

أساليب تقييم أداء العاملين بإدارة المهوبين والتعلم الذكي بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الفيوم على ضوء أهدافها

إعداد

جهاد أحمد إبراهيم حسن

د / أيمن حمدي رجب

أستاذ / الإدارة التربوية وسياسات التعليم

المساعد

كلية التربية - جامعة الفيوم

د / أحمد محمد غانم

أستاذ الإدارة التعليمه المساعد المتفرغ

كلية التربية - جامعة بني سويف

مستخلص البحث

يهدف البحث الحالي إلى وضع آليات مقترحة لتطوير أساليب تقييم أداء العاملين بإدارة المهوبين والتعلم الذكي بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الفيوم على ضوء أهدافها. وذلك من خلال, الإطار النظري لإدارة المهوبين والتعلم الذكي وتحليل الواقع والممارسات لإدارة المهوبين والتعلم الذكي بمديرية التربية والتعليم , بمديرية التربية والتعليم في ضوء أهدافها , من وجهة نظر مجتمع الدراسة , ووضع آليات أساليب تقييم أداء العاملين مقترحة لتطوير إدارة المهوبين والتعلم الذكي بمديريات التربية والتعليم على ضوء أهدافها, وأعتمد البحث على المنهج الوصفي.

وخلص البحث الى نتائج عديدة منها . الإفتقار إلى توافر الكوادر ذوي الكفاءة العالية, إفتقار الإدارة المدرسية إلى إستخدام أساليب تدريسية تقليدية, قلة تشجيع الطلاب على الإبداع.

كما اوصت بضرورة إدخال وسائل التكنولوجيا الحديثة فى عملية التخطيط وعمليات الإدارة التعليمية الأخرى وذلك لمواكبة تغيرات العصر ومستجداته, تشجيع العمل الابداعي وذلك من خلال مشاركة المسؤولين في الادارة العليا , وتقديم حوافز أدبية ومعنوية للكفاءات المتميزة.

الكلمات المفتاحية : أساليب تقييم- لتطوير إدارة الموهوبين والتعلم الذكي - أداء العاملين

Summary

This current research indicates the performance of the current workshop to maintain the performance of its functions.

And that is through the theoretical, the theoretical for the management of the gifted, smart learning, education, educational practices, gifted practices, smart learning and education in the Directorate of Education, in the Directorate of Education in the light of its objectives, from the point of view of the study community, the development of an evaluation of the performance of the page for the development of the gifted and learning in the directorates of education in light of its objectives, and the research was based on the descriptive approach. .

The research concluded with several results, including them. The lack of high-quality cadres.

The school administration's lack of Algerian teaching methods, encouraging students to be creative.

Modern media in the planning process and other educational management processes, through the participation of officials in the senior management, and the provision of moral and moral incentives for competencies.

Keywords: assessment methods - gifted - and intelligent learning

المقدمة :

تسعى دول العالم إلى الاهتمام بالموهوبين وأصحاب القدرات الخاصة عناية فائقة لواقع ومستقبل هذه الفئة، بل وتسعى بشكل جيد إلى متابعة أدق التفاصيل المتعلقة بالبحوث والدراسات المتخصصة التي تتعلق بهذا الشأن؛ لضمان تطوير طرق وأساليب اكتشافهم الموهوبين وتقديم كل الدعم لهم والإستفادة من مواهبهم وقدراتهم بما يخدم مسيرة التنمية في المجتمع.

ولقد أصبح الموهوبون اليوم يمثلون شريحة غالية من مجتمعنا المصرى وازداد الاهتمام باكتشاف مواهبهم في السنوات الأخيرة الماضية. ، وهذه القدرات وتلك المواهب أحييت بالرعاية والاهتمام من خلال التربية ومؤسساتها المختلفة، ولذا لابد للتربية أن تقوم بدورها

في تحقيق المسؤولية الملقاة على عاتقها في تنشئة الأطفال والطلاب وتجعلهم قادرين على مواجهة الحياة في عصر التميز والإبداع، ومن ثم فإن تطوير إدارات رعاية الموهوبين في عصر الإبداع وصهر الموهبة وتجسيدها على الواقع أصبح من الضروري لخدمة الوطن.

(Milligan ,2008,p16)

وتمثل الإدارة المدرسية الكل المنظم الذي يتفاعل بإيجابية داخل المدرسة وخارجها وفقاً لأدوار محددة وسياسة عامة أو فلسفة تربوية تضعها الدولة، رغبة في إعداد الناشئين بما يتفق مع أهداف المجتمع والصالح العام للدولة (عبد الغفار، ٢٠١٣، ص ١٥)

وعلى الإدارة المدرسية رعاية الطلاب الموهوبين لتحقيق ما يلي (عامر ٢٠٠٩، ص ٣٩٨)

١. توفير المواقف التعليمية والتربوية الخصبة التي تناسب الطالب الموهوب.
٢. الأعداد الكامل والمتكامل لمشرف الموهوبين بالمدرسة من خلال البرامج التدريبية.
٣. تشجيع الطالب الموهوب وتوجيهه الى مصادر ومنابع الفكر والمعرفة وتوفير الرعاية السيكولوجيا والاجتماعية والتربوية اللازمة.
٤. اقامة معسكرات ثقافية لتنمية المواهب الثقافية ، والرحلات العلمية والثقافية للاماكن التاريخية والاثريه والمناطق الخدمية والمعارض الفنية.
٥. إثراء برامج الانشطة الثقافية وإتاحة الفرصة للقراءة والدراسة والبحث والتجريب واستخدام تكنولوجيا العصر وصهر الموهبة وتجسيدها على الواقع أصبح من الضروري لخدمة الوطن. (Milligan ,2008,p16)

