

تقنين مقياس الكفاية الإدارية للقادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية في المديرية العامة للتربية في العراق

أ.د. ندى نبهان اسماعيل
جامعة بغداد/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
nada.nabhan70@gmail.com
07710545611

حيدر جبار عناد
المديرية العامة للتربية الرصافة الثانية
huder81hr@gmail.com
07707869215

المستخلص

ان مشروع تقنين مقياس الكفاية الإدارية للقادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية هو مشروع حديث التأسيس ويهدف الى تطوير القادة الكشفيين ورفدهم في مجتمعات التربية في المستقبل، وتعد تقنين مقياس الإدارة جزءا من الاجزاء المهمة لعملية التطور والنمو ضمن الإطار التنفيذي للحكمة الكشفية لما لها من دور مهم في تطوير القادة الكشفيين حيث يعتمد عمل كافة المؤسسات التربوية والكشفية المختلفة وغيرها من المؤسسات الأخرى على هذا الأساس وهي بذلك تمثل فن التنفيذ والتطبيق للسياسة الإدارية مع مراعاة مقتضيات الزمان والمكان.

الكلمات المفتاحية (تقنين مقياس، الكفاية الإدارية، القادة الكشفيين، الشارة الخشبية، المديرية العامة للتربية)

Standardizing Administrative Sufficiency Scale For Scouting Leaders With Wood Badge In The Iraqi General Directorate of Education Haidar Jabbar Anad . prof.Dr Nada Nabhan Ismail

Standardizing the wood badge for scouting leaders administrative sufficiency scale is considered a new project and it aimed at developing scouts and encouraging them to participate more in the educational community. Standardizing administrative scale is part of developing and process that has a great role in improving scouting leaders. Scouting leaders are the fundamental pillar for all educational and scouting institutes.

Keywords : standardizing a scale, administrative sufficiency, scouting leaders, wood badge, general directorate of education.

المقدمة:

تعد الإدارة جزءا من الاجزاء المهمة لعملية التطور والنمو ضمن الإطار التنفيذي للدولة لما لها من دور مهم في هذا التطور حيث يقوم عمل كافة المؤسسات التربوية والعلمية والصحية والاجتماعية المختلفة وغيرها من المؤسسات الأخرى على هذا الأساس وهي بذلك تمثل فن التنفيذ والتطبيق للسياسة الإدارية مع مراعاة مقتضيات الزمان والمكان ومن هنا جاءت أهمية البحث التي تقوم على أساس تقنين مقياس الكفاية الإدارية للقادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية ووضع أسس علمية صحيحة لاختيار القادة في المستقبل وانعكاسهم في العمل الكشفي وذلك من خلال استطلاع آراء القادة في الحركة الكشفية والحاصلين على الشارة الخشبية في المديرية العامة للتربية في العراق وتبلورت مشكلة الدراسة في عدم وجود تقنين مقياس لاختيار القائد الكشفي وهدفت الدراسة الى تقنين مقياس الكفاية الإدارية للقادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية في المديرية العامة للتربية في العراق ووظف الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وتحدد مجتمع البحث وعينته بالقادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية في المديرية العامة للتربية في العراق للعام (2017) وكان عدد العينة (200) قائد كشفي ولعدم توفر تقنين مقياس الكفاية الإدارية ولكون المشروع حديث التأسيس ويهدف الى تطوير القادة الكشفيين ورفدهم في مجتمعات التربية في المستقبل حيث تضمنت إجراءات تقنين المقياس العديد من الخطوات التي تم اتباعها بغية الحصول على مقياس تتوافر فيه الشروط العلمية حيث قام الباحثان بتوزيع استمارة المقياس على القادة

الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية في عموم العراق، وبعد جمع النتائج وإجراء المعالجات الإحصائية استنتج الباحثان من خلال عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها الى الاستنتاجات وأهمها ما يأتي: تقنين مقياس الكفاية الإدارية للقادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية في المديرية العامة للتربية في العراق.

