



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

**درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة
لأدوارهن في تنمية الموهبة
(المعينات وسبل التغلب عليها)**

إعداد

الطالبة/ هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري

إشراف

الدكتور/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

أستاذ مساعد بقسم الإدارة التربوية والتخطيط

﴿ المجلد السابع والثلاثون - العدد التاسع - سبتمبر ٢٠٢١ م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

المخلص باللغة العربية

أهداف الدراسة : الكشف عن درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة، وتحديد الفروق في درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة تُعزى لمتغيرات الدراسة التالية:

(المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية، عدد الدورات التدريبية في الموهبة). والتعرف على المعوقات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة، ومعرفة أهم السبل للتغلب على تلك المعوقات.

منهج الدراسة : المنهج الوصفي المسحي.

أداة الدراسة: تمثلت أداة الدراسة في استبانة مكونة من جزأين رئيسيين، يقيس الجزء الأول درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة، وتضمنت (٤٤) فقرة موزعة في أربع مجالات تمثلت في التخطيط، وإدارة الكوادر البشرية، والأنشطة الطلابية، والبيئة المدرسية، أما الجزء الثاني يكشف عن المعوقات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة، فتتضمن (٣٥) فقرة موزعة على أربعة مجالات تمثلت في المعوقات التعليمية، والذاتية، والاجتماعية، والإدارية ، إضافة إلى سؤال مفتوح مُوجه للمديرات يهدف إلى الكشف عن سبل التغلب على تلك المعوقات.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من (١٥٣) مديرة تم توزيع الاستبانات عليهم بأسلوب الحصر الشامل فكانت الاستجابات الراجعة (١١٢) مديرة بالطريقة العشوائية دخلت التحليل الإحصائي.

الأساليب الإحصائية : تم استخدام (المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، النسب المئوية) كما تم استخدام تحليل التباين الاحادي (AVOVA)، معامل الارتباط بيرسون(Pearson).

نتائج الدراسة : تتلخص أهم نتائج الدراسة فيما يلي:

- أظهرت النتائج أن درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة كانت (عالية) ،وقد جاءت المجالات الفرعية على الترتيب الآتي: مجال إدارة الكوادر البشرية في المرتبة الأولى ثم مجال التخطيط في المرتبة الثانية ، ثم مجال البيئة المدرسية في المرتبة الثالثة، وتبعه مجال الأنشطة الطلابية في المرتبة الرابعة .

- تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة في مجالات (التخطيط، إدارة الكوادر البشرية، الأنشطة الطلابية)، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي بينما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة بمجال البيئة المدرسية لصالح المديرات الحاصلات على بكالوريوس + دبلوم تربوي، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة في كل المجالات تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية و تبعاً لمتغير عدد الدورات التدريبية في الموهبة .
- تبين أن الدرجة الكلية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة وجود المعوقات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة كانت (عالية) وقد جاءت المجالات الفرعية على الترتيب الآتي: مجال المعوقات التعليمية في المرتبة الأولى بدرجة (عالية) ومجال المعوقات الإدارية في المرتبة الثانية بدرجة (عالية) ومجال المعوقات الاجتماعية فقد حُظي بالمرتبة الثالثة بدرجة (عالية) ومجال المعوقات الذاتية في المرتبة الرابعة وبدرجة (عالية) .
- تبين من طرح السؤال المفتوح الموجه إلى مجتمع الدراسة المتعلق بالكشف عن أهم سبل التغلب على تلك المُعوقات الآتي: التركيز على رفع كفاءة الكوادر البشرية المؤهلة لتنمية الموهوبات وإعداد دورات تدريبية إلزامية لمديرة المدرسة لتنمية الموهبة .
- التوصيات:** الاستمرار والتأكيد على الأدوار والممارسات الإدارية التي كشفت عنها الدراسة الحالية من قبل مديرات المدارس الابتدائية لتنمية الموهبة لدى الطالبات و ضرورة العمل على تنمية الأدوار والممارسات الإدارية المتعلقة بالأنشطة الطلابية والبيئة المدرسية كما حددتها الدراسة .
- الكلمات المفتاحية:** الإدارة المهنية - مدراء المدارس - الموهبة .

Abstract

Objectives of the study : The study aimed to identify the degree of identification exercise principals of primary schools in Mecca for their roles in the development of gift , and to identify differences in the degree of exercise principals of primary schools in Mecca for their roles in the development of gift due to the variables of the study (qualification, number of years of management experience , number of training courses in the field of gift) . And to identify the obstacles that limit the exercise of elementary school principals in Mecca for their roles in the development of gift , and to identify the most important ways to overcome those obstacles.

Methodology of the study:The study followed the descriptive survey.

Study tool : the study tool in identifying composed of two parts key , the first part of the public information about the executives elementary school in Mecca , and the second part a pivotal questionnaire included ٤٤ items distributed in four areas represented in the planning and management of human resources , and student activities , and the environment school , while the axis on which obstacles limit the exercise of school principals for their roles in the development of talent , to include (٣٥) items distributed on four areas represented in the educational obstacles , and obstacles of self , and social constraints , and administrative obstacles. In addition to the open-ended question wave of directors intended to explore ways to overcome those obstacles.

Study population and appointed : The study population consisted of ١٥٣ questionnaires were distributed , director them in a manner limited to the overall responses were relapsing (١١٢) director randomly entered the statistical analysis.

Results of the study : the most important findings of the study are summarized as follows

- The total score for estimating the responses of respondents on the degree of exercise directors for their roles in the development of talent was (big) came subdomains , respectively, the following: the management of human resources and planning , then the area of the school environment , and was followed by the area of student activities in fourth place.
- no statistically significant differences in the degree of practice managers primary schools for their roles in the development of talent in the areas of (planning , management of human resources , student activities) , according to the variable qualification while showing the existence of differences in the area of the school environment for the benefit of directors crops on the Bachelor , and show lack of statistically significant differences depending on years of experience and variable depending on the variable training courses in the field of talent
- The total score for the responses of the population of the study on the degree of the existence of obstacles that restrict the practice of school principals for their roles in the development of talent was (big) came subdomains , respectively, the following: the field of obstacles instruction ranked first degree (large) and in the field of administrative obstacles in place second degree (large) and in the field of social constraints , they have had ranked third degree (large).
- Turned out to ask open-ended question directed to the study population on the disclosure of the most important ways to overcome those obstacles follows: Prepare mandatory training courses to school principle for the development of giftedness, raise the efficiency of qualified human resources for the development of giftedness.

The main recommendation, the researcher recommends to continue the emphasis on management practices revealed by the current study by the principals of primary schools to develop talent among the students and the need to work on the development of management practices that appeared moderately as defined by the study.

Keywords: professional management – school principals – talent.

الإطار العام للدراسة

المقدمة

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه
أجمعين وبعد ..

يشهد التعليم في المملكة العربية السعودية نقلة نوعية وكمية ملحوظة بقصد بناء مجتمع
المعرفة ومسايرة الإتجاهات الحديثة في التربية والتعليم ويأتي الإهتمام بتنمية الموهبة من أبرز
الإستراتيجيات التربوية المستخدمة في استثمار ما تمتلكه هذه الفئة من سمات وقدرات.

ويُشير عامر (٢٠٠٤م: ١٠) إلى ذلك بقوله " من أجل النهوض بركب التطور تسعى
الأمم جاهدةً إلى استثمار طاقاتها المتنوعة وثرواتها المحلية ،وعلى رأس هذه الثروات والطاقات
تلك الثروة البشرية ، ولأن فئة الموهوبين يُمثلون طاقة بشرية لها الدور الفعّال في تقدم الأمة
وتطورها في المجالات العلمية والعملية ،لذا تسعى دول العالم بالكشف عن هؤلاء الموهوبين
والمبدعين ورعايتهم "

وذكر مختار (٢٠٠٥م: ٢٦) سببان زادا من أهمية إحتضان وتنمية الموهبة أولهما:
إقتصادي ، فقد وُجد بأن الموهوبين يتضاعف إنتاجهم وتزداد مكاسبهم إذا توفرت لديهم
المؤسسات الكفؤ، لإظهار قدراتهم الكامنة واستعداداتهم المتوثبة ، وثانيهما :التنافس بين
الدول الأخرى .

لذلك كان من الواجب على القادة التربويين توجية إهتمام خاص برعاية هذه الفئة من
الطلبة الموهوبين بما يتناسب مع إمكاناتهم وقدراتهم، ولا تأتي بشكل عفوي عشوائي ولكن من
خلال التخطيط الدقيق والواعي للحصول على أفضل النتائج (جروان،٢٠٠٤:٢٩٩) .

ويؤكد الجغيمان (٢٠٠٨:١٤٢) أن الأمر الذي جعل المملكة العربية السعودية تخطو
خطوات حضارية واسعة في سبيل الوصول إلى التفوق الحضاري عاقدة الآمال على الموهوبين
،ما نصت عليه الإستراتيجية العربية للموهبة والإبداع في التعليم العام على الرؤية المستقبلية
"رؤية ١٤٤٧هـ-٢٠٢٥م" التي تهدف إلى الوصول إلى منظومة عربية للتربية والتعليم في إطار
بيئة إجتماعية ترعى الموهبة والإبداع في كافة مجالاتها من الطفولة إلى الرشد، وتبني القيادات
والكوادر الشابة الموهوبة التي تُسهم في تحول المجتمع العربي إلى مجتمع معرفي متكامل،
وتؤدي دورها في تنمية الإقتصاد المنافس القائم على المعرفة قبل عام ٢٠٢٥ م .

لذا فإن المدرسة من أهم المؤسسات التربوية في المجتمع ، يقع على عاتقها العبء الاكبر في تنمية الموهوبين ورعايتهم من خلال توفير الفرص الكافية للأطفال لممارسة شتى أنواع الأنشطة والهوايات التي يمكن أن توفرها المدرسة للتعرف على الموهوبين واكتشاف استعداداتهم الخاصة الكامنة في وقت مبكر ومساعدتهم على النمو الشامل المتكامل الأبعاد ، وحفز دافعيتهم للحصول على الكفاية القصوى لقدراتهم ومواهبهم .

إن كفاءة الإدارة المدرسية يتوقف عليها نجاح كثير من الجوانب المتعلقة بالموهوبين كإعداد الخطط وتفعيلها وتدريب المعلمين وتوفير بيئة مدرسية محفزة وتوفير الأجهزة والأدوات اللازمة لتطوير مواهب الطلبة ورعايتهم الرعاية الصحيحة.

وتعتمد المؤسسة التربوية على الكوادر البشرية والمصادر المادية المختلفة حتى تستطيع القيام بمهامها تجاه الموهوبين، وعلى الرغم من أن جميع أفراد المؤسسة التربوية على اختلاف مهامهم يتشاركون مسؤولية رعاية الموهوبين إلا أن المدير يمثل الركيزة الأساسية لتحمّل تلك المسؤولية .

وترى العساف (٢٠٠٥م: ٢٢) أن مدير المدرسة الفعال هو الذي يحدث نمط قيادته تأثيراً إيجابياً في المناخ التربوي بوجه عام وفي الروح المعنوية للمعلمين والطلبة ، وفي تعلم الطلبة ، وفي الأداء العام للمؤسسة التربوية ، إذ أنّ المدير الفعال هو الطاقة المبدعة التي تدفع الكوادر البشرية للقيام بمبادرات إبداعية تؤدي إلى بلوغ أهداف المدرسة ، من خلال صقل مواهبهم وتمييزها وتوفير قدر من الطمأنينة والتقدير الذاتي لدعم العاملين لتحقيق قيمهم الشخصية ، وإتاحة الفرصة لهم لتنمية قدراتهم واستعداداتهم ، وإشباع حاجاتهم ورغباتهم ، والوصول إلى التعاون المثمر والإنسجام في تأدية المهام المنوطة بهم .

وهذا يتطلب أدواراً متعددة لمدير المدرسة باعتباره قائداً تربوياً في مدرسته يُديرها وتُلقى على عاتقه السير بها لتحقيق أهداف المدرسة و النظام التربوي ، لذا فإن مدير المدرسة لا ينبغي أن يقف عند حد معين من الكفاءة والفعالية ، ولا أن يقنع بما وصل إليه من أدائه لعمله، إذ لا بد أن يكون لديه الطموح والدافعية القوية لأبعد من ذلك بكثير ، ومن ذلك أن يكون على استعداد تام لتناول متطلبات العصر ومحاكاتها، من خلال اكتشاف الموهوبين وتقدير الطاقات الإبداعية الكامنة فيهم وحفز القدرات الإبتكارية في كل فرد داخل المدرسة، بحيث تصبح الموهبة والتجديد والمرونة سمة أساسية لإدارته (شقور، ٢٠٠٢: ٥٧) .

إن الإدارة المدرسية لها دور فاعل في صقل المواهب لدى الطالبات وتوظيفها التوظيف الإيجابي الفعال، إلا أنّ هناك صعوبات ومشكلات تعترض طريق إنجازهم ودافعيتهم .

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

وقد كشفت بعض الدراسات بوجود معوقات تؤدي إلى اندثار مواهبهم في ظل إغفال الكثير من المربين عن تلبية حاجاتهم وصقل مواهبهم ، ومن ضمن هذه الدراسات ما قامت به الرفاعي (٢٠١٢م) ، وكذلك الأحمدى (٢٠٠٥م) ، والعجلان (٢٠١٢م) ، والغامدي (٢٠٠٦م).

ومن خلال هذا العرض يتضح لنا أهمية الدور الذي تقوم به مديرة المدرسة في تنمية الموهبة ، وإتاحة كل الفرص والإمكانيات وتوفير بيئة داعمة محفزة للموهبة من أجل رعاية هذه المواهب والإهتمام بها وتنميتها، وإزالة المعوقات التي تعترض طريق إنجازهم ودافعيتهم .

مشكلة الدراسة

انطلاقاً من أن تنمية الموهبة هي أحد الأهداف التربوية التي تسعى الإدارة المدرسية إلى تحقيقها، يجب إختيار قيادات مدرسية واعية مؤهلة تؤمن بأهمية الموهبة وتسعى لتنميتها لدى الطالبات والمعلمات، فمديرة المدرسة المتميزة تتخذ مسارات خلافة ومبدعة لتنمية المواهب ، من خلال التخطيط الجيد للأهداف ، ووضعها ، وتحديد الإجراءات المناسبة للتنفيذ و المتابعة والتقييم ، وتنمية الكوادر البشرية وتهيئة البيئة الداعمة للموهبة ، لذا فإن مرحلة التعليم الابتدائي هي المرحلة الخصبة لاكتشاف وتنمية الموهبة ، وكلما قُدمت الرعاية مبكراً كلما كانت فرص نمو القدرات والمواهب أفضل .

وبالرغم من أهمية الدور الذي تلعبه مديرة المدرسة في تنمية الموهبة ، إلا أن هناك قصوراً في بعض الجوانب، ومن مظاهر هذا القصور ما خلصت إليه دراسة العصيمي (٢٠١٠م) أن البيئة المدرسية السائدة بيئة منفرة يسودها مناخ مغلق تقل فيه مشاركة الطالبات، وأنها غير متوافقة مع رغباتهم وإحتياجاتهم ، كما كشفت دراسة العطاس (٢٠٠٤م) إلى وجود ضعف وقصور في رعاية الموهوبين مُتمثل في عدم وجود خطط واضحة، وافتقار البيئة المدرسية للأدوات والوسائل اللازمة لتنمية الموهبة، وعدم وجود كوادر بشرية مؤهلة .

وكذلك أثبتت دراسة الشهراني (٢٠٠٢م) أن إسهامات الإدارة المدرسية في اكتشاف ورعاية الموهوبين لا تزال قليلة وتفتقر إلى التخطيط والتنظيم والتمويل والإشراف الشامل .

وفي هذا الإتجاه ، يرى عامر (٢٠٠٩م) أن الممارسات التربوية السائدة في المدارس لا تهتم بتنمية موهبة الأطفال إلا نادراً، فلا يوجد برامج أو خطط تربوية أو تعليمية مُعدة من قبل متخصصين لاكتشاف الموهبة .

ومن جهة أخرى ، أسفرت دراسة أبو سنينة (٢٠١٣م) بضرورة قيام الوزارة برفع درجات الكفايات والمهارات لدى مديري المدارس وعقد دورات انعاشية لهم في مجال رعاية الطلبة المتميزين والموهوبين.

ويرى الجيمان (٢٠٠٨م) أن مسيرة تربية الموهوبين بمدارسنا في المملكة العربية السعودية تحتاج إلى تقييم ، بالرغم من الجهود والسياسات التربوية في مجال تربية الموهوبين التي تُراعى تأهيل مديري المدارس والمشرفين ، إلا أن هذه السياسات تحتاج إلى تفعيل على أرض الواقع وهذا ما أبدته معظم الدراسات السعودية (المنقاش:٢٠٠٦م، كسناوي:٢٠٠٧م).

إن الجهود المختلفة لتنمية ورعاية الموهوبين تُواجه الكثير من الصعوبات والعقبات التي تقف حائلاً أمام إبراز هذه الأدوار، وقد أشارت الدراسات إلى وجود مُعيقات ومشكلات تعترض طريق دافعيتهم وانجازاتهم، منها نتائج دراسة العاجز وشلدان(٢٠٠٩م)، ودراسة القرني(٢٠١٠) Alqarni تُشير إلى أن الإدارة المدرسية تفقر النواحي المالية التي تُسهم في الإرتقاء بالأنشطة المدرسية وفي تنظيم الرحلات العلمية والترفيهية وتوفير البرامج والأجهزة ، وكذلك كشفت دراسة المومني(٢٠٠٦م) والرفاعي(٢٠١٢م) قلة وعي الأسرة والمجتمع بأهمية رعاية الموهبة، وكما أظهرت دراسة الفيصل(٢٠٠٩م) عدم وجود حوافز معنوية ومادية للموهوبين، وأبانت نتائج دراسة الشرفي(٢٠٠٣م) قلة الحماس والدافعية لدى الموهوبين وضُعب إعداد مهارة المعلمين، ويؤكد بنجر (٢٠٠٢م) ضعف الأنشطة المدرسية التي تُسهم في تنمية المهارات والإبداعات، وكذلك إنعدام الدورات التدريبية لأعضاء الإدارة المدرسية .

وقد أولت وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية اهتماماً كبيراً في رعاية الموهوبين وتميئتهم، وقامت برسم السياسات الكفيلة برفع كفاءة العاملين مع هذه الفئة، فقد أمر خادم الحرمين الشريفين الملك عبدالله بن عبد العزيز آل سعود (حفظه الله) بإنشاء مؤسسة الملك عبدالعزيز ورجاله للموهبة والإبداع (موهبة) عام ١٤٢٠هـ، هدفها تنمية الكوادر البشرية المُبدعة و الموهوبة في كافة النواحي بقصد بناء مجتمع المعرفة، وإيماناً منها بأن الموهوبين يعدون عاملاً هاماً للتنمية المستدامة ، وعنصراً فاعلاً في مواجهة الصعاب والمؤثرات التي تفرسها متغيرات الحياة .

وبناءً على ذلك جاء الإهتمام بإجراء هذه الدراسة ، ومما شجع على ذلك قلة الدراسات السابقة التي أُجريت في المملكة العربية السعودية بشكل عام والتي تتعلق بموضوع الدراسة الحالية ، وعدم وجود دراسات سابقة في مدينة مكة المكرمة بشكل خاص .

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

وتأسيساً على ما سبق تسعى هذه الدراسة للكشف عن درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة ، وتحديد أبرز المعوقات التي تحول دون ممارسة هذه الأدوار، بالإضافة إلى محاولة طرح سبل التغلب عليها وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية :

أسئلة الدراسة

س ١ : ما درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة ؟

س ٢ : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

س ٣ : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية؟

س ٤ : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية في الموهبة ؟

س ٥ : ما أهم المعوقات التي تُحد من ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة وسبل التغلب عليها؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

١- تحديد درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة .

٢- تحديد الفروق في درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة تُعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة الإدارية، عدد الدورات التدريبية في الموهبة).

٣- التعرف على المعوقات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة.

٤- التعرف على أهم السبل للتغلب على تلك المعوقات.

أهمية الدراسة

تنطلق أهمية الدراسة الحالية من الآتي :

- إبراز الدور المهم والفعال الذي يجب أن تقوم به مديرة المدرسة في سبيل تنمية الموهبة وتفعيل هذا الدور بالإضافة إلى الإرتقاء بوظائفها كي تتبنى أدواراً تدعم وتنمي الموهبة .
- ستسهم الدراسة الحالية- بمشيئة الله تعالى- باستفادة وزارة التربية والتعليم من نتائج الدراسة بدعم مديرات المدارس الابتدائية بدورات تدريبية في تنمية الموهبة ، وكذلك استفادة مؤسسة الملك عبدالعزيز ورجالة لرعاية الموهبة والإبداع من نتائج الدراسة لعمل برامج توعية للمديرات لتفعيل دورهم في تنمية الموهبة .
- لم يسبق لأحد من الباحثين تناول هذا الموضوع من هذه الزاوية وفق الحدود المحددة مما يعد إضافة جديدة للأدب النظري .
- مما قد يزيد من أهمية هذه الدراسة معالجتها لسبل التغلب على المعوقات التي تواجه تنمية الموهبة في مدينة مكة المكرمة مما يسهم في تطوير ودعم تنمية الموهبة .
- كما ستسهم نتائج الدراسة الحالية- بمشيئة الله تعالى- في إثراء المكتبة العربية عامة والسعودية خاصة، وجعل الدراسة الحالية إضافة علمية للبحوث والدراسات المتخصصة في نفس المجال والاستفادة منها.

حدود الدراسة

يتحدد تعميم نتائج الدراسة الحالية في ضوء الحدود الآتية:

أولاً : الحدود البشرية :

اقتصرت الدراسة الحالية على جميع مديرات مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة مكة المكرمة اللاتي هن على رأس العمل أثناء تطبيق أداة الدراسة .

ثانياً : الحدود المكانية :

اقتصرت الدراسة الحالية على جميع مدارس المرحلة الابتدائية للبنات بمدينة مكة المكرمة .

ثالثاً : الحدود الزمانية :

تم تطبيق الدراسة الحالية خلال الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٣٤ هـ - ١٤٣٥ هـ.

رابعاً : الحدود الموضوعية :

اقتصرت الدراسة الحالية على معرفة درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة في المجالات التالية: التخطيط، إدارة الكوادر البشرية، الأنشطة الطلابية، البيئة المدرسية، كما اقتصرت أيضاً على معرفة المعوقات التي تحول دون ممارسة مديرات المدارس الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة في المجالات التالية: المعوقات التعليمية، المعوقات الذاتية، المعوقات الإجتماعية، المعوقات الإدارية، وسبل التغلب على هذه المعوقات .

مصطلحات الدراسة :

الموهبة Giftedness

عرفها سعادة (٢٠٠٩:٣٩) بأنها "عبارة عن هبة طبيعية أو مورثة لمجموعة من القدرات والإمكانات ذات قيمة عالية جداً يمتلكها الفرد، والتي تسمح له بالتفاعل مع البيئتين الطبيعية والبشرية بمستويات رفيعة أو متميزة من التحصيل أو الأداء في مجال واحد أو أكثر من المجالات الأكاديمية أو الفكرية أو القيادية أو الإبداعية أو المهارية ."

المعوقات Obstacles

تُعرف المعوقات بأنها: " تلك العقبات والصعوبات التي تقف حائلاً أمام المدير والمعلم والطالب فتمنعهم من التفاعل والمشاركة فيما بينهم مما يُعيق تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية المرجوة " (الدعس، ٢٠٠٩م: ٨).

وتُعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: جميع التحديات التعليمية، والذاتية، والإجتماعية، والإدارية، التي تحد من قدرة مديرة المدرسة على ممارسة دورها في تنمية الموهبة لدى طالبات المرحلة الابتدائية بمدينة مكة المكرمة.

وتُعرف تنمية الموهبة إجرائياً في هذه الدراسة بأنها قيام مديرة المدرسة بتوفير الجهود والإمكانات لتطوير وصقل الموهبة لدى الطالبات، من خلال عمليات: التخطيط، وإدارة الكوادر البشرية، والأنشطة الطلابية، والبيئة المدرسية، وبما يؤدي إلى التطوير والإرتقاء بالقدرات والإستعدادات الكامنة لدى طالبات المدارس الإبتدائية بمدينة مكة المكرمة.

أدبيات الدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل الأدبيات النظرية المتعلقة بموضوعات الدراسة ،حيث يتم فيه استعراض الإطار النظري الذي اشتمل على أربع مباحث تتناول الموهبة والموهوبين ، ودور مديرة المدرسة في تنمية الموهبة، والمعوقات التي تحد من ممارسة مديرة المدرسة لدورها في تنمية الموهبة، وأخيرا انجازات المملكة العربية السعودية في تنمية الموهبة، بالإضافة إلى استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة والتعليق عليها.

أولاً: الإطار النظري:

يتم في هذا الجزء تناول الإطار النظري للدراسة ضمن أربع مباحث، حيث يتناول المبحث الأول الموهبة والموهوبين، من حيث تعريف الموهبة والموهوب ، تصنيف الطلاب الموهوبين، أهم النظريات المفسرة للموهبة، الجذور التاريخية للموهبة، أنواع الموهبة، أهمية اكتشاف ورعاية الموهوبين، خصائص الطلاب الموهوبين، الإستراتيجيات الحديثة لرعاية الموهوبين، حاجات الطلاب الموهوبين، وفي المبحث الثاني يتم التطرق إلى دور مديرة المدرسة في تنمية الموهبة وتتمثل في التخطيط ، وإدارة الكوادر البشرية وتنميتها ، الأنشطة الطلابية، البيئة المدرسية ،أما المبحث الثالث يتناول أهم المعوقات التي تحد من ممارسة مديرة المدرسة لدورها في تنمية الموهبة وتتمثل في المعوقات التعليمية والذاتية والإجتماعية والإدارية، وأخيراً المبحث الرابع انجازات المملكة العربية السعودية في تنمية الموهبة.

المبحث الأول: الموهبة والموهوبين :

مفهوم الموهبة :

تُمثل الموهبة تميزاً ملحوظاً للشخص في جانب معين أو أكثر من جوانب شخصيته ، وعادة ماتكون مصحوبة بقدر مناسب من الإبتكارية تمكن ذلك الشخص بموجبة من تقديم أفكار جديدة وحلول جديدة لمشكلات قائمة، كما أنها بجانب ذلك تتطلب نسبة ذكاء مرتفعة لا تقل عن إنحرافين معياريين أعلى من المتوسط ، وكلما ارتفع معدل الذكاء أصبح ذلك الفرد في وضع أفضل (عامر، ٢٠٠٩: ٢٥).

ومن خلال الإطلاع على العديد من الأدبيات التي تناولت الموهبة لوحظ الإختلاف وعدم الإتفاق بين الباحثين لمفهوم الموهبة وأكد على ذلك آل كاسي (٢٠٠٩م: ٨١) بقولة:

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

" المنتبج والمستظهر للأدبيات المتخصصة في هذا المجال يلحظ تعدد وكثرة المفاهيم حول الموهبة والموهوبين ، كما يلحظ تعدد المصطلحات الدالة على هذه الفئة ،والخط الكبير بين هذه المصطلحات "

ويشير جروان (٢٠٠٤م:٤٧) إلى مجموعة من القضايا المرتبطة بمفهوم الموهبة والتي تحول دون الاتفاق على تعريفها وهي :

- ١- يصعب الاتفاق على تعريف عام لمفهوم مجرد مثل الموهبة على اختلاف الأزمنة والأمكنة والحضارات .
- ٢- بروز الحاجة إلى تعريف إجرائي تربوي للموهوبين مع بداية انتشار البرامج الخاصة بتعليم ورعاية الموهوبين .
- ٣- دخول أي تعريف إجرائي للموهبة والتفوق في دائرة القياس النفسي والتربوي وخضوعه لمحددات ثقافية واجتماعية واقتصادية وسياسية تثير جدلا حادا بين الإتجاهات المتباينة للمفكرين والمختصين .
- ٤- إن أي تعريف للموهبة إذا لم يتضمن إشارات وظيفية وإجرائية لا يعدو أن يكون بمثابة وصف غير مفيد من الناحية العلمية .

وبعد استعراض ماسبق فإن الدراسة تتناول تعريف الموهبة كما يلي :

تعريف الموهبة لغة:

يشتمل مصطلح الموهبة على معان ودلالات عديدة ، تُشير إلى هبة فطرية ومكتسبة، ومن هذه المصطلحات ماورد في لسان العرب لابن منظور(٢٠٠٢م:٤١٦) من تعريف الهبة على النحو التالي:

أولاً: العطية الخالية عن الأعواض والأعراض.

ثانياً: كل ماوهب لك،من ولد وغيره: فهو موهوب.

ثالثاً: الإعداد والقدرة ، وأصبح فلان موهباً،بكسر الهاء ،أي معدا قادراً،وجمعها موهب .باب الواو وهب،ج٩.

يتضح مما سبق اشتمال التعريفات اللغوية على العطية بلا عوض ، والهبة الفطرية واستعداد وقدرة في الإنسان تحتاج للتنمية والرعاية .

تعريف الموهبة اصطلاحاً :

عرف يوسف (٢٠٠٢:٥٤١) بأنها "عطية بلا مقابل، وهي تدل على قدرات عامة أو خاصة تجعل الفرد مميزاً عن الآخرين في مجال ما، أو في عدة مجالات . وتدل الموهبة أيضاً مستوى عال من القدرة على التفكير والأداء، وقد اختلف الخبراء والباحثين في تحديد الأدنى لمعامل ذكاء الموهوبين فبعضهم يرى أنه (١٢٠) فأكثر بينما يرى آخرون أنه (١٣٠) فأكثر، في حين يرى بعضهم أنه (١٤٠) فأكثر. والموهبة هي في أصلها قدرات خاصة ذات أصل تكويني لا ترتبط بذكاء الفرد بل إن هناك مواهب لدى الأفراد المعاقين عموماً، بل والمعاقين عقلياً في بعض الأحيان .

ويُعرف القريطي الموهبة (٢٠٠٥م:١٩) بأنها "حيازة المرء أو امتلاكه لميزة ما" .

ويُشير ديان (Dean, ٢٠١١) الموهبة بأنها " قدر عال من الإستعداد والقدرة على توظيف العقل في كل مجال من مجالات النشاط الإنساني سواء كان عملياً، علمياً ، اجتماعياً ، قيادياً "

ويُعرفها بيساره (Beisser, ٢٠٠٨) بأنها " قدرة الفرد على تحقيق قدر عال ومتميز في مختلف مجالات النشاط الإنساني وترجع في أصلها إلى إستعداد تكويني فطري" .

كما يذكر السرور (٢٠٠٣م: ٣٢) تعريف رينزولي (Renzulli, ١٩٧٨) للموهبة "تمتع الفرد بقدرات فوق المعدل العادي ،والتمتع بالقدرات الإبداعية وقدرات العمل والإنجاز" .

ويُشير عامر (٢٠٠٩م: ٢٩-٣٠) في دراسة مفهوم الموهبة كثرة المفاهيم المطروحة والتي يُقصد بها الإشارة إلى الموهبة والتي يستعملها العلماء على شكل مترادفات بحيث يمكن لأحد المفاهيم أن يحل محل الآخر دون أن يغير من المعنى شيئاً ومن هذه المفاهيم : الذكاء- الإبتكار-التفوق-التميز-العبقرية-الإبداع.

ومن الموهبة كمرادف لبعض هذه المفاهيم هي كالتالي :

أ- الموهبة كمرادف للذكاء:

يُعتبر العالم تيرمان (TERMAN) هو أول من ربط بين الموهبة والذكاء حيث عرف الطفل الموهوب (بأنه كل من يحصل على درجات في اختبار "ستافورد بنييه" للذكاء بحيث تضعه هذه الدرجات ضمن ١% من المجموعة التي ينتمي إليها).

واتفق معه العالم جاردينر (GARDENER) الذي ربط بين الموهبة والذكاء حيث يرى أن الذكاء عامل أساسي في تكوين ونمو المواهب جميعاً.

ب - الموهبة كمرادف للإبتكار:

هناك الكثير من التعريفات التي خلطت بين الموهبة والإبتكار حيث عرف تقرير حلقة تربية المتفوقين في سان فرانسيسكو "الموهبة" بأنها القدرة على الابتكار البارزة في ميدان أو أكثر من ميادين التحصيل الإنساني .

ج - الموهبة كمرادف للتفوق :

أشارت بعض الدراسات إلى الموهبة كمرادف للتفوق مثل التعريف الذي قدمه ميرلاند (MARLAND) بأن الطفل الموهوب أو المتفوق هو الذي يتميز بالأداء المرتفع .

د - الموهبة كمرادف للإبداع :

حيث يرى أوزبيل الإبداع بأنه موهبة نادرة في مجال معين من مجالات الجهد الإنساني.

أما تعريف الموهوب فعرفه آل شارح (٢٠٠٢م: ٦٨) بأنه "من يتوافر لديه قدرة غير عادية، أو أداء متميز عن أقرانه في مجال أو أكثر من مجالات التفوق العقلي والتفكير الإبتكاري والتحصيل الأكاديمي والمهارات والقدرات الخاصة ويحتاج إلى رعاية تعليمية خاصة لا تستطيع المدرسة توفيرها في منهج الدراسة العادي".

وُعرف الكعبي (٢٠٠٧م: ٣٩) الموهوبين "هم الطلبة الموهوبين الذين يظهرون أداء متميز في المجالات العقلية والإبداعية والفنية والقيادية والأكاديمية الخاصة ، ويحتاجون إلى خدمات تعليمية لا تتوفر في المدرسة العادية وذلك من أجل تطوير قدراتهم واستعداداتهم".

ويذكر سعادة (٢٠١٠: ٤٢) تعريفاً للطلاب الموهوب هو "الذي يثبت بشكل لا يدع مجالاً للشك بوجود قدرات عالية في التحصيل الأكاديمي والتفكير العميق والأداء المتميز في مجال واحداً أو أكثر من المجالات المعرفية والإبداعية والقيادية والفنية والحركات الرياضية، ولاسيما عند مقارنته بأقرانه من ذوي العمر المتقارب والخبرات المتشابهة والبيئات البشرية المتقاربة".

وأشارت دراسة السعدي (٢٠٠٩: ٦١٥) إلى أن أكثر التعريفات شيوعاً للموهبة هو تعريف مكتب التربية في الولايات المتحدة الأمريكية عام (١٩٧١م)، والذي أصبح يُعرف بعد ذلك بتعريف (ميرلاند) " إن الموهوبين أو المتميزون هم الذين يتم الكشف عنهم من قبل أشخاص مهنيين ومتخصصين ، والذين تكون لديهم قدرات واضحة ومقدرة على الإنجاز المرتفع ، ويحتاجون إلى برامج المدرسة العادية ، من أجل تحقيق مساهمتهم لذواتهم وللمجتمع ، وإضافة إلى أنهم يتمتعون بدرجات عالية من التحصيل الأكاديمي ، فإنهم يبرزون في واحد أو أكثر من القدرات التالية : قدرة عقلية عامة، استعداد أكاديمي محدد، تفكير إبداعي أو إنتاجي، قدرة قيادية ،إنجاز فني أو بصري ، قدرة حركية ميكانيكية ".

تصنيف الطلاب الموهوبين :

قام خبراء التربية والمهتمون بفئة الموهوبين بتصنيفات لفئات متعددة للموهوبين فقد أورد الجهنى (٢٠٠٨م:٦٦) تصنيف كرونشاك crunckshank للموهوبين إلى مستويات ثلاثة هي كما يلي :

- ١-الأذكياء المتفوقون: وحددت نسبة ذكائهم بين (١٢٠-١٣٥) ويشكلون ما نسبته (٥%-١٠%) .
- ٢-الموهوبون: تتراوح نسبة ذكائهم بين (١٣٥_١٤٠) إلى (١٧٠) ويشكلون ما نسبته (١%-٣%) .
- ٣- العباقرة: تتراوح نسبة ذكائهم (١٧٠) فأكثر وهم يشكلون (٠.٠٠٠٠٠١%) أي ما نسبته واحد من كل مائة ألف .

بينما صنفت الغولة (٢٠١٠م، ٢٢) الموهبة والموهوبين في أربع فئات :

- الموهوب تحليلياً (Analytically gifted) : تبرز موهبته في قدرته على النقد والتحليل واصدار الأحكام وعقد المقارنات وتقديم تفسيراً منطقياً .
- الموهوب إبداعياً (Creatively gifted) : وتتضح موهبته في قدرته على الإكتشاف والإبتكار والتخيل وصياغة الفرضيات وتوليد الأفكار .
- الموهوب علمياً (Practically gifted) : وتتجلى موهبته في المهارات العلمية والتي تتطلب التطبيق والاستخدام والتنفيذ للمعرفة الضمنية والتي لا يتلقاها بشكل مباشر .
- الموهوب المتوازن (Balanced gifted) : وهو الذي يتمتع بقدر جيد من القدرات التحليلية والإبداعية والعلمية بحيث يجمع بينهما ، ولديه القدرة على استخدام أي من هذه القدرات في الوقت المناسب .

الجدور التاريخية للموهبة :

أدرك الإنسان منذ فجر التاريخ بوجود فروق فردية بين الأفراد في القدرات والاستعدادات الذاتية ، لذا أدركت المجتمعات منذ زمن بعيد بأهمية الكشف عن ذوي القدرات العالية المتميزة من أفرادها، وتنمية تلك القدرات؛ لإعداد العناصر القيادية المؤهلة للنهوض بمجتمعاتها إلى المستويات الحضارية المرموقة، ولعل ما قامت به الإمبراطورية الصينية عام(٢٢٠٠ ق.م) بوضع نظام دقيق لإختيار الأطفال المتميزين وتوفير البرامج المناسبة لهم ، لدليل على الجهود المبكرة في هذا المجال ،وكذلك الأمر في الحضارة اليونانية القديمة قبل حوالي(٢٤٠٠ق.م) سنة إذ" أسس الفلاسفة طريقة واضحة لكيفية اختبار الموهوبين من خلال تعرض الأفراد منذ صغرهم

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

إلى تدريبات وامتحانات مستمرة في جميع العلوم النظرية والعلمية"، وقد قام أفلاطون في جمهوريته الفاضلة باصطفاء الموهوبين حتى لو كان من طبقة الفلاحين وأرباب الحرف اليدوية التي كانت الحضارة اليونانية تحتقرهم (القريطي، ٢٠٠٥ م: ٢٣١).

