

## تقويم أداء قادة عشائر الجواله والدليلات من حملة الشارة الخشبية من وجهة نظر مسؤولي النشاطات الطلابية في الجامعات والكليات

أ.د. ثائر رشيد حسن

جامعة ديالى/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

[Thaer.rashid@uodiyala.edu.iq](mailto:Thaer.rashid@uodiyala.edu.iq)

تاريخ نشر البحث 2024/6/25

تاريخ استلام البحث 2024/4/5

### الملخص

يهدف البحث إلى تقويم أداء قادة عشائر الجواله والدليلات من حملة الشارة الخشبية من وجهة نظر مسؤولي النشاطات الطلابية في الجامعات حكومية والجامعات والكليات الأهلية، فضلاً عن تسليط الضوء على التحديات التي تعترض عملية التقويم، تم اعتماد المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وتمثل مجتمع وعينة البحث بقادة عشائر الجواله والدليلات من حملة الشارة الخشبية في الجامعات الحكومية والجامعات والكليات الأهلية البالغ عددهم (60) قائد وقائدة للعام 2023-2024، ومن أهم الاستنتاجات أظهر التقويم أنه يساعد بشكل كبير في تحديد نقاط القوة والضعف لدى القادة، مما يمكنهم من تحسين مهاراتهم القيادية وتطوير استراتيجيات فعالة لقيادة العشيرة الكشفية، فضلاً عن ذلك إنَّ التقويم يُسهم في استدامة الحركة الكشفية عن طريق إعداد قادة مؤهلين ومتميزين، قادرين على مواجهة التحديات وتحقيق أهداف الحركة، إنَّ القادة الذين يخضعون لتقويم منتظم يكونون أكثر قدرة على تنفيذ الأنشطة والبرامج الكشفية بكفاءة وتحقيق الأهداف المرجوة، ومن أهم التوصيات ضرورة الجمع بين عدَّة أساليب وأدوات للتقويم لضمان الحصول على رؤية شاملة ومتوازنة لأداء القائد بما يضمن تحقيق الفائدة القصوى من البرامج الكشفية وتعزيز جودة القيادة داخل العشائر الكشفية في الجامعات، وضرورة تشجيع القادة على تقييم أدائهم بأنفسهم وتحديد نقاط القوة والضعف بما يعزز من وعيهم الذاتي ورغبتهم في التحسين.

**الكلمات المفتاحية: تقويم أداء قادة ، الجواله والدليلات ، الشارة الخشبية**

## **Evaluating the Performance of the leaders of the Rovers Clans and guides who hold the wooden badge from the point of view of student activities officials in universities and colleges**

**PhD. Thaer Rashid Hassan**

**University of Diyala / College of Physical Education and Sports Sciences**

[Thaer.rashid@uodiyala.edu.iq](mailto:Thaer.rashid@uodiyala.edu.iq)

*Date of receipt of the research 5/4/2024 Date of publication of the research 25/6/2024*

### **Abstract**

The study aims at evaluating the performance of the leaders of the Rovers clans and female guides, who hold the wooden badge, from the point of view of student activities officials in the government and non-government universities. And highlighting the challenges that face the process of evaluation, The Survey method descriptive method has been adopted.

The community and sample of study are represented by the leaders of rovers clans and female guides who hold the wooden badge in the government and non-government universities and they were 60 male and female leaders; for the academic year 2023-2024.

One of the most important results that have been found is that the evaluation showed that it helped significantly in specifying the strong and weak points of the leaders. And this enables in improving their leading skills and developing the active strategies to leave the Scouts clan.

In addition, evaluation also contributes in the continuity of Scout's movement through preparing special and qualified leaders, who are able to face challenges and achieve the aims of the movement.

Leaders who undergo regular evaluation are more able to implement Scouts activities and programs effectively and achieve the desired aims.

Among the most important recommendations is the need to combine several methods and tools for evaluation to ensure obtaining a comprehensive and balanced view of the leader's performance in a way that ensures achieving the maximum benefit from scouting programs and enhancing the quality of leadership within scouting clans in universities, and the need to encourage leaders to evaluate their performance themselves and identify strengths and weaknesses in a way that enhances their self awareness and their desire for improvement.

**Keywords: Leaders' performance evaluation, Rovers and Guides, Wooden Badge**

## 1- المقدمة:

تعدُّ عملية تقويم أداء قادة عشائر الجواله والدليلات من حملة الشارة الخشبية من وجهة نظر مسؤوليهم في الجامعات الحكومية والجامعات والكليات الأهلية من المهام الحيوية التي تلعب دوراً محورياً في تعزيز فعالية الحركة الكشفية وضمان تحقيق أهدافها التعليمية والتربوية وتعزيز كفاءتها التي تسهم في تحسين جودة العمل الكشفي وتطوير مهارات القادة، ولاسيماً إنَّ تقويم الأداء يُعدُّ أداة أساسية لتقييم مدى كفاءة القادة في توجيه الأعضاء وتطوير مهاراتهم القيادية وقدرتهم على قيادة الفرق الكشفية بفعالية كونه يسهم في تقديم تغذية راجعة مستمرة وملاحظات بناءة للقادة تساعد على تحسين أدائهم وتطوير استراتيجياتهم القيادية، فضلاً عن تحديد نقاط القوة والضعف لديهم لتوجيه التدريب والتطوير بشكل أكثر فعالية، وفي ضوء ما تقدم تجلت أهمية البحث في تعزيز فعالية الحركة الكشفية وضمان تحقيق أهدافها التعليمية والتربوية عن طريق تطبيق تقويم شامل وعادل يمكن تحسين جودة القيادة والبرامج الكشفية وتعزيز العلاقات بين الأعضاء والقادة، وضمان إعداد قادة أكفاء للمستقبل.

ويواجه المسؤولون في الجامعات والكليات تحديات متعددة في أثناء عملية التقويم، مثل ضرورة وضع معايير موضوعية وواضحة للتقييم وتجنب التحيزات الشخصية التي قد تؤثر على نتائج التقويم. ومن هذا المنطلق يسعى البحث إلى استعراض أهمية تقويم أداء قادة عشائر الجواله والدليلات، والأساليب المعتمدة في ذلك، عن طريق منظور مسؤولين النشاطات الطلابية في الجامعات الحكومية والجامعات والكليات الأهلية، بما في ذلك الملاحظة المباشرة، واستبيانات الأعضاء، والتقويم الذاتي، وغيرها من الأدوات.

يهدف البحث إلى تقويم أداء قادة عشائر الجواله والدليلات من حملة الشارة الخشبية من وجهة نظر مسؤولي النشاطات الطلابية في الجامعات الحكومية والجامعات والكليات الأهلية، فضلاً عن تسليط الضوء على التحديات التي تعترض عملية التقويم.