وفي دراسة رواء عبد الكريم خليل (2018) التي هدفت الى اعداد مقياس الكفايات التدريسية على وفق أنماط هيرمان وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية. وفي دراسة أخرى لـ أسيل طاهر سليمان (2010) والتي هدفت الى تقييم كفاءة القيادات الإدارية في بعض المؤسسات الرياضية في محافظة صلاح الدين من وجهة نظر العاملين فيها. أما دراسة رواء عبد الكريم فرحان (2016) وهي بناء مقياس لكفاية الاشراف التربوي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية من وجهة نظر المشرفين التربويين. وكذلك دراسة عبد الرزاق جبر عبد الماجدي (2009) والتي هدفت الى التعرف على مستوى كفاءة القيادات الإدارية (رؤساء الأندية الرياضية) في بغداد من وجهة نظر لاعبو الدرجة الممتازة بكرة القدم. وأشارت دراسة فائزة شابابنهام (1993) الى تقويم نظامي اعداد المعلمين والمعلمات في ضوء الكفايات المهنية. أما دراسة هناء عبد الكريم حسن (2007) والتي هدفت الى بناء مقياس للكفايات التعليمية وتقنيته لمعلمي التربية الرياضية في العراق. وفي بحث منشور لـ إبراهيم حامد وسمير عيسى (2003) والذي أشار الى دراسة تقييمية لكفاية التخطيط للدرس لدى معلمي الرياضيات في اماره أبو ظبي بدولة الامارات العربية المتحدة.

الطريقة والأدوات:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي كونه يتلائم مع طبيعة المشكلة للبحث وتمثل مجتمع البحث بالقادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية في المديرية العامة للتربية في العراق لعام (2017) حيث كان عدد عينة البحث متمثلة بـ (200) قائد كشفي والتي تمثل نسبتهم (54%) من مجتمع الأصل وفيما يأتي جدول توصيف العينة:

جدول (1) يبين توصيف العينة

ت	المحافظة	عدد القادة	عينة التقنين
1	بغداد الرصافة/1	29	17
2	بغداد الرصافة/2	14	6
3	بغداد الرصافة/3	24	12
4	بغداد الكرخ/1	15	8
5	بغداد الكرخ/2	29	13
6	بغداد الكرخ/3	19	8
7	كركوك	19	10
8	صلاح الدين	19	10
9	الانبار	12	7
10	ديالى	21	11
11	واسط	16	10
12	البصرة	18	10
13	ميسان	14	8
14	ذي قار	16	10

13	25	القادسية	15
5	8	المتى	16
10	18	كربلاء	17
10	16	النجف	18
12	23	بابل	19
10	17	وزارة التربية/ مديرية التربية الرياضية والنشاط المدرسي/ شعبة التربية الكشفية	20
200	372	المجموع الكلي	
%54	%100	النسبة المئوية	

ولغرض تحقيق هدف البحث فأن ذلك يتطلب أداة للقياس، ولعدم توفر أداة للقياس عمد الباحثان الى اعداد استبانة للتعرف على مقياس الكفاية الإدارية وتم الاستناد الى مجموعة من الإجراءات لتقنين المقياس وهي:

- صدق المقياس: يرتبط الصدق بمستوى قدرة المقياس ونجاحه في قياس ما يهدف اليه ويعد الصدق من الاسس العلمية التي لا غنى عنها في تحقيق المقياس لما وضع من اجله، وقد استخدمت المؤشرات الاتية للصدق وهي القدرة التمييزية ومعامل الاتساق الداخلي.
- ثبات المقياس: لغرض التحقق من ثبات المقياس في عملية التقنين فقد استخدم الباحث الأسس العلمية الاتية وهي التجزئة النصفية ومعامل الفاكرونباخ.
- موضوعية المقياس: وترتبط الموضوعية بطريقة تصحيح الاختبار أكثر من ارتباطها بالاختبار نفسه، ومن هنا فان الاختبار الموضوعي هو الذي يحصل فيه المختبر على الدرجة ذاتها مهما اختلف المصححون.

النتائج:

جدول (2) يبين البيانات الإحصائية لعينة البحث

Mean	الوسط الحسابي	235.6900
Median	الوسيط	236.5000
Std Deviation	الانحراف المعياري	15.66431
Skewness	الالتواء	-0.609-
Std Error of Skewness	الخطأ المعياري	0.172
Minimum	اقل درجة	196
Maximum	اعلى درجة	265

وبالإتماد على اجابات العينة البالغة (200) استمارة تم ايجاد الخصائص الاحصائية الوصفية لكل المقياس والجدول (2) يبين البيانات الاحصائية الوصفية لعموم اجابات العينة وقد تبين ان الاجابات تتوزع توزيعاً اعتدالياً.

