

تقويم الدور الإداري لمديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين بمدينة الرياض من وجهة نظر معلمي الموهوبين

إعداد

مشعل بن عمر البقمي

المقدمة :

إن الله سبحانه وتعالى يحث الإنسان على ضرورة استخدام العقل، والتفكير والتدبير فيما حوله من هذا العالم، والاستفادة من ذلك قال تعالى : " وَمَا أُوتِيتُمْ مِنْ شَيْءٍ فَمَتَّاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَزِينَتُهَا وَمَا عِنْدَ اللَّهِ خَيْرٌ وَأَبْقَى أَفَلَا تَعْقِلُونَ " (سورة القصص: ٧٦).

وتعد نعمة العقل من أعظم نعم الله على البشر، فيه يفرق الإنسان بين الأشياء والأضداد، ويعرف منافعها وخواصها ومضارها في الأمور الدينية والدنيوية، ويتساوى في هذه النعمة البشر كافة، ولكن هناك صفة منهم اختصها الله بملكات الحكمة والتفوق والتميز بشكل غير عادي في مجال أو أكثر من مجالات الحياة تعرف بفئة الموهوبين، قال تعالى: " يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ " (البقرة: ٢٦٩) وإذا وجدت هذه الصفة العناية والرعاية يبرز منهم العديد من القادة المبدعين والمبتكرين في المجالات المختلفة، والمصلحين والعلماء والمخترعين، والذين لا تتجاوز نسبتهم في أي مجتمع - كما ذكرت معظم البحوث والدراسات - (٢-٥) % من أفراد المجتمع (القاطعي: ٢٠٠٠: ٢٣).

وقد اهتمت المملكة العربية السعودية بالموهوبين والمتفوقين إيماناً منها بأنهم يشكلون الأساس في صناعة الحضارة الإنسانية، وإدراكاً منها لأهمية هذه الفئة من الطلاب في تقدم المجتمع، فقد بدأ الاهتمام غير الرسمي برعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية منذ بداية تأسيسها وبداية التعليم الديني فيها، وتطور هذا الاهتمام مع تطور الحياة في المملكة، غير أن الاهتمام الرسمي بالموهوبين لم يبدأ إلا في عام

١٩٦٩م وهو العام الذي صدق فيه مجلس الوزراء السعودي على وثيقة سياسة التعليم في المملكة ؛ إذ ورد ضمن تلك الوثيقة أكثر من بند يؤكد أهمية رعاية الموهوبين والمتفوقين في المؤسسات التربوية السعودية (عامر :٢٠٠٩:٣٤٠).

ولخادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز - رحمه الله - كلمة عن الموهبة تضمنت الآتي: " إن مهمتنا جميعاً في عصر الإبداع ،صقل الموهبة وتجسيدها على الواقع لخدمة الدين والوطن "،ومؤسسة الملك عبدالعزيز ورجاله للموهبة والإبداع هي مؤسسة وطنية حضارية، تتشرف برئاسة خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز - حفظه الله - للمؤسسة وللمجلس الأمناء وتتمثل رسالتها في دعم بناء وتطوير بيئة ومجتمع الإبداع بمفهومه الشامل في المملكة لكي يتمكن الموهوبون وبفئاتهم المختلفة من استغلال وتسخير مواهبهم لخدمة الوطن، وتعمل على تحقيق أهداف إستراتيجية ، أبرزها رعاية الموهوبين والمبدعين من الذكور والإناث، ودعم القدرات الوطنية في توليد الأفكار الابتكارية ، والسعي لإيجاد رواد من الشباب المبدع الموهوب في مجالات العلوم والتقنية(موهبة:٢٠١٠:٤).

والإدارة المدرسية هي الميدان الفعلي، الذي تتكاتف فيه جهود العاملين في الميدان من إداريين ومعلمين ومشرفين وإخصائيين؛ لتسيير العمل التعليمي والتربوي، لذلك لا يقتصر عملها على الأعمال الإدارية والكتابية فحسب، بل يشمل الجانب الفني، وهو الأهم في العملية التربوية والتعليمية.

ولقد أوصت دراسة (الشلوي:٢٠٠٧:ب) بأنه على الإدارات التعليمية بالمناطق والمحافظات العمل على تأهيل مديري المدارس من خلال تكثيف الدورات المتخصصة في الإدارة أو في البرامج المطبقة بالمدارس كبرامج رعاية الموهوبين، وكذلك ضرورة تركيز اهتمام الإدارة المدرسية على الجوانب التربوية أكثر من تركيزها، واهتمامها بجوانب الإدارة المكتبية ؛لأن الأعمال الكتابية تزيد الإدارة عبء وتعيقها عن تفعيل الجوانب التربوية بالمدرسة.

والإدارة المدرسية في برامج رعاية الموهوبين هي المهياة لتحفيز وتنسيق جهود العاملين في تلك المنشأة التعليمية، ويتوقف نجاح مديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية

الموهوبين على مدى إمامهم بفلسفة البرنامج، والتفهم لأهداف وخصائص الطلبة الموهوبين، واطلاعهم على كل جديد في مجال رعاية واكتشاف الطلاب الموهوبين. والأدوار الأساسية لمديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين، تشمل على توفير مقر خاص لبرنامج الموهوبين، وتخصيص أوقات للقاء بالطلاب الموهوبين، وتوفير الدعم المادي والإداري لتنفيذ البرنامج، ورعاية الأنشطة الخاصة بالطلاب الموهوبين، وتهيئة الإمكانيات المتوفرة بالمدرسة للبرنامج، ومتابعة سير البرنامج مع المشرف والمعلم (وزارة التربية والتعليم: ٢٠١٠:٢).

والتقويم المعاصر في معناه العام يتضمن الحصول على معلومات وإصدار حكم يحدد مستوى الجودة، واتخاذ القرار المناسب بتعزيز الإيجابيات وعلاج السلبيات ومتابعة التنفيذ ويتم هذا في إطار مجموعة معايير علمية واجتماعية، ومن هذا المنظور يعتبر التقويم بمثابة جهاز التحكم في المنظومة التعليمية بكل جوانبها فهو المسؤول عن مسار العملية التعليمية في الاتجاه السليم (خليل: ٢٠١١:١٧).

مشكلة الدراسة:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة، التي أجريت على بعض مديري المدارس في التعليم العام، وجد الباحث أن نتائجها تشير إلى توجه مديري المدارس إلى الأعمال الإدارية والكتابية، كما أشارت إلى ذلك نتائج دراسة (الجميل: ٢٠١٠:٤٥) بأن مدير المدرسة يجب أن تقلل عنه أعباء العمل بما يساهم في تفعيل دوره الهام، الذي ينبغي أن يقوم به مدير المدرسة بوصفه مشرفاً تربوياً مقيماً بين زملائه.

ولأن الهدف الرئيسي للإدارة في أي منظمة هو توجيه جهود العاملين لتحقيق الأهداف المنشودة من وجود هذه المنظمة، ومن ثم يكون الهدف الرئيسي للإدارة المدرسية هو العمل الدؤوب لتحسين عملية التعليم والتعلم ورفع مستواها ولتحقيق هذا الهدف ولأهمية دور مدير المدرسة ستقوم هذه الدراسة بتقويم دور مدير المدرسة في برنامج رعاية الموهوبين (بن دهش: ٢٠١٠:٥٨).

فإن مشكلة الدراسة تتمثل في التساؤل الرئيسي التالي: "كيف يمكن تطوير الدور الإداري لمديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين من وجهة نظر معلمي الموهوبين".

وتتبقى عدة تساؤلات فرعية ذات صلة تتمثل فيما يلي:

- ١- ما مدى ممارسة مديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين لدورهم الإداري من وجهة نظر معلمي الموهوبين؟
- ٢- ما معوقات الدور الإداري لمديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين من وجهة نظر معلمي الموهوبين ؟
- ٣- ما المقترحات اللازمة لتفعيل الدور الإداري لمديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين من وجهة نظر معلمي الموهوبين ؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي الموهوبين تبعا لمتغير (المؤهل ، التخصص الدورات التدريبية للموهوبين ، العمر ، الخبرة) فيما يتعلق بوجهة نظرهم عن مدى ممارسة مديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين لدورهم الإداري.

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- التعرف على مدى ممارسة مديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين لدورهم الإداري من وجهة نظر معلمي الموهوبين.
- ٢- التعرف على المعوقات التي تعيق مديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين من ممارسة دورهم الإداري من وجهة نظر معلمي الموهوبين.
- ٣- التعرف على المقترحات اللازمة لتفعيل الدور الإداري لمديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين من وجهة نظر معلمي الموهوبين .
- ٤- التعرف على الفروق بين معلمي الموهوبين فيما يتعلق بوجهة نظرهم عن مدى ممارسة مديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين لدورهم الإداري تبعا لمتغير (المؤهل ، التخصص الدورات التدريبية للموهوبين ، العمر ، الخبرة) .

أهمية الدراسة:

اتضح أهمية هذه الدراسة في الأمور الآتية:

- ١- أن هذه الدراسة تتعلق بالطلاب الموهوبين والذين يعتبرون من أثنى الثروات البشرية وذلك لما يمتلكه الموهوبين من قدرات عقلية متميزة .
- ٢- من أهمية دور مديري المدارس في إنجاح برنامج رعاية الموهوبين بالمدارس لأنهم المسؤولين الأوائل عن البرنامج و يمثلون القاعدة الصلبة في العملية التعليمية.
- ٣- من أهمية نتائج هذه الدراسة والتي تساعد في علاج بعض جوانب القصور لدى بعض المديرين في تنفيذ أدوارهم الإدارية للبرنامج رعاية الموهوبين، الأمر الذي يساعد في تطوير جوانب القوة وتعزيزها، والعمل على مواجهة أسباب جوانب الضعف ومعالجتها.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية:

اقتصرت الدراسة على تقويم الدور الإداري لمديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين.

الحدود المكانية:

اقتصرت الدراسة على المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين بمدينة الرياض.

الحدود البشرية :

اقتصرت الدراسة على معلمي الموهوبين بالمدارس المطبقة لبرامج لرعاية الموهوبين.

الحدود الزمانية:

اقتصرت الدراسة على الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ١٤٣١/١٤٣٢هـ.

المصطلحات الأساسية للدراسة:**١- التقييم: Evaluation**

يعرف التقييم بأنه "عملية تقييم منظمة لعمليات البرنامج ونواتجه، أو لسياسة معينة يتبناها البرنامج، في ضوء مجموعة من المحكات الصريحة والمضرة كوسيلة للإسهام في تحسين البرنامج أو السياسة التي يتبناها البرنامج" (الدوسري: ٢٠٠٤: ١٨٧).

ويعرفه *stufflebeam* "هو عملية الحصول على معلومات مفيدة وتهيئتها لتساعد على المفاضلة بين عدد من المسارات البديلة" (الكيلاني وآخرون ، ٢٠٠٨: ٩).