كما يعتبر التقييم هو استخدام طرق البحث الاجتماعي لدراسة فاعلية البرامج بطريقة منهجية. حيث يعتبر التقييم احد مراحل دورة البرنامج، والتي تهدف الى التحقق من انجاز الأهداف المعلنة، وتحديد الأثر العام المباشر وغير المباشر سواء على المدى القريب أو البعيد، ويتضمن المقارنة بين المعلومات المتحصلة من داخل البرنامج (ضمن عملية المتابعة) مع المعلومات المستقاة من البيئة المحيطة بهدف مراجعة النتائج العامة للبرنامج والتعلم منها لتطبيقها في المراحل اللاحقة منها أو في برامج أخرى.

مشكلة البحث :

ومن هذا المنطلق يحاول البحث الإجابة على السؤال الرئيسي التالي :-

كيف يمكن تطوير أساليب تقييم أداء العاملين بإدارة الموهوبين والتعلم الذكي بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الفيوم على ضوء أهدافها ؟
ويتفرع من هذا السؤال التساؤلات التالية :

١- ما الأسس النظرية لإدارة الموهوبين والتعلم الذكي بمديرية التربية والتعليم في ضوء الابداعات الادارية التربوية المعاصرة ؟

٢- ماأساليب تقييم أداء العاملين في ضوء الابداعات الادارية التربوية المعاصرة ؟

٣- ما واقع إدارة الموهوبين والتعلم الذكي بمديرية التربية والتعليم في الفيوم على ضوء أهدافها من وجهة نظر عينة الدراسة ؟

٤- ما أساليب تقييم أداء العاملين المقترحة بإدارة الموهوبين والتعلم الذكي بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الفيوم على ضوء أهدافها ؟
أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة فى الأتى :

١. تعرف الإطار النظرى لإدارة الموهوبين والتعلم الذكى .
٢. الوقوف على الأسس النظرية لإدارة الموهوبين والتعلم الذكى بمديرية التربية والتعليم.
٣. الوقوف على الواقع الميدانى لإدارة الموهوبين والتعلم الذكى بمديرية التربية والتعليم من وجهة نظر مدير إدارة رعاية الموهوبين وموجهى إدارة رعاية الموهوبين بالإدارات التعليمية.
٤. وضع آليات مقترحة لتطوير أساليب تقييم أداء العاملين بإدارة رعاية الموهوبين والتعلم الذكى بمديريات التربية والتعليم .

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

- ١- أهمية إدارة رعاية الموهوبين حيث تمارس إدارة الموهوبين دوراً كبيراً في اختيار القادة والمديرين والموظفين الموهوبين في كافة المستويات التنظيمية بالإضافة إلى تطوير جودة الموارد البشرية اللازمة في تحقيق الإنجازات العالية .
- ٢- تكمن أهمية الدراسة بأن إدارة رعاية الموهوبين يمكن أن تساهم في ضمان نمو الموهبة داخل المنظمة بدلاً من اكتسابها من الخارج عبر تطوير الأداء وضمان الإستخدام الدائم للعاملين الذي يساعد في دعم عملية تعلم قدرات الموهبة ذاتياً داخل المنظمة .
- ٣- تظهر الدراسة أثر إدارة رعاية الموهوبين والتعلم الذكي بجمهورية مصر العربية في رعاية الموهوبين بتربية أجيال من المبدعين والمبتكرين من أبنائنا الطلاب.
- ٤- محاولة وضع آليات مقترحة لتطوير أساليب تقييم أداء العاملين بإدارة رعاية الموهوبين والتعلم الذكي بمديرية التربية والتعليم.

منهج الدراسة وأدواتها:

نظراً لطبيعة الدراسة الحالي وأهدافه فإنه سوف يستخدم المنهج الوصفي.
وسوف يعتمد الدراسة الحالي على الاستبانة في إعداد الدراسة.

❖ حدود الدراسة:

● الحدود الموضوعية :

يتمثل الحد الموضوعي (أساليب تقييم أداء العاملين بإدارة الموهوبين والتعلم الذكي بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الفيوم على ضوء أهدافها)

● الحدود البشرية:

سوف يقتصر الدراسة الحالي على المديرين والعاملين بإدارة رعاية الموهوبين في مديرية التربية والتعليم وإدارتها .

