

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

صالح هيثم صالح<sup>(1)</sup>، سوّدد إبراهيم سهيل<sup>(2)</sup>

تاريخ تقديم البحث: (2020/6/16)، تاريخ قبول النشر (2020/7/7).

DOI: [https://doi.org/10.37359/JOPE.V32\(3\)2020.1020](https://doi.org/10.37359/JOPE.V32(3)2020.1020)

### المستخلص

هدف البحث إلى تقويم أداء قادة الفرق الكشفية من حملة الشارة الخشبية في العراق من خلال التعرف على واقع أداء قادة الكشفيين من حملة الشارة الخشبية، إذ تجسدت مشكلة البحث بعدم وجود دراسات سابقة لتقويم أداء قادة الفرق الكشفية من حملة الشارة الخشبية في العراق، ولتحسين المستوى الميداني من خلال الكشف عن نقاط القوة لتعزيزها وتشخيص نقاط الضعف لمعالجتها، استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، إذ تم تحديد عينة البحث بالطريقة العشوائية التي بلغت (215) من قادة العراق، تم تقسيم العينة الى عينة أستطلاعية بلغت (24) قائداً، وعينة التقويم بلغت (191) قائداً، وهي تمثل نسبة (55.41%) من مجتمع الأصل، وأستخدم الباحثان الأستبيانات المغلقة المناسبة للحصول على البيانات إذ تكونت من ست مجالات (أداري، قيادي، معرفي، مهاري، اتصال وتواصل، نفسي) موزعة على (58) فقرة، والتي تمت معالجتها إحصائياً بأستخدام الحقيبة الإحصائية SPSS، إذ بلغ (10%) من مجموع الكلي لعينة التجربة الرئيسة على المستوى الأول (أمتياز)، و بلغ (61%) من مجموع الكلي لعينة التجربة الرئيسة على المستوى الخامس (ضعيف).  
**الكلمات المفتاحية:** تقويم الأداء، الشارة الخشبية، الحركة الكشفية، البرامج الكشفية، أركان الكشفية.

### ABSTRACT

#### *Wooden Badge Scouting Team Leaders' Performance Evaluation in Iraq*

*The research aimed at evaluating scouting team leaders who have the wooden badge in Iraq through identifying the reality of their performance. The problem of the research lies in the lack of studies and researchers that evaluate scouting team leaders who have wooden badge in Iraq. The researchers used the descriptive method on (215) scouting team leaders in Iraq divided into (24) pilot study subjects, and (191) evaluation subjects. They also used questionnaires that consisted of six fields (administrative, leadership, cognitive, skill, communication and physiological) distributed on (5) item. The data was collected and treated using SPSS to come up with the conclusions and recommendations.*

**Keywords:** performance evaluation, wooden badge, scouting movement, scouting programs, scouting pillars.

(1) طالب دراسات عليا (الماجستير)، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. ([salhdianasalh@gmail.com](mailto:salhdianasalh@gmail.com))

Saleh Haitham Saleh, Post Graduate Student (Master), University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, ([salhdianasalh@gmail.com](mailto:salhdianasalh@gmail.com)) (+964 7731694519).

(2) أستاذ مساعد، دكتوراه تربية رياضية، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ([mailto:drsoaded2018@gmail.com](mailto:mailto.drsoaded2018@gmail.com))

Soaded Ebraheim Suheil, Assistant Prof (PH.D), University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, ([mailto:drsoaded2018@gmail.com](mailto:mailto:drsoaded2018@gmail.com)) (+964 7711423840).

## المقدمة:

يعد تقييم الأداء الأفراد جزء مهم لتطوير ونمو لعمل كافة المؤسسات التربوية والعلمية والصحية والاجتماعية وغيرها من المؤسسات الأخرى، وبما أن الحركة الكشفية إحدى المؤسسات التربوية إذ أن تقييم أداء القائد الكشفي جزء مهم يرتبط بمفهوم الطريقة الكشفية وعناصرها من أجل اعداد وتنشئة قادة وفقاً لمتطلبات البرامج الكشفية الخاصة بالمرحل العمرية ليتمكنوا من حل المشاكل التي تواجههم وتحديد الاحتياجات البيئية المجتمعية تبعاً للمواقف، إذ إن الكشفية هي إحدى العوامل المتمسمة لسد بعض اوجه النقص في مجتمعنا ولاسيما عن ذلك المنهاج المدرسي.