جدول (3) يبين الدرجات الخام والدرجات المعيارية والمعدلة التائية لمقياس الكفاية الادارية

الترتيب	الدرجات المعيارية المعدلة التائية	الدرجات المعيارية الزائنية	الدرجات الخام	ت	الترتيب	الدرجات المعيارية المعدلة التائية	الدرجات المعيارية الزائنية	الدرجات الخام	ت
5	48.92	-0.11-	234	31	5	24.66	-2.53-	196	1
8	49.56	-0.04-	235	32	1	25.3	-2.47-	197	2
7	50.2	0.02	236	33	2	25.94	-2.41-	198	3
4	50.84	0.08	237	34	1	26.58	-2.34-	199	4
7	51.47	0.15	238	35	1	27.85	-2.21-	201	5
5	52.11	0.21	239	36	1	30.41	-1.96-	205	6
5	52.75	0.28	240	37	2	32.32	-1.77-	208	7
3	53.39	0.34	241	38	2	32.96	-1.70-	209	8
12	54.03	0.4	242	39	2	33.6	-1.64-	210	9
2	54.67	0.47	243	40	2	34.88	-1.51-	212	10
4	55.31	0.53	244	41	1	35.51	-1.45-	213	11
3	55.94	0.59	245	42	2	36.15	-1.38-	214	12
5	56.58	0.66	246	43	2	36.79	-1.32-	215	13
3	57.22	0.72	247	44	2	37.43	-1.26-	216	14
6	57.86	0.79	248	45	1	38.07	-1.19-	217	15
1	58.5	0.85	249	46	1	39.35	-1.07-	219	16
3	59.14	0.91	250	47	4	39.98	-1.00-	220	17
2	59.77	0.98	251	48	1	40.62	-0.94-	221	18
2	60.41	1.04	252	49	1	41.26	-0.87-	222	19
4	61.05	1.11	253	50	4	41.9	-0.81-	223	20

4	61.69	1.17	254	51	1	42.54	-0.75-	224	21
8	62.33	1.23	255	52	3	43.18	-0.68-	225	22
2	62.97	1.3	256	53	3	43.81	-0.62-	226	23
6	63.6	1.36	257	54	1	44.45	-0.55-	227	24
2	64.24	1.42	258	55	5	45.09	-0.49-	228	25
2	66.16	1.62	261	56	4	45.73	-0.43-	229	26
2	66.8	1.68	262	57	6	46.37	-0.36-	230	27
2	68.07	1.81	264	58	4	47.01	-0.30-	231	28
1	68.71	1.87	265	59	7	47.64	-0.24-	232	29
					8	48.28	-0.17-	233	30

جدول (4) المستويات والنسبة المحددة لها في التوزيع الطبيعي والدرجات الخام والمعدية (الزائفة والتائفة) وعدد الممارسات والنسبة المئوية لعينة التقنين لمقياس الكفاية الادارية

النسبة	عدد العينة	حدود الدرجة المعيارية T	حدود الدرجة المعيارية z	الدرجة الخام	النسبة المقررة في التوزيع الطبيعي
%18.5	37	68.71- 59.77	1.87-0.98	251- فما فوق	%2.14 ممتاز
%67.5	135	59.14-39.98	-1.00- -0.91	250-220	%13.59 جيد جداً
%9	18	38.35-30.41	1.07 - -1.96-	219-204	%34.13 جيد
%5	10	27.85-24.66	-2.53-2.21-	203-188	%34.13 متوسط
----	----	----	----	187-173	%13.59 مقبول
----	----	----	----	186 فما دون	%2.14 ضعيف
%100	النسبة	200	مجموع أفراد العينة		

نلاحظ مما سبق ان نتائج العينة انحصرت ضمن المستويات (ممتاز وجيد جداً وجيد ومتوسط). ويتبين من الجدول (4) عدد أفراد العينة حسب الدرجات والمستويات المعيارية والنسب المئوية لتوزيع أفراد عينة البحث على هذه المستويات في متغير الكفاية الإدارية للقيادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية فقد بلغت (%18.5) في المستوى الأول (ممتاز) وهي نسبة اعلى من النسبة الطبيعية للتوزيع الطبيعي، وبلغت (%67.5) في المستوى الثاني (جيد جداً) وهي نسبة اكبر من النسبة الطبيعية للتوزيع الطبيعي، و(%9) في المستوى الثالث (جيد)، وبلغت

(5%) في المستوى الرابع (متوسط)، و(0.00%) في المستوى الخامس (مقبول)، وأخيراً (0.00%) في المستوى السادس (ضعيف).

