تصور لوحدة مختصة للكشف عن الموهوبين والعناية بهم

أ . د . فؤاد عبد اللطيف أبو حطب
أستاذ علم النفس التربوى
كلية التربية – جامعة عين شمس

مقدمة :

زيادة الاهتمام بالمتفوقين والموهوبين gifted and talented فى الوقت الحاضر تتطلب من المربيين أن يعيدوا النظر فى منظومة التربية ككل .

وعلى الرغم من وجود جدول حول مسألة تربية المتفوقين والموهوبين وخاصة ما يتصل ببعض الأفكار الأيديولوجية حول التعليم للجميع فى مقابل التعليم للخاصة ، وعلاقة ذلك بمبادئ العدالة وتكافؤ الفرص ، فإن ذلك الجدل قد تجاوزه العصر . فالعدالة بمعناها البسيط تتطلب من المجتمع أن يهئ لأبنائه نظاما تعليمياً يسعى إلى تشجيع « التفرد الإنسانى » ، فمبدأ التعليم للجميع لا يعنى تنميط الجميع . والتنمية البشرية لا تتحقق إلا من خلال الاستجابة للمتطلبات الفردية والإمكانات الشخصية ، ومن ذلك التنمية البشرية للموهوبين والمتفوقين .

وفى ذلك الصدد نشير إلى أن معظم أقطار العالم – بصرف النظر عن مستوى التقدم الإجتماعى والنمو الاقتصادى والتطور التكنولوجى – تؤكد فلسفتها التربوية على أهمية وجود نظام تعليمى يعتمد على الفوارق الفردية . وعلى ذلك فإن تنمية المواهب والإمكانات هى جزء من اعتقاد عام بأن الأطفال – منذ مراحل نموهم المبكرة – يجب أن تقدم لهم وسائل العون اللازمة لتحقيق تنميتهم تبعاً لاحتياجاتهم وقدراتهم .ومعنى ذلك أن الاهتمام بالمتفوقين والموهوبين هو جزء من كل تربوى متكامل يستند إلى المبادئ الإنسانية والديموقراطية .

قدمت هذه الورقة إلي ورشة العمل : حول أساليب الكشف عن الموهوبين ووسائل العناية بهم التى نظمتها المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، بغداد – جمهورية العراق ، ٢٨ نوفمبر – ٣ ديسمبر ١٩٩٩ .

فإذا أضفنا إلى ذلك أن تنمية المواهب والقدرات لها جانبها العملى التطبيقى الوظيفى المباشر . فكثير من أقطار العالم المعاصر – سواء أكانت متقدمة أم نامية – تعتبر الموهوبين والمتفوقين عنصرا رئيسيا من عناصر التنمية الوطنية ، و معيناً لا ينضب من الخبرة والثروة البشرية ، ووسيلة لتحقيق التحديث والتطوير للمجتمع . وتزداد هذه المهام أهمية فى الأقطار الأقل نموا من الوجهتين الاقتصادية والسياسية حيث تكون الحاجة ماسة إلى توظيف قدرات المتفوقين والموهوبين فى تنمية المجتمع مع الحرص على صيانة الثقافة الوطنية والهوية القومية .

إلا أن ما يجب أن ننبه إليه أن رعاية الموهوبين والمتفوقين – وخاصة فى الأقطار النامية – يجب ألا تكون موجهة بالمنظور الإجتماعى – الإقتصادى – السياسى – النفعى فحسب من خلال تحقيق إمكانات هؤلاء الأطفال والشباب لصالح المجتمع وتنميته ، ولكنها يجب أن توجه أيضا بمنظور مواز يركز على أن تحقيق هذه الإمكانات يوفر للإنسان المتفوق والموهوب نفسه فرص النجاح والسعادة .

الحاجة إلى إنشاء وحدة مختصة للكشف عن الموهوبين والعناية بهم :

السؤال الذى تدور حوله هذه الورقة هو : ما مدى الحاجة إلى نظام مختص للكشف عن الموهوبين والعناية بهم ، تتمثل فى وحدة مختصة تقوم لهذا الغرض ؟

للإجابة على هذا السؤال نناقش الوضع الراهن الذى يعتبر تربية المتقدمين والموهوبين جزءاً من منظومة التربية الخاصة Special Education ، وهو الوضع السائد فى عدد كبير من الدول النامية ومنها الدول العربية .

إن هذا الوضع– فى رأينا – أدى إلى ضعف الاهتمام بالمتفوقين والموهوبين بسبب الحجة التى يستخدمها البعض بأن الموارد المتاحة للتعليم محدودة ، ومن الأفضل – فى رأيهم – توظيفها على نحو أفضل فى تدعيم تربية الأطفال المعوقين أو ذوى الظروف العسيرة ، فهؤلاء هم الأولى بالرعاية من المنظور الانسانى العام .

ولايختلف هذا التصور – بالرغم من اختلاف السياق الذى يصدر عنه – عن الرأى الذى ساد فى مختلف عصور الإنسانية ، حيث القول بأن المتفوقين قادرون على رعاية أنفسهم وحل مشكلاتهم ، ويعينهم على ذلك قدراتهم غير العادية ، أما ذوى القدرات المحدودة والإمكانات الأدنى من المستوى المعتاد فهم الأحق بالإهتمام ، فقدراتهم لا تعينهم على ذلك .

ومرة أخرى نقول إن الإهتمام بتربية المتفوقين لا يتنافس ، بل ولا يتعارض مع ذلك كله ، ولكنه أحد عناصر نفس المركب من الأهداف والطرق التربوية .

