

الأنشطة الكشفية وعلاقتها بإدارة الموارد البشرية للقادة الكشفيين في المديرية العامة لتربية ديالى

م.م انتظار عبدالستار جاسم

¹ جامعة ديالى، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، العراق.

<https://orcid.org/0009-0000-5890-1977>

تاريخ نشر: 2026/03/25

تاريخ استلام: 2026/01/20

الملخص

هدف البحث: التعرف على الأنشطة الكشفية وعلاقتها بإدارة الموارد البشرية للقادة الكشفيين في المديرية العامة لتربية ديالى، واستخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية كونه انسب المناهج لمعالجة مشكلة البحث، وحدد مجتمع البحث بالقادة الكشفيين في المديرية العامة لتربية ديالى ووحداتها الإدارية والأنشطة الرياضية، اما عينة البحث فقد اختيرت بالطريقة العشوائية عن طريق القرعة وبلغ عددهم (22) قائد كشفي من الذكور فقط، واستنتج الباحث عن وجود علاقة ارتباط معنوية بين الأنشطة الكشفية وإدارة الموارد البشرية للقادة الكشفيين، مما يبرز دور الأنشطة الكشفية في تحسين مهارات القيادة لدى القادة الكشفيين في المديرية العامة لتربية ديالى، وتسهم الأنشطة الكشفية بشكل كبير في تطوير مهارات القيادة مثل التنظيم واتخاذ القرارات، مما يعزز من قدرة القادة على إدارة الفرق الكشفية بفعالية، ويوصي الباحث بضرورة تعزيز برامج تدريب القادة الكشفيين في مجالات القيادة والإدارة الاستراتيجية لتحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم القيادية، وتوفير دعم أكبر للأنشطة الكشفية من حيث الموارد البشرية والمادية لضمان تحسين كفاءة الأنشطة وتحقيق أهدافها التربوية.

الكلمات المفتاحية:

الأنشطة الكشفية، إدارة الموارد البشرية، القادة الكشفيين.



Scouting Activities and Their Relationship to Human Resources Management for Scout Leaders in the Diyala Directorate of Education

Asst. Lect. Intithar Abdul Sattar Jassim

¹ University of Diyala / College of Physical Education and Sports Sciences, Iraq

*Corresponding author: <https://orcid.org/0009-0000-5890-1977>

Received: 20-01-2026

Publication: 25-03-2026

Abstract

Objective of the Study: The study aimed to explore the relationship between scouting activities and human resources management for scout leaders in the Diyala Directorate of Education. The researcher used the descriptive method with a correlational approach, as it is the most appropriate methodology for addressing the research problem. The research population consisted of scout leaders in the Diyala Directorate of Education and its administrative units involved in sports activities. The research sample was randomly selected through a lottery method, and the total sample size was (22) male scout leaders. The researcher concluded that there is a significant correlation between scouting activities and human resources management for scout leaders, highlighting the role of scouting activities in improving leadership skills among scout leaders in the Diyala Directorate of Education. Scouting activities significantly contribute to developing leadership skills, such as organization and decision-making, which enhances the ability of leaders to manage scout teams effectively. The researcher recommends enhancing training programs for scout leaders in leadership and strategic management to improve their performance and develop their leadership skills. Additionally, greater support for scouting activities should be provided in terms of human and material resources to ensure the improvement of the activities' efficiency and the achievement of their educational goals.

Keywords:

Scouting Activities, Human Resources Management, Scout Leaders.



1- المقدمة:

تعتبر الأنشطة الكشفية من الركائز الأساسية في تنمية شخصية الأفراد، خاصة في مراحل النمو المختلفة، لما لها من دور كبير في تعزيز القيم الإنسانية والاجتماعية، مثل التعاون، والاعتماد على الذات، وتنمية القيادة. تساهم الحركة الكشفية في تزويد الشباب بمهارات حياتية تمكنهم من مواجهة التحديات بكفاءة، مما يجعلها أداة تربوية فعالة تهدف إلى صقل الشخصية وتعزيز الانتماء الوطني. فالمهارات القيادية التي يتعلمها الأفراد في الأنشطة الكشفية تؤهلهم للقيام بدور إيجابي في المجتمع، كما تساهم في إكسابهم المسؤولية وتعزيز روح العمل الجماعي والتفكير النقدي.