ويعد القائد الكشفي هو أحد أركان الكشفية (القائد، الفتية، البرامج) فهو الأهم في العملية التعليمية، لذلك فالاهتمام هو لتحسين أدائه من أجل الارتقاء بواقع الحركة الكشفية، إذ هنالك اختلافات في قابلياتهم المعرفية و السلوكية و الكفاءة الادارية، إذ تتطلب من القائد الكشفي ان يتعلم ويعلم وينمي نفسه انياً تزاماً مع متطلبات الحاجة والموقف بمرور الوقت، وهذا ما يقودنا الى إحدى مفاهيم الادارة الحديثة في ادارة المؤسسة الكشفية والعاملين بها وهي تقييم الأداء من أجل الارتقاء بمستوى الواقع الكشفي ورفع جودة إداء القادة للجوانب النفسية والادارية والمعرفية والمهارية والقيادي وكيفية الأتصال والتواصل بصورة علمية وفق اسس علمية موضوعية بعيدة عن تقديرات ذاتية.

وتوصلت دراسة (عناد و اسماعيل، 2019) الى أن أعلى نسبة بلغت (67.5%) من المجموع الكلي (200) للعينة الرئيسة من للقادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية هم بمستوى جيد جداً بالكفاية الأدارية، وأقل نسبة بلغت (5%) من المجموع الكلي (200) هم بمستوى متوسط، مع انعدام وجود مؤشرات للمستوى (مقبول و ضعيف)، أما دراسة (معيروض، 2018) فتوصلت الى أقل فرق معنوي بين محاور مقياس التوافق النفسي للقادة الكشفيين في محافظة البصرة كان لصالح المواصفات الجسمية والعقلية لتوافق الانسان مع ذاته مما يزيد من تقبل الذات. أما دراسة (معيروض، 2018) توصلت الى أقل فرق معنوي بين محاور مقياس التوافق النفسي للقادة الكشفيين في محافظة البصرة كان لصالح المواصفات الجسمية والعقلية لتوافق الانسان مع ذاته مما يزيد من تقبل الذات، وتوصلت دراسة (العلواني و الدليمي، 2011) الى ان السمات الشخصية القيادية الست (اتخاذ القرار، الأتزان الأنفعالي، الثقة بالنفس، الشجاعة، تحمل المسؤولية، والقيادة) من السمات المهمة التي ينبثق دورها وأهميتها في الحركة الكشفية من خلال أهمية القادة الكشفيين ومساهماتهم الفعالة في قيادة الجماعة الكشفية، وكما توصلت دراسة (محمد، 2010) بان الضعف الأداري لدى القادة الكشفيين من خلال أفتنار القادة الى دليل أو كراس يبين تنظيم العمل الكشفي، ضعف الأتصال والتواصل الميدانية بين المدارس، وعدم الاحتفاظ بالسجلات الفرق الكشفية، وأفتنار بعض المدارس الثانوية للتعريف الأول.

وهنا جاءت أهمية البحث التي تقوم على أساس تقييم قادة الفرق من حملة الشارة الخشبية في العراق، ووضع أسس صحيحة لأختيار القادة في المستقبل وانعكاسهم في العمل الكشفي لقيادة فرقهم الكشفية، إذ تبلورت مشكلة البحث عدم وجود معايير جودة لتقييم أداء قادة الفرق الكشفية من حملة الشارة الخشبية في العراق.

## الطريقة والأدوات:

أستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي على عينة من قادة الفرق الكشفية من حملة الشارة الخشبية في العراق، عدا إقليم كردستان، والبالغ عددهم (215) قائداً جدول رقم (1).

