في الاعتبار توزيع بعض الجوائز والهدايا البسيطة .
- استغلال الإذاعة المدرسية .
- عمل اللوحات والملصقات الجذابة وتصويرها في أماكن بارز للطلاب .
- استغلال الحفلات التي يدعى فيها أولياء الأمور ومجلس الآباء لدعاية النشاط .
- كسب ثقة إدارة المدرسة وبالتالي تأييدها وحث المدرسين المحبين للأنشطة للدعاية داخل الفصول .
- تنظيم نشاط اليوم الكامل أو رحلة قصيرة مفتوحة لطلاب المدرسة ومن ثم جذبهم للنشاط.

### 2- فترة التسجيل الأول :

بعد الإعلان يلاحظ إقبالاً جيداً من الفتية للمشاركين في النشاط وغالباً ما ينسحب منهم عدد لا بأس به بعد رؤية النشاط ومزاولته عن قرب ، وعلى القائد أن يستغل الفرصة في بدء التوزيع وإقامة الأنشطة من بداية التسجيل ، فإذا كان العدد المسجل أقل من العدد المطلوب يتوجب على القائد أن يقوم بالدعاية والإعلان مرة أخرى .

### 3- فترة الدعاية الثانية :

ينبغي أن تكون بصورة جيدة وأن تبرز بعض الأنشطة فيها وأنه بعدم الاعتماد على الكذب بجذب الأفراد وهنا يكون قد مارس الفتية بعضاً من ألوان النشاط الكشفي وبدورهم فهم دعاية للنشاط.

### 4- فترة التسجيل الثانية :

تكون فترة التسجيل هذه ووضع الفرقة مرتب منظم وأنشطتها قائمة فيوزع الأفراد الجدد على المجموعات الصغيرة الموجودة وينخرطون في النشاط . ويا حبذا أن يعطي ولي أمر الطالب فكرة مبسطة عن أهداف حركة الكشف ووسائلها مع ورقة الموافقة على المشاركة في الأنشطة .

### 5- بعد إنتهاء فترة التسجيل :

على القائد أن يعيد تنظيم الفرقة الكشفية ويسعى إلى تطوير الفرقة واستبعاد العناصر السيئة التي تؤثر على سمعة النشاط والفرقة وأن يراعي في تكوين فرقته الأمور التي سبق ذكرها.

### تكوين الوحدة الكشفية

يذكر (العامري ، 2016) أن للفرقة الكشفية المتميزة أسس يتحتم النظر فيها ومناقشتها وهي :

### أولاً : قائد كشفي

فهو العمود الفقري للفرقة وعليه وتحت مسؤوليته تتكون الفرقة وبمهمته تنهض الفرقة وبحسن تخطيطه وإدارته تتفوق الفرقة وتأخذ مكانتها في المنطقة .

### ثانياً : أفراد الفرقة

وهم رأس مال الفرقة وهم الوحدات الأساسية فيها وبدونهم لا تكون الفرقة ولا يوجد النشاط ولذلك وجب النظر في كيفية تكوينهم وأعدادهم واجتذابهم وتسيير دفة النشاط بهم .

### ثالثاً : البرنامج

هو وضع البرنامج الذي يتفق مع ميول الكشاف والذي يرتقي به في سلم الحركة الكشفية والذي يرفع به إلى البذل والعطاء والاستمرارية في النشاط بدافع من الحماس والرغبة والذي يقوم خلقه وسلوكه بما يحقق مع ديننا السمح وتحقيق مناهج وأهداف حركة الكشاف . هو من أهم أساس وجود وحيوية الفرقة .

### رابعاً : الإمكانيات

لا نتصور إقامة مخيم دون وجود ميزانية تفي بتمويل المواد الأساسية ولكن يمكن القول أن الإمكانيات المادية والفنية هي أمور أساسية لوجود فرقة كشفية ، والقائد الناجح هو الذي يبحث عن الإمكانيات ويستغل المتوفر منها استغلالاً حسناً يتصرف فيها تصرفاً حكيماً .

### خامساً : تنظيم الفرقة

من أسس تكوين وجود الفرقة الكشفية هو تنظيم أعمالها وترتيب أمورها وحسن توزيع المهام على أفراد الفرقة . ومن خطوات تنظيم الفرقة تقسيمها إلى ما يلي:

- 1- مرحلة الأشبال : ( للمرحلة الابتدائية ) :: تتكون من ( 2-4 ) سدايسات وعدد السدايسي من ( 6 ) أشبال من [9-11] سنة .
- 2- مرحلة الكشافة : ( للمرحلة الإعدادية ) :: تتكون من ( 2-4 ) طلائع وعدد الطليعة من ( 6 ) كشافين تتراوح سنهم ما بين [12-14] سنة .
- 3- مرحلة المتقدم : ( للمرحلة الثانوية ) :: وتتكون من ( 2-4 ) طلائع وعدد الطليعة من ( 6 ) كشافين من [ 15-17 ] سنة.
- 4- مرحلة الجواله ( مرحلة التعليم العالي ) وتتكون من ( 2-4 ) رهط وعدد الرهط من ( 6-8 ) جوالين من [ 18-25 ] سنة.

### الهيكل التنظيمي للفرقة

يجب تنظيم الفرقة بما يكفل إنجاز أعمالها الهامة . وهذا التنظيم يعنى عدم وجود أي فرد بدون عمل . وهو يتوقف على البرنامج وحجم الفرقة فكما كان البرنامج أكثر طموحا كلما ازدادت حاجة الطلائع لدعم الفرقة .

ويجب أن يتسم هذا التنظيم بالمرونة ، فالفرقة التي تعاني قصورا في مساعدي القائد مثلا يمكنها الاستعاضة عن ذلك بتشكيل لجنة ...

والفرقة تحتاج إلى :

- قائد مؤهل لإدارتها وقيادتها ( وهو القائد ) .

جاء في النظام العام للحركة الكشفية عن قائد الفرقة ما يلي:

"يشترط فيمن يعين قائداً كشافياً أن يتوفر فيه ما يلي:

١- قيامه بدراسة عامة للكتب الكشفية والقوانين واللوائح الخاصة بجمعية الكشافة أو الهيئة الكشفية التي يكون تابعاً لها.

٢- ألا تقل سنه عن ٢٥ سنة.

وقائد الكشافة مسئول عن الفرقة، وعليه أن يحيل كلما أمكن ذلك إلى مجلس الشرف المسائل الداخلية الخاصة. كما أنه مسئول عن تدريب العرفاء على أعمالهم:

فقائد الفرقة يجب أن يكون على علم تام بأغراض حركة الكشف ومبادئها وبرامجها ووسائل تنفيذ هذه البرامج. كما يجب أن يكون على معرفة تامة بالجوانب النفسية للصغار وعقليتهم في كل أطوارهم وأدوار نموهم المختلفة، وبمبولهم وعاداتهم المتباينة فيعالج الشاذ، ويأخذ بيد المتخلف ويكبح جماح حاد الطبع، ويشجع البائس، ويشغل المشاكس، ويقوم اعوجاج المسيء. كل هذا يستلزم أن يكون القائد مثلاً طيباً لأفراد فرقته فيكون ناضج الرأي، دمث الأخلاق، كريم النفس والسجايا، حسن السمعة، طيب الذكر، هيناً ليناً، وطنياً مخلصاً، فيه روح الطفل وعقل الرجل خفيف الظل فكهاً، ذا عزيمة لا تقل، وإدارة لا تكل، صبوراً يتدرب بالصبر في معالجة شئون الفرقة، عادلاً لا يمالئ أحداً على أحد، حازماً يخلط بين الشدة واللين ... وليعلم أنه بمثابة رب الأسرة المسئول الأول عنها الذي يهيئ لكل فرد من أفرادها الراحة والطمأنينة، والذي يهبهم الحب والعطف. (جوهر وخشبة ، 1964 : 24) .

- فتى كفاء للإشراف على عر فاء الطلائع وليقود أنظمة العريف ( وهو العريف الأول )
  - إذا كانت الفرقة تمتلك أية مهمات فإنها تحتاج لمن يكون مسئولاً عنها أو هو أمين العهدة .
  - بالنسبة لمكاتباتها ومراسلاتها تحتاج إلى مسجل ( وهو السكرتير ) .
  - بالنسبة لماليتها واشتراكاتهما فإنها تحتاج إلى ( أمين صندوق ) .
- وأجملت الجمعية المركزية لفتيان الكشافة (2013 : 1) الهيكل التنظيمي للفرقة على النحو التالي:
- \* العريف الأول:

العريف الأول هو أهم فرد في الطليعة .. فهو يتحمل مر المسئوليات أكثر من أي فرد آخر فيها انه ذراعك الأيمن .. ويتم اختيار العريف الأول بحيث تتوفر فيه المواصفات التي لهذا المنصب وواجباته هي :

- 1) يتصدر جميع اجتماعات وأنشطة الفريق .
  - 2) يرأس اجتماعات مجلس عر فاء الطلائع .
  - 3) يرشح عر فاء الطلائع بعد التشاور مع قائد الفريق ..
  - 4) يوزع الأعمال والمسئوليات على العرفاء ..
- انك كقائد تعمل مع مجلس عر فاء الطلائع من خلال العريف الأول مما يوجب عليك معاونته ومساعدته بالتدريب والتعليم والمشورة .. فهو همزة الوصل بينك وبين العرفاء ينقل إليهم ما يتلقاه منك من خبرات ومهارات .. إن أكبر عقبة تقف في سبيل نجاح العريف الأول هي فشل القائد في أن يتركه يقود .. دعه يقود فإذا اخطأ عليك توجيهه وتقويمه ..

\* مساعد العريف الأول :

.. تدريب وقيادة عر فاء الطلائع ..

.. المساعدة في إدارة الاجتماعات والأنشطة ..

..قيادة الفرقة في حالة غياب العريف الأول ..

\* عريف الطليعة :

تختار الطليعة عريفها من بين أعضائها . ويشترط فيه أن يكون مستوفيا للشروط التي تؤهله لان يقود طليعته ( الشخصية . الموهبة

القيادية . المعلومات .. الخ ) . وواجباته :

يخطط لاجتماعات وأنشطة الطليعة ويقودها ..

يمثل الطليعة في اجتماعات مجلس العرفاء ..

يحيط أعضاء طليعته علماً بكل ما يجري في اجتماعات مجلس العرفاء .

يقوم بتدريب أعضاء الطليعة على المهارات الكشفية .

يعد الطليعة للمشاركة في كل أنشطة الفرقة .

ينمي روح الجماعة بين أعضاء طليعته .

يكون القدوة من حيث التمسك بالزي الكشفي المهندي والعمل بالوعد والقانون .

\* السكرتير :

الاحتفاظ بسجل قرارات المجلس .

تسجيل أسماء الحاضرين في الاجتماعات والأنشطة .

تسجيل الترقى إلى الرتب الكشفية .

مسئول عن المكاتبات والمراسلات والشؤون الإدارية .

الاحتفاظ بألبوم الصور .

\* أمين الصندوق :

مسئول عن جمع الاشتراكات والشؤون المالية .

قيد المصروفات وحفظ مستندات الصرف .

إعداد وعرض الميزانية .