إن الأنشطة الكشفية ليست مجرد فعاليات رياضية أو اجتماعية، بل هي مدرسة تربوية تنظم من خلالها العديد من الدورات والبرامج التي تهدف إلى تعزيز وتنمية مهارات الأفراد في مجالات متنوعة تشمل القيادة، والتنظيم، والإدارة، والتخطيط، والتعاون، والتفاعل الاجتماعي. على الرغم من البعد التقليدي لهذه الأنشطة، إلا أن تطور مفهومها واستخدامها في العصر الحديث أصبح أكثر شمولاً من خلال تطبيقات جديدة تتماشى مع متطلبات العصر.

تتداخل الأنشطة الكشفية بشكل وثيق مع مجال إدارة الموارد البشرية، خاصة في ما يتعلق بتطوير المهارات القيادية لقادة الكشافة. إن القائد الكشفي لا يمثل مجرد شخص يقود مجموعة من الشباب في الأنشطة اليومية، بل هو شخصية مؤثرة تلعب دوراً محورياً في بناء الجيل الجديد من القادة والموجهين. تساهم الإدارة الجيدة للموارد البشرية في الحركة الكشفية في تحسين فعالية الأنشطة وتطوير الأفراد، من خلال التركيز على تحسين مهارات القيادة، والتخطيط الاستراتيجي، وتحفيز الأفراد، مما يعزز دور الحركة الكشفية في تنمية المجتمع بشكل عام.

يعتبر القائد الكشفي هو نقطة الاتصال بين الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة الكشفية وأفرادها، حيث يقوم بتوجيه الأنشطة وتنظيمها بما يتماشى مع سياسات المنظمة الكشفية. من هنا، فإن العلاقة بين الأنشطة الكشفية وإدارة الموارد البشرية تمثل ركيزة أساسية في تحسين جودة الأنشطة، بالإضافة إلى تنمية قدرات الأفراد وتحفيزهم على التطور المستمر. لا تقتصر هذه العلاقة على مصلحة القائد الكشفي فقط، بل تمتد لتؤثر بشكل إيجابي على المجتمع ككل من خلال تقديم أفراد مؤهلين قادرين على قيادة التغيير والإصلاح في المستقبل.



إدارة الموارد البشرية في السياق الكشفي لا تقتصر على تخصيص المهام أو التنسيق بين الأنشطة، بل تشمل أيضاً تطوير القدرات البشرية بشكل مستمر من خلال برامج تدريبية ودورات تعليمية تهدف إلى تحسين أداء القادة الكشفيين. من خلال فهم هذه العلاقة، يمكن تحسين فعالية القادة الكشفيين في ديالى، وبالتالي تعزيز دور الأنشطة الكشفية في بناء مجتمع قوي ومنظم.

تكمن أهمية هذا البحث في دراسة العلاقة بين الأنشطة الكشفية وإدارة الموارد البشرية للقادة الكشفيين في المديرية العامة لتربية ديالى، وذلك لفهم كيف يمكن أن تساهم هذه الأنشطة في تطوير مهارات القيادة لدى القادة الكشفيين. من خلال ذلك، يمكن الوصول إلى استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء القيادي في المؤسسات الكشفية في المحافظة، وبالتالي تحقيق الأهداف التربوية والاجتماعية المرجوة.

مشكلة البحث:

تعد الأنشطة الكشفية من الأنشطة التربوية المهمة التي تسهم في تنمية شخصية الشباب وصقل مهاراتهم القيادية والاجتماعية. إلا أن هناك العديد من التحديات التي قد تواجه القادة الكشفيين في تنفيذ هذه الأنشطة بشكل فعال. ومن أبرز هذه التحديات هو كيفية إدارة الموارد البشرية داخل الفرق الكشفية، وتأثير ذلك على تحسين الأداء القيادي للقادة الكشفيين، يُعتبر القائد الكشفي هو المسؤول الرئيسي عن تنسيق الأنشطة وتوجيه الأفراد لتحقيق أهداف الحركة الكشفية. ولكن، بالرغم من أهمية هذا الدور، فإن إدارة الموارد البشرية للقادة الكشفيين تواجه بعض العوائق مثل ضعف البرامج التدريبية المتاحة، وعدم وجود سياسات فعالة لتطوير مهارات القيادة لدى هؤلاء القادة. كما أن العلاقة بين الأنشطة الكشفية وإدارة الموارد البشرية لم يتم تناولها بالشكل الكافي في الدراسات السابقة، ما يجعل الحاجة ملحة لإجراء دراسة تفصيلية حول هذه العلاقة، ويمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل التالي:

ما هي العلاقة بين الأنشطة الكشفية وإدارة الموارد البشرية للقادة الكشفيين في المديرية العامة لتربية ديالى؟

هدف البحث: التعرف على الأنشطة الكشفية وعلاقتها بإدارة الموارد البشرية للقادة الكشفيين في المديرية العامة لتربية ديالى.