## 2- منهج البحث وإجراءاته الميدانية:

### 1-2 منهج البحث:

تمَّ اعتماد المنهج الوصفي التحليلي.

### 2-2 مجتمع البحث وعينته:

تمثل مجتمع بقادة وقائدات الجواله والدليلات من حملة الشارة الخشبية في الجامعات الحكومية والجامعات والكليات الأهلية البالغ عددهم (60) قائد وقائدة للعام 2023-2024، أمَّا عينة البحث فقد تمَّ اختيارهم عشوائياً من مجتمع البحث، إذ بلغ عددهم (50) قائد وقائدة يمثلون نسبة (83.33%) من مجتمع البحث الكلي.

**2-3 الأدوات والأجهزة ووسائل جمع المعلومات:****2-3-1 الأدوات المستخدمة في البحث:****2-3-2 وسائل جمع المعلومات:**

- المراجع والمصادر العربية.
- مقياس تقويم أداء قادة عشائر الجواله والدليلات من حملة الشارة الخشبية من وجهة نظر مسؤولي النشاطات الطلابية في الجامعات والكليات.

**2-4 أداة الدراسة:**

تم اختيار مقياس تقويم أداء قادة الفرق الكشفية من حملة الشارة الخشبية في العراق الذي صممه (صالح هيثم صالح وسؤدد إبراهيم سهيل، 2020)، يتكون في الأصل من (58) عبارة تهدف لتقويم أداء قادة الفرق الكشفية من حملة الشارة الخشبية في العراق، وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس من (58-290)، وارتبطت الفقرات الـ(58) بالمجالات الآتية:

1. المجال الإداري، ويتضمن (8) عبارات، (4) منها إيجابية (1، 20، 34، 35)، و(4) عبارات سلبية (2، 3، 19، 49).
  2. المجال القيادي، ويتضمن (12) عبارة، (6) منها إيجابية هي (4، 5، 6، 36، 37، 52)، و(6) عبارات سلبية هي (7، 21، 22، 38، 50، 51).
  3. المجال المعرفي، ويتضمن (10) عبارات، (6) منها إيجابية هي (8، 10، 11، 23، 40، 54)، و(4) عبارات سلبية هي (9، 24، 39، 55).
  4. المجال المهاري، ويتضمن (8) عبارات، (4) منها إيجابية هي (12، 25، 41، 42)، و(4) عبارات سلبية هي (13، 26، 27، 53).
  5. مجال الاتصال والتواصل، ويتضمن (8) عبارات، (6) منها إيجابية هي (15، 29، 30، 43، 44، 56)، و(2) عبارات سلبية هي (14، 28).
  6. المجال النفسي، ويتضمن (12) عبارة، (6) منها إيجابية هي (16، 17، 18، 33، 48، 58)، و(2) عبارات سلبية هي (31، 32، 45، 46، 47، 57).
- وتوجد أمام كل فقرة خمسة مستويات للإجابات المحتملة هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، وتوضع علامة (✓) من قبل مسؤولي النشاطات الطلابية في المستوى الذي يتوافق مع قادة عشائر الجواله والدليلات، وتتراوح درجات كل عبارة من (1-5) درجات، كما مبين في الجدول (1)

**الجدول (1)**

يُبين أوزان الإجابات عن العبارات الإيجابية والسلبية للمقياس

البدائل	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
العبارات الإيجابية	5	4	3	2	1
العبارات السلبية	1	2	3	4	5

والدرجة النهائية للمقياس هي مجموع درجات جميع الفقرات، ولاسيماً إن الدرجة العليا للمقياس هي (260) درجة، والدرجة الدنيا هي (52) درجة.

## 2-5 التجربة الاستطلاعية:

من أجل إعطاء صورة واضحة ودقيقة عن مفردات المقياس المرشح للتطبيق، وبهدف الوقوف على أهم المعوقات التي قد تواجه الباحث في بحثه الحالي، ولضمان الحصول على نتائج موثوق بها أجرى الباحث تجربة استطلاعية يوم (الأحد) الموافق 2023/4/2 على عينة مكونة من (10) قادة تم اختيارهم عشوائياً من مجتمع البحث الكلي، وهدفت التجربة إلى ما يأتي:

1. معرفة الوقت المستغرق في الإجابة على المقياس.
  2. معرفة مدى وضوح تعليمات وفقرات المقياس.
  3. معرفة الصعوبات والمعوقات التي قد تواجه الباحث عند إجراء التجربة الرئيسية.
  4. الكشف عن العبارات غير الواضحة من حيث اللغة والمضمون.
  5. إيجاد الأسس العلمية للاختبارات (الثبات والصدق والموضوعية).
- ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث عن طريق هذه التجربة ما يأتي:
1. التعرف على الوقت المستغرق في الإجابة على المقياس إذ تراوح ما بين (18 - 23) دقيقة وبمتوسط مقداره (20.5) دقيقة.
  2. وضوح تعليمات وعبارات المقياس.
  3. عدم وجود عبارات غير واضحة من حيث اللغة والمضمون.
  4. أصبح المقياس معداً للتجربة الرئيسية بعباراته النهائية (52) الملحق (2).

## 2-6 الأسس العلمية للمقياس:

بهدف التعرف على الأسس العلمية للمقياس واستيفائه للشروط العلمية (الصدق، الثبات، الموضوعية)، اعتمد الباحث نوعين من الصدق هما:

### أولاً: صدق المحتوى:

بالنظر لوجود مقياس تقويم أداء قادة الفرق الكشفية من حملة الشارة الخشبية، قام الباحث بتطويع عبارات المقياس خدمة للبحث وتم عرضه على (14) خبيراً ومختصاً الملحق (3) للاستئناس بأرائهم بشأن مجالات المقياس ومدى صلاحية عباراته وسلامة صياغتها وتعبيرها لمعنى واحد، وإجراء التعديلات المناسبة عن طريق حذف أو إعادة صياغة عدد من العبارات مع ذكر صلاحية البدائل (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، تم قبول المقياس بعباراته المرشحة للتطبيق، وظهر بصيغته النهائية بعد الحذف والتعديل الملحق (2).

### التحليل الإحصائي لعبارات المقياس:

بعد أن تم تطويع عبارات المقياس خدمة للبحث الحالي وعرضه على (14) خبيراً ومختصاً، وبعد جمع استمارات المقياس قام الباحث باستخدام مربع (كا<sup>2</sup>) عند مستوى دلالة (0.05) للتعرف على العبارات الصالحة، وفي ضوء ذلك تم استبعاد عبارة من المجال الإداري هي (19)، وعبارة من المجال القيادي هي (21)، وعبارة من المجال المعرفي هي (55)، وثلاث عبارات من المجال النفسي هي (16، 31، 58)، وكما مبين من الجدول (2).