وإنَّ المتتبع لكتاب الله وسنة الرسول صلى الله عليه وسلم وسيرة الصحابة والتابعين سيجد حرص الإسلام على تنمية المواهب المتعددة واستثمار الكثير من جوانب الموهبة المتعددة لدى المسلمين مثل الموهبة الأدبية والموهبة العلمية والموهبة القيادية والموهبة العسكرية ، وحث الخلفاء الراشدين ومن بعدهم على التزود من العلم وطلبه ورعاية الأطفال والإهتمام بهم من الصغر وتنمية روح القيادة لدى المسلمين (السبيعي، ٢٠١١م: ٥٣).

قال تعالى (وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيُبْلِغَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ ۗ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ) (سورة الأنعام، ١٦٥).

وفي عهد الرسول صلى الله عليه وسلم حيث قدم لنا منهجاً متكاملًا للحياة الصحيحة ، لأنه منهج تربوي فريد يشتمل على أفضل الأساليب والطرق التربوية التي عُتبت بالإنسان في جميع شؤون حياته مُراعياً الفروق الفردية والقدرات والإمكانات التي تتفق مع طبيعة البشر على اختلاف فئاتهم ومنها أساليبه صلى الله عليه وسلم في اكتشاف الموهوبين ورعايتهم وقد تميزت هذه الأساليب بالدقة والوضوح (الشهري، ٢٠١٠م: ٢١) .

وقد تجسدت تلك الرعاية في العديد من المواهب المكتشفة ، ففي مجال الموهبة العقلية الفكرية برز عبدالله بن عباس ومعاذ بن جبل ومصعب بن عمير رضي الله عنهم ، كما تميز زيد بن ثابت في تعلم اللغات ، وظهرت القدرات القيادية العسكرية لدى خالد بن الوليد وعمرو بن العاص رضي الله عنهما ، وكذلك ظهرت الموهبة الشعرية لدى حسان بن ثابت رضي الله عنه وكذلك استفادوا من موهبة (دقة الملاحظة) لدى سلمان الفارسي في حفر الخندق (الرفاعي، ٢٠١٢: ٩٥).

فقد أكد ذلك القريطي (٢٠٠٥ : ١٤) بقوله " عُني المسلمون في مختلف العصور بالكشف عن الموهوبين والنابعين والتميزين بسرعة الحفظ وسلامة التفكير وقوة الملاحظة وإحاقهم بمجالس العلماء، والاحتفاء بهم وإكرامهم من قبل الحكام".

ففي العهد العباسي ابتدعوا الموسوعات العلمية كموسوعة علم النبات لابن البيطار وكذلك ابن سينا الذي كان يجمع بين الطب والفلسفة والرياضيات والعلوم الطبيعية والفلك والشعر وكذلك العالم الفارابي والعالم الرازي فقد عالجا كبريات المشاكل المنطقية بالملاحظة والتشخيص والكشف عن الأسباب.

أما في العهد الأيوبي اهتم سلاطين المماليك في زمن الأيوبيين في مصر بالحركة العلمية ، وشجعوا ذوي القدرات العالية ، ومن أبرز موهوبي هذا العصر النووي وابن تيمية وابن القيم وابن كثير وابن خلدون وغيرهم .

وفي العهد العثماني أسس السلطان محمد الفاتح مدرسة خاصة في السرايا وكان يضع فيها الأطفال الأكثر قوةً وذكاءً ، وكان الهدف من إنشائه المدرسة تنشئة أفكار رائعة في أجسام قوية مما أدى الى ازدياد قوة الدولة العثمانية في القرنين الخامس والسادس عشر .

أما في الوطن العربي فقد بدأ الاهتمام بالموهوبين في الخمسينيات في بعض الدول العربية كمصر ، وذلك بإنشاء مدارس خاصة للمتفوقين (أبو علام ، ١٩٨٥ : ١٤٢).

وعلى المستوى الخليجي بُذلت جهود عالية للاهتمام بالطلبة الموهوبين وضرورة استثمار طاقاتهم فقد قامت بإنشاء مؤسسات لرعاية الموهوبين وعقد المؤتمرات التي تناقش قضاياهم ، اعتمدت في خططها السابقة والحالية العديد من الأنشطة التي تدعو وتؤكد على الاهتمام بهذه الشريحة من المجتمع في العصر الحديث حتى أصبحت محط اهتمام جميع الدول على اختلاف أنظمتها.

وفي المملكة العربية السعودية فقد ظهرت بوادر الاهتمام بالطلبة المتفوقين في التعليم العام من خلال الاحتفال بالمتفوقين دراسياً في المناطق التعليمية ومنحهم بعض الجوائز المادية والمعنوية، وإدراكاً من مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية ، وهي المعنية بحل المشكلات التي تواجه المجتمع بالبحث العلمي الذي يعتمد على الموضوع والتجربة الميدانية بأهمية الطلبة الموهوبين ومشاركة المؤسسات المشرفتين على التعليم الأساسي في المملكة آنذاك وهما وزارة المعارف والرئاسة العامة لتعليم البنات سابقاً - وزارة التربية والتعليم حالياً- فقد تم تبنى مشروع وطني لتطوير التعليم متضمناً برنامج الكشف عن الموهوبين ورعايتهم.

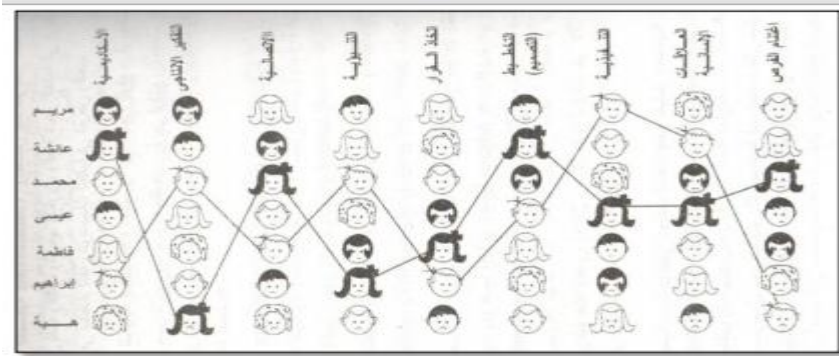
وبناء على ذلك تظهر أهمية العناية بالموهوبين ، وإعدادهم ككوادر وكفاءات وقيادات مستقبلية .

أهم النظريات المفسرة للموهبة:

هناك العديد من النظريات الحديثة المفسرة للموهبة، والتي ظهرت خلال الثلاثة عقود الماضية من القرن العشرين، وتعمل كل منها على تفسير الموهبة من وجهة نظر معينة دون أن يكون هناك تناقض بينها، ومن ثم فإن تلك النماذج تمثل أساساً لنظرية لها مغزاها ودلالاتها في هذا الإطار.

نظرية تيلور "تعدد المواهب" Taylors Multiple Talent

اقترح تيلور Taylor ست قدرات من المهم الإهتمام بها ورعايتها داخل الصف الدراسي وعدم التركيز على التحصيل الدراسي فقط ، وأكد أن كل طفل يمتلك قدرة من نوع ما على الأقل تكون فوق متوسط الأقران، ولا يلزم أن يكون الطفل بارزاً في تلك القدرة (ديفز وريم، ٢٠٠١)، (القريطي، ٢٠٠٥م)، (السماذوني، ٢٠٠٩).



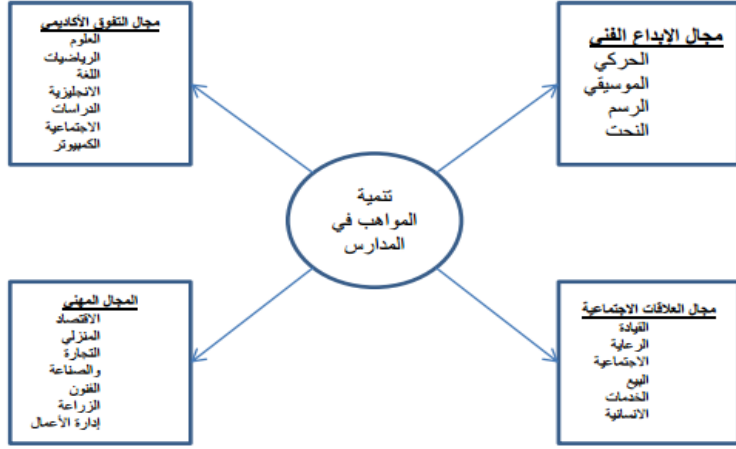
شكل (١) نموذج تيلور متعدد المواهب (القريطي، ٢٠٠٥)

ومن خلال تتبع النموذج في الشكل (١) نجد أن تيلور اقترح وجود القدرات بنسب متقاربة لدى الأفراد ، فنجد أن عائشة مثلاً لديها مهارة أكاديمية وإبداعية

(التفكير الإيجابي) واتصالية وتنبؤيه وقدرة على اتخاذ القرار وتخطيط وقدرة تنفيذية وعلاقات انسانية ولديها قدره على اغتنام الفرص ، ولكنها تميزت بشكل كبير في القدرة الاكاديمية والتخطيط ، وبشكل متوسط في القدرة الاتصالية واتخاذ القرارات والتنفيذ والعلاقات الاجتماعية واغتنام الفرص ، وتدنى مستواها في التفكير الابداعي والتنبؤ، وهذا ما يحاول تيلور إيصاله من خلال نموذجه والذي يؤكد فيه على وجود موهبة من نوع ما لدى كل طفل (الدهام، ٢٠١٣).

نموذج فيلدهوزن للموهبة Feldhusens TIDE Model

وقد تكون نموذج فيلدهوزن (Feldhusens, ١٩٩٤) للموهبة من خلال تحليل سير حياة عشرين من العلماء الموهوبين في مجالات العلوم ، والسياسة والتربية ، وقد اشتمل مفهومه على أربعة مكونات للموهبة استخلصها من هذا التحليل وهي (التفوق الأكاديمي ، الابداع الفني ، المهني، الاجتماعي) ويوضح الشكل(٢) نموذج تنمية الموهبة في المدارس بمجالاتها الأربعة والعناصر التي تشملها تلك المجالات .



شكل (٢) نموذج تنمية الموهبة في المدارس - فليدهوزن (الجغيمان، وآخرون، ٢٠٠٩)

ويوضح فليدهوزن أن كل الأطفال يولدون بقدرات كامنة وراجع ذلك إلى الوراثة حيث تظهر تلك القدرات الوراثة مبكراً، وتتأثر تلك القدرات بتأثيرات البيئة والمدرسة والمجتمع المحيط ومستوى الدافعية والإبداع لدى الطفل (القريطي، ٢٠٠٥).

أنواع الموهبة :

يرى عامر (٢٠٠٩م: ٣٠-٣١) أنه يمكن تقسيم الموهبة إلى موهبة عامة وموهبة خاصة .

١. الموهبة العامة: هي مستوي عالي من الاستعداد والقدرة العامة على التفكير المتجدد والأداء الفائق في أي مجال له قيمة من مجالات النشاط الإنساني سواء كان علمياً، اجتماعياً، قيادياً، جمالياً أم غيره من المجالات وهي ذات أصل فطري (ترتبط) بالذكاء حيث أنها تميز بين متوقد الذكاء أو الألمعي المبتكر والمتفوق والعقري والنابعة أو الموهوب جداً وفيها توجد الموهبة ذكاء الموهبة ابتكار الموهبة والتحصيل.

٢. الموهبة الخاصة: هي مستوي عال من الاستعداد والقدرة الخاصة على الأداء المتميز في مجال معين أو أكثر من مجالات النشاط الإنساني، وهي ذات أصل تكويني لا يرتبط بالذكاء حتي أن بعضها قد يوجد بين المعاقين كالمختلفين عقلياً، وهي تميز الشخص بعينه دون غيره بالتفوق في الأداء المهاري الخاص بمجال الموهبة الموسيقية- جسدية-ميكانيكية- فنية -لغوية.

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

وعلى هذا يتضح أن المواهب الإنسانية لا تقتصر على جوانب بعينها دائماً ، وإنما تمتد إلى جميع مجالات الحياة المختلفة ، وأنها تتكون بفعل الظروف البيئية التي تقوم بتوجيه الفرد إلى استثمار ما لديه من طاقات وإمكانات وقدرات في هذه المجالات ، ومن ثم فإن مصطلح الموهوب في معظم الأدب التربوي غالباً ما يجمع بين الموهبة العامة والخاصة.

أهمية اكتشاف ورعاية الموهوبين :

إن الاهتمام بالموهوبين بحاجة إلى متابعة وتوجيه لتنمية قدراتهم واستعداداتهم للإفادة منهم في الإسراع بعملية النهوض والتطور العلمي لهم، وتكمن أهمية اكتشاف ورعاية الموهوبين بالتالي:

- 1- وضع خطط وبرامج خاصة داخل المدارس والإدارات.
- 2- تحقيق جهود مشتركة بين المسؤولين في المدارس والاهالي والموهوبين أنفسهم.
- 3- تطوير الاتجاهات إلى اتجاهات إيجابية وانسانية تجاه الأطفال الموهوبين.
- 4- رعاية الموهوبين هي رعاية وعناية بالجيل الحالي والأجيال التالية.
- 5- صيانة الموهوبين من الانحراف والتمرد وغيره.
- 6- إحياء الأمة وتطويرها وإخراجها من جمودها بواسطة الموهوبين أبناءها.
- 7- إحداث التغيير الاجتماعي والتحكم فيه وتوجيهه الوجهة التقدمية المنشودة وفق تخطيط اجتماعي يهدف إلى تحقيق التنمية في أكمل صورة ممكنة (درويش، ١٩٧٠م: ٧٠).

أسباب الموهبة:

إن دراسات الطفولة المبكرة أشارت إلى أن العوامل البيئية يمكن أن يكون لها تأثير واضح على الذكاء والنجاح المدرسي ولكن مدى مساهمة العوامل الوراثية والبيئية لم تتقرر. إن العوامل الجينية لها دور في الموهبة ولكن البيئة هي التي تحدد كيف يمكن أن تترجم الاستعدادات الجينية لتعبير عن أداء موهوب .

الموهبة موروثة في تكوينها مكتسبة في نموها ويؤيد ارتباط الموهبة بالوراثة أن المبدعين على مدار التاريخ برزوا من أعراق مختلفة وأسر متباينة ، وأما أن الموهبة مكتسبة في نموها فهذا يؤكد زيادة عدد المبدعين في مجتمع دون آخر وفي عصر دون غيره بحسب ما يوفر ذلك المجتمع أو ذلك العصر من فرص وامكانات تسمح بتحقيق نمو الموهبة وازدهارها ، ويحتاج أداء الموهوب إلى مستوى معرفي فوق المتوسط والتزام كامل بالعمل المتقن إضافة إلى البيئة المناسبة (الوزرة، ٢٠٠١: ٣١).

خصائص الطلاب الموهوبين:

تكشف الدراسات أن الموهوبين يتميزون بسمات محددة سواء من الناحية العقلية أو الشخصية أو الانفعالية أو الجسمية ، ومعرفة مثل هذه السمات يساعدنا على التعرف عليهم. كما أنه يجعلنا نهىئ المناخ المناسب لرعايتهم .

ويمكن عرض الخصائص التي تميز بها الموهوبين على النحو الآتي:

أولاً: الخصائص العقلية :

يشير كل من عبد الحميد (٢٠١٢م:٧٨٦)، والكفاوين (٢٠١٢م:٢٦)، والقايدي (٢٠١٠م:٣) وبيسار (Beisser) (٢٠٠٨:٣٠) إلى أن الأطفال الموهوبين يتميزون بذكاء مرتفع (أعلى من ١٣٠) ، ونمو لغوي مبكر، وسهولة التعلم والاسترجاع ، وقدرتهم العالية على التركيز وطول مدى الانتباه، وكما أنهم شديدي الانتباه والملاحظة والحذر، وأن انجازهم يكون فوق الوضع الطبيعي ، ويفضلون الاستقلالية في التعليم وحب الاستطلاع ، والقدرة على القراءة في وقت مبكر والخيال واليقظة والقدرة الذاتية على الملاحظة والتذكر والاستيعاب والابتكار والابداع ، وقدرتهم على بناء علاقات عامة ، والتفكير المتشعب والادراك العميق ، ويواجهون مشكلات تكيفية مع محيطهم والناجمة عن التفاوت والاختلاف الواضح في مستويات نموهم الجسمي والعقلي والإنفعالي ، ويتضمن تفوقهم مجالات متعددة من الاستعدادات العقلية والأكاديمية والإبداع ، والاستعداد الإنفعالي والإجتماعي وغيرها من مجالات الاستعداد.

ثانياً: الخصائص الشخصية والإجتماعية :

يُشير النفيعي (٢٠٠٩م:٢٤) أن الخصائص الشخصية والإجتماعية مهارات حياتية مهمة للإنسان نظراً للتغيرات السريعة في كافة جوانب حياته ، حيث أنه يكتسبها ليكون قادراً على التفاعل والتكيف مع عالمه المحيط به ، بالإضافة الى أنها تعتبر هدفاً تربوياً يمثل جانباً أساسياً من جوانب شخصية المتعلم ، فالإنسان كائن إجتماعي بطبعه، لذا فهو محتاج إلى التعامل مع الجماعات المختلفة داخل المجتمع لإكتساب خبرات إجتماعية تمكنه من التكيف مع مجتمعه ، ولذا تم النظر إلى الخصائص الاجتماعية والشخصية على أنها من المحددات الرئيسية لنجاح الفرد أو فشله.

ويذكر الزعبي (٢٠١١م:٤٢٠) أن نتائج الدراسات التي تناولت خصائص الطلبة الموهوبين على المستوى الإجتماعي والشخصي نجد أنها مختلفة ، فقد أشار البعض إلى أنهم غير متكيفين اجتماعياً ومضطربين إنفعالياً، إلا أننا نجد أن الدراسات الحديثة أجمعت على أن الموهوبين مقارنة بالعاديين فإنهم يتمتعون باستقرار عاطفي أكثر، واستقلاليه ذاتيه ، وكثير منهم يمتلكون أدواراً قيادية على المستوى الإجتماعي، وكما أنهم أقل عرضه للإصابه بالإضطرابات الذهنية والعصبية من الأطفال العاديين، بالإضافة إلى أنهم يحافظون على علاقاتهم الإجتماعيه ويظهرون حباً لزملائهم .

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

يرى دني (Dean, 2011) أن الموهوبين يمتازون بخصائص إنفعالية إجتماعية وسمات شخصية تميزهم عن الأطفال العاديين والتي تتمثل بالسرعة في إكتساب وتذكر المعلومات ، والرغبة في البحث عن المعلومات ، والإتجاه للمثابرة الفعلية ، والإستمتاع في حل المشكلات ، والإتجاه نحو القيم الأخلاقية الحميدة كالصدق والعدالة ، والسعي إلى تنظيم الأشياء والأشخاص ، والرغبة في خلق وإبتكار أفكار جديدة في العمل .

ثالثاً: الخصائص الإنفعالية :

يشير سسيا (CCEA, 2006) إلى أن الطلبة الموهوبين يتميزون عن العاديين بمجموعة من الخصائص الإنفعالية ومنها :

- مستقرون عاطفياً وأقل ميلا للعصبية .
- لديهم إدراك وفهم إيجابي عن ذواتهم وإهتمامات واسعة ومتنوعة .
- مثابرون على العمل ولديهم الدافعية في إيجاد طرق جديدة للعمل .
- يتميزون بالتفكير المتشعب والإدراك العميق والتضحية .

كما يشير يوسي اوتي (Uusi-Autti, 2011) إلى أن الطلبة الموهوبين لديهم حساسية شديدة جداً لما يجري حولهم سواء في محيطهم الأسري والمدرسي والاجتماعي وبالتالي فإن إستجاباتهم للمواقف التي يتعرضون لها تكون حادة ،فالحساسية الزائدة وقوة المشاعر هي المظاهر الأكثر وضوحاً في النمو العاطفي للطلاب الموهوب .

رابعاً: الخصائص الجسمية :

يظهر الإختلاف في نمو الموهوبين في النواحي الجسمية عن أقرانهم العاديين، على الرغم من أن عملية النضج عملية نسبية مختلفة من موهوب لآخر إلا أنها متأثرة بعوامل وراثية وبيئية تظهر تلك الخصائص، ومنها ما ذكره (المعاينة والبوليز، 2005م: 87) :

- أ. إن التكوين الجسماني للموهوبين أفضل من التكوين الجسماني للعاديين في الطول والخلو من العاهات وأنواع القصور الحسي كضعف السمع أو البصر .
- ب. يسير النمو الجسمي الحركي بمعدل أكبر من معدل النمو بين العاديين مثل الكلام والمشي المبكر .
- ج. إن الحالة الصحية العامة للموهوبين أفضل من أقرانهم العاديين .
- د. إنهم أكثر طولاً ووزناً ويتمتعون بمستوى مرتفع من اللياقة البدنية .
- هـ. طاقته للعمل عالية ونموه العام سريع ونشاطه الحركي أكثر من أقرانه .
- و. ينام لفترة قصيرة، ويتمتع بالحيوية والنشاط .

وبناء على ماسبق ترى الدراسة أن الخصائص العقلية أو الإنفعالية أو الشخصية الاجتماعية أو الجسمية تتسم بالمثالية وأنه قد يكون من المستحيل توافرها جميعاً في شخص واحد، كما أن عدم توافرها أو بعض منها في الطالب لا يعنى أنه غير موهوب.

كما أنهم يتمتعون بخصائص إيجابية مما يساعدهم على التوافق السليم وعلى إمكانية استثمار قدراتهم وإمكاناتهم المتميزة في حالة إن توفرت لهم الظروف المناسبة بهدف الإفادة منهم في تقدم المجتمع وتطوره.

الإستراتيجيات الحديثة لرعاية الموهوبين:

أولاً- إستراتيجية التسريع:

- التعريف :

عرفت الجديع بدراستها (٢٠٠٦م: ١١٧٤) التسريع بأنه عبارة عن: " السماح للطالب بالتقدم عبر درجات السلم التعليمي أو التربوي بسرعة تتناسب مع قدراته، دون اعتبار المحددات العمرية أو الزمنية ، وتمكينه من إتمام المناهج الدراسية المقررة في مدة أصغر من المعتاد" .

- مميزات الرعاية :

ذكر جروان والمجالي(٢٠٠٩م:١٣٤) المميزات التالية لتسريع الطلبة الموهوبين :

- يميل الطلبة الموهوبين لاختيار رفاق أكبر منهم سناً.
- يمكن استخدام التسريع في أي مدرسة .
- يسمح للطلبة ذوي الكفاءات بالدخول لعالم المهن سريعاً ويشكل أكثر إنتاجية
- انضمام الطلبة الموهوبين الذين سرعوا في المدارس إلى كليات مميزة أكثر من الطلبة الموهوبين الذين لم يتم تسريعهم .
- انخفاض كلفة التعليم بالنسبة للطلبة الموهوبين المسرعين بسبب قضاء وقت أقل في التعليم .
- إن أداء الطلبة المسرعين أفضل من أداء أقرانهم غير المسرعين الأكبر سناً في نفس الصف.

- أشكال التسريع :

القبول المبكر في رياض الأطفال أو الصف الأول الابتدائي، حيث يسمح للطفل بالالتحاق برياض الاطفال قبل العمر المعتاد ، أو قبول الطالب في الصف الأول الابتدائي قبل عمر الست سنوات، حيث تؤكد تلك الأبحاث على أن الطفل الموهوبين الذين يقبلون مبكراً ، ينجزون أعمالهم المدرسية ووظائفهم بإتقان ، كما انهم يتكيفون بشكل جيد ومماثل لمن هم في مستواهم الصف(جمعة،٢٠٠٥م:٤٦).

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

- **تخطي بعض الصفوف الدراسية (الترفيع الاستثنائي)**، ويسمى القفز الى صفوف دراسية أعلى ، وهو بديل يسمح للطالب الموهوب أن يقفز إلى صف دراسي أو صفين بعد تمكنه من أساسيات الصف الذي يفترض أن يكون به ، ويعرف بالإسراع الكلي ، ويؤدي على التحاق الموهوبين بالجامعة في سن مبكرة (العجلان، ٢٠١٢م: ٦٧).
- **ضغط الصفوف أو توكيد المقررات (تسريع المحتوى)**، ويسمح هذا النمط بتجاوز منطقة أو مجال بسرعة تتناسب مع مستوى تحصيله وقدرته على الاستمرارية فيه . ويتمحور في تمكين الطالب من دراسة مقررات مرحلة كاملة (المتوسطة أو الثانوية) في سنة واحدة، أو يتم تركيز المقررات الدراسية (الرياضيات أو العلوم) بحيث ينتهي الطالب الموهوب من المقررات المطلوبة في زمن أقل من المعتاد ، وذلك من خلال برامج دراسية غير محددة الصفوف .
- **السماح للطالب الموهوب بتسجيل ودراسة مباحث إضافية في كل فصل دراسي**، مما يمكنه من إنهاء المرحلة الثانوية بسرعة أكبر (الرفاعي، ٢٠١٢م: ٨٥).

ثانياً_ استراتيجيات الإثراء:

▪ التعريف :

عرفها الثبيتي (٢٠٠٩م: ٣١) بأنها" تزويد الموهوب بخبرات تربية إضافية مكملة للخبرات الصفية العادية، ويسمح هذا الأسلوب بمتابعة دراسته بعمق أكبر من زملائه العاديين ، ويتم اختبار الأنشطة التي يمارسها الموهوب بعناية حتى تساعده على تنمية مهاراته العقلية ومواهبه بكفاءة ومنها :

▪ الربط بين المفاهيم المختلفة .

- تقديم الحقائق عن طريق الإنخراط في مناقشات نقدية .
- ابتكار أفكار جديدة .
- استخدام أسلوب حل المشكلات .
- فهم المواقف المعقدة .

▪ مزايا استراتيجية الإثراء :

ذكر العتيبي (١٤١٦هـ: ٣٢) تميز هذا الأسلوب وذلك بإتاحة بعض المزايا النفسية والاجتماعية للطالب الموهوب ومنها :

- ممارسة أدوار قيادية مع زملائه.
 - مخالطة الطالب الموهوب لأقرانه العاديين من نفس الفئة العمرية .
 - تطوير المعلم أساليب وطرائق التدريس للعاديين والموهوبين .
 - التقليل من النفقات المالية.
- **أساليب وطرائق استراتيجية الإثراء :**
- ولتحقيق استراتيجية الإثراء ذكر الجديبي (٢٠٠٢م:٦١) إمكان إتباع عدد من الأساليب والطرائق المختلفة ومن أهمها مايلي :

- تكليف الطلاب الموهوبين بقراءات وواجبات إضافية.
- تشجيع الطلاب الموهوبين على الإسهام في أنشطة الصفوف الأخرى.
- تكليف الطلاب الموهوبين ببحوث مستقلة تهدف إلى تنمية التفكير والقدرة على التحليل .
- تقديم مقررات دراسية إضافية للطلاب الموهوبين .
- دراسات حرة يقوم بها الطالب الموهوب في المكتبة .
- أنشطة يقوم بها الطالب الموهوب في المجتمع المحلي أو في الجامعة أو في العمل .
- مقررات حرة يحاول الطالب الموهوب استيفاء متطلباتها بصورة مستقلة .
- أنشطة خاصة تقدم في غرفة المصادر .

ثالثاً_ استراتيجية التجميع:

■ التعريف :

عرفت صالح (٢٠٠٦م:٣٨٠) استراتيجية التجميع بأنها عبارة عن " ضم الأفراد أو المتجانسين في القدرات والميول الخاصة إلى بعضهم بهدف تحقيق أكبر قدر ممكن من التقدم الأكاديمي وتنمية المواهب الخاصة ".

■ صور استراتيجية التجميع :

تأخذ استراتيجية التجميع صوراً متعددة منها :

أ. دمج الطلبة الموهوبين في المدارس العادية، حيث ذكر الثبتي(٢٠٠٩م:٢٩) أن مبررات هذا النوع مايلي :

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

- المحافظة على التوزيع الطبيعي للقدرات العقلية في الصف العادي لضمان تمثيل المستويات الثلاثة المتعارف عليها : المتميز ، العادي ، ما دون العادي.
- المحافظة على مستوى التفاعل الاجتماعي الطبيعي في الصف العادي بين المستويات الثلاث من القدرات العقلية ، وما يتوفر ذلك التفاعل الاجتماعي من فرص تنافسية شريفة بين الطلبة.
- ب. **دمج الموهوبين في مدارس خاصة**، حيث يعد من أفضل أساليب رعاية الطلاب الموهوبين، حيث يقوم على أساس تجميع الموهوبين في مدرسة خاصة من حيث المستوى العقلي والتحصيل الدراسي والتوافق والإستقرار النفسي، مما يُمكن من إعداد البرامج التربوية لهذه الفئة ، فضلاً عن أنه يمكن إختزال عدد من سنوات دراسة الطلاب الموهوبين ، حيث يميز تلك المدارس قلة الطلاب في الفصل الدراسي الواحد مما يساعد في إعطائهم الفرصة للتجارب والانسجام ؛ لانهم في مستوى عقلي متقارب (الصاعدي ، ٢٠٠٧ : ٤٦).
- ج. **تجميع الطلاب الموهوبين في فصول خاصة في المدارس العادية**، حيث ذكر الثبتي (٢٠٠٩م : ٣٠) مبررات هذا النوع مايلي :
- المحافظة على التفاعل الاجتماعي بين مستويات الطلبة الثلاثة في المدارس العادية ، وما يوفره ذلك من فرص تنافسية حقيقه بين الطلبة في المجالات المختلفة .
- عدم إفساح المجال أمام الموهوبين ليطوروا الإحساس بالتميز ، وبالتالي الشعور بالتعالي والكبرياء والعظمة .
- توفير فرص شريفة للطلبة العاديين للعمل إلى جانب أقرانهم الموهوبين، والإستفادة من تميزهم وخبراتهم.

حاجات الطلاب الموهوبين :

أولاً: الحاجات النفسية :

يوجد عدد من الحاجات النفسية للموهوبين وهي كالتالي :

- الحاجة إلى التحمل، الحاجة إلى العطف ، الحاجة إلى التغيير، لوم الذات، السيطرة ، التحصيل ، المعاضدة، التأمل ، النظام ، الإستقلال، الإستعراض .

ثانياً: الحاجات العقلية المعرفية :

يوجد عدد من الحاجات العقلية المعرفية للموهوبين ومنها :

- ١- الحاجة إلى الإثارة العقلية، إذ تشير الدراسات أن (٨٨%) من الآباء يذكرون بأن أبناءهم الموهوبين يتعلمون بسهولة وسرعة عالية.
- ٢- الحاجة إلى الفهم تستثير الموهوب للبحث عن المعرفة .
- ٣- الحاجة إلى وضع برنامج دراسي للنشاط غير الصفّي، يتضمن الزيارات الميدانية لإشباع رغبة الموهوب لمزيد من الإنجاز .

ثالثاً: الحاجات الإجتماعية :

كما يوجد عدد من الحاجات الإجتماعية منها :

- ١- الحاجة إلى المزيد من الرعاية والإهتمام من الأهل والمعلمين ،لدفعهم إلى المزيد من الإنجاز .
 - ٢- الحاجة إلى مزيد من تقدير الآخرين ليتناسب مع مايشعرون به من تقدير لذواتهم .
 - ٣- الحاجة إلى الإدماج الإجتماعي الذي يوفر لهم الأصدقاء المناسبين (الزعي، ٢٠٠٩م:٦٤).
- كما يؤكد معاجيني(٢٠٠٦م:١٩٦) أن الدراسات والبحوث النفسية والتربوية قدمت قوائم عديدة تتضمن الكثير من الحاجات التربوية والاجتماعية والجسمية والنفسية للموهوبين ، ومنها ما يلي :

- ١- الحاجات إلى التعلم والتقدم في السلم التعليمي بحسب ما تسمح به قدراتهم.
 - ٢- الحاجات إلى خبرات تعليمية تتناسب مع مستوى تحصيلهم.
 - ٣- الحاجات إلى تعلم المهارات الدراسية التي تساعدهم على التعلم والدراسة مدى الحياة.
 - ٤- الحاجة إلى تطوير مفاهيم ايجابية عن أنفسهم بحيث يكون تقديرهم الذاتي عالياً.
 - ٥- الحاجة الى المزيد من تقدير الآخرين لهم بما يتناسب مع ما يشعرون به نحو أنفسهم وما تؤكده إنجازاتهم المتميزة.
 - ٦- الحاجة إلى الاندماج الاجتماعي حتى لا يشعروا بالغبية أو العزلة الاجتماعية.
- وكما أشار موسى(٢٠١٠م:٦١) إلى ضرورة إشباع الحاجات المادية والجسدية، والحاجات إلى الحب، والشعور بالأمن، الإلتواء، تعليم المساييرة السلوكية، التقدير الاجتماعي، الحرية والاستقلال ، تقبل السلطة، النجاح والإنجاز، تحقيق وتقدير الذات ، اللعب.

المبحث الثاني: دور مديرة المدرسة في تنمية الموهبة :

يتناول هذا المبحث الأدوار التي من المفترض أن تقوم بها مديرة المدرسة في سبيل تنمية الموهبة ، والمتمثلة في اعداد الخطط وتفعيلها ، إدارة الكوادر البشرية ، الأنشطة الطلابية ، البيئة المدرسية .

إن الادارة المدرسية الواعية تهدف إلى تحسين وتطوير العملية التعليمية والتربوية والارتفاع بمستوى الأداء ، وذلك عن طريق توعية وتبصير العاملين في المدرسة بمسئولياتهم وتوجيههم التوجيه التربوي السليم .

يعرف آل ناجي (٢٠١٤م:٥٠) الإدارة المدرسية بأنها : مجموعة من عمليات (تخطيط، تنسيق، توجيه) وظيفية تتفاعل بإيجابية ضمن مناخ مناسب داخل المدرسة وخارجها وفقا لسياسة عامة تصنفها الدولة بما يتفق وأهداف المجتمع والدولة .

ويعرفها خليل(٢٠٠٩م:١٢) بأنها حصيلة العمليات التي بواسطتها وضع الإمكانيات البشرية والمادية في خدمة أهداف عمل من الأعمال ،والإدارة تؤدي وظيفتها من خلال التأثير في سلوك الأفراد .

لذلك يتأثر المجتمع المدرسي إلى حد كبير بشخصية وميول واتجاهات مدير المدرسة ، ذلك لأن المدير هو القائد التربوي الذي يشرف على تحقيق الأهداف التربوية من أجل إعداد النشء وتربيته تربية متكاملة ، روحيا وخلقيا وجسميا واجتماعيا ، ليكونوا مواطنين صالحين قادرين على الإسهام في إنماء مجتمعهم .

إن الواقع يؤكد أهمية الدور الذي تقوم به الإدارة المدرسية تجاه الطالبات الموهوبات حيث يتمثل هذا (الدور) في رعاية الموهوبات وإيجاد المناخ الاجتماعي الذي يسهم في نمو مواهبهن .

ويرى جاويش (٢٠٠٤م: ٣٣٦) أن الإدارة المدرسية هي المسؤول الأول عن العملية التعليمية في المدرسة، لذلك يجب عليها تهيئة البيئة المدرسية- باعتبارها أحد المكونات الأساسية لتنمية الموهبة والإبداع - بجعلها غنية بالمنشآت، ومنفتحة على الخبرات والتجديدات الخارجية، كما أنها مسؤولة عن المناخ المدرسي الذي يمثل مجموعة المتغيرات المادية والاجتماعية والإدارية التي تحكم العلاقات بين الأطراف ذات العلاقة بالعملية التعليمية داخل المدرسة وخارجها وتحدد المسؤوليات وطريقة التعامل مع المشكلات واتخاذ القرارات، كما أن العبء الأكبر في تحديد منهجية العمل يقع على عاتق مديرة المدرسة بالتعاون مع المعلمات والمشرفات التربويات، ولذلك فإن الإدارة المدرسية يجب أن تتسم بعدة خصائص ومواصفات لرعاية الطالبات الموهوبات ومنها:

- أن تدرك أهمية الموهبة وفوائد تنميتها لدى الطالبات الموهوبات وكيفية اكتشافهم ورعايتهم .
- أن تعمل على توفير مناخ تعليمي يتسم بالديمقراطية والحرية والتسامح والعدالة والاحترام .
- الاستغلال الأمثل للموارد المادية والبشرية الممكنة داخل المدرسة وخارجها .
- مساعدة الطالبات الموهوبات وتوجيههم إلى مراكز رعاية الموهوبين .
- أن تكون على علم بتحديات العصر ومتغيراته كالثورة المعلوماتية وثورة الاتصالات وكيفية توظيفها والاستفادة منها في العملية التعليمية .
- أن تتسم بالجدية والإصرار على تطوير وتحقيق نتائج مرتفعة في مدارسهم ولتحسين المستمر لها .
- أن تأخذ بالأساليب الإدارية الحديثة في عملها مثل الإدارة الذاتية، وإدارة الجودة الشاملة، والإدارة بالأهداف .

ومن المؤكد أن هذا لن يأتي إلا من خلال توافر القيادة الإدارية الناجحة لتلك المدارس والتي يمكن اعتبارها حجر الأساس في تحقيق هذه المدارس للأهداف النبيلة التي وجدت من أجلها. إذ عن طريق تلك القيادة المتميزة التي يتم اختيارها وفق معايير ومواصفات معروفة يمكن تحقيق الجودة والنوعية المتميزة في عملياتها وأنشطتها التربوية والتي ستعكس حتماً على جودة المخرجات من العقول الموهوبة والمبدعة(البياتي وآخرون، ٢٠١١م: ٣٠)، حيث تقوم المديرية باستخدام إجراءات وأدوات وتقنيات وأساليب عمل ومراجعتها بين الحين والآخر لضمان جودة الأداء للتكيف مع العصر الجديد وتقديم شيء جديد مختلف في قيادتها للمدرسة وللمعلمات والعاملات بها للمساهمة في تنمية ورعاية الموهوبات (البارقي، ٢٠٠٨م: ٩٤).