وقد أدى هذا الإتجاه الذى يهتم بالمعوقين دون الموهوبين فى إطار منظومة التربية الخاصة – وهو السائد فى معظم النظم التعليمية فى الأقطار العربية – إلى ندرة برامج رعاية الموهوبين ، أو إلى أن تكون هذه البرامج – إن وجدت – شكلية أو إعتباطية تحكمها الإهتمامات الشخصية للمسئولين .

ومن هنا تنشأ الحاجة إلى إنشاء وحدة مختصة للكشف عن الموهوبين ورعايتهم على النحو الذى استحدثته معظم النظم التعليمية المتقدمة .

أولاً : أهداف الوحدة :

تتلخص أهداف هذه الوحدة فيما يلى :

(١) وضع الاستراتيجية الوطنية للكشف عن الموهوبين والعناية بهم على أن تكون جزءاً متكاملاً من الاستراتيجية الوطنية للتعليم وخطط التنمية فى الدولة .

(٢) تنظيم الجهود المبذولة للكشف عن الموهوبين والعناية بهم فى إطار مؤسسى إرتقاءً بهذه الجهود وتطويراً وتنمية لها .

(٣) بناء الأدوات والأساليب العلمية التى تستخدم فى الكشف عن الموهوبين وخاصة أساليب الكشف المبكر .

(٤) إجراء البحوث العلمية والمسوح الميدانية فى مجالات الكشف عن الموهوبين والعناية بهم وتقديم نتائجها للأجهزة المختصة لإستثمارها والاستفادة بها .

(٥) تصميم برامج رعاية الموهوبين والعناية بهم وتجريبها للتحقق من فعاليتها تمهيدا لتعميمها على المستوى الوطنى أو القومى .

(٦) تدريب المعلمين والأخصائيين النفسيين والإجتماعيين وأجهزة الإدارة المدرسية على أساليب الكشف عن الموهوبين والعناية بهم .

(٧) بناء قاعدة بيانات باستخدام تكنولوجيا المعلومات لمتابعة المتفوقين والموهوبين فى مراحل التعليم المختلفة وفى سياق الحياة العملية بعد التخرج .

(٨) الإشراف على خدمات الرعاية الصحية والنفسية والاجتماعية والتربوية التى تقدم للمتفوقين والموهوبين فى مختلف مراحل التعليم .

(٩) تحقيق التعاون العربى فى مجال الكشف عن الموهوبين ورعايتهم ، والإنفتاح على المؤسسات والجمعيات العالمية التى تعمل فى هذا المجال .

ثانياً : الوضع التنظيمى للوحدة :

لكى تحقق الوحدة المقترحة أهدافها لابد أن يكون لها وجود واضح فى الهيكل التنظيمى لوزارات التعليم (التربية والتعليم أو المعارف والتعليم العالى) . فالاكتفاء باعتبار المتفوقين والموهوبين مجرد شريحة من ذوى الاحتياجات الخاصة ، أو وضع برامج رعايتهم ضمن إدارة تهتم بالتربية الخاصة لم يعد كافياً ، وفى رأينا أن الأمر يحتاج إلى نظرة جديدة من خلال إنشاء وحدة تختص فى ذاتها وبذاتها بشريحة المتفوقين والموهوبين من حيث الكشف عنهم ورعايتهم .

أما عن الوضع التنظيمى لهذه الوحدة فلكل وزارة مختصة بالتعليم فى العالم العربى أن تختار المستوى الملائم لها ، إبتداء من إنشاء إدارة مختصة داخل جهاز الوزارة إلى بناء مركز وطنى أو هيئة وطنية أشبه بالمراكز والهيئات المناظرة التى أنشأتها بعض الأقطار العربية مثل مركز البحوث التربوية ، هيئات محو الأمية وتعليم الكبار ...الخ .

ثالثاً : الهيكل التنظيمى للوحدة :

(١) مجلس الإدارة :

لكى تتحقق للوحدة المقترحة فعاليتها فى إدارة شئونها والقيام بواجباتها لتحقيق الأهداف المرجوة منها يقترح أن تدار من خلال مجلس إدارة يرأسه الوزير المختص وتشمل عضويته وكيل الوزارة المختص ومدير الوحدة (أو المركز) ورؤساء الأقسام فيها ، وعدداً من المسئولين الذين يمثلون أجهزة الدولة المهتمة برعاية المتفوقين والموهوبين (جهاز الثقافة ، جهاز الإعلام ، جهاز البحث العلمى ، جهاز الشباب .. إلخ) وعدداً من الخبراء وثيقى الصلة بالموضوع (أساتذة جامعات ، مبدعين من العلماء والفنانين والأدباء والرياضيين ، الخ) بالإضافة إلى عدد من ممثلى الجمعيات الأهلية غير الحكومية والقطاع الخاص المهتمين بالموضوع .

ويختص مجلس الإدارة بالإشراف العام على أعمال الوحدة ووضع السياسات العامة التى يسير عليها نشاطها والاستراتيجية الوطنية للكشف عن الموهوبين والعناية بهم فى تناسق وتواؤم مع السياسة العامة للتعليم والخطة العامة للتنمية .

ويجب أن ننبه إلى أن مهام مجلس الادارة فى هذه الوحدة ليس إداريا فحسب، على النحو المألوف فى مجالس إدارات عدد كبير من المؤسسات ، وإنما مهامه أقرب إلى وظائف ما يسمى « بيت الخبرة Brain Trust» ، وعلى ذلك فإن واجبه أن يحدد الفلسفة العامة التى يجب أن تسير عليها الوحدة ، وخاصة فيما يتصل بتعريف

الموهبة (وخاصة أنواع المواهب موضوع العناية) ، وخصائص الموهوبين ، وفلسفة رعايتهم والبرامج الملائمة لتنمية مواهبهم وقدراتهم .

