

رؤية مقترحة لتطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية
في ضوء فلسفة جامعة التفرد

إعداد

د/ إسماعيل خالد علي المكاوي

د/ محمود مصطفى محمد إبراهيم

أستاذ أصول التربية المساعد بكلية التربية

أستاذ أصول التربية المساعد بكلية التربية

بالدقهلية جامعة الأزهر

بالدقهلية جامعة الأزهر

رؤية مقترحة لتطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد

د/ محمود مصطفى محمد إبراهيم ود/ إسماعيل خالد علي المكاوي*

ملخص البحث:

هدفت البحث إلى تقديم رؤية مقترحة لتطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد، مما يستدعي تعرف متطلبات رعاية الموهوبين، وأبرز التحديات التي تواجه رعايتهم في الجامعات المصرية، وتعرف فلسفة ومرتكزات جامعة التفرد والانطلاق منها وتوظيفها في تقديم رؤية مقترحة، واستخدمت الدراسة أسلوب دلفاي، لمناسبتها لطبيعتها وأهدافها؛ وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: اتفاق الخبراء حول أهمية عبارات محور فلسفة وأهداف تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد، وجاء في مقدمتها: تنظيم وتوضيح أطر رعاية الموهوبين على مستوى الجامعة، والاستفادة من تجارب وخبرات الجامعات المتقدمة في مجال رعاية الطلاب المبدعين والموهوبين وبخاصة جامعة التفرد، واتفاق الخبراء حول متطلبات تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد، وجاء في مقدمتها: دعم البحوث العلمية الطلابية في مجال رعاية الموهوبين، ووجود محكات ومقاييس مقننة لاكتشاف الموهوبين، وفي ضوء تلك النتائج قدمت الدراسة رؤية مقترحة يمكن أن يسهم في تطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد.

الكلمات المفتاحية: رؤية مقترحة- تطوير رعاية الموهوبين- الجامعات المصرية- جامعة التفرد.

* د/محمود مصطفى محمد إبراهيم: أستاذ أصول التربية المساعد بكلية التربية- بالدقهلية جامعة الأزهر.

د/ إسماعيل خالد علي المكاوي: أستاذ أصول التربية المساعد بكلية التربية-بالدقهلية جامعة الأزهر.

Abstract:

This study aimed to propose a vision for developing the care of gifted students in Egyptian universities in light of the philosophy of the Singularity University. This required Identifying requirements of gifted car and the main challenges facing their support in Egyptian universities, as well as exploring the philosophy and foundations of the Singularity University and using these as a starting point to present a proposed vision. The study employed the Delphi method due to its suitability for nature and objectives of the research. The study reached several key findings, including experts' consensus on the importance of the core statements related to the philosophy and objectives of developing gifted student care in Egyptian universities based on the philosophy of the Singularity University. Among the most prominent were organizing and clarifying the frameworks for gifted care at the university level and benefiting from the experiences and expertise of advanced universities in the field of supporting proactive and gifted students, especially the Singularity University. Experts also agreed on the essential requirements for developing gifted care in Egyptian universities in light of the Singularity University philosophy, foremost among which were supporting student scientific research in gifted care and establishing standardized criteria and measurements for identifying gifted students. Based on these results, the study presented a proposed vision that could contribute to advancing the care of gifted students in Egyptian universities in accordance with the philosophy of the Singularity University.

Keywords: Proposed Vision – Developing Gifted Care – Egyptian Universities – University

مقدمة الدراسة:

يُعد تقدم الدول مرهونًا بمدى قدرتها على استثمار مواردها البشرية، ولا سيما في ظل ما يشهده العالم اليوم من تطورات متسارعة في مجالات العولمة، والثورة الصناعية، والابتكار التكنولوجي، وفي هذا السياق، تبرز الثروة البشرية كأهم رأس مال حقيقي؛ لضمان الاستدامة والتنمية، ويمثل الطلاب الموهوبين في الجامعات المصرية رصيّدًا استراتيجيًا يجب تمييزه ورعايته، باعتبارهم محورًا رئيسًا لأية نهضة معرفية أو اقتصادية أو اجتماعية، ومن ثم تبرز الحاجة القصوى إلى توفير بيئة جامعية محفزة، تضمن تعليمًا نوعيًا يلبي احتياجاتهم العقلية والإبداعية، وتستثمر إمكاناتهم الاستثنائية، كما يتطلب الأمر وضع برامج متخصصة، تُعنى باكتشاف مواهبهم وتنميتها، وتحفزهم نحو التفكير الإبداعي والابتكاري، بما يُسهم في إعداد جيل من القادة والمبدعين القادرين على دعم التحول الوطني، ومواجهة تحديات المستقبل.

وينظر العالم اليوم للموارد البشرية على أنها أهم مقومات التنمية والتقدم الإنساني، إذ إن البشر هم الذين يكتشفون مختلف الموارد الطبيعية ويوظفونها في العملية الإنتاجية، ويوفرون الموارد المالية؛ سواء المتاحة أو الكامنة، ويستوعبون التقنية وينتجونها، ويديرون مختلف الأنشطة والبرامج الإنتاجية والخدمية، وبالتالي فإن الاهتمام بهم يُعد حتمية حضارية يفرضها التحدي العلمي والتقني المعاصر؛ (Hart & Rodgers, 2023, p.12) لذا تبذل الدول جهوداً حثيثة لاكتشاف طاقاتها وكفاءاتها البشرية، وتعمل على تنميتها والاستفادة منها في تحسين منظومة العمل والإنتاج، إذ إنها تعي أن تحقيق التقدم والارتقاء الاجتماعي والحضاري يرتكز على اكتشاف وتنمية الموهوبين والمبدعين والمبتكرين في مختلف المجالات (عبد ربه، ٢٠١٠، ص٧١٣).

ويتأتى إعطاء رعاية الموهوبين هذه الأهمية من الإيمان العميق بأن هذه الفئة ستقود البشرية إلى حل مشكلاتها، وتحسين مستوى معيشة الأفراد والمجتمعات، كما أن لها دوراً مهماً في الحد من معدلات الفقر وانتشار الأمراض، كما ستسهم في التغلب على التحديات الاقتصادية والاجتماعية الطارئة، وتحقيق اقتصاد تنموي مستدام (مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، ٢٠١٨، ص١٨)، حيث يؤدي المبدعون والموهوبون دوراً مهماً وفعالاً في تنمية مجتمعاتهم في جميع المجالات التربوية والاجتماعية والتقنية؛ لذا تبدو الحاجة ضرورية إلى استثمار طاقات أبنائها وتحويلها إلى طاقات إيجابية ذات إنتاجية نوعية عالية الجودة، ولا توجد وسيلة لذلك سوى التعليم والعلم والمعرفة كي تتولد الأفكار والقدرات الجديدة والإبداعية لدعم الإنتاج والتنمية (آل فريدة، ٢٠٢٤، ص٧٤).

وفي ظل التنافس العالمي المتزايد على المواهب، وفي ظل الاقتصاد القائم على المعرفة،

تسعى المؤسسات الأكاديمية والصناعية في دول العالم إلى اجتذاب أفضل الكفاءات الموهوبة، حيث ينظر إلى المواهب باعتبارهم من أهم الأصول الاستثمارية لأي منظمة، وموردًا فريدًا لكل مؤسسة، ويصبح من الضروري أن تتبنى المؤسسات بما في ذلك مؤسسات التعليم العالي استراتيجيات تميزهم عن منافسيهم، تركز على وجود نهج متكامل لإدارة المواهب (TM)، ودمج فلسفات ومكونات القيمة المعرفية للمؤسسة في سياسات وممارسات إدارة المواهب؛ من أجل تحقيق ميزة تنافسية في سوق العمل (Abiwu & Martins, 2022, p.8)، مما يسهم في بناء كفاءات محورية قادرة على تحقيق ميزة تنافسية دائمة، تتبع من داخل المؤسسات التعليمية وتعتمد على دعم الإبداع والابتكار (Correia & Teixeira, 2020, p.193).

ويؤكد (Wai & Lovett (2021, p.18) أن تنمية مواهب جميع الطلاب بشكل شامل يعد هدفًا أساسيًا لتحقيق الرفاهية الفردية ودفع عجلة التنمية، مما يسهم في تعزيز الإبداع المجتمعي العالمي وازدهاره، فقد تبين من خلال نتائج دراسات طولية تناولت الطلاب الموهوبين أن تطوير هذه الفئة يمكنهم من المساهمة في معالجة مشكلات تمتد إلى مجالات مثل: الصحة، والعلوم، والنمو الاقتصادي، وغيرها من المجالات.

وفي هذا السياق، تبرز الحاجة إلى تعزيز نظم إعداد وتدريب الكفاءات، وتوسيع قاعدة مؤسسات البحث العلمي، ومنصات الابتكار، وتوفير بيئات تنافسية جاذبة لاستقطاب ورعاية الكفاءات المتميزة، ولا شك أن الواقع العملي في هذا المجال يتسم بتعقيدات وتحديات متغيرة باستمرار (Brown & Xu, 2021, p. 18).

وفي العالم المعاصر، شديد التعقيد والتغير، يتعين على الجامعات، باستمرار، مراجعة ممارساتها التعليمية لمواكبة الاحتياجات المتغيرة للمجتمع، والسعي لتوفير بيئات لمواجهة تحدياته الكبرى، مع التركيز على كيفية تحسين منظومة الجامعة في ظل مواجهة مستقبل يحمل بين طياته المزيد من المجهول بدلاً من اليقين، ولتحقيق ذلك، تحتاج الجامعات إلى فهم حجم وتأثير التغيير، عن طريق خلق فضاءات مميزة وتحويلية قادرة على إحداث ثورة في أنظمة التعليم. (Patterson et al., 2022, p.378)

ومن منطلق أن الموهوبين يمثلون قيمة كبرى للمجتمعات، حيث تُعد قدراتهم العقلية مجالاً خصباً لتحقيق مزيد من الاختراعات والاكتشافات العلمية والفنية والتكنولوجية؛ أصبح لزاماً على الجامعات العمل على تفعيل آليات وأساليب اكتشافهم، وتنمية قدراتهم ومواهبهم المختلفة، وتلبية حاجاتهم من التعلم والتقدم في السلم التعليمي بحسب ما تسمح به اهتماماتهم وقدراتهم، وتكوين مفاهيم إيجابية نحو أنفسهم، وإعداد معلمين ومشرفين تروبيين وتدريبهم على أساليب اكتشاف

المواهب والقدرات الطلابية، ضمن منظومة تربوية تعمل على تنفيذ سياسات واضحة لرعاية الموهبة، وتوليد الأفكار والابتكارات التي تُسهم في خدمة المجتمع وتنميته، (ابن صالح، ٢٠١٠، ص ١٢٦) إضافة إلى توفير برامج تربوية إثرائية لرعايتهم، وتبني برامج التسريع الأكاديمي التي يمكنها أن تحقق تجاوباً أفضل للطلاب مع العملية التعليمية، وتعزز الدافعية العقلية، وتزيد من إيجابية المتعلم، وثقته بنفسه، وقدرته على التوجه نحو التعلم والابداع (الغامدي، ٢٠١٨، ص ١٢٧).

وفي هذا السياق، تبرز فئة الطلاب الجامعيين، لاسيما المبدعين والموهوبين منهم، كمصدر حيوي لرأس المال البشري؛ لذا تسعى الجامعات الطموحة إلى تبني نماذج مبتكرة، واستراتيجيات تنموية مستدامة تستثمر في قدراتهم العلمية والمعرفية، وتوفر لهم بيئات تعليمية محفزة تدعم الإبداع والابتكار (أحمد، ٢٠١٦، ص ٣٨)، ويعكس هذا التوجه قناعة راسخة بأن تنمية الطلاب فكرياً ومعرفياً يمثل استثماراً استراتيجياً يعزز من القدرة التنافسية للمؤسسة، ويسهم في بناء اقتصاد معرفي متكامل، على غرار ما تنتهجه الدول المتقدمة التي جعلت من تنمية رأس المال البشري خياراً استثمارياً محورياً لتحقيق التقدم والريادة (الزهيري، ٢٠١٢، ص ١٩).

وفي هذا الإطار أسس (بيتر ديامانديس) و(راي كورزوايل) (المدير التقني لشركة جوجل) في عام ٢٠٠٧ **جامعة التفرد Singularity University**، بناءً على الاقتناع بأن وتيرة التغير المتسارع هي التوجه في المستقبل، حيث تقوم هذه الجامعة بتعليم رواد الأعمال والقادة حول جوهر هذا التغيير، وهو التقنيات المتسارعة. وتؤمن جامعة التفرد بإمكانات ريادة الأعمال وأنه باستخدام التقنيات المتسارعة، يمكن حل أكبر المشكلات من قبل مجموعة صغيرة جداً من الموهوبين، ومن خلال نهجها في دعم رواد الأعمال بشكل خاص، يرغب بيتر ديامانديس وراي كورزوايل في مواجهة ما يسمونه "**التحديات العالمية الكبرى الـ ١٢**"، ويقسمونها إلى فئتين: أولاً، الاحتياجات المادية، التي تشمل: الطاقة، والبيئة، والطعام، والمأوى، والفضاء، والماء؛ وثانياً، الاحتياجات المجتمعية، مثل القدرة على مواجهة الكوارث، والصحة، والتعلم، والازدهار، والأمن، وحالياً، تدعم جامعة التفرد حوالي عشرة شركات ناشئة تمتلك القدرة للتأثير واسع النطاق وقيادة التغيير (Stefan, 2025, p.14).

وتُعنى جامعة التفرد، ليس فقط بدراسة التقنيات المتسارعة بحد ذاتها، بل أيضاً بالمنظمات التي توظفها بطريقة ذكية، وقد حدّدت نوعاً جديداً أسمته "المنظمة المتسارعة (Exponential Organization - ExO)، والسمة الرئيسية لهذه المنظمات هي نموها بسرعة تفوق أقرانها في الصناعة بعشرة أضعاف، وهذه المنظمات يقودها هدف تحويلي ضخم (MTP - Massive Transformative Purpose) يتناول أحد التحديات الكبرى في العالم، معتمدة

ضمنياً على شعار وادي السيليكون "جعل العالم مكاناً أفضل"، ومن الأمثلة على ذلك: شعار شركة جوجل - تنظيم معلومات العالم، وشعار شركة تيد - (TED) أفكار تستحق النشر، أو كويركي - (Quirky) "جعل الاختراع متاحاً للجميع"، ويوضح ، المدير التنفيذي في جامعة التفرد (سليم إسماعيل)، أهمية الهدف التحويلي الضخم، بأنه يلهم تكوين مجتمع حول المنظمة، ويساعد في جذب المواهب والحفاظ عليها، ويربط الإلهام الجماعي، ويدعم الثقافة التعاونية، ويمكن من المرونة والتعلم"، وفي كتابه الأكثر مبيعاً "المنظمات المتسارعة"، يصف (مدير جامعة التفرد)، عشرة عناصر أخرى مشتركة بين العديد من هذه الشركات، ومن بينها: استخدام أصول الآخرين، ومن الأمثلة البارزة على ذلك، شركة إير بي إن بي (Airbnb)، التي أصبحت أكبر سلسلة فنادق خلال سنوات قليلة دون أن تملك فندقاً واحداً (Stefan, 2025, p.15).

وجامعة التفرد ليست جامعة بالمعنى التقليدي، ولا تمنح المشاركين أي درجة أو شهادة نهائية، بل تقدم دورة صيفية تستمر لعشرة أسابيع، يشارك فيها طلاب ذوي خلفيات أكاديمية عالية من مختلف الأوساط الأكاديمية والصناعية، والهدف من الجامعة هو تعليم وإلهام القادة المستقبليين لتطبيق التقنيات الناشئة لحل المشكلات الكبرى التي تؤرق غالبية دول العالم، بدءاً من الفقر، ووصولاً إلى الأمراض المختلفة واستنزاف الموارد الطبيعية، و خلال هذه الدورات، تتم الاستعانة بأفضل العلماء في العالم، سعياً لتعليم الطلاب الموهوبين من خلال أساليب تدريس مبتكرة ومختلفة، بحيث يكون هؤلاء الطلاب هم قادة المستقبل لحل المشكلات العالمية (Safaei, 2020, p.2).

ويشير مصطلح "التفرد" إلى نقطة افتراضية في الزمن، يصبح فيها النمو التكنولوجي خارجاً عن السيطرة، مما يؤدي إلى تغييرات غير متوقعة في الحضارة الإنسانية، وفي سياق التعليم، يمكن اعتبار التفرد التعليمي نقطة زمنية يتم فيها تعطيل الأنظمة التعليمية التقليدية بواسطة تقنيات جديدة وطرق تربوية مبتكرة، مما يؤدي إلى تحول جذري في طريقة التعليم والتعلم، كما أن ظهور التفرد في الجامعات يتجاوز نماذج التعليم التقليدية للمؤسسات، ويقود إلى الحاجة الملحة لتطوير أساليب تحليلية جديدة في المجال التعليمي.

(Cai, 2017; Ramírez-Montoya et al., 2022)

وينظر لجامعة التفرد على أنها مجتمع عالمي للتعلم والابتكار، يستخدم تقنيات تكنولوجية لمعالجة أكبر التحديات في العالم، وبناء مستقبل أفضل للجميع، وتمكين الأفراد والمنظمات في جميع أنحاء العالم للتعلم والاتصال والابتكار في الحلول المتقدمة باستخدام التقنيات المتسارعة، مثل: الذكاء الاصطناعي، والروبوتات، والبيولوجيا الرقمية، وتقديم برامج تعليمية ودورات

ومؤتمرات قمة، واستراتيجيات شراكة وبرامج للقيادة والابتكار، وبرامج لدعم وتوسيع نطاق الشركات الناشئة وتعزيز التأثير الاجتماعي؛ والأخبار والمحتوى عبر الإنترنت، ويضم مجتمع جامعة التفرد رواد الأعمال والشركات والمنظمات غير الربحية العالمية، والحكومات والمستثمرين والمؤسسات الأكاديمية في أكثر من ١٢٧ دولة، ويقود مجتمع الجامعة تغييراً إيجابياً في مجالات الصحة، والبيئة، والأمن، والتعليم، والطاقة، والغذاء، والمياه، والفضاء، ومقاومة الكوارث، والحوكمة (Singularity University, 2020).

لذا يمكن القول إن الجامعة لكي تحقق رسالتها، وتتولى قيادة المجتمع مزيد من الاكتشافات العلمية والإنجازات الحضارية، لا بد أن تعي أن الجودة الحقيقية تبدأ من اكتشاف ورعاية الموهوبين والمبدعين.

وعلى الرغم من ذلك، تؤكد المعطيات والمؤشرات أن الجامعات العربية تعاني قصوراً في اكتشاف ورعاية الموهوبين والمبدعين، وهو ما أكدته كثير من التقارير والدراسات العلمية، (المناعي، ٢٠١٠، ٨٠) فرغم الاقتناع بأن الإنسان هو محور التنمية، وأن التربية هي الوسيلة الأساسية التي تُسهم في تحقيق تنمية مستدامة بكفاءة وعدالة، إلا أن معظم الأدبيات المتعلقة بالتنمية تشير إلى أن التعليم الجامعي في العالم العربي ما يزال عاجزاً عن تحقيق هذه الغاية، بسبب محدودية وقصور الاهتمام برعاية الموهوبين، وتقديم الدعم والبرامج اللازمة لتنميتهم (بن لباد، ٢٠١٦، ص ١٠٤).

وفي هذا السياق أشارت العديد من الدراسات (أبو النجا، ٢٠٢٢؛ عبد ربه، ٢٠١٠؛ المنسي، ٢٠٢٢) إلى أنه على الرغم من الجهود المبذولة في هذا المجال إلا أنها لم تصل بعد إلى الغاية المرجوة منها، فغالباً ما تُهمل هذه الفئة ولا يتم استثمار إمكانياتها بشكل كافٍ، نتيجة الضعف والغموض الذي يكتنف كثيراً من أساليب اكتشاف ذوي القدرات الخاصة وبرامج رعايتهم، وقلة توفر أساليب علمية لاكتشاف الطلاب الموهوبين، ومحدودية البرامج المقدمة لهم، وحتى في حال توفرها فإنها تغفل تلبية احتياجاتهم الذاتية، وأن معظمهم يعاني من الإهمال والإحباط والضغط، وعدم وضوح الرؤية والأهداف والاستراتيجيات فيما يخص برامج رعايتهم، وأن تلك البرامج تركز على الجانب المعرفي، وتهمل الجانب المهاري، وهي في معظمها نظرية وبعيدة عن الواقعية والتطبيق.

وفي ضوء ذلك أوصى مؤتمر جامعة الخليج العربي (٢٠١٩) حول (الابتكار في تربية الموهوبين) بضرورة تفعيل آليات الكشف والتعرف على الموهوبين باستخدام التقنيات الحديثة وأدوات الذكاء الاصطناعي، والبيانات الضخمة Big Data لجمع وتدوين البيانات الخاصة بالجوانب العقلية والمعرفية والشخصية والاجتماعية والوجدانية، وأنماط التعلم للاستفادة منها في

رؤية مقترحة لتطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد

تصميم برامج وخدمات للموهوبين، إلى جانب تصميم برامج وخدمات تراعي التتابع والتكامل والاستدامة، وتتطلب من احتياجات المجتمع والتحديات التي تواجه الجيل الحاضر وأجيال المستقبل، وضرورة وجود مرجعيات لمعايير الجودة في البرامج والخدمات التي تقدم للموهوبين وتطوير نظم تعليمهم بطريقة تعزز ثقافة الابتكار لديهم، وبناء شراكات استراتيجية بين المؤسسات الحكومية والأهلية والأكاديمية لتقديم خدمات تكاملية لدعم الموهوبين، وإنشاء بنك إلكتروني للأفكار الابتكارية للطلاب (جامعة الخليج العربي، ٢٠١٩).

هذا وقد تعددت الجهود البحثية التي تناولت موضوع رعاية الموهوبين في التعليم الجامعي، وتنوعت في أهدافها وسياقاتها ومجالات اهتمامها، ويمكن عرض هذه الدراسات وفق محاور رئيسة تتكامل فيما بينها لتشكل إطارًا معرفيًا يدعم هذه الدراسة، فقد ركزت مجموعة من الدراسات (ابن صالح، ٢٠١٠؛ الفلاح، ٢٠١٠؛ القبيسي، ٢٠١٣؛ محمد، ٢٠١٥؛ المنسي، ٢٠٢٢)، على إبراز دور الجامعات في رعاية الطلاب الموهوبين وتنمية قدراتهم، وبيّنت أن هناك جهودًا مبعثرة وغير ممنهجة في كثير من الأحيان، تبذل في هذا الاتجاه، لكنها تفتقد التخطيط والرؤية المستقبلية، وضعف التكامل في عملية اكتشاف ورعاية الموهوبين، حيث تفتقد التنسيق والانسجام بين هذه العناصر، فأحيانًا يتم الاكتشاف بأساليب دقيقة، وفي ذات الوقت يوجد قصور في عملية تنمية ورعاية مواهبهم وربطها بقضايا التقدم والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وقصور في دور الوسط الجامعي في الكشف المبكر عن المبدعين والموهوبين، وقلة اهتمام القيادة والإدارة الجامعية بتوفير المناخ والبيئة الجامعية المحفزة على الإبداع والابتكار، وقلة البرامج الداعمة للإبداع ورعاية الموهبة، وقلة برامج الإرشاد النفسي والأكاديمي، وقلة عدد المتخصصين النفسيين والتربويين المؤهلين في مجال الإبداع ورعاية الموهبة، ومحدودية توفر المقاييس والاختبارات والأدوات الحديثة التي تهدف لاكتشافهم ومعرفة سماتهم، ومحدودية البرامج المخصصة لتطوير مواهبهم، وضعف التنسيق بين الجهات الأكاديمية والإدارية، فضلًا عن غياب السياسات الوطنية الواضحة المعنية بالموهبة؛ مما يدعو إلى ضرورة وضع سياسات مؤسسية ومستقبلية أكثر تكاملًا وشمولًا.

وقدمت عدة دراسات (المناعي، ٢٠١٠؛ القحطاني واليوسف، ٢٠١١؛ القحطاني، ٢٠١٢؛ حمدان، ٢٠١٥؛ عشرية، ٢٠١٧؛ مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، ٢٠١٨؛ أبو النجا، ٢٠٢٢)، تفويماً لواقع رعاية الموهوبين في البيئات الجامعية، وكشفت عن ضعف الرؤية المستقبلية لتخطيط رعاية الموهوبين في الجامعات، وافتقارها للربط بين الإمكانيات والأهداف المنشودة، ومحدودية البرامج المتخصصة لرعاية الموهوبين مثل: برامج التسريع

المبكر والبرامج الإثرائية، وغيرها، وقصور الإعداد الأكاديمي والتربوي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وضعف وعي بعض القيادات الجامعية بأهمية اكتشاف ورعاية الموهوبين، وقصور ممارسات أعضاء هيئة التدريس المرتبطة بالتخطيط للتدريس وفق احتياجات الطلاب الموهوبين، ومحدودية توظيف المناهج الدراسية لاكتشافهم وتنمية قدراتهم، وقصور في توظيف الأنشطة التعليمية للطلاب وفق احتياجاتهم، وقلة توظيف ممارسات وأدوات تقويم الإنجاز للطلاب الموهوبين، وقصور في توظيف الأدوات التكنولوجية والمعلوماتية لاكتشاف وتنمية الطلاب الموهوبين، وقلة توفر متطلبات رعاية الموهوبين في برامج إعداد الطالب المعلم. كما رصدت دراسة (Musakuro & De Klerk, 2021) التحديات التي تواجه إدارة المواهب في مؤسسات التعليم العالي، حيث تمثلت أبرز المعوقات في محدودية الموارد المالية، وضعف الخطط الاستراتيجية، والمقاومة التنظيمية للتغيير، إلى جانب نقص الكفاءات المتخصصة في إدارة الموارد البشرية.

وتناولت بعض الدراسات إدارة المواهب باعتبارها المحرك الرئيس الذي يخطط ويضع الاستراتيجيات ويقوم بعمليات التنفيذ والمتابعة والتقييم لرعاية الموهوبين، حيث أشارت دراسة (Abiwu & Martins, 2024) إلى الدور الحيوي الذي تلعبه إدارة المواهب المتكاملة في تعزيز الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي، حيث بينت أن تطبيق منهج متكامل في استقطاب وتطوير والاحتفاظ بالكفاءات يُسهم في رفع جودة الأداء المؤسسي والتميز الأكاديمي، ويعزز من قدرة الجامعات على المنافسة محلياً ودولياً، كما كشفت دراسة (Ramaditya, et al., 2022) عن العلاقة التفاعلية بين إدارة المواهب (TM)، وإدارة المعرفة (KM)، وتحول الجامعة (UT)، والمناخ الأكاديمي (AC)، وأثرها المباشر وغير المباشر في تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي الخاصة (PHEIs)، مؤكدةً أهمية التكامل بين هذه العناصر لتحقيق نتائج ملموسة في جودة التعليم والخدمات الجامعية.

وفي إطار سعيها لمعالجة جوانب القصور في رعاية الموهوبين، فقد أبرزت عدة دراسات أهمية الحاجة إلى تطوير تلك البرامج على أسس علمية متطورة، حيث قدمت دراسة عشرية (٢٠١٧) إطاراً مرجعياً لتصميم وتقييم هذه البرامج في ضوء معايير الجودة، كما قدمت دراسة (Popo-Olanian, et al., 2022) بعض الاستراتيجيات والمبادرات المستخدمة في الولايات المتحدة لجذب واستبقاء أفضل الطلبة الموهوبين، ونماذج دولية قابلة للتكيف في السياق المصري، وأوصت بوضع سياسات جذب ممنهجة، وتحفيز بيئات البحث والابتكار، وفي السياق المصري جاءت دراسة محمد (٢٠١٦) لوضع استراتيجية لرعاية الطلاب المصريين المتفوقين، كما تقدم خارطة طريق لبناء منظومة وطنية لرعايتهم، وقدمت دراسة كل من عبد ربه

(٢٠١٠؛ أبو ناصر، ٢٠١٩؛ سنقرط، ٢٠٢٢)، عدة تصورات علمية مقترحة لتطوير برامج اكتشاف ورعاية المبدعين والموهوبين، إلا أنها بقيت في إطار التصورات النظرية دون ربط مباشر بخطط تنفيذية واضحة على مستوى الجامعات، وسعت دراسة (Shin, & Gordon 2024) إلى تقديم نظرية "محفظة المواهب"، كإطار جديد لفهم وتنمية الموارد البشرية على المستوى الوطني، وتفترض هذه النظرية أن تنمية المواهب داخل أي دولة يمكن تصورها على أنها عملية بناء "محفظة مواهب" تتكون من أربعة عناصر رئيسية هي: تدريب العقول، بمعنى تطوير المواهب المحلية من خلال التعليم والتدريب، واكتساب العقول، أي جذب المواهب من الخارج لتعزيز القدرات المحلية، ودورة العقول، أي حركة المواهب بين الداخل والخارج، مما يخلق تدفقات ديناميكية للمعرفة والخبرة، وربط العقول، أي تعزيز شبكات المواهب العالمية للاستفادة من القدرات المتاحة في الخارج، وأبرزت دراسة (Karaboga et al., 2021) أهمية معالجة فجوة المواهب الرقمية اللازمة للتحول الرقمي، وأوضحت أن التحول الرقمي أدى إلى زيادة الطلب على مهارات متخصصة في مجالات مثل: تحليل البيانات، والذكاء الاصطناعي، والأمن السيبراني؛ مما خلق فجوة كبيرة في المواهب الرقمية، وأن الجامعات التي تتبنى مناهج حديثة تركز على المهارات الرقمية الناشئة تحقق معدلات أعلى في توظيف الخريجين الرقميين، وأن الشركات الناجحة تعتمد في التحول الرقمي على استراتيجيات جذب وتطوير المواهب الرقمية لضمان استدامة الابتكار وتحقيق التنافسية، وهدفت دراسة غنايم (٢٠٢٣) إلى تعرف دور الذكاء الاصطناعي في دعم برنامج التسريع الأكاديمي كمدخل لتعليم الموهوبين، وتوصلت إلى أن تفعيل تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تعليم الموهوبين يحقق عدة فوائد، من أبرزها: تمكين المعلمين، وتعزيز التدريس وتطويره لرعاية الموهوبين، وصياغة وتطوير مناهج تناسب مع وقدراتهم، وتقييم برامج تعليم الموهوبين، وتصميم مقررات دراسية وتخطيط أنشطة تربية وترفيهية تتناسب مع قدراتهم واستعداداتهم، وتُسهم في توعيتهم بمهارات ووظائف ومهن المستقبل.