لذا فإن الدور الذي تلعبه الإدارة المدرسية المتمثلة في قيادتها (مديرة المدرسة) في توفير المناخ التربوي الداعم لتنمية الموهوبات ورعايتهم مبكراً يعد في غاية الأهمية، وسوف يكون لها دور في تنمية المجتمع بشكل عام، وبناء على هذا الدور الذي تقوم به مديرة المدرسة في دعم وتنمية الموهوبات تصبح مديرة المدرسة أحد أهم الوسائل التي تساهم فيما يلي :

أولاً : التخطيط :

إن من أسس نجاح المدرسة أن تُعد خطط واضحة تُساعد على بلوغ أهدافها ، لذا فإن هناك أهمية بالغة لقيام مديرة المدرسة بعملية التخطيط التي تعمل على استغلال جميع الطاقات البشرية والمادية بصوره جيدة ، وتشير المهام التي تمارسها مديرة المدرسة إلى مهنية وفنية ومهارة العمل الذي تقوم به .

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية /هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

فهي مسؤولة عن تنفيذ السياسة التعليمية والخطط والأهداف العامة والخاصة للمرحلة التي تقوم بإدارتها ، وهي المشرفة على تفعيل العملية التربوية في المدرسة ومايفرض على ذلك التعامل بمهارة مع ذوي العلاقة بمهام وظيفتها من معلمات وطالبات وأولياء الأمور وإدارة الأمور المالية وما له علاقة بالعمليات التي يشملها النظام المدرسي في مستواها التنفيذي (الطويل، ٢٠٠٦م:٤٥) .

إذاً لا بدّ من مديرة المدرسة الإسهام بشكل فعّال في رعاية الطالبات الموهوبات ، وتمييزهم، وتوجيههم التوجيه السليم، ويذكر العمري (٢٠٠١ م) دور مديرة المدرسة في التخطيط لتنمية ورعاية الموهبة في المدرسة فيما يلي:

- وضع خطة لرعاية الطالبات الموهوبات وتدارسها مع المعلمات في مجلس رعاية الموهوبات، ووضعها موضع التنفيذ خلال العام الدراسي، ومتابعتها بدقة وعناية وتتضمن حصر المواهب وما سيقدم للموهوبات.
- الاطلاع على خطط مشرفي الأنشطة ومعلمات المواد، ومعرفة مدى عنايتهم بهذه الفئة، وأن تُعطي الطالبات الموهوبات أهمية خاصة في الزيارات الميدانية في الفصول وأماكن ممارسة الأنشطة، والاطلاع على أعمالهم، وتوجيه النصح والإرشاد إليهم، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية لهم.
- الاطلاع على كل جديد في الموهبة ، لإفادة الطالبات الموهوبات، وتشجيعهم، وحفز الهمم لديهم لاستمرار وتنمية تلك المواهب التي أوردتها الخالق - سبحانه وتعالى - لدى بعض الطالبات .
- توفير الجوّ التربوي الملائم لنموّ الموهبة، وإشعار الطالبات الموهوبات بمكانتهم وأهميتهم، وأنهم أمل الأمة في مستقبل مشرق، وذلك من خلال عقد لقاءات دورية منتظمة بهؤلاء الطالبات ، لمعرفة احتياجاتهم وأفكارهم، والإسهام في حل مشكلاتهم الاجتماعية، بالتعاون مع المرشدة الطلابية بالمدرسة.
- الاتصال بأولياء الأمور، وتعريفهم بمواهب أطفالهم ليتحقق التكامل بين دور الأسرة ودور المدرسة في رعايتهم.
- إقامة المعارض العلمية والفنية والأمسيات الأدبية وغيرها من مختلف المواهب، على مستوى المدرسة والإدارة التعليمية، ودعوة المسؤولين وأولياء الأمور، للرفع من معنويات الطالبة الموهوبة وإبراز موهبتها.
- تفعيل دور الإعلام التربوي بالمدرسة، وأن يكون في كل مدرسة نشرة دورية تربوية، تتضمن إنتاج الموهوبات وأخبارهم ومنجزاتهم على مستوى المدرسة والإدارة التعليمية.
- توفير الأدوات والتجهيزات، وأماكن ممارسة الأنشطة لمعرفة المواهب وتمييزها وتطويرها .

وبالإضافة إلى ذلك تحدد وزارة التربية والتعليم العالي (٢٠٠٧م) دور مديرة المدرسة في التخطيط لرعاية الموهوبات فيما يلي:

١. ترأسها اللجنة رعاية الموهوبات وتفعيل دورها وحفز همم أعضاء اللجنة للوصول إلى الأهداف المنشودة.
٢. دعم المشرفات لرعاية الموهوبات وتوفير الإمكانيات التي تساعد على تنمية الإبداع لديهم.
٣. وضع خطة للتعرف المبكر على الطالبات الموهوبات بالمدرسة والمحولين إليها وتعريف المدارس الأخرى بالطالبات المنقولين إليها من المدرسة.
٤. الإشراف على خطة لجنة رعاية الموهوبات ومتابعة وتقويم أعمالها.
٥. تفعيل المجالس المدرسية وإبراز دورها بما يخدم الطالبات الموهوبات.
٦. إعداد ميزانية مختصة بتنمية الموهوبات وتقديمها للجهة المعنية في إدارة التربية والتعليم.

ويشير موسى (٢٠٠١م) أن الأدوار الإدارية التي تدعم تنمية الموهبة تشمل التخطيط العام للمدرسة وذلك بتوفير الإمكانيات المادية والبشرية ، وتهيئة البيئة المدرسية والحوافز المناسبة ، وحل المشكلات المتعلقة برعاية الموهبة ، توجيه ميول واستعدادات الطالبات للتخصصات والأعمال الملائمة لهم وذلك بتوزيع سجلات الجداول بشكل يلبي احتياجات وقدرات الطالبات الموهوبات، وجدولة البرامج والأنشطة المدرسية .

ومن المؤكد أن هذا لن يتوفر لدى مديرة المدرسة إلا من خلال توافر الكفايات اللازمة لديها عند إدارتها للمدرسة وهي تتمثل فيما أورده أحمد وحافظ (٢٠٠٣م) بأن الكفايات اللازمة للقائدة التربوية تتضمن الكفايات الإدارية المتمثلة في المقدرة على الابتكار والاحساس بالمشكلات ووضع الحلول المناسبة، والكفايات الفنية المتمثلة بالمقدرة على القيام بمتطلبات العمل الإداري مثل: رسم السياسات العامة وتخطيط العملية التربوية ، والكفايات الانسانية والمتمثلة بالمقدرة على التعامل مع الآخرين وتكوين مجتمع شعاره التعاون والتكامل.

ثانياً: إدارة الكوادر البشرية وتميئها :

ذكرت العساف (٢٠٠٥م: ٨٧) إلى أنه يمكن القول إن الاستخدام الأمثل لتنمية الكادر البشري يرتبط بقدرة المديرة على قيادة وتوجيه وتنمية الكفاءات البشرية، وتقويم أدائها، وحفزها ، والإرتقاء بأدائها، مما يجعل دور القيادات الإدارية في إدارة وتنمية الكوادر البشرية أهم عناصر تحقيق الفاعلية في المدرسة .

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

إن تنمية الكوادر البشرية وتأهيلها بالشكل المناسب في المجتمع المدرسي يعد الخطوة الأولى لضمان تنمية الموهوبين ورعايتهم من قبل كوادر بشرية قادرة على العناية بهم، لذلك يجب على المديرية الاهتمام بالمعلمات وإكسابهم المعرفة والخبرة بما يعود عليهم بأداء متطور ومهنية عالية فتزودهم بما هو جديد ، واطلاعهم على التجارب الحديثة، وإشراكهم في الدورات التدريبية ، والتنوع في الأساليب الإشرافية ، والتواصل المستمر معهم وتزويدهم بالآراء والملاحظات التي سجلت في فترات سابقة لتكون تغذية راجعة إيجابية ، وتهيئة البيئة المحفزة لزيادة المعرفة والخبرة كل ذلك سيكون سبباً في تنمية الكوادر البشرية في المدرسة .

ويذكر العمري (٢٠٠١م) دور مديرة المدرسة في إدارة الكوادر البشرية لتنمية الموهبة عند الطالبات فيما يلي:

- تدريب المعلمات على كيفية التعامل مع الطالبات الموهوبات، وفتح قنوات الإتصال مع المشرفة التربوية، والمسؤولين في إدارة التعليم عن رعاية الموهوبات، وتزويدهم بالتقارير اللازمة والاحتياجات لتوفير ما يمكن توفيره من إمكانيات بشرية ومادية، من أجل النهوض بالطالبات الموهوبات والحفاظ على مواهبهم.
 - توجيه المرشدة الطلابية إلى وضع خطة للمسابقات العلمية والثقافية، والزيارات والرحلات، وتنفيذها بكل دقة، وتقويم نتائجها لمعرفة مواهب الطالبات وتمييزها كل في مجال موهبته.
 - توجيه المعلمات إلى استخدام أساليب تدريسية فعالة ومشوقة، ووضع ملزمة لكل موهبة، تتضمن تعريفاً بالموهبة، وأساليب رعايتها.
 - الإشراف والتنسيق مع معلمة الموهوبات على إبراز جميع أعمال وانجازات الطالبات الموهوبات داخل المدرسة من خلال المعرض الختامي السنوي.
- وأشارت الدراسات التي قام بها كل من المعاني(١٩٩٠) وشنايدر وكنارزم (١٩٩١، Schneider&Gunnarism)، أن هناك عدة ممارسات تساعد المدير المبدع الناجح على تنمية إبداع الكوادر البشرية في المدرسة منها :
- ١- تشجيع العاملين على طرح الأفكار، والنقاش الحر، والإهتمام بآرائهم، والاعتراف بإنجازاتهم.
 - ٢- إيجاد قنوات اتصال فعالة تسمح بتبادل المعلومات والأفكار ومناقشتها بين الأفراد.
 - ٣- التركيز على الأهداف العامة للمنظمة ، والاهتمام بالأمر الإجرائية.

- ٤- الاهتمام بالتكيف مع التغيير ، والانتقال التدريجي عبر مراحل.
 - ٥- تشجيع النقاش بين العاملين لدفعهم إلى ضخ الأفكار الإبداعية الجديدة.
 - ٦- تقديم الدعم المادي والمعنوي للمبدعين وتبني المشاريع الإبداعية .
- وتحدد وزارة التربية والتعليم العالي (٢٠٠٧م) دور مديرة المدرسة في تنمية الكادر البشري لرعاية وتنمية الموهبة في المجتمع المدرسي فيما يلي:
- ١- تنمية النمو المعرفي لدى المعلمات بالمدرسة بسمات وخصائص الطالبات الموهوبات وحاجاتهم التعليمية والنفسية.
 - ٢- تشجيع المعلمات على الإبداع في طرق التدريس وتنويعها بما ينمي قدرات الطالبات الموهوبات وحاجاتهم التعليمية.
 - ٣- تشجيع المعلمات على إدخال مهارات التفكير العليا ضمن خطة التدريس.
 - ٤- نقل الخبرات المتميزة بين المعلمات في مجال تدريس الموهوبات .
 - ٥- الاستفادة من خبرات المشرفات التربويات لنقل الخبرات من المدارس المتميزة في مجال رعاية الموهوبات .
 - ٦- تقييم أداء المعلمات و مراعاة الفروق الفردية للطالبات الموهوبات.
- وبناءً على ماسبق فإن نجاح مديرة المدرسة في القيام بدورها في تنمية الكوادر البشرية لرعاية الموهوبات يعتمد على مجموعة من الأسس تتمثل فيما يلي :
- النمط الإداري الذي تتبعه في إدارتها للمدرسة، فهو الذي يحدد نوع علاقتها بالمعلمات، ويرسم معالمها.
 - النمو المهني المستمر حتى تتمكن من تزويد المعلمات بالأفكار اللازمة لتطوير العملية التعليمية ، ودفعها إلى الأمام.
 - ميلها للتجديد، بحيث تتجه للتطوير والإبداع، باعتبارها القائدة التربوية في المدرسة، فلا تقف عند حد تنفيذ التعليمات التي تصل إليها .
 - توفير الجو المناسب للعمل.
 - تقبلها للمعلمات كما هم، والوقوف على خبراتهم واستعداداتهم وميولهم، فتحدد لكل منهم المكان المناسب لها بشكل يسهم في عملية متابعتها وتقويمها .

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية /هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

وتُعد تنمية الكادر التعليمي من أساسيات تحسين التعليم ، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي للمعلمات، وتطوير مهارات الطالبات اللازمة لهم وصقل إبداعاتهم مما يؤدي إلى تحقيق "مجتمع التعلم" ، فعملية تنمية الكادر البشري في المدرسة "عملية مخططة تعاونياً، ومستمرة تستهدف تنمية الأفراد والجماعات مهنيًا وتلبى حاجاتهم، وحاجات المدرسة القائمة والمنتظرة وتساعدهم على الإرتقاء بنوعية ممارساتهم المهنية بدرجة عالية من الكفاية والفاعلية " (حسين، ٢٠٠٧م: ٣٤) .

وعلى مديرة المدرسة متابعة النمو المهني لدى المعلمات في المدرسة من خلال معرفة احتياجاتهم وتشجيعهم على استكمال تأهيلهم التربوي، ووضع قائمة بأسماء المعلمات اللاتي هم بحاجة الى دورات تدريبية، وعقد دورات بحيث تكون مبنية على حاجاتهم ومُراعيه لاهتمامهم (وزارة التربية والتعليم العالي، ٢٠٠٩م).

ويذكر الحقييل (١٤٠٣هـ) أهمية دور مديرة المدرسة في النمو المهني للمعلمات والتي تقع على عاتق مديرة المدرسة الاهتمام بالكشف عن مواهب وإمكانات المعلمات والتخطيط لإنمائها عن طريق قيادتها الحكيمة وحسن توزيعها للعمل .

ويُشير(البياتي وآخرون، ٢٠١١م) أنّ السلطات التربوية في ولاية أوكلاهوما الأمريكية وضعت مواصفات عديدة لمن يتولى إدارة مدرسة ابتدائية لتنمية الموهوبات ومن هذه المواصفات أن تكون مقتدرة على تهيئة مناخ ملائم للدراسة وتحقيق تعلّم فعّال وأن تشترك مع المعلمات في معالجة مشكلات المدرسة مع تحقيق علاقات فعّالة مع الطالبات وأولياء أمورهم وأن تواكب ما يُنشر في الدوريات المتخصصة بكل ما يتعلق بتطوير المدرسة.

ومن المعايير والخصائص التي اتفق بشأنها التربويون لإختيار مديرة مدرسة ابتدائية لتنمية الموهوبات ما يأتي:

- ١- أن تكون مقتدرة على متابعة التدريس وتوجيه المعلمات وهذا يتطلب أن تكون متخصصة في تدريس الطالبات الموهوبات لتستطيع ابداء الرأي والتقويم والتوجيه لهم .
- ٢- أن تكون ذو مواصفات شخصية تؤهلها للتواصل وإيجاد علاقات إيجابية وبناءة مع الطالبات الموهوبات وأولياء أمورهم والمعلمات في المدرسة.
- ٣- المشاركة في دورات تدريبية متخصصة في إدارة وتنمية الموهبة .
- ٤- أن تواكب التطور العلمي والتربوي عن طريق متابعة ما ينشر في الدوريات التربوية .
- ٥- أن تكون لها المقدرة على اختيار البرامج التربوية المناسبة للطالبات الموهوبات.
- ٦- أن تكون لها الصلاحية لاختيار المعلمات ذوات الكفاءة في تنمية الموهبة .

ثالثاً : الأنشطة الطلابية:

الأنشطة الطلابية جزء لا يتجزأ من العملية التربوية، وأحد الروافد المهمة والمحفزات الفعالة لتنمية المواهب والقدرات وتزويد الطالبات بالمهارات المناسبة لمراحلهم العمرية المختلفة، وتعزيز اتجاهاتهم الإيجابية نحو التعاون والتكاتف وحب العمل واستثمار وقت الفراغ فيما يعود بالنفع عليهم وعلى مجتمعهم ، لتحقيق النمو الشامل لدى الطالبات معرفياً ووجدانياً ومهارياً وتحفيز قدراتهم وابداعاتهم .

ويعول على الإدارة المدرسية تهيئة الظروف الملائمة، وتوفير الإمكانيات اللازمة لتنفيذ النشاط الطلابي، وعليها يقع العبء في إزالة العقبات التي تعيق تنفيذ هذا النشاط، فمديرة المدرسة باعتبارها المسؤولة الأولى في الإدارة المدرسية لا بد أن تكون على قناعة بأهمية النشاط، ودوره في العملية التعليمية، لذا عليها أن تكون مشاركة في إعداد برامج النشاط، ومشجعة لروادة على العطاء، وبذل الجهد، ومحفزة للطالبات للإلتحاق ببرامج النشاط المختلفة (لافي، ٢٠١٠م: ٧٠).

أهم أدوار مديرة المدرسة تجاه الأنشطة الطلابية المختلفة كما ذكرها أبو النصر (٢٠٠٩م: ٢٥) في مايلي :

- تحفيز رائدة النشاط الطلابي على حضور دورات النشاط والإستفادة منها.
- اختيار مشرفات النشاط وفق مايتمتعون به من خبرة ودراية، ورغبة في القيام بالنشاط .
- طرح الأفكار التربوية البناءة، والعمل على التجديد والابتكار في مجال النشاط الطلابي .
- ربط الأنشطة الطلابية بالمجتمع المدرسي، والمجتمع ككل .
- استقبال التقارير الدورية المتعلقة بتنفيذ برامج النشاط ، ومتابعة التوثيق الدقيق لها ، وإبداء الملاحظات والتوجيهات اللازمة.
- الإشراف على برامج النشاط داخل المدرسة.
- متابعة مايستجد في مجال النشاط الطلابي، وإطلاع رائدة النشاط عليه
- حل المشكلات التي تواجه تنفيذ برامج النشاط .
- متابعة تنفيذ الأنشطة وتقويمها.
- توفير الإمكانيات المتاحة، وتسخيرها لخدمة النشاط .
- وضع حوافز مادية ومعنوية للطالبات المبدعات .

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

ويذكر بن لافي (٢٠١٠م:٧٦) أدوار الإدارة المدرسية تجاه الأنشطة الطلابية التي تتمثل في مديرة المدرسة مايلي :

- توزيع المسؤوليات على رائدات الفصول بالتنسيق مع رائدة النشاط .
 - تنظيم إجتماعات ولقاءات دورية للوقوف على مدى تنفيذ الأنشطة، والعوائق التي تعترضها، والعمل على تذليلها.
 - إعداد النماذج والسجلات والتقارير المتعلقة بالنشاط ومتابعتها.
 - تخصيص ميزانية للأنشطة الصفية والأنشطة اللاصفية .
 - التأكد من التزام مجموعات النشاط في المدرسة بممارسة نشاطاتها وفق التعليمات المنظمة.
 - تجهيز منشآت المدرسة من ملاعب، وصلات، وقاعات، ومكتبات عند تنفيذ الأنشطة.
 - المشاركة في تقويم برامج النشاط، وتكريم الطالبات المتميزات.
 - تقديم المقترحات والتوصيات التي تهدف إلى تطوير النشاط الطلابي.
 - تقديم تقرير شامل في نهاية كل فصل دراسي للإدارة التعليمية للأنشطة التي نفذتها المدرسة.
- وأضاف رفعت والعامر (٢٠٠٩م:٦٣) أن ممارسة النشاط ينقل الطالبة من ثقافة الذاكرة إلى ثقافة الإبداع، فالطالبات الذين يشاركون في برامج النشاط يتميزون بالإيجابية، ولديهم القدرة على التفكير، والتوصل إلى حلول مبدعة .

تعتبر مديرة المدرسة مسؤولة عن تطوير وتحديث المدرسة لتحسين العملية التعليمية والتربوية للوصول لأداء متميز ممثلاً بتبصير المعلمات وتوعيتهم وتوجيههم التوجيه الموضوعي السليم من خلال إيضاح الجوانب العلمية والفنية والإدارية في عملهم بما يكفل لهم الأداء الجيد المتكامل، ورعاية الطالبات وإتاحة الفرصة الكاملة لنموهم في كافة الجوانب، وتطوير نوعية التعامل لكل فرد في المدرسة نحو الأفضل، وهذه المهارة ضرورية في أساليب وطرق إدارة الأنشطة الطلابية وابتكار أفكار جديدة تساعد مديرة المدرسة والقائمين على النشاط الطلابي إلى تحقيق أهدافه المنشودة التي تتماشى مع متطلبات العصر (الدهري،٢٠١٣:٤٧).

ولتحقيق نمو قدرات الطالبات واحتياجاتهم لابد من توفر معايير ينبغي أن تسهم في نجاح النشاط الطلابي(لافي،٢٠١٠م:٦١) :

- إتاحة الفرصة أمام جميع الطالبات للمشاركة في النشاط بكفاءة وإيجابية.

- مراعاة النشاط للفروق الفردية بين الطالبات .
- إسهام النشاط في خدمة البيئة المحيطة بالطالبات الموهوبات.
- ملاءمة النشاط لقدرات الطالبات .
- إسهام النشاط في تلبية احتياجات الطالبات، وتنمية ميولهم وقدراتهم .
- الاعداد لبرامج النشاط إعداداً جيداً، وفي ضوء أهداف واضحة يمكن تحقيقها.
- تقويم مدى تحقيق النشاط لأهدافه الموضوعه.

وأضاف العتوم(٢٠٠٨م:١٨) :

- أن يراعى في اختيار النشاطات أن تكون مناسبة لمستوى الطالبات، وإمكانات المدرسة والبيئة، وأن تكون شاملة متنوعة متوازنة .
- أن تطرح قاعدة عريضة من ألوان النشاط حتى يمكن أن ترضي أكبر عدد من الطالبات ، وتعطي الفرصة لسهولة الاختيار.
- أن يتصف النشاط الطلابي بالتطور والتغير المستمر، بحيث يستجيب للتطور في حاجات الطالبات وميولهم وللتغير في الظروف البيئية والمدرسية .

تعد ممارسة الأنشطة الطلابية مصدراً لإطلاق طاقات الموهوبات سواء كانت داخل المدرسة أو خارجها ، وعنصراً تعليمياً مهماً لما لها من دور في التعليم الذاتي وتنمية شخصية الطالبة، وصقل موهبتها، واشباع حاجاتها النفسية، وتكوين شخصية قيادية قادرة على التصرف في المواقف وقادرة على التفكير السليم والمتزن ، وتساعد على توفير المناخ المناسب لتحقيق القدرة على الخلق والإبداع والابتكار لدى المتعلم، فالنشاط الطلابي يستثير خيال الموهوبات إلى مستويات عُليا من الأداء، لا يستطيع الصف الدراسي تحقيقها، وهو الأمر الذي ينبغي على مديرة المدرسة تحقيقه والعمل على تنميته.

رابعاً: البيئة المدرسية:

يُشير عبدالحاميد(Abdulhameed،٢٠١٢) أن البيئة المدرسية الغنية بالمشيرات والمنفتحة على الخبرات والتحديات الخارجية تُعد أهم المكونات الأساسية داخل المجتمع المدرسي وخارجة والتي يفترض أن تكون متكاملة من حيث توافر عناصر البيئة المدرسية من إدارة ناجحة والمعلمين الأكفاء المؤهلين والمبنى المتكامل والوسائل والأدوات والتجهيزات التعليمية المناسبة التي تتسجم مع احتياجات ومطالب الطالبات الموهوبات والتي تلعب دوراً هاماً في إبراز مواهبهم في جميع المجالات ورفع قدراتهم .

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية /هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

ولقد قام عدد كبير من العلماء والباحثين بإجراء دراسات وبحوث متعددة ومتنوعة لخصائص الموهوبين وأساليب رعايتهم والعناية بهم ومواصفات النظام التعليمي المهتم بالموهبة والإبداع ، منسي (٢٠٠٣م) ، و(٢٠٠٣) Croft ، و(٢٠٠٤) Gardener ، وقد تمّ التوصل إلى أن البيئة المدرسية للنظام التعليمي هي المصدر المهم والرئيسي لتطوير مواهب الطالبات وإبداعهم. ويؤكد على هذه الحقيقة الألوسي (٢٠٠٣م) حيث يشير إلى " أهمية البيئة المدرسية كمصدر أساسي لتطوير مواهب الطالبات ."

إذ أن توفر البيئة المحفزة تشجع الطالبات على الإنتاج ، كما يوقد روح المنافسة المحمودة بين أفراد الفصل الواحد ، فتسعى كل طالبة إلى إبراز مهاراتها العقلية والحركية لإنتاج أعمال إبداعية ، فالمديرة المرنة المبدعة لها دور بارز في عملية كشف الطاقات الموهوبة لدى الطالبات، وتوجيهها للمسار الصحيح للإنبعاقة الإبداعية القصوى لكل طالبة .

ويشير مارين وبراون (٢٠٠٨، Marin and Brown) إن عملية تطوير البيئة المدرسية لتكون بيئة ايجابية فعالة غنية بمصادر التعلم وتلبي احتياجات الطالبات الموهوبات ومثيرة للإبداع فإنها تحتاج للتعامل مع العناصر الآتية :

١- فلسفة المدرسة وأهدافها : حيث أن الهدف الأسمى الذي تسعى المدرسة لتحقيقه هو تنمية الموهبة والإبداع لدى الطالبات والمعلمات ويتم ذلك من خلال تقدم فرص لجميع أطراف العملية التعليمية التعليمية .

٢- المجتمع المدرسي : وهذا يتطلب أن يشيع في المدرسة روح الانسجام وتقبل واحترام الأفكار والأراء والإبتعاات المخالفة والنقد البناء بما يكفل حرية التعبير والمشاركة والعطاء والعمل بروح الجماعة والفريق الواحد.

٣- المناخ الصفي والجو العام للصف وذلك بما يتوفر به من أدوات ووسائل وتجهيزات وأثاث .

٤- مصادر التعلم المختلفة والبرامج المخصصة للكشف عن الموهوبات والتعرف عليهم والذي يتم من خلالها اكتشاف ما لدى الطالبات من قدرات ومهارات في مختلف المجالات الإبداعية .

٥- أساليب القياس والتقييم المستخدمة للطالبات الموهوبات .

ويشير أبو الوفاء (٢٠٠٦م) أن البيئة المدرسية تضم عناصر متعددة من معلمات وطالبات وبرامج مدرسية وإدارة مدرسية، ونعني بالإدارة المدرسية الجهود المتسقة التي تقوم بها المديرية مع جميع العاملات وغيرهم لتحقيق الأهداف التربوية للمدرسة تحقيقاً يتمشى مع ما يهدف إليه المجتمع من تربية صحيحة للأجيال المتعاقبة خاصة وأن تلك الأجيال تعيش عصراً من الانفجار المعرفي يصعبُ ملاحقته من قبل المدرسة وبرامجها التقليدية مما يفرض عليها مواجهة تلك التحديات وملاحقة التطور المعرفي، إلا أنه من الملاحظ أنها لن تستطيع مواكبة هذا التطور إلا من خلال توافر البيئة الابتكارية والإبداعية من قبل الإدارة المدرسية وتوفيرها للمناخ التربوي الملائم لذلك .

فالبيئة المدرسية الابتكارية الغنية بمثيرات التعليم تشكل ركناً أساسياً في رعاية المتميزين، وتتكون هذه البيئة من محصلة التفاعل بين المتغيرات المادية والاجتماعية والإدارية التي تنظم العلاقات بين أطراف العملية التعليمية داخل المدرسة وخارجها ، وتعتبر مديرة المدرسة القائمة والمشرفة التربوية والعنصر الحيوي التي تقوم بحشد القوى والإمكانات المادية والبشرية وتوجيهها نحو الأهداف المنشودة، كما أنها تقوم بإيجاد البيئة التربوية الخصبة في المدرسة لرعاية الطالبات، وهذا يتطلب التطوير المستمر للبيئة المدرسية لتصبح مثيرة للإبتكار والتميز والعناية بالمناخ المدرسي العام بحيث تسوده قيم الديمقراطية من تعاون واحترام متبادل وتشجيع ووضوح فلسفة المدرسة وأهدافها(جروان، ٢٠٠٨م).

وأشارت دراسة المنتشري (٢٠٠٨م:١٦) أن البيئة المدرسية بمرافقها المختلفة وعلاقات أفرادها ومناخها العام هي الدافع الأول للإبداع والتميز ، فالبيئة التي تتوفر فيها جميع الإمكانات التربوية والتجهيزات التقنية والمرافق الفسيحة والعلاقات الإنسانية تشعر المتعلم بالانتماء والمسؤولية ، وتُهيئ له فرص الإبداع والتميز .

ويشير السرور(١٩٩٨م :٤٥) إن تربية ورعاية الطالبات الموهوبات والمتفوقات تحتاج إلى بيئة مدرسية مناسبة تبدأ من الاختيار الجيد للمكان، ثم العمل على تجهيزه بكافة الأجهزة والمعدات ، ولذا يجب أن تكون غرف المدرسة واسعة المساحة ، جيدة التهوية والاضاءة ، بحيث يتم تقسيمها إلى مجموعة من الزوايا المختلفة مثل: زاوية المعلمة، وزاوية لعمل الطالبة ، وزاوية مكتبة تحتوي على مجموعات واسعة من الكتب والموسوعات والقواميس في شتى فروع العلم والمعرفة ، وفرش مريح ، وزاوية للأجهزة تحتوي على أجهزة عرض وكاميرات وكمبيوترات وتلفاز وفيديو ومختبرات علمية مزودة بكافة التجهيزات والمواد وغرف للحواسيب متصلة بشبكة الإنترنت وغيرها من المعدات والتجهيزات وملعب وساحات، صالة رياضية، صالة لتناول الطعام، غرف متعددة الأغراض، مع توفير وسائل مواصلات لتنتقل الطالبات ، وأن تكون مزودة بوحدة للرعاية الاجتماعية والنفسية .

إذاً إن البيئة المدرسية تمثل أحد المكونات الأساسية لمفهوم تنمية الموهبة والإبداع، ويمكن أن تُميز بين بيئة مدرسية غنية بالمتغيرات ومنفتحة على الخبرات والتحديات الخارجية والمعاصرة ، وبين بيئة مدرسية فقيرة ومغلقة لا ترحب بالتجديد والتغيير الذي قد يكون طوعياً أو مفروضاً من الخارج .

المبحث الثالث : المعوقات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة .

يتناول هذا المبحث أهم المعوقات التي تحول دون تحقيق مديرة المدرسة لأدوارها في تنمية ورعاية الموهبة ، والتي تتمثل بالمعوقات التعليمية و المعوقات ذاتية والمعوقات الإجتماعية والمعوقات الإدارية.

لقد بُدلت جهود ملموسة في سبيل اكتشاف ورعاية الطالبات الموهوبات في نظام التعليم بالمملكة حيث تم الانتقال من جانب التطوير إلى الممارسة على أرض الواقع من أجل استثمار هذه المواهب بما يعود بالخير إن شاء الله على الفرد والمجتمع، إلا أن هذه الجهود مازالت محدودة، فأدوات وأساليب اكتشاف الموهوبين والبرامج ومديرة المدرسة والمعلمات والقائمين على تعليم هذه الفئة ورعايتها في الأسرة، والمدرسة، والمجتمع لا يقومون بمطالب هذه الفئة مما جعلها تُواجه معوقات، نظراً لعدم تهيئة الظروف المناسبة لتنمية مواهبهم وطاقتهم ، ويمكن تصنيف المعوقات إلى الآتي :

أولاً : المعوقات التعليمية :

لا يُمثل التعليم الأساسي في المملكة بما يقدمه من برامج دراسية وأنشطة صفية واللا صفية أي إثارة لقدرات ومهارات الطالبات الموهوبات، ولا يمثل تحدياً لقدراتهم واستعداداتهم مما يجعلهم ينصرفون عما تقدمه المدارس لهم وبالتالي انخفاض تحصيلهم الدراسي.

كما أن المدارس لا تقوم بالدور المطلوب منها في تشجيع المعلمات المتميزات وتنمية التفكير الإبداعي عند المتعلمين، واستخدام طرق تدريس حديثة ومبتكرة مما يجعلها مدارس غير فعالة في رعاية الطالبات، وتحقيق أهداف التربية الحديثة في تنمية الذكاء والإبداع وحب الاستطلاع وغيرها من خصائص الموهوبات (حنورة، ٢٠٠٣م: ٣٥) .

ويرى الماجد (٢٠٠٣م:١٢٩) أن عدم توفر الإتجاهات الإيجابية لدى المعلمات في التعليم الأساسي تجاه الطالبات الموهوبات وإفتقار المدارس إلى مناخ مناسب تسوده الحرية والتسامح والقبول، وعدم تعديل المقررات الدراسية لكي تنمي حاجات التفكير والإبداع لديهم، وعدم حث الطالبات الموهوبات على إثارة الأسئلة دون خوف أو حرج، وعدم تطبيق أساليب تقويم حديثة تقيس تفكير الطالبات وقدراتهم العقلية، واستبعاد أساليب التقويم القائمة على قياس الحفظ، وعدم الاستفادة من تقنيات العلم الحديثة، كالحاسب الآلي وغيره في تنمية الإبداع لدى الموهوبات تعتبر معوقات تحد من الاهتمام بالموهبة وربما ضياعها.

ومن المعوقات التعليمية التي تواجه الطالبات الموهوبات، صعوبة تحديد الموهوبات ، بسبب كثافة أعداد الطالبات في الفصول الدراسية في التعليم الأساسي، وعدم توافر أدوات وأساليب مناسبة يمكن عن طريقها تحديد الموهوبات، وعدم وجود المعلمة المتميزة المبدعة تحول دون الاهتمام باكتشاف الموهوبات ورعايتهم، كما أن قيام إدارة المدرسة والفصل على أساس سلطوي علوي من قبل جميع أطراف العملية التعليمية يُشكل معوقات تعليمية حقيقية أمام الطالبات الموهوبات (إبراهيم، ٢٠٠٢م:٤٢).

ثانيا: المعوقات الذاتية :

تتمثل المعوقات الذاتية التي تواجه الطالبات الموهوبات في التعليم الأساسي بالمملكة العربية السعودية في الرغبات والميول والقدرات والإستعدادات الذاتية.

إن غياب الرعاية النفسية للطالبة الموهوبة في هذه المرحلة سواء أدى إلى تأخر الكشف عن استعداداتها، أو عدم تهيئة المناخ الذي يؤمن صحتها النفسية، حيث إن الطالبة الموهوبة تتصف بسمات شخصية معينة مثل: الإستقلال، والميل إلى التفكير، والحساسية المرهفة، وعدم الخضوع، وحب الإستطلاع، وهذه السمات تحتاج إلى تقبلها وتقهمها بل ومساندتها حيث إنها تعتبر حاجات نفسية أساسية يلزم تلبيتها، إذ يترتب على إهمالها ضمور موهبتها وطمس معالمها (القريطي، ١٩٨٩م:٢٩) .

ويشير الغامدي (٢٠٠٦م) إن من المعوقات الذاتية التي تواجه الطالبات الموهوبات ضُعب الخدمات الإرشادية المناسبة وضعف مناسبة المقاييس المستخدمة لاكتشاف الموهوبات وضعف الدافعية لدى الموهوبات.

وتُشير عدد من الأبحاث إلى أن الطالبات الموهوبات يتمتعون بقدرات عقلية عالية ولكنهم يفتقرون إلى القدرة على التحصيل العلمي وإظهار مواهبهم وإبداعاتهم في الإختبارات التقليدية ، ويعود السبب في ذلك إلى نقص التشجيع والدافعية لدى لطالبات الموهوبات، بالإضافة إلى أنهم ربما يحتاجون لمساعدة خاصة حيث إنه في الغالب لم يتوفر المحك اللازم لتحديد موهبتهم ومواطن الإبداع لديهم (Sarouphim, ٢٠٠٠) .

ومن المشكلات الذاتية يذكر الشرفي(٢٠٠٣م) عدم وجود مختص لإرشاد الطالبات الموهوبات وتوجيههم التوجيه السليم وعدم إدراك الموهوبة بأهمية الموهبة والمحافظة عليها بتميمتها، ويشير العطاس(٢٠٠٥م) أيضاً إلى مشكلات ذاتية تتعلق بالموهوب نفسه مثل الشعور بالملل والخجل والإكتئاب والضجر والإنطوائية والغرور .

ثالثاً : المعوقات الإجتماعية :

إنَّ عدم مساعدة الأسرة والمجتمع للمدرسة في رعاية الطالبات الموهوبات يمثل عقبة حقيقية أمام التعليم الأساسي في تحقيق أهدافه، فالبيئة الأسرية للطالبات الموهوبات مصدر من مصادر المعوقات التي تواجههم، فهي الإطار الذي تنمو فيها الطالبة الموهوبة وتتشكل ملامح شخصيتها، وهي المصدر الأساسي لإشباع حاجاتها، وفي هذه البيئة تتلقى التنشئة الإجتماعية وفق القيم والمُثل السائدة في المجتمع، فإذا لم تقم الأسرة بتشجيع وتنمية الموهبة لدى صاحبة الموهبة فإن هذا يُمثل أحد معوقات الكشف عن استعداداتها وإبداعاتها وكذلك ضعف الشراكة بين المدرسة والأسرة مما يؤدي إلى عدم اكتشاف الموهبة ، كما أن إتباع الأساليب التربوية غير السوية من قبل الأسرة يقلل من فرص التعبير عما لديها من استعدادات، فالإكراه والتسلط والقُسوة والإهمال يترتب عليها شعور الموهوبة بالألم النفسي، والإحباط والقلق والخوف، وهذا يؤثر عليها تأثيراً سلبياً يفقدها الثقة بنفسها ومفهوم الذات لديها، كما أن افتقار البيئة المنزلية للمواد والخامات اللازمة لاكتشاف الموهبة، وعدم توفير الأنشطة التي من شأنها أن تؤدي إلى عدم استيعاب طاقات الموهوبات واستثمارها بشكل مفيد (القرطي، ٢٠٠٥م:٢٢٥).

وقد بينت نتائج بعض الدراسات أن فشل الطالبات الموهوبات والمتفوقات عقلياً في المدرسة إنما يرجع إلى بعض المشكلات الإجتماعية التي تُواجههم، وأنَّ هذه المشكلات ترتبط بعوامل أُسرية منها عدم توفر الفرص المناسبة للطالبة الموهوبة لممارسة الإستقلالية وتكوين العلاقات الإجتماعية، كما أن هذه المشكلات ترتبط بالإتجاهات غير السوية للوالدين في تنشئتهم لها.