ويعرفه الباحث تعريفاً إجرائياً على أنه: "عملية تشخيص الوضع الراهن لتطوير جوانب القوة وتعزيزها، والعمل على معرفة أسباب الضعف ومعالجتها".

٢- الدور الإداري: Administrative role

يعرف الدور بأنه "كل مايقوم به الفرد من أعمال ترتبط بوضعه أو مركزه الاجتماعي أو الوظيفي وواجبات الدور هي مجموعة التصرفات التي يقوم بها شاغل المركز الاجتماعي أو الوظيفي في أثناء تصرفاته وعلاقاته بالآخرين" (فيليه والزكي: ٢٠٠٤: ١٦٥)

ويعرفه الباحث تعريفاً إجرائياً على أنه: "السلوك الإداري المتوقع من مديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين تجاه دورهم الإداري لبرنامج رعاية الموهوبين المدرسي".

٣- برامج رعاية الموهوبين: welfare programs talented

هي برامج لرعاية الموهوبين تحقق أهداف منها التعرف المبكر على قدر المستطاع على حالات الموهوبين، والاستخدام الأمثل والمناسب لنتائج عدد من محكات قياس وتشخيص لقدرات الموهوبين، ووضع برامج رفيعة المستوى سواء داخل الأطر المدرسية أو في المجتمع بوجه عام للموهوبين" (معجاني: ٢٠٠٥: ٨).

وتعرف أيضاً بأنها برامج تقدم خدمات خاصة لاكتشاف، وتنمية مواهب الطلاب والطالبات في المدارس العامة، حيث يقضون معظم أوقاتهم التعليمية حيث يعمل البرنامج وفق آلية لإعداد معلمين متفرغين ومعلمات متفرغات للعمل في مدارس التعليم العام بمجال رعاية الموهوبين (وزارة التربية والتعليم: ٢٠١٠: ٢٨).

٤ - معلم الموهوبين gifted teacher

"هو أحد المتميزين من معلمي التعليم العام والذي أتم برنامجاً تدريباً وتأهيلاً مكثفاً في رعاية الموهبة والموهوبين تنظمه الإدارة العامة لرعاية الموهوبين، والمتفرغ تماماً للانتظام في مجال رعاية الموهوبين" (الجيمان: ٢٠٠٧: ٦٢).

ويعرف أيضاً "بأنه المعلم المدرب على تنفيذ البرنامج المتكامل المقترح من الإدارة العامة لرعاية الموهوبين مع بداية كل عام دراسي" (موهبة: ٢٠١٠: ٢٩).

٥ - الموهوب Talend

يعرفه رينزولي: "الطفل الموهوب هو ذلك الفرد الذي يمتلك قدرة عقلية عالية على الإبداع، والقدرة على الالتزام بأداء المهام المطلوبة منه (الدهرى: ٢٠٠٥: ٣٧).
ويعرفه تاننيوم "الطفل الموهوب والمتفوق هو ذلك الطفل الذي يتوافر لديه الاستعداد ليصبح منتجاً للأفكار البشرية التي من شأنها تدعيم الحياة البشرية أخلاقياً وعقلياً وعاطفياً واجتماعياً" (قطاني ومريزيق: ٢٠٠٩: ٢٦).

ويعرف أيضاً على أنه: "الطالب الذي تتوفر لديه استعدادات وقدرات غير عادية أو أداء متميز عن بقية أقرانه في مجال أو أكثر من المجالات التي يقدرها المجتمع في مجالات التفوق العقلي والتفكير الابتكاري والتحصيل العلمي والمهارات والقدرات الخاصة ويحتاج رعاية تعليمية خاصة لا تتوفر له بشكل كامل (وزارة التربية والتعليم: ٢٠١١: ٦).

الإطار النظري والدراسات السابقة**المبحث الأول: التقويم التربوي :**

من المعلوم أن التقويم يعتبر ركناً أساسياً من أركان أي عمل، أو عملية منظمة هادفة ، وتبرز لنا أهمية التقويم وضرورته الملحة ؛من كونه يعد خطوة مهمة لا بد منها في أية عملية تطوير أو إصلاح للعاملين في الميدان التربوي أو للبرامج التربوية .

مفهوم التقويم:

وفي مجال التربية يعرف التقويم بأنه العملية التي يحكم بها على مدى نجاح العملية التربوية في تحقيق الأهداف المنشودة، ولقد عرف (الدوسري: ٢٠٠٤: ١٨٧) التقويم بأنه "عملية تقييم منظمة لعمليات البرنامج ونواتجه، أو لسياسة معينة يتبناها البرنامج، في ضوء مجموعة من المحكات الصريحة والمضمرة كوسيلة للإسهام في تحسين البرنامج أو السياسة التي يتبناها البرنامج" ولما كانت التربية تهدف إلى إحداث تغييرات معينة مرغوبة في سلوك المتعلمين ، فقد بات من الواضح أن عملية التقويم ترمي إلى معرفة مدى تحقق هذه التغييرات المرغوبة لديهم، أو معرفة مدى تقدمهم نحو الأهداف التربوية المراد تحقيقها، (عطوي: ٢٠٠١: ٣٠٣).

ويقصد بالتقويم Evaluation في مجال اللغة : إزالة اعوجاج الشيء، وفي مجال العلوم الإنسانية يعرفه بلوم Bloom بأنه إصدار حكم قيمة الأعمال أو الأفكار أو الحلول أو الطرق في ضوء محكات ومستويات ومعايير لتقدير مدى كفاءة الأشياء ودقتها وفعاليتها وقد يكون كمي أو كيفي ،بينما يعرفه ثودن دايك وهاجين Thondike & Hagen بأنه وصف شيء ما تم الحكم على قبوله أو ملاءمة ما وصف ، ويعرفه سليمان بأنه "إصدار حكم كمي/ رقمي أو كيفي/ وصفي أوهما معاً على الأشخاص أو الأشياء أو الصفات في ضوء أسس داخلية وخارجية(معايير ، مستويات ، محكات) بغرض عملية التحسين والتعديل والتطوير " (سليمان: ٢٠٠٩: ٩٥).

ويرى الباحث أن تعريف الدوسري للتقويم التربوي هو أفضل التعريفات السابقة لأنه يبين الخطوات التي يمر بها التقويم التربوي ، وكذلك لأنه يوضح أهداف التقويم التربوي ويجعل للتقويم التربوي نماذج مثالية تفران بها البرامج التربوية أو الأشخاص المراد تقويمهم ، ويرى الباحث أيضاً أن التقويم يمر بثلاث مراحل أساسية وهي مرحلة تشخيص الوضع الراهن بالموضوع المراد تقويمه ، ثم مرحلة تحديد نقاط القوة و نقاط الضعف ، ثم المرحلة الأخيرة وهي مرحلة تعزيز نقاط القوة بالموضوع المراد تقويمه ومحاولة حل وعلاج نقاط الضعف بالموضوع.

أسس التقويم :

يرى أبو حطب أن للتقويم التربوي أسس وقواعد ينبغي للمقوم أتباعها عند القيام بعملية التقويم سواء كان التقويم للبرامج التربوية أو للأشخاص العاملين في الميدان التربوي وهي كالتالي :-

- أ- المعايير Norms: هي مجموعة المواصفات والشروط التي ينبغي توافرها في ظاهرة معينة، وهذه المواصفات هي أسس داخلية للحكم على البرامج في ضوء الأداء الفعلي للمشاركين فيها، وعادةً ما تتخذ الصيغة الكمية، وتتحدد في ضوء الخصائص الواقعية لهذا الأداء.
- ب- المستويات Standards: وهي أسس داخلية للحكم على البرامج في ضوء ما يجب إحرازه وليس في ضوء ما تم إحرازه بالفعل كما هو الحال في المعايير، وتتحدد هذه المستويات في ضوء:

- أهداف البرنامج Objectives.

- ومحتوى البرنامج Content.

ج- المحكات Criteria: هي أسس خارجية للحكم على البرنامج، مثلاً لكي نحكم على نجاح برنامج تدريبي أو تعليمي في تحقيق أهدافه يمكن مقارنة الدارسين فيه بمستويات الكفاية الإنتاجية كما تتحدد في الميدان الفعلي للعمل أو المهنة (خليل: ٢٠١١: ٣١).

أهداف التقويم في الإدارة المدرسية :

- يعتبر تقويم الإدارة المدرسية من الأمور المهمة في عملية التقويم التربوي، وذلك راجع لأهمية دور الإدارة المدرسية في نجاح المؤسسة التربوية، حيث أن مدير المدرسة هو المحرك الرئيسي للمؤسسة التربوية ومن أهداف تقويم الإدارة المدرسية ما يلي :
- الوقوف على مدى تحقيق البرامج التربوية لأهدافها المحددة في الخطة، ومعرفة مواضع الضعف والقوة .
 - المساعدة في اتخاذ القرارات؛ باعتبار أن التقويم يساعد علي اختيار أفضل البدائل الممكنة وذلك عن طريق توفير البيانات والمعلومات المطلوبة .

- تحديد حاجات العاملين من تدريب وتطوير ، فالتقويم يبرز المهارات والكفايات التي تتطلب تطويراً وعلاجاً كما يمكن الاستفادة من التقويم كمعيار يتم في ضوءه تبرير اختيار برامج النظام وتطويرها.
- توفير معلومات عن أداء الموظف أو الفرد وتحديد وسائل تطوير أدائه في المستقبل.
- تحديد الأفراد الذين يمكن ترقيتهم في المستقبل إلى مناصب أعلى وتحديد الحوافز الممنوحة وقيمتها (عطوي:٢٠٠١:٣٠٤).

ويتضح للباحث أهمية التقويم التربوي في تعديل وتحسين وتطوير البرامج التربوية المطبقة بالمجال التربوي ، أو الأشخاص العاملين في المجال التربوي وخصوصاً مديري المدارس والذين هم مجال دراسة الباحث وذلك لدورهم الكبير في إدارة المدارس ، وتفعيل البرامج الملحقة بالمدارس كبرنامج رعاية الموهوبين، ولقد كان المحور الأول من محاور دراسة الباحث عن مدى قيام مديري المدارس المطبقة لبرنامج رعاية الموهوبين بدورهم الإداري وذلك لمعرفة مدى قيام مدير المدرسة بدوره تجاه برنامج رعاية الموهوبين المدرسي وذلك لتحسين وتطوير دور مدير المدرسة تجاه برنامج رعاية الموهوبين وإضافة أدوار أخرى لمديري المدارس المطبقة لبرنامج رعاية الموهوبين أو اقتراح خطوات تحسن وتطور دور مدير المدرسة تجاه برنامج رعاية الموهوبين المدرسي.

