كلية التربية

قسم أصول التربية

ممارسات القيادة الإبداعية الداعمة لتربية الموهوبين بمدارس التعليم الأساسي في مصر

بحث مقدم

إلى المؤتمر العلمي لكلية التربية بالتعاون مع الهيئة العامة لقصور الثقافة

بعنوان

تربية ذوي الهمم (الواقع والمأمول)

إعداد

د. رانيا وصفي عثمان

(أستاذ أصول التربية المساعد بكلية التربية جامعة دمياط)

د. هناء إبراهيم سليمان

(أستاذ أصول التربية المساعد بكلية التربية جامعة دمياط)

د. مروة ماهر قوطة

(مدرس أصول التربية بكلية التربية جامعة دمياط)

مقدمة

يعتمد تقدم الأمم وتطورها على مدى ما تملكه من ثروات بشرية. لذلك أصبحت تربية الطلاب الموهوبين أولوية في جداول أعمال العديد من البلدان، حيث تقوم رعاية الموهوبين بدور حيوي في تنمية بلدانهم في جميع الجوانب: أكاديميًا، واقتصاديًا، واجتماعياً. لهذا برز دعم الطلاب الموهوبين كوسيلة لتعزيز الاقتصاد كسياسة الاستثمار .

ويمثل الطلبة الموهوبون ثروة وطنية، وواجب الدولة رعايتهم وعدم تبديد قدراتهم ومواهبهم، ولا يخفى حجم التحديات التي تواجه المجتمع، التي تزداد صعوبة مع مرور الزمن؛ لذا من المهم مواجهة هذه التحديات بالاهتمام بالموهوبين ورعايتهم؛ ليتمكنوا من تحقيق إنجازات تسهم في رفد مجتمعاتهم ومجتمعات الإنسانية أجمع. (1)

ويقصد بالأفراد الموهوبين " أولئك الذين يظهرون مستويات عالية من الكفاءة الاستثنائية في القدرة على التفكير والتعلم أو الكفاءة الأدائية أو الإنجازية في واحد أو المزيد من المجالات". (2)

ومن نعم الله سبحانه وتعالى أن معظم الأفراد يولدون وهم يملكون قدرًا من القدرات الإبداعية والمواهب المتنوعة ، وهذه القدرات وتلك المواهب يمكن أن تنمو وتتطور مع تقدم الأفراد في المراحل العمرية المختلفة إذا ما أحيطت بالرعاية والاهتمام من خلال التربية ومؤسساتها المختلفة؛ ولذا يجب على التربية أن تقوم بدورها في تحقيق المسئولية الملقاة على عاتقها في تنشئة الموهوبين ، وتجعلهم قادرين على مواجهة الحياة في عصر التميز والإبداع . (٣)

حيث ظهرت العديد من العوامل التي أدت إلى توجه عالمي نحو أهمية الكشف عن الموهوبين وتقديم خدمات تربوية لهم ، ومن أبرزها : (٤)

-ظهور حركة القياس العقلي والنفسي وتطوير المقاييس الخاصة بها ، بسبب ظهور مشكلات التخلف العقلي وضعف القدرة على التعلم .

- الحرب الباردة وسباق التسلح ، التي أدت بدورها إلى ظهور دعوات الاهتمام بالموهوبين والمتفوقين في العديد من دول العالم .
- الثورة المعرفية والتقنية والمشكلات الناتجة عن الانفجار السكاني ، التي جعلت من المنطقي أن تعتمد كل أمة على أبنائها الموهوبين والمتفوقين لمواجهة تلك التحديات .
- الجهود الفردية للعديد من العلماء الذين نذروا أنفسهم للدفاع عن قضية التربية الخاصة للموهوبين .
- الجمعيات والمؤتمرات العالمية .

وتمثِّلُ القيادة الإبداعية محوراً مهماً للتطوير والتغيير في جميع المؤسسات، ولاسيما المؤسسات التعلمية . وفي العصر الحاضر يحكم على المؤسسات التعليمية بالفشل إذا كانت بدون قيادة إبداعية، لأنَّ العصرَ عصرُ الإبداع وعصرُ التطور التكنولوجي، كما أن هما القيادة القادرة على إنتاج الجديد والمفيد، وكشف الحقائق الجديدة التي تستند إلى العلم والمعرفة واتساع الأفق. وتتميز القيادة الإبداعية بقدرتها على الإنتاج بأكبر طاقة ممكنة من الأفكار المرنة، وذلك استجابةً لمشكلة ما، أو موقف معين. (٥)

مشكلة البحث

يأتي في مقدمة الاهتمامات المبدئية للنظم التربوية في كثير من دول العالم توفير فرص متكافئة أمام جميع أطفال المجتمع، للنمو بأقصى ما تمكنهم طاقاتهم وقدراتهم، وترتب على ذلك أن حاولت النظم التعليمية إيجاد أساليب متنوعة للتعليم، وطورت برامج التربية الخاصة لمواجهة احتياجات الأطفال الموهوبين، إلا أن هذه الفئة لم تحصل على الخدمات التربوية والتعليمية التي تعد ضرورية لتنمية إمكانياتهم وقدراتهم إلى أقصى حد ممكن. (٦)

كما أن رعاية الموهوبين ليست من الكماليات التربوية ، وليست نشاطًا الغرض منه

الحصول على الجوائز والظهور، بل أصبح تربيتهم حقًا يهدف لتلبية احتياجاتهم ، لذلك يعد الاهتمام بهم من المؤسسات التعليمية يعني التطور للمنظومة ، وعلى النقيض فإن إهمال رعايتهم يؤدي لتأخر في التنمية بشتى صورها ومجالاتها . (٧)

لذلك اجتاحت العالم في الآونة الأخيرة ثورة إدارية شاملة ركزت على القيادة والإدارة وأثرهما على بيئة العمل، وتحريك طاقات الأفراد ومجموعات العمل لتحقيق الأهداف التنظيمية بفعالية، وكان محور تلك الثورة هو تحديد دور القائد ، ومكونات القيادة الفاعلة في زمن اضطربت فيه القيم التنظيمية، وتعقدت فيه أنماط السلوك الإداري والعملي؛ مما أثر سلبًا على الأداء التنظيمي. (٨)

حيث تعد القيادة التربوية جوهر العمل الإداري لأنها تمثل عنصرًا مهماً في نجاح أو فشل الإدارة التعليمية؛ لما لها من تأثير مباشر على العملية التعليمية . والقيادة التربوية الواعية هي تلك القيادة التي تحفِّزُ الهمم، وتشحذُ الطاقات، وتدعمُ المبتكرَات، والأفكار الحديثة البنَّاءة، وهي التي تسعى دائماً للتطوير والتجديد، وتشجيع المبادرة، وطرح الأفكار. (٩)

وتكمن أهمية القيادة في أنها تجعل العمل الإداري أكثر ديناميكية ، بغض النظر عن نوع النشاط الذى تمارسه ، وفى كل المجالات الإدارية من تخطيط وتنظيم وتحفيز ورقابة . واتخاذ قرارات خاصة في الأمور الإشرافية ، حيث يقع على عاتق القائد مهمة توجيه جهود العاملين نحو تحقيق الأهداف من خلال قدرته علي التأثير في سلوكهم . (١٠)

لذلك تعد القيادة الإبداعية وظيفة ومطلبًا استراتيجيًا لأنها تنمي وتراكم المهارات الشخصية في التفكير والتفاعل الإبداعي الجماعي، من خلال فرق العصف الذهني ، كما أنها تزيد من جودة القرارات التي تصنع لمعالجة المشكلات والمواقف على مستوى المدرسة ، بالإضافة إلى أنها تعد قوة فاعلة للتحرك نحو تجاوز توقعات المجتمعات ،من خلال تشجيع الإبداع لتوليد الأفكار الجديدة ضمن برامج للاقتراحات تتضمن حوافز واحتفالات لتكريم المتميزين من التلاميذ والمعلمين. (١١)

ونظرا لكثرة المشكلات التي تعترض تربية الموهوبون في المدارس، ظهرت الحاجة إلى توظيف القيادة الإبداعية في حل تلك المشكلات حيث أشارت دراسة أحمد محمد الزغبي (٢٠١٦) [١٢] إلى أن مشكلات الطلاب الموهوبين في المدارس العادية تمثلت في التوقعات العالية ، ثم المناهج الدراسية وطرق التدريس، ثم المماطلة، ثم الخوف من الفشل، ثم سوء التكيف المدرسي، ثم عدم تفهم الوالدين لحاجاتهم الشخصية، وأخيرًا مناشدة الكمال.

وأشارت دراسة سعدية العطار وآخرين (٢٠١٥) [١٣] إلى أن المشكلات التي يعاني منها الطلاب الموهوبون في ثانويات مدينة تلمسان بالجزائر؛ تعددت لتشمل غياب النشاطات الثقافية بالثانوية ، وعدم تمييز النظام بين المتفوقين وغيرهم من الطلاب ، وقلة الاهتمام بالبرامج الإثرائية .

وأظهرت نتائج دراسة عدنان محمد القاضي وبدور محمد بوحجى (٢٠١٧) [١٤] أن المشكلات التي يعانى منها الطلاب الموهوبين من وجهة نظر اختصاصي الإرشاد الاجتماعي في المدارس الحكومية بمملكة البحرين تمثلت في عدم وجود رؤية مستقبلية واضحة ، ومشكلة ضعف التحصيل ، ومشكلة الهروب والتسرب من الصف.

وبينت **دراسة ألطاف أحمد الأشول** (٢٠١٣) [١٥] أن مشكلات تربية الموهوبين تتعدد لتشمل :

- **مشكلات مصدرها البيئة الأسرية** كغياب الوعي بمعنى الموهبة، وقلة تفهم الاحتياجات النفسية والعملية للموهوب .
- **مشكلات نابعة من التفاعل مع المعلمين** : حيث إن صفاتهم الشخصية والاجتماعية كالاستقلالية والثقة بالنفس وحب المناقشة والاستطلاع تعد مصدر إزعاج للمعلمين.
- **مشكلات متعلقة بالمدرسة** : نتيجة لعدم توافر التشجيع والأنظمة المتنوعة في المدارس ، وعدم وجود وسائل لتشخيص الموهوبين مما يشعر الموهوب بالضيق والملل؛ ويدفعه للتمرد والتغيب عن المدرسة .
- **المشكلات النابعة من المنهج المدرسي** : فالمناهج لا تثير حماس

الموهوبين ودافعيتهم للتعلم .

- **المشكلات الناتجة من استخدام أساليب التقويم** : نتيجة لغياب الأساليب التي تفتح مجالاً أوسع للتفكير الإبداعي، والناقد؛ كالتقويم الذاتي .
- **المشكلات الناتجة عن غياب التوجيه التربوي والمهني** .

بينما صنف سهيل الزغبي (٢٠١١)[١٦] المشكلات التي تواجه الطلاب الموهوبين إلى مشكلات خارجية المنشأ، وهى المشكلات التي مصدرها البيئة المحيطة مثل (طموحات الأهل العالية ، التوقعات العالية من الآخرين ، ضغط مجموعة الرفاق ، الجو التنافسي في المدرسة والأسرة ، الصعوبات التي تحول دون التعرف عليهم وبناء هويتهم الشخصية) . ومشكلات داخلية المنشأ، وهى المشكلات المتعلقة بالتكوين الشخصي للمتفوق والموهوب مثل (الحساسية المفرطة وعدم التوازن في بعض مجالات النمو والتطور ، بعد الاهتمامات ، الميل للتساؤل وفلسفة الوجود ، مناشدة الكمال والمثالية) .

بينما أظهرت نتائج **دراسة راضي محمد جبر أبو هواش (٢٠١٢)** [١٧] أن المشكلات التي تتعلق بعدم تحدي المناهج الدراسية لقدرات الطلاب جاءت في المرتبة الأولى من المشكلات التي يعاني منها التلميذ الموهوب ، ثم جاءت المشكلات المتعلقة بالتوقعات العالية من الموهوب في المرتبة الثانية، والمشكلات المتعلقة بسوء التكيف المدرسي في المرتبة الثالثة . في حين جاءت المشكلات التي تتعلق بالخوف من الفشل في المرتبة الرابعة بالإضافة إلى الشعور بالإحباط والعجز .

وتوصلت **دراسة زرايرية نوة (٢٠١٨)** [١٨] إلى أن من أبرز المشكلات التي تواجه الطفل الموهوب داخل المدرسة تتمثل في :

- المقررات الدراسية لا ترقى إلى مستواه العقلي وسرعته في التحصيل .
- إخفاق المدرسة في إشباع حاجات الطفل الموهوب .
- فتور حماس الطفل الموهوب تدريجيًا؛ نتيجة إهمال المعلمين له وعدم اكتراثهم بإمكاناته، إلى جانب ضعف الصداقات مع الزملاء؛ بما يؤدي به إلى خيبة الأمل، والميل إلى الانطواء والعزلة .