إنَّ الموهوبات يحاولون دوماً أن يكونوا جزءاً من المجتمع من خلال إندماجهم مع أقرانهم وأفراد أسرهم، ولكن موهبتهم تحوّل أحياناً بينهم وبين ما يريدون، مما يجعل أقرانهم وأفراد أسرهم وبقية أفراد المجتمع لا يحترمونهم ولا يقدرّونهم، وكثيراً ما يسبب ذلك لهم ضغطاً كبيراً ويشعرهم بالوحدة والعزلة مما يجعلهم يُسايرون الآخرين، وهذا يؤدي في النهاية إلى فقد الثقة في مهاراتهم وقدراتهم التعليمية (محمد، ٢٠٠٢م:٢٥٤) .

رابعاً: المعايير الإدارية :

إن وجود الطالبات الموهوبات في التعليم الأساسي مع أقرانهم في المدارس العادية يُحمل إدارة هذه المدارس مسؤولية اكتشافهم ورعايتهم، ولكن المتابع لأوضاع الإدارة في هذه المرحلة يلمس أن إسهامات الإدارة المدرسية في رعاية هذه الفئة ما زالت منخفضة، كما أن هذه الإسهامات تفتقد للتخطيط والتنظيم والتمويل والإشراف الشامل والدقيق مما يمثل معوقات إدارية تُحد من فاعلية قيام الإدارة المدرسية بدورها تجاه الطالبات الموهوبات.

وقد بيّنت إحدى الدراسات التي تناولت المعايير الإدارية في رعاية الموهوبات ، إفقار مديرات المدارس إلى التدريب على كيفية التعامل مع الطالبات الموهوبات ، وقلة الموارد المالية اللازمة لتقديم الدعم اللازم للقائمين على خدمة هذه الفئة ، وعدم حصول الطالبات الموهوبات على حوافز وهبات ، وقلة الصلاحيات الممنوحة لمديرة المدرسة لرعاية الموهوبات وكثرة الأعباء الإدارية الملقة على مديرة المدرسة (الغامدي، ٢٠٠٦م) .

المبحث الرابع : انجازات المملكة العربية السعودية في تنمية ورعاية الموهبة

انطلاقاً من أهمية رعاية الموهوبين خطت المملكة العربية السعودية خطوة حضارية واسعة إيماناً منها بأنهم يشكلون الأساس في صناعة الحضارة الإنسانية وإدراكاً منها لأهمية هذه الفئة من الطلاب في تقدم المجتمع ، فهم الركيزة الأساسية لهذا المجتمع وعلى عاتقهم تقع مسؤولية التطوير والتنظيم في تحقيق الأهداف المرجوة لبناء مجتمع المعرفة .

تتص سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية على رعاية الموهوبين فقد ورد في سياسة التعليم في المملكة مايلي : (عامر، ٢٠٠٩م:٣٤١)

١-المادة (١٩٢): ترعى الدولة النابغين رعاية خاصة لتنمية مواهبهم وتوجيهها وإتاحة الفرصة أمامهم في مجال نبوغهم.

٢-المادة(١٩٣): تضع الجهات المختصة وسائل اكتشافهم، وبرامج الدراسة الخاصة بهم والمزايا المشجعة لهم.

٣-المادة(١٩٤) تُهيأ للنابغين وسائل البحث العلمي للإستفادة من قدراتهم مع تعهدهم بالرعاية والتوجيه السليم .

وقد قامت وزارة المعارف بإنشاء إدارة لرعاية الموهوبين سميت بالإدارة العامة لرعاية الموهوبين .

١ - الإدارة العامة لرعاية الموهوبين :

بدأت تجربة المملكة العربية السعودية في رعاية الموهوبين والمتفوقين حين نصت سياسة التعليم عام (١٤١٦هـ) على اكتشاف الموهوبين ورعايتهم في قرار مجلس الوزراء رقم (٧٧٩) ضمن مواد عامة ومواد خاصة ، ثم في مطلع العام الدراسي (١٤١٨/١٤١٩هـ) أُستحدث مشروع الكشف عن الموهوبين ورعايتهم ، الذي يهدف الى تقديم خدمات التربية الخاصة لهذه الفئة وتكون المشروع من مرحلتين :

الاولى: الكشف عن الموهوبين باستخدام مقاييس مقننة على البيئة السعودية .

الثانية : تقديم الرعاية التربوية والاجتماعية والنفسية لهم (الموسى، ٢٠١٠م:٣)

وحسب خطة المشروع تقدم خدمات رعاية الموهوبين من خلال برامج مسائية وتتحول تدريجياً إلى برامج في غرفة المصادر في المدارس العادية ثم تطوير مشروع الكشف عن الموهوبين ورعايتهم إلى إدارتين مستقلتين ضمن هيكل وزارة التربية والتعليم ، وتشمل إدارة رعاية الموهوبين للبنين وإدارة رعاية الموهوبات للبنات، وأصبحت الإدارتان تتبعان إدارياً وكيل الوزارة للتعليم بقطاع البنين، ووكيل الوزارة بقطاع البنات (الموسى، ٢٠٠٨م:٤).

وتستهدف برامج ومراكز الموهوبين تحت هاتين الإدارتين الطلاب الذين يوجد لديهم استعدادات وقدرات غير عادية، أو أداء متميز عن بقية أقرانهم في مجال أو أكثر من المجالات التي يقدرها المجتمع مثل التفوق العلمي، والتفكير الإبداعي، والتحصيل الدراسي، والمهارات والقدرات الخاصة ، ومن أهم أهداف مراكز إدارة رعاية الموهوبين (دليل الإدارة العامة لرعاية الموهوبين والموهوبات، ٢٠٠٤م:٥):

- أن ترعى الدولة الموهوبين والمبدعين والنابعين رعاية خاصة لتنمية مواهبهم وتوجيهها وإتاحة الفرص أمامهم في مجال نبوغهم، وتوفير التشجيع المعنوي والمادي لهم.
- أن تضع الجهات المختصة وسائل اكتشافهم وتقنياتها والتي من أهمها اختبارات الذكاء وتقديرات المعلمين، والتحصيل الدراسي.
- أن تصمم وتوفر البرامج الدراسية الخاصة بالموهوبين والمبدعين والتي من أهمها التجميع، والإثراء، والتسريع.
- تدريب وتأهيل كل من له علاقة مباشرة بتعليم الموهوبين والمبدعين من مشرفين تربويين ومدبري ومعلمين وإداريين.

• أن تهيئ الجهات المختصة وسائل البحث العلمي للاستفادة من قدراتهم مع تعهدهم بالتوجيه الإسلامي.

وتعمل مراكز رعاية واكتشاف الموهوبين ضمن سياسة الإدارة العامة لرعاية الموهوبين التي تنطلق قراراتها برعاية وزارة التربية والتعليم ورؤية الإدارة العامة لاكتشاف الموهوبين ورعايتهم تتحدد في المساهمة في إعداد وتهيئة البيئة التربوية المناسبة من اعتماد الميزانيات، وإقرار الخطط المنظمة لبرامج رعاية الموهوبين، والبت في المشاريع وبرامج التدريب الخاصة بالموهوبين ومن يراهم.

ويتفرع من الإدارة العامة ثلاث إدارات فرعية تُعنى بالتالي: (دليل الإدارة العامة لرعاية الموهوبين والموهوبات، ٢٠٠٤، ص ٥):

١ . ١ . إدارة الرعاية والبرامج الإثرائية:

وتهتم هذه الإدارة بأساليب الرعاية للطلاب الموهوبين وتطبيقها، وتقديم الأسس التي تسهم في تطويرها ومن أهدافها:

- نشر الخدمات عبر مراكز رعاية الموهوبين وبرامج رعاية الموهوبين بالمدارس العامة.
- تشجيع الممارسات الإثرائية المختلفة، التي تقدم في أوقات مختلفة مثل: برامج الرعاية الأسبوعية، والصفية، والمسائية.
- متابعة برامج تسريع الطلاب.
- تقنين المتوافر من أساليب رعاية الموهوبين، مثل : برامج التلمذة.
- العمل على تدريب المتميزين من معلمي التعليم العام لرعاية الموهوبين.
- العمل على تثقيف المجتمع داخل أسوار المدرسة وخارجها عن الموهبة والإبداع والابتكار .
- توفير الإختبارات والمقاييس والآليات المناسبة لاكتشاف الموهوبين.
- دعم برامج رعاية الموهوبين داخل المدرسة.
- دعم برامج التدريب والتأهيل أثناء الخدمة، خاصة للمعلمين والمديرين والمشرفين التربويين.
- دعم برامج نشر الوعي والثقافة العامة عن الموهوبين في المجتمع.
- المتابعة والتقييم والتطوير والتحديث بما يواكب التطور العلمي واحتياجات الموهوبين في بيئة التعليم بالمملكة العربية السعودية.

١ . ٢ . إدارة التخطيط والتدريب :

وهي الإدارة المسؤولة عن دراسة الواقع واستشراف المستقبل، وتأهيل وتدريب الكوادر البشرية قبل وأثناء الخدمة في مجال رعاية الموهوبين.

١ . ٣ . وحدة الكشف عن الموهوبين:

- ومهمة هذه الوحدة هي توفير المقاييس العلمية والمقننة، وتطبيق أساليب الكشف ومتابعة تنفيذها في أقسام ومراكز الموهوبين ومن أهم أهدافها ما يلي:
- استخدام مقاييس مقننة على البيئة السعودية للتعرف على القدرات العقلية والابداعية.
 - توجيه الموهوبين لبرامج الرعاية المناسبة حسب ميولهم وقدراتهم.
 - تقويم أداء الطالب، ومدى مناسبة البرامج المعدة له.
 - تقنين وإعداد الأدوات والمقاييس اللازمة على البيئة المحلية.

٢ - مؤسسة الملك عبدالعزيز ورجالة لرعاية الموهبة والإبداع:

لمؤسسة الملك عبدالعزيز ورجاله للموهبة والإبداع (موهبة) التي أنشئت عام ١٤٢٠هـ ، دور كبير في تعزيز أهداف التربية والتعليم والإدارة العامة لرعاية الموهوبين وأخذت على عاتقها الكشف عن الموهوبين ورعايتهم بشكل تخصصي، ونشر ثقافة رعاية الموهبة علي نطاق واسع، وهي مؤسسة خيرية مجتمعية غير هادفة للربح كما أن لمؤسسة الملك عبدالعزيز ورجالة للموهبة والإبداع نشاطات مختلفة لخدمة الجهات الحكومية والأهلية في مجال اكتشاف الموهوبين ورعايتهم، من أهمها ما يلي : (الموسى، ٢٠١٠م) <http://mawhiba.org.sa>.

٢ . ١ . مبادرة الشراكة مع المدارس:

هي رؤية مستقبلية أطلقتها مؤسسة الملك عبدالعزيز في استراتيجية اكتشاف ورعاية الموهبة والإبداع ودعم الابتكار حتى عام (٢٠٢٣م)، التي تم إعدادها في ضوء التجارب العالمية والدولية في رعاية الموهبة والإبداع وتعتبر من أهم المبادرات التي أخذت طريقها للتجريب والتنفيذ، إذ بدأ تطبيقها عام (٢٠٠٩/٢٠١٠م) على الصفوف الرابع الابتدائي، والأول المتوسط، والأول الثانوي على أن تتكامل المراحل من الصف الرابع الابتدائي إلى الثالث الثانوي خلال السنوات القادمة، وتقوم مبادرة الشراكة مع المدارس على تأهيل وتدريب المعلمين، والتجهيزات والمباني، والإمكانات الموجودة بالمدرسة، والبيئة الصفية والمدرسية بشكل عام، وجودة مخرجات منجزات الطلاب (الموسى، ٢٠١٠م:٧).

وتعتمد البرامج المقدمة في مدارس الشراكة مع مؤسسة موهبة على مناهج الوزارة المعتمدة مضافاً إليها نوعية متميزة من المناهج المتقدمة المعتمدة عالمياً في مجال تعليم الطلاب الموهوبين والمبدعين، التي تنمي مهارات التفكير والمهارات الحياتية، وتخطب جميع عناصر العملية التعليمية بدءاً من الطالب والمعلم، ومروراً بالكتب الدراسية وطرق التدريس وتقنيات التعليم والأنشطة، وإنهاء بالتقييم لعناصر العملية التعليمية من خلال ما توفره من أدلة إرشادية (<http://mawhiba.org.sa>).

٢. ٢. البرامج الاثرانية والصيفية المحلية:

هي برامج تقدمها المؤسسة للطلاب السعوديين من جميع أنحاء المملكة العربية السعودية وبالتعاون مع عدد من الجامعات ومراكز الأبحاث والشركات الرائدة والمدارس المتميزة وتهدف هذه البرامج إلى رعاية الموهوبين رعاية عقلية ونفسية واجتماعية ودينية، ويتم قبول الطلاب بهذه البرامج وفق شروط ومعايير تحددها المؤسسة من أهمها ترشيحات المعلمين للطلاب الموهوبين.

٢. ٣. البرامج الدولية:

بدأت فعالية البرامج الدولية منذ عام (٢٠٠٥م)، وهي برامج تقديم للطلاب الموهوبين والمبدعين من السعوديين بالتعاون مع افضل الجامعات العالمية مثل: جامعة كاليفورنيا، وتيكساس، وبرنستون، وبيركلي، ومعهد ماساتشوستس للتقنية. وتمتد هذه البرامج لمدة تتراوح بين ثلاثة إلى اثني عشر أسبوعاً خلال العطلة الصيفية بناء على نوع البرنامج المقدم من قبل الجامعة التي يتم التعاون معها ومن أهم إنجازات تلك البرامج: حصول المملكة على جائزة البحث العلمي الأكثر إبداعاً التي أقيمت في طوكيو من (٢٥-٣-٢٠٠٨م) كما حصلت على كأس تحدي الصعوبات في المهرجان العالمي لمسابقة (الفيرست ليغو) في ولاية جورجيا الأمريكية، وعلى المستوى الداخلي يقدم معرض إبتكار السنوي الذي تشرف عليه مؤسسة الملك عبدالعزيز ورجاله للموهبة ابتكارات وإنجازات أفراد المجتمع السعودي على اختلاف شرائحه من الموهوبين والمبدعين التي تحوز إعجاب ودعم المؤسسات والشركات الصحية والاقتصادية (<http://mawhiba.org.sa>).

٢. ٤. البوابة الإلكترونية لمؤسسة موهبة:

تمثل البوابة الإلكترونية للمؤسسة المرجع الرئيس للموهبة والإبداع في العالم العربي، إذ يُقدم الموقع خدمات للموهوبين والمبدعين والمهتمين من المؤسسات التربوية والمجتمعية مثل المعلمين، وأولياء الأمور، والباحثين، والمستثمرين، كما يمكن للمعلم أو ولي الأمر ترشيح الطلاب الموهوبين للإلتحاق ببرامج الرعاية التي تقدمها المؤسسة، كما يمكن طلب المشورة فيما يتعلق باكتشاف الموهوبين ورعايتهم في الصفوف والمدارس الحكومية والأهلية.

(www.mawhiba.org)

ثانيا: الدراسات السابقة

تم الإطلاع على الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة، من أجل إعطاء خلفية وافية له، والاستفادة من الموضوعات التي أثارها الباحثون في دراساتهم، حيث سيتم عرضها في ثلاثة محاور، يتعلق الأول بالدراسات التي تناولت أدوار مديرة المدرسة في تنمية الموهبة ، أما المحور الثاني فيعرض الدراسات السابقة التي تناولت المعوقات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس لدورهم في تنمية الموهبة، ويتناول المحور الثالث الدراسات السابقة المتعلقة بدور مديرة المدرسة في تنمية الموهبة والمعوقات التي تواجهها، وفيما يلي عرض لتلك الدراسات في المحاور الثلاثة وفقاً لتسلسلها الزمني من الأحدث إلى الأقدم :

(١) الدراسات التي تناولت أدوار مديرة المدرسة في تنمية الموهبة:

- دراسة أبو سنيينة (٢٠١٣م)

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة توافر الكفايات الفنية لدى مديري مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز والمراكز الريادية من وجهة نظر معلمها في الأردن . ولتحقيق هذا الهدف تم إعداد استبانة تكونت من أربعة مجالات :

المجال الأول يقيس كفايات مديري المدارس في المجال المهني ، والمجال الثاني يقيس كفايات المديرين في مجال الطلبة ، والمجال الثالث يقيس كفايات المديرين في مجال المعلمين والمجتمع المدرسي ، والمجال الرابع يقيس كفايات المديرين في مجال أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز والمراكز الريادية في الأردن، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٩) معلمين ومعلمات . وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر معلمهم في الأردن كانت متوسطة بالنسبة للدرجة الكلية لجميع مجالات أداة الدراسة، وكانت متوسطة بالنسبة لكل مجال على حدة، كما ، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($p > 0.05$) في درجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين بالنسبة لمتغير الجنس و متغير المؤهل العلمي. أما بالنسبة لمتغير خبرة المعلم فقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية وكانت لصالح المعلمين أصحاب الخبرة (أقل من ٥ سنوات) عند مقارنة متوسطهم الحسابي مع ذوي الخبرة من (١٠-٦) سنوات في الدرجة الكلية وفي المجال الفني.

- دراسة العاجز، وشلدان (٢٠١٠م)

هدفت الدراسة الى الكشف عن مدى ممارسة القيادة المدرسية لدورها في تنمية الإبداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة قطاع غزة من وجهة نظر المعلمين، كما تهدف إلى التعرف على دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمها تبعاً لمتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، التخصص في البكالوريوس)، كما تهدف إلى الوقوف على سبل تطوير دور القيادة المدرسية لتنمية الإبداع، وقد استخدم الباحثان استبانة تم تطبيقها على عينة مكونة من (٣٠٣) من المعلمين والعاملين في مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة قطاع غزة ، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: أن القيادة المدرسية تعمل على تنمية العلاقات الانسانية بين العاملين وتشجعهم على العمل بروح الفريق الواحد ، وأن القيادة المدرسية تشجع المعلمين على إثراء المقررات الدراسية بأنشطة ومفاهيم وحقائق متميزة ، كما أن القيادة المدرسية تفتقر إلى النواحي المالية التي تسهم في الإرتقاء بالأنشطة اللاصفية وتنظيم الرحلات العلمية والترفيهية وتنظيم المسابقات للارتقاء بالإبداع لدى المعلمين ،بالإضافة إلى أن القيادة المدرسية لا تمارس أي نوع من التمييز بين التخصصات المختلفة في عملية تنمية الإبداع لدى المعلمين سواء كان في الدورات التدريبية، أم في التوجيهات الفنية للمعلمين للارتقاء بمستوى تنمية الإبداع لديهم.

- دراسة العصيمي (٢٠١٠م)

هدفت الى التعرف على دور الإدارة المدرسية في دعم الابتكار لدى الطلاب وتحديد الأدوار الإدارية والتربوية المأمولة من الادارة المدرسية القيام بها لدعم الابتكار ،وتحديد الواقع الفعلي لممارسة تلك الأدوار في مدارس التعليم العام بمحافظة الطائف، ووفقاً للنموذج الوصفي تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية بلغت (١٦٢٥) معلماً، منهم (٣٩٩) معلماً يمثلون الادارة المدرسية و (١٢٢٦) معلماً يمارسون التدريس . وأظهرت نتائج الدراسة أن للإدارة المدرسية أدواراً إدارية وتربوية لدعم الابتكار لدى الطلاب وأن هذه الأدوار تتفاوت بين المأمول والواقع الفعلي ومن الأدوار المأمولة: تنمية الابتكار وتطوير الخطط والبرامج لدعمه وتخصيص فصول لرعايتهم وتهيئة البيئة والمناخ المدرسي وممارسة صلاحيات إشرافية واسعة لتوجيه عناصر العملية التعليمية نحو دعم الابتكار، ومن الأدوار الفعلية: إتاحة أنشطة طلابية شاملة ومتعددة ، وتنظيم مسابقات بين الطلاب ومنحهم الحرية في اختيار وممارسة الأنشطة، كما أظهرت النتائج وجود فرق دال احصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الادارة المدرسية والمعلمين في تحديد الادوار التربوية المأمولة من الادارة المدرسية القيام بها لدعم الابتكار لدى الطلاب وذلك لصالح الإدارة المدرسية ، بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً بينهما في تحديد بقية الأدوار الداعمة لإبتكار الطلاب .

- دراسة مكهاتون وآخرون , (Mchatton, et al , ٢٠١٠),

تهدف الدراسة التي التعرف على تصورات مديري المدارس الخاصة بالنسبة لإعداد وممارسة برامج الموهوبين والتعلم الخاص وهل يمتلكون الكفاية الذاتية لذلك ؟. وقد تم استخدام وتطبيق استبانة على عينة تكونت من (٦١) مديراً من مديري المدارس الابتدائية في المناطق الحضرية جنوب ولاية فلوريدا . وقد توصلت الدراسة الى أن المدرسين يمتلكون كفاية ذاتية عالية بالنسبة لإعداد وممارسة برامج الموهوبين والتعليم الخاص ، كما اشارت الدراسة إلى بعض مميزات مدير المدرسة ، منها أنه يجب أن يمتلك طبيعة ديناميكية تعليم استثنائية وأن يكون لديه المقدرة على متابعة برامج الموهوبين وأن يعين بعض المساعدين للحصول على متابعة أكثر لبرامج الموهوبين والتعليم الخاص ، لأنه تعليم استثنائي وبحاجة متابعة .

-دراسة السعدي (٢٠٠٩م)

هدفت الدراسة الى معرفة دور المدرسة في تنمية الموهبة لدى الطلبة كما يدركها مديرو المدارس الحكومية في محافظة جنين ، وتحديد أثر كل من متغيرات الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة بالإدارة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ويتكون مجتمع البحث من مديري المدارس الحكومية في المحافظة والبالغ عددهم (٢٠٠) مديراً ومديره ، وتم تكوين عينة الدراسة من (٨٠) مديراً ومديرة ، و توصلت الدراسة الى أن دور المدرسة بعناصرها الثلاث المنهاج، المعلم، البيئة المدرسية تلعب الدور الأساسي في رعاية الطلبة الموهوبين وتنمية الموهبة لديهم .

- دراسة مصيري (٢٠٠٧م)

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة الإدارة العامة لرعاية الموهوبين للمهام الازمة لاكتشاف ورعاية الموهوبين بمدارس التعليم العام والمتمثلة في وضع الخطط المتعلقة برعاية الموهوبين ومتابعة تنفيذها ، وتأهيل وتدريب الكوادر البشرية ، وتم استخدام المنهج الوصفي ، وتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي الإدارة العامة لرعاية الموهوبين في الرياض ومراكز رعاية الموهوبين في مدينة مكة المكرمة ، جدة، الطائف والبالغ عددهم(٨٦) موظفاً ، ومن أبرز نتائج الدراسة : تقوم الإدارة العامة لرعاية الموهوبين أحياناً بوضع الخطط وتتابع تنفيذها وتأهيل الكوادر البشرية لاكتشاف ورعاية الموهوبين والتوسع في إنشاء المراكز والأقسام لخدمة الطلبة الموهوبين ، وإنشاء قاعدة معلومات عن الموهوبين.

- دراسة الكعبي (٢٠٠٧م)

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور مديري مدارس التعليم العام في دولة الإمارات في رعاية المتفوقين، ومدى اختلاف هذه التصورات باختلاف بعض المتغيرات كالجنس، وسنوات الخبرة، والإمارة. وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع دور مديري المدارس بدولة الإمارات والبالغ عددهم (٧٥٨) مديراً ومديرة. وقام الباحث بتوزيع أداة الدراسة على عينة من مجتمع الدراسة تكونت من (١٦٩) مديراً ومديرة، وبنسبة مئوية (٢٢%) من مجتمع الدراسة، توزعت على أربعة مجالات هي: توفير البرامج التربوية، تنمية الكوادر البشرية، توفير البيئة المادية، مدى توفر المهارات الاجتماعية والمهنية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أنّ مجال دور المدير في التنمية المهنية للكوادر (للأطر) البشرية في المدرسة قد احتل المرتبة الأولى وبدرجة عالية، ثم تلاه مجال مهارات المدير الاجتماعية والمهنية في المرتبة الثانية وبدرجة عالية، أما مجال دور المدير في توفر البيئة المادية فقد جاء في المرتبة الثالثة وبدرجة عالية، وأخيراً مجال دور المدير في تنظيم البرامج والذي احتل المرتبة الأخيرة وبدرجة عالية، أما دور مديري مدارس التعليم في دولة الإمارات في رعاية المتفوقين بصورة عامة فقد جاء بدرجة عالية، كما أظهرت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في دور مديري مدارس التعليم في دولة الإمارات في رعاية المتفوقين تعزى إلى متغيرات: الجنس، وسنوات الخبرة، والإمارة.

- دراسة أبو راشد (٢٠٠٧م)

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة امتلاك مديري المراكز الريادية في الأردن للكفايات الإدارية اللازمة لعملمهم من وجهة نظر المعلمين، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث ببناء استبانة لجمع البيانات كأداة للدراسة، تكونت من (٤٣) فقرة توزعت على (٦) مجالات وهي: مجال كفايات التخطيط، مجال كفايات الإشراف والتنظيم، مجال كفايات التنسيق، مجال كفايات النمو المهني، مجال كفايات التقييم، ومجال الكفايات الشخصية، وتم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية من (١٢٨) معلماً ومعلمة. وقد توصلت الدراسة لنتائج أبرزها: ١- احتل مجال كفايات التخطيط المرتبة الأولى، وجاء مجال الكفايات الشخصية في المرتبة الثانية، أما مجال كفايات النمو المهني فقد احتل المرتبة الأخيرة. ٢- وكانت تقديرات أفراد العينة لدرجة امتلاك مديري المراكز الريادية في الأردن للكفايات الإدارية اللازمة لعملمهم بدرجة متوسطة.

- دراسة الشهراني (٢٠٠٢م)

هدفت الدراسة إلى معرفة إسهامات الإدارة المدرسية في اكتشاف ورعاية الطالب الموهوب من خلال التعرف على مدى إدراك مديري المدارس الابتدائية بمحافظة بيشة لطرق اكتشاف الموهوب وأساليب رعايته ومدى إمكانية تطبيق خطة لاكتشافه ورعايته ، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري المدارس والمشرفين التربويين حول الأبعاد المذكورة ، وبلغ عدد مجتمع الدراسة (٢٠٦) فردًا ، وهم (٣٨) مشرفًا تربويًا و (١٦٨) مدير مدرسة وتوصلت لمجموعة من النتائج : أن إدراك مديري المدارس والمشرفين التربويين لطرق اكتشاف الموهوب وأساليب رعايته كانت بدرجة إدراك متوسطة، كما أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المديرين والمشرفين في جميع الأبعاد ، كما أتضح من النتائج بأنه في الوقت الحاضر لا يطبق في المدارس الابتدائية بمحافظة بيشة أداة أو طريقة لاكتشاف الطالب الموهوب، ولا يوجد فيها برامج أو خطة أو أي خدمات أخرى لرعاية الطلاب الموهوبين، ومع أن جميع متطلبات تطبيق خطة لاكتشاف ورعاية الطلاب الموهوبين غير متوفرة حاليًا فإنه يمكن توفيرها حسب ما يرى مجتمع الدراسة لذلك فإنه يمكن تطبيق الخطة التي أعدها (العبيبي، ١٤١٦هـ) لاكتشاف ورعاية الطلاب الموهوبين.

- دراسة نيلسون وبريندلي (Nelson and Prindle, ١٩٩٢)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توفر الكفايات اللازمة لدى المعلمين والمديرين بالمدارس في مجال رعاية الموهوبين والتعامل معهم، وطبق على (٤٠)منطقة تعليمية بوسط أمريكا، وتكونت عينة الدراسة من (٤) من مديري مدارس التعليم العام في المناطق النائية، و(٤٢) معلمًا، خلصت الدراسة إلى أن هناك معوقات في مجال رعاية الموهوبين تمثلت في عدم وجود مهارات عالية لدى المديرين في مجال توجيه الموهوب مقارنة بالمعلمين .

(٢) الدراسات التي تناولت المعوقات :

- دراسة الرفاعي (٢٠١٢م)

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن التحديات المتعلقة بالجانب الشخصي للموهوب والأسرة والمدرسة والمجتمع، والتي تواجه رعاية الموهوبين من وجهة نظر المتخصصين في منطقة مكة المكرمة ، وتكونت عينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز وجامعة الطائف ومديري ومديرات ومشرفي ومشرفات ومعلمي ومعلمات إدارة رعاية الموهوبين في كل من الطائف ومكة المكرمة وجدة والبالغ عددهن (١٣٩) . وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي: موافقة أفراد مجتمع الدراسة وبدرجة عالية على وجود التحديات الشخصية والتحديات الأسرية والتحديات المدرسية و التحديات المجتمعية الموجهة للموهوب.

- دراسة الفیصل (٢٠٠٩م)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة معوقات رعاية الموهوبين التي تحول دون رعايتهم بالمدارس الابتدائية بمحافظة الخرج، وتهدف إلى معرفة المعوقات المرتبطة بالبيئة المدرسية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث أعد الباحث استبانة طبقت على أفراد الدراسة من مديري المدارس والمشرفين المنسقين والوكلاء والمرشدين والمعلمين في ثمان مدارس ابتدائية بمحافظة الخرج وعددهم (٢٠٤) أفراد. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن المعوقات المرتبطة بالبيئة المدرسية التي تواجه الطلاب الموهوبين وتحول دون رعايتهم تتمثل فيما يلي-١: ضيق الفصول الدراسية وكثرة أعداد الطلاب لا تساعد على تطبيق مهارات الكشف عن الموهوبين ورعايتهم. ٢-قلة مساهمة مؤسسات المجتمع في دعم رعاية الموهوبين. ٣-عدم توفر الحوافز المالية التي تشجع المعلمين على الالتحاق ببرامج رعاية الموهوبين. ٤-قلة المختبرات والتجهيزات العملية. ٥-قلة توفر المرافق والمباني الخاصة. ٦-تدني عدد المؤسسات الوطنية المهتمة برعاية الموهوبين.

- دراسة جمعة (٢٠٠٦م)

هدفت إلى التعرف على المعوقات التي تحد من فاعلية الإدارة المدرسية في رعاية الطالبات الموهوبات من وجهة نظر مديرات المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الرياض، والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين آراء أفراد الدراسة نحو المعوقات التي تحد من ذلك تبعاً للمتغيرات: (نوع المبنى، المؤهل الدراسي، الخبرة في التدريس، الخبرة في الإدارة المدرسية، الدورات التدريبية ونوعها)، كما هدفت إلى التوصل لمقترحات تفعل دور الإدارة المدرسية في مجال اكتشاف ورعاية الطالبات الموهوبات، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من جميع مديرات المدارس الابتدائية للبنات بمدينة الرياض والبالغ عددهن (٣٣٩) مديرة، وأظهرت نتائج الدراسة أن من أهم المعوقات التي تحد من فاعلية الإدارة المدرسية في رعاية الطالبات الموهوبات: نقص توافر الكوادر البشرية المدربة لاكتشاف الموهوبات، وقلة النشاطات الصفية واللاصفية المتعلقة بميول ورغبات الموهوبات، وعدم توفر المقاييس اللازمة لاكتشاف المبكر للموهوبات، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المديرات نحو المعوقات التي تحد من فاعليتهن في رعاية الموهوبات والمقترحات التي تفيدهن في مجال رعاية الطالبات الموهوبات تعزى للمتغيرات التالية: (نوع المبنى، المؤهل الدراسي، الخبرة في الإدارة المدرسية، الدورات التدريبية ونوعها).

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

- دراسة الشرفي (٢٠٠٣ م)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة معوقات رعاية الموهوبين في المدارس الابتدائية المنفذة لبرامج الموهوبين بمدينة الطائف، وفقاً للمتغيرات التالية: الوظيفة، الخبرة، المؤهل الدراسي، وتكون مجتمع الدراسة من (٥٠) معلماً ومشرفاً تربوياً بواقع (٢٩) معلماً وهم القائمون على برنامج رعاية الموهوبين بالمدارس الابتدائية بمدينة الطائف و(٢١) مشرفاً تربوياً يعملون بمركز الموهوبين بمدينة الطائف . وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أبرزها وجود معوقات لرعاية الموهوبين، وهذه المعوقات مرتبة، كالتالي وفقاً لأعلى متوسط :المعوقات المرتبطة بالبيئة المدرسية ثم المعوقات التخصصية تليها المعوقات المرتبطة بالمناهج ثم المعوقات الإدارية ثم المعوقات المالية بعدها المعوقات الأسرية تليها المعوقات المتعلقة بالعلم وأخيراً المعوقات المرتبطة بالتلاميذ .

ثالثاً: الدراسات التي تناولت أدوار مديرة المدرسة في تنمية الموهبة والمعوقات التي تُحد من ممارستها لدورها في تنمية الموهبة :

- دراسة البوعينين (٢٠٠٩م)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى طلبة المدارس المستقلة في دولة قطر، كما سعت إلى التعرف على أبرز المعوقات التي تواجه تنمية الإبداع لدى الطلبة داخل تلك المدارس ، ولتحقيق هذه الاهداف تم تطبيق الاستبانة على عينة من معلمي ومعلمات تلك المدارس المستقلة وقد بلغ عددها (١٦٨) معلماً ومعلمة في المدارس المستقلة بدولة قطر، وتوصلت نتائج الدراسة الى أن اهتمام القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى الطلبة كان مرتفعاً أما النتائج المتعلقة بالمعوقات التي تواجه تنمية الإبداع لدى الطلبة فقد كانت ضعيفة .

- دراسة البلواني (٢٠٠٨م)

هدفت الى التعرف على دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع في المدارس الحكومية في محافظات(نابلس، طولكرم، قلقيلية، جنين ،طوباس، سلفيت)، كما سعت الى معرفة دور الادارة المدرسية في تنمية الإبداع من وجهة نظر المديرين باختلاف متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي،سنوات الخبرة،التخصص في البكالوريوس،مكان العمل)،وقد تكونت عينة الدراسة من (٢١٥) مديراً ومديرة،واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة الى أن مجال المعلم في تنمية الإبداع كان كبيراً بنسبة ٨٦%، وأن مجال الادارة المدرسية في تنمية الإبداع كان كبيراً بنسبة ٧٥%، بينما مجال المجتمع المحلي ومجال البيئة المدرسية نسبته ٧٠%، ومجال المناهج التعليمية نسبته ٦٨%، وكما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (a=٠.٠٥) في دور الادارة المدرسية في تنمية الإبداع في المدارس الحكومية ومعيقاتها من وجهة نظر مديريها تعزى الى متغيرات (المؤهل العلمي،سنوات الخبرة،تخصص المدير، مكان العمل) بينما كانت هناك فروق تعزى الى متغير الجنس.

التعليق على الدراسات السابقة :

في ضوء ما تم استعراضه من دراسات يمكن إستخلاص أوجه الاتفاق والإختلاف بينها وبين الدراسة الحالية على النحو التالي :

تتفق الدراسة الحالية من حيث الهدف في الكشف عن درجة ممارسة الأدوار المتعلقة بتنمية الموهبة مع جميع الدراسات السابقة ولكنها تختلف عنها في مجتمع الدراسة والفترة الزمنية حيث طبقت جميع الدراسات على المديرين أو المديرات من مختلف المراحل كما شمل بعضها المديرين والمديرات معاً، كما طبقت بعضها على المعلمين والمعلمات كدراسة العصيمي (٢٠١٠م) وأبو راشد (٢٠٠٧م) والبوعينين (٢٠٠٩م) والعاجز وشلدان (٢٠١٠م) وأبوسنينه (٢٠١٣م) ، عدا دراسة الشهراني (٢٠٠٢م) التي طبقت على المديرين والمشرفين التربويين، ودراسة نيلسون وبريندلي (Nelson and Prindle, 1992) طبقت على مديرين ومعلمين ، وكذلك دراسة مصيري (٢٠٠٧م) طبقت على موظفي الإدارة العامة لرعاية الموهوبين وموظفين مراكز رعاية الموهوبين ،بينما طبقت الدراسة الحالية على جميع المديرات للمرحلة الابتدائية .

كما تتفق جميع الدراسات مع الدراسة الحالية من حيث الهدف في معرفة المعينات التي تحد من تنمية الموهبة، ولكنها تختلف عنها في مجتمع الدراسة كدراسة الرفاعي (٢٠١٢م) طبقت على أعضاء هيئة التدريس ومديرين ومديرات ومشرفين ومشرفات ومعلمين ومعلمات ، ودراسة الفيصل (٢٠٠٩م) طبقت على مديري المدارس والوكلاء والمشرفين والمرشدين والمعلمين ، أما دراسة الشرفي (٢٠٠٣م) طبقت على معلمين ومشرفين تربويين ، بينما تتفق دراسة جمعة (٢٠٠٦م) مع الدراسة الحالية في مجتمع الدراسة من مديرات المدارس .

كما يلاحظ أن جميع الدراسات تتفق مع الدراسة الحالية في الجهاز الإداري فجميعها طبقت في المدارس ، ماعدا دراسة مصيري (٢٠٠٧م) والتي أجريت في الإدارة العامة لرعاية الموهوبين ومراكز رعاية الموهوبين ، وكذلك دراسة الرفاعي (٢٠١٢م) أجريت في جامعة الملك عبدالعزيز وجامعة الطائف وإدارة رعاية الموهوبين ، وكذلك تتفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة من حيث الأداة المستخدمة في جمع البيانات وهي الاستبانة.

تختلف وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في دراسة أبعاد تنمية الموهبة وتشمل: (التخطيط، إعداد الكوادر البشرية، الأنشطة الطلابية، البيئة المدرسية) وفيما يخص أبعاد المعينات فقد ركزت على: (المعينات التعليمية، المعينات الذاتية، المعينات الاجتماعية، المعينات الإدارية) .

وبشكل عام تحقق للدراسة الحالية الاستفادة من الدراسات السابقة في:

١. إثراء الإطار النظري وتدعيم بنائه.
٢. الاستفادة من تلك الدراسات في اختيار منهج الدراسة ، وتصميم أدواتها.
٣. مناقشة وتفسير نتائج الدراسة الحالية في ضوء ما انتهت إليه تلك الدراسات من نتائج ، وتحديد أوجه الاتفاق ، والاختلاف بينهما.