## الجدول (2)

يبين قيم (كا2) المحسوبة والدلالة لاتفاق الخبراء والمختصين لعبارات مقياس تقويم أداء قادة عشائر الجواله والدليلات

رقم العبارة	الموافقين	غير الموافقين	قيمة كا <sup>2</sup> المحسوبة	الدلالة	رقم العبارة	الموافقين	غير الموافقين	قيمة كا <sup>2</sup> المحسوبة	الدلالة
1	14	-	14	معنوي	30	14	-	14	معنوي
2	14	-	14	معنوي	31	14	7	0.00	غير معنوي
3	14	-	14	معنوي	32	14	-	14	معنوي
4	14	-	14	معنوي	33	14	-	14	معنوي
5	14	-	14	معنوي	34	14	-	14	معنوي
6	14	-	14	معنوي	35	14	-	14	معنوي
7	14	-	14	معنوي	36	14	-	14	معنوي
8	14	-	14	معنوي	37	14	-	14	معنوي
9	14	-	14	معنوي	38	14	-	14	معنوي
10	14	-	14	معنوي	39	14	-	14	معنوي
11	14	-	14	معنوي	40	14	-	14	معنوي
12	14	-	14	معنوي	41	14	-	14	معنوي
13	14	-	14	معنوي	42	14	-	14	معنوي
14	14	-	14	معنوي	43	14	-	14	معنوي
15	14	-	14	معنوي	44	14	-	14	معنوي
16	8	6	0.28	غير معنوي	45	14	-	14	معنوي
17	14	-	14	معنوي	46	14	-	14	معنوي
18	14	-	14	معنوي	47	14	-	14	معنوي
19	9	5	1.14	غير معنوي	48	14	-	14	معنوي
20	14	-	14	معنوي	49	14	-	14	معنوي
21	3	11	0.57	غير معنوي	50	14	-	14	معنوي
22	14	-	14	معنوي	51	14	-	14	معنوي
23	14	-	14	معنوي	52	14	-	14	معنوي
24	14	-	14	معنوي	53	14	-	14	معنوي
25	14	-	14	معنوي	54	14	-	14	معنوي
26	14	4	2.57	غير معنوي	55	14	-	14	معنوي
27	14	-	14	معنوي	56	14	-	14	معنوي
28	14	-	14	معنوي	57	14	-	14	معنوي
29	14	6	0.28	غير معنوي	58	14	-	14	معنوي



ملاحظة: قيمة (كا<sup>2</sup>) الجدولية عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05) = (3.84).

### ثانياً: صدق البناء:

يعتمد هذا النوع على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات العبارات مع الخاصية أو المفهوم المراد قياسه إذ " تُعدُّ أساليب تحليل العبارات مؤشراً على هذا النوع من الصدق"، وللتحقق من صدق البناء اعتمد الباحث على طريقتين لتحليل الفقرات هي:

### 1. القوة التمييزية للعبارات:

وتشير القوة التمييزية إلى "القدرة على التفريق أو التمييز بين الأفراد الذين يحصلون على درجات عالية والأفراد الذين يحصلون على درجات منخفضة في المقياس نفسه"، إذ تمّ تفرغ إجابات عينة التجربة الاستطلاعية وترتيبها تنازلياً، واعتمد الباحث في عملية تحليل العبارات على أسلوبين للقوة التمييزية هما أسلوب المجموعتين المتطرفتين عن طريق اعتماد نسبة (60%) من الدرجات العليا و(60%) من الدرجات الدنيا، ولحساب معامل التمييز لكل عبارة من عبارات المقياس اعتمدت قيمة (T) المحسوبة والدالة الإحصائية كمؤشر لتمييز العبارات، وتبين إن جميع عبارات المقياس مميزة (معنوية) عند مستوى دلالة (0.05) لكون قيمة (T) المحسوبة أكبر من الجدولية عند درجة حرية (8)، والجدول (3) يبين القوة التمييزية لعبارات المقياس.

### الجدول (3)

يبين قيم الأوساط الحسابية والاحترافات المعيارية للمجموعتين العليا والدنيا وقيمة (t) المحسوبة ونسبة الخطأ ودالاتها الإحصائية لعبارات مقياس تقويم أداء قادة عشائر الجواله والدليلات

رقم العبارة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (ت) المحسوبة	نسبة الخطأ	الدالة الإحصائية
	ع±	س	ع±	س			
1	.973	2.77	.986	2.41	2.709	0.007	مميزة
2	.941	2.95	1.046	2.48	3.489	0.001	مميزة
3	.964	2.88	.996	2.42	3.470	0.001	مميزة
4	1.009	2.83	.919	2.43	3.101	0.002	مميزة
5	.983	2.69	.890	2.26	3.339	0.001	مميزة
6	.857	2.78	.813	2.44	2.932	0.004	مميزة
7	.880	3.05	.855	2.42	5.334	0.000	مميزة
8	.971	3.03	.999	2.46	4.212	0.000	مميزة
9	.798	3.13	.918	2.59	4.589	0.000	مميزة
10	.917	3.10	.898	2.58	4.200	0.000	مميزة
11	.961	3.05	.991	2.50	4.114	0.000	مميزة
12	.936	3.06	.917	2.67	3.085	0.002	مميزة
13	.923	3.09	.910	2.56	4.233	0.000	مميزة
14	.934	2.93	.990	2.47	3.463	0.001	مميزة
15	.939	3.19	.957	2.67	4.020	0.000	مميزة

مميزة	0.000	5.322	.980	2.54	.910	3.22	16
مميزة	0.000	6.895	1.051	2.42	.897	3.33	17
مميزة	0.000	3.925	.907	2.33	1.063	2.86	18
مميزة	0.000	7.253	.933	2.27	.905	3.18	19
مميزة	0.000	8.009	.997	2.34	.904	3.38	20
مميزة	0.000	6.865	.964	2.12	1.017	3.05	21
مميزة	0.011	2.551	1.049	2.61	.921	2.95	22
مميزة	0.001	3.260	1.000	2.47	.962	2.91	23
مميزة	0.000	6.644	.967	2.41	.874	3.24	24
مميزة	0.000	5.674	1.042	2.42	.971	3.19	25
مميزة	0.000	5.246	.972	2.37	1.024	3.08	26
مميزة	0.003	2.988	.947	2.40	.921	2.78	27
مميزة	0.015	2.458	.870	2.31	.955	2.61	28
مميزة	0.004	2.906	1.026	2.35	.987	2.75	29
مميزة	0.018	2.379	1.080	2.45	.977	2.79	30
مميزة	0.004	2.894	.708	2.61	.965	2.94	31
مميزة	0.000	3.890	.919	2.66	.935	3.15	32
مميزة	0.000	6.009	.984	2.28	.940	3.06	33
مميزة	0.000	5.961	.880	2.31	.988	3.06	34
مميزة	0.000	4.854	1.041	2.33	.976	3.00	35
مميزة	0.000	5.766	.995	2.40	.915	3.15	36
مميزة	0.000	5.364	1.044	2.44	.905	3.15	37
مميزة	0.000	4.099	1.062	2.45	1.062	3.05	38
مميزة	0.019	2.361	.919	2.43	.982	2.73	39
مميزة	0.000	4.870	.970	2.35	1.041	3.02	40
مميزة	0.008	2.693	.999	2.55	.972	2.91	41
مميزة	0.001	3.477	.970	2.55	.947	3.00	42
مميزة	0.002	3.134	1.036	2.53	1.004	2.96	43
مميزة	0.00	6.398	1.042	2.25	.977	3.13	44
مميزة	0.00	5.536	.991	2.37	1.024	3.13	45
مميزة	0.00	5.452	.921	2.26	.951	2.95	46
مميزة	0.00	4.153	.757	2.31	.907	2.79	47
مميزة	0.000	6.086	.890	2.56	.899	3.30	48
مميزة	0.000	4.233	.910	2.56	.923	3.09	49
مميزة	0.020	2.347	1.009	2.54	1.077	2.87	50
مميزة	0.000	3.925	.907	2.33	1.063	2.86	51