- عدم ملاءمة المناهج الدراسية والأساليب التعليمية، التي لا تستثير حبهم للاستطلاع وشغفهم بالبحث والتجريب .
- قصور فهم المعلم للطفل الموهوب وحاجاته؛ مما يزيد من شعور الموهوب بالتوتر والخوف والوحدة؛ لغياب الدعم والتحفيز والتشجيع من طرف المعلم .
- الشعور بالملل من الأساليب التقليدية في التدريس، والتي لا تتناسب مع قدراتهم المتمثلة في الملاحظة والتحليل والاستنتاج، أي المستويات العليا من التفكير.

ونظرًا لكون القيادة الإبداعية تسهم في إيجاد حلول للكثير من المشكلات التعليمية لما للقائد المبدع من قدرة على سرعة الابتكار،وهو ما أشارت إليه دراسة ,et al , (Cong Cheng 2019) بأن تأثير القائد يمتد للتشجيع على الإبداع و سرعة الابتكار بشكل كبير عن طريق العملية الإبداعية والمشاركة ، ويديرها إيجابيًا ببراعة تنظيمية . (١٩)

وأكدت دراسة **نهى عواد رشيد (٢٠١٦)** (٢٠) إلى أن هناك مجموعة من السمات التي تميز القادة المبدعين، من أهمها أنهم يتطلعون إلى المستقبل ، ويبحثون عن فرص جديدة، ولديهم الاستعداد للتغيير، فهم مبتكرون ومجربون ويحاولون إيجاد طرق للتحسين، ويشركون المعلمين في التوصل إلى أفكار وحلول لها ذات معنى؛ مما يسهم في حل الكثير من المشكلات التعليمية .

وبالتالي فإن القيادة الإبداعية تعد من أهم محددات النجاح لأي مؤسسة تعليمية ، حيث تجد تلك المؤسسات صعوبة في تحقيق أهدافها أمام القادة؛ بسب نقص الإبداع فيها؛ وهو ما يطرح تحديًا كبيرًا لتوجيه جهود العاملين بتلك المؤسسات نحو رفع الإبداع فيها؛ وذلك من أجل تحقيق الأهداف وبلوغ الغايات . (٢١)

لذلك فإن البحث الحالي يسعى إلى الكشف عن أهم ممارسات القيادة الإبداعية الداعمة لتربية الموهوبين بمدارس التعليم الأساسي في مصر، من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية :

كيف يمكن تفعيل دور القيادة الإبداعية في تربية الموهوبين بمدارس التعليم الأساسي في مصر؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية :

١- ما المقصود بالقيادة الإبداعية، وما أهميتها ؟
٢- ما مفهوم الموهبة ؟ وما خصائص التلاميذ الموهوبين ؟
٣- ما طبيعة تربية الموهوبين ؟ وما أهم استراتيجيات تربية الموهوبين ؟
٤- ما أهم ممارسات القيادة الإبداعية الداعمة لتربية الموهوبين بمدارس التعليم الأساسي في مصر ؟
٥- ما التصور المقترح لتفعيل دور القيادة الإبداعية في تربية الموهوبين ؟

أهداف البحث : يستهدف البحث الحالي ما يلى :

أولاً : التعرف على طبيعة القيادة الإبداعية ، والوقوف على أبعاد القيادة الإبداعية، والكشف عن طبيعة تربية الموهوبين وأهم استراتيجياتها .

ثانيًا :الوقوف على ممارسات القيادة الإبداعية الداعمة لتربية الموهوبين، وصياغة تصور مقترح لتفعيل دور القيادة الإبداعية في تربية الموهوبين .

أهمية البحث: تتمثل أهمية البحث الحالي في :

أولاً: الأهمية النظرية: تنبثق أهمية البحث النظرية من أنه يمثل إسهامًا يربط بين كل من القيادة الإبداعية وتربية الموهوبين، وهو ما لم تتناوله أي من الدراسات السابقة، وبالتالي يمثل البحث الحالي إضافة علمية في هذا المجال.

ثانيًا: الأهمية التطبيقية : تتمثل الأهمية التطبيقية للبحث في أنه قد تستفيد من نتائجه الفئات التالية :

- إدارة مدارس التعليم الأساسي : وذلك في إطار سعيها إلى الوفاء

بمسئوليتها نحو تلاميذها الموهوبين ، على أن يتم ذلك ضمن إطار داعم للإبداع .

- المعلمون : وذلك من خلال تفعيل دورهم في تربية الموهوبين ، بالاستفادة من توجيهات القيادة الإبداعية .
- التلميذ الموهوب: حيث يجد البيئة المدرسية التي تلبي احتياجاته، وتعالج مشكلاته.
- المجتمع المحلى المحيط: حيث يسهم البحث في تفعيل مسئولية مدرسة التعليم الأساسي في تربية الموهوبين من خلال إيجاد قيادة إبداعية قادرة على حل مشكلات تربيتهم .

منهج البحث:

يستخدم البحث المنهج الوصفي في الوقوف على طبيعة القيادة الإبداعية، وخصائص الإبداع في القيادة ، وأهم أدوار القيادة الإبداعية في تربية الموهوبين. بالإضافة إلى الكشف عن طبيعة الطفل الموهوب، وأهم استراتيجيات تربيته، وصياغة تصور لتفعيل دور القيادة الإبداعية في تربية الموهوبين .

حدود البحث : تتمثل حدود البحث في :

الحدود الموضوعية: اقتصر البحث الحالي على تحديد أهم ممارسات القيادة الإبداعية الداعمة لتربية الموهوبين بمدارس التعليم الأساسي في مصر، وصولاً إلى تقديم تصور لتفعيل دور القيادة الإبداعية في تربية الموهوبين .

مصطلحات البحث : يمكن تحديد مصطلحات البحث في المصطلحات التالية :

القيادة الإبداعية : وتعرف إجرائيًا بأنها : " القدرة على التأثير في الآخرين وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المرغوبة بطرق غير تقليدية، تتميز بالطلاقة والمرونة والأصالة في تقديم الأفكار وإصدار الأحكام ، وتحفيز إبداع المعلمين فكريًا، وتقديم الثقة والدعم لهم ، وإشراكهم في اتخاذ القرار، وتشجيع التعاون لحل المشكلات من خلال أسلوب قائم على العدالة والإبداع " .

الموهوب ويعرف إجرائيًا بأنه: " التلميذ الذي يملك استعدادًا فطريًا،و يعطي برهانًا على قدرته على الأداء الراقي في المجالات العقلية والإبداعية والفنية والقيادية والأكاديمية الخاصة، ويحتاج إلى خدمات وأنشطة خاصة لتنمية موهبته"

خطوات البحث: سوف يسير البحث على النحو التالي :

المحور الأول: الإطار النظري والمفاهيمي: ويشتمل على :

أ – إطار نظري مفاهيمي حول القيادة الإبداعية (وذلك للإجابة عن السؤال الأول من أسئلة مشكلة البحث) .

ب– إطار نظري مفاهيمي حول تربية الموهوبين. (وذلك للإجابة عن السؤال الثاني والثالث من أسئلة مشكلة البحث) .

ج – ممارسات القيادة الإبداعية الداعمة لتربية الموهوبين بمدارس التعليم الأساسي (وذلك للإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة مشكلة البحث)

المحور الثاني : تصور مقترح لتفعيل دور القيادة الإبداعية في تربية الموهوبين . (وذلك للإجابة عن السؤال الخامس من أسئلة مشكلة البحث).

المحور الأول : الإطار النظري المفاهيمي :

أ: القيادة الإبداعية :

١– مفهوم القيادة الإبداعية :

تعرف القيادة الإبداعية بأنها " الرؤية والتفكير والقيام بالأشياء بطريقة مختلفة؛ من أجل تحسين فرص حياة جميع الطلاب، وتوفير الظروف والبيئة والفرص للآخرين ليكونوا خلاقين ". (٢٢)

وهى " القدرة على تحويل السلطة الممنوحة إلى قوة جذب وإقناع للعاملين ، واكتشاف مواهبهم ، والقدرة على إقناعهم في العمل نحو تحقيق الأهداف المرجوة

بأسلوب قائم على الموضوعية والعدالة والإبداع " (٢٣).

وهى " القدرة على تغيير أو تجديد أو استحداث نهج أو أسلوب جديد، واستعماله بتقنيات حديثة مع متطلبات البيئة، و تكون مناسبة لتطلعات و حاجات المجتمع والعصر الحديث". (٢٤)

وتعرف بأنها "عملية تجرى من خلالها المهارات السلوكية والمهنية التي يتبناها القائد للتأثير على التابعين وتوجيههم وإرشادهم وإثارتهم للتحرك باتجاه الإسهام في تحقيق الأهداف التي صممتها منظمتهم" . (٢٥)

وهى "التركيز على تطوير المعرفة الداخلية و رأس المال البشري و تحفيز إبداع الموظفين فكريًا ، و تقديم الثقة والدعم لهم". (٢٦)

وعلى ضوء التعريفات السابقة يمكن استنتاج التعريف الإجرائي التالي : القيادة الإبداعية هي "القدرة على التأثير في الآخرين وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المرغوبة بطرق غير تقليدية، تتميز بالطلاقة والمرونة والأصالة في تقديم الأفكار وإصدار الأحكام، وتحفيز إبداع المعلمين فكريًا، وتقديم الثقة والدعم لهم ، وإشراكهم في اتخاذ القرار، وتشجيع التعاون لحل المشكلات من خلال أسلوب قائم على العدالة والإبداع " .

وتوجد علاقة واضحة بين كل من الإبداع والقيادة، فكل منهما جزء لا يتجزأ عن الآخر ويتضح ذلك مما يلى : (٢٧)

- أن الإبداع في الأساس يعد من مكونات القيادة . ولا يمكن أن يكون المدير قائدًا إذا لم يكن مبدعًا، فالإبداع أحد وسائل التأثير في الأفراد .
- أن الإبداع والابتكار عملية جماعية، تتطلب التعاون والتضافر وإن كانت بدايتها فردية، ومن مهام القائد المحافظة على تماسك الجماعة .
- أن الابتكار والإبداع يتطلعان إلى المستقبل ، والقائد ينبغي أن يتميز بالنظرة المستقبلية للأحداث والمتغيرات، ويرفض العيش في إطار الماضي .

وتتمثل خصائص الإبداع في العمل القيادي فيما يلى :

- الانفتاح نحو التغيير .
- الرغبة في التعرف على المشكلات والقضايا الداخلية.
- القدرة على التحكم في البيئة التي يعيش فيها. .
- الثقة في قدرة غيره على الإنجاز وتحمل المسئولية .[٢٨]
- تمكين العاملين ومنحهم الثقة في مجال العمل .
- تشجيع التعاون بين العاملين بدلاً من التنافس.
- النظر إلى المشكلات على أنها فرص للتعلم؛ فيهتم القائد بدراسة أسباب المشكلة، وأساليب حلها، وضمان عدم تكرارها في المستقبل .
- الاعتقاد بأهمية تدريب المرءوسين؛ مما يمكنهم من أداء أعمالهم بصورة أفضل.[٢٩]
- القدرة أو الكفاءة التي تشمل الذكاء المرتفع، التحليل والاستبصار، اليقظة، الطلاقة اللغوية، المرونة والأصالة، إصدار الأحكام، تقديم الأفكار .
- الجرأة في إبداء الآراء والمقترحات والتعامل مع الأزمات والطوارئ.
- التفوق الأكاديمي والمعرفي لدى القائد المبدع ، مع امتلاك المهارات العلمية والفنية اللازمة له.
- صفات شخصية مثل : القدرة على تحمل المسئولية، الاعتماد على النفس، الاستقرار العاطفي ، التعاون، الصداقة والمودة، الاستقامة والعدل، القدرة على ضبط النفس، الحماس للعمل، القدرة على تحمل الإحباط والفشل . ويمتلك صفات اجتماعية : مثل أن يكون ذا شعبية عند الآخرين، يشرك الآخرين في اتخاذ القرار، يحترم الآخرين، يؤمن بقدرتهم في التغيير، مستعدًا لخدمة الآخرين ، المعرفة بالعادات والتقاليد الاجتماعية والسلوك البشري ، ويقدر أعمال تابعيه ويثني على المجدين منهم ، القدرة على تنظيم الجماعات المفككة، سماع الآراء، وتقبل الرأي المخالف. [٣٠]

يستنتج مما سبق أن القائد المبدع لديه الاستعداد الكامن للتفوق

والتميز ، حيث يتسم بصفات شخصية واجتماعية تمكنه من تطوير مؤسسته ، عن طريق استثمار الصلاحيات والمسئوليات الممنوحة له في ابتكار أساليب وأفكار تتسم بالجدة والأصالة والمرونة، بحيث تشبع حاجات العاملين معه ، وتساعدهم على الارتقاء بأدائهم، من أجل تحقيق الأهداف التربوية المرجوة.