وتناولت عدة دراسات حديثة دور الجامعات في تعزيز الريادة والاستجابة للتحولات العالمية، حيث هدفت دراسة نجمي (٢٠٢١) إلى تحليل الدور الريادي للجامعات السعودية في ضوء التحولات المعاصرة، مستعرضة نموذج "جامعة التفرد" كمثال لمؤسسة تعليمية ريادية تُسهم في بناء مستقبل تعليمي قائم على الابتكار والشراكة مع القطاع الخاص، وتدعم الباحثين الشباب لمواجهة التحديات العالمية باستخدام التكنولوجيا الذكية، وفي ذات السياق، سعت دراسة (2020) Safaei إلى استكشاف بنية الجامعات الريادية من خلال تحليل نظام تعليمي مبتكر بإحدى

الجامعات الرائدة، مع دراسة جدوى تطبيقه في إيران كدولة نامية، مؤكدة أهمية التهيئة التكنولوجية لإنجاح هذا التحول. كما قدمت دراسة لارا (٢٠٢٤) منظورًا عالميًا حول التفرد والابتكار الجامعي من خلال تحليل خصائص ٥٥ منظمة تعليمية مبتكرة حول العالم، وسلطت الضوء على السمات المشتركة بين الخريجين المتميزين، كالقدرات الإبداعية، والوعي البيئي، والقدرة على قيادة التغيير، مشيرة إلى أهمية تبني الجامعات لاستراتيجيات مرنة تُمكنها من مواكبة التغيرات المجتمعية والتكنولوجية، وضمان استمرار تأثيرها في سياقات تعليمية متغيرة.

ويتضح من استعراض هذه الدراسات أن الجهود البحثية رغم تنوعها، ما زالت تفتقر إلى الرؤية التكاملية التي تتضمن فلسفة وأهداف واضحة لرعاية الموهوبين، وتطوير البرامج المخصصة لتطوير مواهبهم، وكذا التقويم المؤسسي، والدعم النفسي، وتفعيل دور الجامعة كمؤسسة منتجة للابتكار، كما أن أغلب الدراسات تركزت في سياق التعليم العالي من زاوية أحادية (إدارية، أو نفسية، أو أكاديمية)، دون تبني لفكر شامل يتعامل مع رعاية الموهوبين كجزء من منظومة التحول المجتمعي نحو اقتصاد المعرفة والابتكار.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يمثل الموهوبون والمتفوقون - بما يتميزون به من طاقات بشرية متميزة- ثروة قومية حقيقية ورأس مال بشري يتوجب الاستثمار فيه ورعايته، فهم يمثلون القوة الدافعة لتقدم المجتمعات ورفيها، وعن طريقهم ازدهرت الحضارة الإنسانية وتقدمت، وبفكرهم وإبداعهم صنعوا سعادة البشرية ورفاهيتها، وفي رعايتهم وحسن توجيههم أفضل استثمار للمستقبل، وفي إهمالهم إخلال بمبدأ تكافؤ الفرص التعليمية، وفي هذا الإطار وافق المجلس الأعلى للجامعات على إنشاء مراكز رعاية الموهوبين والنوابغ والمُبدعين بالجامعات، والتي تشمل عدة وحدات: «وحدة المواهب الفنية، وحدة المواهب الأدبية، وحدة المواهب العلمية، وحدة المواهب التكنولوجية، وحدة المواهب الرياضية»، وتختص هذه المراكز، بالتعاون مع إدارات الكليات والمعاهد بالجامعات، باكتشاف المواهب والنوابغ في المجالات الفنية والأدبية والعلمية والتكنولوجية والرياضية ورعايتها، وتعميم برامج مُحددة لتلبية احتياجاتهم وتنمية قدراتهم، وتعزيز الانتماء الوطني لديهم، وتنمية وعي المجتمع بأهمية الموهبة والنبوغ والإبداع، وذلك بالتعاون والتنسيق مع صندوق رعاية المبتكرين والنوابغ، إلا أن الجامعات المصرية تواجه تحديات متزايدة في استيعاب الموهوبين وتوفير بيئات تعليمية ملائمة لتطوير إمكاناتهم بالشكل الذي يتناسب مع تطورات التنمية المستدامة، ورغم الجهود المبذولة لرعاية الموهوبين، فإن تلك الجهود غالبًا ما تفتقر إلى التكامل والشمولية، مما ينعكس سلبًا على استثمار المواهب في دعم الاقتصاد القائم على المعرفة والإبداع.

رؤية مقترحة لتطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد

وفي ضوء ذلك، تبرز فلسفة "جامعة التفرد" كنموذج مبتكر ومتطور يسعى إلى تفعيل القدرات الفردية والشخصية لكل طالب موهوب، مع التركيز على توفير بيئة تعليمية متخصصة تعتمد على منهجيات حديثة تتماشى مع التطورات التكنولوجية والثقافية، إلا أن تطبيق هذه الفلسفة والاستفادة منها في الجامعات المصرية ما يزال بعيداً عن الواقع، ويواجه عدة تحديات وعقبات تتعلق بالموارد والإمكانات، والبنية التحتية، والوعي المؤسسي، وتتمثل المشكلة في غياب رؤية متكاملة لرعاية الموهوبين في الجامعات المصرية، استناداً إلى فلسفة "جامعة التفرد"، وهو ما يثير تساؤلات حول مدى إمكانية تطبيق هذه الفلسفة وآلياتها في سياق الجامعات المصرية، وكيف يمكن تجاوز التحديات والعقبات لتحقيق بيئة تعليمية محفزة للإبداع والابتكار. وعليه، يسعى هذا البحث إلى تقديم معالجة أكثر شمولاً من خلال استثمار نموذج "جامعة التفرد"، لتقديم رؤية مقترحة تدعم دور الجامعات المصرية في الانتقال من الرعاية التقليدية إلى منظومة فاعلة لتوظيف الموهبة في خدمة التحول نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

وبناءً على ذلك تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما الرؤية المقترحة لتطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد؟

ويتفرع عنه التساؤلات الآتية:

- ١- ما الإطار الفكري والفلسفي لرعاية الموهوبين في الجامعات المصرية؟
- ٢- ما التحديات التي تواجه رعاية الموهوبين في الجامعات المصرية؟
- ٣- ما الإطار الفكري والفلسفي لجامعة التفرد؟
- ٤- ما متطلبات تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد؟

أهداف الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى تقديم رؤية مقترحة لتطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية، مستنداً إلى فلسفة "جامعة التفرد"، بما يسهم في توفير بيئة جامعية داعمة للإبداع والتميز، ويعزز من استثمار قدرات الطلاب الموهوبين في ضوء متطلبات التنمية المستدامة والتحول نحو مجتمع المعرفة.

أهمية الدراسة:

- الأهمية النظرية: وتوضح هذه الأهمية في الآتي:

- في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها التعليم الجامعي عالمياً، تبرز الحاجة إلى تبني نماذج جامعية حديثة تضع الطالب في قلب العملية التعليمية، وتستثمر طاقاته الإبداعية والفكرية، وهو ما تؤكد فلسفة "جامعة التفرد" التي تقوم على احترام التمايز الفردي وتوجيه التعليم نحو تنمية القدرات الخاصة لكل طالب، ومن هذا المنطلق، يستند هذا البحث إلى مجموعة من الأسس الفلسفية والعلمية والمجتمعية والاقتصادية، أبرزها: الدعوة إلى العدالة التعليمية من خلال توفير فرص متكافئة للطلاب الموهوبين في بيئات جامعية محفزة، والانطلاق من التوجهات العلمية الحديثة التي تركز على التعلم القائم على الكفاءة، وتنمية المهارات التطبيقية، كما تتبع أهمية البحث من واقع مجتمعي يتطلب اكتشاف ورعاية الموهوبين في جميع التخصصات، لتعزيز مشاركتهم في مواجهة التحديات التنموية، ومن منطلق اقتصادي يعزز الاستثمار في رأس المال البشري المبدع، باعتباره ركيزة أساسية لبناء اقتصاد قائم على الابتكار والمعرفة.
- يُثري الأدبيات التربوية في مجال رعاية الموهوبين على مستوى التعليم الجامعي، وهو مجال لا يزال بحاجة إلى مزيد من الدراسات مقارنة بالتعليم العام.
- يُسهم في توضيح مفهوم "جامعة التفرد" باعتباره نموذجاً جديداً في الفكر الجامعي يركز على التميز الشخصي وتنوع القدرات، وتسارع الابتكار والإبداع، استناداً إلى التسارع والتطور التكنولوجي المتنامي.

- الأهمية التطبيقية: وتوضح هذه الأهمية في الآتي:

- يوفر رؤية علمية يمكن أن يُستفاد منها في تطوير السياسات والبرامج الجامعية المعنية برعاية الطلاب المبدعين والموهوبين.
- يساعد متخذي القرار في الجامعات المصرية على تبني ممارسات تعليمية وإدارية أكثر مرونة وشمولاً لدعم التفرد والإبداع.
- يمكن أن يُسهم في سد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات الاقتصاد القائم على الابتكار، من خلال الاستثمار الأمثل في طاقات الموهوبين.

منهج الدراسة:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال استخدام "أسلوب دلفاي" للتعرف على فلسفة وأهداف ومتطلبات ومعوقات رعاية الطلاب الموهوبين في الجامعات المصرية، في ضوء فلسفة "جامعة التفرد"، وذلك من خلال استطلاع آراء نخبة من الخبراء والمتخصصين في مجالات التربية والتعليم الجامعي ورعاية الموهوبين.

حدود الدراسة:

- الحد الموضوعي: تناولت الدراسة وضع تصور مقترح لتطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد.
- الحد البشري: تمثل في مجموعة من الخبراء في مجال التربية بالتعليم الجامعي بلغ عددهم (٢٩) خبيراً.
- الحد الزمني: تم تطبيق أداة الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠٢٤/٢٠٢٥.

مصطلحات الدراسة:

- **رعاية الموهوبين: وتعرف إجرائياً بأنها:** مجموعة الإجراءات والممارسات المخططة والمنظمة التي تهدف إلى تحسين جودة البرامج والخدمات التعليمية والتربوية المقدمة للطلبة الموهوبين، من خلال تعزيز السياسات، وتطوير إدارة رعاية الموهوبين، وتهيئة البيئة الجامعية، وتحديث المناهج، وتوفير الموارد البشرية والمادية، وتطبيق أساليب تعليمية وتقييمية مبتكرة، بما يسهم في تنمية قدراتهم ومواهبهم، وتحقيق أقصى طاقاتهم الإبداعية.
- **جامعة التفرد: ويقصد بها إجرائياً:** بيئة تعليمية تعلمية تقوم على رعاية الموهوبين والمتفوقين دراسياً، من خلال التخطيط الاستراتيجي لرعايتهم، واستقطاب أفضل الكوادر البشرية للتدريس والمناقشة حول القضايا والتحديات ذات الطابع المجتمعي، وبما يساعدهم في تنقيح الأفكار، ويسرع من إجراءات تطبيقها، في ظل وجود شركاء وداعمين من أفضل رواد الأعمال والتكنولوجيين، والشركات ذات الثقل المجتمعي والتي يعينها التطور التكنولوجي وتطبيقاته، كما أنها تسهم في تقديم الدعم المادي والفني اللازم لتدريب الموهوبين من طلاب الجامعات المصرية.

الإطار النظري للدراسة:

ينقسم الإطار النظري للدراسة إلى مبحثين المبحث الأول: الإطار الفكري والفلسفي لرعاية الموهوبين، والمبحث الثاني: الإطار الفكري والفلسفي لجامعة التفرد، وسوف يتم تناول المبحثين على النحو التالي:

المبحث الأول: الإطار الفكري والفلسفي لرعاية الموهوبين بالجامعات المصرية. أولاً- مفهوم الموهبة:

الموهبة في اللغة تعني العطية للنبيء بلا مقابل، ووهب له الشيء أعطاه إياه بلا عوض، فهو واهب ووهاب، أما الموهبة فهي غدير ماء صغير، وهي الاستعداد الفطري لدى المرء

للبراعة في فن أو نحوه، والموهبة في اللغة: العطية، وأوهب الشيء له أي دام له، (البستان، ١٩٨٧، ص ٣٣٧). ويتضح من ذلك أن كلمة موهوب جاءت من الأصل "وهب" وهي تعبر عن التميز والتفرد والبراعة والمهارة.

ويعرف الموهوبون اصطلاحاً بأنهم الطلاب الذين يوجد لديهم استعدادات وقدرات غير عادية واستثنائية، أو أداء متميز عن زملائهم في مجال أو أكثر من المجالات التي يقدروا المجتمع، وخاصة في مجالات التفوق العقلي، والتفكير الابتكاري، والتحصيل العلمي، والمهارات والقدرات الخاصة، ويحتاجون إلى رعاية تعليمية خاصة تختلف عن برامج الدراسة العادية، ويتم التعرف عليهم بأساليب علمية محددة (المنسي، ٢٠٢٢، ص ٦). أو هم الذين يمتلكون قدرات واستعدادات عالية تؤهلهم لإنجاز وأداء متميز، ويحتاجون إلى برامج وخدمات تربوية متنوعة تتخطى ما تقدمه الجامعة في برامجها العادية؛ لمساعدتهم على تطوير أنفسهم ومجتمعهم، وهم الطلبة الذين يتميزون في إحدى القدرات العقلية أو التفكير الإبداعي أو القدرة القيادية (الغامدي، ٢٠١٨، ص ١٢٩).

ويفهم من ذلك أن الموهبة تعني التفوق والقدرة على الابتكار، ويتميز صاحبها بالمرونة والقابلية للتعلم والتطوير في إطار بيئة تعليمية داعمة ومحفزة.

ثانياً- التحديات التي تواجه رعاية الموهوبين في الجامعات المصرية:

تواجه رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية عديد من التحديات التي قد تعيق تحقيق الاستفادة القصوى من إمكاناتهم، وهذه التحديات متداخلة ومتشابكة؛ منها ما يتعلق بالسياسات التعليمية، والجوانب الإدارية، ومنها ما يتعلق بالبيئة الجامعية، ومحدودية التمويل، لذا، فإن التعرف على هذه التحديات والعمل على تجاوزها يُعد خطوة أساسية نحو تطوير بيئة جامعية محفزة للإبداع والتميز، وسوف يقوم الباحثان في هذا الجزء بعرض أهم هذه التحديات على النحو التالي:

❖ تحدي السياسة التعليمية المرتبطة برعاية الموهوبين:

تعتبر السياسة التعليمية عن المبادئ والاتجاهات التي توجه عمل المؤسسات التعليمية على كافة المستويات والتنظيمات المسؤولة عن تنفيذ هذه السياسات، وهي خطة عامة لتوجيه القرارات المتعلقة بوسائل تحقيق الأهداف التربوية، ويمكن اعتبارها مجموعة من الإجراءات أو الوسائل التي يتخذها المسؤولون عن التعليم من أجل تنفيذ أهداف التعليم في دولة ما، والتي صاغها المشروع التعليمي في صورة تشريعات تعليمية، وهي تتجه في حركتها لتحقيق أهداف محددة، وتقع السياسة التعليمية في قمة النظام التعليمي، وتحدد الاختيارات الرئيسة والتوجيهات من قبل الجهات المسؤولة عن التربية، تلك الخيارات المستمدة من أهداف المجتمع التربوية

والاجتماعية الكبرى، ذلك أن السياسة التعليمية السليمة تتم من خلال فلسفة تعليمية تم وضعها على أسس صحيحة، استناداً إلى الفلسفة الاجتماعية العامة، وهي لا تنحصر في بعض المبادئ التوجيهية العامة، بل تشتمل على مجموعة من الأهداف الخاصة المترابطة فيما بينها ترابطاً قوياً (بكر، ٢٠٠٦، ص ٢٠٠).

ويُعد تطوير السياسات الجامعية لرعاية المواهب استثماراً في المستقبل، بحيث تصبح الجامعات حاضنات للإبداع والمواهب المتميزة، كما يُعد تطوير السياسات الجامعية الخاصة برعاية المواهب الطلابية، من المحاور الأساسية التي تُسهم في تعزيز الإبداع والابتكار داخل المؤسسات الأكاديمية (Akcigit, U. & Prato, M. 2024, 113).

وفي ضوء ذلك يجب أن تبني الجامعات سياساتها التعليمية استناداً إلى استراتيجيات واضحة تسعى لإيجاد مراكز للبحث والتطوير، وإيجاد أنظمة وتشريعات للإبداع والابتكار تشجع المبدعين، وتحمي نتاجهم، وتأخذ على عاتقها إنتاج المعرفة التي يحتاجها المجتمع؛ من أجل إرساء دعائم التطور والتحديث، وتوفير مقومات الإبداع والابتكار في عالم تتسارع فيه منتجات العقل البشري بما يتلاءم مع مجتمع المعرفة (Al-Azmi & Zairi, 2005, p.5)، كما يجب أن يكون لدى القيادات الإدارية نهج مبتكر وسياسات لرعاية المواهب، انطلاقاً من رؤية جامعية وخطط استراتيجية؛ لدعم الإبداع والابتكار في التعليم والبحث العلمي، بما يمكنها من تشجيع التميز، ودعم الموهوبين في إنشاء أعمالهم الخاصة وتأسيس مختبرات التطوير (Jakovljevic, 2018, p.115).

وتشير عدة دراسات (بسطويسي، ٢٠٢٢؛ Walder, Reiljan, & Paltser, 2015)، إلى أن الجامعات يمكن أن تُسهم في تطوير سياسات فعالة لرعاية المواهب من خلال الخطوات والاستراتيجيات التالية:

- تحديد أهداف واضحة لرعاية المواهب، مثل تعزيز الابتكار، ودعم البحث العلمي، وتمكين الطلاب المتفوقين، واكتشاف ورعاية الطلاب الموهوبين الذين لديهم استعدادات للإبداع وتخصيص برامج تتفق واستعداداتهم ورغباتهم.
- تأسيس مراكز متخصصة لاكتشاف وتطوير المواهب في مجالات مختلفة، وإنشاء جوائز للطلاب وأعضاء هيئة التدريس المتميزين في مجالاتهم، وتوفير منح بحثية لتمويل أفكار الطلاب وأعضاء هيئة التدريس المبدعين.
- توفير مرونة أكاديمية تسمح للطلاب الموهوبين بالتقدم بوتيرة تناسب قدراتهم، وتوفير برامج إرشادية يشارك فيها خبراء ومتخصصون لمساعدة الطلاب في تطوير مهاراتهم.

- تعزيز التعاون وعقد الشراكات مع قطاعات الصناعة والإنتاج لتوفير دعم وتمويل لرعاية الطلاب الموهوبين.
- المراجعة الدورية والمستمرة لسياسات رعاية المواهب لضمان فعاليتها وتلبيتها لاحتياجات الطلاب.

وتتبنى الصين سياسة متفردة في رعاية الموهوبين، يُطلق عليها "سياسة تجميع المواهب الإقليمية"، وتُشير إلى مجموعة من الاستراتيجيات التي تهدف إلى استقطاب وتنمية الكفاءات المحلية ضمن مناطق معينة، بهدف تعزيز التنمية الاقتصادية والابتكار، وتسعى هذه المبادرات إلى تقليل هجرة العقول من المناطق الأقل تطوراً إلى المدن الكبرى، من خلال توفير بيئات تعليمية ومهنية جاذبة، ودعم ريادة الأعمال، وتعزيز الشراكات بين الجامعات والصناعات المحلية، كما تلعب السياسات الحكومية دوراً محورياً في تشجيع توزيع المواهب بشكل أكثر توازناً، مما يُسهم في تحقيق تنمية مستدامة وشاملة على المستوى الوطني (Wan & Liang, 2025, p.5).

ويُشير حامد (٢٠١٤، ص ١٤) إلى أن السياسات والممارسات الإدارية والتربوية اللازمة لاكتشاف ورعاية الموهوبين في الجامعات تعاني قصوراً واضحاً وتفقد لرؤية إدارية منظومية متكاملة، وخطة استراتيجية واضحة يمكن من خلالها إحداث طفرة حقيقية في مجال اكتشاف ورعاية الطلاب الموهوبين، كما أن هذه العملية -خاصة مرحلة اكتشاف الموهوبين- يسودها العشوائية والارتجالية، وتخضع في كثيرٍ من الأحيان للصدفة، وفي ذات السياق تؤكد دراسة عشوي (٢٠١٠) أنه حتى في حال وجود بعض الأهداف والسياسات فإن هناك قصوراً في الأدوار التي تقوم بها الإدارة الجامعية على مستوى الكليات من أجل ترجمتها إلى خطط عمل، وبرامج تنفيذية وإجراءات ملموسة لدعم الابداع والابتكار لدى الطلاب، كما تتضح مظاهر القصور في قلة الخطط والبرامج الإثرائية الخاصة بالطلاب الموهوبين، ومحدودية الأدوات المستخدمة في اكتشافهم ورعايتهم الطلاب، إضافة إلى وجود مجموعة من المعوقات الإدارية والتنظيمية والتمويلية التي تحول دون تحقيق تلك الأهداف والسياسات.

❖ تحدي إدارة المواهب:

تعد إدارة المواهب (Talent Management) إحدى الممارسات الإدارية الحديثة نسبياً، ولها أهميتها في تقدم الكثير من المؤسسات، حيث إنها وسيلة عملية لبناء الميزة التنافسية، خاصة في قطاع التعليم الجامعي، فالحصول على ميزة تنافسية مستدامة، وتحقيق الريادة لأي مؤسسة لا يتأتى من خلال الموارد الخارجية فحسب، ولكن من خلال مواردها الداخلية التي يصعب تقليدها من قبل المؤسسات الأخرى، والتي تتمثل في المورد البشري الذي يتميز بالإبداع

والابتكار، حيث إن رأس المال البشري يمثل أداة المؤسسة لتحقيق ريادتها وميزتها التنافسية؛ الأمر الذي دفع بزيادة الطلب على الموهوبين، والبحث عن مصادر إضافية تسمح بجذب المواهب وتطويرها، والاحتفاظ بها؛ لضمان تنفيذ استراتيجياتها التنظيمية، وتحقيق ريادتها الاستراتيجية. (سلامة، ٢٠٢٠، ص ٢٧٨٣)

وتُعتبر استراتيجيات إدارة المواهب، مثل الجذب والاكتشاف والتنمية والتطوير، من أهم وأحدث ممارسات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرائدة، لذا تؤكد التقارير الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة حول التنمية المستدامة على أهمية توجيه المنظمات العالمية للاستثمار في الموارد البشرية، من خلال تنمية مواهبهم في بيئة عمل داعمة، وبوسائل تقنية حديثة، ومن هنا بدأت الجامعات في مختلف دول العالم بمراجعة أنظمة إدارتها التربوية لتطبيق الاتجاهات الإدارية الحديثة مثل إدارة المواهب، والتي ظهرت في ظل التطورات السريعة، وتعدد مصادر المعرفة وسهولة نقلها ومشاركتها مع الآخرين، وما أحدثته هذه التطورات من تغيير في المواهب المطلوبة لأداء الوظائف المختلفة، وهو ما جعل عديد من المدارس والجامعات تتوجه نحو تطبيق استراتيجيات إدارية حديثة لتحقيق الاستثمار الأمثل للمواهب (كافي، ٢٠١٦، ص ٤٧).

وفي ضوء ذلك تبرز أهمية الحاجة لنظام شامل لإدارة المواهب، بحيث تتكامل فيه مجموعة من العمليات لتحقيق الاستثمار الأمثل في الموهبة، وذلك من خلال التخطيط الاستراتيجي لنقل المواهب، واكتساب الخبرات من خلال عمليات التدريب والتطوير، والمحافظة على مستوى الطموح العالي لدى الموهوب، والتشجيع والتكريم على الإنجازات والمبادرات، وتقديم الحوافز والجوائز على التميز، وتقديم برامج ومبادرات في بيئة تعليمية وبحثة تحقق تكامل المعرفة والخبرة وتنمي المهارات لدى الطلاب الموهوبين، والتميز بالعطاء والإبداع لتلبية احتياجات سوق العمل، وتحقيق التنمية المستدامة (القحطاني، ٢٠٢٢، ص ١).

وأشارت دراسة محمد (٢٠١٦، ص ٢٢) إلى أن إدارة المواهب تتكون من عدة عمليات أساسية هي: التخطيط الاستراتيجي لاكتشاف المواهب، ووضع الخطط المناسبة لتنميتها، وعملية الاستقطاب لاكتشاف وجذب الطلبة الموهوبين، وعملية التطوير والتدريب لتصميم برامج ودورات متخصصة للموهوبين، من خلال اهتمام القيادات التعليمية بوضع خطط استراتيجية لاكتشاف الموهوبين، وبرامج خاصة لتنمية مهارات التفكير الإبداعي، ومهارات التفكير العلمي، ومهارات التخطيط للمستقبل، ومهارات تطوير الذات، ومهارات الاتصال الفعال، وتحديد أنظمة للحوافز والجوائز والمكافآت للطلبة الموهوبين والتميزين؛ للمحافظة على مستوى طموحهم وتميزهم.

ومع بروز هذه الاستراتيجيات والمداخل الإدارية الحديثة المتبعة في رعاية الموهوبين، فإن

الجامعات تواجه مجموعة من التحديات في تطبيق إدارة المواهب من أبرزها: التحديات التنظيمية والإدارية، وضعف الثقافة التنظيمية لرعاية الموهوبين، والبيروقراطية والروتين الإداري، وضعف التأهيل الإداري والأكاديمي، وعدم توفر بيئة جامعية محفزة، إلى جانب التحديات الثقافية والمادية والتقييمية، لذا لا بد من تصميم استراتيجية لإدارة المواهب بالجامعة تتبنى مدخل الريادة الاستراتيجية كمدخل حديث للتطوير، وتخصيص جزء من ميزانية الجامعة لتوفير الموارد والتقنيات المطلوبة لدعم الطلاب الموهوبين (المغربية وآخرين، ٢٠٢٢، ص ٨٣٩).

وأشارت دراسة إيمان، ووسيلة (٢٠٢٤، ص ١٢٧) أن الجامعات لا يمكنها استقطاب وتوظيف والاحتفاظ بالمواهب وتطويرها إلا من خلال أمرين: أولهما، تطبيق برنامج متكامل ومتناسق لإدارة المواهب، وهو ما بدأت المؤسسات الكبرى في الدول المتقدمة بالفعل بالتوجه نحوه، خصوصاً بعد دراسة "حرب المواهب" التي أجرتها منظمة "ماكينزي"، والتي عالجت أساسيات إدارة المواهب وقواعدها، وثانيهما، ضرورة تجاوز العقبات الإدارية، مثل نقص العمالة المدربة، والكفاءات الماهرة لإنجاز المهام التنفيذية المعقدة، وحل المشكلات المستعصية إدارياً، وقلة الكوادر المتخصصة في رعاية الموهوبين داخل الجامعات، ونقص التدريب للأكاديميين والإداريين حول كيفية اكتشاف ودعم الطلاب الموهوبين، والتخلص من التعقيدات الإدارية في تقديم الدعم أو تنظيم الأنشطة الخاصة بالموهوبين، وتحقيق المرونة في تطبيق البرامج الخاصة بالطلاب الموهوبين.

ويشير (Gateau, & Simon, 2016, p.5) إلى أن مفهوم الإدارة المتكاملة في رعاية الموهوبين يُعد نهجاً فريداً لتحقيق الميزة التنافسية؛ نظراً لدوره في جذب واستقطاب المواهب وتطويرها والحفاظ عليها، وتُشكل عنصراً أساسياً لاستدامة العديد من المنظمات، لأهميتها في اقتصاد المعرفة، ورغم ذلك لا تزال الإدارة المتكاملة في رعاية الموهوبين داخل مؤسسات التعليم العالي مجالاً جديداً نسبياً، وغير مستغل بالكامل، على الرغم من أهميتها في توفير نهج عملي وفعال يساعد هذه المؤسسات على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة، علاوة على ذلك، يؤكد (Musakuro, 2022, p.533) على ندرة الأبحاث المتعلقة بإدارة ورعاية الموهوبين داخل مؤسسات التعليم العالي، فممارسات إدارة التغيير، واكتشاف الموهوبين ورعايتهم، وتقييم البرامج المقدمة لهم، لا تدرس بشكل فعال في مؤسسات التعليم العالي؛ مما يبرز الحاجة إلى مزيد من البحث والتطوير في هذا المجال.

وأوضحت نتائج عديد من الدراسات (زكي، ٢٠٢٣؛ إبراهيم، ٢٠١٨؛ المنسي، ٢٠٢٢) أن الجامعات المصرية تعاني قصوراً واضحاً في تبني المداخل الإدارية الحديثة لرعاية الموهوبين، وضعفاً في تطبيق نظام شامل ومتكامل لتنمية قدراتهم؛ إضافة إلى تقادم اللوائح والتشريعات

المنظمة لرعايتهم، والقيود والأعباء الوظيفية والإدارية المؤثرة على إبداعاتهم، وضعف ثقافة رعاية الموهوبين لدى بعض القيادات الجامعية؛ وعدم وجود هيكلية واضحة لإدارة المواهب، وعدم وجود وحدة خاصة لإدارة المواهب بالجامعة، وغياب نظام إدارة المواهب في الخطة الاستراتيجية للجامعة، لذا أوصت تلك الدراسات بأهمية تطوير نظام لتطبيق عمليات إدارة المواهب والتمثلة في عملية التخطيط لاكتشاف الطلاب الموهوبين، وتطوير تنمية قدراتهم، وتوجيه القيادات الأكاديمية في الجامعات إلى أهمية وضرورة تطبيق نظام لإدارة المواهب، بحيث يتناسب مع تخصصاتها ومجالات تعليمها وتدريبها، ونوعية مخرجاتها التي توائم تخصصات سوق العمل، وضرورة توفير منظومة إلكترونية تتضمن قاعدة بيانات لتسجيل الطلاب الموهوبين وإنجازاتهم، وتوفير نظام للتنسيق والتكامل بين التعليم العام والتعليم الجامعي للربط بينهم وتبادل المعلومات بينهم.