مميزة	0.000	4.114	.991	2.50	.961	3.05	52
-------	-------	-------	------	------	------	------	----

## 2. علاقة العبارة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي):

تُعدُّ الدرجة الكلية للمقياس بمثابة قياسات محكية آنية عن طريق ارتباطها بدرجات القادة على العبارات، ومن ثمَّ فإنَّ ارتباط درجة العبارة بالدرجة الكلية للمقياس، يعني أنَّ العبارة تقيس المفهوم الذي تقيسه الدرجة الكلية نفسها، فتُحذف العبارات التي تكون معاملات ارتباط درجاتها بالدرجة الكلية للمقياس واطئة (غير معنوية)، وكما هو مبين في الجدول (4).

### الجدول (4)

يُبين معامل ارتباط بيرسون بين درجة كلِّ عبارة والدرجة الكلية للمقياس

الفقرة	الارتباط	قيم الدلالة	نوع الدلالة	الفقرة	الارتباط	قيم الدلالة	نوع الدلالة	الفقرة	الارتباط	قيم الدلالة	نوع الدلالة
1	.290**	.000	معنوي	19	.249**	.000	معنوي	37	.288**	.000	معنوي
2	.255**	.000	معنوي	20	.313**	.001	معنوي	38	.333**	.000	معنوي
3	.249**	.000	معنوي	21	.339**	.005	معنوي	39	.250**	.000	معنوي
4	.282**	.000	معنوي	22	.243**	.005	معنوي	40	.226**	.000	معنوي
5	.287**	.000	معنوي	23	.187**	.000	معنوي	41	.352**	.000	معنوي
6	.373**	.000	معنوي	24	.417**	.000	معنوي	42	.412**	.000	معنوي
7	.246**	.000	معنوي	25	.411**	.000	معنوي	43	.304**	.000	معنوي
8	.339**	.000	معنوي	26	.253**	.000	معنوي	44	.277**	.001	معنوي
9	.277**	.000	معنوي	27	.367**	.000	معنوي	45	.261**	.000	معنوي
10	.244**	.000	معنوي	28	.306**	.000	معنوي	46	.386**	.000	معنوي
11	.276**	.000	معنوي	29	.247**	.000	معنوي	47	.367**	.000	معنوي
12	.204**	.000	معنوي	30	.326**	.003	معنوي	48	.252**	.000	معنوي
13	.259**	.000	معنوي	31	.226**	.000	معنوي	49	.283**	.000	معنوي
14	.370**	.000	معنوي	32	.337**	.000	معنوي	50	.337**	.000	معنوي
15	.303**	.000	معنوي	33	.259**	.000	معنوي	51	.233**	.000	معنوي
16	.342**	.000	معنوي	34	.209**	.000	معنوي	52	.243**	.000	معنوي
17	.292**	.000	معنوي	35	.324**	.000	معنوي				
18	.205**	.000	معنوي	36	.331**	.000	معنوي				

## الجدول (5)

يُبين معامل ارتباط بيرسون بين درجة كُلِّ عبارة ودرجة مجالها

الفقرة	الارتباط	قيم الدلالة	نوع الدلالة	الفقرة	الارتباط	قيم الدلالة	نوع الدلالة	الفقرة	الارتباط	قيم الدلالة	نوع الدلالة
1	.286**	.000	معنوي	19	.118*	.018	معنوي	37	.288**	.000	معنوي
2	.225**	.000	معنوي	20	.173**	.001	معنوي	38	.333**	.000	معنوي
3	.159**	.001	معنوي	21	.142**	.005	معنوي	39	.250**	.000	معنوي
4	.273**	.000	معنوي	22	.140**	.005	معنوي	40	.226**	.000	معنوي
5	.287**	.000	معنوي	23	.187**	.000	معنوي	41	.352**	.000	معنوي
6	.313**	.000	معنوي	24	.417**	.000	معنوي	42	.412**	.000	معنوي
7	.235**	.000	معنوي	25	.411**	.000	معنوي	43	.304**	.000	معنوي
8	.339**	.000	معنوي	26	.253**	.000	معنوي	44	.167**	.001	معنوي
9	.177**	.000	معنوي	27	.367**	.000	معنوي	45	.261**	.000	معنوي
10	.235**	.000	معنوي	28	.306**	.000	معنوي	46	.186**	.000	معنوي
11	.270**	.000	معنوي	29	.247**	.000	معنوي	47	.160**	.001	معنوي
12	.183**	.000	معنوي	30	.146**	.003	معنوي	48	.252**	.000	معنوي
13	.259**	.000	معنوي	31	.226**	.000	معنوي	49			
14	.370**	.000	معنوي	32	.337**	.000	معنوي	50			
15	.303**	.000	معنوي	33	.259**	.000	معنوي	51			
16	.342**	.000	معنوي	34	.209**	.000	معنوي	52			
17	.192**	.000	معنوي	35	.324**	.000	معنوي				
18	.205**	.000	معنوي	36	.331**	.000	معنوي				

## الجدول (6)

يُبين معامل ارتباط بيرسون بين درجة كُلِّ مجال والدرجة الكلية للمقياس

المجالات	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	السادس
معامل الارتباط	0.90	0.88	0.89	0.87	0.89	0.90

يتبين من نتائج الجداول (4، 5، 6) إنَّ قيم معامل الارتباط كانت أكبر من قيمة معامل

الارتباط الجدولية مما يؤكد على تمتع المقياس بالصدق.