يتبين مما سبق أن اغلب عينة البحث في المستوى الثاني (جيد جداً) والاول (ممتاز) وكانت نسبتهم أعلى من النسبة المئوية في المستوى الطبيعي ومن ثم المستوى الثالث (جيد) والرابع (متوسط) الذي كانا اوطأ من المستوى الطبيعي للتوزيع، والخامس (مقبول) والسادس (ضعيف) الذي انعدمت النسبة بهما وهذا يدل على ان القادة الكشفيين على مستوى عال من الكفاية الادارية. فيصورة عامة نجد أن اغلب أفراد العينة هي محصورة بين المستوى الممتاز والمستوى الجيد جدا ومن ثم المستوى الجيد في متغير الكفاية الإدارية للقادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية وهذا يسهم وبشكل كبير في أداء القادة الكشفيين في الحركة الكشفية.

المصادر

- فائزة شابابنهام (1993) تقويم نظامي اعداد المعلمين والمعلمات في ضوء الكفايات المهنية، أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية ابن رشد.
- إبراهيم حامد وسمير عيسى (2003) دراسة تقييمية لكفاية التخطيط للدرس لدى معلمي الرياضيات في امانة أبو ظبي بدولة الامارات العربية المتحدة: (بحث منشور في مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد الأول، العدد الرابع، كلية التربية، جامعة دمشق).
- هناء عبد الكريم حسن (2007) بناء مقياس للكفايات التعليمية وتقنيته لمعلمي التربية الرياضية في العراق، أطروحة دكتوراه، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بغداد.
- عبد الرزاق جبر عبد الماجدي (2009) مستوى كفاءة القيادات الإدارية (رؤساء الأندية الرياضية) في بغداد من وجهة نظر لاعبو الدرجة الممتازة بكرة القدم، رسالة ماجستير .
- أسيل طاهر سليمان (2010) تقييم كفاءة القيادات الإدارية في بعض المؤسسات الرياضية في محافظة صلاح الدين من وجهة نظر العاملين فيها، رسالة ماجستير .
- رواء عبد الكريم فرحان (2016) بناء مقياس لكفايات الاشراف التريوي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية من وجهة نظر المشرفين التريويين، (أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة).
- الاء إبراهيم خليل (2018) الكفايات التدريسية على وفق أنماط هيرمان وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في محافظة بغداد، أطروحة دكتوراه.

القائد الكشفي المحترم تحية طيبة

يبين يديك المقياس الذي يمثل مجموعة من فقرات الكفاية الادارية للقائد الكشفي لذلك أرجو قراءة التعليمات الآتية،
ثم الإجابة على فقرات المقياس: -

1. قراءة محتوى كل فقرة وبدائلها والتمعن بها جيداً قبل الاختيار.
2. اختيار أجابه واحدة من الإجابات الخمس وبما يتلائم معك.
3. الإجابة بكل صدق من خلال وضع علامة (✓) في الحقل الذي ينطبق عليك.
4. عدم ترك وإهمال أي فقرة من الفقرات لأن ذلك يؤثر سلباً في أجابتم.
5. إن إجاباتكم ستحظى بسرية تامة وهي ليست الا لأغراض البحث العلمي فقط.

شكراً جزيلاً لكم

مثلاً

الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
استمرار القائد الكشفي على تعليم فرقته.		✓			