وتُعد البيروقراطية الإدارية من أبرز العقبات التي تواجه رعاية الموهوبين في الجامعات المصرية، حيث تؤثر بشكل مباشر على قدرة المؤسسات الأكاديمية على توفير بيئة داعمة للإبداع والابتكار، وتتمثل هذه البيروقراطية في التعقيدات الإدارية، والروتين الطويل، وغياب المرونة في تطبيق السياسات، مما يؤدي إلى تأخير تنفيذ البرامج الخاصة بالموهوبين أو الحد من فعاليتها، بالإضافة إلى ذلك، فإن المركزية في اتخاذ القرارات وعدم تمكين أعضاء هيئة التدريس من تبني مبادرات جديدة تسهم في تنمية مهارات الموهوبين، يعيق توفير الدعم الكافي لهذه الفئة، كما أن ضعف التنسيق بين الجهات المختصة، وصعوبة الحصول على التمويل اللازم للمشروعات الموجهة للموهوبين يؤديان إلى تراجع جودة البرامج المقدمة لهم، وبالتالي يجب تبني سياسات إدارية أكثر مرونة، وتعزيز اللامركزية في اتخاذ القرارات المتعلقة برعاية الموهوبين، إلى جانب تسهيل الإجراءات الإدارية؛ لضمان توفير بيئة تعليمية محفزة تمكن الطلاب الموهوبين من تحقيق أقصى إمكاناتهم (غنايم، ٢٠٢٣، ص ٤٤؛ وهبة وسعدون، ٢٠٢٤، ص ٥٧٣-٥٨٠).

❖ تحدي البيئة الجامعية الداعمة لرعاية الموهوبين:

تُعد البيئة الجامعية أحد الركائز الأساسية في رعاية الموهبة والإبداع، إذ تشكل عاملاً محورياً في تنمية قدرات الطلاب الموهوبين وتمكينهم من التفوق والابتكار، ويقوم المناخ التعليمي داخل الجامعة على مجموعة من المتغيرات المادية والاجتماعية والإدارية التي تنظم العلاقات بين أطراف العملية التعليمية، مما يؤثر على جودة التعليم ومخرجاته، وكلما كان هذا المناخ منفتحاً، ومحفزاً، وغنياً بالمتغيرات والتحديات، انعكس ذلك إيجابياً على مستوى الطلاب

وأساليب تفكيرهم، ومن هذا المنطلق، يُعد التعليم العالي بيئة خصبة ومحفزة للإبداع، يمكن من خلالها تنفيذ جهود منسقة لرعاية الموهوبين والمبدعين، من خلال بناء شراكات مع المؤسسات المتخصصة، وتبني كراسي بحثية، وإنشاء وحدات متخصصة لدعمهم، كما أن نجاح الجامعة كمؤسسة تربوية في تحقيق أهدافها التعليمية والبحثية والمجتمعية يتوقف إلى حد كبير على نوعية المناخ الجامعي السائد، والذي يتجلى في طبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة، والمقررات الدراسية، ونظم التقييم، والأنشطة والخدمات؛ مما يجعل من البيئة الجامعية عاملاً حاسماً في تعزيز الإبداع وتنمية الموهبة (أبو ناصر، ٢٠١٩، ص ٥).

وتؤلي المؤسسات الجامعية التي تتبنى التفكير الريادي والابتكاري اهتماماً شاملاً بالموهب، انطلاقاً من إيمانها بأن جميع الطلاب يمتلكون مقومات النمو والتفوق إذا توفرت لهم البيئة الداعمة والمحفزة، ومن هذا المنطلق، تبرز أهمية موازنة استراتيجيات إدارة ورعاية الموهوبين مع الثقافة التنظيمية والقيم الجوهرية للمؤسسة الجامعية، بما يضمن توفير مناخ أكاديمي يشجع على الإبداع، ويحتضن الطاقات الكامنة لدى جميع الطلاب، ويسهم في تحويلهم إلى طاقات فاعلة ومتميزة (Bolander, & Asplund, 2017, p.1527)، وقد أكدت دراسة (Renzulli, 2016, p.35) أن تطوير بيئة تعليمية ثرية تتسم بالمرونة والانفتاح على الاختلاف يُعد من أبرز العوامل التي تمكّن الجامعات من اكتشاف المواهب ورعايتها بشكل فعال، مما ينعكس إيجاباً على جودة مخرجاتها الأكاديمية ودورها التنموي في المجتمع. وتؤدي البيئة الجامعية بكافة مكوناتها دوراً جوهرياً في مجال رعاية الطلبة الموهوبين والمتفوقين وتعليمهم، حيث تمثل بيئة مناسبة لتوجيههم وإرشادهم، وتسهيل عملية الكشف المبكر عنهم، وتعزيز الجهود المبذولة في مجال تنفيذ برامج الموهوبين والمتفوقين، وتسهيل الإجراءات اللازمة لتنفيذها (الربابعة، ٢٠٢٣، ص ١٠١).

ويمكن تناول أهم التحديات التي تواجه البيئة الجامعية في تعزيز ورعاية الموهوبين في النقاط التالية:

١- المنهج الجامعي التقليدي:

تعاني كثير من المناهج الجامعية من الجمود والتركيز على الحفظ واسترجاع المعلومات، وتفتقر إلى المرونة التي تتيح للطلبة الموهوبين التعمق في مجالاتهم أو التقدم بسرعة، في حين تتطلب رعاية الموهوبين مناهج مرنة تتيح التعمق، والاستكشاف، وحل المشكلات، والبحث التوليدي، وقد أشارت دراسة النجدي (٢٠١٨) إلى أن المناهج الجامعية في معظم الجامعات العربية تفتقر إلى عناصر الإثراء الفكري والإبداعي، مما يُضعف من فاعليتها في استيعاب احتياجات الطلاب الموهوبين.

٢- طرق التدريس والتقويم التقليدية:

تعتمد أغلب طرق التدريس الجامعية على المحاضرات التقليدية والشرح المباشر، وهو أسلوب لا يُناسب طبيعة التفكير المتقدم لدى الطلبة الموهوبين، ووجدت دراسة السبيعي (٢٠٢٠) أن ما يقرب من ٧٢% من أعضاء هيئة التدريس لا يستخدمون استراتيجيات حديثة كالتعلم القائم على المشروعات، أو التعلم القائم على حل المشكلات، كما أن أدوات التقويم غالبًا ما تُركّز على الاختبارات النظرية دون قياس المهارات العليا كالإبداع والتحليل، مما يعيق اكتشاف القدرات الحقيقية للطلاب، ويؤدي إلى تسطيح إمكاناتهم.

٣- الأنشطة الطلابية غير الموجهة:

تمثل الأنشطة الطلابية مجالًا خصبًا لرعاية الموهبة، إلا أن ضعف التخطيط لها وانشغالها بالمظاهر الترفيهية أو الاحتفالية يقلص من فائدتها، وفي هذا الإطار، أوضحت دراسة عبد الله (٢٠١٧) أن غالبية الأنشطة الطلابية في الجامعات المصرية تفتقر إلى التخصصية والارتباط باهتمامات الموهوبين منهم، مما يقلل من فاعليتها في دعمهم، وأشارت دراسة ابن صالح (٢٠١٠) إلى أن الأنشطة الطلابية لا تُخطط لتكون حاضنة للموهوبين، وضعف تنوع الأنشطة الموجهة نحو الابتكار والريادة والمجتمع، وبالتالي فهي غير موجهة نحو تنمية الإبداع والابتكار لدى الطلاب.

٤- ضعف آليات اكتشاف الموهوبين:

تفتقر عديد من الجامعات إلى أدوات منهجية لاكتشاف الطلبة الموهوبين، وغالبًا ما يُربط التفوق الأكاديمي بالموهبة، وهو ربط قاصر يستبعد العديد من ذوي المواهب غير الأكاديمية، وبيّنت دراسة الخالدي (٢٠١٩) أن ٨٠% من الجامعات العربية لا تستخدم اختبارات أو مقاييس متخصصة في التعرف على الطلاب ذوي القدرات الاستثنائية، مما يؤدي إلى ضياع فرص كبيرة لاكتشاف طاقات إبداعية كامنة لديهم.

وعلى الرغم من الجهود المبذولة في هذا المجال إلا أنها لم تصل بعد إلى الغاية المرجوة منها (الصقري، ٢٠١٧، ص ٤٩) نظرًا لعدم توافر رؤية إدارية متكاملة، وخطة استراتيجية واضحة يمكن من خلالها إحداث طفرة حقيقية في مجال اكتشاف ورعاية المتفوقين والموهوبين، وقلة توفر برامج وآليات الكشف المبكر عن الموهوبين، واختيار الموهوبين والمتفوقين اعتماداً على القدرة التحصيلية فقط مع إهمال المهارات القدرات العقلية الأخرى، وعدم ملائمة الاختبارات والمقاييس المطبقة للكشف عن قدرات المتفوقين والموهوبين، (الهالي، ٢٠٢١، ص ٧-٨)، كما أن معظم هذه الجهود كانت على شكل أنشطة وليست مشاريع؛ مما يحول الأنشطة إلى

فعاليات مبعثرة ومتفرقة، وهذه الجهود المبعثرة لا تخضع في الغالب للتقييم، والتعرف على أثرها، وتفتقد التوثيق والاستمرارية والديمومة (حمدان، ٢٠١٥، ص١٢).

٥-قلة البرامج المخصصة للموهوبين:

تسعى البرامج الحديثة لرعاية الموهوبين إلى تلبية احتياجاتهم المتنوعة من خلال استراتيجيات مبتكرة تجمع بين التعليم الشخصي، والتقنيات الرقمية المتقدمة، ومن أبرزها: برامج التعلم الشخصي (Personalized Learning Programs) التي تتيح للطلاب بناء مسارات تعليمية مصممة حسب قدراتهم واهتماماتهم (Subotnik, & Worrell, 2011, p.9)، والمدارس الافتراضية التي توفر بيئات تعليمية مرنة وموسعة (UNESCO, 2021, p.569) كما برزت برامج (STEM) المكثفة لتطوير مهارات الابتكار العلمي والهندسي (World Economic Forum, 2023)، إلى جانب مبادرات ريادة الأعمال والابتكار التي تهدف إلى إعداد الموهوبين لأداء دور فاعل في الاقتصاد المعرفي (Dawo, & Sika, 2021, p.11) ومشاركة الطلاب في مشروعات بحثية تطبيقية بإشراف جامعي متخصص، (Stanford University, n.d) ولم تغفل التوجهات الحديثة أهمية تعزيز الصحة النفسية والذكاء العاطفي ضمن منظومة الرعاية الشاملة، (National Association for Gifted Children [NAGC], 2022–2024) وتشير هذه التوجهات جميعها إلى تحول نوعي في فلسفة رعاية الموهوبين، يركز على دمج الإبداع بالتكنولوجيا والاهتمام بالتنمية المتكاملة.

إن وجود برامج نوعية يمكن أن يخلق بيئة داعمة تشجع الموهوبين على الاستمرار والتطور، وقلة البرامج الموجهة خصيصاً للطلبة الموهوبين داخل الجامعات تمثل أحد أبرز التحديات، فقد توصلت دراسة الشمري (٢٠٢١) إلى أن عدداً قليلاً جداً من الجامعات في العالم العربي يمتلك وحدات أو مراكز رسمية لرعاية الموهبة، وأن هذه البرامج - إن وجدت - تفتقر إلى الاستدامة والدعم المؤسسي الفعال.

ويؤكد معظم المتخصصين في مجال رعاية الموهبة أنه من الضروري الاهتمام بالقدرات الأكاديمية والاجتماعية والعاطفية للموهوبين، لأنهم يختلفون بشكل كبير عن أقرانهم، وتوفر برامج التسريع الأكاديمي تجاوباً أفضل للطلاب مع العملية التعليمية، إيماناً بأهمية الدافعية العقلية للطلاب الموهوبين، ودور التسريع الأكاديمي في تنميتها، بما يحقق إيجابية المتعلم، ويزيد تركيزه العقلي وثقته بنفسه وقدراته والتوجه نحو التعلم والابداع، ومع ذلك يوجد قصور واضح في تطبيق تلك البرامج في رعاية الموهوبين (الغامدي، ٢٠١٨، ص١٢٧).

وأكدت عدة دراسات (أبودف، ٢٠١١؛ المنسي، ٢٠٢٢؛ عشرية، ٢٠١٧) أن غالبية الجامعات المصرية والعربية لا توفر برامج أو مسارات دراسية مخصصة للطلاب الموهوبين،

وأن برامج التسريع وبرامج الإثراء تعد برامج مفقودة، رغم أنه ثبت علمياً أن لها دور كبير في تطوير وتنمية قدراتهم.

٦- نقص الكوادر المؤهلة والمتخصصة:

تعتبر عملية الكشف عن الموهوبين عملية منظمة، وفي غاية الصعوبة والتعقيد، وتحتاج إلى توفر فريق عمل مدرب على مهارات الاتصال، وجهة مشرفة ومحددة، وعدد من الخبراء والمتخصصين في علم النفس، والاجتماع، والتربية، والمقررات الأكاديمية والعلمية ذات العلاقة بتخصص الطالب الموهوب، وفي هذا السياق، أشارت دراسة محمد (٢٠١٥، ص ٥٥٧) إلى قلة الأساتذة المدربين على اكتشاف الموهبة ورعايتها، وضعف الوعي بثقافة الموهبة داخل المؤسسة، وقلة الأساتذة والقيادات الإدارية المدربين على التعامل مع الطلاب الموهوبين وتطوير إمكاناتهم، وقلة عدد المتخصصين النفسيين والتربويين المؤهلين في مجال الإبداع ورعاية الموهبة، وعدم توفر المقاييس والاختبارات والأدوات الحديثة التي تهدف لاكتشاف ومعرفة سمات الطلاب المبدعين والموهوبين، وقلة اهتمام القيادة والإدارة بتوفير البرامج الداعمة للإبداع ورعاية الموهبة، وفي ذات السياق أكدت دراسة النويري (٢٠١٦، ص ٥٥) على محدودية الكوادر البشرية المدربة التي تمتلك القدرة والخبرة والمهارات التي تمكنهم من اكتشاف الموهبة، وقلة أساليب وأدوات اكتشاف الموهوبين والمتفوقين، مثل: الاختبارات الفردية، واختبارات الذكاء الجمعية، واختبارات التحصيل، والنماذج متعددة الأبعاد، كنموذج جارندر وتورنس، ومقاييس التقدير.

٧- قلة وحدات الإرشاد الأكاديمي والنفسي للموهوبين:

كان الاعتقاد السائد أن الطلبة الموهوبين يستطيعون أن يشقوا طريقهم بأنفسهم دون الحاجة إلى توجيه ورعاية واهتمام؛ كونهم يستطيعون أن يتغلبوا على مشكلاتهم، وأن يواجهوا المواقف الصعبة التي يمرون بها في الحياة، لكن الدراسات الحديثة أكدت أن الموهوبين أكثر عرضة لمشكلات التوافق النفسي والاجتماعي مقارنة بالعادين، وأن الخطورة تكمن في المشكلات العاطفية والاجتماعية، وهم أكثر حساسية للعلاقات الشخصية المضطربة ويعانون من العزلة والضغط بدرجة أعلى من الآخرين (قاسم، ٢٠١٧، ص ٧١)، وأشارت دراسة عليو، وعبدالقادر (٢٠٢٤) إلى قلة توفر مراكز ووحدات الإرشاد النفسي والاجتماعي بإحدى الجامعات المصرية، وقلة توفر المتطلبات المادية، والفنية، والبشرية، والإدارية اللازمة لها، وفي ديسمبر ٢٠٢١، قرر المجلس الأعلى للجامعات، تنفيذاً لتوجيهات رئيس الجمهورية، إنشاء وحدة بكل جامعة لرعاية الطلاب الموهوبين، تعمل بإشراف مباشر من نواب رؤساء الجامعات لشؤون

التعليم والطلاب، بالتنسيق مع الكليات والمعاهد، (<https://www.masrawy.com/news/education>) مما يشير إلى أن الجامعات المصرية كانت تفتقر إلى توفر مراكز ووحدات الإرشاد الخاصة بالموهوبين، وأن هناك جهودًا حديثة وتوجيهات رئاسية لتعزيز هذه الخدمات.

٨- ضعف البنية التحتية:

تعاني عديد من الجامعات من ضعف المرافق المتخصصة مثل: المعامل والمختبرات، ومراكز الإبداع التي تدعم الابتكار وتطوير المواهب، وقلة توفر الأدوات التكنولوجية اللازمة لتطوير المهارات التقنية والإبداعية لدى الموهوبين (الجعوان، ٢٠٢٢، ص ٧٧).

وفيما يتعلق بتأثير البيئة الجامعية في رعاية الطلاب الموهوبين، فقد أشارت دراسة كل من (عرب، ٢٠١٩؛ الحربي، ٢٠١٢) إلى أن البيئة الجامعية الداعمة لرعاية الموهوبين جاءت في المرتبة الأولى بعد دور إدارة الجامعة والكلية والأستاذ الجامعي، والمنهج، كمعوق للتنمية الإبداع، وكشفت دراسة السعيد، (٢٠٢٤، ص ٥٥٧) عن وجود ضعف وقصور في أبعاد المناخ الأكاديمي بالتعليم الجامعي مثل: القيادة الأكاديمية، والبيئة التنظيمية، والعلاقات الاجتماعية، والدعم المؤسسي، وجودة البرامج الأكاديمية، والتطوير المهني، ورعاية الإبداع والابتكار؛ مما يتطلب تحسين البيئة الأكاديمية من خلال تعزيز التفاعل الإيجابي بين الطلاب والأساتذة، وتطوير البنية التحتية، وتوفير موارد تعليمية إضافية؛ مما ينعكس إيجابياً على الأداء الأكاديمي، والالتزام التنظيمي، والإبداع والابتكار.

ويتضح مما سبق، أن البيئة الجامعية في كثير من الأحيان لا تستجيب لاحتياجات الموهوبين بالشكل المطلوب، وهو ما يستدعي إعادة النظر في مكوناتها المختلفة، سواء على مستوى الفلسفة والأهداف، أو المتطلبات اللازمة لرعاية الموهوبين من خلال البرامج الدراسية، وطرق التدريس، والأنشطة الطلابية وغيرها، بما يضمن توفير مناخ أكاديمي واجتماعي قادر على استثمار طاقات الطلاب الموهوبين وينمي إبداعاتهم.

❖ تحدي محدودية التمويل:

يُعد التمويل عنصرًا حاسمًا في نجاح جهود رعاية الموهوبين داخل الجامعات، حيث يُمكن المؤسسات من توفير بيئات تعليمية محفزة، وبرامج متخصصة تلبي احتياجاتهم المختلفة، ومن خلال التمويل المناسب يمكن للجامعات تطوير أدوات الكشف عن الموهبة، وتقديم منح بحثية، وتوفير دعم أكاديمي ونفسي يُعزز من فرص التميز والإبداع، وبدون هذا الدعم المالي، تفتقر المبادرات إلى الاستدامة، ويُحرم المجتمع من الاستفادة الكاملة من طاقات أبنائه الموهوبين.

ووفقاً للمادة ٢١ من الدستور المصري، تلتزم الدولة بتخصيص نسبة من الإنفاق الحكومي على التعليم الجامعي لا تقل عن ٢% من الناتج القومي الإجمالي، مع زيادة تدريجية لتتوافق

مع المعدلات العالمية، وفي الموازنة العامة للدولة للعام المالي ٢٠٢٤-٢٠٢٥، بلغت مخصصات الإنفاق على قطاع التعليم العالي والجامعي حوالي ٢٩٣ مليار جنيه مصري، وعلى الرغم من هذه المخصصات تؤكد دراسة المصري، ٢٠٢٤، ص ٤٠) أن هذا الإنفاق الحكومي لا يتناسب مع معدلات التضخم السنوية، وزيادة أعداد الطلاب، مما يؤدي إلى وجود معوقات في توفير الموارد اللازمة لتطوير منظومة التعليم العالي، كما يُلاحظ أن التمويل الحكومي لا يزال المصدر الأساسي للتمويل مع مساهمة ضعيفة من القطاع الخاص، وهذا النقص يؤثر على جودة التعليم، ويزيد من معدلات البطالة بين الخريجين بسبب عدم توافق المهارات المكتسبة مع متطلبات سوق العمل، وبصفة عامة، يُعتبر الإنفاق على التعليم العالي والجامعي في مصر غير كافٍ لمواجهة التحديات الحالية، مما يستدعي إعادة النظر في سياسات التمويل، وتعزيز مشاركة القطاع الخاص لضمان تحسين جودة التعليم، وتلبية احتياجات الطلاب الموهوبين.

ومن ناحية أخرى، فهناك ضغوط تمويلية تقع على عاتق مؤسسات التعليم الجامعي في مصر، والتي استوعبت النمو في قيد الطلاب دون زيادة في التمويل تناسب هذا النمو، إضافة إلى ضعف التمويل الخارجي ومحدوديته، سواء كان في شكل منح أو قروض، وقد تم تفسير ذلك الأمر بالنظر إلى الطبيعة الخاصة للتمويل الخارجي الذي يخضع لتقلبات يصعب السيطرة عليها، حيث يتناقص حجم التمويل الفعلي لمؤسسات التعليم العالي بشكل ثابت مسجلاً انخفاضاً على مدار السنوات القليلة الماضية، ونتيجة لذلك فإن مؤسسات التعليم الجامعي في مصر تعاني من نقص حاد في الموارد (محروس والسلمي، ٢٠١٩، ص ٤٢)، وتؤكد ذلك دراسة محي الدين (٢٠٢٢، ص ٥) حيث أوضحت أن الاقتصادات النامية تواجه فجوة كبيرة في تمويل أهداف التنمية المستدامة، ومن بينها التعليم الجيد، قدرها ٢.٥ تريليون دولار أمريكي سنوياً، واتسعت هذه الفجوة بعد تفشي جائحة كورونا لتصل إلى ٤.٢ تريليون دولار سنوياً.

وأشارت دراسة مطر (٢٠٢٢، ص ١٢٦٥) إلى أن التعليم الجامعي يواجه عديد من المشكلات المرتبطة بالتمويل من أبرزها: عجز الموارد المالية الحكومية، وضعف مشاركة القطاع الخاص والمجتمع المدني في استثمارات التعليم الجامعي، ومحدودية التمويل الخارجي والتمويل الذاتي في شكل قروض خارجية أو منح، ومحدودية الموارد التمويلية من الخزينة العامة للدولة، وضعف الشراكة بين القطاع العام والخاص، وضعف المشاركة المجتمعية في تمويل التعليم.

وفي ضوء ذلك بحثت عديد من مؤسسات التعليم الجامعي عن مصادر بديلة لتمويل

التعليم من خلال الشراكة مع القطاعات الاقتصادية غير الحكومية، والشراكة بين الجامعات الحكومية وبين المؤسسات المجتمعية غير الحكومية، وبين البنوك الدولية والوطنية والتجارية والخاصة، وإسهامات الأسر، ونظام الوقف، ومشاركة تنظيمات المجتمع المحلي، وبرامج منح وإقراض وإعانات للطلاب، والتوجه نحو فلسفة الجامعة المنتجة، إضافة إلى تنوع مصادر التمويل الذاتي بالتعليم الجامعي، مع ترشيد الإنفاق والمحافظة على الجودة بهذه المؤسسات التعليمية (القط وآخرون، ٢٠٢٣، ص ٣١٧).

وفي سياق متصل، أكدت دراسة جمعة، (٢٠٢٠، ص ٥٨) أنه يجب على مؤسسات التعليم الجامعي، في ضوء الضغوط الاقتصادية وزيادة الطلب الاجتماعي عليه، والنمو المتسارع في أعداد الطلبة، الأخذ بخيارات "التمويل المستدام" الذي يستهدف تنوع مصادر التمويل بحيث تتخلص الجامعات من كل تبعية مالية؛ لتضمن استمراريته وبقائها حالياً ومستقبلاً، كما أن تحقيق التمويل المستدام يتطلب تمكين الجامعات من خلال تحقيق الاستقلال الإداري والمالي التام؛ لئلا يتسنى لها تفعيل خياراتها والاستفادة القصوى من بدائل التمويل، ويظل التمويل الحكومي أحد ركائز تمويل التعليم الجامعي ويمكن تعظيم الفائدة منه من خلال زيادة ميزانية التعليم الجامعي، وترشيد الإنفاق، وإحداث توازن بين موازنات الجامعات وتبدير موارد مالية إضافية، وتفعيل التمويل المستدام للمحافظة على خيارات التمويل، وتحقيق الكفاية والكفاءة والعدالة.

ولعل من المفارقات في هذا الموضوع أن رعاية الموهوبين موضوع الدراسة هو نفسه يُعد بديلاً تمويلياً ملائماً يمكن تطبيقه والاستفادة منه في تنوع مصادر تمويل التعليم الجامعي في مصر، حيث تؤكد دراسة الشهري والمنقاش (٢٠١٨، ص ١٦٦) أن الاستثمار في المواهب الطلابية يُعد مدخلاً جديداً يستحق البحث والتطوير ليصبح أساساً مستقبلياً لدعم تمويل التعليم، وتشير الدراسات إلى وجود نقص في استثمار قدرات الموهوبين كوسيلة لتمويل التعليم، مما يزيد من الأعباء على الميزانيات التعليمية التي تعتمد بشكل رئيسي على الدعم الحكومي، ويتطلب تطوير آليات جديدة لتمويل التعليم اعتماد سياسات إدارية حديثة، والحد من المركزية، وتمكين القيادات من تبني استراتيجيات متنوعة للتمويل، ومن أبرز هذه الأساليب؛ الاستثمار في تنمية المواهب الطلابية ورعايتها.

وأظهرت دراسة Marin, & Vona, (2023, p.32) أن تحسين تمويل التعليم والاستثمار في المواهب في الولايات المتحدة الأمريكية، والذي كان موجّهاً بشكل أساسي نحو طلاب تخصصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، كانت له آثار إيجابية على المدى الطويل، حيث حققت التخصصات العلمية والتكنولوجية والهندسية عوائد مالية أعلى مقارنة بالتخصصات الأخرى، مما يُشير إلى أن فرز واكتشاف المواهب وتميئتها يؤدي دوراً رئيساً في

إيجاد بدائل تمويلية لمؤسسات التعليم الجامعي. وفي ضوء ما تقدم، تبدو الحاجة ضرورية للتحول من النموذج التقليدي لتمويل التعليم إلى نموذج يعتمد على استثمار المواهب؛ وتبني بدائل جديدة ومتنوعة ومستدامة للتمويل، مما أن يفتح آفاقاً جديدة للطلاب والمؤسسات لتطوير استراتيجيات مبتكرة، تمكن الأفراد والمؤسسات من تحقيق مكاسب متبادلة، مما يعزز من جودة التعليم، ويوفر فرصاً عادلة للجميع.

كما يتضح مما سبق، وجود عديد من التحديات التي تقف عائقاً أمام رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية، وهي تحديات عميقة ومتجذرة في فلسفة وبنية التعليم الجامعي؛ فالسياسات الجامعية تمثل الإطار الأكبر الذي يؤثر على منظومة التعليم الجامعي، والإدارة تأتي تحت السياسات مباشرة، وتشمل التخطيط والتنظيم والموارد البشرية، والبيئة الجامعية بكل ما تحويه من أنشطة وممارسات تعكس ذلك، أما مشكلة التمويل فتؤثر على تنفيذ كل ما سبق، لكنها أكثر تفصيلاً ومحددة ضمن الإطار الجامعي، وهذه التحديات تعيق كل محاولات وجهود الإصلاح والتطوير للاستفادة من الإمكانيات البشرية، ورأس المال البشري المتمثل في الطلاب الموهوبين؛ مما يتطلب ضرورة التخلص منها ومعالجتها، وتبني نماذج حديثة وناجحة لرعاية الموهوبين، ويأتي في مقدمتها نموذج "جامعة التفرد".

المبحث الثاني - الإطار الفكري والفلسفي لجامعة التفرد:

أولاً - جامعة التفرد Singularity University (النشأة والماهية):

نشأة جامعة التفرد:

قدم الرياضي وعالم الحاسوب الأمريكي جون فون نيومان John Von Neumann (١٩٠٣-١٩٥٧) في الخمسينيات من القرن العشرين، أول ذكر لمفهوم التفرد، حينما قال: "إن التقدم المتسارع غير المسبوق للتقنية يعطي هيئة الاقتراب من مفردة أساسية ما في تاريخ الجنس البشري، والتي بعدها لا يمكن لشؤون الإنسان كما عرفناها أن تستمر"، وعرض نيومان ملاحظتين مهمتين، هما: التسارع والتفرد، أي أن التقدم البشري أسي (أي يتوسع بالتضاعف المتكرر بمقدار ثابت) أكثر من كونه خطي (أي يتسع بالإضافة المتكررة لثابت). والفكرة الثانية: أن النمو الأسي يبدأ ببطء، ويكون غير قابل لملاحظته افتراضياً، لكن بعد ذلك يتحول إلى انفجاري وتحويلي بشكل عميق (كيروزويل، ٢٠١١، ص ٣١٨).

وأشار عالم الرياضيات الأمريكي ومؤلف الخيال العلمي (فيرنور فينج Vernor Vinge) للتفرد لأول مرة في مقال بمجلة Omni عام ١٩٨٣، حيث ذهب إلى القول: "سنخلق قريباً ذكاءً أكبر من ذكائنا، وعندما يحدث هذا، سيكون التاريخ البشري قد وصل إلى نوع من التفرد، وتحول

فكري لا يمكن اختراقه مثل الزمكان Space-time المعقود في مركز الثقب الأسود، وسيمر العالم إلى ما هو أبعد من فهمنا (سالم، ٢٠٢٤، ص ٣٨٣).

وترتبط فكرة التفرد التكنولوجي نوعياً بالذكاء الاصطناعي، وقد عبر عنها عالم الإحصاء أرفين ج. جود Irving John Good، حينما تحدث عن انفجار ذكاء ناتج عن آلات ذكية تصمم جيلها التالي بدون تدخل من الإنسان، وسيحتل ذكاء الإنسان موقعاً متأخراً (سالم، ٢٠٢٤، ص ٣٨٣).

وقدم كيرزويل تعريفاً للتفرد بوصفه: فترة زمنية في المستقبل، سوف تكون خطوات التغيير التقني خلالها بالغة السرعة، وتأثيرها بالغ العمق، والفكرة المهمة والجوهرية في التفرد هي أن خطوات تغير التقنية من ابتكار الإنسان تتسارع وتمتد قواها، وسوف يسمح التفرد التكنولوجي بتجاوز حدود أجسادنا وأدمغتنا البشرية، سوف نفهم بالكامل التفكير الإنساني، وسوف يمتد مده، وتتوسع فيه بدرجات كبيرة، ومع نهاية هذا القرن، سيكون الجزء غير البيولوجي من ذكائنا أكثر قوة بترليونات المرات من الذكاء الإنساني غير المعزز، وبمعنى آخر؛ سيمثل الوصول إلى ذروة الدمج بين التفكير والوجود البيولوجي بين التقنية، والنتيجة عالم يظل إنسانياً لكنه يتجاوز جذوره البيولوجية، ولن يكون هناك تمييز بين الإنسان والآلة، أو بين العالم الفيزيائي والافتراضي (سالم، ٢٠٢٤، ص ص ٣٨٤، ٣٨٥).