\* أمين المكتبة :

الاحتفاظ بسجل لما تحتويه المكتبة من كتب ومجلات ونشرات .

تنظيم استعارة محتويات المكتبة .

التقدم بطلبات شراء ما تحتاجه المكتبة إلى العريف الأول وقائد الفرقة .

\* أمين العهدة :

الاحتفاظ بسجل بأدوات ومهمات الفرقة .

حفظ المهمات في حالة جيدة وصالحة للاستعمال .

اختبار المهمات عقب استخدامها للتأكد من صلاحيتها قبل التخزين وطلب تغيير أو تجديد ما يراه غير صالح منها .

\* مساعد عريف الطليعة :

يقوم عريف الطليعة بتعيين مساعده ومهمته :

قيادة الطليعة أثناء غياب العريف .

مساعدة العريف في أعمال الطليعة .

\* مجلس عرفاء الطلائع :

يتكون مجلس عرفاء الطلائع من :

(1 العريف الأول (وهو الذي يرأس الاجتماع ) (2 مساعد العريف الأول (3 عرفاء الطلائع

أما القائد فيكون بمثابة مرشد وموجه فقط . ولا يتدخل إلا إذا رأى انحرافاً عن خط السير المرسوم . وقد يدعى إلى الاجتماع بعض القادة ليشهدوه ولكن كمستمعين فقط ولا يكون لأي منهم حق التصويت .

ويتلخص عمل مجلس العرفاء في :

التخطيط لأنشطة الفرقة أدارتها .

تدريب عرفاء الطلائع .

\* وظيفة مجلس العرفاء :

يضع المجلس في اجتماعاته الأولى الهيكل العام لبرنامج الخطة السنوية ثم البرامج الشهرية التفصيلية . ووظيفة هذا المجلس هو إدارة أعمال الفرقة والعمل على رفع مستواها .. وهو يجتمع كل شهر مرة .. ويمكن له أن يجتمع مرة كل أسبوع عقب الاجتماع العام للفرقة ويكون لعدة دقائق فقط .

وتقع على كاهل هذا المجلس مسئوليات أربع .. هي :

(1 وضع خطة برنامج الفرقة .

(2 تنفيذ البرنامج .

(3 إدارة أعمال الفرقة .

(4 معالجة مشاكل الفرقة .

الطليعة : مجموعة مرتبة تتراوح ما بين ستة إلى ثمانية كشافيين يقومون بالعمل الجماعي لمصلحة الطليعة ويحاولون أن يعمل الجميع لإسعاد نفسه والآخرين.

السداسي : مجموعة مكونة من ستة أشبال.

مما سبق يكون نظام الطلائع والسداسيات : الطريقة التي تساعد الكشافة أو الأشبال على تخطيط وتنفيذ الأنشطة تحت قيادة أحد زملائهم من الكشافة أو الأشبال فيحتمل أحدهم مسئولية التخطيط لتدريب زملائهم الكشافة أو الأشبال ويحاول زملاؤه الكشافة أو الأشبال التعاون معه حتى يستطيع إنجاز ما يتم تخطيطه .

الغرض من نظام الطلائع والسداسيات

تشجيع الكشافيين والأشبال على تخطيط وتنفيذ الأنشطة.

التدريب على القيادة المبكرة وتحمل المسؤولية .

تعليم الفتنية من خلال برامج التدريب لتنمية مواهبهم وذلك من خلال المنافسة الشريفة.

تعويد الشبل والكشاف الحياة مع الجماعة .

إبداء الرأي لكل كشاف وشبل.

إشباع الميول والرغبات لدى الكشاف والشبل .

عدم التركيز على شبل أو كشاف معين.

تنشيط الطليعة والسداسي مع التنافس السليم .

تنوع البرامج والتجديد فيها.

طريق تدريب الفرقة

يقوم قائد الفرقة الكشفية بتدريب عر فاء الطلائع ويساعده في ذلك العريف الأول للفرقة .

عر فاء الطلائع يديرون أعضاء الطلائع .

قائد الفرقة الكشفية والعريف الأول ينظمان المنافسات والأنشطة العامة لرؤية مدى نجاح هذه التدريبات التي تلقاها أفراد الطلائع من عرفائهم.

اختيار عرفاء الطلائع ورؤساء السداسيات

يختار قائد الفرقة عرفاء الطلائع ممن يتحلون بالصفات ، الفطرية والمكتسبة ، ومن الصفات الفطرية :

1- حب الحركة -2. الطموح-3 . التحمس -4 . قوة الشخصية -5التفاعل مع الآخرين -6الأخلاق الرفيعة. 7- التمييز وحسن الذوق.

أما عن الصفات المكتسبة فهي بصفة عامة المهارات الكشفية.

ومن الممكن جدا أن يجعل قائد الفرقة من هذه الصفات الفطرية صفات مكتسبة لدى فرقته الكشفية وذلك بما يتلقون منه من توجيه وإرشاد.

اختيار نواب عرفاء الطلائع ورؤساء السداسيات

إن عريف الطليعة ورئيس السداسي هما اللذان يناقشان أفراد الطليعة والسداسي في اختيار نائب عريف الطليعة ونائب رئيس السداسي ، لذا يجب أن يكون النائب المختار سواء من الطليعة أو السداسي أن يعمل بتوافق مع عريف الطليعة أو رئيس السداسي .

وعلى عريف الطليعة ورئيس السداسي أن لا يلقي المسؤولية كاملة على نائبه وعليه أن يكلف نائبه بالإشراف على بعض الأنشطة لكي يشعر بأنه مشارك في مسؤولية قيادة الطليعة أو السداسي.

وبذلك تتكون عند النائب خبرة بالقيادة حتى إذا تسنى له القيادة كان مستعدا لها أتم الاستعداد.

عريف الطليعة ورئيس السداسي

الهدف : العريف أو الرئيس الناجح هدفه الرقى بالطليعة أو السداسي ويجعلها في مقدمة وفي الصدارة في جميع النواحي التربوية والكشفية.

القانونون : قانونون عريف الطليعة ورئيس السداسي والواجبات التي يجب أن تكون فيهما الرقي بنفسهما في جميع النواحي بحيث يكونان قدوة للآخرين والعمل بالوعد والقانون والحرص على الرقي بالطليعة أو السداسي .

- روح الطليعة أو السداسي : يجعلان روح التعاون والمحبة والإخاء نامية بالطليعة والسداسي في التفكير والعمل والجهد التطبيقي .
- علم الطليعة أو السداسي : لكل طليعة أو سداسي على مستقل .
- الصيحة الخاصة : لكل طليعة أو سداسي صيحة مرتبة جميلة هادفة عربية.
- سجل الطليعة أو السداسي : معرفة أسماء الأفراد وما يأتيها وما يخرج منها ومعرفة محتوياتها .
- ركن الطليعة أو السداسي : المكان الذي تجتمع فيه الطليعة أو السداسي لا بد من الاهتمام به وإظهاره بالمظهر الحسن إذا كان ثابتا لها خاصة بها.
- واجبات عريف الطليعة أو رئيس السداسي
- أن يعمل كل ما في وسعه للنهوض بالطليعة أو السداسي فيستجيب إلى إرشادات قائد الفرقة ويعمل بتوجيهاته ويعتبر نفسه المسئول الأول أمام القائد ومجلس الشرف أو الشورى عن هذه الطليعة أو السداسي.
- أن يساعد القائد في تدريب أفراد الطليعة أو السداسي على مناهج الكشافة أو الأشبال واجتياز اختباراتهما .
- أن يمثل الطليعة أو السداسي في مجلس الشرف أو الشورى.
- أن يرأس اجتماعات الطليعة أو السداسي وينظم نشاط أفرادها ويوزع عليهم مسؤولياتهم وذلك كما يلي :
- أ- نائب العريف. ب- أمين الصندوق. ج- أمين العهدة. د- أمين المكتبة . هـ - السكرتير .
- و- المدرب الرياضي. ز- المسئول عن العلاقات العامة. ح- المسئول عن الرحلات والمخيمات.
- أن يساعد القائد في تنظيم الألعاب والمنافسات.
- أن يحل مشاكل أفراد الطليعة أو السداسي.
- الطليعة المثالية أو السداسي المثالي
- هي التي تتوفر فيها هذه الصفات :
- روح التعاون .
- توزيع المهام على كل كشاف وشبل.
- الاجتماعات أي حضورها والحرص على المشاركة في مناقشة الأمور التي تطرح.
- الرحلات أي المشاركة فيها .
- أنترقى في المستوى العام بين الطلائع والسداسيات .
- الخدمة العامة.
- أهداف الحركة الكشفية**
- المساهمة في صقل مواهب الشباب وتنميتها.
- اكتساب الشباب صفات سلوكية وقيماً اجتماعية من خلال العمل بالوعد والقانون الكشفي.
- غرس صفات المواطنة الصادقة في نفوس الشباب؛ وحب الوطن والانتماء إليه، وطاعة ولي الأمر، والقيام بالواجب، والاعتزاز بأمجاد الوطن وتراثه.
- المساهمة في خدمة وتنمية المجتمع.

## فوائد الحركة الكشفية

تعطي الفرصة للحياة في الخلاء بين أحضان الطبيعة؛ للوقوف على مباحها الخلابة التي توحى بأسرار القدرة الإلهية. تشبع رغبات حب الاطلاع على البيئة والتعرف على مختلف محتوياتها، وعلى كل الكائنات الحية فيها، وطريقة نموها وتفاعلها مع البيئة، والظروف المحيطة بها؛ والدقة في العمل.

تعويد المنتسبين على الحياة الجماعية ومعايشة الآخرين وخدمتهم والتعاون معهم؛ وتحقيق المتعة واكتساب الصداقات والخبرات. الاعتماد على النفس وتحمل المسؤولية والصبر؛ في سبيل التعلم وطاعة قائده والعمل بتوجيهاته كما تنمي فيه المروءة وعمل المعروف.

رعاية المواهب وتنميتها، وفتح مجال الإبداع، والتعود على دقة الملاحظة.

توسيع المدارك، وإثراء المعلومات؛ وزيادة ثقافة المنتسبين لها.

تربي في النفوس قيم الصدق في القول والعمل والإخلاص والأمانة والتعاون واحترام الكبير وفعل الخير وحسن المعاملة.