الجدول (1) يبين تقسيم العينة

ت	المحافظة	عدد القادة	عينة التقويم
1	بغداد الكرخ/ الأولى	13	11
2	بغداد الكرخ/ الثانية	29	13
3	بغداد الكرخ/ الثالثة	20	9
4	بغداد الرصافة/ الأولى	29	9
5	بغداد الرصافة/ الثانية	17	11
6	بغداد الرصافة/ الثالثة	24	12
7	نينوى	14	10
8	البصرة	19	13
9	كركوك	19	12
10	بابل	23	16
11	الانبار	13	8
12	كربلاء	18	11
13	ديالى	18	9
14	صلاح الدين	21	8
15	ميسان	14	7
16	النجف	17	7
17	ذي قار	16	12
18	واسط	16	9
19	المتنى	8	5
20	القادسية	22	13
21	وزارة التربية/ مديرية التربية الرياضية والنشاط المدرسي/ شعبة التربية الكشفية	18	10
	المجموع الكلي	388	215
	النسبة المئوية	%100	%55.41

وتم إجراء التجربة الاستطلاعية على عينة بلغت (24) قائداً، وتم إجراء التجربة الرئيسية (التقويم) على عينة بلغت (191) ولغرض تحقيق اهداف البحث فإن ذلك يتطلب أداة للقياس (الأستبانة)، التي تم أعدادها مسبقاً، وتم الأستناد الى مجموعة من الأجراءات وهي:

- صدق المقياس: (عودة، 2005، صفحة 142) يرتبط الصدق بمستوى قدرة المقياس ونجاحه في قياس ما يهدف اليه ويعد الصدق من الأسس العلمية التي لا غنى عنها في تحقيق المقياس لما وضع من أجله، أذ تم أستخدام المؤشرات صدق ظاهري و صدق بنائي (القدرة التمييزية ومعامل الاتساق الداخلي).
- ثبات المقياس: (علامه، 2006، صفحة 131) يرتبط بمدى تجانس ودقة درجات المقياس في قياس ما يقيسه، اذ استخدمه الباحثان الأسس العلمية (التجزئة النصفية ومعامل الفاكرونباخ).

• موضوعية المقياس: (الخفاجي، 2014، صفحة 77) وترتبط الموضوعية بطريقة تصحيح الاختبار أكثر من ارتباطهما بالاختبار نفسه، ومن هنا فإن الاختبار الموضوعي هو الذي يحصل فيه المختبر على الدرجة ذاتها مهما اختلف المصححون.

• تصحيح المقياس: أذ تكون من (58) فقرة منها (إيجابية وسلبية)، تم تحديدها في ست مجالات، ولكل فقرة خمسة بدائل، تراوحت درجة المقياس بين (58-290)، بدرجة حياذ بلغت (145) جدول رقم (2).

الجدول (2) يبين الفقرات السلبية والأيجابية والبدائل الفقرات

عدد الفقرات المتبقية	أرقام الفقرات										المجال	ت
	الفقرات السلبية					الفقرات الإيجابية						
	أبداً	قليلاً	أحياناً	غالباً	دائماً	أبداً	قليلاً	أحياناً	غالباً	دائماً		
5	4	3	2	1	1	2	3	4	5			
8	49-19-3-2					35-34-20-1					الاداري	1
12	51-50-38-22-21-7					52-37-36-6-5-4					القيادي	2
10	102-39-24-9					101-40-23-11-10-8					المعرفي	3
8	104-27-26-13					42-41-25-12					المهاري	4
8	28-14					108-44-43-30-29-15					الاتصال والتواصل	5
12	57-47-46-45-32-31					58-48-33-18-17-16					النفسي	6
58	مجموع الفقرات المتبقية											

## النتائج:

الجدول (3) يبين الإحصاء الوصفي للاختبار المقياس لعينة التقنين

معامل الالتواء	أقل درجة	أعلى درجة	الأحرف المعياري	الوسط الحسابي	الاختبار
0.116-	159	276	26.804	223.06	مقياس تقويم اداء قادة الفرق الكشفية في العراق