الحدود المكانية:

سوف يقتصر الدراسة الحالي على دراسة إدارة رعاية الموهوبين والتعرف على واقع إدارة رعاية الموهوبين مديرية التربية والتعليم بمحافظة الفيوم

مصطلحات الدراسة:

التعريف الاصطلاحي للمفاهيم التي تضمنتها الدراسة:

١ - إدارة: **Management:**

لفظ Management وهو يعن الإدارة فى مستوى التنفيذ والاجراء لتحقيق أرباح مادية مفهوم الإدارة اصطلاحا تعني اتخاذ القرارات الاداريه على مستويات المؤسسة او الوحدات التنظيميه داخل المؤسسة والنشاطات التي يقوم بها المدير من تخطيط وتنظيم والتوجيه والرقابه والاتصال والقياده و تتباين مفاهيم الاداره باختلاف طبيعة المجال او الميدان او الفرع الذي تمارس فيه. (عابدة نيب قطاني, ٢٠١٠)

٢ - التقييم لغة

جاء في المنجد في اللغة والأعلام كلمة قوم الشيء: أي أزال الإعوجاج، وأقام المائل أو المعوج أي عدله، ويقال في التعجب ما أقومه أي ما أكثر اعتداله، وأمر مقيم أي مستقيم، وقوم الشيء أي عدله، وقوام الأمر وقيامه أي نظامه وعماده وما ويقوم به (المنجد في اللغة والأعلام، ٢٠٠٣، ص ٦٦٤)

وجاء في معجم (لسان العرب) في مادة قوم ما يلي: قوم دراه أي أزال عوجه

كما يعد التقييم عنصراً أساسياً في منظومة العملية التعليمية ، فهو يؤدي دوراً فعالاً في إنجاحها بما يحدثه من توازن وتكامل بين مختلف عناصرها ويمكن القول إنه ما لم يمتد التطوير الى التقويم فإن مجرد تغيير محتوى المنهج وطرائق التعليم يصبح غير ذي جدوى دون رؤية واسعة للتقويم ، حيث يعتمد نجاح النظام التعليمي والتربوي على جودة ودقة ما تخضع له عملية التقويم.

اصطلاحاً: التقييم "هو العملية التي تستخدم فيها نتائج عملية لاتخاذ القرار حول قيمة شيء ما استناداً على معلومات منظمة ومرتببة، وهو بعد المعيار الرئيسي في تحديد ما يتعلمه الطالب في المدرسة

تعريف إجرائي: هي عبارة عن نشاط إداري يقيس بدقة مدى تحقيق الأهداف والغايات المطلوبة .

٣- الموهبة Talent:

- الموهبة لغةً

ورد في معظم معاجم اللغة العربية أن كلمة الموهبة أُوخذت من الفعل (وهب) أي أعطى شيئاً مجاناً ،قال تعالى(رب هب لي حكماً وألحقني بالصالحين،) و الموهبة هي حيازة المرء أو امتلاكه لميزة ما ، وهي احد التصرفات الإسمية للفعل وهب ومعناها اللغوي :

أي أعطى دون مقابل والموهبة ، تعني : وهب - أي وهب له شيئاً. وأوهب الشيء له دام له . أما في لسان العرب فيشير إلى يهب أي يعطيه شيئاً" (أحمد نجم الدين أحمد، ٢٠١١)

الموهبة اصطلاحاً:

إن الهبة هي العطية والقدرة التي يمتلكها الفرد ويتميز بها عن غيره وعليه تتفق معظم المعاجم العربية والإنجليزية على أن الموهبة هي القدرة أو الاستعداد الفطري لدى الفرد .(مصطفى نوري، و خليل عبد الرحمن، ٢٠١٠)

٤- مفهوم إدارة الموهوبين:

إدارة الموهوبين هي تنفيذ استراتيجيات متكاملة أو أنظمة مصممة لتحسين عمليات توظيف وتطوير الأشخاص والاحتفاظ بذوي المهارات المطلوبة والاستعداد لتلبية الاحتياجات التنظيمية الحالية والمستقبلية ، وهي عملية تطوير وتوحيد وتكامل بين التركيز على قدرات ومواهب الموهوبين لتحقيق المنافسة (Morgan, Anne 2010 ,48).

والاهتمام بالموهوبين وتفعيل دور الموهبة و تطوير مفهوم ثقافة التركيز على المواهب كمصدر للتنافس وتزويد هذه الموارد بمساعدة إدارة رعاية الموهوبين لإنجاز أفضل لقدراتهم ومواهبهم كما تساعدهم للاستجابة للتحديات، والدخول إلى أفاق جديدة، والتحرك

إلى الأمام في سبيل المنافسة والتنافس. لإيجاد مكاناً عظيماً لهم ، حيث تبني الولاء والثقة بين الموهوبين والمجتمع

الموهوبين:

الموهوبين هم الأطفال الذين يؤدون أي عمل بكفاءة وبصورة أحسن عن مرحلتهم العمرية بطريقة أو بطرق تبشر بإنجازات وإسهامات عالية في المستقبل ففي الماضي أطلق على الموهوبين الكثير من المسميات أو المصطلحات مثل أذكىاء ، موهوبين، عبقرين ، ذو عقول سريعة ، سريعة التعلم. (على السيد الشخبي وآخرون، ٢٠١٢، ١٣٧)

وهم الأطفال الموهوبين هم أولئك الأفراد الذين يمتلكون الوعي الكبير، والحساسية الكبيرة والقدرة الكبيرة لفهم ونقل إدراكاتهم إلى خبرات عقلية ووجدانية منها: القدرة العقلية، والتحصي الأكاديمي، ومظاهر الإبداع، والسمات الشخصية أو العقلية. ومن ارتفاع معدل الذكاء

والطفل الموهوب هو الذي يحصل على معدل ذكاء ١٤٠ أو أكثر على مقياس تيرمان للذكاء. وتطلق صفة الموهبة إبداعياً، أو أطفال متميزين أكاديمياً ، أو من يملكون المواهب الخاصة، وسمات شخصية مميزة. (GeorgiaDepartment2009) تعريف اجرائي لإدارة الموهوبين: هي تنفيذ استراتيجيات متكاملة أو أنظمة مصممة لتحسين عمليات توظيف وتطوير الأشخاص والاحتفاظ بذوي المهارات المطلوبة والاستعداد لتلبية الاحتياجات التنظيمية الحالية والمستقبلية ،

التعلم الذكي لغةً

التعلم الذكي هو التعلم القائم على استخدام النظم الإلكترونية والاتصالية والتكنولوجية المتطورة والمستحدثة كل لحظة.