تزود المنتسبين بالمعارف والمهارات والخبرات؛ وتلبي احتياجات بناء أجسامهم وعقولهم، وتوسيع مداركهم. (رضوان ، 2019)

## القائد الكشفي

هو مصطلح عام يطلق على الراشدين الذين يقودون نشاطاً كشفياً القصد منه تدريب الآخرين لغرض تنمية الحركة الكشفية (رحومة، د : ت : 11)

ويعرف القائد الكشفي بأنه الشخص الذي يكتشف ميول ورغبات الفنية ويشرف على صفها كما يدير الفرقة الكشفية ويربي أفرادها تربية دينية متزنة ، ويعرفهم بما يدور حوله من عوامل حسية ومعنوية ، ويساعدهم على التحصيل العلمي والتوجيه التربوي الصحيح لتعديل السلوك ، ونجاحه يقاس بمقدر إقبال الفتية على الانضمام للفرقة (المولد 1426هـ : 2)

والقائد الناجح هو الذي يعتمد على سلطته الشخصية والرسمية ، والعمل يستمر ويرتقي حتى في غيابه وتأثيره يؤدي إلى تطوير تنظيمي وكفاءة إنتاجية طويلة الأجل من تنظيم للأعمال وتحديد زمن محدد للإنجازات والحرص على جدولة الأعمال زمنياً وعمل الخطط اللازمة لذلك ، وطريقة تفكيره تقترب لأن تكون طريقة تفكير منهجية علمية منطقية خالية من التحيز والانفعال وتفكيره تفكير إبداعي ، كما تبنى قراراته على معلومات وتشخيصات دقيقة ، ويشجع المرؤوسين على المشاركة في التشخيص واتخاذ القرارات ، فالقائد هو الشخص الذي يتسم بالقدرة على الإنجاز الذي يترجم كلماته ونظرياته إلى أفعال ولا يخشى من الوقوع في الأخطاء بل يستخدم عثراته في تعديل أسلوبه ويجعل من سقطاته وسيلة لتطوير أدائه، وفن القيادة يعتمد على الأفعال لا على الأقوال. (السيابي ، 2011 : 9)

فالقائد الكشفي وفق هذه المفاهيم هو الذي جعل نجاح عمله يتوقف على مدى جدية التزامه بالحركة الكشفية وبالتالي بمدى إيمانه بحتمية تطورها ، كما يتوقف على مدى أصالة السلوك الصحيح لديه (القيسي ، 2009 : 178)

## صفات القائد الكشفي

غرس روح الكشافة في النفوس:

تُعد عملية بث الحماسة، ونشر الطاقات الإيجابية التحفيزية بين أعضاء فريق الكشافة من أبرز أدوار القائد الكشفي، ويمكنه القيام بذلك بعدة طرق بسيطة، فمثلاً يجب عليه أن يلتزم بارتداء الزي الكشفي، وأن يشجع البقية على القيام بذلك أيضاً، كما يجب عليه تكرار قَسَم الكشافة، وقانون الاستكشاف، والشعارات الحماسية في كل اجتماع له مع أعضاء المجموعة. [1]

## بناء مجموعة قوية

يُمكن أن يحاول القائد الكشفي تطوير وإدارة برنامج الكشافة بأكمله مُعتمداً على نفسه، وبعيداً عن طلب المعونة من أعضاء فريقه الكشفي، ولكن ذلك عادةً ما ينتهي بسرعة، ولا يكون ناجحاً، ولذلك فعلى القائد الكشفي الناجح أن يبني مجموعةً قويةً ومتراصةً، ففي المجموعات الكشفية، يحتاج القائد إلى نائب رئيس، وعدة أخصائيين في مجالات مُتعددة، كما يحتاج إلى المساعدات بجمع التبرعات، والتخيم، وما إلى ذلك، فمع لجنة مكونة من 5 إلى 7 أعضاء يفي الجميع بمسؤولياتهم، ويقدمون المساعدة ليُصبح عمل القائد ضمن الفريق في المقام الأول، فتكون نسبة نجاحه أكبر.

## التحلي بالسلوكيات الحسنة

تشكل السلوكيات الحسنة مثل الشجاعة والتفهم، والنظافة جزءاً مبادئ القيادة الكشفية، حيق تعكس الاحترام والانضباط، فالقائد الناجح يجب أن يكون مرعياً ومتفهماً لحاجيات أعضاء الفريق وأرائهم، وفي الوقت ذاته يحتاج إلى الصرامة والشجاعة للتعامل مع أصعب التحديات والظروف، مع الأخذ بعين الاعتبار المخاطر التي قد تُواجهه، كما يعكس الاعتناء بالنظافة الشخصية والهدام الكثير عن القائد وجاهزته للقيادة بجُراة.

## الالتزام بقيم الكشافة

تتضمن قيم الكشافة قَسَم الكشافة، وقانون الكشافة، والشعار الكشفي، ووعود البيعة، وتؤكد معظمها على أن للكشافة أولويات ثلاث وواجب تجاه الله، والوطن، والآخرين، ولذلك يطلق عليها أحياناً النقاط الكشفية الثلاث، والتزام القائد بها قولاً وعملاً يعني نجاحه ونجاح المجموعة.

وهناك عدة صفات في مجموعها تكون القائد الكشفي المتميز وهي كالتالي :

## صفات شرعية:

(العقل ، العلم ، التثبت ، الوفاء بالعهد ، مخالفة الهوى ، بذل النصيحة وقبولها ، القدوة الحسنة)

## صفات خلقية اجتماعية :

( الشجاعة ، العفة ، الحلم ، العفو وكظم الغيظ و الاحسان إلى المسيء ، الرفق و اللين ، الصدق ، التواضع و عدم التعالي على

الغير ، سلامة الصدر من الحقد و الحسد ، الصبر و الشكر ، مكافئة المحسن (الحوافز ) ،حسن الترتيب و الهدام ،،)

## صفات إدارية:

( كتم السر ، الحزم و قوة الإرادة و عدم التردد ، الدهاء و التغافل ، المتابعة ومباشرة الأمور ، القدرة على الاستيعاب ، رفع الروح

المعنوية عند الأفراد ، زرع الثقة بالنفس ، الاستفادة من كافة الامكانيات العقلية و الجسمية ، حسن التصرف ، اغتنام الفرص ،

القدرة على تحديد السلبيات و الايجابيات ، القدرة على مشاركة أفراد الفرقة في التخطيط و التنفيذ ، القدرة على توزيع المسؤوليات و

توظيف القدرات) .

## واجب القائد ومسئوليته

(أ) تجاه نفسه.

(ب) تجاه الفتية

(ب ج ) تجاه المجتمع .

أولاً : تجاه نفسه : .

1. أن يكون القائد قدوة حسنة في مظهره وسلوكه وأخلاقه.
  2. فهم وتطبيق أهداف ومبادئ وطريقة الحركة الكشفية والرغبة في استغلالها لتربية النشء بصدق وإخلاص.
  3. القدرة على التخطيط والمتابعة والتنفيذ والتقييم مما يكون عاملاً في نجاح خطة الفرقة
  4. التطوير في مجال مسؤوليات بأنواعها - كشافياً - إدارياً - فنياً - ثقافياً - اجتماعياً ، بالاطلاع - التدريب - الاحتكاك - الملاحظة .
  5. تنظيم وإدارة الذات .
  6. إدارة الوقت .
  7. الموازنة بين الفرقة و المسؤوليات الأخرى .
- ثانياً: تجاه الفتية : .

- 1) مساعدة الفرقة ليتعاون اعضاؤها في تحقيق اهدافهم .
  - 2) العمل على تماسك الفرقة وحمايتها .
  - 3) توجيه أنشطة اعضاء الفرقة بما يحقق احتياجاتهم .
  - 4) المامه بميول الفتية وخصائص نموهم واحتياجاتهم ومحاولة تليبيتها.
  - 5) الاهتمام بالفتية و تنشئتهم النشأة الصالحة .
  - 6) التواضع وعدم الترفع والنزول إلى مستوى تفكيرهم .
  - 7) مشاركة الفتية والاندماج معهم حتى يتقبلوا منه ، ويستطيع أن يوجههم التوجيه السليم .
  - 8) العدل والمساواة بين الأفراد في المعاملة .
  - 9) تهيئة المكان المناسب لاجتماعات الفرقة .
- ثالثاً : تجاه المجتمع : .

- 1) توجيه الأفراد إلى ضرورة القيام بالخدمة العامة على مستوى الحى الذي يسكنون فيه من خلال المشاركة في الأسابيع العامة.
- 2) ابراز دور الفرقة الكشفية داخل المدرسة بالمشاركة في خدمتها والبيئة المحيطة .
- 3) العناية بالأفراد ومتابعتهم دراسياً وتشجيعهم على الاجتهاد و مذاكرة دروسهم اولاً بأول وتنظيم اوقاتهم وحثهم على التفوق لأن تفوقهم خدمة للمجتمع .

#### دور قائد الفرقة الكشفية

يتميز دور قائد الفرقة الكشفية في العديد من الأمور التي سيذكر الباحث بعضاً منها(مجموعات ابن الوليد الكشفية ، 2014) :

- 1- يقوم وينظم ويدير فرقة
- 2- يشبع حاجيات الفتية والشباب وفق رغباتهم وخصائص نموهم
- 3- يخطط وينفذ برامج فرقته على المدى القريب والبعيد بمشاركة مجلس قادة الجماعات (رؤساء السداسيات - عرفاء الطلائع )

#### 4- ينمي العلاقات مع الفتيه وأولياء الأمور والمجتمع والجهات ذات العلاقات

بعد تحليل دور قائد الفرقة يصبح من السهل معرفة الاحتياجات المطلوبة لهذا الدورة موزعة على فئات المعرفة الخمس:-

1. الفهم و الإدراك

2. القدرة على إقامة العلاقات

3. المهارات والفنون الكشفية

4. القدرة على التخطيط

5. القدرة على التنفيذ.

وقد حدد كتاب التدريب الدولي 2/307 مهارات القائد على النحو التالي :-

- (1) ان يكون القائد قدوة .
- (2) ان يفهم احتياجات وخصائص مجموعته .
- (3) ان يعرف الموارد المتاحة ويستفيد منها .
- (4) ان يتعامل بإيجابية مع أفراد مجموعته { يستقبل المعلومات ويزود المجموعة بها }
- (5) ان يمثل مجموعته خير تمثيل .
- (6) ان يخطط لبرنامج العمل بمشاركة مجموعته .
- (7) ان يدير المجموعة وينسق بين أفرادها .
- (8) ان يكون لديه القدرة على توزيع المسؤوليات على الأعضاء وشاركهم في القيادة .
- (9) ان يقوم بتقييم العمل بصفة مستمرة .
- (10) ان يساعد الآخرين على اكتساب المعرفة .
- (11) ان يقدم المشورة ويستخلص الآراء .

كما ويمكن تحديد دور قائد الوحدة الكشفية في أربعة مهام رئيسية هي :-

- (1) يقود وينظم ويدير الوحدة .
- (2) يشبع حاجات الفتيه والشباب وفق رغباتهم وخصائص نموهم .
- (3) يخطط وينفذ برنامج وحدته على المدى القريب والبعيد بمشاركة الجماعات ( رؤساء السداسيات - عر فاء الطلائع ) .
- (4) ينمي العلاقة مع الفتيه وأولياء الأمور والمجتمع والجهات ذات العلاقة .

أولاً: معرفة وفهم

1- هدف ومبادئ وطريقة الحركة الكشفية.

2- التعلم بالممارسة ( ممارسة القيادة وتحمل المسؤولية من خلال العمل في جماعات صغيرة / تنمية الذات بواسطة نظام الشارات

/ برنامج تقديمي يمارس في الطبيعة / الالتزام بالوعد والقانون

3- دور ومسؤولية القائد.

4 - خصائص النمو للمرحلة التي يقودها وحاجات الفتيه والشباب وكيفية إشباعها

- الهيكل التنظيمي للحركة الكشفية ( عالمياً وعربياً ومحلياً )

ثانياً : الإلمام بالمهارات والفنون الكشفية

1- نظام الشارات ( الدجات الأساسية )

2- مناهج المرحلة التي يتولى قيادتها.