الأحصاء الوصفي في الجدول (3) لأستجابات عينة التجربة الرئيسية، وبالأعتماد على الحقيبة الإحصائية SPSS، أذ بلغت قيمة الوسط الحسابي (223.06)، بينما قيمة الأتحراف المعياري بلغت (26.804)، ومعامل الألتواء (-0.116)، وبلغت قيمة مستوى دلالة اختبار كموجروف سميرنوف (2.000)، وقيمة مستوى دلالة اختبار سييرو (0.085)، وهما أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على اعتدالية توزيع أفراد البحث وتمثيلهم للمجتمع (Anstasi, 1979, p. 166).

أذ قام الباحثان بتقسيم أفراد العينة الى (5) مستويات (Nationa, 2015) وكما يلي:

- بلغ المستوى الأول (أمتياز) وتراوحت نسبة درجاته (90-100).
- بلغ المستوى الثاني (جيد جداً) وتراوحت نسبة درجاته (80-89).
- بلغ المستوى الثالث (جيذا) وتراوحت نسبة درجاته (70-79).
- بلغ المستوى الرابع (متوسط) وتراوحت نسبة درجاته (60-69).
- بلغ المستوى الخامس (ضعيف) وتراوحت نسبة درجاته (0-59).

ولأجل تقويم أداء قادة الفرق الكشفية من حملة الشارة الخشبية في العراق من خلال التعرف على واقع أدايتهم، كما عرفها (رجه، 2012، صفحة 36) ان التقويم عملية رصد لمعايير الجودة الشاملة وتحديد المتحقق من غير المتحقق منها عملياً في ضوء الفقرات قائمة على على معايير الجودة الشاملة التي يتم أعدادها، وإصدار حكم عن مدى جودة عملهم في ضوء تلك المعايير، وفق المستويات التي يحصلون عليها.

الجدول (4) يبين النسبة المئوية لكل مستوى

ت	المستوى	المئيات	اعلى قيمة	اقل قيمة	التكرار	النسبة %
1	أمتياز	90.58-100	276	256	20	10
2	جيد جداً	80.37-89.27	255	248	19	10
3	جيدا	70.42-79.32	247	240	19	10
4	متوسط	61.78-69.37	239	232	17	9
5	ضعيف	0.52-59.95	231	159	116	61
		المجموع			191	%100

تم تقسيم العينة الى مستويات حسب المئينيات وأستخراج النسب المئوية لعينة كل مستوى لأجل تشخيص نقاط القوة والضعف ومعالجتها.

الجدول (5) يبين نسبة درجات المجالات بالمستويات

ت	المستويات	المجالات													
		الأدري		القيادي		المعرفي		المهاري		الأتصال والتواصل		النفسي			
		ع	س	ع	س	ع	س	ع	س	ع	س	ع	س		
1	(الأول-100 90)	0.713	4.59	0.742	4.54	0.631	4.69	0.620	4.58	0.620	4.58	0.704	4.64	0.600	4.59
2	الثاني(80-89)	0.706	4.21	0.740	4.33	0.777	4.37	0.770	4.33	0.770	4.33	0.758	4.28	0.758	4.45
3	الثالث(70-79)	0.817	4.18	0.706	4.32	0.946	4.14	0.837	4.38	0.837	4.38	1.142	3.83	0.921	4.20
4	الرابع(60-69)	0.723	3.90	0.570	4.12	0.717	4.03	0.620	4.29	0.620	4.29	0.721	4.08	0.765	3.97
5	الخامس(0-59)	0.962	3.51	0.947	3.68	1.035	3.33	1.122	3.52	1.122	3.52	0.993	3.67	1.056	3.55