٢- أهمية القيادة الإبداعية : تتمثل أهمية القيادة الإبداعية في أنها تسهم في:

- مواكبة التطورات المتتابعة والمتلاحقة للمنظمات المعاصرة .
- إنتاج الأفكار الجديدة التى تسهم فى توفير المناخ الذي يعين أفراد المجموعة على المشاركة الخلاقة، والمبادرة، والإبداع، واستثارة تفكيرهم المبدع، وشحذ هممهم للعمل(٣١).
- تحمل المسئولية القيادية، وتطبيق المفاهيم الحديثة في مجال الإدارة والقيادة التربوية مثل إدارة التغيير، الإدارة بالأهداف ، إدارة الجودة الشاملة ، القيادة الموقفية ،القيادة التحويلية، إدارة الوقت، والقدرة على صنع واتخاذ القرارات الرشيدة .
- استشراف المستقبل والتنبؤ بالأوضاع والأحداث، والاستعداد لها بالتخطيط والقدرة على معرفة المتغيرات الخارجية والداخلية، وتحليلها بشكل عقلاني .
- الاهتمام بالأنشطة ذات التوجهات الإبداعية والمستقبلية؛ لتكوين حصيلة من الأفكار المتميزة وغير الاعتيادية وغير الشائعة.
- التعامل الكفء مع تكنولوجيا المعلومات وما تتيحه بمصادرها المختلفة من معلومات في تدريبهم ودعمهم ونصحهم .
- الإدارة بفرق العمل المحفزة وليس باللجان التقليدية، وتطبيق الإدارة بالمبادأة والتفكير الإبداعي. (٣٢)

وبناء على ما سبق تظهر أهمية القيادة الإبداعية فى تطوير المؤسسات التعليمية واستحداث حلول مبتكرة لمشكلاتها ، تماشيا مع التغيرات العالمية ، حيث أصبحت

القيادة الإبداعية ضرورة لمواجهة التحديات والتغيرات الداخلية والخارجية، التي تواجه المؤسسات التربوية .

٣- مهام القائد المبدع : تتعدد مهام القائد المبدع ، لتشمل : (٣٣)

- يعلن ويتحمل مسئوليته الشخصية عن تطوير مناخ مشجع على الابتكار، مع ترجمة الأفكار المبتكرة إلى واقع عملي مفيد .
- يبحث عن سبل جديدة لتشجيع العاملين على الابتكار ويقدر جهود المبتكرين .
- يصمم أهدافًا واضحة ، لكن يسمح للعاملين معه بقدر من الحرية في تهيئة سبل بلوغها.
- يهيئ مهامًا تمثل تحديًا وتغرس في العاملين الاستمتاع بشعور الإنجاز والتقدم الوظيفي .
- يخصص موارد ووقتاً كافياً للابتكار لنفسه ولمرءوسيه .
- يدرك الفروق الفردية بين العاملين، ونقاط القوة والضعف لدى كل منهم، ومجالات التميز كأساس لتصميم المهام وتوزيع الأعمال .
- يشجع السلوكيات المرنة ويروج لها بين العاملين .
- يساعد مرءوسيه على النظر للمشكلات باعتبارها تحديات، ويجعلهم أكثر تفاؤلاً وميلاً للتغلب عليها .
- يجعل المشاركة في صنع القرارات حقيقية وليس شعارًا.
- يشجع ويكافئ العاملين الذين يثيرون تساؤلات، ويقترحون أفكارًا جديدة تتضمن قبولاً وتحملاً للمخاطرة .
- يتأكد من أن العاملين المتميزين غير مثقلين بأعباء فوق الطاقة على مدى ساعات يوم العمل ، فالمبتكرون يحتاجون وقتًا لتركيز التفكير الإبداعي في نشاط محدد أو مهمة محددة .
- يخصص مكانًا للعاملين الواعدين لزوم الإبداع استرخاء وتأملاً ومناقشة فابتكارًا.
- يتأكد أن للعاملين إمكانية الحصول على المعرفة والمعلومات التي يحتاجونها

لمعالجة المشكلات ابتكاريًا .

- يقدم تقديره الشخصي للإنجاز المتميز .

يتضح مما سبق تتعدد المهام التي يمكن أن يقوم بها القائد المبدع، وفى مقدمتها تشجيع العاملين معه على الإبداع في أفكارهم ، مع تهيئة السبل لهم من تحفيز حرية التعبير واتخاذ القرارات التي تصب في مصلحة المؤسسة ، كما يسعى إلى التأثير على العاملين معه ودفعهم للعمل؛ مما يسهم في توفير المناخ الملائم لتقديم افكار جديدة، ولكشف المواهب ، والأفراد المبتكرين .

٤– أبعاد القيادة الإبداعية: تتمثل أبعاد القيادة الإبداعية في:

الحساسية للمشكلات: وتعتبر من أهم سمات القيادة الإبداعية، وتبنى على عناصر أساسية، أهمها: (٣٤)

- الحساسية : وتتمثل في القدرة على فهم وإدراك ما يدور فعلاً في موقف معين بما فيه من سلوكيات ومشاعر تجاه الآخرين.
- القدرة على التشخيص و تقدير ما يدور في المواقف اليومية بطريقة تساعد على العمل الفعال من خلال تفهم المتغيرات الأساسية في التفاعلات الإنسانية.
- التصرف والمرونة : وهى القدرة على السلوك الفعال وفقا للمواقف .

الأصالة: و يقصد بها التجديد أو الانفراد بالأفكار، فالشخص المبدع ذو تفكير أصيل، أي أنه يبتعد عن المألوف أو الشائع، فهو لا يكرر أفكار الآخرين، فتكون الأفكار التي ينتجها جديدة. مع السعي إلى تقديم أفكار أو حلول جديدة نوعية و إبداعية ومتميزة عما يقدمه الآخرون. (٣٥)

المثابرة: وتعني قوة العزيمة والإصرار، وهى إحدى السمات المبدعة القادرة على تحقيق الإنجاز، وتحمل المسئوليات والتحكم في الانفعالات والاستمرار في العمل للوصول إلى الحلول المفيدة والناجحة بعيداً عن التصلب العقلي . (٣٦) وتعد المثابرة من العوامل الأساسية المهمة للقدرة الإبداعية ، فمن خلالها يستطيع المبدع أن يحتفظ بالاتجاه ومواصلته لفترات طويلة في مجال اهتمامه، بالرغم من المشتتات والمعوقات التي تثيرها

المواقف الخارجية . (٣٧)

المرونة: وهي قدرة الفرد على التغير من موقف إلى آخر بسهولة ، والتفكير في اتجاهات مختلفة عدة، والنظر إلى المشكلة من زوايا متعددة؛ الأمر الذي يساعد القيادة الإبداعية على إنتاج عدد من الأفكار المختلفة المتميزة، وهذا يعني الخروج بالتفكير عن الإطار المحدد، وعدم التعصب لأفكار بحد ذاتها.

الطلاقة: وهى القدرة على توليد عدد كبير من البدائل أو المترادفات أو الأفكار أو المشكلات أو الاستعلامات عند الاستجابة لمثير معين ، والسرعة والسهولة في توليدها، وهي في جوهرها عملية تذكر واستدعاء اختيارية أو خبرات أو مفاهيم سبق تعلمها . (٣٨)

المبادرة : سمة من السمات الإبداعية ومبدأ إداري مهم، وتعنى القدرة على الإبداع والابتكار والتصرف الواعي والسريع في مختلف المواقف . وتظهر المبادرة في المناخ الصحي الذى يشجع العاملين ويحفزهم على المبادرات ، وتبنى المبدعين وإيجاد المنافسة الصحية. (٣٩)

مما سبق يتضح ان القائد المبدع لديه قدرة على استشعار المشكلات ، والبحث عن حلول لها عن طريق الخروج عن المألوف في إنتاج أكبر عدد من الأفكار المتميزة ، مع تهيئة المناخ الإداري المناسب الذى يشجع على المبادرة .

بعد العرض السابق للإطار المفاهيمي حول القيادة الإبداعية تظهر الحاجة إلى استثمار القيادة الإبداعية في إيجاد حلول لمشكلات تربية الموهوبين في مدرسة التعليم الأساسي في مصر لذلك يتناول الجزء التالي من البحث إطارًا نظريًا حول تربية الموهوبين (المفهوم – الاستراتيجيات – خبرات بعض الدول في هذا المجال).

ب: تربية الموهوبين :

١ – تعريف الموهبة:

اختلف الباحثون في تعريفهم للموهبة ، فقد ركز بعضهم على القدرة العقلية العامة ، وركز آخرون على القدرات الخاصة أو التحصيل الدراسي الأكاديمي ، والإبداع ، وسمات الشخصية.

وتعرف الموهبة على أنها "سمات معقدة تؤهل للإنجاز المرتفع في بعض المهارات والوظائف" (٤٠)

كما تعرف الموهبة بأنها "تمايز نوعي في قدرة معينة من القدرات واحدة أو أكثر، أو جانب معين من جوانب التميز واحد أو أكثر تظهر على هيئة عطاء جديد وفكر فريد ، وإنتاج أصيل ، مميز ، ونادر ، وذي قيمة" . (٤١)

كما أنها" قدرة لدى التلميذ تزيد بشكل عام عن المتوسط وتستمر في الزيادة حتى السلوك المرتفع جدًا وما بعده ، وذلك في واحدة أو أكثر من مجالات السلوك الإنساني المتعددة ، وبالتالي فإن حدها الأدنى يتحدد في المستوى فوق المتوسط ، أما حدها الأعلى فلا حدود له ، حيث تستمر تلك القدرة في الزيادة ، وذلك إلى ما لا نهاية".(٤٢)

والموهوب هو" الفرد الذي يملك استعدادًا فطريًا وتصقله البيئة الملائمة، ولذا تظهر الموهبة في الغالب في مجال محدد مثل الموسيقى أو الشعر أو الرسم وغيرها، كما يعرف الطفل الموهوب بأنه الذي يعطي دليلا على الأداء الرفيع في المجالات العقلية والإبداعية والفنية والقيادية والأكاديمية الخاصة، ويحتاج إلى خدمات وأنشطة لا تقدمها المدرسة عادة؛ وذلك من أجل التطوير الكامل لمثل هذه الاستعدادات أو القابليات " .(٤٣)

ويعرف الموهوبون بأنهم " من يعطون برهانًا على إمكاناتهم على الأداء الراقي في مجالات متعددة عقلية وإبداعية وفنية وقيادية وأكاديمية ، ولكنهم في نفسه الوقت في حاجة إلى أنشطة لا تتوفر عادة بالمدرسة ، بهدف تطوير هذه الاستعدادات والامكانيات ونموها" . (٤٤)

وعلى ذلك فإن الموهبة " تشمل مجموعة من القدرات الخاصة التي يتميز بها الفرد الموهوب عن غيره من أقرانه العاديين ، والموهبة تتشكل في ضوء عاملين رئيسيين هما : العامل الوراثي ، وله الدور الأكبر ، والعامل البيئي ، ولكن

بتكامل هذين العاملين تتضح الموهبة ويمكن الكشف عنها بسهولة ، وهي استعداد موروث في مجال واحد أو أكثر من مجالات الاستعدادات العقلية والإبداعية والاجتماعية والانفعالية والفنية ، كما أنها قدرة متميزة وذاتية وتتميز بالخصوصية " . (٤٥)

وعلى ضوء التعريفات السابقة يمكن استنتاج التعريف الإجرائي التالي : الموهوب هو " ذلك التلميذ الذي يملك استعدادًا فطريًا ، ومن يعطي برهانًا على قدرته على الأداء الراقي في المجالات العقلية والإبداعية والفنية والقيادية والأكاديمية الخاصة، ويحتاج إلى خدمات وأنشطة خاصة لتنمية موهبته"

ولقد أعلنت المؤسسة القومية للأطفال الموهوبين National association) for gifted children) – وهي مؤسسة غير ربحية لها دور مهم في زيادة الوعي العام، وأحدثت كثيرًا من التغييرات الإيجابية في تربية الأطفال الموهوبين – أن هناك فرقًا بين مصطلح Gifted أي القدرات والموهبة الفطرية التي خلقها الله في الطفل، والمصطلح الآخر Talent ويعني القدرات المكتسبة التي تطورت من خلال الخبرات التي اكتسبها الطفل في مجال معين. (٤٦)

ومن ثم فإن هناك نوعين من الموهبة : (٤٧)

- **الموهبة العامة Giftednss** : وهي مستوى عال من الاستعداد والقدرة العامة على التفكير المتجدد والأداء الفائق في أي مجال من مجالات النشاط الإنساني، وهي ذات أصل فطري ترتبط بالذكاء .
- **الموهبة الخاصة Talented**: وهي مستوى عال من الاستعداد أو القدرة الخاصة على الأداء المتميز في مجال معين أو أكثر من مجالات النشاط الإنساني، وهي ذات أصل تكويني، لا ترتبط بالذكاء حتى أن بعضها قد يوجد بين المعاقين .