وفي ضوء ذلك تم اقتراح مفهوم جامعة التفرد عام ٢٠٠٧، من قبل بيتر ديامنتيس (Peter Diamantis) رجل الأعمال والمدير الهندسي في مؤسسة جوجل، ورئيس مجلس إدارة مؤسسة X prize، وتستند فكرتها إلى إنشاء أكاديمية لدراسة وفهم استخدام التقنيات المتنامية بشكل متضاعف، ويحث أفضل استخدام لها للتعامل مع أعظم التحديات العالمية مثل: الفقر العالمي، أو الجوع، أو التغير المناخي، وتعد شركة جوجل هي الراعي المؤسس لهذه الجامعة، بالشراكة مع مركز أبحاث ناسا (Heintz, M. 2009, p. 17).

وفكرة جامعة التفرد مستوحاة من الرغبة في الجمع بين الحاجة للتعليم حول تسريع التقنيات بالتزامن مع تجربة التعلم متعددة التخصصات والثقافات، حيث يجري جمع قادة من جميع أنحاء العالم، وإظهار كيف ستؤثر التقنيات الأوسع بشكل كبير على مستقبل كل منظمة، أو حكومة، أو صناعة، وعلى طريقة وأسلوب الحياة، كما يتعلم هؤلاء القادة كيفية التطوير والتنمية وسط وتيرة غير مسبوقه من التغيير، تغذيها قوة وسرعة وقدرة التقنيات التي تتضاعف كل ١٢-١٨ شهراً، بتوجيه من أعضاء هيئة التدريس من الطراز العالمي، كما يفهم التنفيذيون ورجال الأعمال كيفية تحديد الفرص الناشئة على النمو السريع للتكنولوجيا، وكيف يمكن للمؤسسات تصميم وبناء المستقبل على خلفية التكنولوجيا الديمقراطية المتزايدة، والوصول إلى الإنترنت في

كل مكان (The Singularity University impact, 2015).
ويقع المقر الرئيس لجامعة التفرد (SU) في حديقة ناسا البحثية NASA Research Park، في وادي السيليكون Silicon Valley بولاية كاليفورنيا بالولايات المتحدة الأمريكية، وتعمل على توفير البرامج التعليمية والشراكات المبتكرة؛ لمساعدة الأفراد والشركات والمؤسسات والمستثمرين والمنظمات غير الحكومية والحكومات على تفهم التقنيات المتطورة وكيفية الاستفادة منها للتأثير بشكل إيجابي على مليارات الأشخاص، كما تعمل على تمكين الأفراد من تطبيق التقنيات الحديثة مثل: الذكاء الاصطناعي والروبوتات، والتكنولوجيا الحيوية، وتكنولوجيا النانو، والتصنيع الرقمي، والشبكات، وأنظمة الحوسبة (Singularity University, 2015).

ماهية جامعة التفرد Singularity University:

على الرغم من تسميتها بـجامعة التفرد، إلا أنها ليست مؤسسة تعليمية تقليدية بالمعنى المتعارف عليه لمفهوم الجامعة، ولا تمنح الدارسين بها شهادة إتمام مرحلة تعليمية، أو درجة علمية، والدراسة بها عبارة عن فصل صيفي لمدة عشرة أسابيع، وطلاب تلك الجامعة ذوي خلفيات أكاديمية عالية من الأوساط الأكاديمية والصناعية، ومعظمهم من نخبة الدارسين، وقد يكونون حاصلين على أرقى الدرجات العلمية في دولهم، وهي مؤسسة تقدم منحًا للدراسات العليا للباحثين الشباب والمبتكرين من جميع أنحاء العالم، وتعمل مع الشركات الكبرى، مثل Google و Genentech وغيرها؛ لتوفير منصة لمناقشة الاتجاهات التكنولوجية في جميع أنحاء العالم ونتائجها المتوقعة (نجمي، ٢٠٢١، ص ٨٤٨)، وهي عبارة عن برنامج تنفيذي مكثف، مخصص لكبار القادة في قطاع الأعمال والحكومة والقطاعات غير الربحية، الذين لديهم الرغبة في إحداث تأثير إيجابي على نطاق واسع، والذين يرغبون في إنشاء مؤسسات جديدة أو تطوير مؤسساتهم الحالية، واستكشاف التكنولوجيات الرائدة التي سوف تشكل مستقبل العالم (Singularity University, South Africa, 2020)، وتهدف إلى تثقيف وإلهام قادة المستقبل لتطبيق التقنيات الناشئة لحل كبرى المشكلات العالمية، من الفقر إلى انتشار الأمراض المختلفة واستنفاد الموارد الطبيعية (Metz, 2009, p.2).

وفي ضوء ذلك، عُرفت جامعة التفرد بأنها: مؤسسة تقدم برامج تعليمية وشراكات مبتكرة؛ لدعم الأفراد، والشركات، والمؤسسات، والمستثمرين، والمنظمات غير الحكومية، والحكومات على إتقان وتطبيق التقنيات العلمية المتطورة، وآليات استخدام تلك التقنيات للتأثير إيجابًا على المليارات من البشر، وتبرز مهمتها في تثقيف وتمكين القادة من تطبيق التقنيات التكنولوجية

المتسارعة لمواجهة التحديات الإنسانية الكبرى. وتعتبر جامعة التفرد استجابة جديدة للحاجة إلى التعلم المستمر مدى الحياة بين المهنيين في عالم العمل اليوم (Singularity University, 2015). وتسعى جامعة التفرد من خلال تلك الدورات والبرامج التعليمية إلى توظيف أفضل العلماء في العالم الذين يسعون جاهدين إلى تثقيف الطلاب الموهوبين من خلال طرق تدريس مبتكرة ومختلفة؛ بهدف تمكين هذا الجيل الجديد من قادة المستقبل إلى حل المشكلات العالمية المعاصرة (Tucker, 2006, p.23).

كما تعرف جامعة التفرد بأنها مجتمع عالمي للتعلم والابتكار، تقوم على استخدام تقنيات ذكية لمعالجة التحديات الكبرى التي تواجه العالم وتسعى نحو بناء مستقبل أفضل للجميع؛ حيث تعمل جامعة التفرد على تحويل إمكانات الأفراد وتمكين المنظمات من خلق مستقبل أكثر إنتاجاً، وصياغة المستقبل الجماعي للبشرية في العالم، للتعلم، والاتصال، والابتكار في الحلول المتقدمة باستخدام التقنيات المتسارعة، واستكشاف التكنولوجيا الرئيسية التي سوف تشكل مستقبل العالم من حولهم. وفي نفس السياق، ينظر إلى جامعة التفرد على أنها: نموذج عالمي للابتكار وريادة الأعمال، يعمل على تمكين الأفراد والمنظمات من الوصول إلى المهارات والمعلومات ودعم كل البشر في جميع مراحل حياتهم؛ لتحقيق ذواتهم بما يعود بالفائدة للمجتمع، من خلال تعليم مفتوح للجيل القادم من المبدعين، عبر استخدام أحدث التقنيات الذكية لمعالجة أكبر التحديات التي تواجه العالم (Singularity University, 2020).

وبالتالي، يمكن القول إن جامعة التفرد هي عبارة عن برنامج تنفيذي مكثف مخصص للمبشرين والمبتكرين في مجالات وقطاعات عديدة، مثل: قطاع الأعمال، والقطاعات الحكومية، والقطاعات غير الربحية، ممن يرغبون في تطوير قدراتهم ومهاراتهم اعتماداً على أحدث التطورات التكنولوجية، والذين يرغبون في إنشاء مؤسساتهم، واستكشاف التكنولوجيات الأساسية التي سوف تصيغ مستقبل العالم في السنوات القادمة، وبحث تأثيراتها وقدرتها على حل المشكلات الكبرى في العالم، في المجال البيئي والأمني والصناعي وغيرها من المجالات.

ثانياً- فلسفة وأهداف جامعة التفرد:

تتطلق جامعة التفرد من فلسفة تربوية غير تقليدية تستند إلى رؤية مستقبلية شاملة، تجعل من الابتكار التكنولوجي أداة مركزية في إحداث التحول الإيجابي العالمي، وتقوم على احترام الفروق الفردية، وتنمية الإمكانات الذاتية لكل طالب، والانتقال من التعليم الجماعي النمطي إلى بيئة تعليمية مرنة تسمح بالإبداع والتميز الشخصي، وترتكز على التحول من التعليم إلى التعلم، بما يتسق مع الاتجاهات الفلسفية الحديثة التي تعزز استقلالية المتعلم وفاعليته في بناء معرفته الذاتية، واستكشاف المستقبل ودعم التفكير المستقبلي، لمواجهة التحديات الكبرى للبشرية لا

يمكن أن تتحقق إلا من خلال استشراف المستقبل والتنبؤ به وصناعته، وبالتالي تؤكد جامعة التفرد على تطوير مهارات التنبؤ بالتغيرات التكنولوجية والاجتماعية والبيئية، وتعزيز قدرة الدارسين على صياغة حلول مبتكرة ومستدامة لقضايا معقدة لم تظهر بعد أو ما تزال في بداياتها، وبذلك، فإنها لا تُعد طلابها لفهم الحاضر والتعامل مع معطياته، بل لقيادة المستقبل في عالم متغير وسريع الإيقاع، بما يعكس فلسفة تعليمية تتجاوز النماذج التقليدية وتعيد تعريف العلاقة بين الإنسان والمعرفة والتقنية، كما تعمل في ظل شبكة عالمية متعددة التخصصات من الخبراء والممارسين، وتعمل في ظل تعاون وإبداع مشترك، بالإضافة إلى الشبكات التنظيمية والفردية، كما أنها تعمل على تحويل الرؤية إلى عمل، حيث تسعى إلى تمكين مجتمع رجال الأعمال من العمل مع عالم تقنية النانو، وتجربة خوارزمية علم الأحياء الاصطناعية، وإثبات مفاهيم جديدة في المجال مع منظمات عالمية، والخروج بحلول للتحديات العالمية، وانطلاقاً من هذه الفلسفة، فإن مقياس نجاح جامعة التفرد هو التغيير والتأثير الإيجابيين اللذين يمكن تحفيزهما في العالم، كما تؤكد على سعيها لتمكين مجتمعها من تطبيق التفكير التكنولوجي والتقنيات للتعامل مع التحديات العالمية مثل الصحة، والماوى، والغذاء، والمياه، والطاقة، والبيئة والأمن والتعليم وغيرها، كما أنها تحاول تشجيع كل فرد على التفكير بشكل أكثر جرأة وإبداعاً وتعاوناً، وترى جامعة التفرد أن العالم يحتاج إلى مزيد من المشرفين على هذه الرؤية الجديدة؛ لتكون الجامعة ونظيراتها بمثابة منارات الأمل والإلهام للآخرين لمواجهة وحل أكبر التحديات في هذا العصر (Araya, 2013, p.12؛ Nail, 2018, p.21).

وتتمثل الأهداف الرئيسية لجامعة التفرد في النقاط التالية:

- إلهام وتمكين الأفراد من أحدث الأفكار حول التقنيات الحديثة لحل التحديات الكبرى العالمية، وربطهم بنظام بيئي عالمي هائل، ودعم مبادراتهم، ولمساعدتهم على النجاح، على المستوى الشخصي أو التنظيمي أو المحلي أو العالمي، وأن تأثير مجتمعها أكبر من مجموع أجزائه، وأنه مع نمو مجتمع جامعة التفرد بشكل كبير، ستزداد قدرتها على إحداث تغيير تقني إيجابي، وتتعهد بمواصلة مساعدة الأشخاص في الانتقال إلى المستقبل بشكل أسرع، وتحديد فرص جديدة لخلق قيمة مضافة، كما تهدف جامعة التفرد إلى تقديم برنامج مخصص مصمم لتتقيف كبار المديرين التنفيذيين؛ لمساعدتهم على تحديد الآثار المترتبة على أعمالهم وصناعاتهم (Nail, 2018, p.37).
- تمكين الأفراد والمنظمات في جميع أنحاء العالم من خلال المنصات التعاونية لجامعة التفرد على التعلم والاتصال والابتكار في الحلول المتقدمة، باستخدام التقنيات المتسارعة،

مثل: الذكاء الاصطناعي، والروبوتات، والبيولوجيا الرقمية، كما تقدم جامعة التفرد برامج تعليمية ودورات ومؤتمرات قمة، وبرامج القيادة والابتكار، وبرامج لدعم وتوسيع نطاق الشركات الناشئة، وتعزيز التأثير الاجتماعي، والمحتوى عبر الإنترنت، وتؤكد أن مجتمعها يقود تغييرًا إيجابيًا في مجالات الصحة والبيئة والأمن والتعليم والطاقة والغذاء والازدهار والمياه والفضاء ومقاومة الكوارث والمأوى والحوكمة، كما تقوم جامعة التفرد بإعداد قادة ومنظمات عالمية للمستقبل، كما أنها جامعة مدعومة من قبل أعضاء هيئة تدريس وخبراء على مستوى عالمي، ومدعومة كذلك من ممارسي الريادة، ولديها شبكة عالمية من الخريجين والشركاء، والشركات الناشئة ذات التأثير، كما تقوم باستكشاف الفرص والآثار المترتبة على التقنيات التكنولوجية، والاتصال بنظام بيئي عالمي يعمل على تشكيل المستقبل وحل المشكلات الأكثر إلحاحًا في العالم (The Singularity University impact).

• تتمثل رؤية جامعة التفرد في تمتع الناس اليوم بفرصة التواصل والعمل معًا في مشروعات كان يبدو من المستحيل معالجتها حتى قبل عشر أو عشرين عامًا. وبالنظر إلى أنواع المشكلات التي نواجهها في العالم اليوم، وكذلك بالنظر إلى التحديات العالمية الكبرى، فإن ذلك يظهر الحاجة إلى فرق دولية متعددة التخصصات للعمل على حلها. وبالتالي، يجب أن يكون ثمة مكان حيث يمكن للناس أن يجتمعوا فيه مع الآخرين؛ لتطوير مفردات مشتركة، وإيجاد أساليب وطرق جديدة محتملة لتوسيع المشروعات التي يعملون عليها بالفعل وزيادة تأثيرها، لذا، تعد جامعة التفرد بيئة جديدة للأشخاص الذين يعملون بالفعل في هذه الأنواع من المشروعات للالتقاء وتوسيع مجموعة أدواتهم وقدراتهم (Singularity University, 2015).

• تستند رؤية جامعة التفرد على تمكين الوصول إلى المهارات والمعلومات لجميع الناس في جميع مراحل حياتهم لتحقيق دوافعهم، بما يعود بالفائدة على المجتمع، من خلال تعليم مفتوح المصدر للجيل القادم من المبدعين، فمع تسارع وتيرة التقدم التكنولوجي، قد يبدو من الصعب مواكبة ذلك، وقد تصبح المهارات التي خدمت جيلًا قديمًا من الموهوبين، متقدمة جدًا للجيل التالي، وبالرغم من أن التطورات في مجالات التكنولوجيا الحديثة وتطبيقاتها مثل الذكاء الاصطناعي، والروبوتات والتصنيع الرقمي أحدثت ثورة في العالم، من خلال توفيرها فرصًا جديدة لرواد الأعمال لإنشاء تقنيات متغيرة للعالم، إلا أنها كذلك قد تهدد أيضًا الوظائف في جميع أنحاء العالم، ولذلك تعمل جامعة التفرد من خلال طريقة منهجية متميزة تتفرد بها، فهناك العديد من المؤسسات اليوم التي يمكنها تدريب القادة حول أحدث التقنيات والاتجاهات (Nail, 2018, p.22).

- تصميم البرامج التعليمية التي تدمج بين الذكاء الاصطناعي، والبيانات الكبرى، والتكنولوجيا الحيوية، واستكشاف الفضاء، مع التركيز على ما يُعرف بـ "الابتكار التحويلي" (Transformative Innovation).

وفيما يتعلق بمخرجات برامج جامعة التفرد فإنها تستهدف تحقيق مجموعة من المخرجات التي تتمثل في الآتي (The Singularity University impact, 2015):

- اكتساب الوعي والمعرفة بالتقنيات التكنولوجية والتأثيرات التقنية الناتجة عنها.
- تطوير عقلية تكنولوجية ولغة مشتركة، والمواءمة بين القيادة والابتكار ودور التكنولوجيا في دعمها.
- إعطاء الأولوية لفرص النمو الجديدة خارج نطاق العمل التقليدي، ووضع خارطة طريق استراتيجية وخطة عمل للمستقبل.
- تحسين هيكل الفريق والنماذج التنظيمية لدعم نماذج الأعمال الجديدة والحلول التجريبية الناشئة.
- وضع خطة لتأمين الدعم والموارد وخارطة طريق لتسويق التقنيات التكنولوجية الجديدة التي يجري تطويرها.
- إنشاء أفكار ومفاهيم جديدة تركز على المستقبل، تستفيد من التقنيات التكنولوجية والتحديات العالمية، والاستعداد لمواجهةها.
- مساعدة الشركات على تطوير أفكار ذات إمكانات للنمو الهائل لدفع المؤسسة إلى المستقبل.
- تقييم نماذج الأعمال الناشئة لإعداد منتج أو خدمة جديدة للنمو التكنولوجي.

ثالثاً- دواعي الحاجة إلى إنشاء جامعة التفرد:

تناولت دراسة (Safaei (2020, pp. 574-577) دواعي الحاجة إلى إنشاء جامعة التفرد وتعميمها في دول العالم من خلال إبراز النقاط التالية:

- بناء مستقبل أفضل لجميع الشعوب، من خلال توفير منصة لمناقشة الاتجاهات التكنولوجية في المستقبل، ويتمثل دور جامعة التفرد في كونها مجتمعاً عالمياً للتعليم والابتكار يستند إلى استخدام تقنيات ذكية لمعالجة أكبر التحديات في العالم.
- مواجهة تحديات انتشار الفقر وتزايد حدة المشكلات الاجتماعية في دول العالم، وتفاقم أزمة التوظيف في البلدان النامية مع ازدياد أعداد الشباب الباحثين عن عمل، وعدم وجود هيكل مناسب لتوظيفهم على النحو الأمثل في البلدان النامية، وعليه، يبرز الدور الذي تلعبه

- جامعات ريادة الأعمال في مواجهة تلك التحديات عبر اعتماد الاستراتيجيات والخطط المناسبة، حيث يرتبط مفهوم ريادة الأعمال بمفاهيم إنشاء الأعمال الإبداعية.
- أن تحقيق نظام الإنتاج والابتكار الإبداعي يتطلب جهداً كبيراً، وهو ما يتطلب تنسيقاً أكبر بين الجامعات والصناعات والمجال التكنولوجي، وهو ما تسعى جامعة التفرد إلى دمجها في إطارها المؤسسي المتكامل.
 - تغيير النظرة المجتمعية للتخصصات الأساسية في المجتمعات، مثل: الابتكار، والقيادة، والتوظيف، والقوى العاملة، حيث ترى النظرة الجديدة ضرورة تطور تلك التخصصات من أجل استيعاب وتيرة التغيير المتسارعة وعدم الاعتماد على التفكير الخطي، والأطر القديمة، ومتطلبات التوظيف التقليدية.
 - دعم التوجه نحو زيادة أدوار الجامعات من خلال إنشاء بيئة محفزة على التطور والابتكار، ودعم أدوار الجامعة الريادية المنتجة لتوفير مصادر تمويل إضافية تقيد في تطوير الأدوات والموارد للانتقال بنجاح نحو الريادة الجامعية.
 - بناء مستقبل أفضل لجميع دول العالم، وذلك من خلال تمكين الأفراد والمنظمات في جميع أنحاء العالم من التعلم، والاتصال، والابتكار في الحول المتقدمة، عبر استخدام التقنيات المتسارعة مثل الذكاء الاصطناعي، والروبوتات، والبيولوجيا الرقمية، وتقديم برامج تعليمية ودورات دراسية، ومؤتمرات تعليمية، وتطبيق استراتيجيات شراكات، وتنفيذ برامج لدعم القيادة والابتكار؛ ويضم مجتمع جامعة التفرد رواد الأعمال والشركات والمنظمات غير الربحية العالمية، والحكومات، والمستثمرين، والمؤسسات الأكاديمية في أكثر من ١٢٧ دولة حول العالم، وبالتالي، يتحول مجتمع جامعة التفرد إلى تغيير إيجابي في مجالات الصحة، والبيئة، والأمن، والتعليم، والطاقة، والغذاء، والمياه، والفضاء، والقدرة على مقاومة الكوارث، وتوفير المأوى، وتطبيق الحوكمة (Singularity University, 2020). وعلى هذا النحو يأتي المتعلمون إلى جامعة التفرد للحصول على محتوى وبرامج قيمة؛ لتعميق نظرهم المستقبلية، ويأتي رواد الأعمال إلى جامعة التفرد لتوسيع نطاق المشروعات المربحة التي تعتمد على قوة التأثير، ويأتي قادة الشركات إلى جامعة التفرد لبناء استراتيجية مستقبلية جديدة تتضمن كلاً من الربح وتطبيق نقل التكنولوجيا نحو القوى التنافسية الجديدة، وإيجاد ثقافة أكثر مرونة وقابلية للتكيف مع الظروف العالمية السائدة (Nail, 2018, p. 23).
- وبناءً على النقاط السابقة، يمكن إيجاز إيجابيات تطبيق جامعة التفرد فيما يلي:**
- تؤكد جامعة التفرد على سعيها لتمكين مجتمعها من تطبيق التفكير التكنولوجي والتقنيات الحديثة للتعامل مع التحديات العالمية مثل الصحة، المأوى، الغذاء، المياه، الطاقة، البيئة،

- الأمن، التعليم وغيرها، إضافة إلى سعيها لتشجيع كل فرد على التفكير بشكل أكثر استقلالية، وإبداعاً وتعاوناً.
- تعمل جامعة التفرد في ظل شبكة من الشراكات العالمية متعددة التخصصات من الخبراء والمهنيين.
- تستند جامعة التفرد على تشجيع العقول العلمية المتميزة والنماذج الجديدة، مع توافر (المنهجيات، والأدوات، والأطر النظرية).
- تطمح جامعة التفرد بالتركيز على الجوانب المستقبلية، والمخرجات التي يسعى المجتمع البشري للوصول إليها.
- تقوم جامعة التفرد بتطبيق استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة؛ للتغلب على المشكلات القائمة، والتي تؤرق غالبية دول العالم، وإيجاد الحلول لتلك المشكلات استناداً إلى التعاون الدولي وتطبيق التكنولوجيا الحديثة.
- تتميز جامعة التفرد بقدرتها على التعبير عن الرؤى المستقبلية بشكل مشترك من خلال مننديات متنوعة ومناقشة الآثار الواسعة للتكنولوجيا على مستقبل البشر، والمنظمات، والعلوم البيئية، والحضارة.

رابعاً- نظام القبول وهيكل الدراسة بجامعة التفرد: أ-نظام القبول:

تعتمد استراتيجية القبول بجامعة التفرد على مجموعة متنوعة من الشروط مثل: التحصيل الأكاديمي، والجنسية، والمقابلات، وكان الغرض من هذه الجامعة هو استيعاب الطلبة من جنسيات مختلفة، وفي كل دورة تقريباً تقبل الطلاب من أكثر من ٨٥ جنسية مختلفة (Safaei, 2020)، وأن يكون المتقدم للدراسة ثنائي اللغة على الأقل، وأن يلخص خبراته في مجال القيادة، وكيف يمكنه تطبيق الأفكار والتقنيات الجديدة لمعالجة التحديات العالمية الكبرى في ٣٠٠ كلمة (Heintz, M. 2009, p. 3).

وتعتمد استراتيجية القبول في جامعة التفرد على تقييم المرشحين على أساس قدراتهم الأكاديمية وخبراتهم في مجال تنظيم المشروعات، أو القيادة، وتقانيهم في حل المشكلات الكبرى للإنسانية. وعليه، يتخذ ديامانديس القرار النهائي بقبول الطلاب، ويحاول أن يشكل ما بين ٢٥ إلى ٣٠ بالمائة من الطلاب والنساء و٢٠ إلى ٢٥ بالمائة من الطلاب في البلدان النامية. بحيث يكون لديهم مجموعة جيدة من المهنيين من مختلف الجنسيات. وفي المتوسط، يتم اختيار ما يقرب من ٨٠ طالباً من حوالي ٤٠ دولة كل عام. ونظراً، لعدم تمكن عديد من هؤلاء

الطلاب من دفع الرسوم الدراسية البالغة ٢٥٠٠٠ دولارًا، فإن التحاق أكثر من نصفهم يكون عبارة عن منح دراسية من جامعة التفرد أو مقدمي خدمات آخرين، وبطبيعة الحال، يدفع الأثرياء الرسوم الدراسية الخاصة بهم (Vance, 2010, p.3)، ولكن الطلاب في هذه الجامعة سيكونون قادرين على التوصل إلى أفكار إبداعية ووسائل تواصل، وصفقات تجارية متنامية، واكتساب خبرات قيمة. وقد تنقذ حلولهم الابتكارية العالم من مشكلاته؛ وعلى الأقل سيستطيع طلاب هذه الجامعة الحصول على دخل مرتفع نظير عملهم (Heintz, 2009, p.24).

ب-الهيكل التنظيمي جامعة التفرد:

بالنظر إلى هيكل الدراسات الأكاديمية داخل جامعة التفرد، فهي بمثابة شركة نشطة في تقديم البرامج والدورات التدريبية المبتكرة، والمشاركة في مشاريع الابتكار، كما أنها بمثابة المروج والمسرّع لتنفيذ المشروع. والغرض من هذه الأنشطة هو دعم الأفراد، والمستثمرين، والمؤسسات، والمنظمات غير الحكومية، والمنظمات الحكومية لاستخدام التقنيات المتطورة لتحقيق النجاح في المستقبل. وعليه، يمكن تقسيم الدراسات الأكاديمية وأنشطة جامعة التفرد إلى خمس فئات، هي (Safaei, 2020, pp. 575- 577):

- **برامج الدراسات العليا:** والتي تجمع بين قادة المستقبل ورجال الأعمال وخبراء التكنولوجيا لمدة عشرة أسابيع، ويعمل الفريق على إنشاء أو استخدام التقنيات المتطورة لمعالجة المشكلات الأساسية في العالم.
- **الخطط التنفيذية:** ويتم من خلالها البحث عن الأدوات التي يحتاجها المحترفون ورجال الأعمال لتسريع وتيرة التقدم التكنولوجي.
- **عقد المؤتمرات:** ويتم التركيز خلالها بشكل أساسي على استكشاف كيفية النمو المتسارع وتأثير التكنولوجيا على العلوم مثل الطب، والإدارة المالية، والإنتاج.
- **عقد برامج تدريب مخصصة:** والتي تبرز جامعة التفرد من خلالها أنها قادرة على تقديم برامج تدريب مصممة خصيصًا لتلبية احتياجات الأفراد والكيانات القانونية.
- **عقد قمة عالمية Global Summit:** وهي تجمع سنوي للمفكرين والقادة والعاملين في الجامعة ورجال الأعمال والمتعلمين من جميع أنحاء العالم، والذي يعقد في سان فرانسيسكو بكاليفورنيا، خلال عدة أيام للمساعدة في إعادة تعريف مستقبل الأعمال والتكنولوجيا والإنسانية؛ لاستكشاف أحدث التقنيات التي تؤثر على كل صناعة رئيسية، والتطورات في التقنيات التكنولوجية، وتأثيراتها المجتمعية، وكيفية تطبيقها لإحداث تغيير إيجابي وتحقيق نجاح شخصي أو مؤسسي (The Singularity Global Summit, 2020)، وتعد إحدى الطرق المشجعة لجامعة التفرد للتأثير بشكل إيجابي على العالم، هي العثور على أفضل

رؤية مقترحة لتطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد

الباحثين والمبدعين من خلال المسابقات؛ لاستخدام التقنيات المحلية وتنميتها وتطويرها لحل المشكلات العالمية، ويحصل الفائزون في هذه المسابقات على منح دراسية ودعم مالي للمشاركة في دورات دراسية وتدريبية مدتها عشرة أسابيع (Singularity University, 2015).

- ويبدو الهيكل التعليمي لجامعة التفرد بسيطاً للوهلة الأولى، حيث يبدأ الطلاب في الأسابيع الخمسة الأولى بالمحاضرات والرحلات الأكاديمية، وفي هذه الأسابيع الخمسة، يتم تعريف الطلاب بعشرة مجالات رائدة، من تكنولوجيا النانو إلى التكنولوجيا الحيوية، وغالباً ما تتضمن الرحلات الدورية زيارات إلى مختبر أبحاث الروبوتات Willow Garage في مينلو بارك وشركة Tesla Electric Machine في بالو ألتو في كاليفورنيا. كما يتم منح الطلاب أيضاً الفرصة لاختبار نظام دافنشي للجراحة الروبوتية - وهي أداة تتيح للأطباء استخدام الأذرع الاصطناعية لإجراء عمليات جراحية دقيقة، كما أنهم يجربون العمل مع أحد أكثر أجهزة محاكاة الطيران تقدماً في العالم في مركز أبحاث أميس التابع لناسا في كاليفورنيا. وفي الأسابيع الخمسة الأخيرة من الدورة، يتم تقسيم الطلاب إلى مجموعات لمناقشة وتطوير الأفكار في المجالات الخمسة التالية، وهي: الماء، والغذاء، والطاقة، والفضاء، ودورة التدوير؛ أي فكرة تحويل النفايات إلى شيء مفيد. وتتمثل مهمة الطلاب في السيطرة على قوة التقنيات الناشئة وخلق فكرة تجارية أو غير تجارية يمكنها تحسين حياة مليار شخص على مدى عقد من الزمن. وفي الأسابيع الخمسة الثانية، يعمل الطلاب عادةً على مشاريعهم حتى وقت متأخر من يومهم، ويكتبون جميع اكتشافاتهم على ورقة ملاحظات لاصقة، ويظلون في مكان عملهم حتى لا يتم نسيان أية فكرة، وفي هذه الأثناء، تكون هناك اتصالات ولقاءات متخصصة بين الطلاب والخبراء والرواد حول الأفكار المهنية لكل طالب (Metz, 2009)، وتتكون هيئة التدريس في جامعة التفرد من أساتذة من جامعات أمريكية رائدة مثل ستانفورد، إم تي، وهارفارد، وتجمع بين كبار المتخصصين من شركات مثل ناسا، وجوجل، وسيسكو، وديلويت، وإي بلانت فينتشر (Co-op)، ومؤسسة كوفمان، ونوكيا، وميكروسوفت وغيرها.