المبحث الثاني: الإدارة المدرسية :

مفهوم الإدارة المدرسية:

لقد شهدت الإدارة المدرسية العديد من مراحل التطور ، وقد ظهرت في أحضان علم الإدارة، ولم تبدأ الإدارة المدرسية في الظهور كعلم مستقل عن علم الإدارة العامة أو الإدارة الصناعية إلا منذ سنة ١٩٤٦م ،وقد يرى البعض أن الإدارة المدرسية قد نشأت من الإدارة التعليمية عندما وجدت المدرسة الحديثة ، ويمكن القول بأن الإدارة التعليمية وجدت في نظم التعليم منذ نشأتها ، فهي توضح الكيفية التي يتم بها إدارة التعليم بشكل عام بما فيها ما يتم في المدرسة وهو ما يطلق عليه الإدارة المدرسية ، حيث إن أي تعليم لابد أن يصبح تفكير في الأسلوب الذي يتم به ويتحرك من خلاله،لقد ورد تعريف الإدارة المدرسية في المراجع العربية مستمداً من التعاريف القريبة في مجالات الإدارة العامة

والإدارة التربوية مثل ستانلي Stanly وفورست Fore وفايول Fayol وفوكس Fox ومايو Mayo " (بن دهيش: ٢٠٠٥: ٥٥).

وهناك عدة تعريفات للإدارة المدرسية فقد أورد باورب Bwirb بأنها "هي حصيلة العمليات التي تتم بواسطتها وضع الإمكانيات البشرية والمادية في خدمة أهداف عمل من الأعمال تؤدي وظيفتها من خلال التأثير في سلوك الأفراد" (مصطفى: ٢٠٠١: ٣٧).

وكذلك يعرف نارفيش Narvetsh الإدارة المدرسية بأنها " العملية الاجتماعية التي تعني بتعريف وصيانة (محافظة) واستشارة ومراقبة (ضبط) وتوحيد الطاقات البشرية والمادية تحت نظام متكامل صمم من أجل تحقيق أهداف سبق تحديدها" (نبراي: ١٩٩٣: ٢٤).

ويتضح مما سبق ذكره أنه لا يوجد تعريف محدد للإدارة المدرسية لاختلاف وجهات النظر من قبل الأكاديميين والمهتمين ، فالإدارة المدرسية ليست مدير المدرسة وحده أو من يرأس العمل المدرسي ، ولكنها مجموعة من الأفراد في مقدمتهم مدير المدرسة ومعاونوه من الوكلاء والمدرسين والإداريين والفنيين ، كل حسب مسؤولياته ومهامه ومتطلبات عمله من حيث يعمل الجميع بروح الفريق وكأعضاء أسرة واحدة على نجاح العملية التعليمية والتربوية.

أهداف الإدارة المدرسية :

من المسلمات الأساسية في مجال الفكر الإداري أن الإدارة وظيفية، ولا بد أن تستمد أهدافها من أهداف المجال الذي تعمل فيه ، وتستمد أهدافها من أهداف المدرسة ، حيث تطورت أهدافها نتيجة لتطور أهداف المدرسة في المجتمع ففي الماضي كانت تعتمد فقط على تلقين المتعلمين المواد الدراسية حسب المنهج المدرسي الذي يقتصر تنفيذه على قيام المدرسين بإلقاء الدروس ومن ثم مطالبتهم بحفظها واستظهارها ، في الوقت الحاضر فتتمثل أهداف الإدارة المدرسية في تربية الأطفال تربية متكاملة الجوانب لكي يسهموا في بناء وتقديم مجتمعهم كل حسب قدراته وإمكانياته ، ولتكون لديهم المقدرة على مواجهة

تحديات العصر ودراسة احتياجات ومتطلبات المجتمع المحلي والعمل على تلبياتها ،
والمساهمة في حل مشكلاته وتحقيق أهدافه (عبود وآخرين: ٢٠٠٠: ٩٥).

وبالرغم من الاختلافات فإن أهداف الإدارة المدرسية في التربية الحديثة تتضمن
الموضوعات التالية :

أ- تنمية العقل: العقل هبة الله للإنسان وبه يميز الإنسان عن سائر الكائنات، والعقل ينمو
بمواجهة التحديات ، والمدرسة تكسب التلميذ مهارات عقلية كالقراءة وحسن الاستماع
والتفكير الصحيح وحل المشكلات بالطريقة العلمية .

ب- تربية البدن (الجسم) : والجسم هو المكان الثاني للإنسان ومن أهداف المدرسة
الحديثة أن تساعد التلميذ على أن يتعلم كيف يحافظ على صحة بدنه بتناول الطعام الجيد
وممارسة الرياضة .

ج- بناء القيم والأخلاق الفاضلة : فعلى المدرسة الحديثة أن تساعد التلميذ على اكتساب
هذه الأخلاق وممارستها في حياته اليومية بقدر الإمكان بمعاونة المؤسسات التربوية
الأخرى كالبيت والمسجد والنادي وما إلى ذلك.

د- اكتساب المهنة : فالمدرسة الحديثة تكون خير بيئة للقيام بهذه المهمة لما لها من
إمكانات مادية وطاقات بشرية مدرية لتحمل تلك المسؤولية .

هـ- تنمية روح الانتماء للوطن : فالمدرسة كمؤسسة تربوية متخصصة يجب أن تلعب
دوراً كبيراً في مساعدة المتعلمين على فهم ومعرفة متطلبات المواطنة الصالحة .

و- نقل التراث العلمي والثقافي وإثراؤه: تعتبر المدرسة الحديثة مركز إشعاع للنشاط
العلمي والثقافي فهي تحافظ على التراث الثقافي (نبراي: ١٩٩٤: ٤٦).

ويتضح مما سبق ذكره أن الهدف الرئيسي للإدارة في أي منظمة هو توجيه وتنسيق
جهود العاملين لتحقيق الأهداف المنشودة من وجود هذه المنظمة ،ومن ثم يكون الهدف
الرئيسي للإدارة المدرسية هو العمل الدعوب لتحسين عملية التعليم والتعلم ورفع مستواها،
ولتحقيق هذا الهدف تعمل الإدارة الناجحة على تكريس الجهود البشرية واستخدام
الإمكانات المادية المتاحة إلى أقصى طاقتها الممكنة، وهنا يتفاوت مديرو المدارس فيما
بينهم من حيث قدراتهم ومهارتهم في تحقيق ذلك وهم يختلفون فيما بينهم حيث أن بعضهم

أقدر من بعض ولا ضرر في ذلك طالما أن الجميع يعملون على تحسين قدراتهم ورفع مستوى أدائهم باستمرار.

أسس الإدارة المدرسية الحديثة :

ويرى عايش (٢٠٠٨:٣٣) أن للإدارة المدرسية الحديثة قواعد وأسس ينبغي على مدير المدرسة معرفتها والعمل بها وذلك راجع لأهمية دور مدير المدرسة وكثرة أعماله وأعبائه وعمله بهذه الأسس والقواعد تساعد في القيام بعمله الإداري على أكمل وجه ومن تلك الأسس ما يأتي:

✓ العمل بروح الفريق في ظل التعاون الإيجابي الديمقراطي:

مدير المدرسة عضو في فريق يعمل معهم من أجل بلوغ الأهداف المنشودة المخططة، والعمل بروح الفريق يعني الاتفاق على الخطة بأهدافها وإجراءاتها.

✓ التفويض:

التفويض الفعال سمة من سمات العمل القيادي لمدير المدرسة إذ يستطيع مدير المدرسة إسناد جزءاً من مهماته إلى بعض المعلمين من خلال لجان فرعية متخصصة وذات سمات تؤهلها تنفيذ أو متابعة تنفيذ بعض الأعمال أو المهمات المحددة.

✓ إتباع الأسلوب العلمي في التفكير والتجريب ومواجهة المشكلات :

الأسلوب العلمي يجنب الوقوع في الخطأ ويدعم النجاح، وميدان العمل التربوي يخضع للتجريب ويكون الوقوع في الخطأ مصداً مهماً من مصادر المعرفة والتعليم.

✓ التجديد والابتكار ومواكبة المستجدات:

ما انطبق على العمل الجماعي والتفويض كأساس لدور مدير المدرسة الحديثة ينطبق على التجديد والابتكار كأساس مهم لدوره الحديث، فالأبحاث التربوية في تسارع، وفي كل لحظة هناك جديد.

✓ الاستمرارية:

العملية الإدارية عملية مستمرة ما استمر المعلمون في صفوفهم، وما استمر الطلبة على مقاعدهم، إنها لا تتوقف ولا ينبغي لها أن تتوقف، وهي عجلة يدور رحاها .

٧ الشمولية:

الأساس الشمولي يضع الإدارة المدرسية في موقع يجعلها محيطة بكل عناصر الموقف التعليمي من معلم بكفاياته، وطالب بخصائصه، وبيئة صافية بسماتها، ووسائل تعليمية بشروطها وطرق توظيفها، وغير ذلك من العناصر فيكون الإشراف المدرسي بذلك إشراف تكاملي يهدف إلى تحقيق التكامل في عناصر الموقف التعليمي .

٧ النقد البناء:

يتقبل مدير المدرسة النقد من المعلمين كما يقبلونه منه، وذلك يدعم توجه نحو الإصلاح وتحقيق التطوير في العملية الإشرافية والتدريسية أو الإدارية ولا يحقق النقد البناء أهدافه إلا إذا اقترن بالموضوعية والرغبة في التحسين بعيداً عن التشهير أو التجريح.

ويعرف عايش الإدارة المدرسية بأنها " كل نشاط منظم مقصود وهادف تتحقق من ورائه الأهداف التربوية المنشودة من المدرسة ؛ فالإدارة المدرسية إذاً ليست غاية في حد ذاتها وإنما هي وسيلة لتحقيق أهداف العملية التربوية".

التغيرات والعوامل المؤثرة في الإدارة المدرسية :

ويذكر بن دهيش (٢٠٠٥:٦٠) العديد من التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والتربوية التي ساهمت في تطور الإدارة بشكل عام والإدارة المدرسية بشكل خاص، وفيما يلي عرض لأبرز هذه العوامل التي يلاحظ تأثيرها على عمل الإدارة المدرسية :

- تأثرت الإدارة المدرسية بالتطور الذي حصل في علم الإدارة بشكل عام ، وإضفاء الصبغة العلمية على الإدارة واعتبار من يعمل في الإدارة صاحب مهنة على وجه التحديد ، حيث أصبح تعليم الإدارة المدرسية نوعاً من التعليم مثله في ذلك مثل الطب والهندسة التي تساعدهم على فهم المشكلات الإدارية في مجال عملهم وتيسر لهم حلها.
- أصبح محور العملية التعليمية يدور حور التلميذ ، وحول توفير كل الظروف والإمكانات التي تساعد على توجيه نموه العقلي والبدني والروحي، والعمل على

تحسين العملية التعليمية لتحقيق هذا النمو، فلم تعد الإدارة المدرسية مجرد عملية تسيير لشؤون المدرسة تسييراً روتينياً هدفه مجرد المحافظة على النظام في المدرسة والتأكد من سير المدرسة وفق الجدول الموضوع بل أصبح عمل الإدارة المدرسية الأساسي يدور حول تحقيق الأهداف التربوية الاجتماعية ، والاهتمام بالنواحي الإدارية وتوجيه الوظائف الإدارية لخدمة هذه العملية الرئيسية .