### المناقشة:

يعزو الباحثان هذا التباين (للمجال المعرفي) الى ان نسبة (10%) من (مجموع الكلي لأفراد العينة التجربة الرئيسية) لديهم معرفة بالحركة الكشفية، أذ ان بعض القادة من حاملي الشارة الخشبية هم مسؤولي الشعب والمراحل العمرية و لديهم خبرات بالمجالات الست نتيجة الممارسة، اذ ان مراكزهم وقيادتهم وأتصالهم بفرقهم الكشفية تميزهم عن أقرانهم في باقي المستويات، وخصوصاً المستوى الخامس الذي تمثل بضعف بالمجالات الست مجتمعاً نتيجة لأعداد القادة الذين حصلوا على الشارة الخشبية مؤخراً، أذ ان بعض القادة من حاملي الشارة الخشبية لم يلتحقوا بالدورات التأهيلية التي تسبق الشارة، والى ضعف نظام إعداد المناهج الكشفية وبرامج التدريب والتطوير، وفترة ابتعاد الحركة الكشفية في العراق عن المحافل العربية والعالمية، ومن جهة أخرى قلة معايشة القادة الكشبيين وأحتكاكهم بالمؤسسة الكشفية لأكتساب المعرفة، وسعياً لوضع خطوات علاجية بعد أن تم تشخيص ضعف المجالات الست وخاصة المجال المعرفي، أذ ان نسبة (61%) من (المجموع الكلي لأفراد العينة التجربة الرئيسية) بحاجة لإعداد المواد العلمية تعنى بالمجال المعرفي، لمواكبة سرعة التطور

العلمي وتطبيق تكنولوجيا المعلومات وتطوير صفحات مواقع الحركة الكشفية وفقاً لمعايير عالمية، والأستمرار بالمشاركة بالدورات مابعد الشارة الخشبية ووضع قاعدة بيانات للقادة الكشفيين من حاملي الشارة الخشبية لتقييم وتقويم مدى التطور الحاصل لهم بالمجال المعرفي وباقي المجالات بصورة مستمرة، وأقامة وورش عمل واستحداث وحدات تعنى بالمجالات الست، وأنشاء مكاتب خاصة بالأضافة الى الجانب الإعلامي لزيادة المعرفة بالحركة الكشفية ، وتبادل الخبرات محلياً وعالمياً، وتشجيع البحوث العلمية التي تعنى بالحركة الكشفية، وتأهيل القيادات الشباب والتأكيد على الالتزام بالدورات التأهيلية التي تسبق الشارة الخشبية، وهذا ياخذنا الى جودة الأداء كما ذكر (Davis, Interdiction to Total Quality Productivity, 1994, p. 8) مدخل جديد في أداء المستفيد يتطلب تجديد الأساليب الإدارية التقليدية والالتزام الطويل الأجل ووحدة الأهداف والعمل الجماعي ومشاركة أفراد المؤسسة جميعهم"، وكما يذكر (الباري، صفحة 78)، ان مهارات التدريسي التقويم ولا بد له ان يمتلك الأسس والقدرة على ذلك لإنجاح عمله التربوي والتعليمي".

### الاستنتاجات:

- ان نسبة 10% من مجموع الكلي لعينة التقويم هم بمستوى (أمتياز).
- ان نسبة 10% من مجموع الكلي لعينة التقويم هم بمستوى (جيد جداً).
- ان نسبة 10% من مجموع الكلي لعينة التقويم هم بمستوى (جيد).
- ان نسبة 9% من مجموع الكلي لعينة التقويم هم بمستوى (متوسط).
- ان نسبة 61% من مجموع الكلي لعينة التقويم هم بمستوى (ضعيف).
- ان أعلى نسبة من المجموع الكلي لعينة التقويم والتي بلغت 61% هم بمستوى ضعيف بالمجالات الست وبنسبة اكبر (بالمجال المعرفي).