ويتسم الطفل الموهوب بخصائص من أبرزها ما يلي: (٤٨)

- **الخصائص العقلية** : وتتمثل في أن الطفل سريع التعلم والحفظ والفهم وقوي الذاكرة ودائم التساؤل ومتفوق في التحصيل الدراسي، وقادر على المثابرة والتركيز والتفكير

لفترات طويلة، وسريع الاستجابة وحاضر البديهة واسع الأفق، يملك التحليل والاستدلال ويربط بين الخبرات السابقة واللاحقة، محب للاستطلاع والفضول العقلي الذي ينعكس في أسئلته المتعددة، أفكاره جديدة ومنظمة ويسهل عليه صياغتها بلغة سليمة ، ويقترح أفكارًا قد يعتبرها الآخرون غريبة .

- **الخصائص الاجتماعية** : يشعر بالحرية ويعشقها ويقاوم الضغوط الاجتماعية وتدخل الآخرين في شئونه ، متعاون ويميل للتفاعل مع زملائه ، يبادر للعمل ، وعنده استعداد لبذل الجهد ، ويقدم العون للآخرين ،ويمكن الاعتماد عليه ، يحب النشاط الثقافي والاجتماعي ، ويشارك في أغلب نشاطات البيئة ، قادر على كسب الأصدقاء ، ويميل لمصاحبة الأكبر منه ،ويفضل صداقة الموهوب على العادي .
- **الخصائص الوجدانية (الانفعالية)** : يتمتع بمستوى من التكيف والصحة النفسية بدرجة تفوق أقرانه ، يعاني من بعض أشكال سوء التكيف والإحباط أحيانًا نتيجة نقص الفرص المتاحة في المدرسة لمتابعة اهتماماته الخاصة ، يتحلى بدرجة عالية من الاتزان الانفعالي ، ولا يضطرب أمام المشكلات التي تواجهه.

٢ –طبيعة تربية الموهوبين:

يعد الموهوبون من أهم ثروات أي مجتمع متقدم ، ولذلك فإن البحث عنهم ورعايتهم وتحقيق أفضل الوسائل لاستثمار موهبتهم هو ما يهم كل المجتمعات ، فهم كوادر المستقبل لقيادة البلاد في جميع المجالات ، ومن هنا يقع على النظام التعليمي مسئولية اكتشاف هذه البراعم المتميزة ، لإعداد كوادر المبدعين والمبتكرين القادرين على قيادة مشاريع وعمليات البناء والإصلاح والتطوير في المجتمع .[٤٩]

وتختلف فلسفة تربية الأطفال الموهوبين عن فلسفة تربية الأطفال العاديين؛ حيث تعتمد فلسفة تربيتهم على أن الطفل الموهوب يمتلك قدرات خاصة تميزه عن الأطفال العاديين، وإذا تمت تنمية مواهبه وقدراته في سن مبكرة فإنها تنمو وتزداد من خلال أساليب تربوية تقدم لهم ، وإذا لم يتم الاهتمام بها فإنها تندثر وتموت ويصعب اكتشافها وتنميتها بعد ذلك. [٥٠]

ويتمثل الهدف الأساسي لتربية الموهوبين فى إتاحة الفرص أمام حاجات الموهوبين، التي لا يمكن تلبيتها من خلال البرامج التربوية العادية، وتمكينهم من تنمية قدراتهم الكامنة . (٥١)

كما تهدف تربية الموهوبين إلى إعداد القوى البشرية المدربة اللازمة لمجالات العمل المختلفة، وهذا يتطلب تحسين أساليب التربية بشعبها المختلفة، وتخريج أفراد يتسمون بالابتكار والإبداع والتميز، قادرين على البقاء والتنافس؛ لأن القدرات الإبداعية والمواهب التي يتم كبتها بأساليب التربية التقليدية وعدم السماح بفرص التعريف بها وممارستها، عادة ما تؤدى إلى عدم الوعي بها وإهمالها . (٥٢)

وتستند فلسفة إنشاء برامج تربوية خاصة بالموهوبين لتربيتهم وتعليمهم إلى مجموعة من المبررات ، منها : عدم كفاية برامج التعليم العام ، حاجة التلميذ الموهوب إلى برامج خاصة ، البرامج الخاصة ضرورة لتحقيق النمو المتوازن للطالب الموهوب ، رعاية الموهوبين ضمان لازدهار المجتمع وتنميته ، عدم الكفاية والفاعلية لمناهج وأساليب التعليم العام لتلبية احتياجاتهم ، تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص بين فئات الطلاب ، حق لما يتمتعون به من قدرات وإمكانات نادرة ، إحداث توازن بين جوانب النمو المختلفة للطالب . (٥٣)

كما أن احتياجات الموهوبين المختلفة لا يمكن إشباعها عن طريق المناهج الدراسية العادية مما يؤكد ضرورة تغيير البرامج التعليمية لإشباع هذه الحاجات والارتقاء بها عن مستوى الحفظ والتذكر السائد في المدارس ؛ ولذا يجب مراعاة الاعتبارات التالية عند تقديم البرامج التربوية للموهوبين : (٥٤)

- أن يستند التعلم إلى الحاجات والخصائص الفريدة وميول واهتمامات الموهوبين الدراسية .
- أن تحتوي على نشاطات معقدة تتطلب عمليات تجريدية ومهارات تفكير مختلفة
- استخدام طرائق تدريس وأساليب تعلم متنوعة تساعد على إظهار المواهب وتنميتها.
- الاهتمام بأفكار الموهوبين وآرائهم .

ويعتمد بناء البرامج الخاصة بالموهوبين على بيانات الكشف

والتقييم، وتختلف البرامج الخاصة باختلاف حاجات الموهوبين أنفسهم، ويمكن إيجاز أهم أهداف البرامج الخاصة بتربية الموهوبين بالآتي: (٥٥)

- التعرف المبكر إلى فئة الأطفال النابغين وتحديد مجالات الموهبة لديهم.
- تدريب الموهوبين على كيفية استخدام قدراتهم العقلية.
- تنمية قدرات الموهوبين وتدريبهم على الإنتاجية الإبداعية.
- تهيئة بيئة ملائمة تساعد على تنمية الموهبة في مجالاتها المختلفة.
- تربية الموهوبين في مجالات تعليمية متخصص، وتوجيههم نحو التخصص المستقبلي في سن مبكرة.
- حماية الموهوبين من التسرب والانسحاب من المدارس أو الانحراف.
- العمل على تطوير مفهوم الذات لدى الموهوبين، ومساعدتهم على العبور نحو إنجازات يحققون فيها ذواتهم.
- رفد المجتمع بالطلاب المتحمسين للعمل في مجالات تطوير التنمية، والقادرين على مواجهة التحديات المختلفة لمجتمعاتهم.
- تهيئة قيادات واعية قادرة على الكشف عن المشكلات والصعوبات التي قد تواجه عملية التنمية في مجتمعاتهم.
- تبصير الموهوبين بالقضايا الوطنية ذات الحاجة الخاصة للجهود غير العادية والمبادرات الخلاقة والإنتاجية العالية.

و توجد العديد من الأمور التي تعيق تربية الموهوبين ورعايتهم والتي تتمثل فيما يلي:(٥٦)

- **المعوقات الأسرية** : فقد تمثل الأسرة بتركيبتها الخاصة ، أو بالسمات والخصائص التي يمتلكها أي من الوالدين أو كلاهما معوقًا للموهوب في إظهار موهبته ونمائها، وتتمثل هذه المعوقات في : مستوى تعليم الوالدين ، وتدني المستوى الاقتصادي.
- **المعوقات المدرسية** : وتشمل عدم وجود مناهج خاصة وبرامج لإعداد المعلمين للتعامل مع الطلاب الموهوبين ، وعدم تطبيق استراتيجية واضحة للكشف عن الموهوبين ورعايتهم في مراحل التعليم العام والجامعي .

لذا يجب أن يتصف معلم الموهوبين بمجموعة من الخصائص والسمات على النحو الآتي : أن يكون ذكيًا يحترم الأذكياء ويتجاوب معهم، أن يكون ناضجًا اجتماعيًا وانفعاليًا واثقًا من نفسه وقدراته ، واسع الاطلاع وافر الثقافة من فروع المعرفة المختلفة، لديه خبرة في مجال التدريس ومن الحاصلين على مؤهلات تربوية عالية.

٣-استراتيجيات رعاية الموهوبين :

تعزز رعاية الموهوبين مفهوم التربية الحديثة التي ترى التلميذ هو المحور الأساسي للعملية التربوية، وهي تسعى إلى إحداث التغييرات اللازمة في بيئة الطفل المدرسية والأسرة من أجل إشباع حاجات الطفل وتحقيق نموه المتوازن والمتكامل.(٥٧)

وتوجد العديد من الطرق التي يمكن الإفادة منها في عمليات قياس وتشخيص الموهبة ، منها : (٥٨)

- ملاحظة العمليات الذهنية التي يستخدمها الطفل في تعلم أي موضوع أو خبرة داخل غرفة الصف او خارجها .
- ملاحظة أداء الطفل أو نتائج تعلمه في أي موضوع دراسي ، أو أي محتوى يعرض له أثناء التعليم الصفي أو الصور التي يعرضها في سلوك حل المشكلة .
- استخدام المقاييس المختلفة (مقاييس الذكاء العام ، ومقاييس التفكير الابتكاري ، واختبارات التحصيل المدرسية ، ومقاييس الإبداع ، ومقاييس سمات الشخصية) .
- تقارير الأشخاص عن أنفسهم ، وتقارير المعلمين ، وزملاء الدراسة .

وهناك مجموعة من استراتيجيات رعاية الموهوبين وتربيتهم تتمثل فيما يلي :

التجميع : وهو ما يستخدم كوسيلة لتنمية المتفوقين والموهوبين وتعليمهم من خلال دراساتهم لمقررات متقدمة ؛ لتنمي وتستثير قدراتهم ، حيث ينضم إليهم ويتجمع معهم أقران ممن يشاركونهم الاهتمامات نفسها ، وممن تتوافق أساليب تعليمهم في فصول متقدمة . (٥٩)

ويطلق عليه استراتيجية مجموعة القدرات والميول والاهتمامات بهدف تحقيق أكبر قدر ممكن من التقدم الأكاديمي للموهوب ، وفلسفته تقوم على وجود التلميذ مع أقران

يماثلونه في القدرات، ويتم هذا الأسلوب بعدة أشكال منها : التجميع عن طريق المدارس الخاصة بالموهوبين ، يرشحون لهذه المدارس بناءً على محكات ومعايير محددة ، والتجميع عن طريق الصفوف الخاصة بالموهوبين ضمن المدرسة العادية والذي يعد من أكثر الممارسات انتشارًا ، وذلك بوضع الموهوبين في فصول خاصة في إطار المدارس العادية ، كما يتم التجميع عن طريق العزل الجزئي ، ويكون لفترة محدودة من اليوم الدراسي يتم فيها عزلهم عن زملائهم العاديين .[٦٠]

- **الإسراع أو التسريع** : أي السماح للتلميذ بالتقدم بدرجات السلم التعليمي بسرعة تتناسب مع قدراته ، ودون اعتبار للمحددات العمرية أو الزمنية [٦١] **،ويوجد عدة أشكال للتسريع ومنها** : [٦٢]

- الالتحاق المبكر بالمدرسة: حيث يسمح للطالب الموهوب الالتحاق بالمدرسة الابتدائية مبكرًا.
- تخطي التلميذ الموهوب بعض الصفوف الدراسية: حيث يسمح للموهوب تخطي صف أو صفين دفعة واحدة ، وهذه الطريقة قلما تستخدم .
- تركيز المقررات الدراسية: وتعني السماح للموهوب من الانتهاء من المقررات الدراسية المطلوبة في فترة زمنية أقل من المعتاد مما يساعده على الانتقال لصف دراسي أعلى.
- الالتحاق بالجامعة مبكرًا: إذا اتبع التلميذ الموهوب الأساليب السابقة فإنه ينهي دراسته الثانوية في وقت مبكر ثم يلتحق بالجامعة.