- تغير مفهوم التربية ، فلم تعد المدرسة - التي تتم فيها العملية التعليمية - تهدف إلى نقل التراث الثقافي فقط ، كما لم يعد التعليم وسيلة لإعداد قادة في نظام محدد أو تخريج موظفين لدواوين الحكومة ، وإنما أصبح التعليم وظيفة اجتماعية تهدف إلى تكوين شخصية الفرد ، حيث إن التربية والتعليم عملية تلازم الفرد طوال حياته بعد أن اتسع مفهومها لتصبح بعداً من أبعاد الحياة نفسها.
- ترسخ مفهوم نظام المدرسة على أنه نظام مفتوح على المجتمع الذي يوجد فيه يتأثر به ويؤثر فيه ، ولهذا عنيت المدرسة في السنوات الأخيرة بدراسة المجتمع والمساهمة في حل مشكلاته وتحقيق أهدافه ، فالمدرسة لا تستطيع أداء وظيفتها وهي بعيدة عن مشكلات وأمانى وأهداف المجتمع الذي توجد فيه ، بل لابد لها من مواجهة الصعوبات وتحقيق الأمانى والأهداف ، لذلك اتسعت أهداف المدرسة وتضاعفت الجهود المطلوبة لتحقيقها.
- أدى تقدم البحوث النفسية والتربوية بشكل عام إلى تطور وتزايد معلوماتنا عن سيكولوجية الطفولة والمراهقة وسيكولوجية المتعلم بوجه عام مما أدى إلى تطور عملية التعليم والتعلم وظهور الكثير من النظريات التي تفسر تلك العملية ، وانعكس ذلك على مفهوم الإدارة المدرسية ، وأصبح هناك المزيد من الاهتمام بالأساليب والممارسات الإدارية في المدرسة لتؤدي الدور المطلوب نحو تجويد العملية التعليمية في المدرسة .

الدراسات السابقة

تعددت الدراسات السابقة التي تناولت قضية الموهوبين في العالم العربي، فمنها ما اهتم بالبحث في اكتشاف ورعاية الموهوبين في مجال بعينه، ومنها ما ركز علي قضايا الموهوبين بصفة عامة. فبعض الدراسات اهتمت بالموهوبين في المجال الرياضي والبدني؛ علي سبيل المثال دراسة علي (١٩٩٦) التي سعت لتقويم مراكز الموهوبين الرياضية بمحافظة القاهرة عن طريق تقويم طرق الاكتشاف المبكر للمواهب الرياضية المتبعة، وتقويم الرعاية المتكاملة للموهوب (الصحية - النفسية - الاجتماعية - الغذائية - التدريبية (الفنية) - الدراسية)، وتقويم الإمكانيات الخاصة بالأنشطة قيد الدراسة وتشمل إمكانات مادية (منشآت -أدوات وأجهزة - ملابس - ميزانية وحوافز) وكذلك الإمكانيات البشرية (مدربين - إداريين - مشرفين علميين). ودراسة محمد (١٩٩٦) التي حاولت اختبار المحددات والتمرينات الخاصة لانتقاء الموهوبين في رفع الأثقال، حيث وضع أنسب وأفضل الصفات: البدنية والجسمية والفسولوجية والنفسية كدلالات ومؤشرات لانتقاء الموهوبين في رفع الأثقال. كما قام عبد الله (١٩٩٩) بمحاولة التعرف على تأثير استخدام الساونا على بعض المتغيرات الفسيولوجية للأحمال البدنية مختلفة الشدة للاعبين الموهوبين رياضيا. وفي السياق ذاته تناولت دراسة السيد (٢٠٠١) النمط الجسمي كأحد العوامل الهامة والمؤثرة على الأداء الحركي للممارس للعديد من الأنشطة الرياضية، وكذلك باعتباره أحد المتطلبات الهامة للوصول إلى المستويات الرياضية العالية. في حين قام عيد (٢٠٠٣) بدراسة أثر برنامج تثقيف صحي في الإدمان على معلومات واتجاهات الموهوبين رياضيا بمحافظة البحيرة في المرحلة السنية من ١٠-١٢ سنة.

ومن الدراسات التي تناولت بالبحث الطلاب الموهوبين لغويا؛ دراسة إبراهيم (١٩٩٧) والتي سعت للتعرف على العلاقة الارتباطية بين الموهبة اللغوية والأساليب المعرفية (الاعتماد، الاستقلال، الاندفاع، التروي، مركز الضبط) والتعرف على الأساليب المعرفية المميزة للطلاب الموهوبين لغويا وتأثير متغيري الجنس والتخصص (علمي - أدبي) في الأساليب المعرفية. ودراسة أبو عوف (١٩٩٧) التي سعت لاختبار مدى فعالية محك تقدير المدرسين في التعرف على الطلاب الموهوبين لغويا. ودراسته الأخرى أبو

عوف (٢٠٠٤) التي هدفت إلى معرفة مدى تنظيم القيم لدى الطلاب الموهوبين لغويا بترتيب معين من خلال دراسة القيم المميزة للطلاب الموهوبين لغويا وعلاقتها ببعض المتغيرات. وفي مجال الرياضيات، قام علي (٢٠٠٠) ببناء برنامج إثرائي في الرياضيات في مرحلة رياض الأطفال لاختبار القدرة على التفكير الابتكاري عند الأطفال باستخدام الحركات والأفعال، واختبار رسم الرجل لجودناف - هارس، واختبار القدرة على التفكير الابتكاري في الرياضيات لمرحلة رياض الأطفال.

وفي مجال الموهبة الفنية، قام علي (١٩٩٦) بدراسة أثر برنامج إثرائي للأساليب المعرفية على نمو استراتيجيات التفكير في ضوء بعض متغيرات الشخصية لدى الموهوبين من طلاب المرحلة الثانوية. كما قام أحمد (١٩٩٧) بتصميم وتجريب برنامج لتدريب الطلاب المعلمين على اكتشاف الأطفال الموهوبين موسيقيا، وتنمية مواهبهم. وفي السياق ذاته قام نور (٢٠٠١) بإعداد برنامج لاكتشاف ورعاية الموهوبين في الفنون البصرية في مصر من خلال تصميم معيار لاكتشاف الموهوبين في التربية البصرية. كما قام العدوي (٢٠٠٤) ببناء برنامج كمبيوترى كوسيلة لرعاية الموهوبين في الفن التشكيلي لدى طلاب المرحلة الثانوية.

أما فيما يتعلق باكتشاف ورعاية الموهوبين من المنظور الإداري- وهو محل اهتمام الدراسة الحالية-، فسيتم تناول الدراسات المتعلقة به بمزيد من التفصيل فيما يلي:

١. دراسة " بولا" Paula (١٩٩٠):

سعت الدراسة للبحث في حاجات الطلاب الموهوبين وعلاقة هذه الحاجات بفلسفة وهدف بعض التوجهات الكبرى في إصلاح وإعادة هيكلة التعليم. وقد حاولت الدراسة اختبار ثمانية توجهات إصلاحية كبرى من حيث التعريفات والفلسفة والعناصر الأساسية المتوفرة في الأدبيات وأمثلة للتطبيقات العملية والاستراتيجيات اللازمة لنجاح الطلاب الموهوبين وأمثلة لبعض البرامج الناجحة وكانت التوجهات التي تم اختبارها هي: (١) ممارسات التعرف على الطلاب الموهوبين وتجميعهم، (٢) التعلم التعاوني، (٣) الطلاب الموهوبين مبتدئي التحصيل، (٤) التعليم القائم على المخرجات، (٥) المنهج المتكامل، (٦)

الإدارة المرتكزة على الموقع، (٧) المدارس المتوسطة، (٨) شبكات الأعمال والتعليم. وبالرغم من أن الدراسة قديمة بعض الشيء، إلا أنها تعد من الدراسات الهامة التي يمكن الرجوع إليها عند تقديم تصور مقترح لتعليم الموهوبين.

٢- دراسة عبد العزيز الشخص (١٩٩٠):

هدفت الدراسة إلى التعرف على الواقع لاكتشاف ورعاية الموهوبين في التعليم العام بدول الخليج العربي والتوصل إلى مشروع مقترح لاكتشاف ورعاية الطلاب الموهوبين في التعليم العام بدول الخليج العربي يتضمن أساليب حديثة لاكتشاف الموهوبين ورعايتهم.

وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات المسحية الوصفية حيث تضطلع بمسح واقع رعاية الموهوبين في البلاد موضع الدراسة . واستعانت الدراسة باستبانيتين إحداهما لمسح واقع رعاية الطلاب الموهوبين في دول الخليج العربي ، والأخرى لاستقصاء آراء بعض المتخصصين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات . وقد أظهرت الدراسة في نتائجها عدم وجود أى خدمات أو برامج أو حتى جهات مسئولة عن الطلاب الموهوبين في بعض الدول موضع الدراسة مثل قطر والبحرين وعمان والكويت ويقتصر الأمر في بعض الدول على تقديم الحوافز المادية والمعنوية كما في السعودية والبحرين ، ولا توجد مناهج دراسية خاصة لهؤلاء الطلبة كما لا توجد خطط لرعايتهم تربوياً ، واقتصرت الأساليب المستخدمة في التعرف على الموهوبين في بعض الدول على اختبار الذكاء والتحصيل الدراسي ، وأظهرت الدراسة أيضاً وجود اتفاق عام بين المتخصصين على ضرورة توفير أساليب خاصة لاكتشافهم ورعايتهم لصالح مجتمعهم.

٣. دراسة " فورستر " Forster (١٩٩١):

سعت الدراسة للبحث في كيفية الانتقال من موضع التنظير إلى الممارسة في مجال تعليم الموهوبين في ساوث ويلز، وكذلك كيفية صياغة السياسات وتطبيقها على أرض الواقع. وقد اعتمدت الدراسة على المقابلات والوثائق وتحليل المحتوى والاستبيانات لجمع البيانات اللازمة. وقد أظهرت النتائج أن رعاية الطلاب الموهوبين والمتفوقين تمثل أولوية

للنظام التعليمي ولم يكن يتم بشكل نظامي محدد، بل كان يتم بشكل عشوائي وفي إطار المبادرات الفردية.

٤- دراسة الجغيمان (١٩٩٤):

سعت الدراسة إلى تعرف الأوجه الممكنة لتضمين تربية الموهوبين ضمن برامج تكوين وإعداد المعلم أكاديميا قبل الخدمة ومراحل التطوير المهني أثناء الخدمة. واستعانت الدراسة باستبانيتين إحداهما موجهة إلى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية ، والأخرى لاستقصاء آراء المشرفين والمعلمين في وزارات التربية والتعليم في الوطن العربي. وأظهرت نتائج الدراسة افتقار برامج تكوين وإعداد المعلم أكاديميا قبل الخدمة ومراحل التطوير المهني أثناء الخدمة إلى مقررات وبرامج تدريبية تتعلق بتربية الموهوبين ، ومن ثم اقترحت الدراسة مجموعة من المقررات والبرامج التدريبية يمكن إدراجها في برامج تكوين وإعداد المعلم أكاديميا قبل الخدمة ومراحل التطوير المهني أثناء الخدمة .