### المصادر

- احمد سلمان عودة. (2005). القياس والتقويم في العملية التدريسية. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- أسيل طاهر سلمان. (2010). تقييم كفاءة القيادات الادارية في بعض المؤسسات الرياضية في محافظة صلاح الدين من وجهة نظر العاملين فيها. رسالة ماجستير.
- ثامر حماد رجه. (2012). تقويم اداء تدريسيي كلتي التربية الرياضية ، جامعة بغداد. رسالة ماجستير.
- حسني عبد الباري. (بلا تاريخ). الاتجاهات الحديثة لتدريس اللغة العربية في المرحلتين الاعدادى والثانوي.
- حيدر جبار عناد، و ندى نبهان اسماعيل. (2019). تقنين مقياس الكفاية الإدارية للقادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية في المديرية العامة للتربية في العراق. مجلة التربية الرياضية.
- حيدر عبد الرضا الخفاجي. (2014). الدليل التطبيقي في كتابة البحوث النفسية والتربوية. بغداد: الكلمة الطيبة.
- خنساء صبري محمد. (2010). واقع تنظيم العمل الكشفي في المدارس المتوسطة. مجلة التربية الرياضية.
- رواء عبدالكريم فرحان. (2016). بناء مقياس لكفايات الاشراف التربوي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية من وجهة نظر المشرفين التربويين. جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية.
- سليم حسن العلواني، و سيف الدين دحام الدليمي. (2011). بناء مقياس لبعض السمات الشخصية القيادية لحممة الشارة الخشبية الكشفية في العراق. جامعة الانبار.
- صلاح الدين محمود علامه. (2006). القياس والتقويم التربوي في عملية التدريس. عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- كامل عبود حسين. (2008). بناء وتقنين مقياس الاغتراب لدى بعض رياضيي الألعاب الفردية والفرقية. جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية، اطروحة دكتوراه، 158.
- لطيف وليد معيرض. (2018). مقياس للتوافق النفسي لدى قادة الكشفيين ف محافظة البصرة. مجلة دراسة وبحوث التربية الرياضية.

- Meyers, C. R. (1974). Measurement in Physical Education. USA, Ronald Press: Edition.
- Anstasi. (1979). Psychological Testing. New York: the Macmillan.
- Davis, G. L. (1994). Interdiction to Total Quality Productivity. Prentic Hall Inc.
- Davis, G. L. (1994). Interdiction to Total Quality Productivity. Prentic Hall Inc.
- Nationa, C. (2015). Educational Statistics. Department of Education. U.S.

الملحق (1) استبانة تقويم أداء قادة الفرق الكشفية من حملة الشارة الخشبية في العراق بصيغتها النهائية

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	قليلاً	أبداً
1	أحدد الاهداف المستقبلية للفرقة الكشفية					
2	لن التزم بالجدول الزمني التي أضعها لتحقيق الاهداف					
3	لن أساهم في عملية تحسين الإجراءات					
4	أمتلك القدرة على حسن التصرف اغلب المواقف					
5	اعمل على معالجة المشكل التي يواجهها اعضاء الفرقة الكشفية بطريقة فعالة					
6	أعمل على أشراك أعضاء الفرقة الكشفية في عملية التخطيط					
7	لا أمتلك قابلية اتخاذ القرار الانني في معالجة القضايا العالقة في عمل المؤسسة الكشفية					
8	لدي رؤويا واضحة عن عمل المؤسسة الكشفية من خلال معرفة انشطتها					
9	ليس لدي أمام مسبق عن مبادئ واهداف ومهام الحركة الكشفية					
10	أمتلك معرفة عامة عن المهارات الكشفية					
11	لدي انتشار ومعرفة واسعة على المستوى المحلي					
12	أراعي الجانب المهاري في تعليم اعضاء الفرقة الكشفية					
13	لا أهتم بتحسين مستوى المهاري للأعضاء الضعفاء من داخل الفرقة الكشفية					
14	لا تتوافر لديه مهارات الاتصال مع المجتمع والمرونة للتعامل مع كافة النوعيات من القادة والمؤسسة الكشفية بشكل بناء					
15	أساهم في بث الوعي الثقافي والعلمي وتبادل الخبرات من خلال وسائل الاتصال الحديثة					
16	اتجنب الشعور بالتوتر عندما اذكر حدث غير سار					
17	أشعر بأنني يقظ وعلى أهبة الاستعداد					
18	التزم بالالتزام النفسي					
19	لا اهتم ببناء خطة استراتيجية تتضمن سرعة الاستجابة لمواجهة التغيرات المحتملة					
20	أعتمد على خطط بعيدة المدى لتنفيذ الخطة السنوية وتطوير الكشفية					
21	لن أتأني في أخذ القرار من أجل الوصول الى القرار الصائب و اتزمت برأيي					
22	ليس لدي الباقاة والذكاء والقدرة على التصرف في المواقف الحرجة					
23	أتمسك بالتقاليد والقيم والهدام والعادات الاجتماعية الايجابية					
24	لا أتمكن من اكتشاف المواهب وقابليات أعضاء الفرقة الكشفية ولاسعى لتطوير قابلياتهم المعرفية					
25	اسعى بتعليم الفرقة الكشفية مهارات كشفية بطرق متعددة					
26	لا امتلك القدرة على تنوع المثبرات					
27	لا اتبع الاتجاهات الحديثة في تعليم الحركة الكشفية					
28	لايمكنني الأندماج مع الاخرين					
29	أستطيع ايصال الافكار والوامر بصورة واضحة ومفهومة الى اعضاء الفرقة الكشفية					
30	أمتاز بكوني من النوع الذي يجيد فن الاستماع الجيد لحديث المرؤوسين					
31	لا أمتلك القدرة على ضبط النفس					
32	ليس لدي القدرة على الاقناع					
33	أسعى لتحقيق الذات					