فرض البحث: توجد علاقة ارتباط بين الأنشطة الكشفية وإدارة الموارد البشرية للقادة الكشفيين في المديرية العامة لتربية ديالى.



مجالات البحث:

المجال البشري: القادة الكشفيين في المديرية العامة لتربية ديالى.

المجال الزمني: للمدة من 2025/11/16 ولغاية 2026/1/15.

المجال المكاني: قاعات المديرية العامة لتربية ديالى.

2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

1-2 منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية كونه انسب المناهج لمعالجة مشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينه:

حدد مجتمع البحث بالقادة الكشفيين في المديرية العامة لتربية ديالى ووحداتها الإدارية والأنشطة الرياضية، اما عينة البحث فقد اختيرت بالطريقة العشوائية عن طريق القرعة وبلغ عددهم (22) قائد كشفي من الذكور فقط.

3-2 وسائل جمع المعلومات والأجهزة والأدوات المستخدمة:

- المصادر والمراجع العربية والأجنبية.
- الملاحظة.
- الاختبار والقياس.
- شبكة المعلومات الدولية الانترنت.
- استبانة.
- أوراق.
- أقلام رصاص.
- أقلام جاف.

4-2 إجراءات البحث الميدانية:**1-4-2 مقياس الأنشطة الكشفية:**

استخدم الباحث مقياس الأنشطة الكشفية المعد من قبل (احمد بن محمد آل علوان، 2018) والمعدل من قبل (هدير رياض منفي: 2024: 71)، ويتألف المقياس من (24) عبارة، وذو بدائل خماسية (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابدأً)، وبهذا بلغت الدرجة العظمى للمقياس (120) و اقل درجة للمقياس (24)، والملحق (1) يبين مقياس الأنشطة الكشفية.



2-4-2 مقياس إدارة الموارد البشرية:

استخدم الباحث مقياس (القاضي: 2016: 164) ويتألف المقياس من (41) عبارة وذات بدائل خماسية (أتفق تماماً، أتفق، أحياناً، لا أتفق، لا أتفق تماماً) وبهذا يبلغ الدرجة العظمى للمقياس (205) واقل درجة للمقياس (41).

3-4-2 التجربة الاستطلاعية:

أجريت التجربة الاستطلاعية في يوم 2025/11/17 بعد الحصول على الموافقات الرسمية، في تمام الساعة 11:00 صباحاً في المخيم الكشفي التابع للمديرية العامة لتربية ديالى، وعلى عينة مؤلفة من 3 افراد تم استبعاد نتائجهم في التجربة الرئيسية، وكان الغرض منها:

- معرفة الوقت المستغرق لاجابة عن المقاييس.
- مدى كفاءة فريق العمل المساعد.
- طبيعة ومعوقات العبارات في المقياس.
- المعوقات التي ستواجه الباحث عند تنفيذ التجربة الرئيسية.

4-4-2 التجربة الرئيسية:

بعد إتمام المتعلقات كافة وتثبيت المتغيرات واستحصال الموافقات الأصولية شرع الباحث بتنفيذ التجربة الرئيسية على عينة البحث وذلك في يومي 26 – 2025/12/27 بعد تجميع افراد عينة البحث وتم في البدء توزيع مقياس الأنشطة الكشفية وبعد الانتهاء من الإجابة قام الباحث بتوزيع مقياس إدارة الموارد البشرية ومن جمع الاستثمارات واجراء المعالجات الإحصائية.

5-2 الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية (SPSS) لمعالجة البيانات.