3- فنون التخيم / مهارات حياة الخلاء / الأنشطة العلمية والثقافية / الملاحة البحرية / دراسة الطبيعة / أنشطة الخدمة العامة وتنمية المجتمع / الأنشطة الرياضية.

4- طرق ووسائل تدريب الفتية والشباب.

ثالثاً: القدرة على إقامة العلاقات

1- تكوين العلاقات الطيبة مع الفتية والشباب وأولياء الامور والجهات ذات العلاقة.

2- تكوين العلاقات الطيبة مع الفرق والمجموعات الكشفية الاخرى.

3- احترام توزيع المسؤوليات على أعضاء الفريق .

4- إدارة الاجتماعات من خلال العمل بنظام الجماعات الصغيرة.

رابعاً : القدرة على التخطيط

1- تخطيط برامج الفرقة على المدى القريب والبعيد.

2- مشاركة مجلس قيادة الجماعة في التخطيط للفرقة.

3- التخطيط لزيادة العضوية للوحدة الكشفية التي يقودها.

خامساً : القدرة على التنفيذ

1- تنفيذ أنشطة الخطة.

2- مشاركة مجلس قيادة الجماعة في التنفيذ.

3- تدريب أعضاء الفريق على المهارات المختلفة.

4- توزيع المسؤوليات.

5- توفير الموارد المالية والبشرية والمادية التي تساعد على تنفيذ الهدف المخطط له.

6- المحافظة على تقاليد الفرقة وكذلك التقاليد الكشفية.

7- تقييم المستوى الذى تصل إليه الفرقة ( التقييم فردى / التقييم الجماعي / التقييم المرحلي / التقييم النهائي).

### المبحث الثاني : منظومة القيم

كثيرة هي التصنيفات التي صنف بها العلماء القيم حيث صنفها المقادي (2011 : 2454 ) إلى قيم اجتماعية وهي مجموعة القيم التي تعكس علاقة الفرد بالآخرين وتفاعله معهم، وارتباطه بهم والتعاون معهم، و القيم الإنسانية والشخصية وهي مجموعة القيم التي تعبر عن الوجود الحقيقي للإنسان، وتحقيق إنسانيته من خلال مجموعة السلوكيات التي تصدر عنه، والقيم العلمية وهي مجموعة المعايير والأحكام التي تعمل كموجهات وضوابط للتفكير العلمي للطلاب وتشكل اتجاهات إيجابية نحو العلم والعلماء لدى أفراد الكشافة.

وليس عبثاً أن تضع الحركات الكشفية معايير لقيم تختص بالشخصية وقيماً علمية وقيماً اجتماعية، إذا لا يمكن تصور أن أعضاء وقيادات الكشافة الذين يعملون جاهداً في تعزيز المنظومة القيمية ومحاولة التركيز عليها والدعوة إلى الفضيلة في حوارهم مع الأفراد يفعلون ذلك وهم يعتقدون أن هذا الجهد لا طائل منه. ولاشك أن وجود القائم على الوحدة الكشفية ذو قيم وأخلاق عالية له بالغ الأثر في تعزيز قيم أفرادها وتعديل سلوكهم.

ويبدو أنه ليس من السهل تصور موقف من مواقف العمل الكشفي ليس له بعد قيمي، فلكل موضوع ولكل فعل قيمة؛ فإدراج أي موضوع أو مادة كشفية ضمن البرنامج الكشفي يتم على أساس إعطاء ذلك الموضوع قيمة عالية تستدعي دراسته، والطريقة التي يتم فيها اتخاذ قرار تدريس الموضوع تعكس بعداً قيمياً، فإذا تضمنت هذه الطريقة عرض الأمر للمناقشات مثلاً تتقدم قيمة المشاركة في اتخاذ القرار، وعند اللجوء إلى التصويت في اختيار الأفراد وتكويناتهم مثلاً بعد المناقشة تعلق قيمة الشورى والديمقراطية، وحتى عند اتخاذ قرار باستبعاد أي ضبط قيمي أخلاقي في البيئة الكشفية فإن قيمة الحرية تكون هي الأساس، وهكذا. (ملاوي ، وعودة ، 2012 : 15)

ويرى الباحث أن تعزيز وترسيخ القيم في المنظومات الكشفية له أشكال متعددة، فمن المنظومات من يحاول أن تكون رسالته حادثة على الالتزام بالقيم والأخلاق السامية ، ومن المنظومات ما يطرح من المواد الكشفية إجباراً واختياراً إضافة إلى الأنشطة العملية التي يتم توجيهها لترسيخ القيم لدى الوحدات الكشفية بصورة مباشرة. ومنها أن المؤسسة الكشفية تميل إلى تدريس مواد في القيم والأخلاق سواء في أبعادها النظرية أو العملية . وفي أحيان قليلة تضع بعض المؤسسات متطلباً للتخرج يتمثل في تنمية قيمة العمل التطوعي، حيث يطلب من الأفراد التطوع في خدمة المجتمع مدة معينة من الزمن يشرف فيها قائد كشفي عليه ويقوم بزيارته في مكان التطوع ويطلب منه تقريراً حول مدى مساهمته في خدمة المجتمع.

#### ثانياً: الدراسات السابقة

#### أولاً: الدراسات العربية

أجريت العديد من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت منظومة القيم بشكل عام والقيم لدى القادة الكشفيين ، يعرض الباحث بعضاً منها:

دراسة أبو الخير ( 2014 ) هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة الفرق الكشفية في المدارس الحكومية بمحافظة غزة للأنشطة الكشفية من وجهة نظر المدراء ، واستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من 55 مديراً ومديرة يعملون بالمدارس الحكومية بمحافظة غزة، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات مكونة من 39 فقرة وتتضمن خمسة مجالات تتعلق بدرجة ممارسة الفرق الكشفية للفعاليات والأنشطة الكشفية داخل وخارج المدرسة والقيام بالأعمال الإدارية

للفرقه والتدريب والتأهيل والنشر للحركة الكشفية. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة الفرق الكشفية في المدارس الحكومية بمحافظة غزة للأنشطة الكشفية هي ( 63.88 % ) وهي درجة متوسطة. كما تبين أن أكثر النشاطات والفعاليات ممارسة من قبل الفرق الكشفية هو ما يتم داخل المدرسة. أما النشاطات والفعاليات للفرقة الكشفية خارج المدرسة فقد حصلت على أقل درجة ممارسة في مجالات الاستبانة. وتبين عدم وجود فروق دالة إحصائياً حول درجة ممارسة الفرق الكشفية للأنشطة الكشفية في المدارس الحكومية بمحافظة غزة من وجهة نظر المدراء تعزى إلى متغير المرحلة التعليمية. كما تبين وجود فروق دالة إحصائياً حول درجة ممارسة الفرق الكشفية للأنشطة الكشفية في المدارس الحكومية بمحافظة غزة من وجهة نظر المدراء تعزى إلى متغير الجنس ولصالح المدراء الذكور، ومتغير المنطقة التعليمية لصالح مديرية شرق غزة. وقد أوصت الدراسة بأن تقوم المديرية أو الوزارة بتأهيل القادة الجدد وتنفيذ الندوات التثقيفية لعرفاء الطلاب وتقديم الدعم المادي لهم. وأن تقدم الفرق الكشفية استعاضاتاً في حفلات المدارس، إضافة إلى الأعمال التطوعية المختلفة كتطعيم المرور وتنظيف المساجد أو قطف الثمار

دراسة عبد الله (2016) التي هدفت تهدف هذه الدراسة إلى التعرف بماهية الحركة الكشفية الفلسطينية ج راء تاريخها النضالي والسياسي خلال مائة عام، كما وتهدف هذه الدراسة إلى التعمق بمدى فعالية الحركة الكشفية الفلسطينية ودورها الريادي في زيادة الوعي السياسي والنضالي لدى الشباب الفلسطيني، بالإضافة إلى تبيان العوائق التي تحول دون تطور هذه الحركات الكشفية التي تجاهد من أجل انتزاع الاعتراف الدولي. لقد اتبع الباحث في هذه الدراسة منهجين؛ الأول هو المنهج الوصفي، والثاني المنهج التاريخي، وبالتالي لقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج يأتي على رأسها: يساهم الكشاف الفلسطيني من خلال عمله الدؤوب على صقل وتنمية الشخصية، ويتمثل ذلك الأمر بغرس روح التعاون وحب الوطن والتمسك بالأرض والإصرار على الحقوق والثوابت الفلسطينية، وذلك من خلال التنشئة السياسية العميقة للطفل الفلسطيني خلال مراحل حياته الكشفية وصولاً به إلى مرحلة الشباب. فقد أوصى الباحث بمجموعة من الاقتراحات التي من شأنها أن تطور الحركة الكشفية أكثر فأكثر، حيث يأتي أهمها؛ العمل على زيادة توعية الناس بأهمية ودور الحركات الكشفية والتي تسهم بشكل رئيسي في بناء الإنسان الفلسطيني، وهذه القاعدة الرئيسية من شأنها أن تشكل نقطة انطلاق من أجل زيادة الإقبال على الحركات الكشفية.

أجرى ضحيك (2004) دراسة هدفت إلى التعرف على القيم الأكثر شيوعاً والمتضمنة في سلوكيات قادة النشاط الكشفي في قطاع غزة، وعلاقة هذه القيم بالانتران الانفعالي وإذا ما كانت هذه القيم تختلف باختلاف كل من الجنس والمؤسسة والخبرة والمؤهل الكشفي وقد تكونت عينة الدراسة من ( ٢٣٥ ) قائداً وقائدة وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية ومن أهم نتائج الدراسة جاءت القيم الأكثر شيوعاً مرتبة حسب الوزن النسبي على أبعاد القيم كما يلي: القيم الدينية 88 % ثم القيم الجمالية ( 85.13 %) والقيم السياسية بوزن نسبي ( 83 %) والقيم الاجتماعية 84.15 % والقيم الاقتصادية ( 76.4 %) وأخيراً القيم العلمية بوزن نسبي 75.8 % .وأوصت الدراسة بالاهتمام بالبرامج الخاصة بإعداد القادة والقائدات وتأهيلهم في الدراسات الكشفية

وعلى جميع المستويات. وضرورة إسناد قيادة الفرق الكشفية والإرشادية للقادة والقائدات المؤهلين كشافياً وإرشادياً ولديهم الرغبة بالعمل الكشفي. وضرورة إقامة مخيمات كشفية دائمة ومخيمات خلوية تشارك فيها الفرق المدرسية مع الالتزام بتطبيق الطريقة الكشفية (نظام الشارات، الطلائع، التعلم بالممارسة، حياة الخلاء)

وقام حسين (2013) بإجراء دراسة هدفت إلى تقييم مناهج المخيمات الكشفية للكشاف المتقدم من وجهة نظر قائدها الكشفيين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وتكونت عينة الدراسة من عدد ( 121 ) قائداً كشافياً تم اختيارهم بالطريقة

العشوائية من جميع محافظات العراق عدا إقليم كردستان، واستخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن المعسكرات الكشفية تعتبر واحدة من الممارسات التي تساهم في تنمية دافع المواطنة وتتمي الروح المعنوية والدينية لدى الكشافة، لكن بعض مفردات مناهج المعسكرات الكشفية لا تلبى حاجات وميول ورغبات مرحلة الكشاف المتقدم. كما تبين من النتائج قلة الخبرات لدى بعض القادة أدى إلى الضعف في تحقيق ما تهدف إليه أهداف المعسكرات الكشفية، وقلة الإمكانيات المتوفرة في المعسكرات الكشفية أدى إلى عدم تحقيق ما ترمي إليه محاور مناهج المعسكرات. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالحركة الكشفية من قبل وزارة التربية والتعليم العالي والبحث العلمي من خلال توفير الدعم المادي والمعنوي ونشر الوعي الثقافي للمجتمع بأهمية الحركة الكشفية باعتبارها مؤسسة غير حكومية تساهم في خدمة المجتمع.