٥. دراسة محمود (١٩٩٦):

استهدفت الدراسة التعرف على الأساليب المستخدمة لاكتشاف الطلاب الموهوبين بفئاتهم في بعض الدول المتقدمة والنظم التعليمية ونوعية المعلم الذي يتعامل مع هؤلاء الطلاب للاستفادة من ذلك في تعليم ورعاية الموهوبين بما يصفق موهبتهم وينميها في مصر. وقد تناولت الدراسة تعريف الموهبة والموهوبين وفئاتهم المختلفة وكيفية البحث عن المتميزين من الطلاب ممن لديهم قدرات ومواهب خاصة، كما تناولت الواقع الحالي لاكتشاف وتعليم الطلاب الموهوبين بمصر والتعرف على الاتجاهات العالمية المعاصرة في اكتشافهم وتعليمهم والخطوات المتبعة في ذلك.

٦- دراسة طارق عبد الرؤوف (١٩٩٩):

هدفت الدراسة إلى التعرف على طرق اكتشاف المتفوقين في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي، كما هدفت إلى التعرف على المتطلبات التربوية في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي ، والمشكلات التي تواجه الطلاب المتفوقين في الحلقة الثانية من التعليم

الأساسي . والتوصل إلى وضع تصور المقترح لرعاية الطلاب المتفوقين في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي ؟

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي واستعانت باستبانيتين إحداهما طبقت على عينة الطلبة المتفوقين ، والأخرى طبقت على المسؤولين المتخصصين بالحلقة الثانية من التعليم الأساسي .

وقد اختار الباحث عينة المدارس بطريقة عشوائية تمثل الريف والحضر ، وتوصلت الدراسة إلى افتقار واضح في الكشف عن المتفوقين ، ثم خلصت الدراسة إلى وضع بعض المتطلبات التربوية للمتفوقين التي يجب أن تتوافر في المعلم وأساليب التدريس ، والمنهج حيث يرغب الطلاب المتفوقون في دراسة مناهج خاصة تختلف عن مناهج بعض الطلاب العاديين عن طريق إثراء المناهج لكي تعمل على تنمية التفكير العلمي والتفكير الابتكاري وكذلك التقويم من خلال الامتحانات .

٧-دراسة شحاته (٢٠٠٤):

هدفت الدراسة الحالية إلى وضع نظام لتربية الطلاب الموهوبين في جمهورية مصر العربية من خلال التعرف على المشكلات التي تعوق تقديم أفضل رعاية لهؤلاء الطلاب، كما تهدف الدراسة إلى وضع استراتيجية يمكن من خلالها تطوير نظام تربية الطلاب الموهوبين في مصرفي ضوء خبرات وتجارب الدول المتقدمة. واستخدمت الدراسة المنهج المقارن. وخلصت الدراسة إلى وضع استراتيجية يمكن من خلالها تطوير نظام تربية الطلاب الموهوبين في مصرفي ضوء خبرات وتجارب الدول المتقدمة(الولايات المتحدة وألمانيا).

٨. دراسة " فونكس وبفلوگر " Mönks & Pflüger (٢٠٠٥):

قام الباحثان بدراسة مقارنة لتعليم الموهوبين في ١٨ دولة أوروبية معتمدين في ذلك على البيانات التي تقدمها كل دولة لمنظمة اليونسكو. وقد تناولت الدراسة ستة عناصر أساسية بالبحث هي "١) التشريعات واللوائح والإرشادات المدرسية، ٢) الاحتياجات الخاصة والمؤن اللازمة، ٣) معايير التعرف على الموهوبين، ٤) التدريب المهني وتحديث خبرات المعلمين وتكوين الشبكات اللازمة، ٥) الرعاية البحثية والمهنية والاستشارة، ٦)

الأولويات والتوقعات. وقد خلصت الدراسة إلى أن الوضع التشريعي لتعليم الموهوبين وتوفير احتياجاتهم أصبح أمراً واقعاً في هذه البلاد، كما أن هناك اهتمام بتدريب المعلمين وتمييزهم مهنيًا ليتمكنوا من التعامل مع الموهوبين بالشكل اللازم. وقد أظهرت النتائج كذلك أن أفضل الول التي حققت تقدماً في هذا المجال كانت إنجلترا وألمانيا وسويسرا.

٩. دراسة "فان تاسل باسكا وستامبوج" **VanTassel-Baska & Stambaugh** (٢٠٠٥):

تناولت الدراسة المعوقات الرئيسية التي تعوق المعلمين عن تقديم تعليم متميز للموهوبين في الفصول النظامية. وخلصت الدراسة إلى أن أهم هذه المعوقات يتمثل في: عدم إلمام المعلم بالمعرفة اللازمة في المادة الدراسية، عدم توافر مهارات إدارة الفصل لدى المعلم، اتجاهات المعلمين ومعتقداتهم حيال التعلم، عدم توافر المعرفة اللازمة لتعديل المنهج، صعوبات الاستخدام الفعال للموقع والموارد، عدم وجود خطة واضحة من قبل المعلم أو المدرسة لتعليم الموهوبين، وعدم إلمام المعلمين بالأصول التربوية اللازمة لتعليم الموهوبين، وقد قدمت الدراسة بعض المتضمنات التربوية لمحاولة علاج تلك الصعوبات، كان من أهمها: الإعداد الجيد للمعلمين من خلال برامج التنمية والتدريب المهني، و تبني خطة واضحة من قبل المدرسة لاكتشاف ورعاية الموهوبين.

١٠. دراسة " سوانسون" **Swanson** (٢٠٠٧):

سعت دراسة الحالة هذه للكشف عن وضع وتطوير وتنفيذ سياسات تعليم الموهوبين في جنوب كارولينا من ثلاثة منظورات رئيسية هي: صناع السياسة، حلقات الوصل، والمتبنين للسياسات. وقد اعتمدت الدراسة على مراجعة الوثائق والمقابلات الفردية والجماعية المركزة مع صناع السياسة والموظفين ومديري المدارس والمعلمين في سياق عملية جمع البيانات. وقد أظهرت النتائج أن إصلاح التعليم العام قد نجم عنه تغييراً في تعليم الموهوبين وتوفير الموارد اللازمة لتطوير برامج الموهوبين وتوفير فرصاً متساوية وفقاً لمعايير محددة. كما اتضح أن التغيير الأساسي كان في العلاقات السياسية والقيادية من جانب القائمين على إدارة هذه البرامج مما أدى إلى دفعة نوعية في تقدمها.

١١. دراسة مصيري (٢٠٠٧):

هدفت لدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة المهام المعتمدة من قبل وزارة التربية والتعليم السعودية في اكتشاف ورعاية الموهوبين بمدارس التعليم العام. وأكدت نتائج الدراسة أن الإدارة العامة لرعاية الموهوبين تقوم أحيانا بوضع الخطط وتتابع تنفيذها، ووضع التشريعات المنظمة لتطبيق كافة أساليب اكتشاف ورعاية الموهوبين، وتأهيل الكوادر البشرية لاكتشاف ورعاية الموهوبين، وتتوسع في إنشاء مراكز الموهوبين، وتتبادل الخبرات مع الجهات المعنية في مجال رعاية الموهوبين، وأنه نادرا ما تقوم الإدارة العامة لرعاية الموهوبين بإنشاء قاعدة معلومات للموهوبين، وتنسيق العلاقة بين مراكز الموهوبين ومؤسسة الملك عبد العزيز للموهبة والإبداع.

١٢. دراسة عطا الله (٢٠٠٨):

هدفت الدراسة إلى تقديم مقترحات لتطوير دليل المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، وفي سبيل ذلك قامت الدراسة بتقديم إطار نظري عن عملية الكشف عن الأطفال الموهوبين وتوجهاتها المعاصرة خاصة مدخل المحكات المتعددة، متناولة الأخطاء التي تقع فيها عملية الكشف عن الأطفال الموهوبين، ومحكات الكشف عن الموهوبين، ووسائل وأساليب الكشف عن الموهوبين، والمراحل العمرية المناسبة للكشف عن الموهوبين، ومخططات الكشف عن الموهوبين المعتادة، وخلاصة لدليل المنظمة، ثم توصلت الدراسة من كل ذلك الى (٢٥) مقترحاً لتحسين الدليل وتحديثه، من بينها (٧) مقترحات إجرائية عامة، و (١٨) مقترحاً فنياً تخص: الأدوات والأساليب والوسائل والتحقق من فاعليتها وكفاءتها، والفئات التي يجب أن تشملها عملية الكشف، ومراحل الكشف، واستراتيجيات معالجة بيانات الكشف عن الموهوبين، والمشكلات التي تقع فيها عملية الكشف، وتقويم عملية الكشف عن الموهوبين، وذلك في سبيل أن يكون الدليل مرشداً عملياً للمهنيين العاملين في هذا المجال.

١٣. دراسة " جاليتيس " Galitis (٢٠٠٨):

قام الباحث باختبار منظورات ورؤى معلمي المدارس الابتدائية والمديرين والموظفين المختصين في ضاحية ميلبورن، فيما يتعلق بفلسفة وأهداف تعليم الموهوبين. وقد تم جمع

البيانات عن طريق إجراء المقابلات مع معلمين ومديرين وموظفين في إحدى المدارس التي شاركت في برنامج تنمية مهنية لتعليم الموهوبين. وخلصت الدراسة إلى أهم النجاحات التي يجب إبرازها وكذلك نقاط الضعف التي يجب العمل على تحسينها في سياق تطبيق برنامج اكتشاف ورعاية الطلاب الموهوبين في المدرسة.

١٤. دراسة " شين وآخرون " Shane, et al. (٢٠١١):

وظفت الدراسة نموذج " فان تاسل باسكا" Van Tassel Baska الخماسي لسياسات تعليم الموهوبين عالية الجودة في تحليل وتقويم سياسات تعليم الموهوبين في هونج كونج. وقد ركزت الدراسة على طبيعة السياسات المتبعة في تعليم الموهوبين. وخلصت إلى أنه هناك العديد من نقاط الضعف التي يجب العمل على تحسينها فيما يتعلق السياسات وإدارة تعليم الموهوبين.

تعليق علي الدراسات السابقة

تشير نتائج الدراسات التي تمت مراجعتها إلى أن النماذج الناجحة في اكتشاف ورعاية وتعليم الموهوبين من الطلاب كانت تعتمد علي سياسة واضحة وشاملة وخطة استراتيجية متكاملة لاكتشاف والعناية بهذا الفئة الهامة من الطلاب؛ التي تمثل رأس مال بشري حقيقي يجب استثماره على النحو الأمثل، منذ الالتحاق بالمدرسة وحتى التخرج والالتحاق بسوق العمل في وظائف تستفيد وتستثمر مواهبهم وقدراتهم بغية الدفع بعجلة تقدم المجتمع. كما أوضحت الدراسات وأكدت على أهمية السياسات والتشريعات والممارسات التي تتبناها القيادات الإدارية في اكتشاف ومتابعة وتنفيذ وإدارة برامج رعاية الموهوبين. وانطلاقاً من كل ما سبق تسعى الدراسة الراهنة إلى تقويم تقويم الدور الإداري لمديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين بمدينة الرياض من وجهة نظر معلمي الموهوبين.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

تعرض الباحث في الفصول السابقة للإطار النظري للدراسة ولكن نتائج البحوث والدراسات مرهونة بالخطوات الإجرائية الميدانية التي تتخذها الدراسة، ويمكن القول بأن

نجاح الدراسة يعتمد إلى حد كبير على نتائج الدراسة الميدانية، لأن الباحث ينتقل فيها من الإطار النظري إلى الإطار العملي التطبيقي ، وتوضح أهمية هذه المرحلة في توجيه الدراسة وفقا للأسس العلمية والمجتمعية، وعن طريقها يستطيع الباحث الإجابة على تساؤلات الدراسة المطروحة، وتحقيق الأهداف المتوخاة منها.