- **الإثراء** : أي تزويد التلميذ الموهوب بوحدات تعليمية ونشاطات إضافية لما يتعلمه زملاؤه العاديون ، بما يلائم ميوله وقدراته الخاصة ؛ وذلك بهدف توسيع معلوماته وتعميق خبراته، ويراعى عند التخطيط والتنفيذ لعملية الإثراء مراعاة : ميول الطلاب واهتماماتهم ، أساليب التعلم المفضلة لديهم ، محتوى المناهج الدراسية ، طريقة تجميع الطلاب المستهدفين بالإثراء والوقت المخصص للتجميع، تأهيل المعلمين الذين سيقومون بالعمل وتدريبهم [٦٣] ، **ويوجد عدة أشكال للإثراء ومنها** : [٦٤]

- الدراسة المستقلة: ويقصد بها توظيف ما تعلمه الموهوب من أساليب علمية ومهارات

مكتبية للقيام بدراسات حول موضوعات محددة تحت إشراف المعلم .

- تدريس جزء من المواد المقررة في السنة التالية: وهو أن ينسق المعلم مع معلم السنة التالية في السماح للطالب الموهوب أن يدرس جزءًا من المادة الدراسية المقررة لتلك السنة.
- مجموعة النقاش: وفيها يتم الاتفاق بين معلم الموهوبين وأحد الأساتذة في الجامعة للالتقاء بهؤلاء الطلاب لفترات محددة يتم من خلالها مناقشة بعض الموضوعات التي يتفق عليها الطلاب الموهوبين والمعلم، وتدار حلقة النقاش بواسطة أحد الطلاب أو المعلم.
- الرحلات والزيارات: وهي زيارة المناطق ذات المعالم الأساسية، وفيها يشجع المعلم الطلاب الموهوبين على القيام بدراسة أكثر عمقًا وتفصيلاً لما يشاهدونه.
- النوادي المدرسية: وهي التي يشترك فيها الطلاب الموهوبون بعد انتهاء فترات الدراسة أو في أوقات الفراغ، ويقوم المعلم بربط نشاط التلميذ الموهوب بالنادي وبين الموضوعات الدراسية.

٤–خبرات بعض الدول في تربية الموهوبين ورعايتهم :

لقد اهتمت الدول التي قطعت شوطا في رعاية الإبداع والموهوبين بتوفير البيئة الإبداعية للطفل من خلال نسق تعليمي متميز يقوم على الإبداع والموهوبين، ولا يقوم على الحفظ والتلقين، وذلك من خلال : [٦٥]

- التركيز على تنمية الطفل من جميع جوانبه البدنية والاجتماعية والحسية والعاطفية والخلقية والجمالية ، بحيث تتفاعل هذه الجوانب بعضها مع بعض ، ومن تفاعلها تظهر موهبة الإبداع وتنضج .
- التركيز على أن التعليم يكون من خلال الفعل والعمل ، ويكون المعلم موجهًا ومسهلاً للمعرفة .
- الاهتمام بالتعلم الذاتي ، بحيث يكون الطفل لنفسه رؤية عن العالم وعن المجتمع الذي يعيش فيه ، وعن المستقبل ، وهذه الرؤية تتم من خلال تفاعله الخصب مع البيئة وتجاربه مع موضوعات حقيقية.

- تنمية الإحساس بالمشكلات وكيفية حلها .
- الحرص على إكساب الطفل المهارات الاجتماعية التي تجعله يؤكد ذاته وإمكاناته ، بحيث يكون قادرًا على المبادأة في المواقف ، معبرًا عن نفسه ، وعن مشاعره بحرية وتلقائية بغير خوف ولا فقدان ثقة.
- التركيز على أن الطفل يتعلم على نحو أسرع عندما يكون نشاطه وعمله ذوى قيمة وجدوى ومنفعة ودلالة.

تقوم التربية الألمانية على إتاحة الفرصة لكل طالب للتعلم حسب قدراته وميوله، مع التأكيد على التحصيل الدراسي بصورة أساسية ، وبذلك يتيح النظام التربوي الألماني الفرص لظهور قدرات الطلاب ومواهبهم ، كما يساعد على نموها إلى أقصى حد ممكن ، بحيث يقدم صاحبها أفضل ما عنده لصالح مجتمعه ، وتمر عملية اكتشاف الموهوبين في ألمانيا بأربع خطوات هي : [٦٦]

- الاتصال بالمعلمين لتحديد أفضل خمسة طلاب في فصولهم ، وإطلاع هؤلاء الطلاب على برنامج الرعاية والمعلومات الخاصة بعمليات الاختيار .
- تسجيل الطلاب بعد تعريفهم بالبرامج عن طريق دليل خاص تم إعداده ليقدم مزيدًا من المعلومات عن هذا البرنامج.
- يؤدي الطلاب مجموعة من الاختبارات مدتها حوالي أربع ساعات تتخللها فترات راحة .
- تصنيف الطلاب في البرامج وملاحظة قدرتهم على الفهم والاستيعاب وتسجيل مدى إسهام الطلاب في الأنشطة المقدمة، فإذا لم يظهر التلميذ نجاحًا ملحوظًا من خلال البرنامج يحول تدريجيًا إلى برنامج آخر.

كما تعد أكاديمية الطلاب **الألمان** إحدى أهم الأكاديميات التي تعمل في مجال رعاية الطلاب الموهوبين من (١٦–١٨) عامًا والتي تركز اهتمامها على رعاية الطلاب الموهوبين في المرحلة الثانوية، من خلال تقديم برامج إثرائية للطلاب ذوي القدرات العليا ، بالإضافة إلى مجموعة من الدورات التي يقدمها عدد من المعلمين ذوي الكفاءة العالية ، أو عدد من الخبراء المتخصصين في المجال ، كما تعمل ألمانيا على تنظيم

عدد من المسابقات التي تهدف إلى تعزيز الدافعية الخاصة بالطلاب الموهوبين والمتميزين ، كما يخصص في الدورات الأولمبية منافسات لإظهار الإبداع الخاص بالطلاب في مجالات علوم الكمبيوتر والرياضيات والفيزياء والكيمياء والأحياء . (٦٧)

وتأخذ رعاية الطلاب الموهوبين في **الولايات المتحدة الأمريكية** صورًا متعددة من بينها الأخذ بنظام المقررات الاختيارية التي تقدم في المدارس الثانوية ، وتتميز هذه المقررات بتنوعها واشتمالها على عدد من المجالات مما يساعد على تلبية احتياجات جميع الطلاب الموهوبين ، بالإضافة لبرامج الإثراء التي تراعي عملية التعدد في المواهب ، وكذلك الأندية العلمية والأدبية والفنية والمسرحية ، وبرامج التلمذة والتدريب المهني الميداني ، وبرامج المخيمات الصيفية ، والدراسات الحرة والمشاريع البحثية ، والبرامج العلمية التي تعد لمسابقة الأولمبياد وغيرها (٦٨)

ويحرص التعليم في **اليابان** على رعاية الطلاب الموهوبين من خلال الأنشطة اللاصفية ، التي تتميز بكونها إجبارية بعد الصف الرابع الابتدائي ، وتتنوع هذه الأنشطة ما بين التصوير الفوتوغرافي ، والرسم ، والموسيقى ، والتي تتم بصورة يومية على مدار ساعة كاملة لطلاب المدارس الابتدائية ، وعلى مدار ساعتين لطلاب المدارس المتوسطة وعلى مدار ستة أسابيع في الإجازة الصيفية ، وتساعد مثل هذه الأنشطة على تنمية مهارات التفاعل الاجتماعي ، وتتم آليات اكتشاف الطلاب الموهوبين في اليابان وتنمية قدراتهم على النحو التالي: (٦٩)

- البحث عن الطلاب الذين يزيد ذكاؤهم عن ١٣٠ درجة بمقياس القدرات العقلية.
- عمل مباريات في التفكير الإبداعي لحل المشكلات.
- الاهتمام باختراعات الأطفال ، وعمل معرض سنوي .
- عقد امتحان قبول للطلاب المبدعين في مختلف المراحل التعليمية.
- تحديد مدارس خاصة لصفوة الطلاب، وتحديد جامعات خاصة للمتميزين .
- إنشاء معاهد خاصة للابتكار والإبداع.

كما تسعى المدرسة **اليابانية** الشاملة إلى أن تقدم تعليمًا جيدًا ومتكافئًا لجميع الأطفال ودون تفرقة بين فئات المجتمع وطبقاته ، كما تضع اليابان كل ثقلها في مجال

التربية الإبداعية وتشجيع الأطفال ، وتركز بالدرجة الأولى في مجال التربية على (التربية من أجل الإبداع) حيث تتمثل أهدافها التربوية في هدفين هما : العمل على إثراء إبداع الأطفال مع التركيز بصفة خاصة على تنمية روح المبادرة ودعم الاستمرار والمثابرة، وإعداد وتخريج إنسان مناسب لتحديات القرن الحالي ليكون مؤهلاً للتعامل معها وتطويرها . (٧٠)

ويعد النظام التربوي **الكوري** نموذجًا متميزًا ، تحاول الكثير من الدول المتقدمة الإفادة منه وتطبيقه ؛ لارتفاع مستوى أداء طلابها في الاختبارات الدولية بالرياضيات والعلوم ، وتهتم كوريا برعاية الموهوبين من خلال إعداد خطة تهدف لتقديم برامج تربوية خاصة للموهوبين ، وتمثل رعاية الطلاب الموهوبين والمتفوقين أولوية وطنية ومسئولية جماعية ، تقوم على مفهوم الشراكة بين جميع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية. ويمكن الإشارة إلى أن التنوع والشمولية في البرامج التربوية التي تقدم للطلاب الموهوبين يوفر مجالاً واسعًا من الخيارات والفرص، التي يمكن أن تلبي احتياجات مختلف شرائح الموهبة والتفوق (فالتسريع الأكاديمي والقبول المبكر في الجامعات ، والمدارس الخاصة بالموهوبين ، والصفوف المستقلة ضمن المدرسة العادية ، والمراكز الإثرائية واستخدام تقنيات التعلم الالكتروني والاستقلالي) كلها خيارات مفتوحة للطلاب الموهوبين . (٧١)

في الصين، اهتم الصينيون بتطوير أساليبهم التربوية بما يحول دولتهم إلى دولة صناعية كبرى، وفي سبيل ذلك اهتمت الصين بتربية الأطفال الموهوبين على التفكير، وكيفية استخدام العقل، مع تطبيق أسلوب الإسراع، حتى إنه يمكن لطفل موهوب في سن الروضة أن يلتحق بالمدرسة الثانوية .

ولقد ساعد على إنجاح الصين وجود نوع قوي من التواصل بين الأسرة والمدرسة، وبالرغم من وجود أسلوب الإسراع فأكثر الأساليب شيوعًا في الصين أسلوب الإثراء؛ إذ يقضي الطفل الموهوب ساعات أطول بعد انقضاء اليوم الدراسي داخل المدرسة لتدريبه على الفنون والباليه والعلوم والرياضيات ، أما مؤسسات تربية الموهوبين فعلى رأسها أكاديمية هونج كونج للموهوبين في الصين تقدم كثيرًا من

الدورات والتدريبات لأولياء الأمور والمعلمين على كيفية التعرف على الأطفال الموهوبين وكيفية التعامل معهم ، وتقدم دورات للأطفال الموهوبين لتنمية مواهبهم في مختلف المجالات، كما تقدم برامج لتربية الموهوبين، مثل : ورش العمل، والرحلات الميدانية. (٧٢)

وتعد الأردن من الدول السباقة في الاهتمام بالموهوبين باعتبارهم ثروة للوطن وعاملاً مهمًا من عوامل حضارته وازدهاره، وقد طبقت مجموعة من البرامج الهادفة إلى توفير المناخ التربوي، المناسب للارتقاء بمستوى الموهوبين وخدمتهم ، ومن أمثلة هذه البرامج : برنامج جائزة سمو ولي العهد، مدرسة اليوبيل، المراكز الريادية ، ومدارس الملك عبدالله الثاني للتميز، بالإضافة إلى غرف مصادر الموهوبين التي تهدف إلى إتاحة الفرصة للتعرف على جوانب تميزهم عن أقرانهم، ومساعدتهم على تطوير هذه القدرات وكسر الروتين بسبب تواجدهم في الغرف الصفية العادية، وإتاحة الفرصة للاستفادة قدر الإمكان من المصادر التعليمية المتوفرة في غرفة المصادر. (٧٣)

من العرض السابق يتضح اهتمام الدول بالموهوبين ورعاية الإبداع بتوفير البيئة الإبداعية للطفل، من خلال نسق تعليمي متميز يقوم على الإبداع ولا يقوم على الحفظ والتلقين، وإتاحة الفرصة لكل تلميذ للتعلم حسب قدراته وميوله ، وتفعيل الأنشطة اللاصفية، وتنمية روح المبادرة ودعم الاستمرار والمثابرة، والاهتمام بتحقيق تواصل فعال بين الأسرة والمدرسة ، وتقديم دورات وتدريبات لأولياء الأمور والمعلمين على كيفية التعرف على الأطفال الموهوبين، وكيفية التعامل معهم .