إجراءات الدراسة ومنهجيتها

تمهيد

يتناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة، من حيث المنهج المستخدم في الدراسة ، وتحديد مجتمع الدراسة ، ووصفاً لأداة الدراسة من حيث خطوات بنائها، والإجراءات المتبعة في التأكد من صدقها وثباتها، والأساليب والمعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة وفيما يلي تفصيلاً بذلك:

أولاً: منهج الدراسة ومتغيراتها:

تم استخدام المنهج الوصفي الذي يُعتبر من أكثر المناهج البحثية ملائمة للدراسة لاعتماده على وصف الواقع الحقيقي للظاهرة المدروسة ، ومن ثم تحليل النتائج وبناء الاستنتاجات في ضوء الواقع الحالي، حيث يعتمد هذا المنهج كما ذكر علام (٢٠٠٦م:٢٥٣) على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً، من حيث وصف درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة ، وكذلك تحليل المعوقات التي تحد من درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة ومعرفة أهم سبل التغلب عليها، وفقاً لمنهجية الدراسة الوصفية .

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات التالية :

- المتغيرات المستقلة (التصنيفية) تشمل:

- المؤهل العلمي : وله مستويان (بكالوريوس+دبلوم تربوي،ماجستير فأكثر).
- عدد سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية :ولها ثلاث مستويات(أقل من ٥ سنوات، من ٥- إلى أقل من ١٠ سنوات، أكثر من ١٠سنوات).

- عدد الدورات التدريبية في الموهبة: ولها ثلاث مستويات (أقل من ٣ دورات، من ٣ إلى ٥ دورات، أكثر من ٥ دورات).
- المتغير التابع: درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع مديرات مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة مكة المكرمة اللاتي هن على رأس العمل أثناء تطبيق الدراسة، والبالغ عددهن (١٥٣) مديرة بحسب إحصائية الإدارة العامة للتربية والتعليم في منطقة مكة المكرمة، خلال الفصل الدراسي الثاني ١٤٣٥هـ.

وقد تم توزيع (١٥٣) استبانة على كامل مجتمع الدراسة من مديرات مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة مكة المكرمة، كانت الاستبانات الراجعة (١١٢) استبانة، ولم يتم استبعاد أي استبانة لاكتمال البيانات.

خصائص أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة:

(أ) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المؤهل العلمي:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمستويات متغير المؤهل العلمي كما في النتائج بجدول (١)

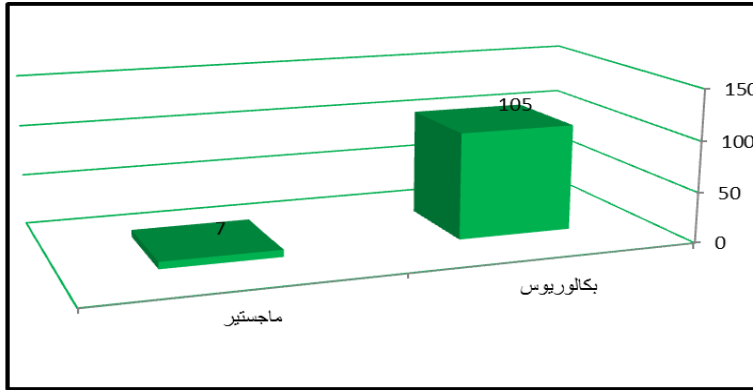
جدول (١)

التوزيع النسبي لأفراد مجتمع الدراسة من المديرات حسب مستويات المؤهل العلمي

فئات المؤهل العلمي	العدد	%
بكالوريوس+دبلوم تربوي	١٠٥	٩٣.٨%
ماجستير	٧	٦.٣%
المجموع	١١٢	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق (١) أن معظم مديرات المدارس في المرحلة الابتدائية بمدينة مكة المكرمة حاصلات على درجة بكالوريوس+دبلوم تربوي بنسبة (٩٣.٨%)، بينما بلغت نسبة المديرات الحاصلات على درجة ماجستير (٦.٣%)، ويبين شكل (٣) التمثيل البياني لتوزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي.

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني



شكل (٣) التمثيل البياني لتوزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي .

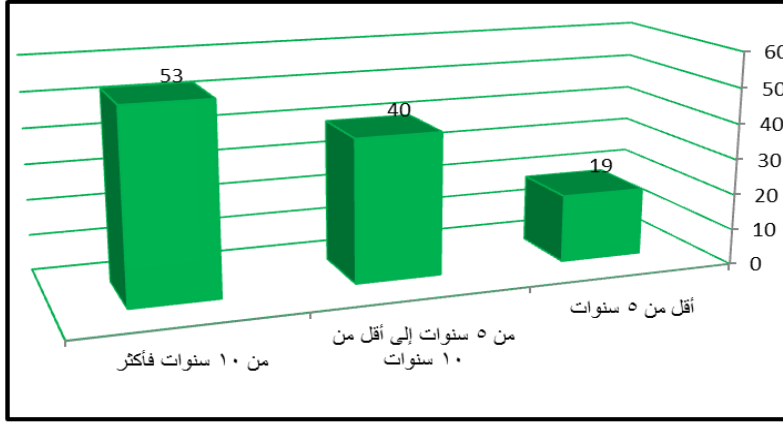
ب) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية:
تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد مجتمع الدراسة وفق فئات سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية كما تبينه النتائج بجدول (٢) .

جدول (٢)

التوزيع النسبي لأفراد مجتمع الدراسة من المديرات وفق سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية

فئات عدد سنوات الخبرة في الإدارة	العدد	%
أقل من ٥ سنوات	١٩	%١٧.٠
من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٤٠	%٣٥.٧
من ١٠ سنوات فأكثر	٥٣	%٤٧.٣
المجموع	١١٢	%١٠٠

يتضح من الجدول السابق (٢) أن معظم مديرات المدارس في المرحلة الابتدائية تتراوح عدد سنوات خبرتهن من ١٠ سنوات فأكثر بنسبة (٤٧.٣ %) من أفراد مجتمع الدراسة ، وكانت نسبة من تراوحت سنوات خبرتهن من خمس إلى أقل من عشرة سنوات (٣٥.٧%)، بينما الأقل من ٥ سنوات (١٧.٠%)، ويبين شكل (٤) التمثيل البياني لتوزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لعدد سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية.



شكل (٤) التمثيل البياني لتوزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لعدد سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية.

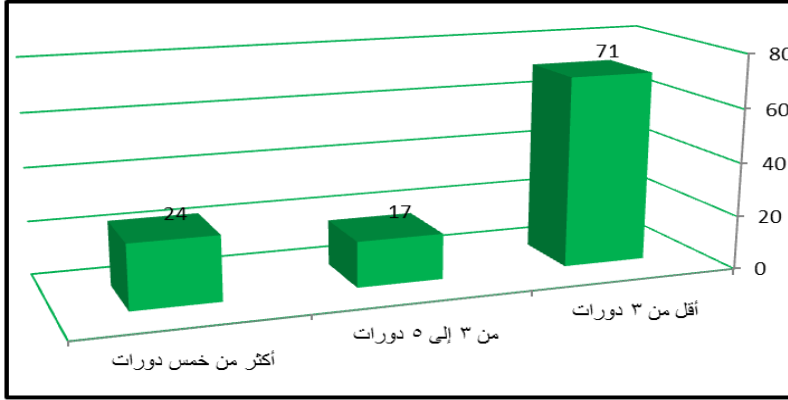
ج) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب عدد الدورات التدريبية في الموهبة: تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمستويات متغير عدد الدورات التدريبية كما في النتائج بجدول (٣) .

جدول (٣)

التوزيع النسبي لأفراد مجتمع الدراسة وفقاً للدورات التدريبية في الموهبة

الدورات التدريبية	العدد	%
أقل من ٣ دورات	٧١	٦٣.٤%
من ٣ إلى ٥ دورات	١٧	١٥.٢%
أكثر من خمس دورات	٢٤	٢١.٤%
المجموع	١١٢	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق (٣) أن معظم مديرات المدارس الابتدائية قد التحقن بأقل من ٣ دورات تدريبية حيث بلغت نسبتهن (٦٣.٤%)، وبلغت نسبة من التحقن بأكثر من خمس دورات (٢١.٤%)، بينما بلغت نسبة الملتحقات من ٣ إلى خمس دورات (١٥.٢%) . ويوضح شكل (٥) التمثيل البياني لتوزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لعدد الدورات التدريبية في الموهبة.



شكل (٥) التمثيل البياني لتوزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً للدورات
التدريبية في المهوبة

ثالثاً: أداة الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة المتعلق بالكشف عن درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية المهوبة ، والكشف عن المعوقات التي تحد من ممارستهم لتنمية المهوبة وسبل التغلب على تلك المعوقات، فقد تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات في الدراسة الحالية، ولبناء أداة الدراسة تمت مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، ومن المراجع والدراسات التي تم الرجوع إليها في تطوير أسئلة الجزء المتعلق بقياس ممارسة دور المديرات في تنمية المهوبة في الأداة: كدراسة الكعبي (٢٠٠٧م) و السعدي(٢٠٠٩م) والبوعيين (٢٠٠٩م) والبلواني (٢٠٠٨م) وكذلك تم الاطلاع على الإستبانات المشابهة لموضوع الدراسة والتي كشفت عن المعوقات التي تواجه تنمية المهوبة في الأداة: كدراسة جمعة(٢٠٠٦م)، ودراسة الشرفي (٢٠٠٣م) ودراسة الفيصل (٢٠٠٩م) وغيرها من الدراسات وقد تم إتباع الخطوات المنهجية التالية في إعداد الإستبانة كما يلي:

الخطوة الأولى: تم تحديد الهدف من أداة الدراسة : التعرف على درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية المهوبة، وكذلك التعرف على المعوقات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية المهوبة وسبل التغلب عليها.

الخطوة الثانية : تم تحديد مجالات القياس لأداة الدراسة : من خلال الإطلاع على أدبيات الموضوع والدراسات السابقة حيث تم تحديد محورين رئيسيين لأداة الدراسة وهي:

المحور الأول : درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة والتي تشمل المجالات التالية (التخطيط، إدارة الكوادر البشرية، الأنشطة الطلابية، البيئة المدرسية)

المحور الثاني: المعوقات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة والتي تشمل المجالات التالية (المعوقات التعليمية، المعوقات الذاتية، المعوقات الاجتماعية، المعوقات الإدارية)، وتم اتباعها بسؤال مفتوح موجة للمديرات للوصول إلى المقترحات والسبل والتي يمكن أن تسهم في التغلب على تلك المعوقات

الخطوة الرابعة : صياغة المؤشرات والعبارات التي تقيس مجالات درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة من خلال مراجعة الإطار النظري المرتبط بدور مديرة المدرسة في تنمية الموهبة والمعوقات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة .

الخطوة الرابعة : تم تدريج الإستجابات للعبارات (مؤشرات المجالات) باستخدام مقياس ليكرت (Lekert) التدرج الخماسي لإستجابات أفراد مجتمع الدراسة للعبارات على النحو الأتي (عالية جداً - عالية - متوسطة - منخفضة - منخفض جداً) وللمعوقات (عالية جداً - عالية - متوسطة - منخفضة - منخفض جداً).

الخطوة الخامسة : تم صياغة تعليمات أداة الدراسة بغرض تعريف أفراد مجتمع الدراسة على الهدف من أداة الدراسة ، مع مراعاة وضوح الفقرات وملائمتها لمستوى أفراد مجتمع الدراسة والتأكيد من كتابة البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة.

الخطوة السادسة : تم عرض أداة الدراسة على المحكمين : حيث تم وضع أداة الدراسة في صورتها الأولية وعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة التربوية والتخطيط، والقياس والتقويم بالجامعات السعودية والعربية. حيث طُلب منهم تحكيم الأداة كما ورد في خطاب التحكيم الموجه إليهم، وذلك بسؤالهم فيما إذا كانت العبارات تنتمي للمجالات الذي تقيسه وعن وضوح العبارة والصياغة اللغوية ، وذلك للتأكد من مدى مناسبة الفقرات ، والنظر في مدى كفاية المجالات من حيث عددها ومناسبتها ومدى السلامة اللغوية وإضافة أي اقتراحات أو تعديلات يرونها مناسبة وستأتي التفصيلات لهذه الخطوة عند عرض إجراءات التأكد من صدق المحكمين .

الخطوة السابعة: تم تطبيق الإستبانة لأغراض التأكد من الصدق والثبات على العينة الاستطلاعية والتي تكونت من (٣٠) مديرة مدرسة من خارج مجتمع الدراسة الأصلية، بهدف قياس مدى وضوح العبارات و التأكد من صدق الاتساق الداخلي وحساب معامل ثبات أداة الدراسة، وستأتي إجراءات هذه الخطوة عند عرض نتائج الصدق والثبات الإحصائي للاستبانة .

وصف أداة الدراسة :

تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من الأجزاء التالية:

- **الجزء الأول:** يتعلق بمعلومات شخصية عن أفراد مجتمع الدراسة مثل: المؤهل العلمي ، عدد سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية و عدد الدورات التدريبية في المهبة.
- **الجزء الثاني:** ويشتمل على محورين رئيسيين حيث تشمل مجموعة من العبارات بلغت (٧٩) عبارة بمجملها و يقيس المحور الأول " درجة ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية المهبة " حيث تكوّن من (٤٤) عبارة تم توزيعها على أربعة مجالات و المحور الثاني يقيس درجة وجود المعوقات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية المهبة و تم إتباعها بسؤال مفتوح للمديرات للوصول إلى مقترحات للتغلب على هذه المعوقات ، حيث يتكوّن المحور الثاني من (٣٥) عبارة تم توزيعها على أربعة مجالات وقد كانت على النحو التالي:

- **المحور الأول:** يتكون من (٤٤) عبارة تصف درجة ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية المهبة من وجهة نظرهن . واشتملت على المجالات التالية:

١- **المجال الأول:** التخطيط، ويشتمل على (١٤) فقرة تقيس درجة ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية المهبة المتعلقة بوضع الخطط والممارسات المعمول بها لدعم الطالبات الموهوبات ، وتوفير الامكانيات التي تساعد على تنمية المهبة ووضع الخطط لمعالجة الصعوبات المتعلقة برعاية المهبة ذوات الأرقام التسلسلية من (١-١٤) بالاستبانة.

٢- **المجال الثاني:** إدارة الكوادر البشرية، ويشتمل على (١١) فقرات تقيس درجة ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية المهبة المتعلقة بتخفيف الأعباء الملقاة على الكوادر البشرية، والتشجيع على استخدام طرق متميزة لدعم المهبة والتوضيح للمعلمات و العاملات في المهبة مسئولياتهن وواجباتهن نحو الطالبات الموهوبات ذوات الأرقام التسلسلية من (١٥-٢٥) بالاستبانة.

٣- **المجال الثالث:** الأنشطة الطلابية، ويشتمل على (٩) فقرات تقيس درجة ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة المتعلقة بالقيام بالزيارات الميدانية للطالبات الموهوبات في أماكن ممارسة أنشطتهن و الحرص على مشاركتهن في رحلات وزيارات علمية وتقديم الحوافز لهن نظير قيامهن بأعمال إبداعية ذوات الأرقام التسلسلية من (٢٦-٣٤) بالإستبانة.

٤- **المجال الرابع:** البيئة المدرسية، ويشتمل على (١٠) فقرات تقيس درجة ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة المتعلقة بتوفير البيئة الإبتكارية والإبداعية من خلال توفير الأدوات والتجهيزات اللازمة التي تُسهم في تنمية الموهبة و توفير المناخ التربوي الملائم والحوافز المادية والمعنوية ذوات الأرقام التسلسلية من (٣٥-٤٤) بالإستبانة.

- **المحور الثاني :** يتكون من (٣٥) عبارة تقيس درجة وجود المعينات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة. وأشتملت على المجالات التالية:

١- **المجال الأول:** المعينات التعليمية، ويشتمل على (١٢) فقرة تقيس المعينات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة المتعلقة بأسباب تدني وعي المعلمات بالحاجات التربوية لإكتشاف ورعاية الموهوبات، و صعوبة تحديد الطالبات الموهوبات، بسبب كثافة أعدادهن في الفصول الدراسية في التعليم الأساسي، وعدم توافر أدوات وأساليب مناسبة يمكن عن طريقها تحديد الموهوبات وعدم تطبيق الأساليب الإبداعية في التدريس داخل غرفة الصف والمشكلات المرتبطة في عمليات التعلم والتعليم والتقييم والأنشطة الإبداعية للطالبات الموهوبات وتوظيف التقنية بالتدريس الإبداعي ذوات الأرقام التسلسلية من (١-١٢) بالإستبانة.

٢- **المجال الثاني:** المعينات الذاتية، ويشتمل على (٩) فقرات تقيس المعينات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة المتعلقة بأسباب غياب الرعاية الصحية والنفسية للطالبات الموهوبات وضعف الدافعية لديهن وضعف تفاعلهم مع النشاط المناسب لهن وعدم وعي أولياء الأمور بأهمية الموهبة. ذوات الأرقام التسلسلية من (١٣-٢١) بالإستبانة.

٣- **المجال الثالث:** المعينات الاجتماعية، ويشتمل على (٧) فقرات تقيس المعينات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة المتعلقة بأسباب غياب الرعاية الأسرية والمجتمعية المناسبة للطالبات الموهوبات ومشكلات استخدام الأسر لأساليب التنشئة الخاطئة ومشكلات ضعف الشراكة بين المدرسة والأسرة وعزل الموهوبات عن المجتمع بسبب الخوف من قبل الأسرة ذوات الأرقام التسلسلية من (٢٢-٢٨) بالإستبانة.

٤- **المجال الرابع:** المعوقات الإدارية، ويشتمل على (٧) فقرات تقيس المعوقات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة المتعلقة بمشكلات ضعف المهارات الإدارية اللازمة في تنمية الموهبة و كثرة الأعباء الإدارية و ضعف التنسيق بين الإدارة المدرسية والجهات المختصة بتنمية الموهبة وقلة الصلاحيات الممنوحة والدورات التدريبية المتعلقة بالموهبة نوات الأرقام التسلسلية من (٢٩ - ٣٥) بالإستبانة.

وصيغت جميع عبارات المحاور والمجالات في الإتجاه الإيجابي، بحيث تدلّ الدرجة المرتفعة على وجود درجة عالية من السمة المقيسة " درجة الممارسة من قبل المديرات و درجة وجود المعوقات. والدرجة المنخفضة تدلّ على وجود درجة منخفضة من السمة المقيسة ، وفق تدرج ليكرت الخماسي (Likert) لتقدير درجة الممارسة من قبل المديرات ودرجة وجود المعوقات حيث أعطي لكل فقرة من فقراته، وزنا مدرجاً وفق مقياس ليكرت الخماسي، وهي بالأرقام وفق الترتيب التالي: (٥)، عالية جداً (٤)، متوسطة (٣)، منخفض (٢)، منخفض جداً (١) لتختار المستجيبة إحداها حسب تقديرها لدرجة ممارستها لدورها في تنمية الموهبة. وكذلك تم تدرج المحور الثاني الذي يقيس درجة وجود المعوقات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة. حسب مقياس ليكرت الخماسي (عالية جداً (٥)، عالية (٤)، متوسطة (٣)، منخفض (٢)، منخفض جداً (١)).

مفتاح التصحيح ومعيار الحكم على العبارات

وللحكم على مستوى درجة ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة ودرجة درجة وجود المعوقات ، تمّ حساب المدى لمستويات الاستجابة وهو = ٤ ، وينقسم المدى على عدد مستويات تقدير درجة ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة و درجة وجود المعوقات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة الذي يساوي ٥ ، كان ناتج القسمة = ٠.٨٠ وهو يمثل طول الفئة، وبذلك أصبح معيار الحكم درجة ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة و درجة وجود المعوقات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة كما بالجدول (٤) .

جدول (٤)

معيار الحكم لتقدير درجة ممارسة أدوار المديرية في تنمية الموهبة أو درجة وجود المعينات للعبارة والمجالات

المتوسط	التقدير	تقدير درجة الممارسة	درجة وجود المعينات وسبل التغلب عليها
من ١ إلى أقل من ١.٨٠	منخفض جداً	منخفض جداً	منخفض جداً
من ١.٨٠ إلى أقل من ٢.٦٠	منخفض	منخفض	منخفض
من ٢.٦٠ إلى أقل من ٣.٤٠	متوسطة	متوسطة	متوسطة
من ٣.٤٠ إلى أقل من ٤.٢٠	عالية	عالية	عالية
من ٤.٢٠ إلى ٥	عالية جداً	عالية جداً	عالية جداً

صدق أداة الدراسة (الاستبانة)

يُشير صدق الاستبانة إلى قدرة الاستبانة أن تقيس ما أُعدت لقياسه، ومن أجل التأكد من ذلك فقد أمكن الاستدلال بثلاثة طرق للتأكد من الصدق أشار لها أبو علام (٢٠٠٩ م: ٢٤٥) وهي: صدق المحكمين أو ما يُعرف بالصدق الظاهري، وصدق الاتساق الداخلي بقياس معامل ارتباط بيرسون بين استجابات العينة الاستطلاعية على العبارات ودرجة كل مجال على حدة ، وصدق التكوين أو البناء بحساب معامل ارتباط استجابات العينة الإستطلاعية على المجالات مع الدرجة الكلية للمحور، وذلك على النحو التالي:

١. الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

للتحقق من صدق محتوى أداة الدراسة، والتأكد من كونها تخدم أهداف الدراسة، مجال بناء الاستبانة تم عرضها في صورتها الأولية على المشرفة وكان من توجيهاتها عرضها على مجموعة من المحكمين من أهل الخبرة والتخصص في مجال الإدارة التربوية والتخطيط، والقياس والتقويم بالجامعات السعودية والعربية. (انظر ملحق ٦) ، وذلك للإستفادة من ملاحظاتهم وخبراتهم من أجل تحكيم الإستبانة بهدف التأكد من شمول عبارات الإستبانة وتغطية جميع محاور ومجالات الدراسة ، و التأكد من سلامة اللغة بالصياغة ووضوحها وعدم تكرارها.

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

ولتحقيق هذا الغرض فقد تم إعداد إستبانة التحكيم إستهلت بخطاب موجّه إلى المحكمين يهدف إلى تعريفهم بمشكلة الدراسة وأهدافها، وطُلب منهم الحكم على مدى انتماء كل عبارة من عبارات الإستبانة بالمجال الذي تنتمي إليه ، وكذلك الحكم على مدى وضوح العبارة من حيث السلامة و الصياغة اللغوية، والحكم على مدى كفاية المجالات والمحاور واقتراح بدائل للعبارات أو تحسينها أو حذفها أو تعديلها .

وتم استعادة نسخ إستبانات التحكيم من المحكمين، وفي ضوء التوجيهات التي أبدتها السادة المحكمون فقد تم إجراء التعديلات اللغوية وإعادة الصياغة . وقد تم الإبقاء على أصل العبارات التي نالت نسبة اتفاق بين المحكمين ٨٠% فأكثر بأنها تنتمي للمجال المقاس. وتم تغيير مسمى المجال الأول من (تفعيل الخطط والأنظمة) إلى (التخطيط) بينما تم حذف ٤ عبارات من المجال الأول التخطيط وعبارتين من إدارة الكوادر البشرية، و أربع عبارات من الأنشطة الطلابية، و أربع عبارات من البيئة المدرسية. وبالتالي كان عدد العبارات بالصورة الأولية للمحور الأول بالإستبانة (٥٨) عبارة أصبح عدد العبارات للمحور الأول (٤٤) بحذف ١٤ عبارة. أما المحور الثاني الذي يقيس وجود المعينات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة والذي بلغ عدد عباراته بالصورة الأولية (٣٩) عبارة تم حذف ثلاث عبارات من المجال الأول (المعينات التعليمية) وعبارة واحدة من المجال الثالث (المعينات الاجتماعية) ليُصبح عدد عباراته بالإستبانة النهائية (٣٥) عبارة . وقد كان سبب الحذف لتكرار العبارة أو أنها لا تنتمي للمجال الذي تم تصنيفه فيه، بينما بقية العبارات تم إعادة الصياغة اللغوية لبعضها. ثم تم وضع سؤال مفتوح موجة للمديرات عن مقترحات لسبل التغلب على هذه المعينات ، أُجريت التعديلات المناسبة وبهذا أصبحت الإستبانة تتمتع بصدق المحكمين في صورتها النهائية مكونة من (٧٩) عبارة توافر لها مؤشر صدق المحكمين.

(٢). صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة:

تم التَحَقُّق من صدق الاتساق الداخلي لعبارات محوري الأداة ، والتأكد من عدم التداخل بين المجالات، بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة الأصلية ، بعد خطوة القيام بإجراء تعديلات المحكمين على الاستبانة بصورتها الأولية ، وبلغ عدد أفراد العينة الاستطلاعية (٣٠) مديرة مدرسة من خارج عينة الدراسة الأصلية. وتم حساب معاملات ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه العبارة، وفقاً لكل محور على حدة . انظر ملحق رقم (٢) ، يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه العبارة بالمحور الأول من الاستبانة والذي يقيس درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة.

تم التَحَقُّق من صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول حيث تبين من نتائج ملحق رقم (٢) أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للمجالات الذي تنتمي إليه العبارة جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط قيم مقبولة حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط في المجال الأول " التخطيط " من (٠.٦٣-٠.٨٨) وللمجال الثاني " إدارة الكوادر البشرية" من (٠.٦١ - ٠.٩١)، وللمجال الثالث " الأنشطة الطلابية" من (٠.٦٥ - ٠.٨٣). وللمجال الرابع " البيئة المدرسية " من (٠.٧٣ - ٠.٩٠). مما يدل على أن استجابات أفراد العينة الاستطلاعية متنسقة بين العبارات لجميع الأفراد حيث أنه ما تُعنية العبارة لأي فرد بالعينة الاستطلاعية ما تُعنية لأي فرد آخر.

وكذلك تم حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الثاني من الاستبانة والذي يقيس درجة وجود المعيفات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة. انظر ملحق رقم (٣).

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

يتبين من نتائج ملحق رقم (٣) أن جميع معاملات إرتباط العبارات بالدرجة الكلية للمجالات الذي إليه العبارة جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط قيم مقبولة حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط في المجال الأول " المعينات التعليمية " من (٠.٦٢-٠.٩١) وللمجال الثاني " المعينات الذاتية" من (٠.٦٣ - ٠.٨٨)، وللمجال الثالث " المعينات الاجتماعية" من (٠.٧٨ - ٠.٨٧). وللمجال الرابع " المعينات الإدارية " من (٠.٦٣ - ٠.٩٣). مما يدل على توافر درجة عالية من الصدق البنائي للمحور الثاني من الاستبانة.

٣. صدق البناء للاستبانة :

تم التَّحْقُق من صدق البناء لمجالات محوري الاستبانة ، من خلال حساب معاملات ارتباط بين الدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إلى المحور مع الدرجة الكلية إلى المحور انظر ملحق رقم (٤).

يتبين من نتائج ملحق رقم (٤) أنه قد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين مجالات المحور الأول " بالدرجة الكلية للمحور من (٠.٨٧-٠.٩٣) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) مما يدل على توافر درجة عالية من الصدق البنائي للمحور الأول من الاستبانة" درجة ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة "، وكذلك تراوحت قيم معاملات الارتباط بين مجالات المحور الثاني " المعينات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة " بالدرجة الكلية للمحور من (٠.٧٩-٠.٨٨) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) مما يدل على توافر درجة عالية من الصدق البنائي للمحور الثاني من الاستبانة.

ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة فقد تم حساب درجة ثبات كل مجال من مجالات محوري الإستبانة على حدة، وذلك بإستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وكذلك بطريقة حساب معامل الثبات بالتجزئة النصفية (Split Half) باستخدام معادلة سبيرمان ويراون، حيث تم تطبيق الإستبانة بصورتها الأولية على عينة استطلاعية بلغ عددها (٣٠) مديرة لأغراض التحقق من الثبات للمجالات وللاستبانة ككل. انظر ملحق رقم (٥) ، يبين معاملات الثبات لأداة الدراسة بمحاورها والذي يقيس " درجة ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة "، و" المعوقات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة " باستخدام معامل ثبات التجانس الداخلي بطريقة كرونباخ ألفا للمجالات وللمحوري ككل وكذلك معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية بإستخدام معامل الثبات لسبيرمان ويراون.

يتضح من نتائج ملحق رقم (٥) أن معامل الثبات الكلي للمحور الأول الذي يقيس " درجة ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة "

(٠.٩٨) بطريقة التجانس الداخلي كرونباخ ألفا، و(٠.٩٢) بطريقة التجزئة النصفية سبيرمان ويراون، وللمحور الثاني الذي يقيس " المعوقات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة " فقد بلغ (٠.٩٦) بطريقة التجانس الداخلي كرونباخ ألفا، و(٠.٨٥) بطريقة التجزئة النصفية سبيرمان ويراون.

وتراوحت مؤشرات الثبات لمجالاتها بطريقة التجانس الداخلي كرونباخ ألفا من (٠.٨٩ - ٠.٩٦) وتراوحت بطريقة التجزئة النصفية سبيرمان ويراون من (٠.٨٢ - ٠.٩١)، وتراوحت في مجالات المحور الثاني بطريقة التجانس الداخلي كرونباخ ألفا من (٠.٩٣ - ٠.٩١) وتراوحت بطريقة التجزئة النصفية سبيرمان ويراون من (٠.٨١ - ٠.٩٤)، وجميعها أعلى من الحد الأدنى المقبول للثبات،

ويمكن الاستنتاج بأن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وتصلح للتطبيق على مجتمع الدراسة.

إجراءات تطبيق الدراسة :

تم تطبيق إجراءات الدراسة وفقاً للخطوات التالية :

١. بعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، تم إعداد الاستبانة الخاصة بالدراسة، وعرضها على لجنة من المحكمين (ملحق ٦) للحكم على الصدق الظاهري للأداة، لتطبيقها على العينة الاستطلاعية.
٢. تم استخراج الخطابات اللازمة لتطبيق الأداة ميدانياً (ملحق ٧) و (ملحق ٨)، وقد تم تطبيق الأداة على العينة الاستطلاعية لحساب الصدق والثبات.
٣. بعد التأكد من الخصائص السيكومترية للأداة (الصدق والثبات)، تم حصر أفراد مجتمع الدراسة من خلال الرجوع إلى الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة ومن ثم التطبيق على أفراد مجتمع الدراسة، ومتابعة الاستبانة وتجميعها، وتجهيزها للتحليل الإحصائي.
٤. تم تفريغ البيانات على قوائم خاصة، ثم إدخال البيانات إلى برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ومعالجتها إحصائياً.
٥. استخراج النتائج، وتحليلها، وتفسيرها ومناقشتها في الفصل الرابع، واستخلاص النتائج النهائية، وتقديم التوصيات والدراسات المستقبلية المقترحة في الفصل الخامس.

رابعاً: المعالجة والأساليب الإحصائية المستخدمة:

بالإضافة إلى ما تم استخدامه سابقاً لتقنين أداة الدراسة مثل معامل الارتباط لـ "بيرسون ومعامل "ألفا كرونباخ" (Cronbach Alpha) ومعادلة سييرمان وبراون للتجزئة النصفية . فإنه تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية لتحليل البيانات التي تم جمعها من واقع تطبيق الاستبانة على أفراد مجتمع الدراسة:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد مجتمع الدراسة .
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وذلك لحساب القيمة التي يعطيها أفراد مجتمع الدراسة لكل عبارة أو مجموعة من العبارات (المجال)، والمتوسط الحسابي العام لكل محور .

- تحليل التباين أحادي الاتجاه (One-way ANOVA) للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق في متوسطات درجات استجابات أفراد مجتمع الدراسة على درجات ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة ومجالاتها التي تعزى إلى (سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية، عدد الدورات التدريبية في الموهبة) والمقارنات البعدية.

- اختبار مان وتي (Mann - Whitney U) للكشف عن دلالة الفروق الإحصائية بين وسطين في درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ومن الجدير بذكره أنه تم استخدام اختبار مان وتي كبديل لاختبار (ت) نظراً لعدم تحقق شروط اختبار ت ومنها التوزيع الطبيعي وتجانس التباين نظراً لوجود أعداد صغيرة بالفئات.

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد :

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة بعد تطبيق أداة الدراسة، وقد تم القيام بالتحليلات الإحصائية المناسبة وذلك للإجابة عن الأسئلة وفقاً لإستجابات أفراد مجتمع الدراسة، حيث يتم عرض النتائج حسب ترتيب أسئلة الدراسة ثم مناقشة وتفسير النتائج في ذات السياق، وربطها بنتائج الدراسات السابقة. ومن الجدير بالذكر أنه تم استخدام معيار الحكم لتقدير درجة ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة و كذلك في تقدير درجة وجود المعوقات التي تحد من ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة وفقاً للمعيار التالي:

منخفض جداً	من ١ إلى أقل من ١.٨٠
منخفض	من ١.٨٠ إلى أقل من ٢.٦٠
متوسطة	من ٢.٦٠ إلى أقل من ٣.٤٠
عالية	من ٣.٤٠ إلى أقل من ٤.٢٠
عالية جداً	من ٤.٢٠ إلى ٥

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

وكانت النتائج على النحو التالي:

أولاً: نتائج السؤال الأول ومناقشته:

للإجابة عن السؤال الأول للدراسة والذي نصه: " ما درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة ؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لإستجابات أفراد مجتمع الدراسة ككل تجاه مجالات ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة مرتبة تنازلياً من أكبر قيمة للمتوسط الحسابي إلى أقل قيمة، وكذلك حساب المتوسط الحسابي العام للدرجة الكلية لممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة، وفي حالة تساوي المتوسطات الحسابية فقد تم ترتيبها حسب الانحراف المعياري الأقل. كما نتبين النتائج بجدول (٥).

الجدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	مجالات درجة ممارسة المديرات لأدوارهن في تنمية الموهبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٢	إدارة الكوادر البشرية	٣.٧٩	٠.٦٧	عالية
٢	١	التخطيط	٣.٥٥	٠.٧٧	عالية
٣	٤	البيئة المدرسية	٣.٤٧	٠.٧٢	عالية
٤	٣	الأنشطة الطلابية	٣.٤٠	٠.٦٩	عالية
		الدرجة الكلية لممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة ككل	٣.٥٦	٠.٦٣	عالية

يتضح من جدول (٥) أن الدرجة الكلية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة ممارسة المديرات لأدوارهن في تنمية الموهبة كانت (عالية) بمتوسط حسابي مقداره (٣.٥٦)، وانحراف معياري مقداره (٠.٦٣)، وتدل قيمة الانحراف المعياري على تجانس وتشابه وجهات نظر المديرات في تقديرهن لدرجة ممارستهن لأدوارهن بتنمية الموهبة. وقد جاءت المجالات الفرعية على الترتيب الآتي: مجال إدارة الكوادر البشرية في المرتبة الأولى بدرجة (عالية) وبمتوسط حسابي (٣.٧٩) وانحراف معياري (٠.٦٧)، بينما جاء مجال التخطيط في المرتبة الثانية بدرجة (عالية) ومتوسط حسابي (٣.٥٥) وانحراف معياري (٠.٧٧)، أما مجال البيئة المدرسية فقد حظي بالمرتبة الثالثة بدرجة (عالية) ومتوسط حسابي (٣.٤٧) وانحراف معياري (٠.٧٢)، تبعه بذلك مجال الأنشطة الطلابية في المرتبة الرابعة بدرجة (عالية) وبمتوسط حسابي (٣.٤٠) وانحراف معياري (٠.٦٩) وهذا يدل على أن درجة ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة كانت عالية.

وتتفق هذه النتيجة مع عدد من نتائج الدراسات السابقة، حيث تتفق مع دراسة البوعيين (٢٠٠٩م) التي أظهرت أن اهتمام القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى الطلبة كان مرتفعاً في دولة قطر ، كما تتفق مع نتيجة دراسة السعدي (٢٠٠٩م) والتي أظهرت أن دور مديرة المدرسة في تنمية الموهبة بعناصرها المعلم والبيئة المدرسية تلعب دور أساسي في رعاية وتنمية الطلبة الموهوبين، كما تتفق مع نتيجة دراسة مكهاتون وآخرون،(٢٠١٠، Mchatton, et al) والتي أظهرت أن المديرين في مدارس ولاية فلوريدا يمتلكون ممارسة عالية لتفعيل تنمية الموهوبين وإعداد وتفعيل برامجهم، كما تتفق أيضاً مع نتيجة دراسة الكعبي (٢٠٠٧م) والتي أبانت أن دور مديري مدارس التعليم في دولة الإمارات في رعاية المتفوقين كانت عالية ، وكذلك اتفقت مع نتائج دراسة البلواني (٢٠٠٨م) والتي أظهرت أن دور مدير المدرسة في تنمية الإبداع في فلسطين في مجال الإدارة المدرسية كان كبيراً بنسبة ٧٥% ، وأتفقت كذلك مع نتائج دراسة العصيمي (٢٠١٠م) والتي أظهرت أن للإدارة المدرسية أدواراً إدارية وتربوية فعلية ومأمولة لتنمية ودعم الابتكار .

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

وقد يعود السبب في هذه النتيجة المرتفعة إلى إهتمام الغالبية من مديرات المدارس في المرحلة الإبتدائية بتنمية الموهبة والبحث عن البرامج التي يمكن إحداثها لتنمية ورعاية الموهبة لديهن وذلك إدراكاً من القيادات التربوية لأهمية هذه الفئة والكشف عنها ، وفي هذا الصدد فقد أكدت دراسة العاجز وشلدان (٢٠١٠م)، على الدور الذي يمكن لمديرة المدرسة أن تؤديه في هذا المجال والإطّلاع على كل جديد ، وتوفير الجوّ التربوي الملائم لنموّ الموهبة، من خلال عقد لقاءات دورية منتظمة بهؤلاء الطالبات؛ لمعرفة إحتياجاتهم وأفكارهم، والإسهام في حل مشكلاتهم الاجتماعية.

بالإضافة إلى إدراك مديرات المدارس الإبتدائية لأهمية الجوانب المادية في المساهمة بنجاح المديرات في تنمية الموهبة مثل توفير الأدوات والتجهيزات، وأماكن ممارسة الأنشطة لمعرفة المواهب وتنميتها وتطويرها.