وفى إعداد هذه الوثائق المرجعية لعمل الوحدة يجب على الإسترشاد برصيد المعرفة العلمية المتوافر فى كل من الثقافة العربية والثقافات الأخرى حول الموهوبين. كما لابد من تحديد لطبيعة المجال البشرى الذى تعمل منه الوحدة . وفى هذا الصدد يمكن الاستعانة بالتعريف الشائع للمتفوقين والموهوبين والذى صاغه لأول مرة تقرير الكونجرس الأمريكى الصادر فى أكتوبر ١٩٧٨ والذى يوسع نطاق البحث عن الموهبة بحيث يشمل الأطفال والشباب ،كما يعمق مفهومها بحيث يشمل القدرات الظاهرة (كما تبدو فى أى صورة من صور الإنجاز) والاستعدادت الكامنة (كما تقيسها الأدوات الصالحة لهذا الغرض) ، وفى الحالتين لابد أن تعبر المؤشرات عن تجاوز الأداء للمستوى المعتاد سواء أكان ذلك فى السياق المعرفى العام ، أم فى ميدان التحصيل الأكاديمى المتخصص ، أم فى مجالات الإبداع الإنسانى المختلفة (فى Manaster,1994)

وفى جميع الأحوال لابد من الحذر من الوقوع فى شرك الاعتماد على محك واحد فى تحديد الموهبة ، أو الإحالة إلى أطر نظرية حول بعض مكونات المفهوم (مثل الذكاء) تجاوزها العصر . فالذكاء مثلا – وهو أحد المكونات الكلاسيكية للموهبة شاع استخدامه ولا يزال – تغير مفهومه على مدى السنوات الأخيرة من القرن العشرين ، وظهرت نماذج تؤكد تعدده وتنوعه (فؤاد أبو حطب ، طبعة ١٩٧٣ وما بعدها ، Sternberg, Gardner,1983) كالذكاء الموضوعى (اللغوى ، المنطقى ، الخ) والذكاء الاجتماعى ، والذكاء الشخصى ، والذكاء الانتقالى وغيرها . كما أن مفهوم الإبداع تغيرت معالمه فى إطار كل من علم النفس المعرفى والعلم المعرفى ، بالاضافة إلى التطورات التى تشهدها نظرية التقويم التربوى والمواصفات الواجبة فى نواتج التعلم التى تقيسها الاختبارات التحصيلية . بالاضافة إلى أهمية الخصائص الشخصية والوجدانية والاجتماعية للموهوبين .

(ب) مدير الوحدة (المركز) :

يدير الوحدة مدير متخصص على درجة عالية من الكفاءة والخبرة ، ويشترط حصوله على مؤهل فى مجال بحوث الموهوبين والمتفوقين (درجة دكتوراه كلما أمكن ذلك) .

(ج) أقسام الوحدة (المركز) :

تتألف الوحدة من الأقسام الآتية :

(١) قسم البحوث :

ويختص بالقيام بالبحوث العلمية والمسوح الميدانية لإعداد وتقنين الأدوات والأساليب اللازمة للكشف عن الموهوبين والمتفوقين إبتداء من مراحل النمو المبكرة وحتى مراحل التعليم المتقدمة مع توفير الشروط العلمية الواجبة فى هذه الأدوات والأساليب .

كما يختص هذا القسم بجمع البيانات الأمبريقية عن المتفوقين والموهوبين فى مختلف مراحل التعليم وأوجه التفوق والموهبة بحيث تتوافر لوزارة التربية والتعليم (المعارف) قاعدة بيانات أساسية Basic Data Base يعتمد عليها فى بناء برامجها للموهوبين وتطويرها ومتابعتها مدى الحياة .

ومن مهام هذا القسم وضع خطة بحثية واضحة المعالم تستجيب لحاجات التعليم إلى هذه البحوث ، ومن أمثلة ذلك : -

(١ - ١) خصائص المتفوقين والموهوبين فى ثقافة عربية معينة ويشمل ذلك دراسة خصائصهم الجسمية ، والعقلية المعرفية ، والوجدانية والاجتماعية حتى تتوافر بيانات حقيقية لمتفوقين حقيقيين فى هذه الثقافة ، دون الاعتماد على نتائج البحوث التى أجريت فى ثقافات أخرى إعتمادا كلياً ، كما يحدث فى كثير من الأحوال .

(٢ - ١) الدراسة المقارنة لبرامج رعاية المتفوقين والموهوبين فى عدد من أقطار العالم مع وضعها فى إطارها الثقافى ، وبيان أوجه الاستفادة منها فى تطوير برامج رعاية هؤلاء فى ثقافة عربية معينة ، مع مراعاة أصول الاستفادة من تجارب النظم التعليمية الأخرى -وخاصة الدول المتقدمة - مع التنبه إلى أن التجارب التربوية والثقافية لا تقبل النقل الحرفى أو الاقتباس الآلى .

(٣ - ١) تقويم برامج الرعاية التى تقدم للمتفوقين والموهوبين سواء داخل المدرسة أو خارجها ويشمل ذلك برامج الرعاية الأكاديمية والاجتماعية والنفسية والصحية وغيرها .

(٤ - ١) إجراء دراسات منظمة حول إستراتيجيات التدريس للمتفوقين والموهوبين والمواد التعليمية لهم للاسترشاد بنتائجها فى تدريب المعلمين وتصميم

البرامج المخصصة لهم .