لذا يتناول الباحث في هذا الفصل خطوات وإجراءات الدراسة الميدانية مثل بيان منهج الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، وأداة جمع المعلومات وكيفية بنائها وإجراءات الصدق والثبات والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة وتحليل المعلومات وذلك على النحو التالي:

(١) منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي والذي يعرف بأنه " المنهج الذي يقوم بوصف ما هو كائن وتفسيره ، وتحديد الظروف والعلاقات التي توجد في الواقع، وتحديد الممارسات الشائعة أو السائدة فيه(جابر وزميله ١٩٧٨:٢٠).

كما يعتمد المنهج الوصفي على تجميع الحقائق والمعلومات ثم مقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول تعميمات مقبولة (بدر:١٩٨٢:٢٣٤).

وقد اختار الباحث هذا المنهج (المنهج الوصفي) لكونه ملائماً لطبيعة الدراسة وتحقيق أهدافها، وحتى يمكن الوصول إلى إجابات تسهم في وصف وتحليل نتائج استجابات معلمي برامج رعاية الموهوبين في مدى ممارسة مديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين لدورهم الإداري من وجهة نظر معلمي الموهوبين ووصف المعوقات التي تعيقهم من ممارسة أدوارهم الإدارية وكذلك وصف المقترحات اللازمة لتفعيل دورهم الإداري .

(٢) مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في معلمي برامج رعاية الموهوبين وعددهم (٨٦) معلماً موزعين على (٩) مكاتب تربية وتعليم بمدينة الرياض حسب إحصائية إدارة الموهوبين بمدينة الرياض (١٤٣١هـ) كما هو موضح حسب الجدول رقم (١).

جدول (١)

توزيع معلمي رعاية الموهوبين على مكاتب التربية والتعليم بمدينة الرياض

النسبة	عدد المدارس	مكتب التربية والتعليم	مسلسل
٨.١٣	٧	الجنوب	١
١١.٦٢	١٠	الدرعية	٢
١٣.٩٥	١٢	الروابي	٣
١٩.٧٦	١٧	الروضة	٤
١٥.١١	١٣	السويدي	٥
١.١٦	١	الشرق	٦
١٣.٩٥	١٢	الشمال	٧
٥.٨١	٥	الغرب	٨
١٠.٤٦	٩	الوسط	٩
%١٠٠	٨٦	المجموع	

(٣) عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة الحصر الشامل لجميع معلمي برامج رعاية الموهوبين وعددهم (٨٦) معلماً موزعين على (٩) مكاتب تربية وتعليم بمدينة الرياض حسب إحصائية إدارة الموهوبين بمدينة الرياض (١٤٣١هـ) وتم توزيع الاستبانات على جميع مجتمع الدراسة وكان العائد من التوزيع (٧٦) استبانة بنسبة (٨٨.٤%) من مجتمع الدراسة كما هو موضح حسب الجدول رقم (٢).

ويوضح الجدول التالي (٢) الأعداد والنسب المئوية للاستبانات الموزعة والمستردة بالنسبة لأفراد مجتمع الدراسة الكلي.

جدول (٢)

الأعداد والنسب المئوية للاستبانات الموزعة والمستردة

م	مكتب التربية والتعليم	العدد الموزع	النسبة	العائد	النسبة
١	الجنوب	٧	٨.١٣	٧	٨.١
٢	الدرعية	١٠	١١.٦٢	٨	٩.٣
٣	الروابي	١٢	١٣.٩٥	١١	١٢.٨
٤	الروضة	١٧	١٩.٧٦	١٤	١٦.٣
٥	السويدي	١٣	١٥.١١	١٠	١١.٦
٦	الشرق	١	١.١٦	١	١.٢
٧	الشمال	١٢	١٣.٩٥	١١	١٢.٨
٨	الغرب	٥	٥.٨١	٥	٥.٨
٩	الوسط	٩	١٠.٤٦	٩	١٠.٥
	المجموع	٨٦	١٠٠%	٨٨.٤	

الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة :

(أ) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي :

يتبين من الجدول التالي رقم (٣) أن أغلب أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي بكالوريوس بنسبة (٨٢.٩%) من إجمالي أفراد الدراسة، يليهم من مؤهلهم العلمي دراسات عليا بنسبة (١٧.١%) .

جدول (٣)

التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
٨٢.٩	٦٣	بكالوريوس
١٧.١	١٣	دراسات عليا
١٠٠.٠	٧٦	المجموع

ب) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة في مجال الموهوبين: يتبين من الجدول التالي رقم (٤) أن أغلب أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم من ٧ سنوات فأكثر بنسبة (٦٤.٥%) من إجمالي أفراد الدراسة، يليهم من سنوات خبرتهم تتراوح ما بين ٥ إلى ٦ سنوات بنسبة (٢٢.٤%) ، ثم الذين سنوات خبرتهم من ٣ إلى ٤ سنوات بنسبه (٩.٢%)، ثم الذين سنوات خبرتهم سنتين فأقل بنسبة (٣.٩%) .

جدول (٤)

التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب الخبرة في مجال الموهوبين

النسبة	التكرار	الخبرة
٣.٩	٣	سنتين فأقل
٩.٢	٧	من ٣ إلى ٤ سنوات
٢٢.٤	١٧	من ٥ إلى ٦ سنوات
٦٤.٥	٤٩	سبع سنوات فأكثر
١٠٠.٠	٧٦	المجموع

ج- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر:

يتبين من الجدول التالي رقم (٥) أن أغلب أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين ٣٠ إلى أقل من ٣٥ سنة بنسبة (٦١.٨%) من إجمالي أفراد الدراسة، يليهم من تتراوح أعمارهم ما بين ٣٥ إلى أقل من ٤٠ سنة بنسبة (٣١.٦%) ، ثم الذين أعمارهم أقل من ٣٠ سنة والذين أعمارهم أكثر من ٤٠ سنة بنسبه متساوية بلغت (٤.٤%) .

جدول (٥)

التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب العمر

النسبة	التكرار	العمر
٢.٦	٢	أقل من ٣٠ سنة
٦١.٨	٤٧	من ٣٠ إلى أقل من ٣٥ سنة
٣١.٦	٢٤	من ٣٥ إلى أقل من ٤٠ سنة
٤.٤	٣	من ٤٠ سنة فأكثر
١٠٠.٠	٧٦	المجموع

د - توزيع أفراد عينة الدراسة حسب التخصص:

يتبين من الجدول التالي رقم (٦) أن أغلب أفراد عينة الدراسة تخصصهم موهبة وتفوق بنسبة (٨٨.٢%) من إجمالي أفراد الدراسة، يليهم من تخصصهم رياضيات بنسبة (٧.٩%) ، ثم الذين تخصصهم لغة عربية والذين تخصصهم علوم والذين تخصصهم تخصصات أخرى بنسبه متساوية بلغت (١.٣%).

جدول (٦)

التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب التخصص

النسبة	التكرار	التخصص
٨٨.٢	٦٧	موهبة وتفوق
١.٣	١	لغة عربية
٧.٩	٦	رياضيات
١.٣	١	علوم
١.٣	١	أخرى
١٠٠.٠	٧٦	المجموع

هـ) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الدورات التدريبية في مجال الموهوبين:

يتبين من الجدول التالي رقم (٧) أن أغلب أفراد عينة الدراسة حصلوا على دورات تدريبية في مجال الموهوبين ٧ دورات فأكثر بنسبة (٥١.٣%) من إجمالي أفراد الدراسة، يليهم من حصلوا دورات تدريبية تتراوح ما بين ٤ إلى ٦ دورات بنسبة (٣٦.٨%) ، ثم الذين حصلوا على دورات تدريبية تتراوح ما بين ١ إلى ٣ دورات بنسبه (١١.٨%).

جدول (٧)

التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب الدورات التدريبية في مجال الموهوبين

النسبة	التكرار	الدورات التدريبية
١١.٨	٩	من ١ إلى ٣ دورات
٣٦.٨	٢٨	من ٤ إلى ٦ دورات
٥١.٣	٣٩	٧ دورات فأكثر
١٠٠.٠	٧٦	المجموع

٤- أداة جمع البيانات (الاستبانة) :

في سبيل الحصول على المعلومات اللازمة من مفردات العينة للإجابة عن تساؤلات الدراسة، اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات المطلوبة لدعم الدراسة النظرية بالجانب الممارسة للإجابة على تساؤلاتها وتحقيق أهدافها. وقد تم تصميم الاستبانة من خلال الأدب النظري للدراسة والدراسات السابقة ومن خلال الإطلاع على بعض أدوات ومقاييس الدراسات الأخرى ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وبحيث تحتوي الاستبانة على مجموعة من الأسئلة التي تدعم موضوع الدراسة من خلال علاقتها المباشرة بأهداف الدراسة وتساؤلاتها.

وتتكون الاستبانة من الأجزاء التالية :

- الجزء الأول: ويشمل معلومات أولية عن عينة للدراسة مثل: المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة في مجال الموهوبين، العمر، التخصص، الدورات التدريبية في مجال الموهوبين.

- الجزء الثاني: ويشتمل على المحاور الدراسة وتتكون من ثلاثة محاور:

المحور الأول: مدى قيام مدير المدرسة بدوره تجاه برنامج رعاية الموهوبين ، ويتكون من (٢٠) عبارة.

المحور الثاني : المعوقات التي تعيق مدير المدرسة من القيام بدوره تجاه برنامج رعاية الموهوبين ، ويتكون من (١٤) عبارة.

المحور الثالث : مقترحات لتفعيل دور مدير المدرسة تجاه برنامج رعاية الموهوبين، ويتكون من (١٩) عبارة.

وقد استخدم الباحث مقياس ليكرت (Likert) خماسي التدرج (أوافق بشدة ، أوافق، أوافق إلى حد ما، لا أوافق، لا أوافق بشدة) ؛ ليختار المستجيب إحداها حسب درجة استخدام الفقرة .