وقام الربيعي (2009) بدراسة هدفت إلى وضع رؤية مستقبلية لتطوير واقع حركة الكشافة والمرشدات في العراق من خلال توسيع مشاركة الشباب من الجنسين في المعسكرات الكشفية والأنشطة المصاحبة لها، وإبعادهم عن الممارسات الضارة في البيئة الاجتماعية. وتجديد مناهج وأساليب ومجالات العمل لحركة الكشافة والمرشدات بهدف شد الانتباه إلى الاهتمام بها وإقالتها من عتاقها. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي الوثائقي للحركة الكشفية في وزارة التربية والشباب والرياضة والتعليم العالي والبحث العلمي في العراق من خلال مسح لنماذج من وعد وقانون الكشافة والمرشدات والدراسات الكشفية بمختلف مستوياتها. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن العجز الواضح في القيادات الكشفية لا يتفق وتنفيذ الأنشطة الكشفية في المؤسسات والأندية والمدارس والجامعات العراقية. ووجود نقص في مستلزمات القاعدة المادية (معسكرات - أجهزة - أدوات - ملابس) مما أثر على مستوى الحركة الكشفية وانتشارها في العراق واقتصار الأنشطة الكشفية على المدارس، وعدم وجود تنسيق بين وزارة التربية ودوائر الدولة الأخرى أثر بشكل مباشر على التوسع بتشكيل الفرق الكشفية. وعدم وجود دعم مادي وفني للقيادات الكشفية الحالية. وضعف تركيز الإعلام على الحركة الكشفية، وعدم الاهتمام الجاد بالتركيز على حركة المرشدات أدى إلى عزوف البعض عن المشاركة بالمخيمات الكشفية وأنشطتها.

#### التعقيب على الدراسات السابقة

#### أ- أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- اتفقت الدراسة مع بعض الدراسات السابقة بتناول موضوع الحركة الكشفية ومسؤوليات القائمين على الوحدات الكشفية.
- تتفق الدراسة مع الدراسات السابقة في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي.
- تتفق الدراسة مع بعض الدراسات السابقة من حيث العينة المستخدمة فيها، والعينة المنوي التطبيق عليها.
- تتفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في أداة الدراسة (الاستبانة) كأداة لجمع البيانات.

#### ب- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

1. من حيث موضوع الدراسة: حيث جاءت هذه الدراسة مكملية للجهود السابقة التي بذلت في هذا المجال وبدأت من حيث انتهى الآخرون فهي حلقة ضمن حلقات البحث العلمي التراكمي.
2. من حيث المنهج: ستستخدم الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي وكذلك في تحديد المتغيرات والإجراءات المناسبة.
3. من حيث أداة الدراسة: تم الاستفادة من معظم الدراسات السابقة في بناء استبانة الدراسة وتحديد مجالاتها وبنودها.
4. من حيث الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات وتفسيرها.

5. من حيث النتائج والتوصيات استفاد الباحث مما قدمته الدراسات السابقة من توصيات ومقترحات في اختيار عنوان الدراسة.  
6. من حيث اختيار عينة الدراسة.  
7. من حيث المعوقات حيث أشارت بعض الدراسات السابقة بأنها تعرضت لصعوبات في تطبيق وتوزيع وجمع أداة الدراسة حيث سيستفيد الباحث من خبرات وتجارب الآخرين.

**أوجه التميز للدراسة الحالية وما يميزها عن الدراسات السابقة:**

تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة العربية من حيث:

1. تناولت الدراسة مسؤوليات وواجبات القائمين على الوحدات الكشفية في تعزيز منظومة القيم لدى الأفراد كأول دراسة في المحافظات الجنوبية تطبق على هذا الموضوع في حدود علم الباحث فإنه لم يعثر على دراسة سابقة تناولت هذه المواضيع معاً بمحافظات فلسطين الجنوبية.

2. خصوصية البيئة الفلسطينية (المحافظات الجنوبية لفلسطين) التي تناولتها الدراسة في ظل التحديات والحصار الإسرائيلي عليها حيث تعتبر كنموذج للتحدي والإرادة.

**إجراءات الدراسة**

**منهج الدراسة**

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج الذي يدرس الظاهرة أو القضية الموجودة بشكل فعلي ليحصل منها على معلومات تساعد في الإجابة عن أسئلة البحث وتطوير الواقع قيد الدراسة.  
**عينة الدراسة:**

**العينة الفعلية للدراسة:** تكونت عينة الدراسة الفعلية من (16) فرداً من العاملين في الكشافة في المدارس الحكومية ، والجدول (2) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

**جدول (2) توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات**

المتغيرات	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	9
	أنثى	7
	المجموع	16
المؤهل العلمي	جامعي فأقل	15
	ماجستير فأعلى	1
	المجموع	16
المحافظة	الشمال وغزة	5
	الوسطى والجنوب	11
	المجموع	16

## أداة الدراسة

### الاستبانة

لتحقيق أهداف الدراسة وللإجابة عن أسئلتها أعد الباحث استبانة لتحديد دور القائمين على الوحدات الكشفية في ترسيخ منظومة القيم لدى الأفراد وقد بنيت الاستبانة وفق الخطوات التالية:

وضع الصورة الأولى للاستبانة: وضع الباحث الصورة الأولى للاستبانة من خلال اطلاعه على بعض الدراسات السابقة ذات الصلة وقد تكونت الاستبانة في صورتها الأولى من (16) فقرة كل منها تعبر عن قيمة يساهم القائمون على الوحدات الكشفية في ترسيخها، وقد وزعت هذه الفقرات على ثلاثة مجالات رئيسية هي: المجال الأول (القيم العلمية) وعدد فقراته (5) فقرات، والمجال الثاني (القيم الإنسانية والشخصية) وعدد فقراته (5) فقرات، والمجال الثالث (القيم الاجتماعية) وعدد فقراته (5) فقرات، وضع أمام فقرات الاستبانة تدرج خماسي بحيث تكون درجة استخدام كل إجراء (كبيرة جداً، وخصص لها (5) درجات، وكبيرة وخصص لها (4) درجات، ومتوسطة وخصص لها (3) درجات، وقليلة وخصص لها درجتان، وقليلة جداً وخصص لها درجة واحدة.

### صدق الاستبانة

أولاً: صدق المحكمين: تم عرض الاستبانة في صورتها الأولى على مجموعة من المحكمين المتخصصين، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الاستبانة، ومدى انتماء الفقرات إلى كل محور من محاور الاستبانة، وكذلك وضوح صياغتها اللغوية، واستناداً إلى التوجيهات التي أبداها المحكمون، قام الباحث بإجراء التعديلات التي اتفق عليها معظم المحكمين، وعلى ضوء تلك الآراء تم استبعاد فقرة واحدة، ليصبح عدد فقرات الاستبانة (15) فقرة.

### ثانياً: صدق الاتساق الداخلي:

جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة مع درجة المجال وبالنسبة للمجال الأول تراوحت معاملات الارتباط بين (0.539) و(0.883) وهي دالة احصائياً عند (0.01) أما بالنسبة للمجال الثاني فتراوحت معاملات الارتباط بين (0.484) و(0.919) وهي دالة احصائياً عند (0.01) أما بالنسبة للمجال الثالث فتراوحت بين (0.441) و(0.895) وهي دالة إحصائياً عند (0.01 ، 0.05) وهذ يدل على صدق الاتساق الداخلي بين فقرات كل مجال من مجالات الاستبانة، ثم حسب الباحث معامل الارتباط بين درجة كل مجال فرعي وبين الدرجة الكلية للاستبانة وكانت معاملات الارتباط (0.813) و(0.806) و(0.860) على الترتيب وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.01) ويؤكد ذلك أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق والجدول التالي يوضح الاتساق الداخلي للاستبانة:

جدول رقم (3) صدق الاتساق الداخلي للاستبانة

المجال الأول		المجال الثاني		المجال الثالث	
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
.1	0.883**	.1	0.907**	.1	0.881**
.2	0.706**	.2	0.604**	.2	0.820**
.3	0.595**	.3	0.751**	.3	0.673**
.4	0.539**	.4	0.648**	.4	0.441*

0.769**	.5	0.484**	.5	0.661**	.5
---------	----	---------	----	---------	----

\* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)      \*\* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)

### ثبات الاستبانة Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، وأجرى الباحث خطوات التأكد من ثبات الاستبانة وذلك بعد تطبيقها على أفراد العينة الاستطلاعية بطريقتين وهما التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

1. طريقة ألفا كرونباخ : استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ، وذلك لإيجاد معامل ثبات الاستبانة، حيث بلغت معاملات الثبات

لمجالات الاستبانة وللأقسام ككل كما هو مبين في الجدول (2)

المجال	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
القيم العلمية	5	0.899
القيم الشخصية	5	0.857
القيم الاجتماعية	5	0.906
الاستبانة ككل	15	0.898

يتضح من الجدول (2) أن معاملات الثبات للمجالات كانت 0.899 ، 0.857 ، 0.906 على الترتيب ومعامل الثبات للاستبانة ككل (0.898) وهي معاملات ثبات مرتفعة، ومن خلال الاجراءات المتبعة للتحقق من الثبات يمكن للباحث الوثوق من الأداة ، ويمكن استخدامها في جمع البيانات الخاصة بالدراسة، وبالتالي تصبح الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من 15 فقرة.

### المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة بيانات الاستبانة التي وزعت، وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة، وتم استخدام المعالجات الإحصائية التالية للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة:

أ- معامل ارتباط بيرسون: التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، وذلك بإيجاد معامل ارتباط بيرسون بين كل محور والدرجة الكلية للاستبانة.

ب- معامل ارتباط سبيرمان براون للتجزئة النصفية المتساوية، ومعادلة جتمان للتجزئة النصفية غير المتساوية، ومعامل ارتباط ألفا كرونباخ : للتأكد من ثبات أداة الدراسة.