(٥ - ١) اقتحام المجالات البحثية التى لم تحظ بعد بالاهتمام الواجب ، ومنها على وجه الخصوص موضوع المتفوقين المعوقين Gifted Handicapped والمتفوقين من ذوى التفريط التحصيلى Gifted Underachiever وغيرها من القضايا البازغة فى الميدان فى الوقت الحاضر .

(٦ - ١) توفير قاعدة بيانات بالبحوث التى أجريت حول المتفوقين والموهوبين سواء داخل الوطن العربى أو خارجه تكون عونا للباحثين داخل الوحدة وخارجها.

ولكى يمارس هذا القسم مهامه بكفاءة عليه أن يعتمد على نظام تشكيل الفرق البحثية واختيار أكفأ العناصر للقيام بالبحوث دون أن يقتصر فى ذلك على العناصر العاملة فيه ، بل يجب أن تمتد آفاقه إلى الجامعات ومؤسسات المجتمع الأخرى القادرة على ذلك .

(٢) قسم تصميم البرامج :

ويختص هذا القسم بتصميم برامج العناية بالموهوبين بعد أن يتم الكشف عنهم بالوسائل العلمية التى يستخدمها قسم البحوث ، وكذلك فى ضوء نتائج البحوث حول خصائصهم ومتطلباتهم . ومن المهم أن تعد هذه البرامج بحيث تستجيب لهذه المتطلبات والإحتياجات الخاصة ، وفى ذلك لابد لها أن تختلف عن البرامج المعتادة فى روضة الأطفال أو المدرسة أو الجامعة فإذا كان تعريف الموهبة الذى تتبناه الوحدة مثلا أن يكون الموهوب منتجا للمعرفة وليس مستهلكاً لها يصبح من الصعب حينئذ أن تستجيب المعارف والمهارات والأنشطة التى يقدمها المنهج المعتاد لهذا المتطلب بطريقة ملائمة .

وحتى يقوم هذا القسم بمهامه يجب التمييز بين البرامج Programs والإجراءات Provisions، فالإجراءات عادة ما تكون أنشطة جزئية ومتقطعة ومؤقتة، وعادة ما تعتمد على إهتمامات شخصية لبعض المعلمين أو مديرى المدارس ،وسرعان ما تزول بتغيرهم . أما البرامج فعادة ما تكون جزءاً من الحياة التربوية اليومية ، ولها موضع ثابت فى المنهج المدرسى ، ولا يتوقف وجودها أو عدمها على الأفراد أو الجماعات من ذوى الاهتمام .

ولعل المسئولية الأساسية لهذا القسم هى دراسة البدائل المختلفة لبرامج العناية بالموهوبين واختيار ما يتناسب مع الفلسفة التى إختارها النظام التعليمى لنفسه بما

تتناسب مع ظروف المجتمع وثقافته ويوضح الجدول (١) الصيغ التنظيمية المختلفة لتعليم الموهوبين وتنمية إمكاناتهم مصنفة فى نظام متدرج من الإعتماد على التفريد الكامل إلى الإعتماد على البناء الاجتماعى المعتاد (Urban,1993)

أما المحك الثانى للإختيار بين البرامج الواردة فى الجدول (١) . فهو إستراتيجية الرعاية التى يقرها نظام التعليم ، مع التنبه إلى أن هذه الاستراتيجيات بينها درجات من التداخل وليست بالضرورة مستقلة أومنفصلة ، وتوجد فى التراث العلمى عدة استراتيجيات أساسية أهمها :

(١ – ٢) الإسراع Acceleration : وهذه الإستراتيجية تعنى أن تكون سرعة التعلم والتدريس والتعليم أعلى من المعدل الذى يكون عليه الطالب العادى ، بحيث تتواءم مع المستوى المعرفى المتسارع للطالب الموهوب .

ويصف Urban (1993)هذه الاستراتيجية بأنها كمية فى جوهرها ، فالطالب المتفوق فى هذه الاستراتيجية قد يتعلم مقداراً أكبر ، أوقد يتعلم منهجاً أكثر تقدماً . خلال نفس الفترة الزمنية التى يحتاجها الطالب العادى لتعلم المنهج العادى ، أو قد يحتاج إلى وقت أقصر لتعلم نفس المحتوى ويستثمر الوقت المقتصد للقيام بأنشطة أخرى . ويوجد إطار واسع لإجراءات الإسراع وبرامجه تشمل القبول بالمدرسة فى سن مبكرة أوقفز الصفوف Grade Skipping أوالتصنيف إلى فصول متقدمة أو فصول الإسراع ، أو الإسراع الجزئى فى مادة دراسية واحدة أو أكثر ، أو القبول بالجامعة فى سن مبكرة ، إلخ .