ج – ممارسات القيادة الإبداعية في تربية الموهوبين :

تسهم القيادة الإبداعية في تربية الموهوبين من خلال العديد من الممارسات من أهمها :

- **ممارسات تتعلق باتباع التفكير الإبداعي والعلمي عند حل المشكلات** وتشمل
- اعتماد التفكير الإبداعي
- تقديم أكبر عدد ممكن من الأفكار والمرونة عند التعامل مع مشكلات التعامل مع

الموهوبين.

- العمل على حل المشكلات بطرق متعددة وليس بطريقة واحدة ،مما يسهم في تربية الموهوبين .

- **ممارسات تتعلق بتوفير ثقافة تنظيمية محفزة للإبداع** : يجب أن تتسم الثقافة التنظيمية للمؤسسة المحفزة للإبداع بالتحول من مجرد التكيف مع النمو التكنولوجي المتسارع، إلى إحداث التغيير، وتطوير أدائها، وبنيتها التنظيمية.

وتشمل هذه الممارسات : (٧٤)

- تطبيق أساليب جديدة في العمل لتحسين الأداء وحل المشكلات.
- تشجيع التعبير عن الرأي دون التقيد بالأنظمة ولوائح العمل .
- تزويد المعلمين بحلول إبداعية مفيدة للمشكلات التي تواجههم .
- الحرص على تشكيل فرق عمل لأداء المهام .
- تشجيع توليد الأفكار لتلافى القصور في أنظمة العمل .

- **ممارسات تتعلق بالتحفيز المستمر لدعم مهارات الإبداع لدى الموهوبين : وتشمل**

- تنويع أشكال التحفيز سواء مادي أو معنوي، لأنها عامل مؤثر لدفع الموهوبين سواء من المعلمين أو التلاميذ نحو المشاركة المستمرة بأفكارهم وآرائهم دون تكاسل.
- إدراك بواعث التحفيز التي من خلالها يستطيع القائد المبدع اكتشاف الطاقات الإبداعية وتنميتها لدي الموهوبين.
- السعي لتحويل النشاط إلى مسئولية والمسئولية إلى طموح .

- **ممارسات تتعلق بالتحول إلى منظمة تعلم لتنمية الإبداع لدى الموهوبين:** وتشمل

- السعي لتهيئة المناخ العام للمدرسة للتعلم المستمر، لعلاج مشكلات تربية الموهوبين.
- تشجيع العمل في ضوء مدخل التعلم التنظيمي؛ لأن التعلم داخل المدرسة أصبح مدخلاً لتحقيق ميزة تنافسية.

- **ممارسات تتعلق بالعمل من خلال فرق لزيادة الإبداع الجماعي** : وتشمل

- تحويل بيئة العمل إلى مجتمع متكامل من خلال العمل الجماعي الذي يبعد وسيلة لتحقيق التقدم والتفوق.

- تأكيد الجهد الجماعي في تحقيق الأهداف.
- التخطيط لتحقيق التماسك المعنوي، والتكامل في المهام والأدوار.
- الاهتمام ببناء علاقات إنسانية داخل المدرسة وخارجها، من خلال المشاركة المجتمعية ، لحل مشكلات تربية الموهوبين .

- **ممارسات تتعلق بتطبيق اللامركزية والبعد عن البيروقراطية:** وتشمل

- الابتعاد عن البيروقراطية والقوانين الجامدة.
- السعي لتحقيق نوعية جديدة من الأداء تقوم على إيجاد بيئة من الثقة تحفز الإبداع لدى كل المعلمين .
- تطبيق اللامركزية؛ مما يسهم في مساعدة المعلمين على استخدام أساليب جديدة في الحل الإبداعي للمشكلات المتعلقة بتربية الموهوبين دون الخوف من اللوم أو العقاب . (٧٥)

أما Louise Stoll, Julie Temperley فقد حددا ممارسات القيادة الإبداعية في تربية الموهوبين في : (٧٦)

- نمذجة الإبداع وتقبل المخاطرة .
- التدريب على التفكير والتجارب الجديدة .
- تشجيع التفكير الإبداعي والتصميم الفردي والتعاوني.
- وضع توقعات عالية حول درجة الإبداع .
- استخدام الفشل كفرصة للتعلم .

<u>وتضم ممارسات القيادة الإبداعية لتربية الموهوبين أيضا ما يلى: (٧٧)</u>

-رسم رؤية مشتركة تعتمد على فلسفة تربية الموهوبين في المستقبل، ومواكبة المتغيرات المستقبلية.

– توفير بيئة عمل صالحة تحث على الإبداع والابتكار، وتسهل عملية الاتصال بين الإدارة والموهوبين .

–تدعيم عملية التنمية المهنية المعلمين في مجال تربية الموهوبين ، والإشراف عليهم فنياً وإداريا، وإكسابهم المهارات العملية الفنية والإنسانية والفكرية والتصورية والذاتية والإدارية.

– التخطيط والمتابعة والإنجاز والالتزام، وأن تكون قدوة لفريق العمل في تربية الموهوبين والتفاهم وأخذ آراء فرق العمل في اتخاذ القرارات.

– العمل على إعداد جيل ثان من المبدعين من المعلمين في مجال تربية الموهوبين.

ويمكن تفعيل دور القيادة الإبداعية في تربية الموهوبين وحل مشكلات تعليمهم من خلال التصور المقترح التالي :

المحور الثاني: تصور مقترح لتفعيل دور القيادة الإبداعية في تربية الموهوبين :

تأسيسا على ما سبق يمكن صياغة التصور المقترح التالي لتفعيل دور القيادة الإبداعية في تربية الموهوبين بمدارس التعليم الأساسي في مصر ، وذلك كما يلى :

أولا : أهداف التصور المقترح:–

تتحدد أهداف التصور فيما يلي:–

– تمكين جميع عناصر المنظومة المدرسية من أداء دورها بفعالية فى تربية الموهوبين وتحقيق التميز في الأداء.

– تحديد الإجراءات التي تساعد على تفعيل القيادة الإبداعية وجعلها قادرة على اكتشاف الموهبة وتنميتها.

– تحسين الممارسات الإدارية الإبداعية والقضاء على أوجه القصور الإداري.

– توجيه نظر المسئولين عن التعليم إلى أهمية الموهبة وضرورة استثمارها.

– السعي الجاد من أجل مواجهة المعوقات والصعوبات التي تعرقل القيادات الإدارية عن الإبداع وتنمية الموهبة.

ثانيا : المنطلقات الفكرية للتصور المقترح:-

ينطلق التصور من بعض المنطلقات الفكرية منها ما يلي:-

- إن مدارس التعليم الأساسي بحاجة إلى وجود قيادة إبداعية واعية لاكتشاف وتنمية المواهب؛ بما يحقق ارتقاء المستوى التعليمي.
- يتوقف نجاح العملية التعليمية الإدارية والتربوية في المدرسة على مجموعة من العوامل من أهمها أن يكون مدير المدرسة قادراً على استثمار العمل وإدارية في أقل وقت وبأعلى جودة.
- تحقيق القيادة الإدارية الإبداعية يتطلب تطوير الاستراتيجيات والفلسفات الإدارية اللازمة للتعرف على احتياجات الموهوبين ومحاولة تلبيتها بالطرق المناسبة.
- إن القيادة الإبداعية تمثل عنصراً أساسياً للمدارس المتميزة في ظل التحديات والتغيرات المتسارعة.

ثالثا : أبعاد التصور المقترح:-

تتمثل أبعاد التصور المقترح فيما يلى :

١- صياغة تشريعات تعليمية تلزم الإدارة المدرسية بتطبيق الإبداع الإداري :

ويمكن تحقيق ذلك من خلال إصدار قوانين تعليمية تنص على :

- تضمين تطبيق الإبداع الإداري في أهداف عملية إعداد السياسات التعليمية وإصلاحها.
- تمكين المدارس والقيادات المدرسية من تطبيق القيادة الإبداعية في مجال صنع القرارات المدرسية، وخصوصا فيما يتعلق بتربية الموهوبين.
- ينبغي على الإدارة العليا أن تلتزم باستخدام الإبداع الإداري ، وأن تشجع السلوك المؤسسي الذى يدعم ذلك .
- إعداد خطة استراتيجية محددة وواضحة لتربية الموهوبين بمدارس التعليم الأساسي، تحدد الهدف الرئيسي الذى ترغب المدارس في إنجازه من خلال تبنى الإبداع الإداري كمدخل للتطوير والتحسين ، تحديد نقاط القوة والضعف من خلال التحليل البيئي الداخلي

والخارجي SOWT في الأداء المؤسسي ، مسح بيئي للبيئة الداخلية للمدرسة والفرص والتهديدات في البيئة الخارجية – ذات العلاقة بتطبيق الإبداع الإداري في تربية الموهوبين

- تطوير السياسات لضمان إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالكامل في التعليم؛ للاستفادة منها في تربية الموهوبين وتطبيق الإبداع الإداري .
- توفير الاعتمادات المالية اللازمة لتربية الموهوبين .
- التركيز في برامج إعداد القيادات التربوية وتدريبهم علي مهارات القيادة الإبداعية .

- تدريب القادة التربويين على آليات استخدام أسلوب التحفيز واكتشاف المواهب ورعايتهم والقدرات المتميزة في العمل الإداري .
- تقديم حوافز مادية ومعنويه لأصحاب الأفكار الإبداعية.
- تنمية قدرة القادة المبدعين على استخدام التقنيات الحديثة والأساليب العلمية والإدارية الحديثة ووسائل الاتصال الفعالة.
- زيادة قدرة القادة المبدعين على تفهم مشكلات فريق العمل وإدراك القصور والعيوب في المواقف، والإحساس بالمشكلات التي يواجهونها وإيجاد الحلول لها.

٢- تطوير الواقع التربوي داخل المدارس: وذلك من خلال :

أ- تطوير دور القيادة الإبداعية في تربية الموهوبين: من خلال:

لامركزية الإدارة التعليمية ومركزية السياسات التعليمية، فيما يتعلق بتشجيع تطبيق القيادة الإبداعية، حيث يتمثل دور السلطات المركزية في وضع أطر للسياسات المتعلقة بتطبيق الإبداع الإداري ، وآليات التنفيذ والمساءلة ، ودور السلطات على المستوى المحلي المدرسي في إيجاد السبل لأخذ مشكلات تربية الموهوبين في الاعتبار ومعالجتها ، وضمان وعي المعلمين والموظفين الآخرين في مجال التعليم بأهمية الإبداع الإداري في علاج مشكلات تربية الموهوبين، لذلك يجب التركيز على عدة أمور منها:

- إيجاد ثقافة تحترم الإبداع في الوسط المدرسي ، وتعزيز المشاركات الإبداعية سواء

من المعلمين أو التلاميذ .