وبالإضافة إلى أنه من الاسباب التي تفسر هذه النتيجة ما ذكره العصيمي (٢٠١٠م) و أبو راشد (٢٠٠٧م) بأن إهتمام مدير المدرسة في التخطيط وإعداد الخطط وتدريب المعلمين على كيفية التعامل مع الطلاب الموهوبين، وفتح قنوات للاتصال مع المشرف التربوي، والمسؤولين في إدارة التعليم عن رعاية الموهوبين، وفي تنظيم البرامج والإهتمام في نشر التقارير اللازمة والإحتياجات؛ لتوفير ما يمكن توفيره من إمكانيات بشرية ومادية، من أجل النهوض بالطلاب الموهوبين والحفاظ على مواهبهم.

بالإضافة الى حرص القيادات التربوية من مديرات المدارس على توجيه المعلمات لاستخدام أساليب تدريسيّة فعّالة ومشوّقة، بالإضافة الى اهتمام المديرات في تطوير وتنمية الكوادر البشرية حيث توسعت الاهتمامات بالجوانب الاجتماعية مثل تضمين أعمالها خطة للمسابقات العلمية والثقافية، والزيارات والرحلات، وتنفيذها بكل دقة، وتقويم نتائجها ساعد في تنمية مواهب الطلاب وتنميتها.

أيضاً ترى الدراسة أن اهتمام معظم المدارس بالوقت الحاضر بإقامة المعارض العلمية والفنية والمسابقات وغيرها من مختلف المواهب، أكثر من ذي قبل خاصة في تعليم البنات مما ساعد على ممارسة أدوارهن لتنمية الموهبة.

اتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة الكعبي (٢٠٠٧م) التي تبين فيها إن دور المدير في مجال التنمية المهنية للكوادر (للأطر) البشرية في المدرسة قد احتل المرتبة الأولى وبدرجة كبيرة، ثم يليه مجال مهارات المدير الاجتماعية والمهنية في المرتبة الثانية وبدرجة كبيرة، أما مجال دور المدير في توفر البيئة المادية فقد جاء في المرتبة الثالثة وبدرجة كبيرة، وأخيراً مجال دور المدير في تنظيم البرامج والذي احتل المرتبة الأخيرة وبدرجة كبيرة، أما دور مديري مدارس التعليم في دولة الإمارات في رعاية المتفوقين، بصورة عامة فقد جاء بدرجة كبيرة.

بينما اختلفت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة أبو سنيينة (٢٠١٣م) ضمنياً التي تبين فيها أن درجة توافر الكفايات الفنية لدى المديرين كانت متوسطة، وكذلك اختلفت مع نتائج دراسة الشهراني (٢٠٠٢م) التي أبانت أن ادراك مديري المدارس في محافظة ببشة لطرق اكتشاف ورعاية الموهوب جاءت بدرجة إدراك متوسطة، واختلفت أيضاً نتائج الدراسة مع نتائج دراسة أبو راشد (٢٠٠٧م) والتي أظهرت أن تقديرات أفراد العينة لدرجة امتلاك مديري المراكز الريادية في الأردن للكفايات الإدارية اللازمة لعملمهم بدرجة متوسطة.

ومن أجل المزيد من التفصيل في نتائج السؤال الأول فقد قامت الدراسة بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية الخاصة بكل فقرة من فقرات كل مجال فرعي من مجالات المحور الأول للاستبانة مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية ضمن كل مجال فرعي من مجالات الاستبانة كلا على حدة.

١- المجال الأول : التخطيط

يبين جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات التي تقيس درجة ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة المتعلقة بمجال التخطيط من وجهة نظرهن وقد تم ترتيبها تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي، وكذلك تم حساب المتوسط الحسابي الموزون للمجال كما يلي:

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

الجدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية
لأدوارهن في تنمية الموهبة بمجال " التخطيط " مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	مضمون فقرات مجال التخطيط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
١	٧	أسعى لتنمية الموهبة لدى المجتمع المدرسي.	٣.٧٦	٠.٨٦	عالية
٢	١٣	أطلع على خطط مشرفات الأنشطة ومعلمات المواد .	٣.٧٤	٠.٩٢	عالية
٣	٢	أهتم بالدورات التدريبية المتخصصة في تنمية الموهبة.	٣.٦٥	١.٠٠	عالية
٤	٥	أستفيد من الخبرات الخارجية لتفعيل دور المدرسة في تنمية الموهبة	٣.٦٤	٠.٨٦	عالية
٥	١	أطور الخطط والممارسات المعمول بها في المدرسة لدعم الموهبة.	٣.٦٤	٠.٩٨	عالية
٦	٦	أحرص على توعية المجتمع المدرسي والبيئة المحيطة بأهمية الموهبة .	٣.٦٣	٠.٨٤	عالية
٧	١٤	أخطط لتجهيز وتنظيم وتهيئة مرافق وتجهيزات المدرسة المتعلقة بتنمية الموهبة	٣.٦٣	٠.٩١	عالية
٨	١١	أعمل على إنشاء مجلس لرعاية الموهوبات بمشاركة الطالبات والمعلمات وأولياء الأمور .	٣.٥٧	٠.٩٨	عالية
٩	٨	أوفر الإمكانيات التي تساعد على تنمية الموهبة في تنفيذ الخطة.	٣.٥٧	١.٠٤	عالية
١٠	٣	أوظف الاختبارات والأعمال الشهرية والفصلية لكشف الموهوبات.	٣.٥٣	٠.٨٥	عالية
١١	١٢	أصمم الجداول المدرسية بشكل يلبي احتياجات وقدرات الطالبات الموهوبات .	٣.٣٩	٠.٨٧	متوسطة
١٢	١٠	أخطط لمعالجة الصعوبات والتحديات المتعلقة برعاية الموهبة.	٣.٣٨	١.٠١	متوسطة
١٣	٤	أخطط لعقد لقاءات دورية مع أولياء الأمور؛ لتحقيق سبل التكامل في رعاية الموهبة .	٣.٣٢	٠.٨٠	متوسطة
١٤	٩	أقوم بإعداد الميزانية المختصة برعاية الموهبة لتقديمها للجهة المعنية في إدارة التربية والتعليم .	٣.٢٩	١.١٨	متوسطة
		درجة ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة بمجال التخطيط	٣.٥٥	٠.٧٧	عالية

ينضح من جدول (٦) أن درجة ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة بمجال التخطيط كان بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط العام لهذا المجال (٣.٥٥) وبانحراف معياري بلغ (٠.٧٧) وهي قيمة أقل من واحد صحيح مما يعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهن لدرجة ممارسة مديرات المرحلة الابتدائية بمجال التخطيط من وجهة نظرهن. وفيما يتعلق بدرجة تقدير كل عبارة من عبارات التخطيط فقد ظهرت جميعها بالدرجة العالية من حيث ممارستها من قبل مديرات المرحلة الابتدائية حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (٣.٦٣ - ٣.٧٦) وامتدت انحرافات المعيارية من (٠.٨٦ - ٠.٩١) وهي قيم أقل من الواحد الصحيح مما يعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهن لدرجة ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة بمجال التخطيط.

حيث كانت على ترتيبها الذي ظهرت فيه: " أسعى لتنمية الموهبة لدى المجتمع المدرسي " و " أطلع على خطط مشرفات الأنشطة ومعلمات المواد " و " أهتم بالدورات التدريبية المتخصصة في تنمية الموهبة " و " أستفيد من الخبرات الخارجية لتفعيل دور المدرسة في تنمية الموهبة " و " أطور الخطط والممارسات المعمول بها في المدرسة لدعم الموهبة "، و " أحرص على توعية المجتمع المدرسي والبيئة المحيطة بأهمية الموهبة " و " أخطط لتجهيز وتنظيم وتهيئة مرافق وتجهيزات المدرسة المتعلقة بتنمية الموهبة " و " أعمل على إنشاء مجلس لرعاية الموهوبات بمشاركة الطالبات والمعلمات وأولياء الأمور " و " أوفر الإمكانيات التي تساعد على تنمية الموهبة في تنفيذ الخطة " و " أوظف الاختبارات والأعمال الشهرية والفصلية لكشف الموهوبات ". ويمكن تفسير ذلك بسبب الإدراك العالي من قبل المديرات بأهمية التخطيط وذلك لأن مديرة المدرسة قائدة تطلع بمهمات محددة لها أهداف وخطوات منسقة، بما يمكنها من استغلال جميع الطاقات والإمكانات المتوفرة لديها بعد دراستها وتحديدها والتعرف عليها جيداً والذي يسهم في تنمية الموهبة لدى الطالبات، وهناك دراسات اتفقت مع نتيجة الدراسة الحالية بهذا المجال كدراسة العصيمي (٢٠١٠م) والتي أظهرت أن للإدارة المدرسية أدواراً لدعم وتنمية الابتكار وذلك بتطوير الخطط وتفعيلها، وكذلك دراسة أبو راشد (٢٠٠٧م) أظهرت أن درجة إمتلاك مديري المراكز الريادية في الأردن لمجال كفايات التخطيط جاء في المرتبة الأولى ، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية بهذا المجال مع نتيجة دراسة المصيري (٢٠٠٧م) والتي أبانت أن الإدارة العامة لرعاية الموهوبين تقوم أحياناً بوضع الخطط وتتابع تنفيذها لاكتشاف ورعاية الموهوبين .

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية /هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

ويمكن تفسير ذلك بسبب الإدراك العالي من قبل مديرات المدارس بالمرحلة الابتدائية لأهمية التخطيط وتنفيذ التعليمات والتوجيهات المتعلقة بتنمية الموهوبات ورعايتهم. بالإضافة الى حرص واهتمام ادارة رعاية الموهوبين لتعزيز الجهود الإدارية ودعمها بمجالي الكشف والرعاية للموهوبات بمدارس المرحلة الابتدائية مما ساهم في ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن من اجل تنمية الموهبة. بينما ظهرت أربع عبارات بدرجة متوسطة حيث بلغت متوسطاتها الحسابية ما بين (٣.٢٩ - ٣.٣٩) وامتدت انحرافاتها المعيارية من (٠.٨٧ - ١.١٨) مما يدل على اختلاف تقديرات أفراد مجتمع الدراسة حول تقديراتهن لدرجة ممارستهن لهذه العبارات.

حيث كانت على ترتيبها الذي ظهرت فيه أصمم الجداول المدرسية بشكل يلبي احتياجات وقدرات الطالبات الموهوبات و "أخطط لمعالجة الصعوبات والتحديات المتعلقة برعاية الموهبة و أخطط لعقد لقاءات دورية مع أولياء الأمور؛ لتحقيق سُبُل التكامل في رعاية الموهبة" و "أقوم بإعداد الميزانية المختصة برعاية الموهبة لتقديمها للجهة المعنية في إدارة التربية والتعليم. ويمكن تفسير ذلك بسبب ضعف عمليات التنسيق بين إدارة الموهوبين وبعض إدارات المدارس الابتدائية بخصوص تضمين الجداول المدرسية برامج لتنمية الموهبة وتشجع على الرعاية بحيث تكون تلك البرامج قادرة على تلبية احتياجات وقدرات الطالبات الموهوبات ، والقدرة على التخطيط في معالجة الصعوبات والتحديات المتعلقة برعاية الموهوبات والقدرة على التخطيط لعقد لقاءات دورية مع أولياء الأمور؛ وربما ظهرت بدرجة متوسطة لعزوف بعض أمهات الطالبات في الحضور الى المدرسة. وهناك دراسات عديدة اتسقت مع نتيجة الدراسة الحالية بهذا المجال كدراسة الرفاعي(٢٠١٢م) التي تبين فيها موافقة أفراد مجتمع الدراسة على وجود التحديات الأسرية و المجتمعية المتمثلة بضعف التنسيق بين اولياء الامور والمدرسة بشأن برامج رعاية الموهوبات.

وكذلك اتفقت مع نتائج دراسة أبو سنية (٢٠١٣م) التي كشفت أن درجة توافر الكفايات الفنية لدى مديري مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز والمراكز الريادية من وجهة نظر معلمها في الأردن في مجال اولياء الأمور كانت متوسطة .

أما ممارسة الدور في التخطيط لتنمية الموهبة من حيث إعداد الميزانية المختصة برعاية الموهبة لتقديمها للجهة المعنية في إدارة التربية والتعليم فقد ظهرت أدنى عبارة بالتخطيط لأنه ما زال القصور في القدرة على تشغيل البرامج بمجالات الرعاية والتنمية للموهوبات محدود بسبب محدودية الميزانية المالية القادرة على الإيفاء بمتطلبات رعاية وتنمية الموهوبات.

وفي هذا الصدد فقد أشارت دراسة العاجز، وشلدان (٢٠٠٩م) أن القيادة المدرسية تفتقر الى النواحي المالية التي تسهم في تنظيم الرحلات العلمية والترفيهية وتنظيم المسابقات للارتقاء بالتميز الإداري لدى المعلمين. وأكدت دراسة الشرفي(٢٠٠٣م) على أن المعوقات التي ترتبط بالجوانب المالية والامكانيات تعتبر من اكبر التحديات والمعوقات لتفعيل برامج الموهبة بالمدارس، لذلك جاءت الممارسة المرتبطة بالموارد المالية بدرجة متوسطة.

المجال الثاني : إدارة الكوادر البشرية

يبين جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات التي تقيس درجة ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة المتعلقة بمجال إدارة الكوادر البشرية من وجهة نظرهن وقد تم ترتيبها تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي، وكذلك تم حساب المتوسط الحسابي الموزون للمجال كما يلي:

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

الجدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية
لأدوارهن في تنمية الموهبة بمجال " إدارة الكوادر البشرية " مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	مضمون فقرات مجال إدارة الكوادر البشرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
١	١٥	أشجع على استخدام طرق تدريس متميزة (تنمي الموهبة).	٣.٩٥	٠.٨٠	عالية
٢	١٨	أدعم منسقة لجنة رعاية الموهوبات.	٣.٩٢	٠.٧٠	عالية
٣	١٦	أتعاون مع المشرفة التربوية في عملية اختيار المعلمات ذوات الكفاءة في هذا المجال .	٣.٩٢	٠.٨١	عالية
٤	٢٢	أوضح للمعلمات و العاملات في الموهبة مسئولياتهن و وجباتهن نحو الطالبات الموهوبات .	٣.٩٠	٠.٧٣	عالية
٥	٢٠	أشجع المعلمات على المشاركة في برامج الموهوبات.	٣.٨٩	٠.٧٤	عالية
٦	٢٤	أشجع على حضور المعلمات للندوات والمؤتمرات المهنية بالموهبة	٣.٨٠	١.٠١	عالية
٧	١٩	أمنح بعض الامتيازات للمعلمات و العاملات في تنمية الموهبة .	٣.٧٩	٠.٧٢	عالية
٨	١٧	أخفف الأعباء الملقاة على الكوادر البشرية المعنية بالموهوبات.	٣.٧٥	٠.٧٨	عالية
٩	٢٣	أشرك المعلمات في اتخاذ القرار الذي يخص الموهبة	٣.٧٤	٠.٨٦	عالية
١٠	٢١	أشرك المعنيات في مجال الموهبة في وضع وتنفيذ سياسات المدرسة .	٣.٥١	٠.٧٧	عالية
١١	٢٥	أشجع المعلمات على إجراء البحوث المتعلقة بالموهبة.	٣.٤٦	١.٠٠	عالية
		درجة ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة بمجال إدارة الكوادر البشرية	٣.٧٩	٠.٦٧	عالية

ينضح من جدول (٧)، أن درجة ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة بمجال إدارة الكوادر البشرية كان بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط العام لهذا المجال (٣.٧٩) وانحراف معياري بلغ (٠.٦٧) وهي قيمة أقل من واحد صحيح مما يُعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهن لدرجة ممارسة مديرات المرحلة الابتدائية بمجال إدارة الكوادر البشرية من وجهة نظرهن.

وفيما يتعلق بدرجة تقدير كل عبارة من عبارات إدارة الكوادر البشرية فقد ظهرت جميعها بالدرجة العالية من حيث ممارستها من قبل مديرات المرحلة الابتدائية حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (٣.٨٠ - ٣.٩٥) وامتدت انحرافات المعيارية من (٠.٨٠ - ١.٠١) وهي قيم أقل من الواحد الصحيح مما يعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهن لدرجة ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة بمجال إدارة الكوادر البشرية حيث كانت على ترتيبها الذي ظهرت فيه: "أشجع على استخدام طرق تدريس متميزة (تنمي الموهبة)" و "أدعم منسقة لجنة رعاية الموهوبات" و "أتعاون مع المشرفة التربوية في عملية اختيار المعلمات ذوات الكفاءة في هذا المجال" و "أوضح للمعلمات و العاملات في الموهبة مسؤولياتهن و وجباتهن نحو الطالبات الموهوبات" و "أشجع المعلمات على المشاركة في برامج الموهوبات" و "أشجع على حضور المعلمات للندوات والمؤتمرات المهمة بالموهبة".

ويمكن تفسير ذلك بسبب حرص مديرات المدارس الابتدائية على تشجيع استخدام طرق تدريس متميزة للمعلمات لظهور وتنمية الموهبة، وتوافر اللجان المشكلة بالمدرسة لرعاية الموهوبات، وبسبب قيام أغلب المديرات بالتوضيح للمعلمات والمسؤوليات والواجبات نحو الطالبات الموهوبات، وربما يعزى سبب هذا الاهتمام من قبل المديرات بسبب اهتمام وتركيز الإدارة العامة لرعاية الموهوبين على تفعيل برامج الرعاية وتحديدًا بالمدارس الابتدائية، ومنح مديرات المدارس الابتدائية صلاحيات إشرافية واسعة لتوجيه عناصر العملية التعليمية نحو تنمية الموهبة. وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة في مجال إعداد الكوادر البشرية مع نتائج دراسة الكعبي (٢٠٠٧م) والتي أظهرت أن دور مدير المدرسة في رعاية المتفوقين في دولة الإمارات في مجال التنمية المهنية للكوادر البشرية أحتل المرتبة الأولى وبدرجة عالية، وكذلك اتفقت مع نتائج دراسة البلواني (٢٠٠٨م) التي أظهرت أن دور مدير المدرسة في تنمية الإبداع في مجال المعلم كان بدرجة كبيرة جداً ، بينما اختلفت مع نتائج دراسة جمعة (٢٠٠٦م) والتي أظهرت نقص توافر الكوادر البشرية المدربة لاكتشاف ورعاية الموهوبات ، وكذلك مع نتائج دراسة المصيري (٢٠٠٧م) والتي أظهرت أن الإدارة العامة لرعاية الموهوبين تقوم أحياناً بتأهيل الكوادر البشرية لاكتشاف ورعاية الموهوبين.

وعلى الرغم من ظهور بقية العبارات بدرجة عالية إلا أنها جاءت في مراتب متأخرة حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (٣.٤٦ - ٣.٧٩) وامتدت انحرافات المعيارية من (٠.٧٢ - ١) فكانت على النحو التالي: "أمنح بعض الامتيازات للمعلمات و العاملات في تنمية الموهبة" و "أخفف الأعباء الملقاة على الكوادر البشرية المعنية بالموهوبات" و "أشرك المعلمات في اتخاذ القرار الذي يخص الموهبة" و "أشرك المعنيات في مجال الموهبة في وضع وتنفيذ سياسات المدرسة" و "أشجع المعلمات على إجراء البحوث المتعلقة بالموهبة".

ويمكن تفسير ذلك بسبب ظهور بعض المعوقات التنظيمية والاجتماعية التي تحد من ممارسة بعض مديرات المدارس الابتدائية في امكانية منح بعض الامتيازات للمعلمات و العاملات في تنمية الموهبة، أو العوائق التنظيمية المرتبطة بالصلاحيات واللوائح والانظمة التي قد لا تستطيع بعض المديرات من خلالها تخفيف الأعباء الملقاة على الكوادر البشرية المعنية بالموهوبات، بالإضافة الى اختلاف انماط القيادة الممارسة في تلك المدارس التي ربما تحول دون تطبيق بعض الانماط القيادية التي تتيح للمعلمات المشاركة في اتخاذ القرار كالقيادة التوزيعية و القيادة التشاركية أو القيادة بالأهداف ، مما ساهم في ظهورها بمراتب متأخرة.

ويُلاحظ أن عبارة تشجيع المعلمات على اجراء البحوث برتبة متأخرة ظهرت لعدم اهتمام الغالبية العظمى من القيادات التربوية بالبحث العلمي وربما غياب التنسيق بين مراكز البحث العلمي المتخصصة بالموهبة وبين المدارس.

المجال الثالث : الأنشطة الطلابية

يبين جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات التي تقيس درجة ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة المتعلقة بمجال الأنشطة الطلابية من وجهة نظرهن وقد تم ترتيبها تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي، وكذلك تم حساب المتوسط الحسابي الموزون للمجال كما يلي:

الجدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة بمجال " الأنشطة الطلابية " مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	مضمون فقرات مجال الأنشطة الطلابية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
١	٣٠	أتيح الفرصة و الحرية التامة للطالبات الموهوبات باختيار وتغيير النشاط الذي يرغبون في ممارسته .	٣.٧٠	٠.٧٧	عالية
٢	٣٣	أخصص ميزانية للأنشطة الصفية التي تنمي الموهبة.	٣.٦٠	٠.٩٣	عالية
٣	٣٢	أقدم حوافز للطالبات نظير قيامهن بأعمال إبداعية تظهر موهبتهن.	٣.٦٠	٠.٩٤	عالية
٤	٣٤	أخصص ميزانية للأنشطة اللاصفية التي تنمي الموهبة .	٣.٥٥	٠.٨٩	عالية
٥	٣١	أحرص على إقامة المسابقات بين الطالبات الموهوبات لتحفيزهن وتنمية قدراتهم.	٣.٤٨	٠.٧٥	عالية
٦	٢٦	أقوم بزيارات ميدانية للطالبات الموهوبات في أماكن ممارسة انشطتهن.	٣.٤٠	٠.٨٥	عالية
٧	٢٧	أتواصل مع المشرفات علي الأنشطة الصفية واللاصفية للوقوف علي سبل دعم ورعاية الموهبة .	٣.٣٣	٠.٨٠	عالية
٨	٢٨	أعمل على إقامة المعارض العلمية والفنية والأمسيات الأدبية وغيرها كنشاط ينمي الموهبة .	٣.١٣	٠.٨٢	متوسطة
٩	٢٩	أحرص على مشاركة الطالبات الموهوبات في رحلات وزيارات علمية .	٢.٧٨	١.٠٥	متوسطة
		درجة ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة بمجال الأنشطة الطلابية	٣.٤٠	٠.٦٩	عالية

يتضح من جدول (٨) أن درجة ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة بمجال الأنشطة الطلابية كان بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط العام لهذا المجال (٣.٤٠) وانحراف معياري بلغ (٠.٦٩) وهي قيمة أقل من واحد صحيح مما يُعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهن لدرجة ممارسة مديرات المرحلة الابتدائية بمجال الأنشطة الطلابية من وجهة نظرهن. وفيما يتعلق بدرجة تقدير كل عبارة من عبارات مجال

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

الأنشطة الطلابية فقد ظهرت جميعها بالدرجة العالية من حيث ممارستها من قبل مديرات المرحلة الابتدائية حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (٣.٣٣ - ٣.٧٠) وامتدت انحرافات المعيارية من (٠.٧٧ - ٠.٨٠) وهي قيم أقل من الواحد الصحيح مما يعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهن لدرجة ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة بمجال الأنشطة الطلابية.

حيث كانت على ترتيبها الذي ظهرت فيه: "أتيح الفرصة و الحرية التامة للطالبات الموهوبات باختيار وتغيير النشاط الذي يرغبون في ممارسته" و " أخصص ميزانية للأنشطة الصفية التي تنمي الموهبة " و " أحرص على إقامة المسابقات بين الطالبات الموهوبات لتحفيزهن وتنمية قدراتهم" و " أخصص ميزانية للأنشطة اللاصفية التي تنمي الموهبة " و " أحرص على إقامة المسابقات بين الطالبات الموهوبات لتحفيزهن وتنمية قدراتهم" وأقوم بزيارات ميدانية للطالبات الموهوبات في أماكن ممارسة أنشطتهن" و" أتواصل مع المشرفات على الأنشطة الصفية و اللاصفية للوقوف علي سبل دعم ورعاية الموهبة". ويمكن تفسير ذلك بسبب الحرص الشديد من قبل المديرات على الاهتمام بالأنشطة الطلابية لأنها تسهم في تعزيز ثقة الطالبة بنفسها، إذ تعد من أهم الوسائل التربوية التي تسهم في تربية الأجيال في جميع مراحل التعلم، تربية متوازنة متكاملة ، فكرياً، وجسماً، وعقلاً، ليكونوا لبنة قوية في تحقيق تقدم ونهضة المجتمع لما له من تأثير ايجابي في شخصية الطالبة ويسهم في تنمية الموهبة لديها، وانفقت نتائج الدراسة الحالية في مجال الأنشطة الطلابية مع نتائج دراسة العصيمي (٢٠١٠م) والتي أظهرت أن من الأدوار الفعلية للإدارة المدرسية في دعم الإبتكار إتاحة أنشطة طلابية شاملة ومتعددة ، ومنحهم الحرية في إختيار وممارسة النشاط ، بينما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من العاجز وشلدان (٢٠١٠م) ودراسة جمعة (٢٠٠٦م) والتي أظهرت افتقار الإدارة المدرسية للنواحي المالية والتي تسهم في الإرتقاء بالأنشطة الصفية واللاصفية.

ويشكل عام يُعزى سبب ظهور هذه الممارسات بدرجة عالية لاتجاه إدارة رعاية الموهوبين في وزارة التربية والتعليم مؤخراً بتدريب وتأهيل المعلمين بحيث يكون معلم متخصص في كل مدرسة ابتدائية من أبرز مهامه تفعيل الانشطة الطلابية بالتنسيق مع رائد النشاط بحيث تكون تلك الانشطة تلبي حاجات الموهوبين وتساعد على اكتشافهم ورعايتهم، بالإضافة الى أن كل معلم مكلف بتنفيذ مشاريع وخطط رعاية الموهوبين بشكل سنوي ويرفع التقرير الى الادارة ، وجميع هذه الممارسات لا يمكن أن تحقق أهدافها بدون الاشراف والمتابعة والتنسيق من قبل ادارات المدارس وتحديداً مديرة المدرسة.

بينما ظهرت عبارتين بدرجة متوسطة "أعمل على إقامة المعارض العلمية والفنية والأمسيات الأدبية وغيرها كنشاط ينمي الموهبة" و "أحرص على مشاركة الطالبات الموهوبات في رحلات وزيارات علمية . حيث بلغ متوسطيهما على التوالي (٣.١٣ - ٢.٧٨) بانحرافات معيارية بلغت على التوالي (٠.٨٢ - ١.٠٥) مما يدل على اختلاف تقديرات أفراد مجتمع الدراسة حول تقديراتهن لدرجة ممارستهن لهذه العبارات.

ويمكن تفسير ذلك بسبب تدني الامكانيات المادية والظروف المرتبطة بالميزانية التشغيلية للمدرسة بحيث لا تستطيع المديرية اقامة المعارض العلمية والفنية والأمسيات الأدبية وغيرها كنشاط ينمي الموهبة" ، بالإضافة الى المعوقات الاجتماعية والاسرية التي قد تحد من جهود المدرسة في تفعيل الانشطة الطلابية لتنمية الموهبة والتمثلة في مشاركة الطالبات الموهوبات في رحلات وزيارات علمية ، ربما بعض الأسر تفرض قيوداً على امكانية تنقل الطالبات والقيام بالرحلات، بالإضافة الى عدم وجود تخطيط واعي للقيام بهذه الانشطة.

المجال الرابع : البيئة المدرسية

يبين جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات التي تقيس درجة ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة المتعلقة بمجال البيئة المدرسية من وجهة نظرهن وقد تم ترتيبها تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي، وكذلك تم حساب المتوسط الحسابي الموزون للمجال كما يلي:

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

الجدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية
لأدوارهن في تنمية الموهبة بمجال " البيئة المدرسية " مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	مضمون فقرات مجال البيئة المدرسية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
١	٤٢	أحرص على تعزيز القيم الروحية والإنسانية والوطنية .	٣.٨٢	٠.٨٢	عالية
٢	٤٤	أبنى مبدأ المرونة والتكيف والانفتاح على الجديد في البيئة المدرسية .	٣.٧٧	٠.٨٢	عالية
٣	٤٠	أعمل على توفير مناخ من التعاون يساعد الموهوبات علي الابداع والابتكار .	٣.٦٤	٠.٨٠	عالية
٤	٣٩	أحرص علي توفير بيئة اجتماعية ونفسية مناسبة للطالبات الموهوبات .	٣.٥٤	٠.٧٩	عالية
٥	٣٥	أحرص على توفير الأدوات والتجهيزات اللازمة التي تسهم في تنمية الموهبة .	٣.٥٤	٠.٩٧	عالية
٦	٤٣	أوفر حوافز مادية ومعنوية .	٣.٤٥	١.٠٢	عالية
٧	٤١	أقوم بتوزيع مطويات ومنشورات وملصقات عن الموهبة في مرافق المدرسة .	٣.٣٠	٠.٨٦	متوسطة
٨	٣٧	أحرص على توفير أماكن مناسبة لممارسة الأنشطة المختلفة .	٣.٢٥	٠.٩٢	متوسطة
٩	٣٦	أراعي ضرورة توفير الغرف متعددة الأغراض لمعرفة أي الأنشطة الملائمة لاكتشاف الموهوبات .	٣.٢٤	٠.٩٣	متوسطة
١٠	٣٨	أعمل علي توفير مكتبة ثرية بالكتب والمجلات والدوريات العلمية الحديثة .	٣.١٦	٠.٨٢	متوسطة
		درجة ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة بمجال البيئة المدرسية	٣.٤٧	٠.٧٢	عالية

يتضح من جدول (٩)، أن درجة ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة بمجال البيئة المدرسية كان بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط العام لهذا المجال (٣.٤٧) وانحراف معياري بلغ (٠.٧٢) وهي قيمة أقل من واحد صحيح مما يُعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهن لدرجة ممارسة مديرات المرحلة الابتدائية بمجال البيئة المدرسية من وجهة نظرهن.

وفيما يتعلق بدرجة تقدير كل عبارة من عبارات مجال البيئة المدرسية فقد ظهرت جميعها بالدرجة العالية من حيث ممارستها من قبل مديرات المرحلة الابتدائية حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (٣.٤٥ - ٣.٨٢) وامتدت انحرافات المعيارية من (٠.٨٢ - ١.٠٢) حيث كانت على ترتيبها الذي ظهرت فيه: "أحرص على تعزيز القيم الروحية والإنسانية والوطنية" و "أتبنى مبدأ المرونة والتكيف والانفتاح على الجديد في البيئة المدرسية" و "أعمل على توفير مناخ من التعاون يساعد الموهوبات على الإبداع والابتكار" و "أحرص على توفير بيئة اجتماعية ونفسية مناسبة للطالبات الموهوبات" و أحرص على توفير الأدوات والتجهيزات اللازمة التي تسهم في تنمية الموهبة" و "أوفر حوافز مادية ومعنوية"

ويمكن تفسير ذلك بسبب الإدراك العالي من قبل المديرات بأهمية تطوير البيئة المدرسية لتصبح بيئة ايجابية تلبى احتياجات الطالبات الموهوبات ومثيرة للإبداع. ولقناعتهم بأن البيئة المدرسية هي أحد المكونات الأساسية لمفهوم الموهبة ، فمتى ما وجدت الإدارة الناجحة والمعلمين الأكفاء والمنهج الجيد والمبنى المتكامل من حيث الإعداد والتجهيز بالمختبرات المناسبة وغرفة مصادر التعلم التي تحوي بين جنباتها الكتب والتقنية المتطورة مثل برامج الحاسب وشبكة المعلومات - الإنترنت - التي تقي باحتياج الطالبات المتميزات والموهوبات، فان ذلك سيسهم بلاشك في رفع مستوى الطالبات الموهوبات .

بينما ظهرت بقية العبارات بدرجة متوسطة حيث تراوحت متوسطها الحسابية ما بين (٣.١٦ - ٣.٣٠) وامتدت انحرافات المعيارية من (٠.٨٦ - ٠.٨٢). حيث كانت على ترتيبها الذي ظهرت فيه : أقوم بتوزيع مطويات و منشورات وملصقات عن الموهبة في مرافق المدرسة . "أحرص على توفير أماكن مناسبة لممارسة الأنشطة المختلفة" و "أراعي ضرورة توفير الغرف متعددة الأغراض لمعرفة أي الأنشطة الملائمة لاكتشاف الموهوبات" و "أعمل على توفير مكتبة ثرية بالكتب والمجلات والدوريات العلمية الحديثة".

مما يدل على قلة ممارسة المديرات لهذه العبارات ويمكن تفسير ذلك بأن المدارس وخاصة في المرحلة الأساسية لم تطور نفسها بالقدر اللازم لتهيئة المناخ المناسب لتفجير طاقات الموهوبات في المسار الصحيح، وإشباع حاجاتهن النفسية والتعليمية الخاصة ولذلك نجد أن هناك العديد من المشكلات التي تحول دون رعاية الطالبات الموهوبات والتي منها عدم توفر أماكن مخصصة في المدرسة وخارجها لممارسة الأنشطة المختلفة.

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

بالإضافة إلى تدني الإمكانيات المالية في توزيع مطويات ومنشورات وملصقات عن الموهبة في مرافق المدرسة ، وربما تدني الخيارات لوجود أماكن مناسبة لممارسة الأنشطة المختلفة، وخاصة بالاماكن المغلقة .

اتفقت نتائج الدراسة في هذا المجال مع نتائج دراسة العاجز، وشلدان (٢٠١٠م) أن القيادة المدرسية تعمل على تنمية العلاقات الانسانية بين العاملين وتشجعهم على العمل بروح الفريق الواحد ، وأن القيادة المدرسية تشجع المعلمين على اثناء المقررات الدراسية بأنشطة ومفاهيم وحقائق متميزة، واتفقت كذلك مع نتائج دراسة السعدي (٢٠٠٩م) التي أظهرت أن دور المدرسة في تنمية الموهبة في مجال البيئة المدرسية تلعب الدور الأساسي في رعاية الطلبة الموهوبين وتنمية الموهبة لديهم، واتفقت أيضا نتيجة الدراسة مع نتائج دراسة البوعيين (٢٠٠٩م) بأن اهتمام القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى الطلبة كان مرتفعا، وكذلك اتفقت مع نتائج دراسة البلواني (٢٠٠٨م) التي كشفت عن دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين بدرجة كبيرة في مجال البيئة المدرسية ، وأيضا اتفقت مع دراسة العصيمي (٢٠١٠م) والتي أظهرت دور الإدارة المدرسية في دعم الإبتكار لدى الطلاب متمثلاً في تهيئة المناخ المدرسي الإبتكاري .

بينما اختلفت نتيجة الدراسة مع نتائج دراسة الفيصل (٢٠٠٩م) التي تبين أن المعوقات التي تواجه الطلاب الموهوبين وتحول دون رعايتهم تتمثل في عدم توفر الحوافز المالية وقلة المختبرات والتجهيزات المعملية وقلة توافر المرافق والمباني الخاصة، وكذلك اختلفت مع نتائج دراسة الشرفي (٢٠٠٣م) التي أسفرت عن وجود معوقات لرعاية الطلاب الموهوبين مرتبطة بالبيئة المدرسية .

ثانياً: نتائج السؤال الثاني ومناقشته:

للإجابة عن السؤال الثاني للدراسة والذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

تم استخدام اختبار مان وتني (Mann - Whitney U) المستخدم كبديل للمقارنات اللامعلمية بين وسطين، للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطي تقدير أفراد مجتمع الدراسة لدرجة ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة ككل بمجالاتها تعزى لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس+دبلوم تربوي، ماجستير) كما نتبين النتائج بجدول (١٠).

جدول (١٠)

نتائج الفروق في تقدير أفراد مجتمع الدراسة لدرجة ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ن= (١١٢)

المجالات	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	مان وتني U	قيمة Z	الدلالة الإحصائية
التخطيط	بكالوريوس+دبلو	١٠٥	٥٦.٨٩	٥٩٧٣.٠٠	٣٢٧.٠٠٠	٠.٤٨٧-	٠.٦٢٦ غير دالة
	ماجستير	٧	٥٠.٧١	٣٥٥.٠٠			
إدارة الكوادر البشرية	بكالوريوس+دبلو	١٠٥	٥٨.٠٣	٦٠٩٣.٠٠	٢٠٧.٠٠٠	١.٩٣٨-	٠.٠٥٣ غير دالة
	ماجستير	٧	٣٣.٥٧	٢٣٥.٠٠			
الأنشطة الطلابية	بكالوريوس+دبلو	١٠٥	٥٧.٥٥	٦٠٤٣.٠٠	٢٥٧.٠٠٠	١.٣٣٨-	٠.١٨١ غير دالة
	ماجستير	٧	٤٠.٧١	٢٨٥.٠٠			
البيئة المدرسية	بكالوريوس+دبلو	١٠٥	٥٨.٥٤	٦١٤٦.٥٠	١٥٣.٥٠٠	٢.٥٨٣-	*٠.٠١٠ دالة
	ماجستير	٧	٢٥.٩٣	١٨١.٥٠			
درجة ممارسة المديرات لأدوارهن في	بكالوريوس+دبلو	١٠٥	٥٧.٨٤	٦٠٧٣.٥٠	٢٢٦.٥٠٠	١.٦٩٦-	٠.٠٩٠ غير دالة
	ماجستير	٧	٣٦.٣٦	٢٥٤.٥٠			

يتضح من نتائج جدول (١٠) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في درجات ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة ، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة مان وتني (٢٢٦.٥٠٠) وبلغت درجتها الزائفة (-١.٦٩٦) وكانت دلالتها (٠.٠٩٠) وهي قيمة تكبر عن مستوى الدلالة (٠.٠٥) مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة.