١- تعليم فردى خاص للموهوبين .
٢- مدرسة خاصة للموهوبين ذات إقامة داخلية .
٣- مدرسة خاصة للموهوبين تعتمد على نظام اليوم الكامل .
٤- مدرسة خاصة للموهوبين تتكامل مع مدرسة عادية .
٥- مدرسة خاصة للموهوبين لها مناهجها ومواردها وطرق التدريس التى تخصها .
٦- فصول خاصة يتعامل فيها الموهوبون مع منهج معتاد وآخر إثرائى .
٧- فصول خاصة متنوعة (غير متجانسة) .
٨- فصول إسراع Accelerated ذات منهج عادى .
٩- برامج سحب التلاميذ Pullout من الفصل المعتاد إلى برامج خاصة .
١٠- فصول خاصة نصف الوقت (يوم أو يومان فى الأسبوع) .
١١- فصول خاصة نصف الوقت (ساعة أو ساعتان فى اليوم) .
١٢- فصول خاصة نصف الوقت (ساعة أو ساعتان فى الأسبوع) .
١٣- فصول عادية بالاضافة إلى حجرة لموارد التعلم .
١٤- فصول عادية تقدم للموهوبين فيها مقررات إضافية وجماعات ورش عمل .
١٥- فصول عادية مع وجود معلم مدرب أو معالجات إضافية .
١٦- فصول عادية مع وجود رائد Mentor للأنشطة اللاصفية .
١٧- فصول عادية يتم التركيز فيها على حالات أو مشكلات معينة .
١٨- فصول عادية مع أنشطة اجتماعية خارج المدرسة (مثل الدروس المسائية ، أو دروس نهاية الأسبوع ، والمدارس أو المعسكرات الصيفية ، والرحلات التعليمية ، والتعلم من بعد ، وتنظيم المسابقات والمنافسات) .

جدول (١) برامج رعاية الموهوبين والعناية بهم مرتبة من الأكثر فردية إلى الأكثر إجتماعية (عن Urban,1993 بتصرف)

وتجب الإشارة إلى أن استراتيجية الإسراع لاتحظى بالقبول العام بين التربويين والسيكولوجيين ولا يوافقون عليها إلا فى حالات إستثنائية للغاية ، أى لأولئك الذين يظهرون موهبة من مستوى رفيع (من النوع الذى يسمى فى الطفولة مثلا بالطفل المعجزة) على أن تقدم لهذا الطفل خدمة إرشادية مباشرة للتغلب على النواتج الإجتماعية والإنفعالية السلبية الناجمة عن وضع الطفل مع زملاء أكبر منه سناً .

(٢ - ٢) **التجميع** Grouping : وتعنى هذه الاستراتيجية وضع الموهوبين والمتفوقين فى تجمعات (مدارس - فصول - مجموعات) خاصة بهم . ومن بين جميع صور التجمع الواردة فى جدول (١) يظل إنشاء مدارس خاصة بالمتفوقين والموهوبين هو الأكثر إثارة للجدل . وعلى الرغم من أن الخلاف بدا أحياناً ذا صبغة أيديولوجية (وخاصة فى عصر الثنائية القطبية) إلا أنه لوحظ أن النظم التعليمية ذات الأيدولوجيات المختلفة أنشأت مدارس خاصة للمتفوقين لا تزال قائمة حتى اليوم . ففى دول المعسكر الاشتراكى السابق تأسست مدارس خاصة يقيم فيها الطلاب إقامة داخلية لأصحاب المواهب الأكاديمية والفنية والرياضية . وبالمثل فإن مثل هذه المدارس أنشئت فى دول المعسكر الرأسمالى (وخاصة فى الولايات المتحدة الأمريكية) ، وأكثرها شهرة المدارس الأربع للمتفوقين أكاديمياً ، ومدرستا الموهوبين فنياً وموسيقياً فى مدينة نيويورك . وقد أنشئت فى مصر مدرسة للمتفوقين بمدينة القاهرة (بحى المعادى ثم نقلت إلى حى عين شمس) منذ عام ١٩٥٦ .

ومن صور التجميع الأقل تطرفاً إنشاء فصول خاصة للمتفوقين والموهوبين فى سياق المدرسة المعتادة . وفى هذه الصيغة يلتحق حوالى ٥ ٪ من تلاميذ المدرسة بهذه الفصول ، مع إتاحة الفرصة لهم للمشاركة فى الحياة المدرسية العامة مع غيرهم من التلاميذ . وقد أنشئت هذه الفصول فى عدد من الدول العربية . وبصفة عامة فإن إستراتيجية التجميع تحتاج لدراسة علمية منظمة فى الظروف الثقافية العربية لتحديد آثارها الإيجابية والسلبية فى سلوك التلاميذ .

(٢ - ٣) **السحب** Pullout : وتعنى هذه الاستراتيجية أن يقضى التلاميذ جزءاً من الوقت المدرسى فى فصولهم المعتادة يؤدون مهام المنهج المعتاد مع أقرانهم، ثم يتركون فصولهم ليتلقوا خبرات أو مفردات خاصة من خلال تجميعهم فى مجموعات ذات مستويات أداء متميزة أو أندية نشاط نوعية

حيث يتم تدريبهم على المهارات العقلية العليا . ولهذا السبب يشير تقرير مارلاند(Marland,1971) إلى هذه البرامج بأنها من نوع « التنظيمات التجميعية » .

وتلعب حجرة موارد التعلم Learning Resource Room دوراً هاماً فى هذه الإستراتيجية . فهى حجرة خاصة تقع فى المبنى المدرسى تتيح للتلاميذ ، سواء فرادى أو فى مجموعات صغيرة ، أن يعملوا مستقلين أو بتوجيه معلم مرجعى Resoure Teacher يتخصص فى الإشراف على المشروعات التى يختارها التلاميذ بأنفسهم أو تحدد لهم ، وتشمل هذه الموارد الكتب والمجلات والمطبوعات والأفلام والأشرطة السمعية والبصرية ، ووسائل تكنولوجيا المعلومات وتكنولوجيا التعلم ، والأدوات والأجهزة اللازمة لإجراء التجارب المعملية (معمل العلوم) ، مواد وأجهزة وأدوات الفنون والموسيقى وغيرها . وبالطبع فإن العامل الأكثر أهمية لنجاح العمل فى هذه الحجرة هو توافر المعلم المرجعى الذى لابد أن يكون مؤهلا بالتعليم أو التدريب للقيام بمهامه .