خامساً - أهمية العنصر الدولي في إنشاء جامعة التفرد:

تتمثل أهمية العنصر الدولي في إنشاء جامعة التفرد في التركيز على التحديات العالمية الكبرى، من حيث اهتمامها بالمشكلات التي تؤثر على جميع الناس بالعالم وكذا من خلال العمل في إطار مجموعة دولية متعاونة؛ لزيادة القدرة على التركيز على حل المشكلات ذات الاهتمام العالمي، كما تتمثل رؤية جامعة التفرد في وجود مفردات مشتركة بين منتسبيها من

مختلف دول العالم، وبالتالي يمكنهم إنجاز مشروعاتهم بشكل تعاوني، ولأن توفير المفردات المشتركة أمر ضروري، يتم في الخمسة أسابيع الدراسية الأولى، إعطاء ورش عمل للدارسين بجامعة التفرد، وينضمون إلى الفصول الدراسية معاً، ويتعلم الطلاب من الخبراء حول ما يحدث في العالم في مجالات عدة، كما في مجال التكنولوجيا الحيوية أو الروبوتات، بحيث يكون لدى الطلاب مفردات مشتركة عند بدء العمل على حل المشكلات معاً في الخمس أسابيع الثانية، وأيضاً حتى يتمكنوا من التعرف على ما يجري في مجالات أخرى، لتوسيع إحساسهم وإدراكهم لما يمكنهم استخدامه من أدوات وموارد متاحة للإسهام في حل المشكلات Singularity (University, 2014).

وبناءً على ما تقدم، يمكن أن نستنتج أن البرامج التي يتم تدريسها في جامعة التفرد، تغطي جميع الموضوعات المتعلقة بالتفرد التكنولوجي بمرود أخلاقي وريادي، ومن أجل فهم الطالب للبرامج التي يتم تدريسها، من الأفضل أن يكون لديه دورة جامعية كلاسيكية بمستوى جيد من الدراسة لفهم كل هذه التقنيات، كما يتضح مما تقدم أن جامعة التفرد تركز على التشاركية في بحث القضايا والمشكلات المجتمعية ذات الطابع العالمي، بالاعتماد على قاعدة تكنولوجية متطورة، وبحث التأثيرات المحتملة للتكنولوجيا المتقدمة على الأفراد والمجتمعات، ومحاولة توجيهها لخدمة المجتمعات وحل مشكلاتها.

الدراسة الميدانية

أولاً- هدف الدراسة الميدانية:

هدف الجزء الميداني للبحث إلى استطلاع آراء الخبراء حول جوانب الرؤية المستقبلية لتطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد.

ثانياً- عينة الدراسة:

تم تطبيق الاستمارات الخاصة بجولات دلفي على عينة من الخبراء وثيقي الصلة بموضوع الدراسة بحثياً وفنياً، وتمت عملية الانتقاء من الفئات الآتية: أساتذة التربية ممن لهم اهتمامات ذات صلة بتطوير رعاية الموهوبين في الجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد من الأساتذة والأساتذة المساعدين والمدرسين من حيث التخصص، وذلك من أجل تقديم تصورات مستقبلية حول تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد، ويمكن توضيح فئات العينة من السادة الخبراء وأعدادهم من خلال الجدول التالي:

رؤية مقترحة لتطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية
في ضوء فلسفة جامعة التفرد

جدول (١) عينة الدراسة

المتغير	الفئة	استمارات تم تسليمها	استمارات تم استردادها	الفاقد
الدرجة العلمية	أستاذ	١٨	١٥	٣
	أستاذ مساعد	٦	٦	٠
	مدرس	١٤	١٣	١
التخصص	أصول التربية	٢١	١٧	٣
	الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة	١٧	١٥	١
	الإجمالي	٣٨	٣٤	٤

ويتضح من خلال الجدول السابق أن عدد (٣٤) من الخبراء قد قدموا مجموعة من الآراء المهمة والأفكار الإيجابية؛ والتي يمكن أن تُسهم بقدر كبير في تطوير رعاية الموهوبين، وقد تم تطبيق أسلوب دلفي في هذه الدراسة من خلال ثلاث جولات متتالية، وكانت كل جولة بمثابة تغذية مرتدة للجولة السابقة لها، وتم ذلك على النحو الآتي:

تم إعداد الاستمارة الخاصة بالجولة الأولى؛ حيث تضمنت في بدايتها توضيحاً بالهدف منها، وأنها تمثل جزءاً من دراسة بعنوان: رؤية مقترحة لتطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد، وتم إيضاح أهمية وسرية الآراء وأنها تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي، وتضمنت أيضاً بعض البيانات الشخصية للعينة وهي (الاسم/ الدرجة/ الوظيفة/ مكان العمل/ البريد الإلكتروني) ليتم التواصل بسهولة في الجولات التالية.

ثالثاً - أداة الدراسة:

استخدمت الدراسة الميدانية استمارة (الاستبانة) بغرض جمع البيانات من عينة الدراسة (الخبراء)، وقد تم إعداد هذه الأداة في ضوء ما أسفر عنه الجانب النظري للبحث في ضوء الدراسات السابقة، والأدبيات العلمية المتخصصة في مجال الدراسة.

رابعاً - الأساليب الإحصائية:

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) الذي يعد من أكثر الحزم الإحصائية دقة في النتائج، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية: لتعرف خصائص أفراد عينة الدراسة من الخبراء وفقاً للبيانات الديموغرافية.
- المتوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري: لحساب متوسطات عبارات الأداة وكذلك الدرجات الكلية لأبعاد الأداة بناءً على استجابات أفراد عينة الدراسة، ويتم حساب المتوسط الحسابي الموزون، والذي يساوي التقدير الرقمي على عدد أفراد العينة عن

طريق إعطاء درجة لكل استجابة وفقا لطريقة (ليكرت Likert Method) الخماسي للاستجابة (موافق بشدة) تعطي الدرجة (٥)، و (موافق) تعطي الدرجة (٤)، و (محايد) تعطي الدرجة (٣)، والاستجابة (غير موافق) تعطي الدرجة (٢)، والاستجابة (غير موافق بشدة) تعطي الدرجة (١)، وبضرب هذه الدرجات في التكرار المقابل لكل استجابة، وجمعها، وقسمتها على إجمالي أفراد العينة، يعطي ما يسمى بـ(الوسط المرجح)، الذي يعبر عن المتوسط الحسابي الموزون لكل عبارة على حدة كما يلي:

$$\frac{(5 \times \text{ك موافق بشدة}) + (4 \times \text{ك موافق}) + (3 \times \text{ك محايد}) + (2 \times \text{ك غير موافق بشدة}) + (1 \times \text{ك غير موافق})}{\text{عدد أفراد العينة}}$$

خامساً- تصحيح الاستبانة:

وتحددت الإجابة على الاستبانة باستخدام التدرج الخماسي (مقياس ليكرت) حسب الخيارات (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الاستبانة، تم حساب المدى (٥-١=٤)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (٤/٥ = ٠.٨٠)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وأصبح طول الخلايا كما يتضح في الجدول (٢):

جدول (٢) توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث

كبيرة جداً/ موافق بشدة	كبيرة/ موافق	متوسطة/ موافق إلى حد ما	قليلة، غير موافق	قليلة جداً/ غير موافق بشدة
٥.٠ - ٤.٢١	٤.٢٠ - ٣.٤١	٣.٤١ - ٢.٦١	٢.٦٠ - ١.٨١	١.٨٠ - ١

إجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها:

يمكن عرض النتائج الخاصة باستجابات الخبراء خلال جولات أسلوب دلفي الثلاثة على النحو التالي:

(١) تطبيق الجولة الأولى لأسلوب دلفي: (أ) الهدف من الجولة:

استهدفت تعرف آراء الخبراء حول أهم المقترحات لأبعاد تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد، وصممت استبانة مفتوحة تضمنت ثلاثة محاور وكل محور فقرة مفتوحة يطلب فيها من الخبير أن يبدي ما يراه مناسباً لاستشراف فلسفة

رؤية مقترحة لتطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية
في ضوء فلسفة جامعة التفرد

وأهداف ومتطلبات وتحديات تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد، وبدأ الباحثان في تطبيق الجولة الأولى في الفترة من ٢٠٢٥/٢/١م واستمرت حتى ٢٠٢٥/٣/١٥م، حيث تمت إتاحة الفرصة لكل خبير للإجابة عن الاستبانة بحرية مطلقة لتحديد التوقعات المحتملة، وتم توزيع (٣٨) استبانة على السادة الخبراء ولم يتم الاستجابة إلا من (٣٤) خبيراً فقط.

(ب) تحليل نتائج الجولة الأولى من جولات دلفاي:

بعد تجميع الاستمارات الخاصة بالجولة الأولى والبالغ عددها (٣٤) استمارة، تمت عملية التفريغ والتصنيف من خلال نظام التكرارات والحزم، وأيضاً التوفيق بين الاستجابات المتشابهة والمتقاربة من ناحية، واستبعاد الاستجابات التي ابتعدت عن موضوع الدراسة من ناحية أخرى، وقد احتوت الاستمارة الخاصة بالجولة الأولى - نظراً لكونها استبانة مفتوحة - على العديد من وجهات النظر والمقترحات المستقبلية، والتي رأى الخبراء أنها مهمة في تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد، وقد أشارت الإجابات الواردة حول الاستمارة إلى العديد من الآراء المهمة والأفكار الإيجابية والتي لم يصل أي منها إلى حد الإجماع. وخلص الباحثان إلى أن الخبراء، والبالغ عددهم (٣٤) خبيراً من مجموع الخبراء الذين تمت استجاباتهم على الاستبانة المفتوحة ذات الثلاث محاور، قد قسموا المحاور إلى فقرات عامة، وقام الباحثان بتلخيصها وفرز ما جاء في الاستبانات المجاب عنها من قبل الخبراء الأربعة والثلاثين حتى خلص الباحثان إلى الاستبانة التالية:

جدول (٣) أبعاد تطوير رعاية الموهوبين في الجامعات المصرية

في ضوء فلسفة جامعة التفرد لتطبيقها بالجولة الثانية

م	البعد المقترح	عدد فقراته
الأول	فلسفة وأهداف تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد.	١٤
الثاني	متطلبات تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد.	٣٨
الثالث	تحديات تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد.	١٩

[٢] الجولة الثانية من جولات دلفاي:

بعد تحليل بيانات إجابات الجولة الأولى، قام الباحثان بتصنيف الاستجابات التي تم

الحصول عليها ثم تصميم استبانة الجولة الثانية، والتي احتوت على عبارات مغلقة مع وضع سؤال مفتوح النهاية لكل محور من محاور الاستبانة، وقام الباحثان بتطبيق الجولة الثانية ابتداءً من ٢٠٢٥/٣/١٦ حتى ٢٠٢٥/٤/١٤ أي حوالي شهر تقريباً.

(أ) الهدف من الجولة الثانية:

هدفت الجولة الثانية من جولات دلفاي إلى الوصول إلى اتفاق الخبراء في الرأي حول ما طرحوه في الجولة الأولى، للوصول إلى اتفاق حول محاور وعبارات استبانة تطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد، فبعد تحليل استمارة الجولة الأولى تم تصميم استمارة شبه مغلقة متضمنة أسئلة يتم الإجابة عليها من حيث درجة الموافقة، سواءً كبيرة جداً أو متوسطة أو قليلة، أو قليلة جداً، وذلك بوضع علامة (√) أمام الاستجابة التي تتفق مع آرائهم، وأسئلة مفتوحة في نهاية كل محور من المحاور الخاصة بالاستمارة تركت فيها الحرية الكاملة للخبراء وإضافة أو حذف ما يرون أن الاستبانة بحاجة إليه، ولقد طبقت الاستبانة على معظم الخبراء الذين تم التطبيق عليهم في الجولة الأولى، ولكن نظراً لطبيعة أسلوب دلفاي فقد تعذر الحصول على جميع استجابات الخبراء الذين تم التطبيق عليهم في الجولة الأولى، والتي كان يبلغ عددها (٣٤) استبانة، وذلك نظراً لعوامل قد ترجع إلى انشغال البعض من أعضاء هيئة التدريس، مما جعل عدد الخبراء في الجولة الثانية يصل إلي (٣٢)، وتم عرض المحاور المقترحة مرتبة حسب نتائج الجولة الأولى على الخبراء، وطلب منهم إبداء الرأي حول كل فقرة من الفقرات المقترحة، من خلال مقياس مكون من خمس استجابات للموافقة (موافق بشدة-موافق- موافق إلى حد ما- غير موافق- غير موافق بشدة) بحيث يضع الخبير علامة (√) أمام الاستجابة التي يراها مناسبة. وتم حساب تكرار الاستجابات عن كل سؤال والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي لتحديد درجة الموافقة على كل عبارة من عبارات الاستمارة، وتم حساب المتوسط الحسابي من خلال إعطاء درجة لكل استجابة من هذه الاستجابات الخمس، وذلك وفقاً لطريقة ليكرت. وتم اعتبار العبارة شديدة التأييد هي العبارة التي تحصل على تمركز لمتوسط الاستجابة ٨٠% فأكثر.

تحليل نتائج الجولة الثانية:

بعد الانتهاء من تطبيق استبانة الجولة الثانية، تم تجميع استجابات الخبراء، وحساب المتوسطات الحسابية للاستجابات وكذلك النسب المئوية لها، وفيما يلي توضيح لتحليل نتائج الجولة الثانية بالنسبة إلي:

[١] آراء الخبراء حول فلسفة وأهداف تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد:

رؤية مقترحة لتطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية
في ضوء فلسفة جامعة التفرد

جدول (٤) جولات أسلوب دلفاي لآراء الخبراء للمحور الأول (فلسفة وأهداف تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد) في "الجولة الثانية" مرتبة تنازلياً

م	العبارة	نسبة الاتفاق في الجولة الأولى			الجولة الثانية تقدير التوقعات	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	الترتيب	
١	الارتقاء بالموهبة وتفعيل دورها في تنمية المجتمع.	٣.٤٠٦٣	١.٥٩٨	٦٨.١٣	١٢	
٢	تحقيق الرعاية الاستراتيجية للطلاب الموهوبين في الجامعات المصرية.	٤.٥٣١٣	٠.٩١٥	٩٠.٦٣	٢	
٣	توفير الدعم المادي والمعنوي اللازم لرعاية المواهب الطلابية.	٤.٢٥	١.٢٩٥	٨٥.٠٠	٨	
٤	تنظيم وتوضيح أطر رعاية الموهوبين على مستوى الجامعة.	٤.٥٩٣٨	٠.٩٧٩	٩١.٨٨	١	
٥	تكاثر الجهود المجتمعية لتقديم رعاية متكاملة للطلاب الموهوبين.	٣.١٥٦٣	١.٦٦٩	٦٣.١٣	١٤	
٦	حوكمة إجراءات التعامل مع الموهوبين على مستوى الجامعات المصرية.	٤.٣٧٥٠	٠.٩٤٢	٨٧.٥٠	٥	
٧	توفير إطار تشريعي مرن لدعم الطلاب الموهوبين وتشجيعهم.	٣.١٨٧٥	١.٢٧٤	٦٣.٧٥	١٣	
٨	إتاحة الفرصة لاكتشاف الموهبة من خلال الفعاليات والأنشطة والممارسات الجامعية.	٤.٢١٨٨	١.٠٩٩	٨٤.٣٨	٩	
٩	تمكين ذوي الإعاقة من الموهوبين من خلال تسهيل إجراءات اكتشاف ورعاية المواهب الطلابية.	٤.١٥٦٣	١.٢٢١	٨٣.١٣	١٠	
١٠	الاستفادة من تجارب وخبرات الجامعات المتقدمة في مجال رعاية الطلاب المبدعين والموهوبين، وبخاصة جامعة التفرد.	٤.٣٤٣٨	١.٣١٠	٨٦.٨٨	٦	
١١	إسهام رعاية الموهوبين في تعزيز جودة التعليم الجامعي.	٤.٣١٢٥	١.٠٣٠	٨٦.٢٥	٧	
١٢	دمج فلسفة "جامعة التفرد" ضمن الخطط الاستراتيجية للجامعات المصرية.	٤.٤٦٨٨	٠.٩٥٠	٨٩.٣٨	٣	
١٣	إسهام رعاية الموهوبين في دعم التحول نحو الاقتصاد المعرفي.	٤	١.٢٣٨	٨٠	١١	
١٤	تعزيز بيئة جامعية إبداعية تحفز الموهبين	٤.٤٠٦٣	٠.٩٤٦	٨٨.١٣	٤	

يلاحظ من الجدول (٤) ما يلي:

ارتفاع متوسط موافقة الخبراء على المحور الأول الخاص بفلسفة وأهداف تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد، فلقد تراوحت متوسطات الموافقة

ما بين (٨٠% - ٩١.٨٨%)، وتراوح الوزن النسبي لهذه العبارات ما بين (٤-٤.٥٩)، كما بلغ عدد العبارات التي حصلت على نسبة اتفاق عالية بنسبة (٨٠%) فأكثر، (١١) عبارة، وبذلك تم قبولها وأصبحت لا تحتاج إلى تقييم مرة أخرى، وهي العبارات رقم (٢-٣-٤-٦-٨-٩-١٠-١١-١٢-١٣-١٤)، مما يدل على أهمية الفلسفة المقترحة، وضرورة تنفيذها مستقبلاً، وتدور هذه العبارات حول الرعاية الاستراتيجية للموهوبين في الجامعات المصرية، وتوفير الدعم المادي والمعنوي اللازم لرعايتهم، وتنظيم أطر رعايتهم على مستوى الجامعة، وحوكمة إجراءات التعامل مع الموهوبين، وتوفير الفرص لاكتشافهم من خلال الفعاليات والأنشطة والممارسات الجامعية، وتمكين ذوي الإعاقة من الموهوبين، والاستفادة من خبرات وتجارب الجامعات المتقدمة في مجال رعاية الموهوبين، وإسهام رعايتهم في تعزيز جودة التعليم الجامعي، ودمج فلسفة جامعة التفرد ضمن الخطط الاستراتيجية للجامعات، وإسهام رعاية الموهوبين في دعم التحول نحو الاقتصاد المعرفي، وتعزيز بيئة جامعية إبداعية تحفز الموهوبين. وتتفق هذه النتيجة مع دراسات (المناعي، ٢٠١٠؛ القحطاني واليوسف، ٢٠١١؛ القحطاني، ٢٠١٢؛ حمدان، ٢٠١٥؛ عشرية، ٢٠١٧؛ مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، ٢٠١٨؛ أبو النجا، ٢٠٢٢)، والتي قدمت تقويماً لواقع رعاية الموهوبين في البيئات الجامعية، وكشفت عن ضعف الرؤية المستقبلية لتخطيط رعاية الموهوبين في الجامعات، وافقارها للربط بين الإمكانيات والأهداف المنشودة، ومحدودية البرامج المتخصصة لرعاية الموهوبين، ومحدودية معايير وأساليب اكتشاف الموهوبين، كما تتفق مع دراسة (Musakuro & De Klerk, 2021) والتي أوضحت أن أبرز معوقات رعاية الموهوبين تمثلت في: محدودية الموارد المالية، وضعف الخطط الاستراتيجية، والمقاومة التنظيمية للتغيير. كما أكدت دراسة (Popo-Olanian, et al., 2022) ضرورة تبني الاستراتيجيات والمبادرات المستخدمة في الولايات المتحدة لجذب واستبقاء أفضل الطلبة الموهوبين، ونماذج دولية قابلة للتكيف في السياق المصري، وأوصت بوضع سياسات جذب ممنهجة، وتحفيز بيئات البحث والابتكار.

كما يتضح من الجدول السابق أن الفقرات (١)، (٧)، (٥) والتي تنص على "الارتقاء بالموهبة وتفعيل دورها في تنمية المجتمع"، "توفير إطار تشريعي مرن لدعم الطلاب الموهوبين وتشجيعهم"، "تكاتف الجهود المجتمعية لتقديم رعاية متكاملة للطلاب الموهوبين"، حيث بلغت نسب الموافقة عليهم (٦٨.١٣%)، (٦٣.٧٥%)، (٦٣.١٣%)، على الترتيب، وهي نسبة تقييم منخفضة، ولقد رأي الخبراء استبعاد هذه العبارات، وبسؤال بعض الخبراء عن السبب في عدم الموافقة، أوضحوا أن هذه العبارات جاءت في إطار الهدف العام للاستبانة، وتكرار مضمون بعضها، وتضمنين معناها في عبارات أخرى.

رؤية مقترحة لتطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية
في ضوء فلسفة جامعة التفرد

[٢] آراء الخبراء حول متطلبات تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة
جامعة التفرد:

جدول (٥) جولات أسلوب دلفاي لآراء الخبراء للمحور الثاني الخاص بـ (متطلبات تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد) في "الجولة الثانية" مرتبة تنازلياً

م	العبارة	نسبة الاتفاق في الجولة الأولى			الجولة الثانية تقدير التوقعات	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	الترتيب	
١	وجود محكات ومقاييس مقننة لاكتشاف الموهوبين.	٤	١.٠٠٣	٨٠.٠٠	٢٩	
٢	دعم البحوث العلمية الطلابية في مجال رعاية الموهوبين.	٤.٥٩٣٨	٠.٩٧٩	٩١.٨٨	٢	
٣	توفير برامج تعليمية متخصصة لرعاية الموهوبين.	٤.٠٣١٣	١.٤٣٧	٨٠.٦٣	٢٨	
٤	استقطاب أفضل الكفاءات العلمية من أهل النخبة في تخصصاتهم إلى الجامعات المصرية.	٤.١٨٧٥	١.١٤٨	٨٣.٧٥	٢٣	
٥	تثقيف الطلاب الموهوبين من خلال أساليب تدريس مبتكرة ومختلفة.	٢.٨٧٥٠	١.٧٦٥	٥٧.٥٠	٣٦	
٦	توفير شركاء داعمين للطلاب الموهوبين من رواد الأعمال والتكنولوجيين.	٤	١.٠١٦	٨٠.٠٠	٣٠	
٧	تصميم منصة للموهوبين لمناقشة الاتجاهات التكنولوجية في المجتمع المصري ونتائجها المتوقعة.	٣.٢٥	١.٧٨٥	٦٥.٠٠	٣٥	
٨	توفير قنوات اتصال بين الجامعات المصرية في مجال رعاية الموهبة والموهوبين.	٤.٣٤٣٨	١.٠٠٤	٨٦.٨٨	١٧	
٩	تطوير عقلية تكنولوجية ولغة مشتركة بين الطلاب الموهوبين.	٤.٢٨١٣	٠.٩٥٨	٨٥.٦٣	١٩	
١٠	المواعاة بين القيادة والابتكار ودور التكنولوجيا في دعمها.	٣.٩٦٨٨	١.٤٢٨	٧٩.٣٨	٣٢	
١١	توفير منح دراسية للدراسات العليا والباحثين المبتكرين.	٤.٢١٨٨	١.٠٣٩	٨٤.٣٨	٢١	
١٢	تمكين مجتمع رجال الأعمال من العمل مع الطلاب الموهوبين للخروج بحلول للمشكلات المجتمعية.	٤.٣٤٣٨	٠.٩٣٧	٨٦.٨٨	١٦	
١٣	إنشاء مركز متخصص لرعاية الطلاب الموهوبين بكل جامعة.	٤.٤٠٦٣	٠.٩١١	٨٨.١٣	١١	

م	العبارة	نسبة الاتفاق في الجولة الأولى	الجولة الثانية تقدير التوقعات		
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	% الترتيب
١٤	التحقق من امتلاك المرشحين للمناصب القيادية الجامعية رؤية لرعاية الموهوبين في جامعاتهم والاتصال بالمنظمات العالمية الداعمة للموهبة.	٨٥	٤.٥٩٣٨	٠.٩٧٩	٩١.٨٨ ٢مكرر
١٥	وجود وعى لدى القيادات الجامعية بأهمية رعاية الموهبة والموهوبين.	٨٠.٦٢٥	٢.٨٤٣٨	١.٩٧٤٨	٥٦.٨٨ ٣٧
١٦	تبنى مبادرات الطلاب الجديدة التي تركز على المستقبل، وتستفيد من التقنيات التكنولوجية لمواجهة التحديات المجتمعية والاستعداد لمواجهةها.	٨٥.٦٢٥	٤.٤٣٧٥	٠.٨٧٨	٨٨.٧٥ ٧
١٧	تدريب أعضاء هيئة التدريس والإداريين على طرق اكتشاف الموهبة والمسلك التطويري لها من خلال الجامعة.	٨١.٢٥	٤.٤٠٦٣	١.١٠٣	٨٨.١٣ ١٣
١٨	مرونة اللوائح والأنظمة الجامعية الخاصة برعاية الموهوبين.	٨١.٨٧٥	٤.٤٣٧٥	١.٠٤٥	٨٨.٧٥ ١٠
١٩	التخطيط لبرامج شراكة مجتمعية داعمة للموهوبين من طلاب الجامعة.	٨٣.١٢٥	٤.٤٦٨٨	٠.٩٨٣	٨٩.٣٨ ٦
٢٠	تجهيز غرف مصادر معلومات بالكليات لدعم رعاية الموهوبين.	٨٠	٣.٨٤٣٨	١.٥٢٦	٧٦.٨٨ ٣٣
٢١	تعميم فكرة الحاضنات التكنولوجية لرعاية الموهوبين بالجامعات المصرية.	٨١.٨٧٥	٤.٤٠٦٣	١.٠٤٣	٨٨.١٣ ١٤
٢٢	إقامة منتديات متنوعة لمناقشة التطبيقات التكنولوجية وتوظيفها في رعاية الموهوبين في الجامعة.	٨٥	٣.٧٥٠٠	١.٧٢٣	٧٥.٠٠ ٣٤
٢٣	إنشاء شبكة للجامعات المصرية بالشراكة مع جامعات عالمية لرعاية الموهوبين.	٨٣.٧٥	٤.٥٦٢٥	٠.٩٨٢	٩١.٢٥ ٣
٢٤	التركيز على دعم المواهب الطلابية ذات التوجه المستقبلي والابتكاري.	٨٢.٥	٤.٦٥٦٣	٠.٨٦٥	٩٣.١٣ ١
٢٥	الاهتمام بالمشروعات البحثية الطلابية متعددة التخصصات.	٨١.٢٥	٤	١.٢٤٤	٨٠.٠٠ ٣١
٢٦	دعم الطلاب الموهوبين في مجالات القيادة على مستوى الأنشطة والمشروعات الطلابية.	٨٣.١٢٥	٤.١٥٦٣	١.٢٢١	٨٣.١٣ ٢٥
٢٧	دعم ابتكارات الطلاب في الحول المتقدمة للمشكلات المجتمعية باستخدام التقنيات المتسارعة، مثل: الذكاء الاصطناعي، والروبوتات، والبيولوجيا الرقمية.	٨٤.٣٧٥	٤.٤٣٧٥	٠.٩٤٨	٨٨.٧٥ ٨

رؤية مقترحة لتطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية
في ضوء فلسفة جامعة التفرد

م	العبارة	نسبة الاتفاق في الجولة الأولى	الجولة الثانية تقدير التوقعات		
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
٢٨	تقديم برامج تعليمية ودورات ومؤتمرات قمة، واستراتيجيات شراكات وبرامج القيادة والابتكار للطلاب الموهوبين	٨٠.٦٢٥	٤.٣١٢٥	٠.٩٣١	٨٦.٢٥
٢٩	تشجيع المواهب البحثية من الطلاب في مجالات في مجالات الصحة، والبيئة، والأمن، والتعليم، والطاقة، والغذاء، والمياه، والفضاء، ومقاومة الكوارث، والحوكمة.	٨١.٨٧٥	٤.٢٨١٣	١.١١٤	٨٥.٦٣
٣٠	توسيع نطاق المنح الدراسية للطلاب الموهوبين داخل الجامعات المصرية وخارجها	٨٢.٥	٤.٣٧٥٠	٠.٩٤٢	٨٧.٥٠
٣١	تشجيع الطلاب الموهوبين على فهم التكنولوجيا المتطورة وتقديم دورات متخصصة لتعميق فهمهم لها، مثل الذكاء الاصطناعي والروبوتات، والتكنولوجيا الحيوية، وتكنولوجيا النانو، والتصنيع الرقمي، والشبكات، وأنظمة الحوسبة.	٨١.٢٥	٤.٤٣٧٥	١.٠١٤	٨٨.٧٥
٣٢	توعية الطلاب الموهوبين بقضايا المواطنة العالمية مثل الفقر العالمي، أو الجوع، أو التغير المناخي.	٨٦.٨٧٥	٤.١٢٥٠	١.٢٨٩	٨٢.٥٠
٣٣	التنسيق مع الشركات التكنولوجية العالمية، مثل مايكروسوفت وجوجل، لرعاية لمواهب الطلابية في شتى المجالات	٨٥	٤.٤٠٦٣	٠.٩٤٦	٨٨.١٣
٣٤	تدريب الموهوبين على التكيف مع التغير السريع في الحياة والعمل والتعليم	٨٥.٦٢٥	٤.٠٦٢٥	١.٨٦٤	٨١.٢٥
٣٥	وجود سياسات جامعية واضحة لرعاية الموهوبين.	٨٠	٤.١٨٧٥	١.٣٣٠	٨٣.٧٥
٣٦	توفير دعم مالي مستدام لرعاية وتطوير الموهوبين.	٨٠.٦٢٥	٤.٥٣١٣	٠.٩٨٣	٩٠.٦٣
٣٧	تضمين الخطط الاستراتيجية للجامعات رعاية الموهوبين كهدف استراتيجي.	٨٠	٤.٢١٨٨	١.٢٦٣	٨٤.٣٨
٣٨	توفير مراكز متخصصة بالجامعة لتقديم الدعم والإرشاد للطلاب الموهوبين.	٩٢.٥	٤.٥٦٢٥	٠.٧١٦	٩١.٢٥

يتضح من الجدول السابق، ارتفاع متوسط موافقة الخبراء على المحور الثاني الخاص بمتطلبات تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد، حيث تراوحت متوسطات العبارات المرتفعة فقط ما بين (٨٠% - ٩٣.١٣%) مما يدل على أهمية المتطلبات المقترحة، وضرورة تنفيذها مستقبلاً، وتدور هذه العبارات حول: وجود محكات

ومقاييس مقننة لاكتشاف الموهوبين، ودعم البحوث العلمية الطلابية في مجال رعايتهم، وتوفير برامج تعليمية متخصصة لرعايتهم، واستقطاب أفضل الكفاءات العلمية من أهل النخبة في تخصصاتهم إلى الجامعات المصرية، وتوفير شركاء داعمين للطلاب الموهوبين من رواد الأعمال والتكنولوجيين، وتوفير قنوات اتصال بين الجامعات المصرية في مجال رعاية الموهبة والموهوبين، وتطوير عقلية تكنولوجية ولغة مشتركة بين الطلاب الموهوبين، وتوفير منح دراسية للدراسات العليا والباحثين المبتكرين، وتمكين مجتمع رجال الأعمال من العمل مع الطلاب الموهوبين للخروج بحلول للمشكلات المجتمعية، وإنشاء مركز متخصص لرعاية الطلاب الموهوبين بكل جامعة، والتحقق من امتلاك المرشحين للمناصب القيادية الجامعية رؤية لرعاية الموهوبين في جامعاتهم، والاتصال بالمنظمات العالمية الداعمة للموهبة، وتبني مبادرات الطلاب الجديدة التي تركز على المستقبل، والاستفادة من التقنيات التكنولوجية لمواجهة التحديات المجتمعية والاستعداد لمواجهةها، وتدريب أعضاء هيئة التدريس والإداريين على طرق اكتشاف الموهبة والمسلك التطويري لها من خلال الجامعة، ومرونة اللوائح والأنظمة الجامعية الخاصة برعاية الموهوبين، والتخطيط لبرامج شراكة مجتمعية داعمة للموهبين من طلاب الجامعة، وتعميم فكرة الحاضنات التكنولوجية لرعاية الموهوبين بالجامعات المصرية، وإنشاء شبكة للجامعات المصرية بالشراكة مع جامعات عالمية لرعاية الموهوبين، والتركيز على دعم المواهب الطلابية ذات التوجه المستقبلي والابتكاري، والاهتمام بالمشروعات البحثية الطلابية متعددة التخصصات، ودعم الطلاب الموهوبين في مجالات القيادة على مستوى الأنشطة والمشروعات الطلابية، ودعم ابتكارات الطلاب في الحلول المتقدمة للمشكلات المجتمعية باستخدام التقنيات المتسارعة، مثل: الذكاء الاصطناعي، والروبوتات، والبيولوجيا الرقمية.، وتقديم برامج تعليمية ودورات ومؤتمرات قمة، واستراتيجيات شراكات وبرامج القيادة والابتكار للطلاب الموهوبين، وتشجيع المواهب البحثية من الطلاب في مجالات الصحة، والبيئة، والأمن، والتعليم، والطاقة، والغذاء، والمياه، والفضاء، ومقاومة الكوارث، والحوكمة، وتوسيع نطاق المنح الدراسية للطلاب الموهوبين داخل الجامعات المصرية وخارجها، وتشجيعهم على فهم التكنولوجيا المتطورة وتقديم دورات متخصصة لتعميق فهمهم لها، مثل الذكاء الاصطناعي والروبوتات، والتكنولوجيا الحيوية، وتكنولوجيا النانو، والتصنيع الرقمي، والشبكات، وأنظمة الحوسبة، وتوعيتهم بقضايا المواطنة العالمية مثل الفقر العالمي، أو الجوع، أو التغير المناخي، والتنسيق مع الشركات التكنولوجية العالمية، مثل مايكروسوفت وجوجل، لرعاية المواهب الطلابية في شتى المجالات، وتدريب الموهوبين على التكيف مع التغير السريع في الحياة والعمل والتعليم، ووجود سياسات جامعية واضحة لرعاية الموهوبين، وتوفير دعم مالي مستدام لهذا

الغرض، وتضمن الخطط الاستراتيجية للجامعات رعاية الموهوبين كهدف استراتيجي، وتوفير مراكز متخصصة بالجامعة لتقديم الدعم والإرشاد لهم.