التعلم الذكي اصطلاحاً

هو التعلم الذي يستند إلى منهجية متكاملة لتوظيف التكنولوجيا المتطورة في إحداث تغيير إيجابي في منهجيات التعليم التقليدي، وخلق بيئة محفزة لبناء مهارات الإبداع والابتكار والمشاركة الاجتماعية وتنمية الثقافة الفكرية والتواصل الفعال بين عناصر

العملية التعليمية من المعلمين والإدارة وأولياء الأمور والمجتمع والتواصل الفعال بين الطلبة أنفسهم، بما يمكنهم من الاندماج بفعالية ضمن العالم الرقمي الذي يمثل أحد أبرز ملامح العصر الحال..(مصطفى نوري, وخليل عبد الرحمن, ٢٠١٠)
الدراسات السابقة : وتم تقسيمها الي:
أولاً الدراسات العربية :

٤-دراسة اميمة عبد الحكيم احمد (٢٠١٢) رؤية مقترحة لإدارة المواهب القيادية بمدارس التعليم الثانوي العام في مصر على ضوء خبرات بعض الدول
هدفت الدراسة الحالية إلى تقديم رؤية مقترحة لإدارة المواهب القيادية بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة الدقهلية في ضوء خبرات بعض الدول تم استخدام المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة الحالية , وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج بالإضافة إلى وضع مشروع مقترح لتفعيل دور إدارة المواهب القيادية بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة الدقهلية.

٣-دراسة كمال مرسي بعنوان: أهمية دور الإرشاد والتوجيه في تنمية القدرات الإبداعية للموهوبين والمتفوقين , ٢٠١٣

هدفت هذه الدراسة إلى:

١ - التعرف على أهم المشكلات النفسية والتربوية والاجتماعية التي تواجه الموهوبين والمتفوقين .

٢- التعرف على بعض الانعكاسات المترتبة على الإغفال والإهمال لفئة الموهوبين , بسبب الاعتقادات الخاطئة والسائدة حول الفئة المعنية.واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

وتخلص هذه الدراسة إلى:

أ - التأكيد على أهمية العناية بالموهوبين والمتفوقين وتصوير الجميع بدور هذه الفئة ووظيفتها , وذلك من خلال تصويب المفاهيم السائدة والخاطئة حولها.

ب - الإلمام الكامل بمشكلات الموهوبين والمتفوقين واحتياجاتهم من جهة الأسرة والمدرسة وكل المهتمين بالعملية التربوية في المجتمع.

ضعف واقع أداء الإدارة العامة للموهوبين والتعلم الذكي بالوزارة وفقا لوظائف الإدارة , قصور في تفعيل دور التعلم الذكي لتطوير أداء الإدارة العامة للموهوبين .

١ - دراسة سعد علي حمود بعنوان "دور إدارة الموهبة القيادية في عملية التغيير التنظيمي، ٢٠١٦.

هدفت الدراسة إلى :

بناء أطر معرفية متكاملة لإدارة الموهبة القيادية، والتغيير التنظيمي ومتغيراتها الأساسية، من خلال الاطلاع على أهم الدراسات العلمية الخاصة بهذه الموضوعات في الفكر الإداري، المعرفة الموجودة فيها، ومعرفة طبيعة الموهبة القيادية من حيث أساسياتها وأبعادها ومستوياتها في الكليات الحكومية والأهلية، ومن ثم التوصل إلى أهم العوامل والأساليب الملائمة في إدارة هذه المواهب.

واعتمدت هذه الدراسة على منهج المسح الاستطلاعي.

٢ - دراسة خيري إبراهيم عبد الحي علي تمرار بعنوان :

تطوير أداء إدارة الموهوبين بوزارة التربية والتعليم بمصر في ضوء متطلبات التعليم الذكي ٢٠٢١:

هدفت هذه الدراسة إلي :

تعرف علي التعليم الذكي المفهوم والمتطلبات لتطوير أداء إدارة الموهوبين , رصد واقع إدارة الأداء العامة للموهوبين والتعليم الذكي بوزارة التربية والتعليم في مصر من خلال الوظائف واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وكان من أهم ما توصلت إليه الدراسة ثانيا الدراسات الأجنبية :

١. دراسة (2009) David Hanna Gil Mali and Raviv Idit : بعنوان علاقات

الاخوة في عائلات مدينة ذات الطفل الموهوب الواحد على الاقل :

هدفت الدراسة الى التعرف على ستة معالم للعلاقات بين الاشقاء الصداقة - العطف -
التعلم - المنافسة - الصراع- التجاهل