(٢ - ٤) **الإثراء** Enrichment: وتشير هذه الاستراتيجية إلى الإجراءات والبرامج التى تتجاوز المنهج المدرسى المعتاد سواء أكان ذلك من حيث الاتساع أو العمق . وهذه الاستراتيجية شأنها شأن غيرها لا تتخذ صورة واحدة ، وإنما تشمل صورا عديدة منها : المهام الخاصة ، والمشروعات ، والأنشطة التى يختارها الطلاب بحرية ، والتعلم من بعد ، والأنشطة الصفية واللاصفية داخل المدرسة أو خارجها .

ويبدو لنا أن التعامل مع الإثراء على أنه استراتيجية مستقلة عن غيرها من الاستراتيجيات فيه قدر كبير من الاصطفاع . فأى استراتيجية مما سبق إذا لم تتضمن قدرا من الإثراء تصبح عديمة الجدوى . فمثلا محض الإسراع ، أى قفز الصفوف وإنهاء الدراسة فى عدد أقل من السنوات أو الفصول الدراسية ليس له إلا معنى واحد وهو أن الطفل أو الشاب أنهى المنهج أو البرنامج المعتاد فى وقت أقل ، فإذا كان هذا المنهج العادى لا يتضمن تنمية القدرات العقلية العليا فإن الطفل المتفوق أو الموهوب لن يكسب الكثير . ولهذا لابد أن تتلازم برامج الإثراء لاستثمار الوقت المقتصد فى أنشطة تنمى القدرات العقلية والمهارات الشخصية والاجتماعية من مستوى رفيع . ولذلك فإن أحد أكثر العلماء المعاصرين حماساً للإسراع وهو ستانلى (Stanley,1986) يرى ضرورة الربط الوثيق بين الإسراع والإثراء . فالإثراء دون تعزيز بالإسراع ، أو بإحتساب نواتجه ضمن رصيد الطالب التنموى (التعليمى مثلاً) يصبح من نوع أنشطة وقت الفراغ ، وكذلك فإن الإسراع دون إثراء يكون أقل فعالية وكفاءة حيث يكون مرور . ويبدو أن مسألة الربط الصحيح بين الاستراتيجيين لاتزال

فى حاجة للبحث ، قد يكون ذلك من مهام قسم البحوث فى الوحدة المقترحة فى هذه الدراسة .

وكذلك فإن معظم البرامج التى تقوم على استراتيجية السحب هى فى جوهرها برامج إثراء ، وأشهرها البرنامج المعتمد على نموذج رنزوللى (Renzulli,1977) الشهير والذى يتألف من ثلاثة أنماط من الأنشطة المترابطة وهى الأنشطة الاستطلاعية والاستكشافية من جانب الأطفال المتفوقين ، فالتدريب الجماعى ثم البحث الذى يقوم به الموهوبون سواء كأفراد أو فى جماعات صغيرة فى تناول مشكلات حقيقية وممارسة الأدوار لأشخاص حقيقيين (ساسة ، علماء ، صحفيين ، إلخ) .

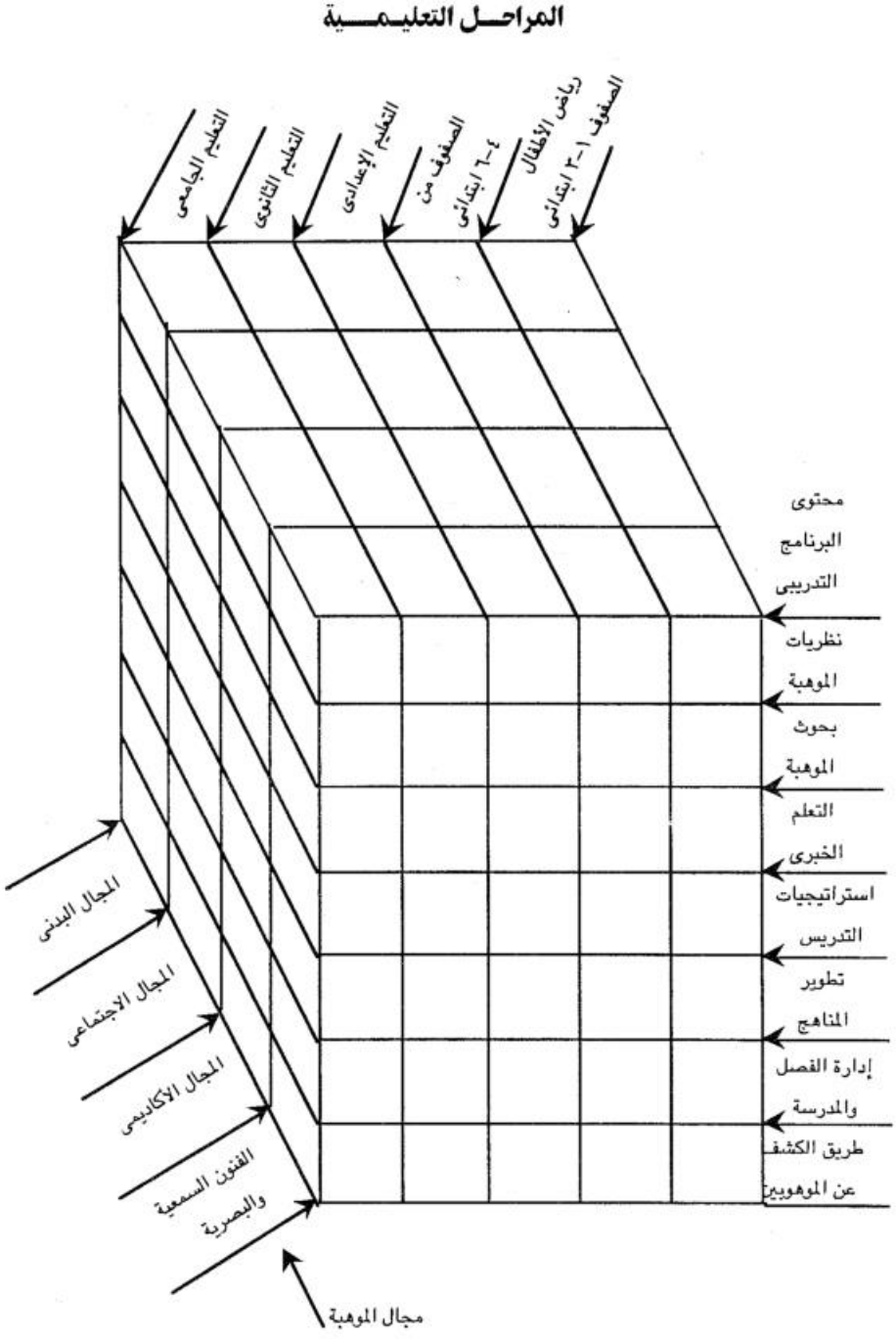
وبالمثل فإن استراتيجية التجميع لايمكن لها أن تعمل بكفاءة دون إثراء فمنذ صدور تقرير مارلاند (Marland,1971) الشهير الذى حبذ إستراتيجية التجميع ، إلا أنه أشار إلى ضرورة أن يقدم لهؤلاء التلاميذ ، فى مدارسهم أو فصولهم أو أى تنظيم تجميعى خاص بهم ، منهجاً فارقاً ينمى العمليات المعرفية العليا فيهم ، وأن يتم التدريس لهم باستراتيجيات تعليمية تتواءم مع طبيعة المنهج وأساليب التعلم لهؤلاء المتفوقين والموهوبين .