ولحساب مدى الممارسة من حيث قوتها أو ضعفها لمقياس ليكرت الخماسي تم تحديد درجة الممارسة بحيث يعطى الدرجة (٥) للاستجابة أوافق بشدة، والدرجة (٤)

- للاستجابة أوافق، والدرجة (٣) للاستجابة أوافق إلى حد ما، والدرجة (٢) للاستجابة لا أوافق، والدرجة (١) للاستجابة لا أوافق مطلقاً، كما يأتي :
- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من (١) إلى (١.٧٩) درجة تكون درجة الممارسة (ضعيفة جداً).
 - إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من (١.٨) إلى (٢.٥٩) درجة تكون درجة الممارسة (ضعيفة).
 - إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من (٢.٦٠) إلى (٣.٣٩) درجة تكون درجة الممارسة (متوسطة).
 - إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من (٣.٤٠) إلى (٤.١٩) درجة تكون درجة الممارسة (عالية).
 - إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من (٤.٢٠) إلى (٥) درجة تكون الممارسة (عالية جداً).

ملخص النتائج والتوصيات

بعد أن عرض الباحث في الفصل السابق نتائج الدراسة الميدانية وذلك من خلال عرض استجابات أفراد عينة الدراسة على تساؤلات الدراسة الميدانية ومعالجتها إحصائياً باستخدام مفاهيم الإحصاء الوصفي وأساليبه الإحصائية وصولاً إلى النتائج وتحليلها وتفسيرها.

يتناول هذا الفصل ملخص نتائج الدراسة الميدانية، وينتهي بتقديم التوصيات والبحوث المقترحة.

أولاً : ملخص النتائج :

ويتمثل ذلك في عرض أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة فيما يتعلق بالإجابة على تساؤلاتها وتحقيق أهداف، على النحو التالي:

١- ملخص النتائج المتعلقة بإجابة السؤال الأول :

استهدف هذا السؤال التعرف على مدى ممارسة مديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين لدورهم الإداري من وجهة نظر معلمي الموهوبين ، وكانت أبرز النتائج التي كشفت عنها الدراسة ما يلي:

أن معلمي الموهوبين يوافقون بدرجة متوسطة على ممارسة مديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين لدورهم الإداري بمتوسط حسابي (٣.٣٠).

وأن معلمي الموهوبين يوافقون بدرجة عالية على:

- أن مدير المدرسة يزود معلم الموهوبين بالقرارات والتعاميم الخاصة بالموهوبين.
- أن مدير المدرسة على علم بمهام معلم الموهوبين.
- يتابع مدير المدرسة الخطة الفصلية لمعلم الموهوبين بشكل دوري.
- وأن معلمي الموهوبين يوافقون بدرجة متوسطة على :
- أن مدير المدرسة يسعى لتأمين برنامج رعاية الموهوبين بالدعم المالي اللازم.
- يكلف مدير المدرسة المرشد الطلابي ورائد النشاط بدورهما المحدد في مجال رعاية الموهوبين.

وأن معلمي الموهوبين يوافقون بدرجة ضعيفة على :

- يخصص مدير المدرسة أوقات للقاء بالطلاب الموهوبين.

٢- ملخص النتائج المتعلقة بإجابة السؤال الثاني :

استهدف هذا السؤال التعرف على المعوقات التي تعيق مديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين من ممارسة دورهم الإداري من وجهة نظر معلمي الموهوبين ، وكانت أبرز النتائج التي كشفت عنها الدراسة ما يلي:-

إن معلمي الموهوبين يوافقون بدرجة عالية على المعوقات التي تعيق مديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين من ممارسة دورهم الإداري بمتوسط حسابي (٣.٧٨).

- وإن معلمي الموهوبين يوافقون بدرجة عالية على المعوقات التي تعيق مديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين من ممارسة دورهم الإداري ومنها:-
- قلة توفر الإمكانيات المادية بالمدرسة لدعم برنامج رعاية الموهوبين المدرسي.
 - ضعف تعاون المعلمين مع معلم الموهوبين في مجال رعاية الموهوبين.
 - قلة وعي أولياء أمور الطلاب بأهمية برنامج رعاية الموهوبين المدرسي.
 - و إن معلمي الموهوبين يوافقون بدرجة متوسطة على المعوقات التالية:-
 - قلة الصلاحيات الممنوحة لمدير المدرسة في مجال رعاية الموهوبين .
 - عدم وجود مقر لبرنامج رعاية الموهوبين داخل المدرسة.

وإن معلمي الموهوبين يوافقون بدرجة ضعيفة على:- أن معلم الموهوبين غير متخصص في مجال رعاية الموهوبين

٣- ملخص النتائج المتعلقة بإجابة السؤال الثالث :

استهدف هذا السؤال التعرف على المقترحات اللازمة لتفعيل الدور الإداري لمديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين من وجهة نظر معلم الموهوبين وكانت أبرز النتائج التي كشفت عنها الدراسة ما يلي:-

أن معلمي الموهوبين يوافقون بدرجة عالية بشدة على المقترحات اللازمة لتفعيل الدور الإداري لمديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين بمتوسط حسابي (٤.٤٣).
و إن معلمي الموهوبين يوافقون بدرجة عالية بشدة على المعوقات التالية:-

- تحديد ميزانية خاصة ببرنامج رعاية الموهوبين من إيرادات المدرسة.
- تذليل الصعوبات التي تواجه معلم الموهوبين في تنفيذ البرنامج.
- حث المعلمين بشكل دوري للتعاون مع معلم الموهوبين.
- قيام مدير المدرسة بتنسيق الأدوار المطلوبة في مجال رعاية الموهوبين بين العاملين بالمدرسة.
- شعور مدير المدرسة بأهمية برنامج رعاية الطلاب الموهوبين بالمدرسة.

٤- و إن معلمي الموهوبين يوافقون بدرجة عالية على:-

- قيام مدير المدرسة بزيارة مدرين متميزين بمدارس مطبقة لبرامج رعاية الموهوبين.

ملخص النتائج المتعلقة بإجابة السؤال الرابع :

استهدف السؤال الرابع التعرف على الفروق فيما يتعلق بوجهة نظر معلمي الموهوبين عن مدى ممارسة مديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين لدورهم تبعاً لمتغير (المؤهل، الخبرة، التخصص، العمر، الدورات التدريبية في الموهوبين) وكانت أبرز النتائج على النحو التالي:

أولاً : الفروق باختلاف متغير المستوى التعليمي:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى ممارسة مديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين لدورهم الإداري تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

ثانياً : الفروق باختلاف متغير الخبرة في مجال الموهوبين:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى ممارسة مديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين لدورهم الإداري تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في مجال الموهوبين.

ثالثاً : الفروق باختلاف متغير العمر:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى ممارسة مديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين لدورهم الإداري تعزى لمتغير العمر.

وجود فروق بين الذين أعمارهم أقل من ٣٠ سنة والذين أعمارهم من ٤٠ سنة فأكثر لصالح الذين أعمارهم أقل من ٣٠ سنة.

وجود فروق بين الذين أعمارهم من ٣٠ إلى أقل من ٣٥ سنة والذين أعمارهم من ٤٠ سنة فأكثر لصالح الذين أعمارهم من ٣٠ إلى أقل من ٣٥ سنة.

وجود فروق بين الذين أعمارهم من ٣٥ إلى أقل من ٤٠ سنة والذين أعمارهم من ٤٠ سنة فأكثر لصالح الذين أعمارهم من ٣٥ إلى أقل من ٤٠ سنة.

رابعاً: الفروق باختلاف متغير التخصص:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى ممارسة مديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين لدورهم الإداري تعزى لمتغير التخصص.

خامساً: الفروق باختلاف متغير الدورات التدريبية في مجال الموهوبين :

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى ممارسة مديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين لدورهم الإداري تعزى لمتغير الدورات التدريبية في مجال الموهوبين.

ثانياً: توصيات الدراسة :

في ضوء أدبيات الدراسة ونتائجها الميدانية وخبرة الباحث بالميدان، يمكن وضع مجموعة من التوصيات والمقترحات التي يعتقد أنه يمكن من خلالها تطوير دور مديري المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين:-

- يجب على المسؤولين عن برامج رعاية الموهوبين توعية المجتمع المدرسي وأولياء أمور الطلاب الموهوبين ببرنامج رعاية الموهوبين.
- قيام إدارة الموهوبين بوضع دور لوكيل المدرسة في مجال رعاية الموهوبين.
- قيام معلمي الموهوبين بإقامة دورات تدريبية عن برنامج رعاية الموهوبين للعاملين بالمدرسة .
- قيام مديري المدارس المطبق لبرنامج رعاية الموهوبين بتحديد ميزانية خاصة ببرنامج رعاية الموهوبين من إيرادات المدرسة.
- قيام مديري المدارس المطبق لبرنامج رعاية الموهوبين بالمشاركة والتفاعل مع فعاليات برامج رعاية الموهوبين الداخلية بالمدرسة والخارجية مع الجهات المتخصصة للموهوبين كموهبة وإدارة الموهوبين .
- قيام مديري المدارس المطبق لبرنامج رعاية الموهوبين ومشرف الموهوبين بتذليل الصعوبات التي تواجه معلم الموهوبين في تنفيذ البرنامج.
- أن يقوم مدير المدرسة ببحث المعلمين بشكل دوري للتعاون مع معلم الموهوبين.

- أن يقوم مدير المدرسة بتحديد اجتماع دوري مع معلم الموهوبين .
- البحث عن مصادر لتمويل برامج رعاية الموهوبين بالمدارس بالتعاون مع رجال الأعمال لتمويل برامج رعاية الموهوبين .
- قيام مدير المدرسة بتنسيق الأدوار المطلوبة في مجال رعاية الموهوبين بين العاملين بالمدرسة.
- أن يقوم مدير المدرسة بإدراج مجال رعاية الطلاب الموهوبين ضمن خطته السنوية.
- على المسؤولين عن رعاية الموهوبين إعطاء المدارس المطبقة لبرامج رعاية الموهوبين حوافز مادية ومعنوية .
- قيام وزارة التربية والتعليم بممارسة برامج رعاية الموهوبين برياض الأطفال كما هو معمول به في الدول المتقدمة كالولايات المتحدة الأمريكية ، واليابان ، وإنجلترا .
- التوسع في برنامج رعاية الموهوبين بحيث يشمل طلاب الصف الثالث والثاني والأول الابتدائي لوجود مواهب تحتاج اكتشاف ورعاية .
- ربط حوافز الإجازات السنوية للمعلمين بمدى تعاونهم مع معلم الموهوبين .
- قيام مديري المدارس المطبقة لمدارس رعاية الموهوبين بتقديم الحوافز التشجيعية (المادية والمعنوية) للمعلمين لتشجيعهم على التعاون مع معلم الموهوبين .
- ضرورة دعم المدارس المطبقة لبرنامج رعاية الموهوبين بالتجهيزات اللازمة من وسائل تعليمية وتجهيزات مكتبية وانترنت .
- إدراج مقرر عن اكتشاف ورعاية الموهوبين ضمن الخطة التعليمية لكليات التربية بالجامعات، وكذلك ضمن دورات مديري المدارس السنوية التي تقام بالجامعات .
- التوسع في ممارسة برامج رعاية الموهوبين بالمدارس الأهلية وذلك لتوفر الإمكانيات المادية والبشرية بالمدارس الأهلية .