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

وكذلك تبين من جدول (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات (التخطيط، إدارة الكوادر البشرية، الأنشطة الطلابية) تعزى لمتغير المؤهل العلمي حيث بلغت قيمة مان وتتي على التوالي (٣٢٧.٠٠٠ ، ٢٠٧.٠٠٠ ، ٢٥٧.٠٠٠) وكانت الدرجة الزائفة على التوالي (-٠.٤٨٧ ، -١.٩٣٨ ، -١.٣٣٨) وكانت دلالتيهما الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة (٠.٠٥) مما يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجات ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة المتعلقة بمجالات (التخطيط، إدارة الكوادر البشرية، الأنشطة الطلابية). ويُفسر سبب ذلك إلى تشابه وجهات نظر المديرات في تقديرهن لدرجة ممارستهن لأدوارهن في تنمية الموهبة المتعلقة بمجالات (التخطيط، إدارة الكوادر البشرية، الأنشطة الطلابية) سواء كنّ من حملة شهادة بكالوريوس+دبلوم تربوي أو شهادة ماجستير، وذلك للإدراك العالي من قبل المديرات لأهمية أدوارهن في تنمية الموهبة لدى طالبات المرحلة الأساسية بجميع مجالاتها بغض النظر عن المؤهلات العلمية لتشابه الظروف والممارسات الإدارية .

بينما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجات ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة المتعلقة بمجال البيئة المدرسية، حيث بلغت قيمة مان وتتي (١٥٣.٥٠٠) وبلغت درجتها الزائفة (-٢.٥٨٣) وكانت دلالتها (٠.٠١٠) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة (٠.٠٥) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجات ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة المتعلقة بمجال البيئة المدرسية لصالح المديرات الحاصلات على بكالوريوس+دبلوم تربوي، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن المديرات من حملة شهادة البكالوريوس+دبلوم تربوي لديهن طموح مهني مرتبط بالمدرسة وحرصهن على توفير بيئة اجتماعية ونفسية و الحرص على توفير جميع الأدوات والتجهيزات اللازمة التي تسهم في تنمية الموهبة لدى الطالبات، بينما على الجانب الآخر فنجد أن المديرات من حملة شهادة الماجستير يكون تركيزهن بتحسين وضعهن الشخصي بالتفكير بالانتقال الى مركز وظيفي آخر كمشرفه مثلاً أو الانتقال لمنصب وظيفي آخر لتكون مناسبة لمستواهن التعليمي كالتدريس الجامعي .

وبشكل عام فقد اتفقت نتائج الدراسة بهذا المجال والتي كشفت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور مديرة المدرسة الابتدائية في تنمية الموهبة تعزى إلى متغير المؤهل العلمي مع نتائج دراسة كلاً من البلواني (٢٠٠٨) و دراسة العصيمي (٢٠١٠م) ، ودراسة أبو سنيّة (٢٠١٣م) .

ثالثاً: نتائج السؤال الثالث ومناقشته:

للإجابة عن السؤال الثالث للدراسة والذي نصه: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية؟

تم استخدام تحليل التباين الأحادي (On way ANOVA) وذلك للكشف عن الفروق الإحصائية بين متوسطات تقدير أفراد مجتمع الدراسة درجة ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة ككل وبمجالاتها وفقاً إلى متغير سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية ، حيث تم تحديد مستويات سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية إلى 3 مستويات (أقل من 5 سنوات/من 5 إلى أقل من 10 سنوات/عشر سنوات فأكثر) كما تتبين النتائج بجدول (11).

جدول (11)

نتائج تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق في متوسطات تقدير أفراد مجتمع الدراسة لدرجة ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية (ن=112).

المجالات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	ف	دلالة الإحصائية
التخطيط	بين المجموعات	1.226	2	0.613	1.034	0.359 غير دالة
	داخل المجموعات	64.623	109	0.593		
	التباين الكلي	65.849	111			
إدارة الكوادر البشرية	بين المجموعات	0.431	2	0.216	0.470	0.627 غير دالة
	داخل المجموعات	50.029	109	0.459		
	التباين الكلي	50.460	111			
الأنشطة الطلابية	بين المجموعات	0.568	2	0.284	0.593	0.555 غير دالة
	داخل المجموعات	52.264	109	0.479		
	التباين الكلي	52.832	111			
البيئة المدرسية	بين المجموعات	1.229	2	0.614	1.174	0.313 غير دالة
	داخل المجموعات	57.055	109	0.523		
	التباين الكلي	58.284	111			
درجة ممارسة المديرات لأدوارهن في تنمية الموهبة	بين المجموعات	0.289	2	0.144	0.356	0.702 غير دالة
	داخل المجموعات	44.283	109	0.406		
	التباين الكلي	44.572	111			

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

يتبين من جدول (١١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات تقدير درجات ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة ككل ومجالاتها تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية لأفراد مجتمع الدراسة، استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة لتقدير درجات ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة ككل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية لأفراد مجتمع الدراسة إذ بلغت (٠.٣٥٦) وبلغت مستوى دلالتها (٠.٧٠٢) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (٠.٠٥) مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات مديرات المدارس تبعاً لسنوات الخبرة في الإدارة المدرسية .

وكذلك لم يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في تقدير مديرات المدارس لمجالات درجة ممارستهن لأدوارهن في تنمية الموهبة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية، حيث كانت قيمة (ف) للمجالات (التخطيط، إدارة الكوادر البشرية، الأنشطة الطلابية، البيئة المدرسية) على التوالي (١.٠٣٤، ٠.٤٧٠، ٠.٥٩٣، ١.١٧٤) وكانت قيمة دلالتها أكبر من مستوى الدلالة (٠.٠٥) مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات في مجالات درجة ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية لأفراد مجتمع الدراسة .

ويدل ذلك على تشابه وجهات نظر المديرات في تقديرين لدرجة ممارستهن لأدوارهن في تنمية الموهبة ككل ومجالاتها سواء قلة أو كثرة سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية لديهن ويمكن تفسير ذلك بسبب الإدراك العالي من قبل المديرات بضرورة أن يبذلن قصارى جهودهن في سبيل رعاية الطالبات الموهوبات، لأن الموهبة كالنبتة لا يستفاد منها إلا إذا سقيناها وتعاهدناها بالرعاية والاهتمام لأنهن يمثلن ثروة غالية في رصيد المجتمع والأمة.

وبشكل عام فقد اتفقت نتائج الدراسة بهذا المجال مع نتائج دراسة كلاً من البلواني (٢٠٠٨م) ودراسة الكعبي (٢٠٠٧م) ودراسة أبو راشد (٢٠٠٧م) والسعدي (٢٠٠٩م) حيث كشفت تلك الدراسات على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور الإدارة المدرسية في تنمية الموهبة والرعاية والكشف تعزى إلى الخبرة في الإدارة المدرسية، بينما اختلفت مع نتائج دراسة أبو سينية (٢٠١٣م) والتي كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة في الإدارة المدرسية .

رابعاً: نتائج السؤال الرابع ومناقشته:

للإجابة عن السؤال الرابع للدراسة والذي نصه: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية في الموهبة ؟

تم استخدام تحليل التباين الأحادي (On way ANOVA) وذلك للكشف عن الفروق الإحصائية بين متوسطات تقدير أفراد مجتمع الدراسة لدرجة ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة ككل وبمجالاتها وفقاً إلى متغير الدورات التدريبية في الموهبة، حيث تم تحديد مستويات الدورات التدريبية إلى 3 مستويات (أقل من 3 دورات/ من 3 إلى 5 دورات / أكثر من 5 دورات) كما تتبين النتائج بجدول (12).

جدول (12)

نتائج تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق في متوسطات تقدير أفراد مجتمع الدراسة لدرجة ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة تعزى لمتغير الدورات التدريبية (ن=112).

المجالات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	ف	دلالة الإحصائية
التخطيط	بين المجموعات	0.397	2	0.198	0.330	غير دالة 0.719
	داخل المجموعات	65.453	109	0.600		
	التباين الكلي	65.849	111			
إدارة الكوادر البشرية	بين المجموعات	0.255	2	0.128	0.277	غير دالة 0.758
	داخل المجموعات	50.205	109	0.461		
	التباين الكلي	50.460	111			
الأنشطة الطلابية	بين المجموعات	0.842	2	0.421	0.882	غير دالة 0.417
	داخل المجموعات	51.991	109	0.477		
	التباين الكلي	52.832	111			
البيئة المدرسية	بين المجموعات	0.313	2	0.157	0.295	غير دالة 0.745
	داخل المجموعات	57.971	109	0.532		
	التباين الكلي	58.284	111			
درجة ممارسة المديرات لأدوارهن في تنمية الموهبة	بين المجموعات	0.379	2	0.189	0.467	غير دالة 0.628
	داخل المجموعات	44.193	109	0.405		
	التباين الكلي	44.572	111			

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

يتبين من جدول (١٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات تقدير درجات ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة ككل ومجالاتها تبعاً لمتغير الدورات التدريبية بمجال الموهبة لأفراد مجتمع الدراسة، استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة لتقدير درجات ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة ككل تبعاً لمتغير الدورات التدريبية بمجال الموهبة لأفراد مجتمع الدراسة إذ بلغت (٠.٤٦٧) وبلغت مستوى دلالتها (٠.٦٢٨) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (٠.٠٥) مما يعنى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات مديرات المدارس تبعاً للدورات التدريبية بمجال الموهبة .

وكذلك لم يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في تقدير مديرات المدارس لمجالات درجة ممارستهن لأدوارهن في تنمية الموهبة تبعاً لمتغير الدورات التدريبية بمجال الموهبة حيث كانت قيمة (ف) للمجالات (التخطيط، إدارة الكوادر البشرية، الأنشطة الطلابية، البيئة المدرسية) على التوالي (٠.٣٣٠، ٠.٢٧٧، ٠.٨٨٢، ٠.٢٩٥) وكانت قيمة دلالتها أكبر من مستوى الدلالة (٠.٠٥) مما يعنى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات في مجالات درجة ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة تبعاً لمتغير الدورات التدريبية بمجال الموهبة لأفراد مجتمع الدراسة .

وهذا يدل على تشابه وجهات نظر المديرات في تقديرهن لدرجة ممارستهن لأدوارهن في تنمية الموهبة ويمكن تفسير ذلك بسبب عدم تأثير الدورات التي تلتحق بها المديرية في إكسابها المهارات اللازمة التي تؤهلها إلى تنمية المهارات بطريقة إبداعية. بالرغم من أن جميع المديرات سواء الملتحقات أو غير الملتحقات فقد كانت درجة الممارسة التي ظهرت بالدراسة عالية، ولكن قد يكون ذلك من خلال العمليات الادارية ووظائفها من حيث الاشراف والمتابعة والتنسيق بينما التخطيط والتنظيم والاتصال واتخاذ القرار وغيرها من العمليات تحتاج الى دورات تدريبية مؤهلة بالمجال.

خامساً: نتائج السؤال الخامس ومناقشته:

للإجابة عن السؤال الأول للدراسة والذي نصه: " ما أهم المعوقات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة وسبل التغلب عليها؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة ككل تجاه مجالات المعوقات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة مرتبة تنازلياً من أكبر قيمة للمتوسط الحسابي إلى أقل قيمة، وكذلك حساب المتوسط الحسابي العام للدرجة الكلية المعوقات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة، وفي حالة تساوي المتوسطات الحسابية فقد تم ترتيبها حسب الانحراف المعياري الأقل. كما نتبين النتائج بجدول (١٣).

الجدول (١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات درجة وجود المعوقات التي تحد من ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	مجالات درجة وجود المعوقات وسبل التغلب عليها	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	١	المعوقات التعليمية	٤.١٢	٠.٧٤	عالية
٢	٤	المعوقات الإدارية	٤.١٠	٠.٧٤	عالية
٣	٣	المعوقات الاجتماعية	٣.٨٥	٠.٦٩	عالية
٤	٢	المعوقات الذاتية	٣.٦٨	٠.٧٢	عالية
الدرجة الكلية للمعوقات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة					
			٣.٩٤	٠.٦١	عالية

يتضح من جدول (١٣) أن الدرجة الكلية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة وجود المعوقات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة كانت (عالية) بمتوسط حسابي مقداره (٣.٩٤)، وانحراف معياري مقداره (٠.٦١)، وقد جاءت المجالات الفرعية على الترتيب الآتي:

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

مجال المعينات التعليمية في المرتبة الأولى بدرجة (عالية) وبمتوسط حسابي (٤.١٢) وانحراف معياري (٠.٧٤)، بينما جاء مجال المعينات الإدارية في المرتبة الثانية بدرجة (عالية) ومتوسط حسابي (٤.١٠) وانحراف معياري (٠.٧٤)، أما مجال المعينات الاجتماعية فقد حظي بالمرتبة الثالثة بدرجة (عالية) ومتوسط حسابي (٣.٨٥) وانحراف معياري (٠.٦٩)، تبعه بذلك مجال المعينات الذاتية في المرتبة الرابعة بدرجة (عالية) وبمتوسط حسابي (٣.٦٨) وانحراف معياري (٠.٧٢) وهذا يدل على أن درجة المعينات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة عالية.

وتُشير الدراسة أن السبب العام لظهور تلك المعينات بدرجة عالية بالرغم من ظهور درجة ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن بدرجة عالية في تنمية الموهبة كما تبين ذلك بالسؤال الأول من أسئلة الدراسة إلى أن المديرات أظهرن الدور الذي تقوم به المديرية بالواقع الفعلي، ولربما تواجه المديرية فعلاً العديد من التحديات والعقبات التي تحد من ممارستها ولكنها تتغلب عليها، إلا أنها تبقى كمحددات وعقبات قائمة على الأرض تحتاج إلى حلول جذرية سواء تعلقت بالحلول التنظيمية التي تتطلب منح المديرات المزيد من الصلاحيات والاجراءات لتلعب الدور بشكل أكثر فاعلية وقوة، أو تحتاج إلى قرارات إدارية فعالة.

ويُلاحظ أن المعينات الذاتية جاءت بمراتب متأخرة وقد اتفقت بهذا الشأن مع ترتيبها في دراسة الشرفي (٢٠٠٣م) .

ومن أجل التفصيل بنتائج هذا المحور فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية الخاصة بكل فقرة من فقرات كل مجال فرعي من مجالات المحور الثاني للإستبانة مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية ضمن كل مجال فرعي من مجالات الإستبانة كلاً على حدة .

المجال الأول : المعينات التعليمية

يُبين جدول (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات التي تقيس درجة وجود المعينات التي تحد من ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة المتعلقة بمجال " المعينات التعليمية" من وجهة نظرهن وقد تم ترتيبها تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي، وكذلك تم حساب المتوسط الحسابي الموزون للمجال كما يلي:

الجدول (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة وجود المعينات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة بمجال " المعينات التعليمية "

مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	مضمون فقرات مجال المعينات التعليمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المعينات
١	٨	عدم وجود معلمات مفرغات للعمل في مجال الموهبة .	٤.٤٩	٠.٨٢	عالية
٢	٢	قلة توفر الأجهزة والوسائل التربوية لاكتشاف ورعاية الموهوبات .	٤.٣٠	٠.٧٨	عالية
٣	٤	قلة الكوادر المؤهلة في مجال الموهبة.	٤.٢١	٠.٨٣	عالية
٤	١	صعوبة تحديد الموهوبات بسبب ارتفاع كثافة الفصول الدراسية .	٤.٢٠	٠.٨٩	عالية
٥	٣	قلة توافر البرامج التعليمية المناسبة لاكتشاف الموهوبات .	٤.١٥	٠.٧٩	عالية
٦	١١	تركيز المناهج على الجانب النظري وإهمال الجانب التطبيقي.	٤.١٤	٠.٩٢	عالية
٧	٩	ضعف رغبة المعلمات في المشاركة في برامج الموهوبات.	٤.١٤	٠.٩٤	عالية
٨	١٢	ضعف تفعيل التقنيات الحديثة في تنمية الموهبة .	٤.١٤	٠.٨٦	عالية
٩	١٠	ضعف الأنظمة المعنية باكتشاف الموهوبات.	٤.١٠	٠.٨٧	متوسطة
١٠	٦	تدني وعي المعلمات بالحاجات التربوية لاكتشاف ورعاية الموهوبات .	٤.٠٣	٠.٩١	متوسطة
١١	٥	ضعف اهتمام الإدارة بحل مشكلات الطالبات الموهوبات .	٣.٨٨	١.٠١	متوسطة
١٢	٧	ضعف تشجيع المشرفة التربوية على تنفيذ الأنشطة والبرامج الإبداعية لتنمية الموهبة .	٣.٥٣	١.١٤	متوسطة
		درجة المعينات التي تحد من ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة بمجال المعينات التعليمية	٤.١٢	٠.٧٤	عالية

يتضح من جدول (١٤)، أن درجة وجود المعينات التعليمية التي تحد من ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة كانت بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط العام لهذا المجال (٤.١٢) وانحراف معياري بلغ (٠.٧٤) وهي قيمة أقل من واحد صحيح مما يعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهن لدرجة وجود المعينات التعليمية التي تحد من ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة.

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

وفيما يتعلق بدرجة تقدير كل عبارة من عبارات المعينات التعليمية، جاءت معظم المعينات التعليمية بدرجة عالية ، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (٤.١٤ - ٤.٤٩) وامتدت انحرافات المعيارية من (٠.٨٢ - ٠.٨٦) وهي قيم أقل من الواحد الصحيح مما يعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهن لدرجة وجود المعينات التعليمية و التي من أبرزها " عدم وجود معلمات مفرغات للعمل في مجال الموهبة" و " قلة توفر الأجهزة والوسائل التربوية لاكتشاف ورعاية الموهوبات" و " قلة الكوادر المؤهلة في مجال الموهبة" و " صعوبة تحديد الموهوبات بسبب ارتفاع كثافة الفصول الدراسية " و " قلة توافر البرامج التعليمية المناسبة لاكتشاف الموهوبات" و" تركيز المناهج على الجانب النظري وإهمال الجانب التطبيقي " و "ضعف رغبة المعلمات في المشاركة في برامج الموهوبات" و" ضعف تفعيل التقنيات الحديثة في تنمية الموهبة".

ويمكن تفسير ذلك بسبب عدم تركيز المعلمات على أساليب التدريس المفتوح كالمناقشة وأسلوب التلقين، وكذلك عدم انتقاء معلمات متميزات من ذوات الكفاءات في تخصصاتهن. بالإضافة إلى أن المناهج الدراسية في التعليم الأساسي بحاجة إلى إثراء بالموضوعات المناسبة للموهوبات، إلى أنه لا بد من إعادة النظر في المنهج العلمي المقرر في برامج رعاية الموهوبات، فالبرامج الحالية لا تتسجم مع رغبات الطالبات الموهوبات ولا تنمي استعداداتهن.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الفيصل(٢٠٠٩م) والتي ذكر فيها أن من المعوقات التي تواجه الطلاب الموهوبين وتحول دون رعايتهم في الخرج تتمثل في ضيق الفصول الدراسية وكثرة أعداد الطلاب لا تساعد على رعايتهم ، كما تتفق مع نتائج دراسة جمعة (٢٠٠٦م) والتي كشفت أن من المعوقات التي تحد من فاعلية الإدارة المدرسية في رعاية الطالبات الموهوبات نقص توافر الكوادر البشرية المدربة لاكتشاف الموهوبات وعدم توفر المقاييس اللازمة لاكتشافهم مبكراً .

بينما جاءت أربعة معيقات تعليمية بدرجة متوسطة حيث تراوحت متوسطتها الحسابية ما بين (٣.٥٣ - ٤.١٠) وامتدت انحرافات المعيارية من (٠.٨٧ - ١.١٤). مما يدل على اختلاف أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهن لهذه العبارات. حيث كانت على ترتيبها الذي ظهرت فيه : "ضعف الأنظمة المعنية باكتشاف الموهوبات" و "تدني وعي المعلمات بالحاجات التربوية لاكتشاف ورعاية الموهوبات" و "ضعف اهتمام الإدارة بحل مشكلات الطالبات الموهوبات" و "ضعف تشجيع المشرفة التربوية على تنفيذ الأنشطة والبرامج الإبداعية لتنمية الموهبة".

ويمكن تفسير ذلك بسبب اهتمام الإدارة العامة لرعاية الموهوبين في تنمية ورعاية الموهبة خاصة بالمدارس الابتدائية لذلك ظهرت المعوقات بدرجة متوسطة مثل ضعف الأنظمة المعنية باكتشاف الموهوبات، و تدني وعي المعلمات بالحاجات التربوية لاكتشاف ورعاية الموهوبات و ضعف اهتمام الإدارة بحل مشكلات الطالبات الموهوبات، وضعف تشجيع المشرفة التربوية على تنفيذ الأنشطة والبرامج الإبداعية لتنمية الموهبة وهذا يتسق مع نتائج السؤال الاول الذي كشف على أن مستوى ممارسة دور مديرات المدارس الابتدائية في تنمية الموهبة كبير ، مما أدى إلى ظهور مثل هذه العبارات بدرجة متوسطة.

كشفت الدراسة من خلال سؤال مفتوح تم توجيهه للمديرات بأن من سبل التغلب على المعوقات التعليمية مايلي :

- التركيز على رفع كفاءة الكوادر البشرية المؤهلة لتنمية الموهوبات من خلال تطوير معايير اختيارهم، وتدريبهم باستمرار وتحفيزهم .
- العمل على تفرغ معلمة الموهبة وتفعيل دورها لتنمية الطالبات الموهوبات .
- ضرورة توفير الأجهزة التقنية والوسائل التربوية لرعاية الموهوبات وتضمينها بالميزانية التشغيلية بالمدارس لشراء الأجهزة والمعدات التي تساعد على إثراء تفكير الطالبات الموهوبات .
- العمل على تشجيع المعلمات في توظيف استراتيجيات التدريس الحديثة والتعلم النشط في تدريس الطالبات الموهوبات.

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

المجال الثاني : المعينات الذاتية

يبين جدول (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات التي تقيس درجة وجود المعينات التي تحد من ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة المتعلقة بمجال " المعينات الذاتية" من وجهة نظرهن وقد تم ترتيبها تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي، وكذلك تم حساب المتوسط الحسابي الموزون للمجال كما يلي:

الجدول (١٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة وجود المعينات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة بمجال " المعينات الذاتية" مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	مضمون فقرات مجال المعينات الذاتية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المعينات
١	١٥	ضعف مناسبة المقاييس المستخدمة لاكتشاف الموهوبات.	٣.٩١	٠.٧٩	عالية
٢	١٨	شعور الطالبة بعدم تقدير موهبتها.	٣.٩٠	٠.٨٩	عالية
٣	١٦	ضعف الدافعية لدي الطالبات الموهوبات.	٣.٧١	٠.٨٧	عالية
٤	٢٠	شعور الموهوبة بالضجر لعدم تلبية احتياجاتها.	٣.٧٠	٠.٨٧	عالية
٥	١٩	ضعف تفاعل الطالبة الموهوبة مع النشاط بسبب عدم مناسبته.	٣.٦٧	٠.٩٠	عالية
٦	١٧	عدم وعي أولياء الأمور بأهمية الموهبة ودور الأسرة في رعايتها.	٣.٦٢	٠.٨٧	عالية
٧	١٣	غياب الرعاية النفسية والصحية للطالبة الموهوبة .	٣.٦١	٠.٩٠	عالية
٨	١٤	ضعف الخدمات الإرشادية المناسبة للطالبة الموهوبة .	٣.٦١	٠.٨٥	عالية
٩	٢١	ميل بعض الطالبات الموهوبات للانطوائية والخجل .	٣.٣٨	١.٠٧	متوسطة
		درجة المعينات التي تحد من ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة بمجال المعينات الذاتية	٣.٦٨	٠.٧٢	عالية

يتضح من جدول (١٥)، أن درجة وجود المعينات الذاتية التي تحد من ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة كانت بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط العام لهذا المجال (٣.٦٨) وانحراف معياري بلغ (٠.٧٢) وهي قيمة أقل من واحد صحيح مما يُعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهن لدرجة وجود المعينات الذاتية التي تحد من ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة.

وفيما يتعلق بدرجة تقدير كل عبارة من عبارات المعينات الذاتية، جاءت معظم المعينات الذاتية بدرجة عالية، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (٣.٦١ - ٣.٩١) وامتدت انحرافات المعيارية من (٠.٧٩ - ٠.٨٥) وهي قيم أقل من الواحد الصحيح مما يعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهن لدرجة وجود المعينات الذاتية. حيث كانت على ترتيبها الذي ظهرت فيه: "ضعف مناسبة المقاييس المستخدمة لاكتشاف الموهوبات" و "شعور الطالبة بعدم تقدير موهبتها" و "ضعف الدافعية لدي الطالبات الموهوبات" و "شعور الموهوبة بالضجر لعدم تلبية احتياجاتها" و "ضعف تفاعل الطالبة الموهوبة مع النشاط بسبب عدم مناسبته" و "عدم وعي أولياء الأمور بأهمية الموهبة ودور الأسرة في رعايتها" و "غياب الرعاية النفسية والصحية للطالبة الموهوبة" و "ضعف الخدمات الإرشادية المناسبة للطالبة الموهوبة".

ويمكن تفسير ذلك بسبب قلة توعية الآباء والأمهات والمعلمات بخصائص وسمات الموهوبات، وكيفية التعامل معهن من خلال العلاقات الطيبة التي يظهر فيها الدفء والحنان والرعاية والاهتمام، فلا بد من تقدير الطالبة الموهوبة وتشجيعها وتمثين كل ما تقوم به، لأن التقدير والتشجيع بمثابة الفيتامين الذي يعطي الطالبة دفعة إيجابية إلى الأمام، لأنها تشعر بأن هناك من يتابعها ويقدر عملها وما تقوم به من جهد، ومن الجدير بالذكر أنه على الرغم من ظهور الممارسات التي بمجال التخطيط مع أولياء الامور بدرجة عالية كما كشفت عنها نتائج السؤال الاول بالدراسة الحالية الا أنها كانت بدرجة ترتيب متأخره، مما يعزز هذه النتائج.

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

وافقت نتائج الدراسة الحالية لهذا المجال مع نتائج دراسة الرفاعي (٢٠١٢م) والتي أسفرت عن وجود تحديات شخصية تواجه الموهوب بدرجة عالية ، وكذلك اتفقت نتائج الدراسة مع نتيجة دراسة الشرفي (٢٠٠٣م) والتي كشفت عن وجود معوقات مرتبطة بالتلاميذ الموهوبين في المدارس الإبتدائية في مدينة الطائف .

بينما جاءت عبارة واحدة بدرجة متوسطة والتي تنص على "ميل بعض الطالبات الموهوبات للانطوائية والخجل" حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٣٨) بانحراف معياري (١.٠٧). مما يدل على اختلاف أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهن لهذه العبارة. ويمكن تفسير ذلك بأن المشكلات المرتبطة بالخجل والإنطواء بعد ممارسة الدور الكبير في تنمية الموهبه من قبل الإدارة المدرسية فقد ينخفض أثر تلك الخصائص.

ومن خلال السؤال المفتوح الذي تم اقتراح بعض سبل للتغلب على المعوقات الذاتية وتمثلت الإقتراحات بالتالي :

- معالجة ضعف الخدمات الإرشادية المناسبة للطالبة الموهوبة من خلال تأهيل وتدريب المرشدة الطلابية لرعاية الموهوبات وتميئتهم .
- العمل على تنمية شعور الطالبة الموهوبة بتقدير موهبتها من خلال التحفيز والتواصل بين الاسرة والمدرسة .
- العمل على تنمية الدافعية لدى الطالبات الموهوبات.
- تنمية تفاعل الطالبة الموهوبة مع النشاط المدرسي من خلال تنويع الانشطة المدرسية بما يتناسب مع الاحتياجات الفعلية للموهوبات .
- ضرورة توفير أخصائية إجتماعية تربوية تنمي الثقة بالنفس لدى الطالبة الموهوبة وتعزز تقدير ذاتها .

المجال الثالث : المعينات الاجتماعية

يبين جدول (١٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات التي تقيس درجة وجود المعينات التي تحد من ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة المتعلقة بمجال " المعينات الاجتماعية" من وجهة نظرهن وقد تم ترتيبها تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي، وكذلك تم حساب المتوسط الحسابي الموزون للمجال كما يلي:

الجدول (١٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة وجود المعينات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة بمجال " المعينات الاجتماعية" مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	مضمون فقرات مجال المعينات الاجتماعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المعينات
١	٢٤	ضعف فرصة تحقيق الاستقلالية للطالبات الموهوبات.	٤.٠٣	٠.٧٦	عالية
٢	٢٢	غياب الرعاية الأسرية المناسبة للطالبة الموهوبة .	٣.٩٤	٠.٧٩	عالية
٣	٢٣	غياب الرعاية المجتمعية للطالبة الموهوبة.	٣.٩٣	٠.٧٤	عالية
٤	٢٥	استخدام بعض الأسر أساليب التنشئة الخاطئة .	٣.٨٦	٠.٨١	عالية
٥	٢٧	منع الأسر ابتهم الموهوبة من المشاركة في البرامج و الأنشطة.	٣.٧٩	٠.٨٣	عالية
٦	٢٨	ضعف الشراكة بين المدرسة والأسرة لمتابعة الطالبة الموهوبة .	٣.٧٧	٠.٨٣	عالية
٧	٢٦	عزل الموهوبات عن المجتمع بسبب الخوف المبالغ فيه من قبل الأسرة .	٣.٦٦	٠.٨٥	عالية
		درجة المعينات التي تحد من ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة بمجال المعينات الاجتماعية	٣.٨٥	٠.٦٩	عالية

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

يتضح من جدول (١٦)، أن درجة وجود المعوقات الاجتماعية التي تحد من ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة كانت بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط العام لهذا المجال (٣.٨٥) وانحراف معياري بلغ (٠.٦٩) وهي قيمة أقل من واحد صحيح مما يُعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهن لدرجة وجود المعوقات الاجتماعية التي تحد من ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة .

وفيما يتعلق بدرجة تقدير كل عبارة من عبارات المعوقات الاجتماعية، جاءت معظم المعوقات الاجتماعية بدرجة عالية، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (٣.٨٦ - ٤.٠٣) وامتدت انحرافات المعيارية من (٠.٧٦ - ٠.٨١) وهي قيم أقل من الواحد الصحيح مما يعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهن لدرجة وجود المعوقات الاجتماعية حيث كانت أبرزها: "ضعف فرصة تحقيق الاستقلالية للطالبات الموهوبات" و "غياب الرعاية الأسرية المناسبة للطالبة الموهوبة" و "غياب الرعاية المجتمعية للطالبة الموهوبة" و "استخدام بعض الأسر أساليب التنشئة الخاطئة".

ويمكن تفسير ظهور هذه المعوقات بدرجة عالية هو لأن الأسرة هي البيئة التي يمارس فيها الفرد حياته، لذلك فإن لها دوراً مهماً في اكتشاف الموهوبين من أبنائهن والأخذ بيدهن وتقديم وسائل الرعاية اللازمة لتنمية قدراتهن وإمكاناتهن، غير أنها تعجز أحياناً عن القيام بدورها كاملاً فتتبع أساليب خاطئة في عمليات التنشئة الاجتماعية فلا تتقبل مواهب أبنائهن وتتنظر إليهن على أنهن مشاكسين وجالبين للمشاكل، و تسخر من طموحاتهن ، وذلك بسبب عوامل نقص الخبرة أو قلة التدريب أو تعرض الطالبة لعوامل الحرمان المتنوعة بشكل مباشر أو غير مباشر .

وتتفق نتائج الدراسة في هذا المجال مع نتائج دراسة الرفاعي (٢٠١٢م) والتي كشفت عن وجود تحديات إجتماعية تواجه رعاية الموهوبين بدرجة عالية . وعلى الرغم من ظهور بقية العبارات بدرجة عالية إلا أنها جاءت في مراتب متأخرة حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (٣.٦٦ - ٣.٧٩) وامتدت انحرافات المعيارية من (٠.٨٣ - ٠.٨٥) فكانت على النحو التالي: "منع الأسر ابنتهم الموهوبة من المشاركة في البرامج و الأنشطة" و ضعف الشراكة بين المدرسة والأسرة لمتابعة الطالبة الموهوبة و عزل الموهوبات عن المجتمع بسبب الخوف المبالغ فيه من قبل الأسرة " وعلى الرغم من أنها تعتبر تحديات إجتماعية إلا أن دور الإدارة المدرسية في المرحلة الابتدائية وتحديد مديرات تلك المدارس وما يقوم من دور ريادي كشفت عنه الدراسة الحالية بالابعد التي تضمنتها ، فساهمت في ظهور مثل هذه المعوقات بدرجة أقل .

أما عن سبل التغلب على المعوقات الإجتماعية فقد اقترحت المديرات مايلي: سؤال مفتوح تم توجيهه للمديرات بأنه من سبل التغلب على المعوقات الإجتماعية مايلي :

- تعزيز الشراكة بين المدرسة والأسرة لمتابعة الطالبة الموهوبة من خلال بناء مبادرات فاعلة مع المؤسسات التي ترعى الموهوبات.
- تطوير الخدمات الاجتماعية والتربوية والنفسية التي تحقق الرعاية المجتمعية للطالبة الموهوبة.
- تشجيع أسر الطالبات الموهوبات للمشاركة في البرامج و الأنشطة على مستوى إدارات التعليم والمملكة وتصحيح المفاهيم الخاطئة.
- تنمية وعي أولياء الأمور بأهمية الموهبة وتسلط الضوء على دور الأسرة في رعاية الموهبة.

المجال الرابع : المعوقات الإدارية

يبين جدول (١٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات التي تقيس درجة وجود المعوقات التي تحد من ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة المتعلقة بمجال " المعوقات الإدارية" من وجهة نظرهن وقد تم ترتيبها تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي، وكذلك تم حساب المتوسط الحسابي الموزون للمجال كما يلي:

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

الجدول (١٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة وجود المعينات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة بمجال " المعينات الإدارية " مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	مضمون فقرات مجال المعينات الإدارية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المعينات
١	٣٢	كثرة الأعباء الإدارية .	٤.٤٨	٠.٧٥	عالية جدا
٢	٣٠	قلة الدورات التدريبية المتعلقة بالموهبة .	٤.١٣	٠.٩٣	عالية
٣	٣٤	نقص الإمكانيات المادية اللازمة لتوفير بيئة مناسبة لتنمية المواهب.	٤.١٣	٠.٨٠	عالية
٤	٣١	قلة الحوافز المعنوية والمنح والهيئات للطلبة الموهبة .	٤.١٢	٠.٨٣	عالية
٥	٣٣	قلة الصلاحيات الممنوحة للإدارة المدرسية فيما يتعلق بتنمية الموهبة .	٤.٠٢	٠.٨٨	عالية
٦	٣٥	ضعف مهارات الإدارة اللازمة في تنمية الموهبة .	٣.٩٢	٠.٩٩	عالية
٧	٢٩	ضعف التنسيق بين الإدارة المدرسية والجهات المختصة بتنمية الموهبة .	٣.٨٩	٠.٩٢	عالية
		درجة المعينات التي تحد من ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة بمجال المعينات الإدارية	٤.١٠	٠.٧٤	عالية

يتضح من جدول(١٧)، أن درجة وجود المعينات الإدارية التي تحد من ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة من وجهة نظرهن كانت بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط العام لهذا المجال (٤.١٠) وانحراف معياري بلغ (٠.٧٤) وهي قيمة أقل من واحد صحيح مما يُعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهن لدرجة وجود المعينات الإدارية التي تحد من ممارسة مديرات مدارس المرحلة الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة .

وفيما يتعلق بدرجة تقدير كل عبارة من عبارات المعينات الإدارية، فقد جاءت العبارة رقم (٣٢) والتي تنص على " كثرة الأعباء الإدارية " بدرجة عالية جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤.٤٨) وانحراف معياري (٠.٧٥) ويمكن تفسير ذلك بسبب كثرة الأعباء والمهام الموكلة لمديرة المدرسة وعدم توفر الوقت الكافي لديها لإنجاز جميع الأعمال مما يقلل من ممارستها لدورها في تنمية الموهبة لدى الطالبات.

بينما ظهرت بقية المعينات الإدارية بدرجة عالية ، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (٣.٨٩ - ٤.١٣) وامتدت انحرافات المعيارية من (٠.٨٠ - ٠.٩٢) وهي قيم أقل من الواحد الصحيح مما يعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهم لدرجة وجود المعينات الإدارية. وكان من أبرزها: " قلة الدورات التدريبية المتعلقة بالموهبة " و " نقص الإمكانيات المادية اللازمة لتوفير بيئة مناسبة لتنمية المواهب " و " قلة الحوافز المعنوية والمنح والهيئات للطالبة الموهبة " " قلة الصلاحيات الممنوحة للإدارة المدرسية فيما يتعلق بتنمية الموهبة " و " ضعف مهارات الإدارة اللازمة في تنمية الموهبة " و " ضعف التنسيق بين الإدارة المدرسية والجهات المختصة بتنمية الموهبة " ويمكن تفسير ذلك بسبب عدم وجود اهتمام كبير من قبل المديرات في موضوع الدورات التدريبية المتعلقة بالموهبة، وتدني الإمكانيات المادية اللازمة لتوفير بيئة مناسبة لتنمية المواهب وغياب الحوافز المعنوية والمنح والهيئات ، وقصور الصلاحيات الممنوحة للإدارة المدرسية .

واتفقت ضمناً مع نتائج دراسة الفيصل (٢٠٠٩م) التي كشفت عن وجود بعض المعوقات المرتبطة بالبيئة المدرسية التي تواجه الطلاب الموهبين وتحول دون رعايتهم تتمثل فيما يلي منها: عدم توفر الحوافز المالية التي تشجع المعلمين على الالتحاق ببرامج رعاية الموهبين، واتفقت مع نتائج دراسة نيلسون وبريندلي (Nelson and Prindle, ١٩٩٢) أن هناك معوقات في مجال رعاية الموهبين تمثلت في عدم وجود مهارات عالية لدى المديرين في مجال توجيه الموهوب مقارنة بالمعلمين .

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

وانتفتت كذلك مع نتائج دراسة الشرفي (٢٠٠٣م) التي تبين عن وجود معوقات لرعاية الموهوبين تتمثل في المعوقات الإدارية والمعوقات المالية ، واختلفت مع نتائج دراسة البوعينين (٢٠٠٩م) التي كشفت على أن المعوقات التي تواجه دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع كانت ضعيفة .