وتم استخدام المعالجات الإحصائية التالية لتحليل نتائج الدراسة الميدانية:

- التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية (الصفات الشخصية).
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبيان مستوى كل فقرة من الفقرات.
- اختبار T.Test لإيجاد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات عينتين مستقلتين، وتم استخدامه للتحقق من فرض (الجنس ، المحافظة)

### المحك المعتمد

لتحديد المحك المعتمد في الدراسة، فقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (4-1=3)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (4/3=0.80)، وبعد ذلك تم

إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول الآتي (ملحم، 2000: 42):

الجدول رقم (5): يوضح المحك المعتمد في الدراسة

درجة الموافقة	الوزن النسبي المقابل له	طول الخلية
بدرجة قليلة جدا	من 20% - 36%	من 1 - 1.80
بدرجة قليلة	أكبر من 36% - 52%	أكبر من 1.80 - 2.60
بدرجة متوسطة	أكبر من 52% - 68%	أكبر من 2.60 - 3.40
بدرجة كبيرة	أكبر من 68% - 84%	أكبر من 3.40 - 4.20
بدرجة كبيرة جدا	أكبر من 84% - 100%	أكبر من 4.20 - 5

#### نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

يعرض الباحث فيما يلي نتائج الدراسة الميدانية من خلال الإجابة عن الأسئلة والتحقق من صحة الفروض على النحو التالي:  
الإجابة عن السؤال السادس من أسئلة الدراسة: والذي ينص على: "ما دور القائمين على الوحدات الكشفية في تعزيز القيم العلمية لدى الأفراد"؟ قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي الموزون والنسبة المئوية والانحراف المعياري، وتم ترتيب كل فقرة من فقرات المجال الأول "القيم العلمية" ودرجة توافر كل قيمة بناء على ما ورد في الجدول (3)، والجدول رقم (4) يبين تقديرات إجابات الأفراد.

#### جدول (4)

يبين المتوسط الحسابي الموزون والنسبة المئوية والانحراف المعياري ودرجة توافر القيم العلمية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للمتوسط الحسابي	درجة التوافر	ترتيب الفقرات في المجال
1	يدرربي على العمل مع الزملاء بروح الفريق	2.3300	.66750	46.6%	قليلة	3
2	يدرربي على استخدام أسلوب الحوار البناء أثناء النقاش مع زملائي وأساتذتي	2.3700	.67652	47.4%	قليلة	2
3	يرشدني إلى أهمية البحث العلمي في حل المشكلات الحياتية	2.2900	.72884	45.8%	قليلة	4
4	يدرربي على تحري الموضوعية عند نقد الأشخاص والأفكار	2.1500	.65713	43%	قليلة	5
5	يحتني على تقبل النقد الموجه لي من قبل الآخرين	2.4100	.62109	48.2%	قليلة	1
	المستوى الكلي للمجال	2.485	.47384	49.70	قليلة	

يتبين من الجدول 4 أن المستوى العام لدرجة توافر ترسيخ القيم العلمية كانت بدرجة قليلة حيث بلغ المتوسط (2.41) بنسبة (49.70%) وأن متوسطات جميع الفقرات التي تنتمي إلى مجال ترسيخ القيم العلمية كانت ذات مستوى قليلة، وكانت أعلى درجة

لمستوى ترسيخ القيم العلمية للفقرة (5) التي تنص على "يحتثي على تقبل النقد الموجه لي من قبل الآخرين" تليها الفقرة (2) التي تنص على "يدرّيني على استخدام أسلوب الحوار البناء أثناء النقاش مع زملائي وأساتذتي" بينما جاءت الفقرات 1، 3، 4 آخر الفقرات من حيث مستوى التوافر وجميع الفقرات الثلاث جاءت بدرجة توافر قليلة، على الرغم من أهمية هذه القيم بالنسبة للفرد الكشفي.

الإجابة عن السؤال السابع من أسئلة الدراسة الذي ينص على: ما دور القائمين على الوحدات الكشفية في تعزيز منظومة القيم الشخصية لدى الأفراد؟

قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي الموزون والنسبة المئوية والانحراف المعياري، تم ترتيب كل فقرة من فقرات المجال الثاني "القيم الشخصية" ودرجة توافر كل قيمة بناء على ما ورد في الجدول (3)، والجدول رقم (5) يبين تقديرات إجابات الأفراد.

الجدول (5)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للمتوسط الحسابي	درجة التوافر	ترتيب الفقرات في المجال
1	ينبهني لضرورة احترام الوقت والمواعيد	2.5600	.62474	51.2%	قليلة	1
2	يحتثي على ضرورة تحري الصدق في القول والعمل	2.5300	.59382	50.6%	قليلة	2
3	ينمي لدي أهمية الاعتماد على النفس في أمور حياتي	2.4200	.68431	48.4%	قليلة	4
4	يرشدني لأهمية الاعتزاز بنفسني	2.4200	.69892	48.4%	قليلة	4
5	يشجعني على الالتزام بالقانون والنظام واللوائح العامة	2.4600	.65782	49.2%	قليلة	3
	المستوى الكلي للمجال	2.4050	.56271	48.1	قليلة	

يتبين من الجدول 5 أن المستوى العام لدرجة توافر ترسيخ القيم الشخصية كان بدرجة قليلة حيث بلغ المتوسط (2.40) بنسبة (48.1%) وأن متوسطات جميع الفقرات التي تنتمي إلى مجال ترسيخ القيم الشخصية كانت ذات مستوى قليلة، وكانت أعلى درجة لمستوى ترسيخ القيم الشخصية للفقرة (1) التي تنص على "ينبهني لضرورة احترام الوقت والمواعيد" تليها الفقرة (2) التي تنص على "يحتثي على ضرورة تحري الصدق في القول والعمل".

بينما جاءت الفقرات 3، 4، 5 آخر الفقرات من حيث مستوى التوافر".

وجميع الفقرات الثلاث جاءت بدرجة توافر قليلة، على الرغم من أهمية هذه القيم بالنسبة للفرد الكشفي.

الإجابة عن السؤال الثامن من أسئلة الدراسة الذي ينص على: " ما دور القائمين على الوحدات الكشفية في تعزيز منظومة القيم الاجتماعية لدى الأفراد؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي الموزون والنسبة المئوية والانحراف المعياري، تم ترتيب كل فقرة من فقرات المجال الثالث "القيم الاجتماعية" ودرجة توافر كل قيمة بناء على ما ورد في الجدول (3)، والجدول رقم (6) يبين تقديرات إجابات الأفراد.

الجدول (6)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة التوافر	ترتيب الفقرات
---	--------	-----------------	-------------------	----------------	--------------	---------------

المجال	فر	للمتوسط الحسابي			
1	يرشدني لأهمية الانفتاح بحذر ووعي على الثقافات الأخرى	2.3700	.59722	47.4%	قليلة
2	يحثني على عدم الإساءة لأفراد مجتمعي	2.3700	.67652	47.4%	قليلة
3	يرشدني إلى أهمية العطف على الضعفاء من حولي	2.3600	.71802	47.2%	قليلة
4	يحثني على ضرورة دفع السيئة بالحسنة	2.4000	.68165	48%	قليلة
5	يحثني على الرفق في كل شيء	2.3500	.67232	47%	قليلة
	<b>المستوى الكلي للمجال</b>	<b>2.2850</b>	<b>.56522</b>	<b>45.7%</b>	<b>قليلة</b>

يتبين من الجدول 6 أن المستوى العام لدرجة توافر ترسيخ القيم الاجتماعية كانت بدرجة قليلة حيث بلغ المتوسط (2.29) بنسبة (45.7%) وأن متوسطات جميع الفقرات التي تنتمي إلى مجال ترسيخ القيم الاجتماعية كانت ذات مستوى قليلة، وكانت أعلى درجة لمستوى ترسيخ القيم الاجتماعية للفقرة (4) التي تنص على "يحثني على ضرورة دفع السيئة بالحسنة" تليها الفقرة (1و2) التي تنص على "يرشدني لأهمية الانفتاح بحذر ووعي على الثقافات الأخرى" ثم الفقرة التي تنص على "يحثني على عدم الإساءة لأفراد مجتمعي".

بينما جاءت الفقرات 3، 5، آخر الفقرات من حيث مستوى التوافر، وجميع الفقرات الثلاث جاءت بدرجة توافر قليلة، على الرغم من أهمية هذه القيم بالنسبة للفرد الكشفي،

وللتعرف إلى النتائج الإجمالية حسب الباحث المتوسط الحسابي الموزون والوزن النسبي والانحراف المعياري لكل مجال من مجالات الاستبانة وللاستبانة ككل ودرجة توافر ترسيخ القيم بناء على ما ورد في الجدول (4) و(5) و(6) والجدول (7) يبين تقديرات إجابات الأفراد

#### الجدول 7

يبين المتوسط الحسابي الموزون والنسبة المئوية والانحراف المعياري ودرجة ترسيخ القيم بالنسبة للمجالات وللاستبانة ككل

المجال	المتوسط الحسابي الموزون	النسبة المئوية للمتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
القيم العلمية	2.4850	49.70%	.47384	قليلة
القيم الشخصية	2.4050	48.10%	.56271	قليلة
القيم الاجتماعية	2.2850	45.70%	.56522	قليلة
الاستبانة ككل	<b>2.3100</b>	<b>46.20%</b>	<b>.52117</b>	<b>قليلة</b>

يلاحظ من الجدول (7) أن المجال الأول وهو "القيم العلمية" حصل على أعلى المتوسطات الحسابية حيث بلغ (2.49) بنسبة 49.7% وهو يقع ضمن الفئة الثانية وفق المقياس الخماسي المتدرج التي تتراوح بين (1.80 - 2.60) وهي الفئة التي تشير إلى درجة توافر قليلة، بينما حصل المجال الثاني وهو القيم الشخصية" على متوسط حسابي (2.41) بنسبة 48.1% وهو يقع ضمن الفئة السابقة التي تشير إلى درجة قليلة، وحصل المجال الثالث وهو القيم الاجتماعية على متوسط حسابي (2.29) بنسبة 45.7% والتي تشير أيضاً إلى درجة قليلة، في حين أن المتوسط الحسابي للاستبانة ككل بلغ (2.31) بنسبة 46.20% وهو يشير إلى درجة توافر قليلة.

ويفسر الباحث هذه النتائج بأن القائمين على الوحدات الكشفية ربما يعانون من ضيق الوقت المخصص للعمل حيث أن عليهم متابعة الكثير من الأعمال المنوطة بهم ، كما يرجح الباحث أن هناك ضعفاً في دور إدارة المؤسسات التي يعملون بها في إقامة المؤتمرات والندوات وورش العمل التي تدعو إلى تشكيل منظومة قيم إسلامية وتخصيص جزء من المناهج الكشفية للحديث حول القيم أو حتى أفراد مواد بعينها لتدريبهم لهذا الدور، كما يعزو الباحث هذا الضعف في دور القائمين على الوحدات الكشفية في ترسيخ منظومة القيم إلى الأوضاع الاقتصادية الصعبة التي يعيشها المواطنون في قطاع غزة في ظل حصار اسرائيلي استمر 11 عاماً وفي ظل انقسام يساويه أو يصغره بأعوام قليلة ، حيث يرى الباحث أن ذلك يولد نوعاً من قلة الرضا عن العمل، وقتل الإبداع ، ومحاولة الاكتفاء بالحد الأدنى من المعايير المهنية ويرى الباحث أن ذلك ربما يعد مؤشراً خطيراً على إغفال المؤسسات للجانب القيمي والخلقي من شخصية القائمين على الوحدات الكشفية والتركيز على الجانب العلمي إلى حد ما أثناء اختيار القادة العاملين.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال التاسع الذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدور القائمين على الوحدات الكشفية في ترسيخ منظومة القيم لدى الأفراد تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المحافظة) وللإجابة عن هذا السؤال اختبر الباحث صحة فروض الدراسة كما يأتي:

النتائج المتعلقة بالفرض الأول الذي ينص على: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات الأفراد الذكور والإناث في دور القائمين على الوحدات الكشفية في ترسيخ منظومة القيم لدى الأفراد

استخدم الباحث اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين Two independent Sample T-test من أجل اختبار صحة الفرض الأول، ويبين الجدول 8 نتائج اختبار (ت) للتحقق من الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس على كل مجال من مجالات الاستبانة ثم بالنسبة للاستبانة بشكل عام.