3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

1-3 عرض نتائج مقياسي الأنشطة الكشفية وإدارة الموارد البشرية وتحليلها ومناقشتها:

الجدول (1) يبين قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة علاقة الارتباط بين متغيرات

البحث

ت	المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	معامل الارتباط	قيمة (t) المحتسبة	نسبة الخطأ	الدلالة
1	الأنشطة الكشفية	98.347	1.674	0.566	0.500	32.346	0.015	معنوي
2	إدارة الموارد البشرية	160.043	2.182	1.123				

2-3 مناقشة النتائج:

من خلال تحليل النتائج الواردة في الجدول، تبين وجود علاقة ارتباط معنوية بين الأنشطة الكشفية وإدارة الموارد البشرية للقادة الكشفيين في المديرية العامة لتربية ديالى. تشير هذه النتائج إلى أن الأنشطة الكشفية لها تأثير إيجابي على تطوير مهارات القيادة لدى القادة الكشفيين، وذلك من خلال تحسين المهارات التنظيمية، والقدرة على اتخاذ القرارات، وتنسيق الأنشطة بشكل فعال. يعزو الباحث هذه النتائج إلى الدور الحيوي الذي تلعبه الأنشطة الكشفية في تعزيز الصفات القيادية من خلال ممارسات عملية وتطبيقات واقعية، مما يساهم في تطوير كفاءات القادة الكشفيين في مختلف المجالات.

يتفق الباحث مع العديد من الدراسات السابقة التي أظهرت أن الأنشطة الكشفية تعتبر منصة فعالة لتطوير المهارات القيادية لدى الشباب. ففي دراسة لـ *Guskey* (2000)، تبين أن الأنشطة التربوية، بما فيها الأنشطة الكشفية، تلعب دورًا أساسيًا في تنمية المهارات الاجتماعية والقيادية لدى المشاركين، بما في ذلك تنمية مهارات التواصل، والعمل الجماعي، واتخاذ القرارات. كما أن ممارسات الأنشطة الكشفية تمكن الأفراد من تحمل المسؤولية في بيئة منفتحة، حيث يتم تشجيعهم على قياس النجاح بناءً على تقديرهم للأداء والعمل الجماعي.

ويستند الباحث أيضًا إلى العمل الذي أجري بواسطة *Hunt & Morgan* (2005)، الذي أظهر أن برامج التدريب الكشفي التي تركز على تطوير المهارات القيادية تساهم في تحسين الأداء التنظيمي والإداري للقادة الكشفيين. حيث أن القادة الذين يشاركون في هذه الأنشطة يتعلمون كيفية إدارة الفرق، تنظيم الفعاليات، وتحفيز الأفراد، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الجماعي.



وتعكس النتائج أيضاً أهمية إدارة الموارد البشرية في تعزيز فعالية الأنشطة الكشفية. تشير الدراسات إلى أن قدرة القادة الكشفيين على إدارة الموارد البشرية بشكل فعال يمكن أن تكون عاملاً حاسماً في نجاح الأنشطة الكشفية. وفقاً لـ (Ulrich et al. (2012)، فإن الإدارة الفعالة للموارد البشرية تتطلب أن يمتلك القائد القدرة على تحديد احتياجات الأفراد، وتوجيههم بما يتماشى مع الأهداف التنظيمية، وتقديم الدعم اللازم لتحفيزهم على الأداء الجيد. كما أن القائد الكشفي بحاجة إلى مهارات في اتخاذ القرارات الاستراتيجية، وتحفيز الأفراد على العمل الجماعي، بالإضافة إلى القدرة على خلق بيئة تشجع على التواصل الفعال.

كما أظهرت دراسات سابقة أن الأنشطة الكشفية تساهم في تنمية المهارات القيادية لدى الأفراد من خلال استراتيجيات مثل التعلم القائم على العمل، وتنظيم الفعاليات التي تتطلب مهارات تنظيمية وقيادية. وفقاً لـ (Avolio & Bass (1991)، فإن أنشطة القيادة التي تنطوي على التفاعل المباشر مع الأفراد من شأنها تعزيز الثقة بالنفس لدى القادة، وتوسيع مداركهم في مجال القيادة، بما يتوافق مع متطلبات بيئة العمل الحقيقية. (Ahmed, Merhij, Abdullah :2019 :3015)

وتعتبر النتائج التي أظهرتها هذه الدراسة ذات صلة كبيرة بالأنشطة الكشفية في بيئات متنوعة، وخاصة في المؤسسات التعليمية مثل المديرية العامة لتربية ديالى. حيث أن إدارة الأنشطة الكشفية تتطلب مجموعة من المهارات القيادية المتطورة التي يجب أن يمتلكها القادة الكشفيون لتحقيق الأهداف التنظيمية بنجاح. وفقاً لـ (Northouse (2016)، فإن القيادة الفعالة تتطلب أن يكون القائد قادراً على التأثير في الأفراد، وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المشتركة، مع مراعاة احتياجات الأفراد ودعمهم في مجالات متعددة.