## ثبات المقياس:

يُعدُّ الثبات شرطاً أساسياً من شروط المقياس الجيد، "والاختبار الثابت هو مقياس موثوق به ويتحقق إذا كانت فقرات المقياس تقيس المفهوم نفسه الذي وضعت من أجل قياسه"، وللتحقق من ثبات المقياس قام الباحث باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار على عينة مكونة من (10) قادة تم اختيارهم عشوائياً من مجتمع البحث، إذ تم تطبيق الاختبار الأول في تمام الساعة العاشرة من صباح يوم (الأحد) الموافق 2023/4/2 عن طريق إرسال المقياس إلكترونياً لهم، وإعادته في صباح يوم (الأحد) الموافق 2023/4/9 أي بعد مرور (7) سبعة أيام على العينة نفسها على وفق ما أشار إليه "مروان عبدالمجيد إبراهيم، 2000م" من أن "لمعرفة ثبات الاختبار يُعاد تطبيقه بعد مرور سبعة أيام على الاختبار الأول"، وبهدف معرفة الارتباط بين نتائج الاختبارين بعد استخدام قانون معامل الارتباط البسيط (بيرسون)، إذ تبين إن المقياس يتمتع بدرجة ثبات عالية عند درجة حرية (8) ومستوى دلالة (0.05) إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.602).

## موضوعية المقياس:

إنَّ الموضوعية هي "مدى وضوح التعليمات الخاصة بتطبيق الاختبار، وحساب الدرجات أو النتائج الخاصة به"، وبما إن فقرات المقياس واضحة ومفهومة وغير قابلة للشك وبعيدة عن التقويم فضلاً عن وضوح تعليماته وطريقة احتساب الدرجة، وهذا ما أكده الخبراء والمختصين الذين سبق وأن عرض عليهم المقياس.

## 2-7 الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية (SPSS) في استخراج نتائج البحث.

**3 - عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:****3-1 عرض النتائج وتحليلها:****3-1-1 عرض نتائج عبارات مقياس تقويم أداء قادة عشائر الجواله والدليلات من حملة****من حملة الشارة الخشبية وتحليلها ومناقشتها:****الجدول (7)**

يُبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات مقياس تقويم أداء قادة عشائر الجواله والدليلات من حملة الشارة الخشبية في الجامعات والكليات

رقم العبارة	س	ع±	رقم العبارة	س	ع±	رقم العبارة	س	ع±
1	3.40	1.647	29	3.70	1.636	37	3.2	0.63
2	3.11	0.60	20	3.61	1.595	38	3.30	1.142
3	3.39	1.054	21	3.15	1.159	39	3.50	0.83
4	3.45	1.096	22	3.38	1.038	40	3.14	1.237
5	3.29	1.252	23	3.41	1.344	41	3.40	1.261
6	3.50	1.167	24	3.35	1.103	42	3.48	1.307
7	3.31	1.095	25	3.21	1.147	43	3.17	1.158
8	3.14	1.237	26	3.15	1.159	44	3.19	1.083
9	3.31	1.095	27	3.46	1.156	45	3.33	1.133
10	3.16	1.180	28	3.36	1.053	46	3.45	1.305
11	3.17	1.151	29	3.31	1.275	47	3.18	1.163
12	2.79	0.901	30	3.36	1.094	48	3.41	1.344
13	3.31	1.095	31	3.16	1.180	49	3.32	1.090
14	3.35	1.103	32	3.32	1.081	50	3.14	1.237
15	3.30	1.142	33	3.49	1.305	51	3.26	1.179
16	3.29	1.164	34	3.37	0.67	52	3.20	0.63
17	3.36	1.081	35	3.28	1.108			
18	3.00	0.47	36	2.9	0.57			

يشير الجدول (6) إلى إن قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية انحصرت ما بين (2.79-3.70)، ويعزو الباحث سبب ذلك لامتلاك قادة عشائر الجواله والدليلات معرفة عميقة بالمبادئ والقيم الكشفية مما يمكنهم من توجيه الأعضاء بطريقة تتماشى مع أهداف الحركة الكشفية، فضلاً عن ذلك يساعد القادة على متابعة أحدث الاتجاهات والمستجدات في مجال الكشفية مما يجعلهم قادرين على تقديم برامج وأنشطة مبتكرة وفعالة، ولاسيما يمكن قادة عشائر الجواله والدليلات من

اتخاذ قرارات مدروسة ومبنية على فهم شامل للمواقف والمشكلات، ويرى الباحث أيضاً إن المهارات العملية تمكن القادة من تنظيم وتنفيذ الأنشطة الكشفية بكفاءة عالية مما يعزز من تجربة الأعضاء ويحقق الأهداف التعليمية ويساعد القادة في تدريب الأعضاء على المهارات الكشفية الأساسية والمتقدمة، مما يسهم في تنمية قدراتهم بشكل شامل، وإن المهارات المتنوعة تسمح للقادة بالتكيف مع مواقف وظروف مختلفة مما يعزز من مرونتهم وكفاءتهم.

ويفسر الباحث قيم مجال الاتصال والتواصل المترجمة على أرض الواقع يساعد على بناء علاقات إيجابية بين القادة والأعضاء مما يسهم في تعزيز روح الفريق والتعاون، فضلاً عن الاستماع لمشكلات الأعضاء والاستجابة لها بشكل مناسب وسريع مما يسهم في حل المشكلات بفعالية، كذلك يمكن للقادة تحفيز الأعضاء وتعزيز حماسهم ومشاركتهم في الأنشطة الكشفية.

ويعزو الباحث سبب ذلك إلى القدرات القيادية التي يتميز بها قادة عشائر الجواله والدليلات والتي تمكنهم من توجيه فرقهم نحو تحقيق الأهداف المشتركة مما يعزز من كفاءة العمل الجماعي، فضلاً عن حاجة القادة الكشفيين إلى اتخاذ قرارات حاسمة وفي الوقت المناسب مما يتطلب امتلاكهم مهارات قيادية قوية لتحقيق ذلك، ولاسيماً أن القيادة الجيدة تساعد في تحفيز الأعضاء وتشجيعهم على تحقيق أفضل ما لديهم مما يعزز من أداء الفريق بشكل عام.

ويشير الجدول (6) إلى أن تمتع قادة عشائر الجواله والدليلات بالمهارات الإدارية يمكنهم من تنظيم الأنشطة وإدارة الموارد بكفاءة مما يضمن تحقيق الأهداف بكفاءة ودون هدر للموارد، ولاسيماً أن القادة الإداريون الفعالون قادرون على وضع خطط استراتيجية وتنفيذها بفعالية بما يعزز من نجاح الأنشطة والبرامج الكشفية وعن طريق المهارات القيادية يتمكن القادة من مراقبة وتقييم الأداء باستمرار مما يساعد على تحسين وتطوير الأنشطة، فضلاً عن ذلك إن قدرة القادة الكشفيين على الحفاظ على توازنهم النفسي يساعدهم على اتخاذ قرارات هادئة ومدروسة تحت الضغط، ويساعدهم في التعامل مع الضغوط والمواقف الصعبة بفعالية مما يضمن استقرار الفريق واستمرارية الأداء الجيد وقدرتهم على تقديم الدعم النفسي بما يعزز الثقة المتبادلة بينهم وبين الأعضاء وتقنتهم بأنفسهم بما ينعكس إيجاباً على أدائهم العام، وهذا كله يتفق مع ما أشار إليه (عبدالله البوش، 2020)، فضلاً عن رفعت السباعي، (2021)، وفي ضوء ما تقدم يرى الباحث إن تفويم قادة عشائر الجواله والدليلات عبر المجالات المذكورة يوفر رؤية شاملة ومتعددة الأبعاد لأدائهم مما يساعد على تحديد نقاط القوة والضعف بدقة، وبناءً على ذلك يمكن تطوير برامج تدريبية مخصصة لكل مجال مما يعزز من كفاءة وفعالية الحركة الكشفية ككل، وهذا يتفق مع ما أشار إليه (ثائر رشيد، 2021).