٢ . دراسة تشي واہ (Chee Wah,2012) بعنوان

هدفت إلى تطوير برنامج تعليم الموهوبين في سنغافورة , واتبعت الدراسة المنهج الوصفي
ومن أبرز ما أسفرت عنه الدراسة توافر سياسة خاصة برعاية الموهوبين ضمن السياسة
العامة للدولة فيما يتعلق باليات الكشف عن الموهوبين، وبرامج التنمية المهنية للمعلمين

٣.دراسة Porter 2013 : التي إستخدمت إستراتيجية تفريد التعلم في تنفيذ برنامج
يتضمن الأنشطة الفنية وسرد القصص وتبادل المشاعر والمشاركة في خبرات الحياة
المعاشة وذلك مع المتفوقين والموهوبين بالصف الخامس الابتدائي وقد ركزت البيانات
الاساسية لأنشطة البرنامج على موضوعات الصداقة بصورة عامة والوعي والمشاعر
والتعلم .

وقد اتضح أن موضوع الصداقة كان أكثر الموضوعات التي أهتم بها الأطفال بالاضافة الى
القصص التي تتحدى التفكير كما عبر الاطفال عن رغبتهم في وجود معلم يقدم المنهج
بصورة إبتكارية وبصورة عامة.

٤ . دراسة ريسي وإلينا (Kirsi&Elina,2013) بعنوان

هدفت الدراسة الى استعراض طرق رعاية الطلبة الموهوبين المتبعة في المدارس بفنلندا؛حيث
تم استعراض البحوث التجريبية في المدارس الفنلندية التي أُجريت للمعلمين تجاه تعليم
الموهوبين على الصعيد الوطني بشأن برامج تعليم الموهوبين،
وأظهرت نتائج الدراسة اتجاه الطلبة الموهوبين نحو حرية اختيارالمدارس، فضلا عن وجود
السياسات الوطنية التي وضعت للموهوبين منذ الثمانينات، كما أن هناك بعض جوانب

برامج تعليم الموهوبين منها القصور في برامج تعليم الموهوبين منها غياب المعلومات والبيانات المتعلقة بالموهوبين ومجالاتهم

ومن اهم نتائج الدراسة :

قد أظهرت النتائج أن تصنيف الطفل كموهوب ليس له أي تأثير سلبي على علاقته بأشقائه وان معظم الاباء يفضلون عدم إرسال أبنائهم للمشاركة في البرامج الاثرائية للموهوبين خوفاً من الضرر الذي سيلحق بالعلاقات بين الاشقاء الموهوبين وغير الموهوبين

، وتوافر تعريف واضح للطلبة الموهوبين وأنه يتم تطوير المناهج المستخدمة في البرنامج خلال السنوات القادمة مع التركيز على تدريب المعلمين على متطلبات المناهج.

خطوات السير فى الدراسة

سوف يسير الدراسة الحالى وفقاً للخطوات التالية :

الخطوة الأولى :

بيان الإطار العام للبحث ويتضمن : المقدمة والمشكلة ، الأهمية ، الأهداف ، المنهج المستخدم وأدواته ، حدود الدراسة ، مصطلحات الدراسة ، والدراسات السابقة .

الخطوة الثانية :

ويتم فيها توضيح الأسس النظرية لإدارة رعاية الموهوبين

الخطوة الثالثة :

الوقوف على واقع إدارة رعاية الموهوبين والتعلم الذكي في ضوء أهدافها بمصر من وجهة نظر عينة الدراسة .

الخطوة الرابعة :

وضع آليات مقترحة لتطوير أساليب تقييم أداء العاملين بإدارة رعاية الموهوبين والتعلم الذكي بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الفيوم على ضوء اهدافها.

الإطار النظري : ويتناول مفهوم إدارة رعاية الموهوبين

■ مفهوم إدارة رعاية الموهوبين :

تعددت التعريفات التي تناولت الموهبة وذلك لتعدد النظريات التي تحاول تصنيف الموهوبين، وفي هذا الصدد يجب التفريق بين الموهبة والإبداع والتفوق، لكي نكون صورة أكثر وضوحاً وشمولية عن الشرائح التي يتعامل معها العاملون في مجال رعاية الموهوبين، فالموهبة عرف بأنها « القدرة الاستثنائية أو الاستعداد الفطري غير العادي لدى الفرد للتميز في مجال ما أو مجموعة مجالات،» أما التفوق Talent فقد عرف بأنه القدرة الموهوبة أو المكتسبة، سواء أكانت عقلية أم بدنية .

(Mortimer, Hannah, 2004)

تعريف الموهوب: وبالرغم من تداخل التعريفات (الموهبة، التفوق، الإبداع) وتشابهها فيما بينها، فإنه لا يوجد تعريف واحد للموهبة أو للشخص الموهوب، وتستعرض الدراسة مجموعة من التعريفات التي اعتمدت على محددات مختلفة، منها: القدرة العقلية، والتحصيل الأكاديمي، ومظاهر الإبداع، والسمات الشخصية أو العقلية. ومن الواضح أن معدل الذكاء قد لعب دوراً مهماً وحاسماً في تصنيف الموهوبين (فوزية عبدالله الجلامدة ،.....) حيث يعرف لويس تيرمان الموهوب بأنه هو الطفل الذي تعلم بقدرة وسرعة تفوق بقية الأطفال في كل مجالات الحياة، والطفل الموهوب هو الذي يحصل على م