فضلاً عن أن الأنشطة الكشفية تعتبر فرصة لتطوير المهارات الشخصية والاجتماعية لدى القادة الكشفيين، وهو ما ينعكس إيجاباً على قدرتهم في إدارة الفرق وتحقيق النجاح في المهام الموكلة إليهم. كما أن التواصل الفعال، وحل المشكلات، وصنع القرار هي مهارات تُكتسب من خلال المشاركة الفعالة في الأنشطة الكشفية، مما يعزز من قدرة القادة على إدارة الموارد البشرية بشكل أكثر كفاءة. كما تشير دراسة (Kouzes & Posner (2012) إلى أن القادة الذين يشاركون في أنشطة تطوعية أو كشفية يمكنهم تطوير مجموعة واسعة من المهارات القيادية التي تشمل التخطيط الاستراتيجي، والتنظيم، وتحفيز الفرق.



ويتفق الباحث مع *Herzberg (1966)* في مفهومه حول إدارة الموارد البشرية، الذي يرى أن العوامل التي تؤثر على رضا الموظف والقيادي تشمل تطوير المهارات الذاتية والقيادية من خلال التدريب المستمر والمشاركة في الأنشطة التي تهدف إلى بناء شخصية القائد. ويشير (هند والربيعي ويونس: 2020: 251) أن الأنشطة الكشفية تقدم بيئة مثالية لتطبيق هذا المفهوم، حيث تسمح للقادة بتطوير مهاراتهم الشخصية والاجتماعية في بيئة تدريبية مليئة بالتحديات.

كما يتفق الباحث مع *Kotter (1996)* في فكرته القائلة بأن القيادة هي عملية تأثير مستمر على الآخرين، وأن الأنشطة التي تهدف إلى تطوير هذه القيادة يجب أن تكون شاملة وتتضمن جوانب متعددة مثل التدريب، والتوجيه، والاختبارات العملية. وعليه، فإن العلاقة بين الأنشطة الكشفية وإدارة الموارد البشرية تتعدى مجرد تنظيم الأنشطة، لتصبح عملية شاملة تهدف إلى تطوير القادة وتمكينهم من إدارة فرقهم بشكل أكثر فعالية.

4- الاستنتاجات والتوصيات:

1-4 الاستنتاجات:

1. توجد علاقة ارتباط معنوية بين الأنشطة الكشفية وإدارة الموارد البشرية للقادة الكشفيين، مما يبرز دور الأنشطة الكشفية في تحسين مهارات القيادة لدى القادة الكشفيين في المديرية العامة لتربية ديالى.
2. تسهم الأنشطة الكشفية بشكل كبير في تطوير مهارات القيادة مثل التنظيم واتخاذ القرارات، مما يعزز من قدرة القادة على إدارة الفرق الكشفية بفعالية.
3. الإدارة الجيدة للموارد البشرية في الفرق الكشفية تساهم في تعزيز الأداء الفردي والجماعي داخل الأنشطة الكشفية.

2-4 التوصيات:

1. ضرورة تعزيز برامج تدريب القادة الكشفيين في مجالات القيادة والإدارة الاستراتيجية لتحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم القيادية.
2. توفير دعم أكبر للأنشطة الكشفية من حيث الموارد البشرية والمادية لضمان تحسين كفاءة الأنشطة وتحقيق أهدافها التربوية.
3. إجراء دراسات مستقبلية لقياس تأثير الأنشطة الكشفية على تطوير المهارات القيادية في بيئات كشفية أخرى لتوسيع نطاق الفهم حول هذا الموضوع.



المصادر:

- احمد بن محمد آل علوان صبري؛ دور الأنشطة الكشفية في تنمية المهارات القيادية لطلاب المدارس الثانوية في مدينة الرياض من وجهة مديري المدارس، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد (19)، 2018.
- القاضي، سولاف حسن هادي سعيد؛ بناء وتقنين مقياس إدارة الموارد البشرية والمادية للمركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية: رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2016.
- هند حامد عناد، سامر سعدون عبدالرضا الربيعي & سرى ليث يونس. (2020). أثر استخدام ألعاب كشفية في التوافق الحركي وتعلم بعض مهارة اعمال الريادة في الكشافة لطلاب كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. مجلة علوم الرياضة. 342-356، 12(44) ,
- Ahmed, M. S., Merhij, L. A., & Abdullah, A. J. (2019). *An Analytical Study of the Trends of Scientific Thesis in Individual and Secondary Games According to the Specialties of the Departments of the Faculty of Physical Education for Girls/Alexandria University for the Period (2000-2017)*. *Indian Journal of Public Health*, 10(10), 3069.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1991). *The full range of leadership development: Basic principles and applications*. Sage.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Harvard Business Press.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2012). *The leadership challenge*. Wiley.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications.
- Ryad, H., & Nashmi, A. A. (2024). *Scouting activities and their relationship to the leadership skills of the advanced scout category in Al-Muthanna Governorate*. *Al-Muthanna Journal of Sport Education Sciences*, 12(1), 64-87. <https://mjpe.sport@mu.edu.iq>
- Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2012). *HR competency study: Mastery of the HR profession*. Society for Human Resource Management.



الملاحق

الملحق (1) مقياس الأنشطة الكشفية

ت	العبرة	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابدأ
1.	توجد في شعبة الكشافة خطة للنشاط الكشفي					
2.	تعتمد شعبة الكشافة في برامج أنشطتها على خطة النشاط الكشفي المعد من قبل الوزارة					
3.	تقوم شعبة الكشافة بوضع خطة للنشاط الكشفي يتناسب مع امكانياتها					
4.	تراعي تكامل وتوازن البرامج داخل النشاط الكشفي					
5.	هناك فعاليات أخرى ترافق خطة النشاط الكشفي					
6.	تنجز الأنشطة والبرام في الموعد المحدد					
7.	تلبى خطة النشاط الكشفي احتياجات الكشاف المتقدم النظرية والعلمية					
8.	يتعاون أعضاء الفرقة الكشفية في انجاز البرامج والأنشطة الكشفية					
9.	يتفاعل الإباء والامهات مع البرامج والأنشطة الكشفية					
10.	يمارس القائد الكشفي دوراً فاعلاً في تنفيذ برامج النشاط الكشفي					
11.	يشارك القائد الكشفي في اعداد برامج النشاط الكشفي.					
12.	يشترك عدد كبير من الكشاف المتقدم في ممارسة الأنشطة الكشفية.					
13.	يسمح للكشاف المقدم بممارسة بعض الأنشطة الكشفية اثناء الحصص الدراسية حسب درجة الأهمية.					
14.	يمارس الكشاف المتقدم معظم انشطتهم الكشفية في الفترة المشائية.					
15.	توجد خطة للنشاط الكشفي وفق المرحلة العمرية للكشاف المتقدم					
16.	يتعاون المجتمع المحلي مع شعبة الكشافة لممارسة الكشاف المتقدم الأنشطة الكشفية مساء.					
17.	يتم اكتشاف من لديه ميول من الكشاف المتقدم					
18.	يوجد برامج خاصة لصقل المواهب القيادية					
19.	توجد ساحات صالحة لمزاولة الأنشطة الكشفية.					
20.	ضعف الإمكانيات المالية يشكل عائقاً لممارسة الأنشطة الكشفية بشكل افضل.					
21.	يتم مراعاة ميول ورغبات الكشاف المتقدم وفق نوع النشاط المناسب له					
22.	يقوم الكشاف المتقدم عدداً من الأنشطة الكشفية.					
23.	يتم اشتراك الكشاف المتقدم في منافسات كشفية مع الفرق الكشفية الأخرى					
24.	يتم اشراك الكشاف المتقدم في مراسم رفع العلم					