وقد كشفت الدراسة من خلال السؤال المفتوح الذي تم توجيهه للمديرات بأن من سبل التغلب على المعوقات الإدارية مايلي :

- إعداد دورات تدريبية إلزامية لمديرة المدرسة في مجال تنمية الموهبة لدى الطالبات الموهوبات .
- توسيع الهيكل التنظيمي المدرسي من خلال تعيين وكيلات لمديرات المدارس تُسند إليها متابعة قضايا وموضوعات تنمية الموهبة وتُشرف على الممارسات الادارية بهذا الجانب .
- منح مديرة المدرسة صلاحيات واسعة لتوجيه عناصر العملية التعليمية تجاه تنمية الموهبة لدى الطالبات .
- زيادة الإمكانات المادية اللازمة لتوفير وتطوير البيئة الفيزيقية للموهوبات .
- تقديم الحوافز المعنوية والمنح والهيئات للطالبة الموهوبة .

ملخص النتائج والتوصيات

تمهيد:

هدفت الدراسة الحالية الكشف عن درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة ، ومعرفة إذا ما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة تُعزى لمتغير المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية وعدد الدورات التدريبية في الموهبة ، بالإضافة إلى معرفة أهم المعوقات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة ومعرفة أهم السبل للتغلب على تلك المعوقات ، ويتضمن هذا الفصل عرضاً لملخص النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية بعد تطبيق أداة الدراسة ، بالإضافة إلى عرض أبرز التوصيات التي توصلت إليها الدراسة، والمقترحات المتعلقة بالدراسات المستقبلية ذات الصلة بنتائج الدراسة، وذلك على النحو التالي:

أولاً: ملخص النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية:

أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية ما يلي:

- تبين أن الدرجة الكلية لتقدير إستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة ممارسة مديرات المدارس الإبتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة كانت (عالية) بمتوسط حسابي مقداره (٣.٥٦)، وانحراف معياري مقداره (٠.٦٣)، وقد جاءت المجالات الفرعية على الترتيب الآتي: مجال إدارة الكوادر البشرية في المرتبة الأولى بدرجة (عالية) وبمتوسط حسابي (٣.٧٩) وانحراف معياري (٠.٦٧)، بينما جاء مجال التخطيط في المرتبة الثانية بدرجة (عالية) ومتوسط حسابي (٣.٥٥) وانحراف معياري (٠.٧٧)، أما مجال البيئة المدرسية فقد حظي بالمرتبة الثالثة بدرجة (عالية) ومتوسط حسابي (٣.٤٧) وانحراف معياري (٠.٧٢)، تبعه مجال الأنشطة الطلابية في المرتبة الرابعة بدرجة (عالية) وبمتوسط حسابي (٣.٤٠) وانحراف معياري (٠.٦٩) .

- تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في درجة ممارسة مديرات المدارس الإبتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة في مجالات (التخطيط، إدارة الكوادر البشرية، الأنشطة الطلابية) ، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي بينما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في درجة ممارسة مديرات المدارس الإبتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة المتعلقة بمجال البيئة المدرسية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح المديرات الحاصلات على بكالوريوس+دبلوم تربوي، و تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في درجة ممارسة مديرات المدارس الإبتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة في مجالات (التخطيط، إدارة الكوادر البشرية، الأنشطة الطلابية، البيئة المدرسية) تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية وتبعاً لمتغير عدد الدورات التدريبية بمجال الموهبة .

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

- تبين أن الدرجة الكلية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة وجود المعوقات التي تحد من ممارسة مديرات المدارس لأدوارهن في تنمية الموهبة كانت (عالية) وقد جاءت المجالات الفرعية على الترتيب الآتي: مجال المعوقات التعليمية في المرتبة الأولى بدرجة (عالية) وبمتوسط حسابي (٤.١٢) وانحراف معياري (٠.٧٤)، بينما جاء مجال المعوقات الإدارية في المرتبة الثانية بدرجة (عالية) ومتوسط حسابي (٤.١٠) وانحراف معياري (٠.٧٤)، أما مجال المعوقات الاجتماعية فقد حظي بالمرتبة الثالثة بدرجة (عالية) ومتوسط حسابي (٣.٨٥) وانحراف معياري (٠.٦٩)، تبعه بذلك مجال المعوقات الذاتية في المرتبة الرابعة بدرجة (عالية) وبمتوسط حسابي (٣.٦٨) وانحراف معياري (٠.٧٢) .

- تبين من طرح السؤال المفتوح الموجه إلى مجتمع الدراسة المُتعلق بالكشف عن أهم سُبل التغلب على تلك المُعوقات الآتي: التركيز على رفع كفاءة الكوادر البشرية المؤهلة لتنمية الموهوبات من خلال تطوير معايير إختيارهم وتدريبهم باستمرار وتحفيزهم ، وإعداد دورات تدريبية إلزامية لمديرة المدرسة في مجال تنمية الموهبة لدى الطالبات ، وضرورة توفير الأجهزة التقنية والوسائل التربوية لرعاية الموهوبات وتضمينها بالميزانية التشغيلية بالمدرسة ، وتعزيز الشراكة بين المدرسة والأسرة لمتابعة الطالبة الموهوبة من خلال بناء مبادرات فاعلة مع المؤسسات التي ترعى الموهوبات، وتنمية الوعي لأولياء الأمور بأهمية الموهبة وتسلط الضوء على دور الأسرة في رعاية الموهبة، وتقديم الحوافز المعنوية والمنح والهيئات للطالبة الموهوبة .

التوصيات والدراسات المستقبلية المقترحة

أولاً : التوصيات :

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها ، فإن الدراسة الحالية قدمت مجموعة من التوصيات المرتبطة بالنتائج :

- بما أن النتائج أظهرت درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة لأدوارهن في تنمية الموهبة لدى الطالبات جاءت ضمن الدرجة العالية . والتي عززتها النتائج في جدول رقم (١١) ، فإن الدراسة توصي بتعزيز هذه الممارسات من خلال تطويرها وتفعيلها بشكل مستمر. والتي وردت في الجداول ذات الأرقام (٣-٤-٥-٦) ويمكن تحديدها كالآتي:
- في مجال التخطيط ، تُوصي الدراسة بتشكيل مجلس لرعاية الموهوبات تشارك فيه المعلمات وأولياء الأمور والطالبات ويختص بالتخطيط لدعم الموهبة وتنميتها ومناقشة المشكلات التي تواجههم ، وتفعيل خطوط الإتصال بين الإدارة المدرسية والمراكز المختصة في تنمية الموهبة وذلك من خلال جدولة ورش عمل دورية ، وضع خطة إعلامية متكاملة وشاملة للتوعية بمجال الموهبة وحاجات الموهوبات النفسية والاجتماعية والتعليمية وذلك بالتعاون مع إدارة الموهوبات .
- في مجال إدارة الكوادر البشرية ، التأكيد على إستمرارية تدريب الكوادر البشرية بشكل منهجي في مراكز التدريب المتخصصة في مجال الموهبة وفق ساعات مربوطة بأنظمة الحوافز والمكافآت والترقي ، والتأهيل المستمر من خلال الدورات التدريبية المكثفة واللقاءات العلمية من قبل الإدارة العامة لرعاية الموهوبات مع الحرص على التدرج في التدريب والبعد عن التكرار بهدف تزويدهم بكل ما هو جديد والإطمئنان على استمرارية الإرتقاء بالمهارات والكفايات اللازمة التي تُسهم في تنمية الموهبة .
- في مجالَي البيئة المدرسية والأنشطة الطلابية ، توفير دعم مالي مُستمر تشارك فيه المؤسسات الحكومية والأهلية كصندوق مالي مُخصص لرعاية الموهوبات ومتطلباتهم وذلك باعتماد مقننات تجهيزية وتصميمات هندسية لمباني ومرافق المدرسة .
- في مجال البيئة المدرسية ، ضرورة العمل على تحسين الممارسات الإدارية لدى مديرات المدارس وذلك بتعزيز القيم الروحية والإنسانية والوطنية، وتبني مبدأ المرونة والتكيف والانفتاح على الجديد في البيئة المدرسية ، والعمل على توفير مناخ من التعاون يساعد الموهوبات علي الإبداع والابتكار.

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

- بما أن النتائج أظهرت أن درجة المعوقات في المجالات (التعليمية، الذاتية، الإجتماعية، الإدارية) التي تحد من ممارسة مديرات المدارس الابتدائية لأدوارهن في تنمية الموهبة جاءت ضمن الدرجة العالية . والتي عززتها النتائج في جدول رقم (١٣) ، فإن الدراسة توصي بضرورة قيام وزارة التربية والتعليم بالتأكيد على إختيار المديرات ذوات المؤهلات العالية وذلك بإعداد لجنة متخصصة تشرف على اختيار المديرات المتميزات ، وضرورة تحقيق الشراكة المجتمعية الفاعلة بين مراكز رعاية الموهوبين وبين المدارس، والتأكيد على أهمية دور مديرات المدارس في تشجيع المعلمات و العاملات في الموهبة في المشاركة في برامج الموهوبات، وحضور الندوات والمؤتمرات المهمة بالموهبة، وتطوير الخدمات الاجتماعية والتربوية والنفسية التي تحقق الرعاية المجتمعية للطالبة الموهوبة .

ثالثاً: الدراسات المستقبلية المقترحة :

- اجراء دراسات تقييمية للأساليب الإدارية المعززة لتنمية الموهوبات من قبل المديرات وتقويم الواقع الحالي لتلك الممارسات في مناطق أخرى ومراحل تعليمية أخرى وعند الذكور ومقارنتها بنتائج الدراسة الحالية.
- اجراء دراسة للكشف عن الاحتياجات التدريبية لمديرات المدارس بمجال تنمية الموهوبات ورعايتهم ، بالإضافة الى إجراء دراسات للكشف عن العلاقة بين دور مديرات المدارس في تنمية الموهبة وبعض المتغيرات التربوية الأخرى كالضغوط المهنية للمديرة و دافعية الانجاز للمعلمات .
- اجراء دراسة تدريب المديرات على برامج الموهوبين في مدارس التعليم العام لاعدادهن بصورة صحيحة وعلمية لتنمية الموهبة وتجهيزهم مهارياً ومعرفياً للتعامل مع هذه الفئة لتنمية الموهبة ، وذلك من خلال برنامج على مستوى الدراسات العليا بمنح درجة الدبلوم العالي بالموهبة.
- يمكن أن تكون الأداة المستخدمة بالدراسة الحالية مؤشراً مبدئياً لتشخيص جوانب الضعف والقوة لدى المديرات بالمدارس الابتدائية لتحديد أبرز المهارات والكفايات التي تعوزهم ، وبالتالي ممكن تطبيق نفس الاداة بهدف التعرف على درجة توافر هذه الممارسات أو الكشف عن المعوقات .

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً : المصادر :

القرآن الكريم

ثانياً : المراجع العربية :

آل سيف ، مبارك سالم (١٩٩٨م). دور الإدارة المدرسية في رعاية الطلاب الموهوبين بين الواقع والمأمول . رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود: الرياض.

آل كاسي، عبدالله بن علي بن معيض(١٤٢٤هـ). واقع رعاية الطلاب الموهوبين من وجهة نظر المشرفين في مراكز رعاية الموهوبين ببعض مناطق المملكة التعليمية. رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية ، جامعة أم القرى : مكة المكرمة.

آل ناجي، محمد عبدالله (٢٠١٤م). الإدارة التعليمية والمدرسية نظريات وممارسات في المملكة العربية السعودية، ط ٦: الرياض.

ابراهيم، مجدي عزيز (٢٠٠٧م). التفكير-لتطوير الإبداع وتنمية الذكاء سيناريوهات تربية مقترحة ، سلسلة التفكير والتعليم ، مصر ، القاهرة :عالم الكتب .

إبراهيم، مجدي عزيز(٢٠٠٢م). «منظومة تعليم الموهوبين في عصر التميز والإبداع ..إلى أين؟» ، المؤتمر العلمي الخامس لتربية الموهوبين والمتفوقين المدخل إلى عصر التميز والإبداع ، كلية التربية ، جامعة أسيوط ، المنعقد من ١٤-١٥ ديسمبر، ص٤٢ .

أبو النصر، مدحت محمد(٢٠٠٩م). إدارة الأنشطة والخدمات الطلابية في المؤسسات التعليمية ، دار الفجر للنشر والتوزيع .

أبو راشد، ناصر(٢٠٠٧م). درجة امتلاك مديري المراكز الريادية في الأردن للكفايات الإدارية اللازمة لعملهم من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير، جامعة اليرموك ، الأردن.

أبو سنيّة ، عونية طالب(٢٠١٣م). درجة توافر الكفايات الفنية لدى مديري مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز والمراكز الريادية من وجهة نظر معلمها في الأردن ، دراسات العلوم التربوية ، المجلد ٤٠ ، ملحق ٢، الجامعة الأردنية: الأردن.

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

أبو علام، رجاء محمد (٢٠٠٩م). مناهج البحث بالعلوم السلوكية ، دار الكتاب الحديث: القاهرة.

أبوالوفاء ، جمال(٢٠٠٦م). دور القيادات المدرسية الابتدائية في تنمية الإبداع الجماعي لدى العاملين بها لمواجهة تحديات العولمة-دراسة ميدانية ، مستقبل التربية العربية، م (٦١٢)، ع (٦٤٢)، الإسكندرية : المكتب الجماعي الحديث.

أحمد ،حافظ ومحمد حافظ (٢٠٠٣م). إدارة المؤسسات التربوية ، القاهرة: عالم الكتب. الأحمدى ،محمد بن عليثة (٢٠٠٠م). مشكلات الطلاب الموهوبين بالمملكة العربية السعودية وعلاقتها بعدد من المتغيرات ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، المدينة المنورة : جامعة طيبة ، كلية التربية.

دليل الإدارة العامة لرعاية الموهوبات(٢٠٠٤م). الرياض: وزارة التربية والتعليم، الإدارة العامة لرعاية الموهوبين والموهوبات.

آل شارع ، عبدالله النافع(٢٠٠٢م). الموهوبين ، الرياض ، مكتب التربية العربي. الالوسي، عادل (٢٠٠٣م). الابداع والعبقرية ، القاهرة: دار الفكر العربي. البارقي، احمد بن محمد(٢٠٠٨م). الخصائص التنظيمية وأثرها على الإبداع الإداري لدى الموظفين في الاجهزة الحكومية، (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة أم القرى ، مكة المكرمة.

البلواني، أنجود شحاته (٢٠٠٨م). دور الادارة المدرسية في تنمية الابداع في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين ومعيقاتها من وجهة نظر مديريها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين .

بنجر، آمنة أرشد.(٢٠٠٢م). دور الانشطة اللاصفية في رعاية التلميذات الموهوبات السعوديات في المرحلة الابتدائية من وجهة نظر التربويين ، مجلة رسالة الخليج العربي ، العدد(٨٢) ، (ص٦٣-١١٠) .

البوعيين، أمل جاسم عبدالله (٢٠٠٩م). دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع في المدارس المستقلة في دولة قطر، المؤتمر العلمي العربي السادس لرعاية الموهوبين والمتفوقين ٢٦-٢٨ تموز(يوليو) ، عمان : الاردن.

- البياتي، عبد الجبار ، المحارمة ، لينا ، سبع ، ياسين (٢٠١١م). دور القيادات الإدارية لمدارس الموهوبين في رعاية وتطوير الطلبة . جامعة الشرق الأوسط ، الأردن .
- البياتي، عبد الجبار (٢٠٠٨م). مواصفات النظام التعليمي المهتم بالابداع ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم: تونس .
- تقرير، محمد (٢٠٠١م). الموهوبون كنوز مكنوزة ، مجلة المعرفة ، العدد (٦١) .
- التويجري، محمد عبدالمحسن . منصور، عبد المجيد سيد أحمد (٢٠٠٠م). الموهوبون آفاق الرعاية والتأهيل بين الواقعيين العربي والعالمى ، مكتبة العبيكان : الرياض.
- الثبتي، محمد عثمان (٢٠٠٣م). واقع مراكز رعاية الموهوبين فى المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القائمين عليها . رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة
- الثبتي، محمد عثمان حربي (٢٠٠٩م). تصور مقترح لإنشاء مدرسة ثانوية للموهوبين في ضوء التجارب العربية العالمية ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، مكة المكرمة: جامعة أم القرى ، كلية التربية.
- الثبتي، خالد محمد (٢٠٠٣م). واقع إدارات مراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القائمين عليها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى.
- الجديبي ، رأفت محمد علي (٢٠٠٢م). منهج التربية الإسلامية في رعاية الموهوبين مع دراسة واقع مراكز رعاية الموهوبين بمنطقة مكة المكرمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، شمس الطباعة : جدة.
- جراون ،فتحي عبدالرحمن (٢٠٠٢م). أساليب الكشف عن الموهوبين ورعايتهم . دار الفكر للطباعة والنشر: عمان : الأردن.
- جراون، فتحي عبدالرحمن (٢٠٠٨م). أساليب الكشف عن الموهوبين، عمان: دار الفكر: الأردن .

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

جروان، فتحي(٢٠٠٤م). الموهبة والتفوق الإبداع ، ط٢، دار الفكر للنشر و التوزيع : الأردن.
جروان،فتحي عبدالرحمن والمجالي،ماجدة(٢٠٠٩م). أثر التسريع الأكاديمي على التحصيل
الدراسي والتكيف النفسي والاجتماعي المدرسي للطلبة المسرعين في
محافظة عمان للأعوام الدراسية (٢٠٠٠/١٩٩٩/٢٠٠٤/٢٠٠٥).
المؤتمر العلمي العربي السادس لرعاية الموهوبين ، جزأين ، الأردن ،
عمان: فندق لاند مارك ، (١٢٧-١٥٣ص).

الجغيمان، عبدالله(٢٠٠٨). برنامج رعاية الموهوبين بمدارس التعليم العام . الرياض: وزارة
التربية والتعليم.

الجغيمان ، عبدالله ، معاجيني ، أسامة،أيوب ، علاء ، ابوعوف ، طلعت ، أبوناصر ، فتحي ،
باناجة ، سوزان(٢٠٠٩م). تفويم برنامج رعاية الموهوبين في مدارس
التعليم العام في المملكة العربية السعودية. دراسة غير منشورة مودعة
وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية: الرياض.

جمعه، أمثال بنت مانع(١٤٢٥هـ). دور مديرة المدرسة في اكتشاف الطالبات الموهوبات
ورعايتهن بالمدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الرياض. رسالة
ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود: الرياض.

الجهني، فايز سويلم مسعد(٢٠٠٨م). أدوار وصعوبات معلمي الموهوبين المرتبطة بتخطيط
وتنفيذ وتقويم المنهج الإثرائي في برنامج الموهوبين المدرسي بمدارس
التعليم العام ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة ، جامعة أم
القرى ، كلية التربية .

حسن، علاء الدين محمد(٢٠٠٢م). "الأساليب اللازمة لاكتشاف الموهوبين والمتفوقين ودور
كل من الأسرة والمدرسة والمجتمع في اكتشافهم " ، المؤتمر العلمي
الخامس ، تربية الموهوبين والمتفوقين المدخل إلى عصر التميز والإبداع
، المنعقد في الفترة من ١٤-١٥ ديسمبر ٢٠٠٢ ، كلية التربية - جامعة
أسيوط ، ٢٠٠٢ ، ص ص ٣٦٣-٤٢٥.

الحقيل، سليمان عبدالرحمن (١٤٠٣هـ). الإدارة المدرسية وتعبئة قواها البشرية في المملكة. حنوره ، مصري عبد الحميد (٢٠٠٣م). دور المدرسة الحديثة في تربية الإبداع ورعاية التفوق ، المجلة التربوية ، المجلد ١٨ ، العدد ٦٩ ، ص ٣٥-٦٧ .

خليل، نبيل سعد (٢٠٠٩م). الإدارة المدرسية الحديثة في ضوء الفكر الإداري المعاصر، القاهرة، دار الفجر .

الدهام، مشاري عبدالعزيز (٢٠١٣م). تطوير وبناء مقياس الخصائص السلوكية للكشف عن الأطفال الموهوبين في الصفوف الأولية بالمرحلة الابتدائية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك فيصل، كلية التربية: الدمام.

الدهري، ياسر عبدالرحمن (٢٠١٣م). درجة فاعلية إدارة الأنشطة المدرسية في المدارس الابتدائية من وجهة نظر مديري المدارس ورواد النشاط ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامع ام القرى ، كلية التربية.

الرفاعي ، غالية بنت حامد بن شديد (٢٠١٢م) . التحديات التي تواجه رعاية الموهوبين من وجهة نظر المتخصصين في منطقة مكة المكرمة وطرق مواجهتها في ضوء التربية الاسلامية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى ، كلية التربية.

رفعت ، عزوز، العامر ، طارق عبدالروؤف (٢٠٠٩م). الأنشطة التربوية والمدرسية ، مؤسسة طبية للنشر والتوزيع ، القاهرة.

ريفز وريم (١٩٩٨/٢٠٠١م). تعليم الموهوبين والمتفوقين. ترجمة: ياسين ، عطوف ، مصطفى ، زهير ، دمشق: المركز العربي للتعريب والتأليف والنشر. نشر العمل الأصلي عام (١٩٩٨).

الزعبي ، سهيل محمود (٢٠١١م). فاعلية مركز رعاية الموهوبين والموهوبات من وجهة نظر الطلبة الملتحقين في منطقة نجران ، السعودية ، المجلة العربية لتطوير التفوق ، جامعة نجران ، العدد (٢) .

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

الزعبي ،أحمد محمد(٢٠٠٩م). الموهبة والتفوق والإبداع أسباب الكشف عنها وتوجيهها
ورعايتها ، دمشق: دار الفكر .

السبيعي ، معيوف طلق(٢٠١١م). القيادة عند الموهوبين ، ط١، دار المسيلة للنشر والتوزيع:
الكويت.

السرور ،ناديا هايل(٢٠٠١م). رؤية في تربية المتميزين والموهوبين. ندوة دور المدرسة في
اكتشاف الموهوبين ورعايتهم وسبل تمهينهم في الدول
الأعضاء_الكويت،ص١-١٧.

السرور، ناديا هايل(٢٠٠٣م). مدخل إلى تربية المتميزين والموهوبين ، ط ٤، دار الفكر
للطباعة والنشر: عمان ، الأردن .

سعادة ، عبدالله النافع(٢٠١٠م). أساليب تدريس الموهوبين والمتفوقين ، ديونو للطباعة
والنشر والتوزيع : عمان .

سعادة، جودت أحمد(٢٠٠٩م). المنهج المدرسي للموهوبين والمتميزين ، الأردن ، عمان :
دار الشروق.

السعدي ، رحاب عارف عبدالرحمن(٢٠٠٩م). دور المدرسة في تنمية الموهبة لدى الطلبة من
وجهة نظر مدراء المدارس الحكومية في محافظة جنين ، المؤتمر العلمي
العربي السادس لرعاية الموهوبين والمتفوقين ، في الفترة من ٢٦-٢٨
يوليو ، جزاين ، الاردن ، عمان ،فندق لاند مارك ، ص ص ٦٠٧-
٦٤٤.

السمادوني ، السيد ابراهيم(٢٠٠٩م). تربية الموهوبين والمتفوقين، دار الفكر للنشر والتوزيع ،
عمان الأردن .

شحاته ، حسن(١٩٩٤م). النشاط المدرسي: مفهومه ووظائفه ومجالات تطبيقه. القاهرة: الدار
المصرية.

الشرفي ،عبدالرحمن محمد(٢٠٠٣م). دراسة وصفية لتحديد معوقات رعاية الموهوبين في
المدارس الابتدائية المنفذة لبرامج رعاية الموهوبين بمدينة الطائف ،
من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين. رسالة ماجستير غير
منشورة ، كلية التربية ، جامعة ام القرى : مكة المكرمة.

شقور، محمد حسن (٢٠٠٢م). أطفال عند القمة : الموهبة، التفوق العقلي، الإبداع. القاهرة: دار الفكر العربي .

الشهراني ، فيصل بن محمد بن عبدالله(٢٠٠٢م). اسهامات الادارة المدرسية في اكتشاف ورعاية الموهوبين ،دراسة ميدانية من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية والمشرفين التربويين بمحافظة بيشة" رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة ام القرى ، كلية التربية .

الشهري، زكية سعد(٢٠١٠م). منهج الرسول صلى الله عليه وسلم في رعاية الموهوبات من الصحابيات وتطبيقاته في إدارة رعاية الموهوبات بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

الصاعدي ،ليلى سعد(٢٠٠٧م). التفوق والموهبة والابداع واتخاذ القرارات. دار الحامد:عمان- الاردن.

صالح، روعة(٢٠٠٦م). فاعلية برنامج إثرائي في الاقتصاد المنزلي لتنمية مهارات التفكير الابتكاري للموهوبات. المؤتمر العربي الرابع لرعاية الموهبيين. مؤسسة الملك عبدالعزيز ورجاله لرعاية الموهبة - الرياض.

طلبه، جابر محمود(٢٠٠٠م). مستقبل تربية الطفل سلسلة بحوث ودراسات عالم الطفل أصيل قضايا وبحوث في تربية الطفل (٣) ، مكتبة جرير للنشر والطبع والتوزيع ، المنصورة ، ص ١٥٣_١٥٤.

الطويل ، هاني عبدالرحمن(٢٠٠٦م). الإدارة التعليمية- مفاهيم وأفاق ، ط٣ ، عمان: دار وائل للنشر.

العاجز ، فؤاد علي ، والمرتجي، زكي رمزي(٢٠١٢م). واقع الطلبة الموهوبين والمتفوقين بمحافظة غزة وسبل تحسينه ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية ، المجلد العشرون ، العدد الأول،ص٣٣-٣٦٧ .

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

العاجز ، فؤاد على مصطفى وشلدان ، فايز كمال عبدالرحمن(٢٠٠٩م). دور القيادة المدرسية في تنمية الابداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية في قطاع غزة ، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي العربي السادس لرعاية الموهوبين والمتفوقين من ٢٦-٢٣ تموز(يوليو)،عمان :الاردن .

عامر، طارق عبدالرءوف(٢٠٠٩م). الاتجاهات الحديثة للموهوبين والمتفوقين "اكتشافهم - خصائصهم - رعايتهم" المكتبة الاكاديمية: القاهرة.

عامر، طارق عبدالرءوف(٢٠٠٤م). اكتشاف ورعاية المتفوقين والموهوبين .الدار العالمية للنشر والتوزيع: الهرم - مصر.

عايش، أحمد جميل(٢٠٠٩م). إدارة المدرسة نظريتها وتطبيقاتها التربوية، عمان: دار الميرة. العتيبي، خالد محمد حمدان(١٦٤١هـ). خطة لاكتشاف ورعاية الطلاب الموهوبين في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى ، كلية التربية :مكة المكرمة .

العجلان، عبدالرحمن عبدالعزيز(٢٠١٢م). دور المعلم في رعاية الطلاب الموهوبين بالمرحلة الابتدائية الحكومية بمدينة الرياض ، رسالة ماجستير، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية: الرياض.

العزه ،سعيد حسني.(٢٠٠٠م). تربية الموهوبين والمتفوقين. دار الثقافة للنشر والتوزيع: عمان - الاردن.

العساف ، ليلي موسى(٢٠٠٥م). مصادر سلطة مديري المدارس الثانوية العامة وعلاقتها بمركز الضبط ودافعية الإنجاز لمعلمي تلك المدارس. (أطروحة دكتوراه غير منشورة) ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، عمان :الأردن .

العصيمي ،خالد محمد(٢٠١٠م). دور الادارة المدرسية في دعم الابتكار لدى الطلاب ، رسالة ماجستير ، جامعة الطائف ، الطائف .

العطاس، طالب صالح(٢٠٠٥م). تطوير طرق اكتشاف ورعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية. رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة ام القرى: مكة المكرمة.

الغامدي، حمدان أحمد(٢٠٠٦م). المعوقات التي تواجه الطلبة الموهوبين في التعليم الأساسي بالمملكة العربية السعودية ، ورقة عمل مقدمة إلي المؤتمر العلمي الإقليمي للموهبة تحت رعاية مؤسسة الملك عبدالعزيز ورجالة لرعاية الموهوبين.

الغولة ، سمر عبدالعزيز(٢٠١٠م). تقييم وتطوير خدمات التوجيه والإرشاد المقدمة للطلبة الموهوبين في الأردن في ضوء المعايير العالمية لبرامج الموهوبين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن .

الفصل، منصور عبدالله (٢٠٠٩م). معوقات رعاية الطلاب الموهوبين بالمدارس الابتدائية في محافظة الخرج ، رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة الملك سعود: الرياض.

القايدي، أنوار ناصر(٢٠١٠م). فاعلية برنامج تدريبي مستند إلى نظرية جولمان في تنمية الذكاء الانفعالي والتحصيل لدى الطالبات الموهوبات في الصف السادس الابتدائي بالمملكة العربية السعودية بمنطقة المدينة المنورة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الأميرة عالية ، جامعة البلقاء التطبيقية ، البلقاء ، الأردن.

القريطي، أمين عبد المطلب(١٩٨٩م). «المتفوقون عقلياً».. مشكلاتهم في البيئة الأسرية والمدرسية، ودور الخدمات النفسية في رعايتهم ، مكتب التربية العربي لدول الخليج ، رسالة الخليج العربي ، العدد ٢٨ ، السنة التاسعة ، ص٢٩-٥٥.

القريطي، عبدالمطلب(٢٠٠٥م). الموهوبون والمتفوقون خصائصهم واكتشافهم ورعايتهم ، ط١ ، القاهرة : دار الفكر العربي.

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

الكعبي، فاطمة أحمد (٢٠٠٧م). تربية الموهوبين والمتفوقين : استراتيجيات وتطبيقات ، دار الفلاح للنشر والتوزيع ، الكويت .

الكعبي، سعيد محمد (٢٠٠٧م). دور مديري المدارس التعليم العام في دولة الإمارات في رعاية المتفوقين، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك: الأردن.

الكاوين، أروى محمد (٢٠١٢م). فاعلية برنامج تدريبي مستند إلى بعض العمليات العقلية في تنمية مهارات التفكير الناقد لدى عينة أردنية من الطلبة الموهوبين في المراكز الريادية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة العلوم الإسلامية العالمية ، عمان ، الأردن.

كسناوي، محمود محمد (٢٠٠٧م). تصور مقترح للدور التكاملية لمؤسسات التعليم العام والتعليم العالي في رعاية الموهوبين ، المؤتمر العلمي الإقليمي للموهبة ورعاية الموهبة تربية من أجل المستقبل ، منطقة مكة المكرمة ، جدة: فندق هلتون ، (ص١٠٠٢).

لافي، سعيد عبدالله (٢٠١٠م). النشاط الطلابي بين النظرية والتطبيق ، عالم الكتب ، القاهرة ، مصر.

الماجد، عادل (٢٠٠٣م). «كلهم موهوبون» ، وزارة المعارف ، مجلة المعرفة ، العدد ١٢٨ ، ذو الحجة ، ص١٢٨-١٢٩.

محمد، عادل عبدالله (٢٠٠٢م). «الطفل الموهوب اكتشافه وأساليبه رعايته» ، المؤتمر العلمي لتربية الموهوبين والمتفوقين المدخل إلى عصر التميز والإبداع ، جامعة أسيوط، ١٥-١٤ ديسمبر ، ص٢٥٤.

مختار، توفيق (٢٠٠٨م). سيكولوجية الأطفال الموهوبين: خصائصهم، مشكلاتهم، أساليب رعايتهم. القاهرة: دار العلم للنشر والتوزيع.

معاجيني، أسامة حسن محمد (٢٠٠٦م). الخيارات التربوية لرعاية الموهوبين ، المكتبة الالكترونية ، أطفال الخليج ذوي الاحتياجات الخاصة.

المعاينة ، خليل. البواليز، محمد(١٤٢٤هـ). **الموهبة والتفوق** . ط ٢ . دار الفكر للنشر: عمان
- الأردن.

مؤسسة الملك عبدالعزيز ورجالة لرعاية الموهوبين(٢٠٠٥م). **الرياض-المملكة العربية السعودية**.
المنتشري، عبدالله بن دخيل الله(٢٠٠٨م). **متطلبات الجودة في رعاية الموهوبين بالمملكة العربية
السعودية ، ورقة عمل مقدمة للقاء الرابع عشر للجمعية السعودية
للعلوم التربوية والنفسية والاجتماعية : الجودة في التعليم . مركز الملك
خالد الحضاري: القصيم.**

المصري، أميرة عبدالله(٢٠٠٧م). **درجة ممارسة الادارة العامة لرعاية الموهوبين للمهام
اللازمة لاكتشاف ورعاية الموهوبين بمدارس التعليم العام ، رسالة
ماجستير ، جامعة ام القرى: مكة المكرمة.**

المنقاش، سارة بنت عبدالله (٢٠٠٦م). **دراسة تحليلية لسياسة التعليم في المملكة العربية
السعودية ومقترحات تطويرها ، مجلة الملك سعود للعلوم التربوية
والدراسات الإسلامية ، (١) مجلد ١٩، ص ٣٨١-٤٤٠.**

الموسى، ناصر علي(٢٠٠٨م). **مسيرة التربية الخاصة في المملكة العربية السعودية من
الغزل الى الدمج. دبي: إدارة القلم للنشر والتوزيع.**

الموسى، ناصر علي(٢٠١٠م). **إكتشاف ورعاية الموهوبين في العالم العربي: التجربة السعودية
نموذجاً. المؤتمر العلمي لكلية التربية-إكتشاف ورعاية الموهوبين بين
الواقع والمأمول، مصر، جامعة بنها، كلية التربية، ١-٣٠.**

موسى ، موسى نجيب(٢٠١٠م). **الطفل الموهوب (موهبة ورعاية في محيط الأسرة) ، مؤسسة
الوراق للنشر والتوزيع ، الأردن: عمان.**

المومني، سمر(٢٠٠٦م). **تقييم برامج تربية الطلبة الموهوبين في الاردن (رسالة دكتوراه غير
منشورة) عمان: الاردن.**

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

النفيعي، فؤاد بن معتو عبدالله(٢٠٠٩م). المهارات الإجتماعية وفاعلية الذات لدى عينة من المتفوقين والعاديين من طلاب المرحلة الثانوية بمحافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم علم نفس ، جامعة أم القرى : مكة المكرمة.

وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٧م). وثيقة سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية، اللجنة العليا للتعليم ، المملكة العربية السعودية .

وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٩م). وثيقة سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية، اللجنة العليا للتعليم ، المملكة العربية السعودية.

وزارة المعارف، اللجنة العليا للسياسات والتعليم ، الأمانة العامة.(١٤١٦هـ).سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية. الطبعة الرابعة.مطابع البيان: الرياض

الوزرة، علي ناصر(٢٠٠١م). دور المدرسة في اكتشاف الموهوبين ورعايتهم . الملتقى الثاني لمؤسسات رعاية الموهوبين: الكويت.

يوسف ، ماهر إسماعيل صبري(٢٠٠٢م). الموسوعة العربية لمصطلحات التربية وتكنولوجيا التعليم،الرياض: مكتبة الرشد.

موقع موهبة الإلكتروني(<http://mawhiba.org.sa>)تم استرجاعه في ٦/٥/٢٠١٤م.

ثالثاً : المراجع الأجنبية :

- Renzulli, J. S. (١٩٧٨).What makes giftedness? Re-examining a definition. Phi Delta Kappan, ٦٠(٣), ١٨٠-١٨٤, ٢٦١.
- Feldhusen, J. (١٩٩٤). Talent identification and development in Education)(TIDE Gifted Education International, ١٠, ١٠-١٥.
- Sarouphim, K. (٢٠٠٠): "Internal structure of Discover: A performance – based assessment. Journal for the Education of the Gifted, ٢٣m ٣, pp٣١٤-٣٢٧
- Gardner, H. (١٩٩٢), "Assessment in context: The alternative to standardized Testing. In ٨. Gifford and M. O'connor (ed's) changing assessments: Alternatives views of aptitude, achievement, and instruction (pp. ٧٧-١٢٠), Boston, MA: Kluwer
- Dean Kelley M,(٢٠١١), THE EFFECTS OF GIFTED PROGRAMMING ON STUDENT ACHIEVEMENT: DIFFERENTIAL RESULTS BY RACE\ETHNICITY AND INCOME, In Partial Fulfillment Of the Requirements For the Degree Doctor of Philosophy in Georgia State University & Georgia Institute of Technology.
- Uusi-Autti, Jenni, (٢٠١١). Talent pool process: An interview-based study in a single company – The effect of talent pool inclusion and development program participation on talent engagement and organizational commitment, Master s thesis Aalto University.

درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية أ/هنادي بنت عبدالرحمن بن محمد الأزوري
د/ عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني

- Beisser Sally R.,(٢٠٠٨) , Unintended Consequences of No Child Left Behind Mandates on Gifted Students, Associate Professor of Education, Drake University.
- Abdulhameed ١Ahmad Aufan Al-Makahleh and ٢Ayed Hanna Ziadat, (٢٠١٢) Social intelligence and personal characteristics of talented secondary school students in King Abdullah schools for excellence, Jordan.
- Marin Pilar,. And Brown Brett, (٢٠٠٨), THE SCHOOL ENVIRONMENT AND ADOLESCENT WELL-BEING: BEYOND ACADEMICs, National adolescent Health Information Center.
- A report for the Council of Curriculum, Examinations and Assessment (CCEA), (٢٠٠٦), Gifted and talented children in (and out) of the classroom, the Council of Curriculum, Examinations and Assessment (CCEA).
- Kristy,j.(٢٠١٠). training effective leaders, Dale Carnegie and Associates,(٢١٢),٣٤-٤١ .
- Mchatton,p. Boyer,N, Shaunessy,E, Terry, P.and Farmer,J (٢٠١٠)."Practice in Gifed and special Education content: are we doing enough "Journal of research on leadership Educaation,٥(١):١-٢٢
- Nelson,C.and Prindle.(١٩٩٢):Gifted taeacher.
- Alqarni, M. (٢٠١٠). evaluation of provisions for gifted students in Saudi Arabia Ph.D Thesise. University of Wollongong: London.