ويتزايد الاهتمام فى الوقت الحاضر بإستخدام إستراتيجية الإثراء فى المسار التربوى الرئيسى Mainstream وداخل الفصول المعتادة ، ويتضمن الجدول (١) أمثلة عديدة من البرامج التى تعتمد على استراتيجية الإثراء فى السياق العادى . إلا أننا يجب أن نشير إلى أن اختيار الاستراتيجية المناسبة لإعداد برامج رعاية الموهوبين يعتمد على المرحلة التعليمية . فى البحث الذى قام به (Gallagher,et al,1982) وجدوا أن استراتيجية « السحب » هى الأكثر شيوعا فى المرحلة الإبتدائية ، أما فى المرحلة الثانوية فإن الأكثر استخداماً هو الإسراع أو إنشاء الفصول الخاصة (التجميع) للتلاميذ ذوى القدرات الفائقة ، وكذلك الدراسة المستقلة ، منع التنبيه إلى أن جميع إستراتيجيات تصميم البرامج متداخلة ومتفاعلة وليست مستقلة أو منفصلة .

(٣) قسم التدريب :

ويختص هذا القسم بتصميم برامج التدريب على الكشف عن الموهوبين ورعايتهم ، ومن الضرورى أن تكون هذه البرامج شاملة لجميع العناصر البشرية فى المنظومة التربوية وخاصة المعلمين والأخصائيين النفسيين والإجتماعيين ومديرى المدارس وغيرهم من العاملين فى الإدارة المدرسية والتعليمية .

وتؤكد الحاجة إلى تدريب معلمى المتفوقين والموهوبين الحقيقية التى أكدتها دراسة مسحية قامت بها بالدوين (Baldwin,1986)لتدريب المعلمين على النحو المبين فى الشكل (١) .



الشكل (١) أبعاد برنامج لتدريب معلمى الموهوبين والمتفوقين

ويتألف النموذج من ثلاثة أبعاد توجه تصميم برنامج التدريب وهى : المرحلة التعليمية ، ومجال الموهبة ، ومحتوى برنامج التدريب . فبالنسبة للمرحلة التعليمية يجب أن يكون برنامج التدريب فارقاً للمعلمين حسب المرحلة التى يقومون بالتدريس فيها ، ويقترح النموذج تصنيف المراحل التعليمية إلى خمس هى : رياض الأطفال والصفوف الأولى من التعليم الإبتدائى ، والصفوف المتأخرة من التعليم الأبتدائى ، والصفوف من الرابع إلى السادس ، والمرحلة الاعدادية ، والمرحلة الثانوية ، ثم التعليم الجامعى والعالى .

وبالنسبة لمجال الموهبة فلابد أن يكون التدريب فارقاً أيضاً ، البرامج التى تصمم للموهوبين فنياً (موسيقياً مثلاً) لابد أن تختلف عن تلك التى تصمم للموهوبين أكاديمياً وعدم توافر هذه الخاصيةيفسر لماذا أن معظم البرامج التى صممت لإعداد معلم عام للموهوبين لم تحقق أهدافها ، ولذلك لابد من الوعى بأهمية إعداد المعلمين وتدريبهم فى أحد المجالات الآتية (على سبيل المثال) :

المجال البدنى (التربية الرياضية – فنون الباليه) أو المجال الاجتماعى (القيادة الاجتماعية) ، أو المجال الأكاديمى (العلم والتكنولوجيا – الرياضيات – العلوم الاجتماعية) ، مجال الفنون (التربية الفنية – التربية الموسيقية) .