وفي مقابل ذلك هنالك بعض التحديات التي يواجهها قادة عشائر الجواله والدليلات، ففي ضوء التغيرات السريعة في البيئة والتكنولوجيا يتطلب الأمر من القادة الكشفيين البقاء على اطلاع دائم بأحدث المعلومات والتطورات في مجال الكشفية وضرورة تطوير وتحديث المناهج التدريبية لتكون متناسبة مع احتياجات وتطلعات الأعضاء وتغيرات المجتمع، ولاسيماً أن مواكبة أحدث المستجدات والتغيرات في مجال الكشفية قد يكون تحدياً خاصة مع التطورات التكنولوجية والاجتماعية السريعة،

وفي المجال المهاري فهناك تحديات في توفير الفرص التدريبية الكافية لتطوير مهارات القادة سواء كان ذلك بسبب الإمكانيات المحدودة أو الوقت المحدود، وفي مجال الاتصال والتواصل يرى الباحث أن التعامل مع أفراد ينتمون إلى خلفيات وثقافات مختلفة قد يكون تحدياً في بعض الأحيان وقد يتطلب فهم عميق لمتطلبات الاتصال الفعال لما يواجهونه من تحديات تتعلق بحواجز اللغة أو الثقافة التي تعيق التواصل الفعال بين القادة والأعضاء، وصعوبة في بناء علاقة ثقة مع الأعضاء مما يؤثر على جودة التفاعل والتواصل، أما في مجال القيادة يرى الباحث بما أن عشائر الجواله الدليلات تتكون من أفراد يمتلكون خلفيات وأهداف مختلفة يمكن أن يكون تحدياً للقادة، فضلاً عن ذلك إن تحسين مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات وتحفيز الأعضاء يتطلب تطوير وتنمية مهارات القيادة بشكل دوري، ومن التحديات التي يواجهها قادة عشائر الجواله والدليلات في المجال الإداري هي التعامل مع قيود الموارد المادية والبشرية الذي يكون تحدياً في تحقيق أهداف الحركة الكشفية وتخطيط وتنظيم النشاطات الكشفية، أما التحديات التي يمكن أن يواجهها القادة الكشفيين من حملة الشارة الخشبية في المجال النفسي هي التعامل مع ضغوط العمل والتوازن بين الحياة الشخصية والكشفية قد يشكل تحدياً نفسياً، فضلاً عن تعزيز الثقة بالنفس والتفائل وتحفيز الأعضاء يمكن أن يكون أيضاً تحدياً في تطوير البيئة النفسية الإيجابية، وهذا يتفق مع ما تم الإشارة إليه في الملتقى الافتراضي الأول للتدريب

ويرى الباحث لتجاوز هذه التحديات يمكن للقادة الكشفيين الاستفادة من التدريب المستمر، والتوجيه الفعال، والتعاون مع الزملاء والمتخصصين في المجال، وتطبيق استراتيجيات إدارة الوقت والموارد بشكل ذكي، وتعزيز مهارات التواصل والقيادة والتحفيز. باستخدام هذه الأدوات، يمكن للقادة تحقيق نجاح كبير في توجيه وتطوير الحركة الكشفية وتحقيق أهدافها، وفي ضوء ما تقدم يؤكد الباحث إن كل مجال من هذه المجالات السابق ذكرها يلعب دوراً حيوياً في تعزيز كفاءة وفعالية قادة عشائر الجواله والدليلات الكشفيين في الجامعات الحكومية والجامعات والكليات الأهلية عن طريق التركيز على تطوير هذه المجالات، يمكن للقادة تحسين أدائهم وتقديم تجارب كشفية أفضل للأعضاء، مما يساهم في تحقيق أهداف الحركة الكشفية وتعزيز تأثيرها الإيجابي على المجتمع، وبهذا تحقق هدفاً للبحث.

#### 4- الاستنتاجات والتوصيات:

##### 4-1 الاستنتاجات:

1. أظهر التقييم أنه يساعد بشكل كبير في تحديد نقاط القوة والضعف لدى القادة، مما يمكنهم من تحسين مهاراتهم القيادية وتطوير استراتيجيات فعالة لقيادة العشيرة الكشفية.
2. إن التقييم يعزز من حافزية القادة لتحقيق أداء أفضل عن طريق توفير ملاحظات بناءة وتشجيعية.
3. إن القادة الذين يخضعون لتقييم منتظم يكونون أكثر قدرة على تنفيذ الأنشطة والبرامج الكشفية بكفاءة وتحقيق الأهداف المرجوة.
4. إن التقييم يساعد على تحسين جودة الأنشطة والبرامج بشكل مستمر عن طريق تقديم التغذية الراجعة اللازمة.



5. إنَّ القادة المستفيدين من التقييم يتعلمون بشكل أفضل من تجاربهم مما يعزز من تطورهم الشخصي والمهني.
6. إنَّ تعزيز الشفافية في عمليات التقييم يجعل القادة أكثر وعياً بمتطلبات ومعايير الأداء مما يخلق بيئة عمل مفتوحة وصادقة.
7. إنَّ التقييم يسهم في تحسين التواصل بين القادة والأعضاء عن طريق توفير قنوات للتغذية الراجعة المستمرة مما يعزز من روح الفريق والتعاون.
8. إنَّ تقييم الأداء بصفة مستمرة وعادلة يؤدي إلى بناء الثقة بين القادة والأعضاء، مما ينعكس إيجابياً على بيئة العمل داخل العشيرة.
9. إنَّ التقييم يسهم في استدامة الحركة الكشفية عن طريق إعداد قادة مؤهلين ومتميزين، قادرين على مواجهة التحديات وتحقيق أهداف الحركة.