عدل ذكاء (١٤٠) أو أكثر على مقياس تيرمان للذكاء، (Terman (Ed.), 2010)

"إدارة تربوية تعليمية تحقق أهداف الوزارة في التنظيم والإشراف على رعاية الموهوبين في مدارس التعليم العام. (فاطمة على بلقاسم، ٢٠١٤)

الأهداف العامة لإدارة رعاية الموهوبين والتعلم الذكي

تهدف إدارة رعاية الموهوبين والتعلم الذكي إلي إعداد وتقديم أجيال متعاقبة من الفائقين والموهوبين من ذوي الإعاقة وغير ذوي الإعاقة بجميع مراحل التعليم المختلفة ما قبل

الجامعي يجيدون المهارات الحياتية والتكنولوجية الحديثة الملائمة للعصر. وتتضح هذه الأهداف في النقاط الآتية : (عبد المطلب أمين القريطي, ٢٠١٤)

- ١- وضع برامج للكشف المبكر عن الموهوبين.
- ٢- العمل على اكتشاف وسائل تفاعلية تساعد على تنمية المهارات والقدرات المعرفية لذوي الإعاقة وغير ذوي الإعاقة.
- ٣- عمل حملات توعية بأهمية التعريف بالموهبة وتنميتها .
- ٤- إنشاء مراكز للموهوبين بكافة المحافظات لتنمية ورعاية الموهوبين.

ج-إدارة رعاية الموهوبين والتعلم الذكي بمديريات التربية والتعليم في مصر.

١-رؤية إدارة رعاية الموهوبين والتعلم الذكي:

"وصول الخدمة لكل متعلم موهوب ودعم ورعاية وتفعيل البرامج المقدمة له في جميع مدارس التعليم العام بمشاركة جميع المجالات بما يتفق مع السياسة العامة لوزارة التربية والتعليم".

٢-رسالة إدارة رعاية الموهوبين والتعلم الذكي:

- بيئة تربوية مناسبة تسهم وتستثمر قدرات الطالب الموهوب.
- إختيار وتصنيف المواهب على أسس سليمة.
- تقديم البرامج والتدريبات والإمتميازات للموهوبين.
- تفعيل ومشاركة كافة المجالات في رعاية ودعم الموهوبين والتعلم الذكي.
- حشد المجتمع التعليمي لمساندة الموهوبين ورعايتهم. (محمد جاد حسين, ٢٠١١)

٣-أساليب وأدوات الكشف عن الموهوبين والمبدعين

حاولت التعريفات المتعلقة بالموهبة والإبداع والتفوق والابتكار أن تضع إطاراً عاماً أو مجموعة من الصفات التي من خلالها يمكن تشخيص موهبة ما. وفي الوقت نفسه اتفق الخبراء والأكاديميون العاملون في مجال رعاية الموهوبين على ضرورة عدم الاعتماد على أسلوب واحد أو أداة واحدة للكشف عن الفرد الموهوب. ومن هذه

الأساليب المتعارف عليها التي يتم استخدامها (Clark, Catherine and)
Ralph

اختبارات الاستعداد والدوافع كمقاييس الدافع للإنجاز.

- تزكية المعلمين، وتزكية أولياء الأمور، والأقران أو الترشيح الذاتي.
- المشاهدات والملاحظات من خلال المقابلة.

• كما تعتمد وزارة التربية والتعليم في جمهورية مصر العربية مجموعة من الأدوات لقياس سمات الموهوبين، تتلخص فيما يأتي :

يقوم المعلم بملء قائمة السمات التي تعرف بقائمة «جوزيفرينزولي» للسمات الشخصية، مثل الدافعية والإبداع والقيادة.

- سجلات التحصيل الأكاديمي للطلاب خلال سنوات الدراسة.تفوق الطالب في مواد معينة دون غيرها أكاديميا • ترشيحات المعلمين ترشيحات الوالدين • ترشيحات الأقران برامج الإثراء. (عبد الغزيز الشخص، ٢٠١٥، ١٤٢)

دور الأسرة والمدرسة والمجتمع دور الأخصائي الاجتماعي في اكتشاف الموهوبين:

١- المعلم :-

المعلم هو المفتاح الرئيسي لنجاح العملية التربوية في أي برنامج تربوي ولاية فئة من الطلاب إضافة إلى الطالب والأهداف والمناهج والتسهيلات المدرسية والإشراف والتوجيه و غيرها من العوامل الأخرى ، فهو الذي يساعد على تهيئة المناخ الذي من شأنه أن ينمي ثقة المتعلم بنفسه ويقوي روح الإبداع عنده ويثير التفكير الناقد والميول والرغبات ، وينمي القدرات والاستعدادات ويشجع الاهتمامات ويساعد الطالب في تكوين سلوك واتجاهات إيجابية نحو المجتمع والحياة بشكل عام. . (عادل أحمد حسين، ٢٠١٢)

٢- المناهج الدراسية : ينبغي التخطيط بعناية فائقة للمنهج الدراسي الذي يقدم للطلاب الموهوبين في مختلف المقررات الدراسية والأنشطة المصاحبة لها ، مع ضرورة توفير

الإمكانيات المادية والموارد البشرية التي تعيش على تحقيق أهداف المنهج الدراسي (ناهد فتحي أحمد،، ٢٠١٢).