ويتفق هذا مع ما أكدته دراسات (القحطاني، ٢٠١٢؛ حمدان، ٢٠١٥؛ عشرية، ٢٠١٧؛ أبو النجا، ٢٠٢٢)، من حيث تأكيدها على محدودية معايير وأساليب اكتشاف الموهوبين، وضعف وعي بعض القيادات الجامعية بأهمية اكتشاف ورعاية الموهوبين، وقصور توظيف الأدوات التكنولوجية والمعلوماتية لاكتشاف وتنمية الطلاب الموهوبين، كما يتفق مع ما أكدته دراسة (Karaboga et al., 2021) من ضرورة معالجة فجوة المواهب الرقمية اللازمة للتحول الرقمي، وأن الجامعات التي تتبنى مناهج حديثة تركز على المهارات الرقمية الناشئة تحقق معدلات أعلى في توظيف الخريجين الرقميين، وأن الشركات الناجحة تعتمد في التحول الرقمي على استراتيجيات جذب وتطوير المواهب الرقمية لضمان استدامة الابتكار وتحقيق التنافسية، وتتفق مع ما أكدته دراسة (نجمي، ٢٠٢١) من تقديم "جامعة التفرد" كمثال لمؤسسة تعليمية ريادية تُسهم في بناء مستقبل تعليمي قائم على الابتكار والشراكة مع القطاع الخاص، وتدعم الباحثين الشباب لمواجهة التحديات العالمية باستخدام التكنولوجيا الذكية، ودراسة (2020, Safaei) والتي أكدت على أهمية التهيئة التكنولوجية لإنجاح نحو التعليم الريادي. كما أشارت دراسة (لارا، ٢٠٢٤) إلى ضرورة تبني الجامعات لاستراتيجيات مرنة تُمكنها من مواكبة التغيرات المجتمعية والتكنولوجية، وضمان استمرار تأثيرها في سياقات تعليمية متقلبة.

كما يتضح من الجدول السابق أن الفقرات (١٠)، (٢٠)، (٢٢)، والتي تنص على "المواءمة بين القيادة والابتكار ودور التكنولوجيا في دعمها"، "تجهيز غرف مصادر معلومات بالكليات لدعم رعاية الموهوبين"، "إقامة منتديات متنوعة لمناقشة التطبيقات التكنولوجية وتوظيفها في رعاية الموهوبين في الجامعة" على الترتيب. قد حصلت على نسبة موافقة (٧٩.٣٨%)، (٧٦.٨٨%)، (٧٥%)، على الترتيب، وأن هذه العبارات تقع في نطاق المنطقة الحرجة، وسوف سيتم عرضها مرة أخرى على الخبراء. أما الفقرات (٧)، (٥)، (١٥)، والتي تنص على: "تصميم منصة للموهوبين لمناقشة الاتجاهات التكنولوجية في المجتمع المصري ونتائجها المتوقعة"، "تثقيف الطلاب الموهوبين من خلال أساليب تدريس مبتكرة ومختلفة"، "وجود وعي لدى القيادات الجامعية بأهمية رعاية الموهبة والموهوبين"، فقد بلغت نسبة الموافقة عليها (٦٥%)، (٥٧.٥%)، (٥٦.٦٦%)، على الترتيب، ولقد رأي الخبراء استبعادهم، وبسؤال بعض الخبراء عن السبب في عدم الموافقة، أوضحوا أن هذه العبارات مكررة ضمناً في عبارات أخرى، وأن بعضها غير مناسب للفئة المستهدفة من الخبراء عينة الدراسة.

وبذلك يتضح مما سبق أن المحور الثاني قد اشتمل على (٣٨) عبارة، وتم قبول (٣٢) عبارة لحصولهم على نسبة اتفاق عالية، واستبعاد (٣) عبارات لحصولهم على نسبة اتفاق منخفضة، و (٣) عبارات سيتم إعادة تقييمهم في الجولة الثالثة، لوقوعهم في نطاق المنطقة الحرجة. [٣] آراء الخبراء حول تحديات تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد:

جدول (٦) جولات أسلوب دلفاي لآراء الخبراء للمحور الثالث الخاص بـ(تحديات تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد) في "الجولة الثانية" مرتبة تنازلياً

م	العبارة	نسبة الاتفاق في الجولة الأولى	الجولة الثانية تقدير التوقعات		
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
١	غياب أغلب الجامعات المصرية عن التصنيفات الدولية لأفضل الجامعات في العالم.	٨٥.٦٢٥	٤.٥٣١٣	٠.٩٨٣	٩٠.٦٣
٢	ضعف مخرجات التعليم الجامعي المصري.	٨٣.٧٥	٤.٦٥٦٣	٠.٨٦٥	٩٣.١٣
٣	هجرة الطلاب الموهوبين بحثاً عن فرص تعليمية أفضل	٨٣.١٢٥	٤.٤٦٨٨	٠.٩٨٣	٨٩.٣٨
٤	هجرة الكفاءات الجامعية من الأساتذة إلى العديد من الدول.	٨٠	٤.٢٥٠٠	١.٠٤٧	٨٥.٠٠
٥	محدودية قيم الحرية والديمقراطية والتعبير الصريح عن الرأي في المناخ الجامعي المصري.	٨٠	٢.٥	١.٩٨٥	٥٠.٠٠
٦	الروتين والإجراءات الصارمة في اللوائح والقوانين الجامعية المرتبطة برعاية الموهوبين	٨٢.٥	٤.١٢٥٠	١.١٨٥	٨٢.٥٠
٧	التسلط الإداري وتقييد الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس والطلاب، ومن ثم التركيز على الوظائف التقليدية التدريسية والبحثية والمجتمعية للجامعة.	٨١.٨٧٥	٤.٠٣١٣	١.١٧٧	٨٠.٦٣
٨	ندرة الأبحاث العلمية في مجال تطوير رعاية الموهوبين	٨٤.٣٧٥	٤.١٢٥	١.٣٤٨	٨٢.٥٠
٩	ضعف دور الحاضنات والشراكات المجتمعية في رعاية الموهوبين من طلاب الجامعة.	٨٠.٦٢٥	٤.١٥٦٣	١.٣٢٢	٨٣.١٣
١٠	نقص الموارد المادية والبشرية اللازمة لرعاية الطلاب الموهوبين بالجامعة.	٩١.٢٥	٤.١٨٧٥	١.٣٥٥	٨٣.٧٥
١١	ضعف استراتيجيات إدارة المواهب، مثل الجذب والاكتشاف والتنمية والتطوير.	٨١.٢٥	٤.٤٣٧٥	٠.٨٧٨	٨٨.٧٥
١٢	قلة وجود استراتيجيات واضحة تسعى لإيجاد مراكز للبحث والتطوير، وإيجاد أنظمة وتشريعات للإبداع والابتكار تشجع المبدعين، وتأخذ على عاتقها إنتاج المعرفة التي يحتاجها المجتمع.	٨٦.٢٥	٤.٣١٢٥	١.٠٦١	٨٦.٢٥

رؤية مقترحة لتطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية
في ضوء فلسفة جامعة التفرد

م	العبارة	نسبة الاتفاق في الجولة الأولى	الجولة الثانية تقدير التوقعات		
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
١٣	افتقار البيئة الجامعية لمتطلبات رعاية الموهوبين المتمثل في المناهج الجامعية وطرق التدريس والتقويم التقليدية، والأنشطة الطلابية غير الموجهة لاكتشاف ورعاية الموهوبين.	٨٠.٦٢٥	٣.٩٦٨٨	١.٤٩٢	٧٩.٣٨
١٤	ضعف آليات اكتشاف الموهوبين، وقلة توفير البرامج المتخصصة لهم.	٩٣.١٢٥	٤.٥	٠.٨٨٠	٩٠.٠٠٠
١٥	نقص الكوادر والكفاءات اللازمة لرعاية الموهوبين	٨١.٨٧٥	٢.٣٤٣٨	١.٩٣٤	٤٦.٨٨
١٦	قلة برامج الإرشاد النفسي والأكاديمي المخصصة للموهوبين.	٨٠.٦٢٥	٤.٤٠٦٣	٠.٨٧٥	٨٨.١٣
١٧	ضعف مشاركة الطلاب الموهوبين في أنشطة البحث العلمي.	٨٧.٥	٤.٣١٢٥	١.١٢٠	٨٦.٢٥
١٨	قلة توفر البنية التحتية والتكنولوجية الداعمة للابتكار.	٩٠.٦٢٥	٤.٣٤٣٨	٠.٨٦٥	٨٦.٨٨
١٩	ضعف التنسيق بين الجهات المعنية برعاية الموهوبين في المجتمع المصري.	٩٠	٤.٤٦٨٨	٠.٨٧٩	٨٩.٣٨

يتضح من الجدول السابق ارتفاع متوسط موافقة الخبراء على المحور الثالث الخاص بتحديات تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد، فلقد تراوحت متوسطات العبارات المرتفعة فقط ما بين (٨٠.٦٣% - ٩٣.١٣%)، مما يدل على الموافقة على التحديات المقترحة، وضرورة مواجهتها مستقبلاً، وتدور هذه العبارات حول: غياب أغلب الجامعات المصرية عن التصنيفات الدولية لأفضل الجامعات في العالم، وضعف مخرجات التعليم الجامعي المصري، وهجرة الطلاب الموهوبين بحثاً عن فرص تعليمية أفضل، وهجرة الكفاءات الجامعية من الأساتذة إلى العديد من الدول، والروتين والإجراءات الصارمة في اللوائح والقوانين الجامعية المرتبطة برعاية الموهوبين، والتسلط الإداري وتقييد الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس والطلاب، وندرة الأبحاث العلمية في مجال تطوير رعاية الموهوبين، وضعف دور الحاضنات والشراكات المجتمعية في رعاية الموهوبين من طلاب الجامعة، ونقص الموارد المادية والبشرية اللازمة لرعاية الطلاب الموهوبين بالجامعة، وضعف استراتيجيات إدارة المواهب، مثل الجذب والاكتشاف والتنمية والتطوير، وقلة وجود استراتيجيات واضحة تسعى لإيجاد مراكز للبحث والتطوير، وإيجاد أنظمة وتشريعات للإبداع والابتكار تشجع المبدعين، ونحمي نتاجهم، وتأخذ على عاتقها إنتاج المعرفة التي يحتاجها المجتمع، وضعف آليات اكتشاف الموهوبين، وقلة توفير البرامج المتخصصة لهم، وقلة برامج الإرشاد النفسي والأكاديمي

المخصصة للموهوبين، وضعف مشاركتهم في أنشطة البحث العلمي، وقلة توفر البنية التحتية والتكنولوجية الداعمة للابتكار، وضعف التنسيق بين الجهات المعنية برعاية الموهوبين في المجتمع المصري.

ويتفق هذا مع ما جاء في دراسات (المناعي، ٢٠١٠؛ القحطاني واليوسف، ٢٠١١؛ القحطاني، ٢٠١٢؛ حمدان، ٢٠١٥؛ عشرية، ٢٠١٧؛ مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، ٢٠١٨؛ أبو النجا، ٢٠٢٢)، والتي كشفت عن ضعف الرؤية المستقبلية لتخطيط رعاية الموهوبين في الجامعات، وافتقارها للربط بين الإمكانيات والأهداف المنشودة، ومحدودية البرامج المتخصصة لرعاية الموهوبين مثل: برامج التسريع المبكر والبرامج الإثرائية، وغيرها، ومحدودية معايير وأساليب اكتشاف الموهوبين، وضعف وعي بعض القيادات الجامعية بأهمية اكتشاف ورعاية الموهوبين، ووجود قصور في ممارسات أعضاء هيئة التدريس المرتبطة بالتخطيط للتدريس وفق احتياجات الطلاب الموهوبين، ومحدودية توظيف المناهج الدراسية لاكتشافهم وتنمية قدراتهم، وقصور في توظيف الأنشطة التعليمية للطلاب وفق احتياجاتهم، وقلة توظيف ممارسات وأدوات تقويم الإنجاز للطلاب الموهوبين، وقصور في توظيف الأدوات التكنولوجية والمعلوماتية لاكتشاف وتنمية الطلاب الموهوبين، وقلة توفر متطلبات رعاية الموهوبين في برامج إعداد الطالب المعلم، ووجود فجوة بين الإطار النظري لتلك البرامج والتطبيق العملي، وندرة التخصصات الدقيقة في مجال تربية الموهوبين داخل كليات التربية. كما يتفق مع ما جاء في دراسة (Musakuro & De Klerk (2021) والتي أوضحت أن أبرز التحديات التي تواجه إدارة المواهب في مؤسسات التعليم العالي تتمثل في: محدودية الموارد المالية، وضعف الخطط الاستراتيجية، والمقاومة التنظيمية للتغيير.

كما يتضح من الجدول السابق أن الفقرة (١٣)، والتي تنص على " افتقار البيئة الجامعية لمتطلبات رعاية الموهوبين المتمثل في المناهج الجامعية وطرق التدريس والتقويم التقليدية، والأنشطة الطلابية غير الموجهة لاكتشاف ورعاية الموهوبين"، قد بلغت نسبة الموافقة عليها (٧٩.٣٨%)، وبالتالي فهي تقع في نطاق المنطقة الحرجة، وسوف سيتم عرضها مرة أخرى على الخبراء، أما الفقرتان، (١٥)، (٥)، واللتان تتصان على: "نقص الكوادر والكفاءات اللازمة لرعاية الموهوبين"، و"محدودية قيم الحرية والديمقراطية والتعبير الصريح عن الرأي في المناخ الجامعي المصري"، على الترتيب، فبلغت نسبة الموافقة عليهما (٤٦.٨٨%)، (٥٠%)، ولقد رأي الخبراء استبعادهما، وبسؤال بعض الخبراء عن السبب في عدم الموافقة، أوضحوا أن هاتين العبارتين تقعان ضمن التحديات التي يمكن مواجهتها من خلال آليات الشراكة مع الجامعات المتقدمة، وتبادل الخبرات الأكاديمية، والاعتماد على أدوات الذكاء الاصطناعي كمنصات

للتعبير عن الرأي، واكتشاف المواهب، وتقديم الخدمات الإرشادية والفنية المتخصصة بالاستعانة بأعضاء هيئة التدريس والمراكز الجامعية.

وبذلك يتضح مما سبق أن المحور الثاني قد اشتمل على (١٩) عبارة، وتم قبول (١٦) عبارة لحصولهم على نسبة اتفاق عالية، واستبعاد (٢) من العبارات، لحصولهما على نسبة اتفاق منخفضة، و (١) عبارة سيتم إعادة تقييمها في الجولة الثالثة، لوقوعها في نطاق المنطقة الحرجة.

(٣) الجولة الثالثة من جولات دلفاي:

أ- الهدف من الجولة الثالثة:

تحديد الاتفاق حول أولويات الفقرات المقترحة داخل كل محور من محاور الاستبانة، وترتيب أولوياتها، وذلك تمهيداً لتضمينها في الرؤية المقترحة، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحثان بإعداد استبانة تتضمن جميع الفقرات المقترحة التي حظيت بنسبة موافقة ٨٠% فأكثر من قيمة استجابة أفراد العينة التي شاركت في الجولة الثانية، ثم طبقت على معظم الخبراء المشاركين في الجولتين السابقتين، وقد طلب من الخبراء المشاركين في الجولة الثالثة إبداء الرأي بتحديد درجة الموافقة على عبارات الاستبانة من خلال مقياس مكون من خمس استجابات للموافقة بحيث يضع الخبير علامة (✓) أمام الاستجابة التي يراها مناسبة، واشتملت الاستبانة في صورتها النهائية على (٥٩) فقرة، بالإضافة إلى (٤) فقرات تقع في المنطقة الحرجة، وتم التطبيق في الفترة من ٢٠٢٥/٤/١٦م واستمر حتى ٢٠٢٥/٥/١٢م.

وبلغت عينة الدراسة في الجولة الثالثة تسعة وعشرين خبيراً (٢٩) خبيراً، حيث تناقص عدد الخبراء في هذه الجولة نظراً لصعوبة الحصول عليهم خلال هذه الفترة، ولقد كان للبريد الإلكتروني دوراً كبيراً في سهولة الحصول على استجابات الخبراء. حيث جاءت الجولة الثالثة لتأكيد توقعات الخبراء ومدى تأثيرها على تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد:

(٣) تحليل نتائج الجولة الثالثة:

بعد أن انتهى الباحثان من تطبيق استبانة الجولة الثالثة، تم تجميع استجابات الخبراء ومعالجتها إحصائياً، ويمكن توضيح نتائج الجولة الثالثة لدلفاي بالنسبة إلى:

[١] آراء الخبراء حول فلسفة وأهداف تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء

فلسفة جامعة التفرد:

جدول (٧) جولات أسلوب دلفاي لأراء الخبراء للمحور الأول (فلسفة وأهداف تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد) في "الجولة الثالثة" مرتبة تنازلياً

م	العبارة	نسبة الاتفاق في الجولة الأولى	الجولة الثالثة تقدير التأثير المتوقع		
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
١	تحقيق الرعاية الاستراتيجية للطلاب الموهوبين في الجامعات المصرية.	٩٠.٦٣	٤.٨٦٢١	٠.٤٤١	٩٧.٢٤
٢	توفير الدعم المادي والمعنوي اللازم لرعاية المواهب الطلابية.	٨٥.٠٠	٤.٩٣١٠	٠.٢٥٨	٩٨.٦٢
٣	تنظيم وتوضيح أطر رعاية الموهوبين على مستوى الجامعة.	٩١.٨٨	٥	٠.٠٠	١٠٠.٠٠
٤	حوكمة إجراءات التعامل مع الموهوبين على مستوى الجامعات المصرية.	٨٧.٥٠	٤.٦٨٩٧	٠.٦٠٤	٩٣.٧٩
٥	إتاحة الفرصة لاكتشاف الموهبة من خلال الفعاليات والأنشطة والممارسات الجامعية.	٨٤.٣٨	٤.٦٥٥٢	٠.٦١٤	٩٣.١٠
٦	تمكين ذوي الإعاقة من الموهوبين من خلال تسهيل إجراءات اكتشاف ورعاية المواهب الطلابية.	٨٣.١٣	٤.٥١٧٢	٠.٩٨٦	٩٠.٣٤
٧	الاستفادة من تجارب وخبرات الجامعات المتقدمة في مجال رعاية الطلاب المبدارين والموهوبين، وبخاصة جامعة التفرد.	٨٦.٨٨	٤.٧٥٨٦	٠.٩١٢	٩٥.١٧
٨	إسهام رعاية الموهوبين في تعزيز جودة التعليم الجامعي.	٨٦.٢٥	٤.٦٢٠٧	٠.٧٧٥	٩٢.٤١
٩	دمج فلسفة "جامعة التفرد" ضمن الخطط الاستراتيجية للجامعات المصرية.	٨٩.٣٨	٤.٧٩٣١	٠.٥٥٩	٩٥.٨٦
١٠	إسهام رعاية الموهوبين في دعم التحول نحو الاقتصاد المعرفي.	٨٠.٠٠	٣	١.٦٩٢	٦٠
١١	تعزيز بيئة جامعية إبداعية تحفز الموهوبين.	٨٨.١٣	٤.٧٢٤١	٠.٥٩١	٩٤.٤٨

يلاحظ من الجدول (٧) ما يلي:

ارتفاع نسبة موافقة الخبراء في الجولة الثالثة على المحور الأول الخاص بفلسفة وأهداف تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد، فلقد تراوحت نسبة الموافقة على عبارات المحور ما بين (٨٨.٣٣% - ١٠٠%) مما يدل على أهمية الفلسفة المقترحة، وضرورة تنفيذها مستقبلاً، بينما حصلت العبارة رقم (١٠) والتي تنص على: "إسهام رعاية الموهوبين في دعم التحول نحو الاقتصاد المعرفي"، على استجابة منخفضة، بنسبة (٦٠%) مما يؤكد استبعادها تماماً.

رؤية مقترحة لتطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية
في ضوء فلسفة جامعة التفرد

[٢] آراء الخبراء حول متطلبات تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة
جامعة التفرد:

جدول (٨) جولات أسلوب دلفاي لآراء الخبراء للمحور الثاني الخاص بـ (متطلبات تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد) في "الجولة الثالثة" مرتبة تنازلياً

م	العبارة	نسبة الاتفاق في الجولة الثانية	الجولة الثالثة تقدير التأثير المتوقع		
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	% الترتيب
١	وجود محكات ومقاييس مقننة لاكتشاف الموهوبين.	٨٠.٠٠	٤.٨٩٦٦	٠.٣١٠	٥
٢	دعم البحوث العلمية الطلابية في مجال رعاية الموهوبين.	٩١.٨٨	٥	٠.٠٠٠	١
٣	توفير برامج تعليمية متخصصة لرعاية الموهوبين.	٨٠.٦٣	٤.١٧٢٤	١.١٠٤	٣٣
٤	استقطاب أفضل الكفاءات العلمية من أهل النخبة في تخصصاتهم إلى الجامعات المصرية.	٨٣.٧٥	٤.٣٤٤٨	١.٠٤٥	٣١
٥	توفير شركاء داعمين للطلاب الموهوبين من رواد الأعمال والتكنولوجيين.	٨٠.٠٠	٤.٢٠٦٩	٠.٩٧٨	٣٢
٦	توفير قنوات اتصال بين الجامعات المصرية في مجال رعاية الموهبة والموهوبين.	٨٦.٨٨	٤.٤٨٢٨	٠.٨٢٩	٢٦
٧	تطوير عقلية تكنولوجية ولغة مشتركة بين الطلاب الموهوبين.	٨٥.٦٣	٤.٥١٧٢	٠.٨٢٩	٢٣
٨	المواعاة بين القيادة والابتكار ودور التكنولوجيا في دعمها.	٧٩.٣٨	٢.٧	١.٨٧٩	٣٥
٩	توفير منح دراسية للدراسات العليا والباحثين المبتكرين.	٨٤.٣٨	٤.٧٩٣١	٠.٥٥٩	٩
١٠	تمكين مجتمع رجال الأعمال من العمل مع الطلاب الموهوبين للخروج بحلول للمشكلات المجتمعية	٨٦.٨٨	٤.٦٥٥٢	٠.٦١٤	١٨
١١	إنشاء مركز متخصص لرعاية الطلاب الموهوبين بكل جامعة.	٨٨.١٣	٤.٨٢٧٦	٠.٦٠٢	٧
١٢	التحقق من امتلاك المرشحين للمناصب القيادية الجامعية رؤية لرعاية الموهوبين في جامعاتهم والاتصال بالمنظمات العالمية الداعمة للموهبة.	٩١.٨٨	٥	٠.٠٠٠	٢
١٣	تبني مبادرات الطلاب الجديدة التي تركز على المستقبل، وتستفيد من التقنيات التكنولوجية لمواجهة التحديات المجتمعية والاستعداد لمواجهةها.	٨٨.٧٥	٤.٥١٧٢	٠.٩١١	٢٤

م	العبرة	نسبة الاتفاق في الجولة الثانية	الجولة الثالثة تقدير التأثير المتوقع		
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
١٤	تدريب أعضاء هيئة التدريس والإداريين على طرق اكتشاف الموهبة والمسلك التطويري لها من خلال الجامعة.	٨٨.١٣	٤.٦٨٩٧	٠.٧٦١	٩٣.٧٩
١٥	مرونة اللوائح والأنظمة الجامعية الخاصة برعاية الموهوبين.	٨٨.٧٥	٤.٦٨٩٧	٠.٨٠٦	٩٣.٧٩
١٦	التخطيط لبرامج شراكة مجتمعية داعمة للموهبين من طلاب الجامعة.	٨٩.٣٨	٤.٦٥٥٢	٠.٨٥٧	٩٣.١٠
١٧	إتاحة غرف مصادر معلومات بالكليات لدعم رعاية الموهوبين	٧٦.٨٨	٤.٤٤٨٣	١.٢٤٢	٨٨.٩٧
١٨	تعميم فكرة الحاضنات التكنولوجية لرعاية الموهوبين بالجامعات المصرية.	٨٨.١٣	٤.٧٩٣١	٠.٥٥٩	٩٥.٨٦
١٩	تصميم منتديات متنوعة لمناقشة التطبيقات التكنولوجية وتوظيفها في رعاية الموهوبين في الجامعة.	٧٥.٠٠	٤.٧٥٨٦	٠.٧٣٩	٩٥.١٧
٢٠	إنشاء شبكة للجامعات المصرية بالشراكة مع جامعات عالمية لرعاية الموهوبين.	٩١.٢٥	٤.٩٦٥٥	٠.١٨٦	٩٩.٣١
٢١	التركيز على دعم المواهب الطلابية ذات التوجه المستقبلي والابتكاري.	٩٣.١٣	٤.٩٣١٠	٠.٣٧١	٩٨.٦٢
٢٢	الاهتمام بالمشروعات البحثية الطلابية متعددة التخصصات.	٨٠	٤.١٣٧٩	١.١٨٧	٨٢.٧٦
٢٣	دعم الطلاب الموهوبين في مجالات القيادة على مستوى الأنشطة والمشروعات الطلابية	٨٣.١٣	٤.٣٧٩٣	١.١١٥	٨٧.٥٩
٢٤	دعم ابتكارات الطلاب في الحلول المتقدمة للمشكلات المجتمعية باستخدام التقنيات المتسارعة، مثل: الذكاء الاصطناعي، والروبوتات، والبيولوجيا الرقمية.	٨٨.٧٥	٤.٧٥٨٦	٠.٥٧٧	٩٥.١٧
٢٥	تقديم برامج تعليمية ودورات ومؤتمرات قمة، واستراتيجيات شراكات وبرامج القيادة والابتكار للطلاب الموهوبين	٨٦.٢٥	٤.٦٢٠٧	٠.٦٢٢	٩٢.٤١
٢٦	تشجيع المواهب البحثية من الطلاب في مجالات في مجالات الصحة، والبيئة، والأمن، والتعليم، والطاقة، والغذاء، والمياه، والفضاء، ومقاومة الكوارث، والحوكمة.	٨٥.٦٣	٤.٥٨٦٢	٠.٩٠٧	٩١.٧٢
٢٧	توسيع نطاق المنح الدراسية للطلاب الموهوبين داخل الجامعات المصرية وخارجها	٨٧.٥٠	٤.٦٨٩٧	٠.٦٠٤	٩٣.٧٩

رؤية مقترحة لتطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية
في ضوء فلسفة جامعة التفرد

م	العبرة	نسبة الاتفاق في الجولة الثانية	الجولة الثالثة تقدير التأثير المتوقع		
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	% الترتيب
٢٨	تشجيع الطلاب الموهوبين على فهم التكنولوجيا المتطورة وتقديم دورات متخصصة لتعميق فهمهم لها، مثل الذكاء الاصطناعي والروبوتات، والتكنولوجيا الحيوية، وتكنولوجيا النانو، والتصنيع الرقمي، والشبكات، وأنظمة الحوسبة	٨٨.٧٥	٤.٨٢٧٦	٠.٤٦٨	٨
٢٩	توعية الطلاب الموهوبين بقضايا المواطنة العالمية مثل الفقر العالمي، أو الجوع، أو التغير المناخي.	٨٢.٥٠	٤.٤١٣٨	١.١٨١	٢٩
٣٠	التنسيق مع الشركات التكنولوجية العالمية، مثل مايكروسوفت وجوجل، لرعاية لمواهب الطلابية في شتى المجالات	٨٨.١٣	٤.٧٢٤١	٠.٥٩١	١٤
٣١	تدريب الموهوبين على التكيف مع التغير السريع في الحياة والعمل والتعليم	٨١.٢٥	٤.٤٤٨٣	١.١٢١	٢٨
٣٢	وجود سياسات جامعية واضحة لرعاية الموهوبين	٨٣.٧٥	٤.٥٥١٧	١.١٢١	٢٢
٣٣	توفير دعم مالي مستدام لرعاية وتطوير الموهوبين	٩٠.٦٣	٤.٨٩٦٦	٠.٤٠٩	٦
٣٤	تضمين الخطط الاستراتيجية للجامعات رعاية الموهوبين كهدف استراتيجي	٨٤.٣٨	٤.٥١٧٢	١.١٢٢	٢٥
٣٥	توفير مراكز متخصصة بالجامعة لتقديم الدعم والإرشاد للطلاب الموهوبين.	٩١.٢٥	٤.٧٩٣١	٠.٤١٢	١١

يتضح من الجدول السابق، ارتفاع نسبة موافقة الخبراء في الجولة الثالثة على المحور الثاني الخاص بمتطلبات تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد، فلقد تراوحت نسبة الموافقة ما بين (٨٢.٧٦% - ١٠٠%) مما يدل على أهمية المتطلبات المقترحة، وضرورة تنفيذها مستقبلاً، كما حصلت العبارتان رقم (١٧)، و(١٩) على درجة موافقة عالية، حيث تجاوزت نسبة الموافقة ٨٠%، مما يعني موافقة الخبراء على هذه العبارات بدرجة كبيرة في الجولة الثالثة، بعد أن وقعت في نطاق المنطقة الحرجة في الجولة الثانية، وهو ما قد يعزى إلى تغيير صياغة هاتين العبارتين بناءً على اقتراحات الخبراء، الأمر الذي جعلها واضحة الصياغة. بينما حصلت عبارة واحدة، وهي العبارة رقم (٨) والتي تنص على: "المواءمة بين القيادة والابتكار ودور التكنولوجيا في دعمها"، على استجابة منخفضة بنسبة (٥٤%) مما يؤكد استبعادها تماماً.