#### 4-2 التوصيات:

1. ضرورة وضع معايير واضحة ومحددة لتقييم الأداء تسهل عملية التقييم وتجعلها أكثر موضوعية.
2. ضرورة تدريب الأفراد المكلفين بتقييم الأداء لضمان أنهم يمتلكون المهارات اللازمة لتنفيذ العملية بشكل عادل وفعال. بما يتناسب مع الأهداف الاستراتيجية للحركة الكشفية في البيئة الجامعية
3. ضرورة الجمع بين عدّة أساليب وأدوات للتقييم لضمان الحصول على رؤية شاملة ومتوازنة لأداء القائد بما يضمن تحقيق الفائدة القصوى من البرامج الكشفية وتعزيز جودة القيادة داخل العشائر الكشفية في الجامعات.
4. ضرورة تشجيع القادة على تقييم أنفسهم وتحديد نقاط القوة والضعف بما يعزز من وعيهم الذاتي ورغبتهم في التحسين.
5. ضرورة إجراء تقييم دوري ومستمر لأداء القادة بدلاً من الاعتماد على التقييم السنوي فقط، لضمان تقديم ملاحظات وتحسينات مستمرة.

### المصادر العربية والأجنبية

- أميرة حنا؛ بناء وتقنين مقياس الاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد: (أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2001م).
- رفعت السباعي؛ ورشة العمل الافتراضية التخصصية للبرامج: (مصر، الإقليم الكشفي العربي/المنظمة الكفية العربية، 4-7 ابريل 2021).
- عبد الجليل إبراهيم الزوبعي (وآخرون)؛ الاختبارات والمقاييس النفسية: (الموصل، مطبعة جامعة الموصل، 1981م).
- عبدالله البوش؛ جلسات اللقاء الوطني الثاني للمدربين الأول الكترونياً: (لبنان، اتحاد كشافة لبنان، 2020).
- محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين؛ القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي: (القاهرة، دار الفكر العربي، 2000).
- مروان عبد المجيد إبراهيم؛ أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، ط1: (عمان، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2000م).
- الملتقى الافتراضي الأول للتدريب؛ ورشة التفكير الإبداعي في إدارة الأزمات: (سلطنة عمان، المديرية العامة للكشافة والمرشدات، 16-21 مايو 2020).
- Holt R. & Irving, L.; Assessing Personality: (New York, Harcourt Brace, Jovanovich 1991).
- nastasi, A.; Psychological Testing: (New York, Macmillan, 1996).
- Stanley, C. J. & Hokins, K. D; Educational Psychology Measurement a Evaluation: (New Jersey, Prentice-Hall, 1992).

## ملحق (1)

## مقياس تقويم أداء قادة الفرق الكشفية من حملة الشارة الخشبية في العراق

ت	العبارات	تصلح	لا تصلح	التعديل
1	أحدد الأهداف المستقبلية للفرقة الكشفية.			
2	لن التزم بالجدول الزمني التي أضعتها لتحقيق الأهداف			
3	لن اساهم في عملية تحسين الإجراءات.			
4	امتلك القدرة على حسن التصرف في أغلب المواقف.			
5	اعمل على معالجة المشكل التي يواجهها أعضاء الفرقة الكشفية بطريقة فعالة.			
6	اعمل على إشراك أعضاء الفرقة الكشفية في عملية التخطيط.			
7	لا امتلك قابلية اتخاذ القرار الأنّي في معالجة القضايا العالقة في عمل المؤسسة الكشفية.			
8	لدي رؤيا واضحة عن عمل المؤسسة الكشفية عن طريق معرفة أنشطتها.			
9	ليس لدي إمام مسبق عن مبادئ وأهداف ومهام الحركة الكشفية.			
10	امتلك معرفة عامة عن المهارات الكشفية.			
11	لدي انتشار ومعرفة واسعة على المستوى المحلي.			
12	أراعي الجانب المهاري في تعليم أعضاء الفرقة الكشفية.			
13	لا اهتم بتحسين المستوى المهاري للأعضاء الضعفاء من داخل الفرقة الكشفية.			
14	لا تتوافر لدي مهارات الاتصال مع المجتمع والمرونة للتعامل مع كافة النوعيات من القادة والمؤسسة الكشفية بشكل بناء.			
15	أساهم في بث الوعي الثقافي والعلمي وتبادل الخبرات عن طريق وسائل الاتصال الحديثة			
16	أتجنب الشعور بالتوتر عندما أتذكر حدث غير سار.			
17	أشعر بأنني يقظ وعلى أهبة الاستعداد.			
18	التزم بالالتزام النفسي.			
19	لا اهتم ببناء خطة إستراتيجية تتضمن سرعة الاستجابة لمواجهة التغيرات المحتملة.			
20	اعتمد على خطط بعيدة المدى لتنفيذ الخطة السنوية وتطوير الكشفيّة.			
21	لن أتأني في اتخاذ القرار من أجل الوصول إلى القرار الصائب وأتزم برأيي.			
22	ليس لدي البقاة والذكاء والقدرة على التصرف في المواقف الحرجة.			
23	أتمسك بالتقاليد والقيم والهنام والعادات الاجتماعية الإيجابية.			
24	لا أتمكن من اكتشاف المواهب وقابليات أعضاء الفرقة الكشفية ولا أسعى لتطوير قابليّاتهم المعرفية			
25	أسعى بتعليم الفرقة الكشفية مهارات كشفية بطرق متعددة.			
26	لا امتلك القدرة على تنوع المثيرات.			
27	لا اتبع الاتجاهات الحديثة في تعليم الحركة الكشفية.			
28	لا يمكنني الاندماج مع الآخرين.			
29	أستطيع إيصال الأفكار والأوامر بصورة واضحة ومفهومة إلى أعضاء الفرقة الكشفية			
30	امتاز بكوني من النوع الذي يجيد فن الاستماع الجيد لحديث المرؤوسين.			
31	لا امتلك القدرة على ضبط النفس.			
32	ليس لدي القدرة على الإقناع.			