ويؤلف محتوى البرنامج التدريبى البعد الثالث فى النموذج المقترح ، ويشمل ذلك نظرية الموهبة والبحوث حولها مع التركيز على طبيعة الموهوبين فى المرحلة التعليمية التى يقوم المعلم بالتدريس فيها (أطفال – مراهقون – شباب) ، وطرق الكشف عن هؤلاء الموهوبين ، والفنيات اللازمة لتطوير المناهج الملائمة لهم (مناهج فارقة) وخاصة المناهج الإثرائية ، وطرق التدريس ، مع الاستفادة خاصة من أساليب التعليم الخبرى Experiential Learning ، وطرق إدارة الفصل والمدرسة وأساليب تقويم مدى تقدم الطالب الموهوب ، وتقويم البرامج التى تقدم له .

وتتفاعل المكونات الثلاثة فى شكل مكعب ، وينتج عن تفاعلها مكعبات صغيرة يؤلف منها أحد مكونات البرنامج الكلى للتدريب .

رابعاً : الهيكل التنظيمى للقسم :

يدير القسم رئيس يشترط فيه أن يكون متخصصاً فى مجال العمل بالقسم (بحوث – تصميم برامج – تدريب) ، ويفضل الحاصل على درجة علمية فى التخصص بحد أدنى درجة الماجستير ، ويعاونه عدد من الخبراء المتخصصين أيضا يشترط فيهم أن يكونوا من الحاصلين على دبلومات عليا أو اجتازوا دورات تدريبية متخصصة .

وتتحدد خطة العمل فى القسم من خلال مجلس قسم يتألف من جميع العاملين فيه بالاضافة إلى عدد من الخبرات ، أما تنفيذ مهام القسم فيجب أن تتم بالاستعانة بالأجهزة الحكومية (داخل الوزارة وخارجها وخاصة فى الجامعات) والمؤسسات غير الحكومية (الجمعيات الأصلية ....إلخ) .

المراجع :

١- عبد السلام عبد الغفار : التفوق العقلى والإبتكار . القاهرة . دار النهضة العربية . ١٩٧٧ .

٢- فؤاد أبو حطب : القدرات العقلية . القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية ، (ط:٥) ، ١٩٩٦ .

3- Albert, R.S. (1975) : Towards a behavioral definition of genius . Amer . Psychologist, 30, 140 - 151 .

4- Albert, R.S. & Runco, M, R. (1986) : The achievemnt of eminence : a model based on a Iongitudinal study of exeptionally gifted boys and their families . In R. J. Sterenbreg & J. E. Davidson (Eds.), Conceptions of giftedness . New York : Cambridge University press .

5- Baldwin, A. Y. (1986) : teacher training for education of gifted in developing countries . In A.J. Cropley, K.K. Urban, H. Wagner, & W. Wieczerkowski : (Eds.) Giftedness : A continuing worldwide challenges . New York : Trillium press .

6- Cropley, A.I (Ed.) (1993) : Giftedness and school : New issues and challenges. Int. J. Educ Res. vol. 19 .

7- Gallagher, J. J., Weiss, p., Oglesby, J., & Thomas, T. (1982) : Report on education of gifted. Vol. 1. Surveys of education of gifted students . Chapel Hill, NC. : Frank Porter Graham Child Development Center .

8- Horowitz, F. D., & O' Brien, M(1985) : The gifted and talented : Developmental perspectives . Washington DC : The American psychologcial Association .

9- Karnes, F. A., & Collins, E. C. (1980) : Handbook of instructional resources and references for teaching the gifted . Boston : Allyn & Bacon .

10- Manaster, G. J. (1994) : Gifted and talented. In R. J. Corsini : (Ed.) Encycolopedia of psychology, vol. 2, 74 -75 .

11- Marland, S. P. (1971) : Education of the gifted and talented . Washington, D.C. : U. S. Office of Education .

12- Monks, F. J., van Boxtal, H.W., Roelofs, J.J. W. & Sanders, M. P. M. (1986) : The identification of gifted children in Secondary education and a description of their Situation In Holand . In K.A. Heller, & J.F. Feldhusen (Eds.) Identifying and nurturing the gifted. Bern : Hubei .

13- Renzulli. J. S. (1977) : The enrichment triad model : A guide for developing programs for the gifted and talented . Wothershield, Connecticut : Creative Leaning press .

14- Seagoe, M.V. (1974) : Some characteristics of gifted children . In R.A. Martinson (Ed.), The identification of the gifted and talented . Ventura, Calif. : Office of the Ventura County Superintendent of Schools .

15- Simonton, D. K. (1988) : Scientific genius . A psychology of science Cambridge University press .

16- Subhi, T. (1997) : Who is gifted ? A computerised indentification procedure . High ability studies, Vol. 8(2), 189 - 211 .

17- Tannenbaum, A.J. (1983) : Gifted Children : psychological and educational perspectives . New York : Macmillan .

18- Torrance, E.P. (1977) : Discovery and nurturana of giftedness in the culturally different . Reston, Va. : Council for Exceptinal Children .

19- Urban, K.K. (1993) : Fostering creativity . Intern. J. Educ. Res., vol. 19, 31 - 50 .

20- Whimore, J. R., & Maker, C. J. (1985) . intellectual giftedness in disabled persons . Rockville, Maryland : Aspen .

21- Zi - Xiu, Z . (1985) : Psychological development of Supernormal children . In J. Freeman (Ed.) The Psychology of gifted children . New York : Wile .