، وفي ضوء ذلك نضع بعض الموجهات في بناء مثل هذا المنهج الدراسي :

١- أن تساير هذه المناهج ما يتسم به الموهوبين من سمات التي سبق ذكرها في خصائص الطلاب الموهوبين .

٢- أن يشتمل المنهج على عوامل أساسية تتضمن التفكير الإبداعي والطلاقة والمرونة والأصالة والتوسيع الفكري المعرفي .

٣- أن تدعم المناهج الدراسية بمجموعة م ن الوسائل التعليمية والتقنيات المختلفة التي تتطلبها طبيعة الموهبة بحيث تساعد على إظهار التفوق بين الطلاب. (خولة يحيى، ٢٠١٢)

٣- البرامج التعليمية :

يحتاج الطلبة الموهوبين إلى برامج تربوية وخدمات متميزة عن البرامج والخدمات التقليدية المتوفرة في المدارس العادية، والحقيقة أن فلسفة إنشاء برامج خاصة لتربية وتعليم الموهوبين تستند على مجموعة مبررات من أهمها:

١- عدم كفاية برامج التعليم العام : حيث تتصف بأنها جماعية التوجيه

نظرة المحدودية الوقت المخصص لكل مادة دراسية ، طول المنهاج والمقرر لها ، والأعداد الكبيرة للطلبة ، وقد أثبتت الدراسات أن الطلبة الموهوبين يحتاجون الى برامج وخدمات تربوية متميزة إضافة لما يقدم عادة في برامج المدرسة العادية .

٢- التربية الخاصة حق الأطفال الموهوبين ، ولذا فهم بحاجة إلى رعاية خاصة وعن حقهم أن يحصلوا على فرص متكافئة كغيرهم م ن ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات التربوية مثل بطيني التعلم والمعاقين عقليا · (ماجدة السيد عبيد، ٢٠١١)

٤- طرق التدريس :

ينبغي أن تهدف طرق التدريس المستخدمة في تعليم الطلاب الموهوبين إلى :و تحويل المتعلم الموهوب الى المشاركة الفعالة في كل عمليات التعليم وحفزة التكوين هذه المشاركة نابعة من دافعية الذاتية .

- إعداد الطلاب الموهوبين القادرين على الإبداع وحل المشكلات والتعامل المواقف الجديدة

- إعداد الطالب الباحث الذي يتميز بالبحث عن المعرفة لإيجاد حلول للمشكلات التي تواجهه

- مساعدة الطلاب المتفوقين على الاستمرار والوصلة في تطوير أدائه المتميز وإكسابه القدرة على تقويم نفسه ذاتيا وتقبل نصائح الخبراء "

ولتحقيق ما سبق يتطلب ذلك استخدام استراتيجيات فعالة تتناسب مع طبيعة الموضوعات والخصائص المعرفية لهؤلاء الطلاب الموهوبين مثل :

" أ- **طريقة حل المشكلات** : ويقصد بها وضع الدرس في صورة مشكلة و علي الطلاب الموهوبين أن يبحثوا في إيجاد حل لهذه المشكلة مع مراعاة التوجيه والإرشاد قبل المعلم

ب- **طريقة العصف الذهني** : ويقصد بها الوصول إلى حل لمشكلة ما عن طريق الأداء بأكبر قدار ممكن من الأفكار ، ومن ثم تحليل الأفكار واختبار الحل الأمثل ، وتتم هذه الطريقة في جلسات تسمى جلسات العصف أو القدح الذهني

ج - **طريقة التعلم الذاتي** : ويقصد بها جعل الطلاب الموهوبين يعتمدون على انفسهم في التفكير مع استخدام كافة الوسائل والأساليب المتاحة أمامهم مثل التعليم المبرمج ، التعليم بالفيديو ، الحاسب الآلى ، الدوائر التلفزيونية .

د- **طريقة الاكتشاف** : وهي من أكثر المداخل فاعلية في تنمية التفكير العلمي لدى التلاميذ ، حيث تتيح لهم ممارسة طرق البحث العلمي ، وهنا يسلك المتعلم سلوك العالم الصغير في بحثه المنظم ، وسعيه الدؤوب للوصول الى نتائج مقبولة لحل المشكلة ، فهو

من جهة يشعر بالمشكلة ، ويحدد أبعادها ، ويجمع معلومات عنها ، ويضع فروضا ويجري ملاحظات ميدانية ، و تجارب معملية ، وقياسات واختبارات ، و يتوصل إلى نتائج مفيدة ..(نائلة حسونة, ٢٠١١)

٥- دور الأسرة المدرسة والمجتمع :

أن تقوم بأدوارها تجاه تقديم العناية والرعاية للموهوبين على النحو التالي

(أ) دور الأسرة : مما لاشك فيه أن الأسرة تعتبر الحلقة الأولى لتنشئة الأبناء ومن ثم فإنه يقع على عاتقها الاهتمام برعاية أبنائها الموهوبين علميا وإكسابهم الضبط الذاتي والثقة بالنفس وطرق التفكير السليمة والقيم الإيجابية والسلوك المقبول والحوار المناقشة ومن ثم وجب على الأسرة رعاية أبنائها الموهوبين وذلك كالتالي:

١- أن تتيح الأسرة فرص النمو لأطفالها في سائر الجوانب المشكلة لشخصياتهم وتوفير لهم عناية متعددة الصور والأشكال وترعايم عاطفيا واجتماعيا في سنوات عمرهم وخاصة السنوات الأولى من العمر التي يشب من خلالها الأبناء .