#### الجدول 8

نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطي استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث في دور القائمين على الوحدات الكشفية في ترسيخ القيم لدى الأفراد تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
القيم العلمية	ذكر	2.4615	.56432	-.292	14	0.771
	أنثى	2.4932	.44177			
القيم الشخصية	ذكر	2.3077	.69393	-.886	8.3	0.382
	أنثى	2.4392	.50985			
القيم الاجتماعية	ذكر	2.2500	.68191	-.365	14	0.716
	أنثى	2.2973	.52289			
الاستبانة ككل	ذكر	2.2596	.68000	-.474	8.3	0.638
	أنثى	2.3277	.45692			

بينت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الاستبانة الثلاثة، وبمراجعة المتوسطات الحسابية لدور القائمين على الوحدات الكشفية في ترسيخ القيم لدى الأفراد تبين أنها أقل من 2.6 وهي تعبر عن درجة توافر قليلة بالنسبة للمقاييس التي اعتمدها الباحث في جدول 3 ويعزو الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات للاستبانة ككل أن القائمين على

الوحدات الكشفية يدرسون الأفراد الذكور والإناث على حد سواء، كما أن القائمين على الوحدات الكشفية يعيشون في نفس المجتمع الذي يخضع لنفس الظروف المعيشية ويتعرضون لنفس القانون الكشفي.

النتائج المتعلقة بالفرض الثاني الذي ينص على: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة في المحافظات المختلفة في دور القائمين على الوحدات الكشفية في ترسيخ منظومة القيم لدى الأفراد".

استخدم الباحث اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين Two independent Sample T-test من أجل اختبار صحة الفرض الثاني، ويبين الجدول 9 نتائج اختبار (ت) للتحقق من الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة في دور القائمين على الوحدات الكشفية في ترسيخ منظومة القيم لدى الأفراد تبعاً لمتغير المحافظة على كل مجال من مجالات الاستبانة ثم بالنسبة للاستبانة بشكل عام.

#### الجدول 9

نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطي استجابات أفراد المحافظات المختلفة في دور القائمين على الوحدات الكشفية في ترسيخ القيم لدى الأفراد.

المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
القيم العلمية	5	2.4737	.47536	-.423	14	0.673
	11	2.5208	.47729			
القيم الشخصية	5	2.3947	.50541	-.268	8.340	0.790
	11	2.4375	.72700			
القيم الاجتماعية	5	2.2500	.51962	-.952	7.632	0.348
	11	2.3958	.69124			
الاستبانة ككل	5	2.2829	.45888	-.754	6.750	0.457
	11	2.3958	.68729			

بينت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الاستبانة الثلاثة وبمراجعة المتوسطات الحسابية لدور القائمين على الوحدات الكشفية في ترسيخ القيم لدى الأفراد تبين أنها أقل من 2.6 وهي تعبر عن درجة توافر قليلة بالنسبة للمقاييس التي اعتمدها الباحث في جدول 3، ويعزو الباحث عدم وجود فروق إلى أن القائمين على الوحدات الكشفية من نفس الوسط ويتعرضون لنفس الظروف المعيشية ويخضعون لنفس النظام الكشفي واللوائح والقوانين والمنهاج الكشفي.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال العاشر الذي ينص على: "ما سبل تطوير دور القائمين على الوحدات الكشفية في ترسيخ منظومة القيم لدى الأفراد؟"

من خلال نتائج الدراسة وجد الباحث أن دور القائمين على الوحدات الكشفية في ترسيخ منظومة القيم لدى الأفراد جاء بدرجة قليلة مما استلزم وضع مقترحات لتطوير هذا الدور واستعان الباحث بسؤال مفتوح في نهاية الاستبانة عن سبل تطوير هذا الدور وكانت استجابات الأفراد على النحو التالي:

جدول رقم (11) يوضح سبل تطوير دور القائمين على الوحدات الكشفية في تعزيز منظومة القيم فيما يتعلق بالقائمين على

الوحدات

جدول رقم (11)

النسبة المئوية للتكرار	المتفرح المتعلق بالقائمين على الوحدات الكشفية	م
62.5%	تخصص إدارة الكشافة المركزية في الوزارة جزءاً من تقييم القائمين على الوحدات الكشفية على تعزيز منظومة القيم	1.
25%	ضرورة تبصير القائمين على الوحدات الكشفية بأهمية دورهم في تعزيز القيم لدى الأفراد باعتبارهم ناقلين لهذه المنظومة لمن تحتهم من الأفراد	2.
50%	تعزيز القائمين على الوحدات الكشفية للقيم قولاً وممارسة في علاقاتهم الاجتماعية وتفاعلهم اليومي مع الأفراد كونهم القدوة والنموذج التربوي الأهم	3.
12.5%	أن تقوم الوزارة بزيادة الاهتمام بالأنشطة الكشفية المتنوعة سواء الثقافية أو الاجتماعية أو الرياضية أو الترفيهية، والاهتمام بالجانب الوجداني، والعمل على زيادة التقارب بين الأفراد والقائمين على الوحدات الكشفية.	4.
87.5%	عقد دورات تدريبية يتم من خلالها تدريب القائمين على الوحدات الكشفية على وضع خطط واستراتيجيات تساعدهم على الإسهام الفعال في ترسيخ المنظومة القيمية لدى الأفراد	5.
50%	تشجيع إقامة المؤتمرات والندوات وورش العمل واستضاف الخبراء للحديث حول موضوع القيم	6.

يتبين لنا من خلال عرض الجدول (11) الذي يبين لنا السبل المقترحة التي تقدم بها الأفراد لتطوير دور القائمين على الوحدات الكشفية في ترسيخ منظومة القيم فيما يتعلق بشخصية القائمين على الوحدات الكشفية أن أكثر تلك السبل تكراراً وحصولاً على نسب مئوية أعلى من غيرها هي الفقرات رقم (5، 6، 1، 3) وقد حصلت الفقرات السابقة على النسب المئوية التالية بالترتيب (87.5%، 62.5%، 50%، 50%) ونستدل من خلال تلك النسب المئوية أن أهم تلك السبل المقترحة تتضمن ما يلي :

1- عقد دورات تدريبية يتم من خلالها تدريب القائمين على الوحدات الكشفية على وضع خطط واستراتيجيات تساعدهم على الإسهام الفعال في ترسيخ المنظومة القيمية لدى الأفراد

2- تخصص إدارة الكشافة المركزية في الوزارة جزءاً من تقييم القائمين على الوحدات الكشفية على تعزيز منظومة القيم

3- تعزيز القائمين على الوحدات الكشفية للقيم قولاً وممارسة في علاقاتهم الاجتماعية وتفاعلهم اليومي مع الأفراد كونهم القدوة والنموذج التربوي الأهم.

يتبين لنا من خلال تلك السبل المقترحة أهمية التقييم المستمر ومتابعة أداء وسلوك القائمين على الوحدات الكشفية للوقوف على كفايتهم الأخلاقية ودرجة امتلاكهم للقيم بالتوازي مع تقييم مستواهم الأكاديمي والبحثي، وكذلك التأكيد على احترام القائمين على الوحدات الكشفية للأفراد وتعزيز ثقتهم بأنفسهم ومنحهم الحرية الكافية للتعبير عن آراءهم.

جدول رقم (12) يوضح سبل تطوير دور القائمين على الوحدات الكشفية في ترسيخ منظومة القيم لدى طلبتهم فيما يتعلق بالمنهاج

الكشفي

جدول رقم (12)

النسبة المئوية للتكرارات	المقترح	م
<b>فيما يتعلق بالمنهاج الكشفي</b>		
12.5%	طرح وحدات ضمن المنهج الكشفي تتناول قيمة الحوار وأدابه	1.

2.	ضرورة بناء المناهج والمقررات الكشفية بصورة تتفق مع القيم السائدة في المجتمع .	37.5%
3.	على الوزارة تخصيص مساقات مستقلة يدرسها القائمون على الوحدات تتضمن مفردات المنظومة القيمية الإسلامية وأساليب تعلمها.	62.5%
4.	توجيه القائمين على الوحدات الكشفية لعمل أنشطة بحثية حول موضوع القيم وأنواعها وطرق تعزيزها.	75%
5.	تشجيع وتكريم القائمين على الوحدات الكشفية ومحاولة تشجيعهم على ممارسة بعض القيم المجتمعية كالعامل التطوعي والتعاون بين الجميع للنهوض بالمجتمع	87.5%

يتبين لنا من خلال عرض الجدول رقم (12) الذي يبين لنا السبل المقترحة لتطوير دور القائمين على الوحدات الكشفية في ترسيخ منظومة القيم لدى الأفراد فيما يتعلق بالمنهاج الكشفي الذي يتم تدريسه أن أكثر تلك السبل تكراراً وحصولاً على نسب مئوية أعلى من غيرها هي الفقرات رقم (5، 4، 3) وقد حصلت الفقرات السابقة على النسب المئوية التالية بالترتيب (87.5%، 75%، 62.5%) ونستدل من خلال تلك النسب المئوية أن أهم تلك السبل المقترحة تتضمن ما يلي :

1. على الوزارة تخصيص مساقات مستقلة يدرسها القائمون على الوحدات تتضمن مفردات المنظومة القيمية الإسلامية وأساليب تعلمها.

2. توجيه القائمين على الوحدات الكشفية لعمل أنشطة بحثية حول موضوع القيم وأنواعها وطرق تعزيزها.

3. تشجيع وتكريم القائمين على الوحدات الكشفية لممارسة بعض القيم المجتمعية كالعامل التطوعي والتعاون بين الجميع للنهوض بالمجتمع.

يتضح لنا أيضاً ضرورة إدراج مناهج كشفية دراسية عملية ونظرية تختص بمفردات منظومة القيم وأساليب ترسيخها في نفوس الأفراد، وضرورة أن يقوم القائمون على الوحدات الكشفية بالأنشطة البحثية نحو موضوع القيم وتعزيزها ، وبضرورة التركيز على قيام القائمين على الوحدات الكشفية على القيم التي تعود بالنفع على المجتمع ككل كالعامل التطوعي.