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	اعمل على خلق روح التفاعل بين أبناء الفرقة الكشفية.					
2	امتلك الشجاعة والجرأة في اتخاذ القرار.					
3	اضع التعليمات المناسبة لتنفيذ القرارات.					
4	لدي القدرة العالية على تطوير العمل الكشفي.					
5	امتلك القدرة على متابعة التطور الحاصل في مجال الحركة الكشفية.					
6	اهتم بالجانب النفسي ورفع الروح المعنوية لدى الفرقة الكشفية.					
7	امتلك قوة إرادة عالية في العمل.					
8	اسعى جاهداً الى المساهمة في معالجة الأخطاء التي تحدث.					
9	امتلك القدرة على التنبؤ بالمستقبل الكشفي.					
10	اسعى الى نشر بعض البحوث المصغرة عن الحركة الكشفية.					
11	اعمل على التواصل والتأثير في الفرقة الكشفية.					
12	نبرات صوتي واضحة وتصل الى جميع الفتية والشباب.					
13	اسعى الى استغلال الوقت وادارته بشكل مناسب.					
14	ابدل جهد عال من أجل مصلحة الفرقة الكشفية.					
15	امتلك القدرة وبشكل فعال على الابتكار.					
16	اسعى الى بث روح التعاون بين الفتية والشباب في الفرقة الكشفية.					
17	لدي القدرة بالتحكم في انفعالاتي في المواقف الصعبة.					
18	اضع استراتيجية خاصة في البرامج الكشفية وفقاً للأهداف المطلوبة.					

19	اسعى الى إيصال الأفكار بشكل سهل وبسيط ومناسب للفتية والشباب.
20	امتلك المعرفة المتعمقة في الحركة الكشفية ومعلومات عامة في المجالات الأخرى.
21	لا اهتم في تكوين العلاقات الاجتماعية مع الفرق الكشفية خارج العمل الكشفي.
22	اسعى للتقليل من التوتر والضغوط النفسية لدى الفتية والشباب.
23	اهتم في عقد الاجتماعات الدورية للفرق المركزية بشكل مستمر.
24	اشارك في الدورات للحصول على الخبرات والمعلومات اللازمة.
25	اصنع دوافع للنمو المستمر والابداع والمبادرة من قبل الفتية والشباب.
26	لا اسعى في إقامة علاقات مع الفرق الأخرى خوفاً من المشاكل.
27	أميل الى العدالة وعدم الانحياز الى بعض الأشخاص على حساب الآخرين.
28	اسعى الى نشر أنشطة الفرقة الكشفية إعلامياً.
29	ليس من الضروري تعليم الفرقة الكشفية كيفية تقديم الإسعافات الأولية لأي مصاب.
30	احث الفتية والشباب باستمرار على تحقيق النجاح في أي عمل.
31	اسعى في تطوير المستوى العلمي للفرقة الكشفية.
32	اشارك في إقامة السفرات الترفيهية والعلمية والعملية للفرقة الكشفية.
33	امتلك الثقة العالية بالنفس وكران الذات.
34	اهتم بأثارة الفتية والشباب نحو تقديم الأفضل.
35	امتلك الرغبة في تطوير الفتية والشباب والاهتمام بهم.
36	اهتم في المشاركة والقاء محاضرات عن الحركة الكشفية في الدورات التطويرية.
37	لا اصغي الى آراء الآخرين سواء من الفرقة الكشفية أو غيرها.
38	انا متواضع واتسم بالوضوح والبساطة.
39	استخدم التغذية الراجعة بشكل صحيح في العمل الكشفي.
40	لا اسعى الى المساهمة الفعالة في وضع الحلول البديلة.
41	اسعى للمشاركة في الدورات العلمية والعملية الخاصة بالحركة الكشفية.
42	اسعى الى خلق روح المحبة بين افراد الفرقة الكشفية.
43	اسعى لخلق الثقة بالنفس لدى الفتية والشباب.
44	اسعى الى تنظيم الفرقة الكشفية بشكل صحيح.
45	التزم في مبدأ التدرج الكشفي.
46	انا سعيد بالعمل كقائد الكشفي وبمهنية صحيحة.
47	اساهم في اثارة روح المساعدة لكل من يحتاج المساعدة خارج العمل.
48	اهتم بالمراقبة والتوجيه بشكل مستمر للفرقة الكشفية.
49	اعمل بأكثر من اتجاه من اجل تحقيق الأهداف المطلوبة منه.
50	اسعى الى تعليم الفرقة الكشفية الخلق الحميد ومعاملة الناس بشكل جيد.
51	اجد من الضروري متابعة الاعمال الإدارية وتوجيه الفتية والشباب.
52	لدي القدرة على الاستجابة لمتطلبات العمل الكشفي ومتغيراته.
53	اجد من الضروري تعليم الفرقة الكشفية المساهمة الفعالة في حل المشاكل.