- التأكد من أن جميع المعلمين الذين يشغلون مناصب إشرافية يحصلون على التدريب والتمكين والدعم اللازم لتعزيز الثقافة الإبداعية المطلوبة.
- إنشاء بنية تحتية للمعرفة ، وتوفير أنظمة دعم تعزز وتسهل من عملية مشاركة المعرفة الإبداعية وتبادلها وتطبيقها .
- تحسين الكفاية المهنية لمديري المدارس فيما يتعلق بتطبيق القيادة الإبداعية، وذلك من خلال تدريب القيادات المدرسية على عمليات التخطيط واتخاذ القرارات في إطار من الإبداع والتميز.
- تشجيع القائدات المبدعات والمتميزات من خلال تقديم الحوافز المادية والمعنوية.
- دعم الأنشطة الإبداعية وتنميتها من خلال تخصيص ميزانية كافية لذلك.
- زيادة الصلاحيات الإدارية لمديري المدارس ، وتحقيق المرونة في الإجراءات الإدارية مما يساعدهم على الابداع .
- نشر ثقافة الإبداع والعمل بروح الفريق المتعاون، في ظل توافر الرغبة لإحداث تغيرات إبداعية مثمرة.
- رفع مهارات الإبداع عند الطلاب المعلمين والتي تخولهم لقيادة إبداعية ناجحة من خلال تضمين مقرر القيادة الإبداعية للتخصصات الإدارية في الجامعات.
- اتخاذ آليات لجذب العناصر الإبداعية وتمكينها من إدارة المدارس .

ب- تأهيل الكوادر البشرية العاملة بالمدرسة لتطبيق القيادة الإبداعية:

ويمكن أن يتم ذلك من خلال:

- عقد لقاءات مع المعلمين والمديرين لتوضيح أهمية تنفيذ القيادة الإبداعية في الوسط المدرسي.
- رفع الكفاية المهنية للمعلمين والمديرين في مجال القيادة الإبداعية وتربية الموهوبين، وذلك عن طريق الاتفاق مع مراكز متخصصة في مجال التدريب على تطبيق القيادة الإبداعية، لرفع مستوى الأداء التعليمي للعاملين بالمدرسة في هذا

المجال.

- الاستعانة بالكوادر المتخصصة في مجال القيادة الإبداعية وتربية الموهوبين، لتقديم الاستشارات الفنية لتطوير الأداء المدرسي في هذا المجال.
- عمل استبانات توزع على المعلمين والمديرين لتحديد الاحتياجات التدريبية والصعوبات التي تواجههم في تطبيق القيادة الإبداعية .
- إتاحة الفرصة للقيادات لحضور المؤتمرات العلمية، والاطلاع على المستجدات في تخصصهم وتنمية مهاراتهم في مجال الإبداع والمجالات الإدارية المختلفة.

ج: تنمية السلوك الإبداعي داخل المدرسة، ويتطلب تحقيق ذلك الآتي:-

- دعم ثقافة الإبداع والتميز في الأداء داخل المدرسة، ووضع خطط وبرامج زمنية لتنفيذ الأفكار الجديدة في العمل.
- تشجيع الإدارة الإبداعية ، والتخلص من بيروقراطية العمل الإداري، وذلك من خلال التشجيع المتواصل للمبادرات الجديدة ،والأفكار الإبداعية لدى الأفراد العاملين.
- امتلاك مديري المدارس القدرة على تقديم أفكار جديدة وعملية لتحسين الأداء المدرسي واكتشاف المواهب وتربيتهم التربية الصحيحة.

رابعا : اجراءات تنفيذ التصور المقترح:-

تتمثل إجراءات تنفيذ التصور فيما يلى :

- إعادة النظر في اللوائح والقوانين المنظمة للعملية التعليمية.
- تطوير مهارات الإبداع الإداري لدى مديري المدارس ، من خلال تفعيل دورات تدريبية متضمنة جوانب تطوير تلك المهارات ، مع توفير نظام تعزيز يضمن تفاعل المديرين مع تلك الدورات.
- وضع نظم جديدة للمكافآت والحوافز تعطي فيه القيادات المدرسة سلطات أوسع تسمح بتداول المعلومات التي تتعلق بالإبداع والموهبة.
- العمل على تشجيع التفكير الإبداعي لدى العاملين، وتعزيز ثقافة الإبداع من خلال

نظم حوافز عادلة ومرنة ومشجعة، ومرتبطة بأهداف المؤسسة لتحقيق التطوير التنظيمي.

- ضرورة إعداد برامج تدريبية وتطويرية للعاملين بما يتلاءم مع التكنولوجيا الموجودة في المدرسة.
- دراسة معوقات القيادة الإبداعية والعمل على التغلب عليها.
- الاستفادة من إمكانات المجتمع المحلي في تدعيم فرق العمل التي تحفز على التفكير الإبداعي.

خامسا: آليات تنفيذ التصور المقترح:-

يمكن تدعيم ممارسات القيادة الإبداعية لتربية الموهوبين بمدارس التعليم الأساسي بمصر من خلال مجموعة من الآليات تتمثل في:-

- تغيير النظم الإدارية التقليدية والانتقال إلى فكرة العمل ذاتية التوجيه، وتحديد المسئوليات المطلوبة من العاملين بالمدرسة، والمشاركة الإيجابية في حل المشكلات المدرسية.
- وضع استراتيجية متكاملة لتنمية القيادات على الإبداع، مع تحديد خطوات إجرائية لتنفيذها؛ بما يحقق الأهداف المنشودة ويساير الاتجاهات التربوية الحديثة.
- توفير المناخ الصحي المناسب للعملية التعليمية والعمل كفريق متكامل داخل المدرسة؛ بما يحقق تربية الموهوبين التربية الصحيحة.
- تنظيم لقاءات ومحاضرات وندوات عامة وورش عمل بكليات التربية؛ لتزويد المعلمين والقيادات بما يستجد في العلوم المختلفة، ومساعدتهم في التغلب على الصعوبات التي يواجهونها في عملهم.
- تخصيص الاعتمادات المالية والموازنات التي تساعد في تنمية الموهوبين، وتحقق الأهداف الأساسية من عمليات التدريب.
- ضرورة أن يصبح النمو المهني المستمر للقيادات المدرسية جزءاً من الثقافة السائدة لديهم بحيث يسعون إليه، ويطالبون بتوفير الإمكانات المادية والبشرية

اللازمة.

- ضرورة إيجاد شبكة معلومات تربط المدارس بالإدارات والمديريات التعليمية والمراكز البحثية التربوية التابعة للوزارة.
- عمل برامج تدريبية متخصصة في اكتشاف الموهوبين وتنمية مواهبهم.
- إصدار قرارات وزارية بإنشاء هيئة لرعاية الموهوبين وخاصة في مراحل الطفولة المبكرة، ويكون دورها إقامة البرنامج التدريبي وقيادة المواقع الإلكترونية، وتقديم الدعم الكامن والمستمر لجميع العاملين بالمدرسة.
- الاستعانة بالأساتذة الجامعيين المتخصصين في مجال الموهبة؛ وذلك للمساعدة في اكتشاف المواهب والتعرف على كل ما هو جديد في مجال تربية الموهوبين.
- ضرورة تعاون المدرسة مع أولياء الأمور في اكتشاف الموهوبين وتشجيعهم وتوفير الإمكانات المناسبة التي يحتاج إليها الموهوب من أسرته.

سادسا : متطلبات تنفيذ التصور المقترح:-

تتمثل متطلبات تنفيذ التصور فيما يلى :

- وضع رؤية شاملة وواضحة للتنمية المهنية للقيادات المدرسية بما يحقق القيادة الإبداعية ويشارك في تصميم هذه الرؤية الخبراء المتخصصون والقيادات المدرسية المتميزة الواعية ذات الإبداع في اكتشاف المواهب وتنميتها في ظل قيادات مدرسية إبداعية قادرة على تحقيق النمو المهني في كل المجالات.
- ضرورة تعديل مواد قانون التعليم المصري بما يسمح للقيادات المدرسية بالمرونة في التعامل مع الموهوبين.
- تعزيز التوجه للتدريب المدرسي الذي يصل بالخدمة التدريبية إلى أماكن عمل القيادات المدرسية.
- عدم وجود عوائق أو حوافز تحول دون النمو المهني للقيادات المدرسية، سواء أكانت حواجز زمانية أو مكانية.
- تعاون وزارة التربية والتعليم والمديريات التعليمية في مجال رعاية الموهوبين

والاهتمام بالأنشطة الصيفية التي من شأنها تنمية الموهوبين وهذا يحتاج إلى:-

- التنسيق الكامل مع أجهزة الشباب والرياضة لرعاية وإدارة النشاط التربوي.
- التنسيق مع هيئات قصور الثقافة وأجهزة وزارة الثقافة لرعاية وإدارة الأنشطة التربوية الفنية من أجل اكتشاف الموهوبين ووضع برامج لرعايتهم مستقبلاً.
- التعاون مع أجهزة الإعلام من أجل دعم وتنمية المواهب واكتشافها.

- التغلب على معوقات القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس والتي تتمثل في:-

- ندرة الموارد البشرية التي تتميز بالإبداع.
- عدم توافر القدرات المهارية المناسبة للتطوير .
- عدم القدرة على التكيف مع التوقعات المستقبلي.
- الروتين الشديد والنمطية الطاغية والمركزية الشديدة في اللوائح والقوانين؛ مما يكبل يد القائد المبدع.
- ندرة تدريب القيادات على استخدام التكنولوجيا والمهارات الإدارية الحديثة.
- ندرة تدعيم المواهب والأفكار الإبداعية واتباع الأساليب التقليدية.
- صعوبة التوازن بين روح التعاون وروح التنافس وبين الحماس المفرط والسرعة في اتخاذ القرارات.

المراجع :

١- محمد حامد محمد : مشاكل الطلاب الموهوبين في المدرسة وكيفية علاجها ، دار المحرر الأدبي، القاهرة ، ٢٠١٧ ، ص ١٦٠

2-International Association for Gifted Children : Administrator Quick Guide to Gifted Education. Avilable at : http://www.nagc.org/sites/default/files/administrators/QuickGuide%20Resources%20REV%201-18.pdf

٣- منال عمار الشريف : " برنامج رعاية الموهوبين بمدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية بين الواقع والمأمول بمنظور تربوي " ، بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي الثاني للموهوبين والمتفوقين – تحت شعار "نحو استراتيجية وطنية لرعاية المبتكرين، فى الفترة من ١٩ –٢١ مايو ، قسم التربية الخاصة /كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة ، ٢٠١٥ ، ص ٣٧٧ .

٤-ألطاف احمد الأشول : " المشكلات التي يعانى منها الطلاب الموهوبون والمتفوقون فى مدرسة الميثاق " ، المجلة العربية لتطوير التفوق ، ع (٦) ، مركز تطوير التفوق ، ٢٠١٣ ، ص ١١٥ .

٥-عبد اللطيف عبد الرحمن العوين : " واقع ممارسة القيادة الإبداعية لدى قيادات الإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم من وجهة نظر المشرفين التربويين " ، مجلة البحث العلمي في التربية، ع (٤٤) ، جامعة عين شمس – كلية البنات للآداب والعلوم والتربية ، ٢٠١٩ ، ص ١٣ .

٦-سهيل محمود الزغبي : " المشكلات التي تواجه الطلبة المتفوقين فى المراكز الريادية فى الأردن " ، مجلة كلية التربية ، ع (١٤٥) ، جامعة الأزهر ، ٢٠١١

، ص٣

٧-أيمن الهادي محمود : " فعالية استراتيجية سكامبر Strategy Scamper في تنمية بعض مهارات التفكير الإبداعي للتلاميذ الموهوبين بالمرحلة الابتدائية " ، المجلة العلمية لكلية التربية ، مج ٣٤ ، ع ١ ، جامعة أسيوط ، يناير ٢٠١٨ ، ص ٦١٣ .

٨- تاج السر محجوب على : " القيادة الإبداعية " ،المؤتمر العربي الثالث في الإدارة: القيادة الابداعية والتجديد في ظل النزاهة والشفافية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بيروت ، ٢٠٠٢ . ص ٤ .

٩-عبد اللطيف عبد الرحمن العوين : مرجع سابق ، ص٤ .

١٠-حفظية سالم الهادي : المهارات الإبداعية للقائد الإداري وأثرها على أداء العاملين من وجهة نظر رؤساء الأقسام في مراكز الوزارات بسلطنة عمان ، رسالة ماجستير ، جامعة مؤته ، ٢٠٠٧ ، ص ٢٠ .

١١- نهى عواد رشيد ساعد : " دور القيادة الإبداعية في تحسين مستوى الثقافة التنظيمية في وزارة الصحة الفلسطينية ، رسالة ماجستير ، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا ، جامعة الأقصى ، ٢٠١٦ ، ص ٤١ .

١٢- أحمد محمد الزغبي : " مشكلات الطلاب الموهوبين في المدارس المخصصة لهم والعادية بمحافظة جدة بالمملكة العربية السعودية " ، بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي للتعليم الشامل من أجل التنوع ، جامعة أبو ظبى ، ٢٠١٦ .