			33	أسعى لتحقيق الذات.
			34	احترم الوقت عند حضور للاجتماعات.
			35	أرغب بتقديم الخطط والأفكار الجديدة بصورة مستمرة.
			36	أتسامح في تسجيل غيابات أعضاء الفرقة الكشفية المقربين.
			37	أظهر قوة شخصيتي من أجل التأثير إيجابياً على الآخرين.
			38	لن أظهر الحماس والدعم لمجال تخصصي الذي أمارسه في الحركة الكشفية.
			39	لن أواكب التطور العلمي في حقل الاختصاص.
			40	لدي القدرة على تطوير البرامج العلمية للفرقة الكشفية.
			41	امتلك أيضاً من الأفكار والمقترحات الجديدة.
			42	اجعل المهارات الكشفية المقترحة تتناسب مع الفئة العمرية لأعضاء الفرقة الكشفية.
			43	استخدم الكلمات المفهومة والواضحة.
			44	أخذ برأي الزميل حول موضوع يتصل بالقيم الاجتماعية.
			45	لا امتلك الشجاعة في اقتحام الأنشطة التنافسية الذاتية.
			46	لا أفكر كثيراً في عملية الحسم في اتخاذ القرارات.
			47	أشعر بالقلق فيما يتعلق بنجاح الأنشطة الكشفية.
			48	امتلك المرونة للتعامل مع أعضاء الفرقة الكشفية أثناء الأداء.
			49	لا أفضل إضاعة الوقت بعقد اجتماعات مستمرة.
			50	اعنف أعضاء الفرقة الكشفية عند الاحتجاج على توزيع المهام المنوطة لهم.
			51	عدم قدرتي لحل المشكلات الشخصية التي تواجه أعضاء الفرقة الكشفية.
			52	لدي القدرة لإصدار الحكم على أعضاء العشيرة الكشفية.
			53	أكلف أعضاء الفرقة الكشفية بواجبات تكون تلك الواجبات بشكل مختلف بين أعضاء الفرقة.
			54	أهمل تطبيق الطراق الجديدة للمعرفة التي تظهر في بعض الدول.
			55	عدم قدرتي على امتلاك المعلومات بشكل متكامل بالسرعة والدقة المطلوبة يعيق من اتخاذ القرار.
			56	استمع لأراء أعضاء الفرقة الكشفية عند حدوث سوء تفاهم بينهم.
			57	لا أشعر بالارتياح إذا كلفت بأنشطة تتطلب الصبر.
			58	أشعر بعدم الارتياح عند تقديم مقترح يخص عملي من قبل زميل.

**ملحق (2)****مقياس تقويم أداء قادة عشائر الجواله والدليلات في الجامعات والكليات بصورته النهائية**

ت	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبدأ
1	يحدد الأهداف المستقبلية لعشيرته الكشفية.					
2	يلتزم بالجدول الزمني الذي يضعه لتحقيق الأهداف.					
3	يسهم في عملية تحسين الإجراءات الكشفية.					
4	يمتلك القدرة على حسن التصرف في أغلب المواقف.					
5	يعمل على معالجة المشكلات التي تواجه أعضاء عشيرته الكشفية بطريقة فعالة					
6	يعمل على إشراك أعضاء العشيرة الكشفية في عملية التخطيط.					

					7 لا يمتلك الخبرة في اتخاذ القرار الآني في معالجة القضايا العالقة في عمل العشيرة الكشفية.
					8 لديه رؤيا واضحة عن عمل العشيرة الكشفية عن طريق معرفة أنشطتها.
					9 ليس لديه إلمام مسبق عن مبادئ وأهداف ومهام الحركة الكشفية.
					10 يمتلك معرفة عامة عن المهارات الكشفية.
					11 لديه معرفة واسعة عن الكشافة على المستوى المحلي والوطني.
					12 يراعي الجانب المهاري في تعليم أعضاء عشيرته الكشفية.
					13 لا يهتم بتحسين المستوى المهاري للأعضاء الضعفاء من داخل العشيرة الكشفية
					14 لا تتوافر لديه مهارات الاتصال مع المجتمع والمرونة للتعامل مع كافة النوعيات من القادة الكشفية بشكل بناء.
					15 يسهم في بث الوعي الثقافي والعلمي وتبادل الخبرات عن طريق وسائل الاتصال الحديثة
					16 يشعر بأنه يقظ وعلى أهبة الاستعداد للعمل الكشفي.
					17 يلتزم بالانضام النفسي عندما يحدث أمر غير سار داخل العشيرة.
					18 يعتمد على خطط بعيدة المدى لتنفيذ الخطة السنوية لتطوير الحركة الكشفية في جامعته
					19 ليس لديه اللباقة والذكاء والقدرة على التصرف في المواقف الحرجة.
					20 يتمسك بالتقاليد والقيم والهنام والعادات الاجتماعية الإيجابية.
					21 لا يتمكن من اكتشاف المواهب وقابليات أعضاء العشيرة الكشفية ولا يسعى لتطوير قابلياتهم المعرفية.
					22 يسعى لتعليم العشيرة الكشفية مهارات كشفية بطرائق متعددة.
					23 لا يمتلك القدرة على تنوع المثيرات.
					24 لا يتبع الاتجاهات الحديثة في تعليم الحركة الكشفية.
					25 لا يمكنه الاندماج مع الأعضاء المنتمين للكشافة.
					26 يستطيع إيصال الأفكار والأوامر بصورة واضحة ومفهومة إلى أعضاء العشيرة الكشفية
					27 يعد من النوع الذي يجيد فن الاستماع الجيد لحديث المرؤوسين.
					28 ليس لديه القدرة على إقناع أفراد العشيرة.
					29 يسعى لتحقيق الذات من أجل العشيرة.
					30 يحترم الوقت عند حضوره للاجتماعات.
					31 يرغب بتقديم الخطط والأفكار الجديدة بصورة مستمرة.
					32 يتسامح في تسجيل غيابات أعضاء العشيرة الكشفية المقربين.
					33 يظهر قوة شخصيته من أجل التأثير إيجابياً على الآخرين.
					34 لا يظهر الحماس والدعم لمجال تخصصه الذي يمارسه في الحركة الكشفية.
					35 لا يواكب التطور العلمي في حقل الاختصاص.
					36 لديه القدرة على تطوير البرامج العلمية للعشيرة الكشفية.

					37	يمتلك أيضاً من الأفكار والمقترحات الكشفية الجديدة.
					38	يجعل المهارات الكشفية المقترحة تتناسب مع الفئة العمرية لأعضاء العشيرة الكشفية
					39	يعتمد الكلمات المفهومة والواضحة.
					40	يأخذ برأي الزميل بشأن موضوع يتصل بالقيم الاجتماعية.
					41	لا يمتلك الشجاعة في اقتحام الأنشطة التنافسية الذاتية.
					42	لا يفكر كثيراً في عملية الحسم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعشيرة الكشفية.
					43	يشعر بالقلق فيما يتعلق بنجاح الأنشطة الكشفية.
					44	يمتلك المرونة في التعامل مع أعضاء العشيرة الكشفية في أثناء الأداء.
					45	لا يفضل إضاعة الوقت بعقد اجتماعات مستمرة.
					46	يعنف أعضاء العشيرة الكشفية عند الاحتجاج على توزيع المهام المنوطة لهم.
					47	عدم قدرته لحل المشكلات الشخصية التي تواجه أعضاء العشيرة الكشفية.
					48	لديه القدرة لإصدار الحكم على أعضاء العشيرة الكشفية.
					49	يكلف أعضاء العشيرة الكشفية بواجبات مختلف بين أعضاء العشيرة.
					50	يهمل تطبيق الطرائق الجديدة للمعرفة التي تظهر في بعض الدول.
					51	يستمتع لأراء أعضاء العشيرة الكشفية عند حدوث سوء تفاهم بينهم.
					52	لا يشعر بالارتياح إذا كلف بأنشطة تتطلب الصبر.