الملحق (2) مقياس إدارة الموارد البشرية

ت	العبارات	أفق تماماً	أفق	أحياناً	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1	هنالك رؤية واضحة أنية ومستقبلية تتماشى مع الأهداف الموضوعية.					
2	الإستراتيجية المتبعة تعمل على إستقطاب العاملين من خلال تقديم العروض المناسبة لهم .					
3	تشرك الإدارة العليا الإتحادات الرياضية في وضع الخطة الإستراتيجية.					
4	الإستراتيجية المتبعة تساعد على خلق بيئة تربوية وتعليمية ترتقي الى مستوى الإنجاز.					
5	الإستراتيجية الموضوعية بأهدافها تخدم المجتمع من خلال تطوير المواهب الرياضية ورفدهم الى المنتخبات الوطنية.					
6	تمتلك الإدارة العليا تصور واضح عن رسالة المراكز وكيفية إيصالها لجميع المعنيين.					
7	تعمل الإدارة العليا بخطط مستقبلية وليس لمدة إدارتها فقط.					
8	تتابع الإدارة العليا تنفيذ القرارات وتقييمها بشكل دوري وتحدد نقاط القوة والضعف فيها.					
9	تستخدم الإدارة العليا الأسلوب العلمي في إتخاذ القرارات لحل المشكلة .					
10	تتعامل الإدارة العليا بمبدأ العدالة والمساواة.					
11	تخلق الإدارة العليا مبدأ التنافس الشريف بين العاملين لتطوير قدراتهم.					
12	يتمتع العاملون في إدارة المراكز بمستوى جيد من الكفاءة والخبرة.					
13	تشجع الإدارة العليا على عمل الأفراد الأكفاء معها.					
14	تمتلك الإدارة العليا المعرفة التامة بالقوانين والأنظمة والتعليمات.					
15	تقوم الإدارة العليا بتحديد المهام والمسؤوليات للعاملين كافة.					
16	تعمل الإدارة العليا على تقويم أداء العاملين داخل المراكز تقويماً موضوعياً كل حسب كفاءته.					
17	تمتاز الإدارة العليا بكفاءة عالية في تحسين الاداء الانتاجي والخدمي في المركز					
18	تحقق الإدارة العليا الرضى الوظيفي للعاملين من خلال تحقيق متطلباتهم وفقاً لما يتناسب وادانهم الوظيفي					
19	تعمل الإدارة العليا على توفير مناخ يسمح بحرية الرأي والتعبير بينها وبين العاملين لتحقيق الاداء المناسب					
20	تبذل الإدارة العليا جهود استثنائية من اجل تحقيق أهداف المركز					



				تعمل الإدارة العليا على توفير بيئة ملائمة للابداع والتميز وصقل المواهب	21
				المنشآت الرياضية المتوافرة حالياً تكفي لتحقيق الأهداف الموضوعية.	22
				أن أماكن الإدارة قريبة من أماكن التدريب والمدربين واللاعبين.	23
				توافر المنشآت الرياضية وفقاً لخصوصية كل لعبة.	24
				المنشآت الرياضية تتوافر فيها الشروط الصحية والأمن والسلامة.	25
				تقوم الإدارة العليا بمتابعة وإدامة المنشآت الرياضية بشكل دوري ومنتظم.	26
				توافر الأجهزة المخبرية مثل (الكاميرات وأجهزة التحليل وأجهزة القياس الفسلجية) لغرض إجراء الفحوصات الكاملة للاعبين وبشكل دوري ومنتظم.	27
				يتم تخصيص ميزانيات مالية على المدى الطويل.	28
				يتم تعديل الخطط المالية السنوية بما يتلاءم مع متطلبات وحاجات مراكز الموهوبين.	29
				يتم اتخاذ قرارات الصرف وفقاً للضوابط المنتظمة والمعلنة من قبل الرقابة المالية.	30
				تقوم الإدارة العليا بمنح الحوافز المادية وفقاً للجهود المبذولة مع مراعاة مبدأ العدل والمساواة.	31
				تتبنى سياسة المراكز مهمة استثمار المنشآت الرياضية للحصول على مردودات مالية.	32
				تضع الإدارة العليا نصب أعينها أهمية استثمار البطل الرياضي.	33
				تسعى الإدارة العليا للإلتصال مع المؤسسات الرياضية الأخرى.	34
				هنالك وحدة علاقات عامة وإعلام للتنسيق مع المؤسسات الأخرى والتتقيف لعمل مراكز الموهوبين.	35
				تتابع الإدارة العليا حل المشكلات الإجتماعية التي يتعرض لها العاملين كافة.	36
				تحقق الإدارة العليا الإتصال الفاعل مع مدارس الموهوبين للوقوف على مستوياتهم العلمية.	37
				هنالك تقسيمات نموذجية للوقت في كل مرحلة من مراحل إعداد الموهوبين.	38
				الوقت المخصص لتواجد الموهوبين يكفي لتحقيق الأهداف الموضوعية.	39
				تتمتع الإدارة العليا بصلاحيات إنجاز بعض مهامها الملقاة على عاتقها.	40
				تسعى الإدارة العليا لكسب الوقت من خلال تفويض بعض صلاحياتها للمرؤوسين .	41