قائمة المراجع

أولاً : المراجع العربية :

١. القرآن الكريم.
٢. أبوسماحة، كمال وآخرون (٢٠٠١) تربية الموهوبين والتطوير التربوي، عمان، دار الفرقان.
٣. إبراهيم، أسامة محمد عبد الحميد. (١٩٩٧). دراسة الأساليب المعرفية المميزة للطلاب الموهوبين لغويا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بسوهاج: جامعة جنوب الوادي.
٤. أبو عوف، طلعت محمد محمد. (١٩٩٧). مدى فعالية محك تقدير المدرسين في التعرف على الطلاب الموهوبين لغويا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بسوهاج: جامعة جنوب الوادي.
٥. أبو عوف، طلعت محمد محمد. (٢٠٠٤). القيم المميزة للطلاب الموهوبين لغويا وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية بسوهاج: جامعة جنوب الوادي.
٦. أحمد، حسين عبد الرحمن حسين. (١٩٩٧). تصميم وتجريب برنامج لتدريب الطلاب المعلمين على اكتشاف الأطفال الموهوبين موسيقيا، وتنمية مواهبهم، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية: جامعة حلوان.
٧. بدر، أحمد (١٩٨٢) أصول البحث العلمي ومناهجه، الكويت، دار المطبوعات.
٨. ابن جمعة، أمثال مانع، (٢٠٠٧)، دور مديرة المدرسة في اكتشاف الطالبات الموهوبات ورعايتهن بالمدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

٩. بن دهيش، خالد بن عبدالله ونور الدين، سامي والشلاش، عبدالرحمن (٢٠٠٥) الإدارة والتخطيط التربوي (أسس نظرية وتطبيقات عملية)، الرياض، مكتبة الرشد.
١٠. جابر، عبدالحميد وآخرون (١٩٧٨) مناهج البحث العلمى فى التربية وعلم النفس، القاهرة، دار الفكر العربى.
١١. جروان، فتحي عبدالرحمن (٢٠٠٢) أساليب الكشف عن الموهوبين ورعايتهم عمان ، دارالفكر.
١٢. الجعيان، عبدالله محمد (١٤٢٨) برنامج رعاية الموهوبين بمدارس التعليم العام ، الرياض ،وزارة التربية والتعليم.
١٣. الجميل، بندر بن عبد العزيز، مدى قيام مديرى المدارس الابتدائية بمهامهم تجاه برنامج رعاية الموهوبين المدرسى من وجهة نظر معلمى الموهوبين فى مدارس التعليم العام بمنطقة حائل، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
١٤. خليل، محمد أبو الفتوح حامد (٢٠١١) التقويم التربوي بين الواقع والمأمول ، الرياض، مكتبة الشقري.
١٥. الداھري، صالح حسن (٢٠٠٥) سيكولوجية رعاية الموهوبين المتميزين وذي الاحتياجات الخاصة ، عمان، دار وائل للنشر.
١٦. الدوسري، راشد حماد (٢٠٠٤) القياس والتقويم التربوي الحديث مبادئ وتطبيقات وقضايا معاصرة، عمان، دار الفكر.
١٧. زهران، حامد (٢٠٠٨)، مدخل إلى تربية الموهوبين، القاهرة، عالم الكتب.
١٨. السيد، نشوى سعيد. (٢٠٠١). دراسة الأنماط الجسمية وعلاقتها بمستوى الأداء المهاري للمتقدمين لمدرسة الموهوبين رياضيا. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات: جامعة حلوان.
١٩. سليمان، أمين على وأبوعلام ،رجاء محمود (٢٠٠٩) القياس والتقويم فى العلوم الإنسانية: أسسه وأدواته وتطبيقاته، القاهرة، دار الكتاب الحديث.

٢٠. الشرفي، عبدالرحمن بن محمد، (٢٠٠٢) دراسة وصفية لتحديد معوقات رعاية الموهوبين في المدارس الابتدائية المنفذة لبرامج رعاية الموهوبين بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
٢١. الشلوي، مقبل بن ناجي، (٢٠٠٧)، دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع ورعاية التفوق لدى الطلاب من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية بمدينة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
٢٢. الشهراني، فيصل بن محمد، (٢٠٠٢)، إسهامات الإدارة المدرسية في اكتشاف ورعاية الطلاب الموهوبين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
٢٣. الصاعدي، ليلي سعد (٢٠٠٧) التفوق والموهبة والإبداع واتخاذ القرار: رؤية من واقع المناهج، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع
٢٤. عامر، طارق عبدالروؤف (٢٠٠٩) الاتجاهات الحديثة للموهوبين رعايتهم- خصائصهم -اكتشافهم، القاهرة، المكتبة العربية.
٢٥. عبدالمنعم، نادية محمد ومططفى، عزة جلال (٢٠٠٨) الإدارة المدرسية العاصرة في ظل المتغيرات العالمية، القاهرة، المحمود العربية للتدريب والنشر.
٢٦. عبود، عبدالغني، وآخرون (٢٠٠٠) الإدارة المدرسية الابتدائية، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية.
٢٧. العبيدي، محمد جاسم (٢٠١٠) الإشراف التربوي والإدارة التعليمية، عمان، دار الثقافة.
٢٨. عطوي، جودت عزت (٢٠٠١) الإدارة المدرسية الحديثة مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية، عمان، الدار العلمية الدولية .
٢٩. العمري، عبدالله بن علي، (٢٠٠٩)، معوقات الإبداع الإداري لدى مديري المدارس المطبقة لبرنامج رعاية الموهوبين بمدينة الرياض، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

٣٠. علي، زهراء عبد المنعم محمد. (١٩٩٦). دراسة تقويمية لمراكز الموهوبين الرياضية بمحافظة القاهرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين: جامعة حلوان.

٣١. علي، آيات عبد الحميد مصطفى. (١٩٩٦). دراسة لأثر برنامج إثرائي للأساليب المعرفية على نمو استراتيجيات التفكير في ضوء بعض متغيرات الشخصية لدى الموهوبين من طلاب المرحلة الثانوية، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية: جامعة القاهرة.

٣٢. عيد، سمير حسن محمد (٢٠٠٣). أثر برنامج تثقيف صحي في الإدمان على معلومات واتجاهات الموهوبين رياضياً. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين: جامعة الإسكندرية.

٣٣. الفيصل، منصور بن عبد الله، (٢٠١٠)، معوقات رعاية الطلاب الموهوبين بالمدارس الابتدائية في محافظة الخرج، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

٣٤. فيليه ، فاروق عبده والزكي ، أحمد عبدالفتاح (٢٠٠٤) ، معجم مصطلحات التربية لفظاً واصطلاحاً، الإسكندرية ، دار الوفاء لندنيا للطباعة .

٣٥. القطاعي، عبدالله وآل شارع ، عبدالله و الضبيبان ، صالح و الحازمي ، مطلق والسليم ، الجوهرة (١٤٢١) برنامج الكشف عن الموهوبين ورعايتهم ، الرياض، مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية .

٣٦. كلنتن، عبدالرحمن نور الدين (١٩٩٨) الموهوبين: أساليب اكتشافهم وسبل رعايتهم في التعليم الأساسي، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج.

٣٧. الكيلاني، عبدالله وعدس ، عبدالرحمن والتقي ، أحمد (٢٠٠٨) القياس والتقويم في التعليم والتعلم، القاهرة ، الشركة العربية المتحدة.

٣٨. مصطفى، صلاح عبدالحميد، (٢٠٠١) الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر، الرياض، دار المريخ للنشر.

٣٩. معجاني، أحمد حسن (٢٠٠٥) الخيارات التربوية لرعاية الموهوبين، المكتبة الإلكترونية أطفال الخليج ذوي الاحتياجات الخاصة، www.gulfkids.com، تاريخ الدخول ٢٠١٠/١٢/١.

٤٠. مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله للموهبة والإبداع (٢٠١٠)، الرياض، موهبة.

٤١. نبراي، يوسف إبراهيم (١٩٩٣) الإدارة المدرسية الحديثة، الكويت، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

٤٢. نور، مي عبد المنعم عطا الله. (٢٠٠١). برنامج مقترح لاكتشاف ورعاية الموهوبين في الفنون البصرية في مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الفنية: جامعة حلوان.

٤٣. الهويدي، زيد وجمل، محمد جهاد (٢٠٠٦) أساليب الكشف عن المبدعين والمتفوقين وتنمية الفكر والإبداع، العين، دار الكتاب الجامعي.

٤٤. وزارة التربية والتعليم (١٤٣١هـ)، الرياض برامج الموهوبين في وزارة التربية والتعليم.

ثانياً : المراجع الأجنبية:

45- Carl ,Lashley & Mary Bacardi, Lynn (2003): Special Education Administration at a Crossroads: Availability, Licensure, and Preparation of Special Education Administrators. Center on Personnel Studies in Special Education, University of Florida.

46- Evans, Mary, Amelia, (2002) ,Developing And Testing An Innovation Component Configuration Map for Gifted Education Elementary School, Unpublished Doctoral Dissertation University of Louisville, USA.

- 47- Galitis, I. (2008). Gifted Education, Professional Development and the Contemporary Landscape of Teachers' Work: Challenges and Choices. *Proceedings of AARE "International Education Research Conference"*: Brisbane.
- 48- Lewis,joan D. ,cruzeiro,patricia, A:Hall, (2007)Impact of two Elementary School principals leadership on Gifted Education in Thire Buildings. Source:Gifted Child Today, v30 n2 p56-62 University of ohio.
- 49- Michael, F. Dipaola, Walther – , Chris Thomas (2003): Principals and Special Education: The Critical Role of School Leaders. Center on Personnel Studies in Special Education (COPSSE), University of Florida.
- 50- Mills,C.J Brody (Mills , C.J.&Brody, L.E. 1999) conducted a study entitled: "talented students who have learning difficulties and the role of director of school to help them
- 51- Mönks, F.J. & Pflüger, R. (2005). *Gifted Education in 21 European Countries: Inventory and Perspective*. Radboud University Nijmegen.
- 52- Paula, F. (1991). **The Reform Movement: Where Do Gifted Students Fit?** *Proceedings of Gifted Leadership Conference*: Washington Association of Educators of the Talented and Gifted and the Washington Council for Honors and Advanced Placement: Olympia.

- 53- Shane N. et al. (2011). Being Gifted in Hong Kong: An Examination of the Region's Policy for Gifted Education, *Gifted Child Quarterly October*, 55(4): 235-249.
- 54- Swanson, J. (2007). Policy and Practice: A Case Study of Gifted Education Policy Implementation, *Journal for the Education of the Gifted December*, 31(2): 131-164.
- 55- VanTassel-Baska, J. & Stambaugh, T. (2005). Challenges and Possibilities for Serving Gifted Learners in the Regular Classroom, *Theory into Practice*, 44(3): 211-217.