١٣- سعدية العطار وآخرون : "رعاية الموهوبين فى الجزائر : خدمات الإرشاد والتوجيه مؤشرا " ، بحث مقدم إلى تطوير الإبداع والتفكير النقدي في التعليم، في الفترة ٢٢- ٢٣ ابريل ، وزارة التربية والتعليم ، البحرين ، ٢٠١٥ .

١٤- عدنان محمد القاضي وبدور محمد بوحجى : مشكلات الطلبة الموهوبين من وجهة نظر اختصاصي الإرشاد الاجتماعي " ، المجلة التربوية لتطوير

التفوق ، مج (٨) ، ع (١٤) ، مركز تطوير التفوق ، ٢٠١٧ .

١٥- ألطاف أحمد الأشول : مرجع سابق ، **ص ١١٦** .

١٦ - سهيل محمود الزغبي : مرجع سابق ، ص ٧ .

١٧- راضي محمد جبر أبو هواش : " مشكلات الطلبة الموهوبين والمتفوقين فى مدينة الباحة من وجهة نظرهم " ، المجلة التربوية الدولية المتخصصة ، مج (١) ، ع(١) ، ٢٠١٢ ، ص١ .

١٨ - زرايرية نوة : " دور المعلم في حل مشكلات الطفل الموهوب في المدرسة الابتدائية " ، عالم التربية ،ع (٦٢) ،ج (١) ، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية ، أبريل ٢٠١٨ ، ص ص٨٠ -٨١.

19 - Cong Cheng , et.al : The Influence of Leader Encouragement of Creativity on Innovation Speed: Findings from SEM and fsQCA Sustainability , 2019,

file:///C:/Documents%20and%20Settings/Administrator.GOLDEN2013/My%20Documents/Downloads/sustainability-11-02693.pdf

٢٠- نهى عواد رشيد ساعد : " دور القيادة الإبداعية في تحسين مستوى الثقافة التنظيمية في وزارة الصحة الفلسطينية ، رسالة ماجستير ، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا ، جامعة الأقصى ، ٢٠١٦ ، ص ٤٤ .

٢١- جمال محمد كامل : " القيادة الإبداعية لدى مديري رياض الأطفال وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي للمعلمات " ، مجلة كلية رياض الأطفال ، ع(١٢) ، ٢٠١٨ ، ص ٢٠٣

22- Louise Stoll, Julie Temperley : " Creative Leadership: A Challenge of our Times" , School Leadership and Management , p.2

https://core.ac.uk/download/pdf/83056.pdf

٢٣- مريم أحمد محمد الزهراني : القيادة الإبداعية للمديرات وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمات في رياض الأطفال بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرات المعلمات ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة ام القرى ، ١٤٣٥ . ص ١٨ .

٢٤- سارة عبد الله عبد العزيز حسين : درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى قائدات مدارس المرحلة الابتدائية بمحافظة حوطة بنى تميم ، رسالة ماجستير ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، ٢٠١٨ ، ص١٠ .

٢٥- حفظية سالم الهادي : مرجع سابق ، ص ٢٦ .

26- Clementine Collett, Jordan Graham and Julia Lindsay : Innovative leaders & leading innovation , Opener Institute for People & Performance , May 2019 , p.10

٢٧- سارة عبد الله عبد العزيز حسين : مرجع سابق ، ص ١٣.

٢٨- نهى عواد رشيد ساعد: مرجع سابق ، ص ٤١

٢٩- قيس عبد الهادي صالح وباسمة محمد باني : " القيادة الإبداعية وعلاقتها بمتطلبات إدارة المعرفة فى جامعة الكوفة من وجهة نظر القيادات الإدارية فيها " ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، مج (١٥) ، ع (٤) ، ٢٠١٣ ، ص ص ١٢٣- ١٢٤ .

٣٠- مريم أحمد محمد الزهراني : مرجع سابق ، ص ١٩ .

٣١- سارة عبد الله عبد العزيز حسين : مرجع سابق ، ص ١٥

٣٢- أحمد عيسي النشار : دور القيادة الإبداعية فى تعزيز الصحة التنظيمية فى وزارة الداخلية والأمن الوطنى الفلسطينى ، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا برنامج الدراسات العليا المشترك مع جامعة الأقصى ، ٢٠١٨ ، ص ص ٢٣ -٢٤ .

٣٣- نهى عواد رشيد ساعد: مرجع سابق ، ص ٤٦ .

٣٤ - أحمد عيسي النشار : مرجع سابق ، ص ٢٤ .

٣٥- سارة عبد الله عبد العزيز : مرجع سابق ، ص٢٠ .

٣٦- أحمد عيسي النشار : مرجع سابق ، ص ٢٥ .

٣٧- خليفة سالم باعمر : مرجع سابق ، ص ٢٧ .

٣٨- أحمد عيسي النشار : مرجع سابق ، ص ٢٥ .

٣٩- المرجع السابق ، ص ٢٨ .

٤٠- محمد شعبان أحمد فرغلي ومحمود أنور سويفي: " جودة بيئة التعلم وعلاقتها بالاتجاهات نحو التعلم واكتشاف الطلاب الموهوبين بالمرحلة الإعدادية بأسيوط :خطة عمل نحو بيئة مدرسية فعالة"، مجلة كلية التربية ، مج ٣٢ ، ع٤ ، ج٢ ، جامعة أسيوط ، أكتوبر ٢٠١٦، ص ٢٢١ .

٤١- محمد عبد الظاهر الطيب : " الموهبة والإبداع " ، مجلة الطفولة والتنمية ، مج ٧، ع ٢٥ ، المجلس العربي للطفولة والتنمية ، ٢٠١٦، ص ١٣٥ .

٤٢- أيمن الهادي محمود : " فعالية استراتيجية سكامبر Strategy Scamper في تنمية بعض مهارات التفكير الإبداعي للتلاميذ الموهوبين بالمرحلة الابتدائية " ، المجلة العلمية لكلية التربية ، مج ٣٤ ، ع ١ ، جامعة أسيوط ، يناير ٢٠١٨ ، ص٦١٨.

٤٣- محمد شعبان أحمد فرغلي ومحمود أنور سويفي: مرجع سابق، ص ٢٢١ .

٤٤- أيمن الهادي محمود : مرجع سابق ، ص٦١٨ .
٤٥- منال محروس عبدالحميد محمد : " واقع اكتشاف ورعاية التلاميذ الموهوبين في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر القائمين على العملية التعليمية بالمنطقة الشرقية " ، مجلة العلمية لكلية التربية ، مج٣٥ ، ع٣، ج٢ ، جامعة أسيوط، مارس ٢٠١٩ ، ص ٥٣٦ .
٤٦- غادة إبراهيم الدسوقي : " دراسة مقارنة لأساليب تربية الموهوبين بمرحلة الطفولة في مصر والصين " ، مجلة كلية التربية ، ع ٤٠ ، ج٣ ، جامعة عين شمس ، ٢٠١٦ ، ص ٢٦٦
٤٧- محمد بن يحيى بن يحيى حداد : " استخدام مبادئ التصميم التعليمي لتطوير نموذج مقترح لرعاية الطلاب الموهوبين من ذوي المواهب الخاصة " ، مجلة البحث العلمي في التربية ، ع ١٩ ، ج ١١ ، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية ، جامعة عين شمس ، نوفمبر ٢٠١٨ ، ص ص ٢٠٢-٢٠٣ .
٤٨- المرجع السابق ، ص ٢٠٣ .
٤٩- منال محروس عبدالحميد محمد : مرجع سابق ، ص٥٣٤ .
٥٠- غادة إبراهيم الدسوقي : مرجع سابق ، ص ٢٦٤ .
٥١- إخلاص حسن السيد عشرية: " معايير جودة تطوير برامج رعاية الموهوبين في كليات التربية من وجهة نظر خبراء التربية بالجامعات السودانية " ، المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة ، ع١، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب ، أكتوبر ٢٠١٧ ، ص ٢٧.
٥٢- غادة إبراهيم الدسوقي : مرجع سابق ، ص ٢٥٣ .
٥٣- عثمان بن محمد المنيع وخالد بن مطر عيد القرشي: " تطوير الأنشطة الاجتماعية والثقافية لرعاية الطلاب الموهوبين في المرحلة الثانوية في ضوء التجارب العالمية المعاصرة " ، مجلة العلوم التربوية ، ع ٣٢ ، كلية التربية بقنا، جامعة جنوب الوادي ، أغسطس٢٠١٧ ، ص ٢١٢ .
٥٤- الشيماء مصطفى عبدالعزيز المنسي: " التنشئة الاجتماعية ودور الأسرة في تنمية

الموهبة " ، مجلة كلية الآداب ، ع٣٠، ج٢، جامعة طنطا، يناير ٢٠١٧ ، ص ص ٩١٨- ٩١٩ .

٥٥- إخلاص حسن السيد عشرية: مرجع سابق ، ص ص ٢٦-٢٧ .

٥٦- عثمان بن محمد المنيع وخالد بن مطر عيد القرشي: مرجع سابق، ص ٢١٣ .

٥٧- المرجع السابق ، ص٢١٢ .

٥٨ – محمد عبد الظاهر الطيب : مرجع سابق ، ص ص ١٣٨- ١٣٩ .

٥٩- أحمد عبدالله سعيد آل عمر الأحمري : " أثر برنامج الموهوبين المدرسي في تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى الطلاب الملتحقين به " ، المجلة الدولية التربوية المتخصصة ، مج ٥، ع ١١، دار سمات للدراسات والأبحاث ، تشرين الثاني ٢٠١٦ ، ص ٢٧١ .

٦٠- علي حسين حورية وسلطان لافي الأحمدي: " قراءة في واقع رعاية الموهوبين في التعليم العام بالمدينة المنورة " ، جرش للبحوث والدراسات ، مج ١٦ ، ع٢ ، جامعة جرش ، ٢٠١٥ ، ص ٢١٢

٦١- أحمد عبدالله سعيد آل عمر الأحمري : مرجع سابق ، ص ٢٧١ .

٦٢- محمد بن يحيى بن يحيى حداد : مرجع سابق ، ص ٢٠٤ .

٦٣- أحمد عبدالله سعيد آل عمر الأحمري : مرجع سابق ، ص ٢٧١.

٦٤- محمد بن يحيى بن يحيى حداد : مرجع سابق ، ص ٢٠٤ .

٦٥- محمد إبراهيم عيد : " الطفل مبدعًا"، مجلة الطفولة والتنمية ، مج ٨ ، ع٢٩ ، المجلس العربي للطفولة والتنمية، ٢٠١٧ ، ص ص ٧١ – ٧٢ .

٦٦- محمد محمود العطار : " تصور مقترح لاكتشاف الأطفال الموهوبين في جمهورية مصر العربية في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة ، مجلة كلية التربية ، ع ٢٤ ، جامعة بورسعيد ، يونيو٢٠١٨ . ص ص٤٨٦ – ٤٨٧ .

٦٧- عثمان بن محمد المنيع وخالد بن مطر عيد القرشي: مرجع سابق ، ص ٢١٦ .

٦٨- السعيد محمد رشاد محمد : " نحو استراتيجية لرعاية الطلاب المصريين المتفوقين الموهوبين ودعم شخصيتهم في ضوء خبرات من دول متقدمة "، دراسات تربوية

واجتماعية ، مج٢٢ ، ع ٢ ، كلية التربية ، جامعة حلوان ، إبريل ٢٠١٦ ، ص ٣١ .

٦٩- المرجع السابق ، ص ٣٤ .

٧٠- محمد محمود العطار : مرجع سابق ، ص ص ٤٨٧ – ٤٨٨ .

٧١- علي حسين حورية وسلطان لافي الأحمدي: مرجع سابق ، ص ٢١٩ .

٧٢- غادة إبراهيم الدسوقي : مرجع سابق ، ص ص ٢٥٣- ٢٥٤ .

٧٣- عمر خليل عطيات : " مدى رضا أولياء الأمور عن طبيعة الخدمات المقدمة في غرف مصادر الموهوبين في مديرية تربية لواء ماركا في العاصمة الأردنية عمان "، المجلة العلمية لكلية التربية ، مج ٣٢ ، ع٢ ،ج٢ ، جامعة أسيوط، أبريل ٢٠١٦ ، ص ٣٩٩ .

٧٤- مريم أحمد محمد الزهراني : مرجع سابق ، ص ٨٥ .

٧٥- عبد اللطيف عبد الرحمن العوين : مرجع سابق ، ، ص ص ١٧ –١٨ .

76- Louise Stoll, Julie Temperley : op cit , pp.6-10

٧٧- مريم أحمد الزهراني : مرجع سابق ، ص ٣١ .