٣- آراء الخبراء حول تحديات تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد:

جدول (٩) جولات أسلوب دلفاي لآراء الخبراء للمحور الثالث الخاص بـ(تحديات تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد) في "الجولة الثالثة" مرتبة تنازلياً

م	العبارة	الجولة الثالثة تقدير التأثير المتوقع		
		نسبة الاتفاق في الجولة الثانية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الترتيب	%			
١	غياب أغلب الجامعات المصرية عن التصنيفات الدولية لأفضل الجامعات في العالم.	٩٠.٦٣	٤.٩٣١٠	٠.٢٥٨
٢	ضعف مخرجات التعليم الجامعي المصري.	٩٣.١٣	٥	٠.٠٠٠
٣	هجرة الطلاب الموهوبين بحثاً عن فرص تعليمية أفضل.	٨٩.٣٨	٤.٨٢٧٦	٠.٥٣٩
٤	هجرة الكفاءات الجامعية من الأساتذة إلى العديد من الدول.	٨٥	٤.٢٠٦٩	١.٣٤٦
٥	الروتين والإجراءات الصارمة في اللوائح والقوانين الجامعية المرتبطة برعاية الموهوبين.	٨٢.٥٠	٤.٣٤٤٨	١.٠١٠
٦	التسلط الإداري وتقييد الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس والطلاب، ومن ثم التركيز على الوظائف التقليدية التدريسية والبحثية والاجتماعية للجامعة.	٨٠.٦٣	٤.٣٧٩٣	٠.٩٧٩
٧	ندرة الأبحاث العلمية في مجال تطوير رعاية الموهوبين.	٨٢.٥٠	٤.١٣٧٩	٠.٩٥٣
٨	ضعف دور الحاضنات والشراكات المجتمعية في رعاية الموهوبين من طلاب الجامعة.	٨٣.١٣	٤.٤٨٢٨	١.١٢٢
٩	نقص الموارد المادية والبشرية اللازمة لرعاية الطلاب الموهوبين بالجامعة.	٨٣.٧٥	٤.٥٨٦٢	١.٠٥٣
١٠	ضعف استراتيجيات إدارة المواهب، مثل الجذب والاكتشاف والتنمية والتطوير.	٨٨.٧٥	٤.٧٥٨٦	٠.٤٣٥
١١	قلة وجود استراتيجيات واضحة تسعى لإيجاد مراكز للبحث والتطوير، وإيجاد أنظمة وتشريعات للإبداع والابتكار تشجع المبدعين، وتحمي نتائجهم، وتأخذ على عاتقها إنتاج المعرفة التي يحتاجها المجتمع.	٨٦.٢٥	٤.٦٨٩٧	٠.٦٦٠
١٢	افتقار البيئة الجامعية لمتطلبات رعاية الموهوبين المتمثل في المناهج الجامعية وطرق التدريس والتقويم التقليدية، والأنشطة الطلابية غير الموجهة لاكتشاف ورعاية الموهوبين.	٧٩.٣٨	٢.٩٣٣٣	١.٧٨٣
١٧		٥٨.٦٧		

رؤية مقترحة لتطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية
في ضوء فلسفة جامعة التفرد

م	العبارة	نسبة الاتفاق في الجولة الثانية	الجولة الثالثة تقدير التأثير المتوقع	
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري %
١٣	ضعف آليات اكتشاف الموهوبين، وقلة توفير البرامج المتخصصة لهم.	٩٠.٠٠	٤.٨٢٧٦	٠.٣٨٤
١٤	قلة برامج الإرشاد النفسي والأكاديمي المخصصة للموهوبين.	٨٨.١٣	٤.٧٢٤١	٠.٤٥٥
١٥	ضعف مشاركة الطلاب الموهوبين في أنشطة البحث العلمي.	٨٦.٢٥	٤.٥٨٦٢	٠.٩٠٧
١٦	قلة توفر البنية التحتية والتكنولوجية الداعمة للابتكار.	٨٦.٨٨	٤.٦٥٥٢	٠.٤٨٤
١٧	ضعف التنسيق بين الجهات المعنية برعاية الموهوبين في المجتمع المصري.	٨٩.٣٨	٤.٧٩٣١	٠.٤١٢

يتضح من الجدول السابق ارتفاع نسبة موافقة الخبراء في الجولة الثالثة على المحور الثالث الخاص بتحديات تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد، فلقد تراوحت نسبة الموافقة على عبارات المحور ما بين (٨٢.٧٦% - ١٠٠%) مما يدل على الموافقة على التحديات المقترحة، وضرورة مواجهتها مستقبلاً، بينما حصلت عبارة واحدة (١٢) والتي تنص على "افتقار البيئة الجامعية لمتطلبات رعاية الموهوبين المتمثل في المناهج الجامعية وطرق التدريس والتقييم التقليدية، والأنشطة الطلابية غير الموجهة لاكتشاف ورعاية الموهوبين"، على استجابة منخفضة بنسبة (٥٨.٦٧%) مما يؤكد استبعادها من وجهة نظر الخبراء، بعد أن وقعت في نطاق المنطقة الحرجة في الجولة الثانية.

❖ الرؤية المستقبلية المقترحة لتطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد:

في ضوء الإطار النظري للبحث، ونتائج الإطار الميداني له، قام الباحثان ببلورة الرؤية المستقبلية المقترحة لتطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد، على النحو التالي:

أولاً- هدف الرؤية المستقبلية:

هدفت الرؤية العلمية المقترحة إلى تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد.

ثانياً- منطلقات الرؤية المقترحة:

- الاهتمام العالمي بموضوع رعاية الموهوبين، إيماناً بدورهم البارز وقدرتهم على التعااطي مع التحديات الكبرى التي تواجه المجتمعات، وقدرتهم على بلورة حلول إبداعية لتلك المشكلات.
- أن التعليم الجامعي هو المنصة الأولى المتخصصة القادرة على تلبية احتياجات الموهوبين ورعاية مواهبهم باقتدار، في ظل توفر الكوادر المتخصصة والقادرة على توجيه الموهوبين وحسن رعايتهم وفق الطرق العلمية والبرامج المتخصصة والأنشطة المتنوعة.
- أن نموذج جامعة التفرد يكتسب أهميته من ارتكازه على التفرد التكنولوجي، وهو محور اهتمام العصر، ودالة العلم في المجتمعات المتقدمة، ويمكن الاستناد إليه في دعم الموهبة والموهوبين، وتقديم ورعاية مواهبهم، وتأطيرها في مؤسسة التعليم الجامعي النظامية.
- سعي الجامعات المصرية إلى التميز، واجتهادها للحصول على تصنيف متقدم ضمن التصنيفات العالمية للجامعات، مما يدعم الاهتمام بالموهبة والموهوبين، باعتباره مدخلاً لتحقيق جودة التعليم، في ظل تنامي التصنيفات العالمية للجامعات برعاية الموهوبين والمبدعين كأحد أبعاد التصنيفات العالمية للجامعات.

ثالثاً- أبعاد الرؤية المستقبلية المقترحة

بناءً على استقراء الأدبيات النظرية المرتبطة بموضوع البحث، ومن خلال الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة، وفي ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث الميدانية، يمكن تحديد محاور وأبعاد الرؤية المقترحة لتطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد على النحو التالي:

١- فلسفة وأهداف الرؤية المقترحة:

- كشفت نتائج البحث في جانبه الميداني أن الانطلاق من فلسفة وأهداف لرعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد، يعد أحد مرتكزات الرؤية المقترحة لتطوير رعايتهم، لذا تتضمن الرؤية المستقبلية الفلسفة والأهداف التالية:
- تحقيق الرعاية الاستراتيجية للطلاب الموهوبين في الجامعات المصرية.
 - توفير الدعم المادي والمعنوي اللازم لرعاية المواهب الطلابية.
 - تنظيم وتوضيح أطر رعاية الموهوبين على مستوى الجامعة.
 - حوكمة إجراءات التعامل مع الموهوبين على مستوى الجامعات المصرية.
 - إتاحة الفرصة لاكتشاف الموهبة من خلال الفعاليات والأنشطة والممارسات الجامعية.
 - تمكين ذوي الإعاقة من الموهوبين من خلال تسهيل إجراءات اكتشاف ورعاية المواهب الطلابية.

رؤية مقترحة لتطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد

- الاستفادة من تجارب وخبرات الجامعات المتقدمة في مجال رعاية الطلاب المبدارين والموهوبين، وبخاصة جامعة التفرد.
 - إسهام رعاية الموهوبين في تعزيز جودة التعليم الجامعي.
 - دمج فلسفة "جامعة التفرد" ضمن الخطط الاستراتيجية للجامعات المصرية.
 - تعزيز بيئة جامعية إبداعية تحفز الموهوبين.
- ٢- متطلبات تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد:**
- كشفت نتائج البحث في جانبه الميداني عن موافقة الخبراء بدرجة كبيرة على المتطلبات اللازمة لتطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد، الأمر الذي يتطلب ضرورة توفير هذه المتطلبات، وهي كالتالي:
- وجود محكات ومقاييس مقننة لاكتشاف الموهوبين.
 - دعم البحوث العلمية الطلابية في مجال رعاية الموهوبين.
 - توفير برامج تعليمية متخصصة لرعاية الموهوبين.
 - استقطاب أفضل الكفاءات العلمية من أهل النخبة في تخصصاتهم إلى الجامعات المصرية.
 - توفير شركاء داعمين للطلاب الموهوبين من رواد الأعمال والتكنولوجيين.
 - توفير قنوات اتصال بين الجامعات المصرية في مجال رعاية الموهبة والموهوبين.
 - تطوير عقلية تكنولوجية ولغة مشتركة بين الطلاب الموهوبين.
 - توفير منح دراسية للدراسات العليا والباحثين المبتكرين.
 - تمكين مجتمع رجال الأعمال من العمل مع الطلاب الموهوبين للخروج بحلول للمشكلات المجتمعية.
 - إنشاء مركز متخصص لرعاية الطلاب الموهوبين بكل جامعة.
 - التحقق من امتلاك المرشحين للمناصب القيادية الجامعية رؤية لرعاية الموهوبين في جامعاتهم والاتصال بالمنظمات العالمية الداعمة للموهبة.
 - تبني مبادرات الطلاب الجديدة التي تركز على المستقبل، وتستفيد من التقنيات التكنولوجية لمواجهة التحديات المجتمعية والاستعداد لمواجهةها.
 - تدريب أعضاء هيئة التدريس والإداريين على طرق اكتشاف الموهبة والمسلك التطويري لها من خلال الجامعة.
 - مرونة اللوائح والأنظمة الجامعية الخاصة برعاية الموهوبين.

- التخطيط لبرامج شراكة مجتمعية داعمة للموهبين من طلاب الجامعة.
- تجهيز غرف مصادر معلومات بالكليات لدعم رعاية الموهبين.
- تعميم فكرة الحاضنات التكنولوجية لرعاية الموهبين بالجامعات المصرية.
- إقامة منتديات متنوعة لمناقشة التطبيقات التكنولوجية وتوظيفها في رعاية الموهبين في الجامعة.
- إنشاء شبكة للجامعات المصرية بالشراكة مع جامعات عالمية لرعاية الموهبين.
- التركيز على دعم المواهب الطلابية ذات التوجه المستقبلي والابتكاري.
- الاهتمام بالمشروعات البحثية الطلابية متعددة التخصصات.
- دعم الطلاب الموهبين في مجالات القيادة على مستوى الأنشطة والمشروعات الطلابية.
- دعم ابتكارات الطلاب في الحلول المتقدمة للمشكلات المجتمعية باستخدام التقنيات المتسارعة، مثل: الذكاء الاصطناعي، والروبوتات، والبيولوجيا الرقمية.
- تقديم برامج تعليمية ودورات ومؤتمرات قمة، واستراتيجيات شراكات وبرامج القيادة والابتكار للطلاب الموهبين.
- تشجيع المواهب البحثية من الطلاب في مجالات في مجالات الصحة، والبيئة، والأمن، والتعليم، والطاقة، والغذاء، والمياه، والفضاء، ومقاومة الكوارث، والحكومة.
- توسيع نطاق المنح الدراسية للطلاب الموهبين داخل الجامعات المصرية وخارجها
- تشجيع الطلاب الموهبين على فهم التكنولوجيا المتطورة وتقديم دورات متخصصة لتعميق فهمهم لها، مثل الذكاء الاصطناعي والروبوتات، والتكنولوجيا الحيوية، وتكنولوجيا النانو، والتصنيع الرقمي، والشبكات، وأنظمة الحوسبة.
- توعية الطلاب الموهبين بقضايا المواطنة العالمية مثل الفقر العالمي، أو الجوع، أو التغير المناخي.
- التنسيق مع الشركات التكنولوجية العالمية، مثل مايكروسوفت وجوجل، لرعاية مواهب الطلابية في شتى المجالات.
- تدريب الموهبين على التكيف مع التغير السريع في الحياة والعمل والتعليم.
- وجود سياسات جامعية واضحة لرعاية الموهبين.
- توفير دعم مالي مستدام لرعاية وتطوير الموهبين.
- تضمين الخطط الاستراتيجية للجامعات رعاية الموهبين كهدف استراتيجي.
- توفير مراكز متخصصة بالجامعة لتقديم الدعم والإرشاد للطلاب الموهبين.

ثالثاً- تحديات تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية:

كشفت نتائج البحث في جانبه الميداني عن موافقة الخبراء بدرجة كبيرة على تحديات تطوير رعاية الموهوبين في ضوء فلسفة جامعة التفرد، ولذا ينبغي يتوجب العمل على مواجهتها، حيث تضمنت هذه التحديات ما يلي:

- غياب أغلب الجامعات المصرية عن التصنيفات الدولية لأفضل الجامعات في العالم.
- ضعف مخرجات التعليم الجامعي المصري.
- هجرة الطلاب الموهوبين بحثاً عن فرص تعليمية أفضل.
- هجرة الكفاءات الجامعية من الأساتذة إلى العديد من الدول.
- الروتين والإجراءات الصارمة في اللوائح والقوانين الجامعية المرتبطة برعاية الموهوبين.
- التسلط الإداري وتقييد الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس والطلاب، ومن ثم التركيز على الوظائف التقليدية التدريسية والبحثية والمجتمعية للجامعة.
- ندرة الأبحاث العلمية في مجال تطوير رعاية الموهوبين.
- ضعف دور الحاضنات والشراكات المجتمعية في رعاية الموهوبين من طلاب الجامعة.
- نقص الموارد المادية والبشرية اللازمة لرعاية الطلاب الموهوبين بالجامعة.
- ضعف استراتيجيات إدارة المواهب، مثل الجذب والاكتشاف والتنمية والتطوير.
- قلة وجود استراتيجيات واضحة تسعى لإيجاد مراكز للبحث والتطوير، وإيجاد أنظمة وتشريعات للإبداع والابتكار تشجع المبدعين، وتحمي نتاجهم، وتأخذ على عاتقها إنتاج المعرفة التي يحتاجها المجتمع.
- ضعف آليات اكتشاف الموهوبين، وقلة توفير البرامج المتخصصة لهم.
- قلة برامج الإرشاد النفسي والأكاديمي المخصصة للموهوبين.
- ضعف مشاركة الطلاب الموهوبين في أنشطة البحث العلمي.
- قلة توفر البنية التحتية والتكنولوجية الداعمة للابتكار.
- ضعف التنسيق بين الجهات المعنية برعاية الموهوبين في المجتمع المصري.

رابعاً- سبل مقترحة لمواجهة تحديات تطوير رعاية الموهوبين بالجامعات المصرية:

في ضوء فلسفة جامعة التفرد، التي تركز على احترام الاختلافات الفردية وتنمية المواهب الإبداعية للطلاب، لذا فإن مواجهة التحديات التي تعوق رعاية الموهوبين في الجامعات المصرية تتطلب ما يلي:

أولاً- تطوير السياسات التعليمية والإدارة الجامعية لرعاية الموهوبين، ويتم ذلك من خلال:

- إقرار سياسات تعليمية تعمل على دمج مفهوم "الابتكار التحويلي" في برامج الكليات العلمية والإنسانية.
- دمج مفاهيم "التفتيات المتسارعة" و"حلول التحديات الكبرى" في الخطط الدراسية.
- تخصيص تمويل تنافسي لدعم مشروعات الموهوبين المرتبطة بالتنمية المستدامة.
- إطلاق جوائز وطنية للابتكارات الطلابية الموجهة نحو مواجهة مشكلات التعليم الجامعي.
- إصدار لائحة جامعية موحدة لرعاية الطلاب الموهوبين، تنظم إجراءات اكتشافهم، وتحديد احتياجاتهم، وبرامج الدعم والتقييم، وتتضمن معايير لاختيار الطلبة بناءً على الأداء الأكاديمي، والإبداع، والقيادة.
- إقرار نظام تحفيز خاص لأعضاء هيئة التدريس والأخصائيين الذين يشاركون في برامج اكتشاف ودعم الموهوبين (مثل نقاط إضافية في الترقية أو تقديم دعم للبحوث المرتبطة برعاية الموهوبين).

ثانياً- تطوير البيئة الجامعية والتعليمية، ويتم ذلك من خلال:

- تحقيق مرونة في النظم الدراسية والمناهج تسمح بتسريع الدراسة أو التخصص المزدوج، أو الدراسة البينية لتناسب قدراتهم.
- تصميم برامج تعليمية قائمة على المشروعات والبحث العلمي لتحفيز التفكير الابتكاري والتطبيقي لدى طلاب الجامعة من الموهوبين.
- إنشاء "حاضنات جامعية للموهبة والابتكار" توفر مساحات للعمل التعاوني، والإرشاد، وتطوير المشروعات.
- تنظيم ملتقيات وفعاليات دورية للموهوبين (مثل يوم الموهوب الجامعي، جوائز التميز الطلابي، معارض الابتكار).
- دمج الموهوبين في مشروعات بحثية لأعضاء هيئة التدريس أو مشروعات تخدم المجتمع والاقتصاد الأخضر.
- تنظيم مسابقات وجوائز سنوية لتشجيع الطلاب الموهوبين. -
- تقديم أنشطة للطلاب الموهوبين خارج المنهج من خلال توفير نوادٍ وفعاليات لتنمية مهاراتهم القيادية والإبداعية.
- مرونة القواعد الأكاديمية بحيث يتم السماح بتسريع الدراسة أو حضور مواد إضافية حسب احتياجاتهم.

رؤية مقترحة لتطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة جامعة التفرد

- تسهيل التواصل مع خبراء وأكاديميين داخل وخارج الجامعة لتوسيع آفاقهم.
- إنشاء مراكز "تفرد محلية" داخل الجامعات.
- تأسيس "حاضنات تفرد جامعية" كمراكز متعددة التخصصات تعنى بالابتكار الاجتماعي والاقتصادي تضم فرقاً من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والمجتمع المدني لحل المشكلات المحلية باستخدام التقنيات الحديثة.
- تقديم مناهج تعليمية قائمة على المشروعات (PBL) والتفكير التصميمي (Design Thinking).
- إعداد برامج تعليمية متعددة التخصصات موجهة لحل المشكلات، تشترك فيها كليات مختلفة (مثل الهندسة، الاقتصاد، الزراعة، العلوم، التربية)، وتعتمد على التعلم القائم على المشاريع والتحديات (Challenge-Based Learning).
- إدماج مقررات حول الابتكار وريادة الأعمال والتقنيات المتسارعة، مثل: الذكاء الاصطناعي، تحليل البيانات، التفكير التصميمي، وتُقدم بأسلوب تطبيقي من خلال ورش عمل ومعسكرات إبداعية.
- إطلاق "مسار النخبة الجامعي" للطلاب الموهوبين، بحيث يمنح فرصاً تعليمية خاصة (مشرف أكاديمي، منح، مشاريع بحثية تطبيقية).
- إنشاء "وحدة التفرد والابتكار الجامعي" بكل جامعة تتبع نائب رئيس الجامعة لشؤون التعليم أو الدراسات العليا، وتختص بتصميم وتنفيذ برامج الموهوبين وربطها بقضايا التنمية.
- إنشاء وحدات متخصصة في كل جامعة لرعاية الموهوبين تكون مسؤولة عن اكتشافهم، وتوفير بيئة تعليمية محفزة ومناسبة لهم.
- نشر ثقافة قبول التنوع والتفرد داخل المجتمع الجامعي عبر السياسات والخطاب المؤسسي، والأنشطة الطلابية.
- الابتعاد عن النماذج التعليمية الموحدة والتركيز على بناء "مسارات شخصية" للتعلم والتطور المهني لكل طالب موهوب.
- تصميم مسارات تعليمية مرنة خاصة بالموهوبين، تشمل مقررات اختيارية متقدمة، وفرص دراسية بينية ومشروعات تطبيقية.
- تخصيص مرشد أكاديمي لكل طالب موهوب لمتابعة تطوره، وتوجيهه علمياً ومهنياً.

- تقديم منح بحثية وتدريبية صغيرة للموهوبين لتشجيعهم على تنفيذ أفكارهم ومبادراتهم الخاصة.

ثالثاً- إعداد أعضاء هيئة التدريس وتأهيلهم لرعاية الموهوبين، ويتم ذلك من خلال:

- تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بحيث يتم تضمين الاتجاهات الحديثة في برامج رعاية الموهوبين.
- تدريب الكوادر الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس على تعرف خصائص الطلبة الموهوبين واحتياجاتهم، وكيفية اكتشافهم والتعامل معهم تربوياً.
- تحفيز الأساتذة على تقديم مبادرات نوعية لدعم الطلبة الموهوبين والبحث معهم، عبر حوافز معنوية ومادية.
- تحديث وتطوير المناهج الدراسية وفق الاتجاهات الحديثة، ومعايير الجودة العالمية.
- تنوع طرائق التدريس بما يتناسب مع خصائص الطلاب الموهوبين.
- تنوع أساليب التقويم بحيث تكشف عن المهارات العليا للطلاب.

رابعاً- بناء منظومة لاكتشاف الموهوبين، ويتم ذلك من خلال:

- تبني أدوات علمية متنوعة لاكتشاف الموهبة تشمل الذكاءات المتعددة، والموهبة الإبداعية، والقيادة، وليس فقط التفوق الأكاديمي.
- تفعيل آليات التشخيص المبكر والتتبع المستمر للموهبة منذ السنة الأولى الجامعية حتى التخرج.
- إنشاء قاعدة بيانات وطنية موحدة للطلبة الجامعيين الموهوبين تُحدَّث دورياً وتُربط بنتائج الأداء والأنشطة البحثية والابتكارية.
- اعتماد أدوات تشخيص متعددة لاكتشاف الموهوبين، مثل (اختبارات الإبداع، واستبانات سمات الشخصية، وتقييمات الأداء في المشروعات، وملفات الإنجاز).
- تشكيل لجان داخل الكليات لاكتشاف الموهوبين تضم أساتذة، أخصائيين نفسيين، وممثلين عن الطلاب.
- تشكيل لجان جامعية بكل كلية؛ لاكتشاف ودعم الموهوبين.

خامساً: تفعيل نظم المتابعة والتقييم، ويتم ذلك من خلال:

- إعداد مؤشرات أداء واضحة لتقييم فاعلية البرامج الموجهة للطلاب الموهوبين.
- تفعيل التغذية الراجعة الدورية من الطلاب الموهوبين.
- إصدار تقارير سنوية عن مخرجات رعاية الموهوبين وتحديات التنفيذ-

رؤية مقترحة لتطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية
في ضوء فلسفة جامعة التفرد

- إنشاء مؤشرات أداء واضحة وقابلة للقياس لمدى فاعلية برامج رعاية الموهوبين (مثل عدد البرامج، نسبة الإنجاز، رضا الطلاب).
- إعداد تقارير دورية عن مدى تقدم الجامعات في دعم الموهوبين، وتقديمها لوزارة التعليم العالي والهيئات الرقابية.
- تصميم مؤشرات أداء لقياس أثر برامج الموهوبين، مثل: عدد الابتكارات، المشروعات المجتمعية، المشاركات الدولية، الشركات الناشئة.
- إجراء تقييم دوري للبرامج والممارسات الجامعية بمشاركة الطلاب، وأعضاء هيئة التدريس، وخبراء خارجيين.
- نشر تقارير سنوية حول إنجازات ورعاية الطلاب الموهوبين تعزز الشفافية وتساعد في التطوير المستمر.

سادسًا - دعم برامج التوجيه والإرشاد، ويتم ذلك من خلال:

- تصميم برامج إرشادية متخصصة، وتطوير محتوى إرشادي يتضمن مهارات التفكير الإبداعي، وإدارة الوقت، والتعامل مع الضغط، والعمل الجماعي، وإدراج موضوعات مثل الذكاء العاطفي، وحل المشكلات، والتكيف مع التغيير.
- إعداد مرشدين متخصصين في التعامل مع الموهوبين، وتدريبهم على أساليب رعاية المواهب وتلبية احتياجاتهم النفسية والاجتماعية.
- تعزيز كفاءة المرشدين في استخدام استراتيجيات إرشادية ملائمة مثل الإرشاد الفردي، الجماعي، وإرشاد الأقران.
- تقديم دعم أكاديمي ونفسي لمساعدتهم على إدارة توقعاتهم العالية وضغوطهم الشخصية.
- توفير برامج لتقدير الإنجازات الأكاديمية والإبداعية، مثل المنح الدراسية والجوائز.

سابعًا - تبني مدخل رعاية المواهب التطبيقية:

- وتشير المواهب التطبيقية إلى مجموعة من القدرات والمهارات التي يمكن أن يستخدمها الطلاب استخدامها عمليًا لحل مشكلات واقعية، أو تنفيذ مهام محددة في مواقف الحياة أو العمل، ويتم ذلك من خلال:
- تعزيز استخدام التعليم القائم على المشروع (Project-based learning).
- تشجيع التدريب العملي والميداني في مؤسسات العمل.

- تضمين المقررات بمشكلات واقعية في المجتمع أو سوق العمل، وتدريب الطلاب على تقديم حلول مبتكرة لها.

- إدخال مخرجات عملية (مثل نماذج، حلول، تصميمات) في تقييم أداء الطلاب.

- تشجيع الإبداع والابتكار في المجالات التطبيقية من خلال مسابقات متنوعة أو حاضنات أعمال متخصصة.

ثامناً- الاستفادة من تطبيقات الذكاء الاصطناعي في رعاية الموهوبين، ويتم ذلك من خلال:

- استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي لتحليل نتائج الطلاب، وسلوكهم التعليمي، وأنماط التفكير لاكتشاف المؤشرات المبكرة للموهبة.

- التعرف على التباين غير المعتاد في الأداء أو الإبداع من خلال خوارزميات تعلم الآلة.

- تصميم الاختبارات الذكية والتكيفية تتناسب مع مستوى الطالب تلقائياً لتحديد قدراته بدقة.

- تصميم مسارات تعليمية فردية، واستخدام أنظمة تعليم ذكية توفر محتوى يتناسب مع قدرات الطالب الموهوب، وتسمح له بالتقدم حسب سرعته الخاصة.

- استخدام الواقع المعزز (AR) أو الواقع الافتراضي (VR) لتوفير بيئات تجريبية محفزة لتطوير التفكير الابتكاري.

- تتبع تطور الموهبة من خلال أدوات ذكاء اصطناعي تقيس التقدم في الأداء بمرور الوقت وتقدم تقارير تحليلية.

- استضافة قادة عالميين في مجال الذكاء الاصطناعي، وريادة الأعمال، والعلوم المستقبلية كمحاضرين زائرين للجامعات المصرية.

تاسعاً- تطبيق التعليم متعدد التخصصات في رعاية المواهب، ويتم ذلك من خلال:

- تصميم مشروعات تعليمية متكاملة، مثل: مشروع يجمع بين الفيزياء والفنون والتقنية لتصميم "نموذج مستدام لبيت المستقبل" يشترك الطلاب الموهوبون من تخصصات متعددة ويعملون على مشروع يجمع جوانبهم المختلفة.