					احترام الوقت عند حضور للاجتماعات	34
					ارغب بتقديم الخطط والافكار الجديدة بصورة مستمرة	35
					اتسامح في تسجيل غيابات اعضاء الفرقة الكشفية المقربين	36
					أظهر قوة شخصيتي من أجل التأثير ايجابيا على الاخرين	37
					لن أظهر الحماس والدعم لمجال تخصصي الذي أمارسه في الحركة الكشفية	38
					لن أواكب التطور العلمي في حقل الاختصاص	39
					لدي القدرة على تطوير البرامج العلمية للفرقة الكشفية	40
					أمتلك فيضا من الافكار والمقترحات الجديدة	41
					اجعل المهارات الكشفية المقترحة تتناسب مع الفئة العمرية لاعضاء الفرقة الكشفية	42
					أستخدم الكلمات المفهومة والواضحة	43
					أخذ برأي الزميل حول موضوع يتصل بالقيم الاجتماعية	44
					لا أمتلك الشجاعة في اقتحام الانشطة التنافسية الذاتية	45
					لا أفكر كثيرا في عملية الحسم في اتخاذ القرارات	46
					أشعر بالقلق فيما يتعلق بنجاح الانشطة الكشفية	47
					أمتلك المرونة للتعامل مع اعضاء الفرقة الكشفية أثناء أداء	48
					لا افضل أضاءة الوقت بعقد اجتماعات مستمرة	49
					أعنف اعضاء الفرقة الكشفية عند الاحتجاج على توزيع المهام المنوطة لهم	50
					عدم قدرتي لحل المشكلات الشخصية التي تواجه اعضاء الفرقة الكشفية	51
					لدي القدرة لأصدار الحكم على اعضاء الفرقة الكشفية	52
					أكلف اعضاء الفرقة الكشفية بواجبات تكون تلك الواجبات بشكل مختلف بين اعضاء الفرقة	53
					أهمل تطبيق الطرق الجديدة للمعرفة التي تظهر في بعض الدول	54
					عدم قدرتي على أمتلاك المعلومات بشكل متكامل وبالسعة وبالذقة المطلوبة يعيق من اتخاذ القرار	55
					استمع لآراء أعضاء الفرقة الكشفية عند حدوث سوء تفاهم بينهم	56
					لأشعر بالارتياح اذا كلفت بأنشطة تتطلب الصبر	57
					أشعر بعدم الارتياح عند تقديم مقترح يخص عملي من قبل زميل	58