#### الخاتمة

بعد العرض السابق للإطار النظري، ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية يجمل الباحث أهم نتائج الدراسة النظرية والميدانية في:

- 1- هناك واجبات للقائمين على الوحدات الكشفية تجاه أنفسهم وتجاه الفتية وتجاه المجتمع.
- 2- من أهم واجبات القائمين على الوحدات الكشفية تجاه أنفسهم أن يكون القائد قدوة حسنة في مظهره وسلوكه وأخلاقه، وفهم وتطبيق أهداف ومبادئ وطريقة الحركة الكشفية والرغبة في استغلالها لتربية النشء بصدق وإخلاص والقدرة على التخطيط والمتابعة والتنفيذ والتقويم مما يكون عاملاً في نجاح خطة الفرقة.
- 3- من أهم واجبات القائمين على الوحدات الكشفية تجاه الفتية مساعدة الفرقة ليتعاون أعضاؤها في تحقيق أهدافهم وتوجيه أنشطة أعضاء الفرقة بما يحقق احتياجاتهم والتواضع وعدم الترفع والنزول إلى مستوى تفكيرهم والعدل والمساواة بين الأفراد في المعاملة .
- 4- من أهم واجبات القائمين على الوحدات الكشفية تجاه المجتمع توجيه الأفراد إلى ضرورة القيام بالخدمة العامة على مستوى الحي الذي يسكنون فيه من خلال المشاركة في الأسابيع العامة العناية بالأفراد ومتابعتهم دراسياً وتشجيعهم على الاجتهاد و مذاكرة دروسهم أولاً بأول وتنظيم أوقاتهم وحثهم على التفوق لأن تفوقهم خدمة للمجتمع
- 5- درجة تعزيز القائمين على الوحدات الكشفية للقيم العلمية لدى الأفراد كانت قليلة بوزن نسبي 49.7% .

- 6- درجة تعزيز القائمين على الوحدات الكشفية للقيم الشخصية حلت في المرتبة الثانية بدرجة تقدير قليلة وبوزن نسبي 48.1%.
- 7- حصلت درجة تعزيز القائمين على الوحدات الكشفية للقيم الاجتماعية على المرتبة الأخيرة بدرجة تقدير قليلة وبوزن نسبي 45.7% .
- 8- كانت الدرجة الكلية لدور القائمين على الوحدات في تعزيز منظومة القيم لدى الأفراد قليلة بوزن نسبي 46.2% .
- 9- أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة لدور القائمين على الوحدات الكشفية في تعزيز منظومة القيم لدى الأفراد تعزى لمتغير الجنس.
- 10- أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة لدور القائمين على الوحدات الكشفية في تعزيز منظومة القيم لدى الأفراد تعزى لمتغير المحافظة.

#### توصيات الدراسة

في ضوء نتائج الدراسة النظرية والميدانية يوصي الباحث بمجموعة من التوصيات على النحو التالي:

- 1- عقد مقابلات شخصية معمقة عند اختيار القادة الكشفيين يشرف عليها أشخاص مؤهلون قادرين على اختيار الكفاءات.
- 2- تدريب القادة الكشفيين الحاليين في إطار مهامهم ومسئولياتهم لضمان أفضل النتائج
- 3- عقد لقاءات وورش عمل مع الفرق الكشفية الخاصة والاستفادة من تجاربهم في اختيار القيادات الكشفية.
- 4- تفعيل دور الرقابة على القيادات الكشفية لضمان عملهم على أكمل وجه ممكن والتزامهم بالقانون الكشفي والوعد.
- 5- عقد دورات وندوات للأفراد للتحديث حول أهمية دور القائد في الكشافة وأهمية السمع والطاعة في الوحدات الكشفية.
- 6- تخصص الوزارات والمؤسسات جزءاً من تقييم القائمين على الوحدات الكشفية على دورهم في تعزيز منظومة القيم لدى الأفراد.
- 7- على الجهات المسؤولة تخصيص مساقات مستقلة يدرسها القائمون على الوحدات الكشفية تتضمن مفردات منظومة القيمة وأساليب تعلمها.
- 8- توجيه القائمين على الوحدات الكشفية لعمل أنشطة بحثية حول موضوع القيم وأنواعها وطرق تعزيزها.
- 9- عقد دورات تدريبية يتم من خلالها تدريب القائمين على الوحدات الكشفية على وضع خطط واستراتيجيات تساعد على الإسهام الفعال في ترسيخ المنظومة القيمية لدى الأفراد

## المصادر والمراجع

### أولاً: المراجع العربية

#### القرآن الكريم

1. جوهر، حسن وخشيه، جمال ( 1964 ) "الكشاف المبتدئ" دار المعارف بمصر.
2. الجمعية المركزية لفتيان الكشافة ، 2013 ، الإسكندرية ، تم استرجاعه على الرابط :  
[/https://www.facebook.com/boyscoutalex/posts/544888662252700](https://www.facebook.com/boyscoutalex/posts/544888662252700)
3. رحومة ، رشيد ، د ت : قاموس المصطلحات الكشفية ، المنظمة الكشفية العربية ، القاهرة.
4. سامي ، 2009 ، احتياجات قائد الفرقة الكشفية ، تم استرجاعه على الرابط : [http://smsm-](http://smsm-samy.blogspot.com/2009/11/blog-post_13.html)
5. السيابي، منى ، (2011) : القائد ، مجلة الكشفية العمانية ، ع (44) ، المديرية العامة للكشافة والمرشدات ، وزارة التربية والتعليم ، سلطنة عمان.
6. شفا، زقوت(2015): تم استرجاعه على الرابط: [https://ar-](https://ar-ar.facebook.com/710441058999991/photos)  
[ar.facebook.com/710441058999991/photos](https://ar-ar.facebook.com/710441058999991/photos)  
[القيادة-ومن-هو-القائد](https://ar-ar.facebook.com/710441058999991/photos)
7. العامري، محمد(2016): تم استرجاعه على الرابط <https://scoutinglife.aforumfree.com/t30-topic>
8. العلي، سعد ( 1993 ) "التربية الكشفية في دول الخليج العربية" مكتبة التربية الرياض.
9. عبد الله ، رضوان (2017) : العلاقة بين الطالب والكشافة ، مقال في دنيا الرأي ، تم استرجاعه على الرابط :  
<https://www.alwatanvoice.com/arabic/content/print/1074796.html>
10. عبد الله ، محمد (2016) : دور العمل الكشفي الفلسطيني في زيادة الوعي النضالي لدى الشباب في فلسطين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين
11. القيسي ، ناهض (2009) القيادة والتدريب في الحركة الكشفية ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، الأردن .
12. مجموعات ابن الوليد الكشفية ، 2014 تم استرجاعه على الرابط :  
[/https://www.facebook.com/khaledscouts](https://www.facebook.com/khaledscouts)
13. المكتبة الكشفية، 2009، تم استرجاعه على الرابط: [https://scoutinglife.aforumfree.com/t30-](https://scoutinglife.aforumfree.com/t30-topic)  
topic
14. المولد ، يحيى (1426) : أسباب تسرب القيادات وسبل المحافظة عليهم ، ورقة عمل اللقاء الوطني الثاني لتنمية القيادات بجمعية الكشافة العربية السعودية بالمدينة المنورة ، نشرة تنمية القيادات ، ع (153) ، 2-4.
15. الناطور، محمود (2011) : المعسكرات والتخييم، ط4 ، مكتبة ومطبعة الطالب الجامعي ، غزة ، فلسطين .
16. يعقوب ، أوس (2011) : أضواء على تاريخ الحركة الكشفية في فلسطين، تم استرجاعه على الرابط :  
<https://pulpit.alwatanvoice.com/content/print/225072.html>

### ثانياً: المراجع العربية الإنجليزية

- .1Jawhar, H. and Khushi, J. (1964) "The Beginner Scout," (in Arabic), Dar Al-Maaref, Egypt.
- .2Central Association for Boy Scouts, (in Arabic), 2013, Alexandria, retrieved at the link: <https://www.facebook.com/boyscoutalex/posts/544888662252700/>
- .3Rahouma, R., D. T.: Dictionary of Scouting Terms, (in Arabic), Arab Scout Organization, Cairo.
- .4Sami, 2009, The Needs of a Scout Troop Leader, (in Arabic), retrieved at the link: [http://smsm-samy.blogspot.com/2009/11/blog-post\\_13.html](http://smsm-samy.blogspot.com/2009/11/blog-post_13.html).
- .5Al-Siyabi, M., (2011): The Leader, (in Arabic), Omani Scouting Magazine, p. (44), General Directorate of Scouts and Guides, Ministry of Education, Sultanate of Oman.
- .6Shifa, Z. (2015): Retrieved at the link: <https://ar-ar.facebook.com/710441058999991/photos/The-Scout-Leader-His-Qualities-and-Duties-Arif-of-Leadership-What-the-importance-of-leadership-and-who-is-the-leader> ( in Arabic)
- .7Al-Amiri, M. (2016): Retrieved from <https://scoutinglife.aforumfree.com/t30-topic>
- .8Al-Ali, S. (1993) "Scout Education in the Arab Gulf Countries" (in Arabic), Riyadh Education Library.
- .9Abdullah, R. (2017): The relationship between the student and the scouts, (in Arabic), an article in Dunya Al-Rai, retrieved at the link: <https://www.alwatanvoice.com/arabic/content/print/1074796.html>
- .10Abdullah, M. (2016): The role of Palestinian scouting in increasing awareness of struggle among young people in Palestine, (in Arabic), unpublished master's thesis, An-Najah National University, Nablus, Palestine.
- .11Al-Qaisi, N. (2009) Leadership and Training in the Scout Movement, (in Arabic), Dar Al-Manhaj for Publishing and Distribution, Jordan.
- .12Ibn al-Walid Scout Groups, (in Arabic), 2014. Retrieved at the link: <https://www.facebook.com/khaledscouts/>
- .13Scouting Library, 2009, retrieved at the link: <https://scoutinglife.aforumfree.com/t30-topic>
- .14Al-Mawlid, Y. (1426): Reasons for leadership leakage and ways to maintain them, (in Arabic), working paper for the Second National Meeting for Leadership Development at the Saudi Arabian Scouts Association in Medina, Leadership Development Bulletin, Y. (153), 2-4.
- .15Al-Natour, M. (2011): Camps and Camping, (in Arabic), 4th edition, University Student Library and Press, Gaza, Palestine.
- .16Yaqoub, A. (2011): Highlights on the History of the Scout Movement in Palestine, (in Arabic), retrieved on

Link: <https://pulpit.alwatanvoice.com/content/print/225072.html>

ثالثاً: المراجع الإنجليزية

17. Francis E. Griggs Jr. (15-9-2009), "Everything I Needed to Know about Leadership I Learned in the Boy Scouts" ،www.ascelibrary.org, Retrieved 2-10-2018. Edited
18. Pete Hayes (2-2-2016), "Top 12 (Plus 1) Leadership Skills I Learned from Boy Scouts" ، www.chiefoutsiders.com, Retrieved 2-10-2018. Edited.
19. Wayne Parker (10-5-2017), "Keys to Being a Successful Scout Leader" ، www.verywellfamily.com, Retrieved 2-10-2018. Edited