- تقديم برامج إثرائية متعددة التخصصات، وإنشاء نوادٍ أو ورش عمل تجمع بين الرياضيات، البرمجة، والعلوم الاجتماعية (مثل نادي "حلول ذكية للمجتمع")، وبرامج صيفية أو معسكرات للموهوبين تجمع بين الإبداع الأدبي والذكاء الاصطناعي.

- تصميم مقررات دراسية ذات طبيعة تكاملية، مثل: "البيئة والتقنية"، "العلوم والفن"، أو "التفكير التصميمي لحل المشكلات المجتمعية"، تُطرح كمقررات اختيارية أو إثرائية للموهوبين في الجامعات.
- دعم التعلم القائم على المشكلات (PBL) ذات طابع متعدد التخصصات، وتكليف الطلاب بحل قضايا مثل التغير المناخي، الأمن الغذائي، أو التحول الرقمي، مع توجيههم لاستخدام أدوات من تخصصات مختلفة.
- دمج الطلاب الموهوبين في مشاريع واقعية تستهدف التحديات الوطنية مثل: التعليم، البيئة، الطاقة، الصحة.

عاشراً- تطبيق ريادة الأعمال الابتكارية في رعاية المواهب ويتم ذلك من خلال:

- إنشاء حاضنات ومسرّعات أعمال جامعية توفر بيئة داعمة للطلاب الموهوبين لتجريب أفكارهم وتحويلها إلى مشروعات تشمل تدريباً، تمويلًا أولياً، وإشرافاً فنياً وتسويقياً.
- إدراج مقررات دراسية حول ريادة الأعمال الابتكارية مثل: "الابتكار وريادة الأعمال الاجتماعية"، "تصميم نموذج العمل التجاري" أو "من الفكرة إلى السوق"، وتوجّه هذه المقررات خصيصاً للموهوبين ضمن برامج إثرائية أو مسارات خاصة.
- تنظيم مسابقات الابتكار وريادة الأعمال، مثل "تحدي الجامعات للابتكار الأخضر"، تشجع على التنافس الإيجابي وتطبيق الأفكار ضمن فرق متنوعة التخصصات.
- توجيه مشروعات التخرج نحو حلول ريادية، وتشجيع الطلاب الموهوبين على تطوير أفكار ريادية كمشروعات تخرج، وربط المشروعات بقضايا مجتمعية أو بيئية أو رقمية معاصرة.
- ربط الطلاب بشركاء من الصناعة والمجتمع، أو شركات ناشئة لدعم الأفكار الطلابية، توفير مرشدين وخبراء من الواقع المهني لريادة الأعمال.
- إعادة تصميم برامج رعاية الموهوبين لتكون موجهة نحو الابتكار في القضايا المجتمعية.
- توجيه برامج رعاية الموهوبين نحو الاقتصاد الأخضر والتحول الرقمي.

حادي عشر- الدعم والتمويل:

- تخصيص صندوق لرعاية الطلاب الموهوبين والمبتكرين في كل جامعة، بتمويل من الدولة، وشراكات مع القطاع الخاص، والبنوك، والمجتمع المدني، لتمويل المشروعات الطلابية، والمنح الدراسية، والتدريب الدولي.

- إشراك الطلاب الموهوبين في مشروعات البحث التطبيقي الممولة، كمساعدين باحثين أو أعضاء في فرق الابتكار المجتمعي.
- منح حوافز مالية وتقديرية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس المشاركين في برامج الموهوبين ومشروعات الابتكار التحويلي.
- تخصيص موارد مالية مستقلة ومستدامة لدعم البرامج المخصصة للطلبة الموهوبين، بعيداً عن الاعتماد الكلي على الميزانيات العامة المحدودة.
- تسويق الأعمال الابتكارية للطلاب الموهوبين والاستفادة من عوائدها في تنمية برامج رعايتهم.
- بناء جسور التواصل مع المؤسسات التجارية والصناعية لتشجيع رجال الأعمال على دعم برامج رعاية الموهوبين.
- تقنين تشريعات تسمح بقبول التبرعات المجتمعية لصالح برامج الطلاب الموهوبين.
- التعاون مع منصات دولية وتكنولوجية، مثل جامعة التفرد، أو مؤسسات تمويل الابتكار الاجتماعي، لتمويل مشروعات الطلبة الموهوبين.

ثاني عشر - الدعم التقني والتكنولوجي:

- تأسيس حاضنات أعمال جامعية لاحتضان مشروعات الموهوبين، توفر الإرشاد الفني، الدعم القانوني، والتسويق.
- توفير معامل ذكية (Smart Labs) مزودة بتقنيات الذكاء الاصطناعي، الطباعة ثلاثية الأبعاد، وبرمجيات المحاكاة.
- إطلاق منصة رقمية وطنية لرعاية الموهوبين الجامعيين، تعرض المواهب، وتسهل التواصل بين الطلاب الموهوبين، والخبراء، والممولين.
- تطوير منصة وطنية للموهبة الجامعية تعرض الابتكارات وتيسر سبل التواصل بين الطلاب الموهوبين والخبراء في مجالات العمل المختلفة.

ثالث عشر - تفعيل الشراكة المجتمعية في رعاية الموهوبين، ويتم ذلك من خلال:

- تعزيز الشراكات مع مؤسسات المجتمع المدني، والشركات، والهيئات البحثية لتمويل وتوسيع فرص الموهوبين.
- ربط الطلبة الموهوبين بمشروعات ريادة أعمال، أو فرص تدريبية عملية تمكنهم من تطبيق أفكارهم وتحقيق استقلاليتهم.

رؤية مقترحة لتطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية
في ضوء فلسفة جامعة التفرد

- إقامة شراكات مع شركات ومؤسسات وطنية لرعاية الطلبة الموهوبين وتبني مشروعاتهم أو تدريبهم.
- ربط الطلبة الموهوبين بمسرّعات الأعمال والتمويل الذاتي لتأسيس مشروعات ناشئة قائمة على أفكارهم.
- فتح قنوات تواصل مع الإعلام والمجتمع لنشر قصص نجاح الطلبة الموهوبين وتغيير الثقافة العامة حولهم.

بحوث ودراسات مقترحة:

- دراسة تتبعية للطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية.
- متطلبات تطوير رعاية الموهوبين في مجال الابتكار الأخضر.
- رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية: مدخل لتحقيق الميزة التنافسية.

المراجع

- ابن صالح، ياسمين كامل (٢٠١٠). دور جامعة تبوك في رعاية الموهوبين والمبدعين، المؤتمر العلمي العربي السابع لرعاية الموهوبين والمتفوقين أحلامنا نتحقق برعاية أبنائنا الموهوبين والمتفوقين، المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين، عمان، (٢)، ١٢١ - ١٣٣.
- أبو النجا، محمد فاضل (٢٠٢٢). متطلبات إعداد معلم الموهوبين بكليات التربية، مجلة تطوير الأداء الجامعي، ١٧ (٢)، ٦٩ - ٨٢.
- أبو ناصر فتحي محمد (٢٠١٩). سمات خارطة الطلاب الموهوبين والمتفوقين الدارسين بجامعة الملك فيصل وسبل الرعاية المقترحة لهم، المجلة التربوية جامعة سوهاج، ٦٣، ١ - ٢٥.
- أحمد، كمال عبد الوهاب (٢٠١٦). تصور مقترح لإدارة رأس المال الفكري في التعليم العالي في مصر في ضوء تجربة دول الاتحاد الأوروبي، مجلة الإدارة التربوية، (١٠)، ١٦ - ١٣٠.
- آل فريدة، هند منصور والقحطاني، سراء سعد (٢٠٢٤). دور جامعة الملك خالد في تحفيز الابتكار الجذري في التعليم الإلكتروني لتحقيق الاستدامة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة كلية التربية جامعة أسيوط، ٤٠ (٢)، ٦٩ - ١١٣.
- إيمان، صبيان ووسيلة، ثابت (٢٠٢٤). إدارة المواهب آفاق جديدة، نحو إدارة ذكية للموارد البشرية بالمؤسسات الجزائرية، "نموذج مقترح"، مجلة مجاميع المعرفة، (٢١)، ١٢٦ - ١٥٦.
- البستان، بطرس (١٩٨٧). القاموس المحيط، بيروت مكتبة لبنان.
- بسطويس، نشوى سعد (٢٠٢٢). متطلبات تنمية الموارد البشرية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية كمدخل لتحقيق الابداع الفكري، جامعة قناة السويس نموذجاً، مجلة كلية التربية جامعة المنوفية، ٣٧ (٢)، ٢٤٥ - ٤١٢.
- بكر، عبد الجواد السيد (٢٠٠٦). التربية المقارنة والسياسات التعليمية، كفر الشيخ: مطبعة السلام.
- بن لباد، محمد (٢٠١٦). كفاءة التعليم في تعظيم المخرجات المعرفية للتنمية المستدامة، مجلة مجاميع المعرفة، (٣)، ١٠٣ - ١١٦.
- جامعة الخليج العربي (٢٠١٩). المؤتمر الدولي الأول الابتكار في تربية الموهوبين خريطة طريق لاستثمار العقول"، الجمعية العالمية لتطوير أبحاث الموهبة والتميز، ومؤسسة الملك عبد العزيز للموهبة والابداع، ومؤسسة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز، المنامة، البحرين، من ١١-١٢ مارس.

رؤية مقترحة لتطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية
في ضوء فلسفة جامعة التفرد

- الجعوان، ناصر محمد (٢٠٢٢). دور التعليم الرقمي في تنمية الابداع والابتكار لدى طلاب المرحلة الجامعية بالمملكة العربية السعودية في ظل أزمة فيروس كورونا، *المجلة الدولية لبحوث ودراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٣ (٧)، ٧٦ - ١٠٩.
- جمعة، السيد علي (٢٠٢٠). التمويل المستدام للتعليم الجامعي الآليات والخيارات، *مجلة كلية التربية جامعة بورسعيد*، (٣١)، ٥٧ - ٩٥.
- حامد، نجلاء محمد (٢٠١٤). السياسات والممارسات الإدارية التربوية اللازمة لاكتشاف ورعاية الموهوبين في المدارس المصرية في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، المؤتمر العلمي الدولي الثاني لكلية التربية النوعية جامعة المنوفية، "قضايا التعليم في ظل الألفية الثالثة الواقع والمأمول"، الفترة من ٢٥ - ٢٦ مارس، ٢ - ٨٦.
- الحري، نوار محمد (٢٠١٢). معوقات تنمية الابداع في مرحلة التعليم الجامعي لدى عينة من طالبات كلية التربية للبنات بجامعة أم القرى، *مجلة البحث العلمي في التربية*، ١ (١٣)، ١٤٥ - ١٨٦.
- حمدان أحمد حسن (٢٠١٥). اكتشاف ورعاية الموهوبين بسلطنة عمان بين الواقع والمأمول تجربة مشروع بحثي ممول بجامعة السلطان قابوس، المؤتمر الدولي الثاني للموهوبين والمتفوقين، *نحو استراتيجيات وطنية لرعاية المبتكرين*، كلية التربية جامعة الإمارات العربية المتحدة بالاشتراك مع جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز، من ١٩ - ٢١ مايو، ٣ - ١٩.
- الخالدي، سعد (٢٠١٩). فعالية أدوات اكتشاف الموهبة في الجامعات العربية، *مجلة العلوم التربوية*، ٣١ (٢)، ١٤٥ - ١٦٨.
- الربابعة، حمزة (٢٠٢٣). مئوية رعاية الطلبة الموهوبين والمتفوقين في التعليم العام الأردنية الواقع وتصورات تربوية مقترحة، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، ١٩ (١)، ١٠١ - ١١٥.
- زكي، محمد حمدي (٢٠٢٣). إدارة المواهب القيادية بالجامعات المصرية مدخل لتحقيق أهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠، *مجلة كلية التربية جامعة عين شمس*، ٤٧ (٢)، ١٧١ - ٣١٦.
- الزهيري، إبراهيم عباس (٢٠١٢). رأس المال الفكري الخيار استراتيجي المستقبلي لمؤسسات التعليم العالي، المؤتمر العلمي الثانوي العربي الرابع: *إدارة المعرفة وإدارة رأس المال*

- الفكري في مؤسسات التعليم العالي في مصر والوطن العربي، كلية التربية النوعية جامعة المنصورة، ١، ١٩-٤٥.
- سالم، هدى محمد. (٢٠٢٤). تعزيز الإنسان في ضوء نزعة ما بعد الإنسانية والتفرد التكنولوجي. مجلة كلية الآداب، ١ (٧٢)، ٣٧١-٤٢٠.
- السبيعي، خالد (٢٠٢٠). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو استراتيجيات التدريس الحديثة في الجامعات الخليجية، المجلة الخليجية للتربية، ١٨ (١)، ٧٨-١٠٢.
- السعيد، شيماء عبيد (٢٠٢٤). المناخ الأكاديمي من وجهة نظر الكادر التدريسي في جامعة القادسية، كلية التربية للبنات نموذجاً، المجلة العراقية للبحوث الإنسانية والاجتماعية والعلمية، (١٤)، ٥٥٧ - ٥٧٠.
- سلامة، فاطمة أحمد (٢٠٢٠). الموهوبين ومهارات القرن الحادي والعشرين، مجلة كلية التربية بالمنصورة، (١١٢)، ٢٧٨٠ - ٢٨٠١.
- سفرط، نسرين صالح (٢٠٢٢). تصور مقترح لبرامج اكتشاف المبدعين ورعايتهم في فلسطين في ضوء خبرتي السعودية ومصر، دراسة مقارنة، مجلة رابطة التربويين الفلسطينيين للآداب والدراسات التربوية والنفسية، ٢ (٥)، ١٩٦ - ٢١٢.
- الشمري، علي بن أحمد (٢٠٢١). تحليل واقع برامج الموهوبين في الجامعات العربية، مجلة رعاية الموهبة والإبداع، ٦ (٢)، ٥٦-٧٣.
- الشهري، زانة عبد الرحمن، والمنقاش، سارة (٢٠١٨). استثمار المواهب الطلابية كبديل مساند لتمويل التعليم في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، (٣)، ١٦٤-٢٠٧.
- الصقري، فرتاج والبصيص، حاتم (٢٠١٧). تصور مقترح لنموذج اكتشاف القدرات وبنائها لدى الطلاب عبر مراحل التعليم "أتمق"، المجلة السعودية للتربية الخاصة، (٦)، ٤٧-٩٠.
- عبد الله، محمد (٢٠١٧). واقع الأنشطة الطلابية في الجامعات المصرية وعلاقتها برعاية الموهوبين، مجلة البحوث التربوية، ٢٥ (٣)، ١١٢-١٣٥.
- عبد ربه، مجدي محمد (٢٠١٠). نحو رعاية متكاملة للطلاب الموهوبين، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ٢ (٢٩)، ٧١٣ - ٧٣٦.
- عرب، خالد عبد الرحمن (٢٠١٩). دور جامعة تبوك في تنمية الابداع لدى طلبتها من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، مجلة أبحاث، (١٦)، ٣٦٩ - ٤٠٠.

رؤية مقترحة لتطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية
في ضوء فلسفة جامعة التفرد

- عشرية، حسن السيد (٢٠١٧). معايير جودة تطوير برامج رعاية الموهوبين في كليات التربية من وجهة نظر خبراء التربية بالجامعات السودانية، *المجلة العربية لعلوم الإعاقات والموهبة*، ١ (١)، ٣٩-١.
- عشوي، مصطفى ومعن عبد الباروي (٢٠١٠). عوائق الابداع لدى طلبة الجامعات العربية دراسة إقليمية، *مجلة دراسات نفسية*، ٢٠ (٤)، ٥٥٧-٦٠٣.
- عليو، علي إبراهيم وعبد القادر، إيمان فاروق (٢٠٢٤). رؤية مستقبلية لإنشاء مركز لرعاية جماعات الموهوبين والمتفوقين بجامعة أسيوط، *مجلة كلية التربية جامعة أسيوط*، ٤٠ (٧)، ٢٥١-٢٨١.
- عياصرة، سامر وإسماعيل، نور (٢٠١٢). برامج رعاية الموهوبين والمتفوقين فريق التحقيق لشلومو ويائيل شاران، *مجلة العلوم الإسلامية والتربوية*، ٢ (٤)، ٣٥ - ٤٦.
- الغامدي، عبد الله بن أحمد (٢٠١٨). دور التسريع الأكاديمي في تنمية الدافعية العقلية للطلاب الموهوبين من وجهة نظر معلمي الموهوبين بمدينة الرياض، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، (١٤)، ١٢٢-٢٠٤.
- غنايم، مهنا محمد إبراهيم (٢٠٢٣). التسريع الأكاديمي مدخل لتعليم الموهوبين في عصر الذكاء الاصطناعي، *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية*، ٦ (٢)، ٣٩ - ٥٩.
- الفلاح، حسن حمود (٢٠١٠). الكشف المبكر عن الابداع في الوسط الجامعي، المؤتمر العلمي السابع لرعاية الموهوبين والمتفوقين، *أحلامنا تتحقق برعاية أبنائنا الموهوبين*، المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين، عمان، ٢، ٨٩ - ١٢٠.
- القبيسي، راضي محمد (٢٠١٣). دور مراكز ووحدات الإرشاد التربوي والصحة النفسية في رعاية الطلبة الموهوبين والمتفوقين في الجامعات، جامعة الأنبار نموذجاً، المؤتمر العلمي العربي العاشر لرعاية الموهوبين والمتفوقين، *معايير ومؤشرات التميز: الإصلاح التربوي ورعاية الموهوبين والمتفوقين*، المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين، ٢، ١٦١ - ١٨٣.
- القحطاني، عثمان علي القاضي (٢٠١٢). تقويم واقع الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اكتشاف وتنمية الطلاب والطالبات الموهوبين بجامعة تبوك، المؤتمر العلمي العربي التاسع لرعاية الموهوبين والمتفوقين، *شباب مبدع وإنجازات واعدة*، المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين، عمان، ١، ٣٣٥ - ٣٨٩.
- القحطاني، عثمان علي واليوسف، يحيى عبد الخالق (٢٠١١). واقع تنمية الطلاب الموهوبين ببرامج التعليم العالي، دراسة تشخيصية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة

تبوك، المؤتمر العلمي العربي الثامن لرعاية الموهوبين والمتفوقين، الموهبة والابداع منعطفات هامة في حياة الشعوب، المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين، عمان، ١، ١-٣٩.

القحطاني، فاطمة محمد (٢٠٢٢). إدارة المواهب كمدخل لتنمية مهارات الطالبات والموهوبات، جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن أنموذجاً، المؤتمر الدولي للموهبة والابداع، المستقبل والتحديات، الرياض، في الفترة من ٤-٦ أكتوبر، ١-١٩.

القط، أمل السيد وأحمد، أحمد إبراهيم وتوفيق وصالح الدين ومحمد، سمر (٢٠٢٣). رؤية مقترحة لتمويل التعليم الأساسي في مصر في ضوء خبرة فنلندا، مجلة كلية التربية ببنها، ١ (١٣٦)، ٣١٥ - ٣٣٦.

كافي، مصطفى (٢٠١٦). إدارة الموهبة في المنظمات المعاصرة، بيروت، شركة دار الحامد للنشر والتوزيع.

كيرزويل، راي (٢٠١١). الخيال العلمي والفلسفة من السفر عبر الزمن إلى الذكاء الفائق، ترجمة: عزت عامر، تحرير: سوزان شنايدر، القاهرة: المركز القومي للترجمة.

محروس، محمد الأصمعي والسلمي، عبد الله عبد العالي (٢٠١٩). بدائل مقترحة لتتويج مصادر تمويل التعليم العالي في البلاد العربية في ضوء رؤيتي مصر والسعودية ٢٠٣٠، المجلة التربوية بكلية التربية جامعة سوهاج، (٥٠)، ٣٦ - ٧٠.

محمد، السعيد محمد (٢٠١٦). نحو استراتيجية لرعاية الطلاب المصريين المتفوقين الموهوبين ودعم شخصيتهم في ضوء خبرات من دول متقدمة، دراسات تربوية واجتماعية، ٢٢ (٢)، ١٥ - ٥٤.

محمد، عبد الناصر راضي (٢٠١٥). دور جامعة القصيم في رعاية الابداع وتنمية التفكير الإبداعي للطلاب، مجلة الثقافة والتنمية، س١٥، (٨٩)، ١١٧ - ٢٠٤.

محي الدين، محمود (٢٠٢٢). تقرير تمويل التنمية المستدامة في مصر، القاهرة، جامعة الدول العربية.

مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية (٢٠١٨). واقع رعاية الموهوبين في دولة الإمارات العربية المتحدة: دراسة مسح ميدانية، ٢٠١٢ - ٢٠١٦، ١ - ٢٥١.

المصري، سعيد (٢٠٢٤). تحديات تمويل التعليم في مصر، آفاق اجتماعية، (٤)، ٣٩-٥٠. مطر، مروة جمال (٢٠٢٢). واقع تمويل التعليم الجامعي في مصر، مجلة كلية التربية جامعة المنصورة، (١١٨)، ١٢٥٥ - ١٢٧٣.

رؤية مقترحة لتطوير رعاية الطلاب الموهوبين بالجامعات المصرية
في ضوء فلسفة جامعة التفرد

- المغربية، يسرى بنت محمد والعمرى، أيمن وإسماعيل، عمر (٢٠٢٢). دور إدارة المواهب في تحقيق الريادة الاستراتيجية في الجامعات الحكومية سلطنة عمان، *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، ١١ (٤)، ٨٣٩ - ٨٥٥.
- المناعي، شمسان عبد الله (٢٠١٠). رعاية الإبداع في الجامعات العربية ضرورة عصرية، المؤتمر العلمي العربي السابع لرعاية الموهوبين والمتفوقين أحلامنا تتحقق برعاية أبنائنا الموهوبين والمتفوقين، المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين، عمان، ٢، ٧٣ - ٨٨.
- المنسي، الشيماء مصطفى (٢٠٢٢). دور الجامعة في تنمية قدرات الطلاب الموهوبين، دراسة حالة بجامعة طنطا، *المجلة العلمية بكلية الآداب جامعة طنطا*، (٤٦)، ١ - ٢٣.
- النجدي، ناصر (٢٠١٨). تحليل محتوى المناهج الجامعية في ضوء متطلبات تنمية التفكير الإبداعي. *المجلة العربية للعلوم التربوية*، ٢٠ (٤)، ٢٠٣ - ٢٢٠.
- نجمي، فيصل بن علي (٢٠٢١). تعزيز الدور الريادي للجامعات السعودية في ظل التحولات العالمية: جامعة التفرد أنموذجًا. *المجلة التربوية بكلية التربية بسوهاج*، ١٧، ٨٢٥ - ٨٨٠.
- النويري، ابتسام عمر (٢٠١٦). أساليب الكشف عن الموهوبين والمتفوقين، *مجلة الجامعي*، (٢٤)، ٥٢ - ٦٣.
- الهالي، الشربيني الهالي (٢٠٢١). نحو اكتشاف المتفوقين والموهوبين ورعايتهم بمؤسسات التعليم، *المجلة العربية للإعلام وثقافة الطفل*، (١٤)، ١ - ٢٤.
- Abiwu, L., & Martins, I. (2022). Talent development as a source of sustainable competitive advantage for higher education institutions during the COVID-19 pandemic. *SA Journal of Human Resource Management*, 20, 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1777>.
- Abiwu, L., & Martins, I. (2024). Does integrated talent management foster competitive advantage in higher education institutions?. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 1-13.
- Akcigit, U., Pearce, J., & Prato, M. (2024). Tapping into talent: Coupling education and innovation policies for economic growth. *Review of Economic Studies*, vol 47, n. 3, 112-138.
- Al-Azmi, M. & Zairi, M. (2005). Knowledge Management: A proposed taxonomy. University of Bradford, School of Management, Vol. 2, Issue, 2, Speicla edition, pp. 5-18.

-
- Bolander, P., Werr, A., & Asplund, K. (2017). The practice of talent management: a framework and typology. *Personnel Review*, 46(8), 1523-1551.
- Brown, P., Sadik, S., & Xu, J. (2021). Higher education, graduate talent and the prospects for social mobility in China's innovation nation. *International Journal of Educational Research*, 109, 101841.
- Correia, R.J., Dias, J.G., & Teixeira, M.S. (2020). Dynamic capabilities and competitive advantages as mediator variables between market orientation and business performance. *Journal of Strategy and Management*, 14(2), 187-206. <https://doi.org/10.1108/JSMA-12-2019-0223>.
- Dawo, J. I., & Sika, J. (2021). Higher education in the evolving world: accelerating the pace of change in teaching for learning. *European Journal of Education Studies*, 8(12).
- Diamandis, P. and Kotler, S. (2012). Excerpted from *Abundance*, New York: Free Press, USA.
- Gateau, T., & Simon, L. (2016). Clown scouting and casting at the Cirque du Soleil: Designing boundary practices for talent development and knowledge creation. *International Journal of Innovation Management*, 20(04), 1-16.
- Hart, P.F., & Rodgers, W. (2023). Competition, competitiveness, and competitive advantage in higher education institutions: A systematic literature review. *Studies in Higher Education*, 1-25.
- Heintz, M. (2009). The Singularity University, *Materials Today*, 5(12), 12-21.
- Jakovljevic, M. (2018). "A model for innovation in higher education." *South African Journal of Higher Education*, Vol. 32, No. 4, pp. 109-131.
- Karaboga, T., Gurol, Y. D., Binici, C. M., & Sarp, P. (2021). Sustainable digital talent ecosystem in the new era: impacts on businesses, governments and universities. *Istanbul business research*, 49(2), 360-379.
- Kurzweil, R. (2005). *The Singularity Is Near*, United State: Viking.
- Lara-Navarra, P., Sánchez-Navarro, J., Fitó-Bertran, À., López-Ruiz, J., & Girona, C. (2024). Exploring singularity in higher education:

- innovating to adapt to an uncertain future. RIED-Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 27(1).
- Marin, G., & Vona, F. (2023). Finance and the reallocation of scientific, engineering and mathematical talent. *Research Policy*, 52(5), 104757.
- Metz, R. (2009). At Singularity University, tech is seen as savior, *AP Technology*, (1), 1-3.
- Musakuro, R. (2022). Talent management practices in a selected South African higher education institution. *Problems and Perspectives in Management*, 20(1), 532-542. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(1\).2022.42](https://doi.org/10.21511/ppm.20(1).2022.42)
- Musakuro, R. N., & De Klerk, F. (2021). Academic talent: Perceived challenges to talent management in the South African higher education sector. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1394.
- Nail, R. (2018). A Retrospective: Singularity University's first 10 years and a look forward at what's to come. Singularity University Global Summit August, 20-22, 2018 • San Francisco, CA, Be Exponentialfile:///C:/Users/D.Ali%20salman/Downloads/Singularity-University-10-Year-Anniversary-Retrospective-LR-EN.pdf.
- National Association for Gifted Children (NAGC). (2022–2024). *NAGC reports and resources*. Retrieved from <https://www.nagc.org>.
- Patterson, E., Pugalia, S., & Agarwal, R. (2022). Innovation management as a dynamic capability for a volatile, uncertain, complex and ambiguous world. In *Innovation* (pp. 378-396). Routledge.
- Popo-Olaniyan, O., James, O. O., Udeh, C. A., Daraojimba, R. E., & Ogedengbe, D. E. (2022). A review of us strategies for stem talent attraction and retention: challenges and opportunities. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 4(12), 588-606.
- Ramaditya, M., Maarif, M. S., Affandi, J., & Sukmawati, A. (2022, September). Reinventing talent management: How to maximize

- performance in higher education. In *Frontiers in Education* (Vol. 7, p. 929697). Frontiers Media SA.
- Reiljan, J. & Paltser, I. (2015). The role of innovation policy in the national innovation system: The case of Estonia. *Trames: A Journal of the Humanities and Social Sciences*, Vol. 19, No. 3, pp. 249-276.
- Renzulli, J. S. (2016). The three-ring concept of giftedness: A developmental model for promoting creative productivity. In S. M. Reis (Ed.), *Reflections on gifted education: Critical works by Joseph S. Renzulli and colleagues* (pp. 33–52). Prufrock Press.
- Safaei, M. (2020). Investigating the structure of strategies in developed countries to expand entrepreneurship and technology. A Case Study: "US Singularity University". *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems* 12(3):571-578.
- Shin, G. W., & Gordon, H. M. (2024). Toward a portfolio theory of talent development: Insights from financial theory, illustrations from the Asia-Pacific. *World Development*, 184, 106755.
- Singularity University. (2015). *Impact Report*, " SU Press.
- Singularity University. (2020). Together, we can impact a billion people. Creating abundance is not about creating a life of luxury for everybody on this planet; it's about creating a life of possibility. Available Online at: <https://su.org>.
- Stanford University. (n.d.). *Gifted and Talented Youth Program**. Retrieved April 26, 2025, from <https://gifted.stanford.edu>
- Stefan Posch. Singularity University Riding the exponential curve. Retrieved at; <https://www.integratedconsulting.eu> 23-3-2025.
- Subotnik, R. F., Olszewski-Kubilius, P., & Worrell, F. C. (2011). Rethinking giftedness and gifted education: A proposed direction forward based on psychological science. *Psychological science in the public interest*, 12(1), 3-54.
- The Singularity University, *Interviews with Innovators*. (2014). Leadership foundation for higher education, 1-6.
- Tucker, P. (2006). The Singularity and Human Destiny. *The Futurist*, 38-48.

- UNESCO, P. (2021). Reimagining our futures together: A new social contract for education. Paris, France: Educational and Cultural Organization of the United Nations.
- Vance, A. (2010). "Merely Human? That's So yesterday," The New York Times, 2010.
- Wai, J., & Lovett, B. J. (2021). Improving gifted talent development can help solve multiple consequential real-world problems. *Journal of Intelligence*, 9(2), 31-59.
- Walder, A. M. (2017). Pedagogical Innovation in Canadian higher education: Professors' perspectives on its effects on teaching and learning. *Studies in Educational Evaluation*, Vol. 54, pp. 71-82.
- Wan, S., Ke, S., & Liang, C. (2025). How the talent ecosystem of key state-owned forest areas in China empowers forestry scientific and technological talents aggregation. *Forest Policy and Economics*, 170, 103400.
- World Economic Forum. (2023). Education 4.0: Accelerating learning for a rapidly changing world. Retrieved from <https://www.weforum.org>.
- Retrieved At: (<https://www.masrawy.com/news/education/schooleducation/details/2021/12/26/2147894>).