٢- إغناء البيئة المحيطة بالطفل بالمشيرات اللغوية والفكرية والثقافية والاجتماعية وبخاصة في السنين الأولى من العمر .

٣- أن يسلك الوالدان مع أبنائهما سلوك التسامح في التنشئة أي أن يعتمدا أسلوب المعاملة الودية على الاقتناع والمحاورة الفكرية والحرية وعدم فرض القيود على الأبناء .
(سميرة أحمد حسن العبدلي, ٢٠١٠)

(ب) دور المدرسة :

تلعب المدرسة جانبا كبيرا من الأهمية في رعاية الموهوبين حيث يقع علي عاتقها ما يلي
١- أن تبني المدرسة فلسفتها على تقديم برامج تعليمية متوازنة تركز على أهمية الاهتمام بالموهوبين وحسن رعايتهم .

٢- أن تهدف المناهج المدرسية على اقامة قاعدة علمية ومعرفية يتم من خلالها تنمية مهارات التفكير العليا للطلاب الموهوبين وتمكنهم من اكتساب القدرات المعرفية التي تساعدهم في اتخاذ القرارات الإيجابية للمشكلات التي تواجههم.

٤- تطوير نشر البرامج التعليمية والإرشادية والبحوث المتخصصة .

(ج) دور المجتمع :

يعتمد نجاح أي مجتمع من المجتمعات وتقدمه على مدى النضج الفكري والتعليمي لأبنائه وبما أن هذا المجتمع وما به من مؤسسات تربوية وتعليمية وسياسية وثقافية وصحية و غيرها من خلال الآتي:

١- أن يهتم المجتمع بقياداته السياسية والاجتماعية بأهمية العناية بالطلاب الموهوبين وتقديم الوسائل المادية و العينية التي تضمن المؤسسات التعليمية تقديم العناية والرعاية لهذه الفئة من الطلاب .

٢- تتبنى المؤسسات الاستثمارية والشركات الإنتاجية مشروع رعاية الطلاب الموهوبين في المدارس والجامعات والاستفادة من موهبتهم في التخرج أسوة بالبلاد المتقدمة.

أن يتيح المجتمع من خلال مؤسساته كافة الإمكانيات اللازمة للموهوبين للتعبير عن فكرهم وعبقريتهم , تشكيل عدد من المجالس والجمعيات التي تهتم بالموهبة والموهوبين بحيث تقدم هذه الجمعيات برامج ثقافية لرعاية الطلاب الموهوبين مثل (بيت الأدب- نادي الموهوبين - هيا بنا نخترع ...) (فتحي جروان, ٢٠١٤)

شروط الترشيح والاختصاصات للوظائف (ج.م.ع, وزارة التربية والتعليم, ٢٠١٦)

وتزعم الوزارة انه في إطار حرصها على الاهتمام بالموهوبين من خلال تفعيل دور الموهوبين بالمديريات التعليمية, نظراً لما أظهرته من جهد غير مسبوق خلال العام الدراسي ٢٠١٥/٢٠١٦م ونظراً لاستحداث إدارة للموهوبين والتعلم الذكي بديوان علم عام وزارة التربية والتعليم والتعلم الفني فإن هذه العملية تسير وفق ما يلي:

أولاً : العرض على السلطة المختصة لضم إدارة الموهوبين والتعلم الذكي بالمديرات التعليمية الى الهيكل التنظيمي للمديرية تحت مسمى (إدارة الموهوبين والتعلم الذكي) وكذلك ضم قسم الموهوبين والتعلم الذكي بالإدارات التعليمية التابعة تحت مسمى (قسم الموهوبين والتعلم الذكي) الى الهيكل التنظيمي للإدارة التعليمية

ثانياً: تشكيل إدارة الموهوبين والتعلم الذكي بالمديرية من مدير للإدارة وأربعة أعضاء على النحو التالي :

الوظيفة	العدد
مدير إدارة الموهوبين والتعلم الذكي	١
مسئول تعلم الذكي	١
مسئول موهوبين	١
مسئول متابعة موهوبين	١
عضو اداري	١
الاجمالي	٥

ثالثاً: يتشكل قسم إدارة الموهوبين والتعلم الذكي لإدارة التعليمية من رئيس للقسم وثلاثة أعضاء على النحو التالي:

الوظيفة	العدد
رئيس قسم الموهوبين والتعلم الذكي	١
مسئول تعلم الذكي	١
مسئول موهوبين	١
عضو اداري	١
الاجمالي	٤

رابعاً: تكون إختصاصات مدير إدارة الموهوبين والتعلم الذكي بالمديرية على النحو التالي:

- ١- القيام بإعداد الخطط الزمنية خلال العام الدراسي طبقاً لرؤية المديرية وبما يتوافق مع الاستراتيجية الوازرة ٢٠١٤ / ٢٠٣٠ وإعتمادها من السيد مدير المديرية وموافاة الادارة العامة إدارة الموهوبين والتعلم الذكي بديوان عام الوزارة بصورة معتمدة منها.
 - ٢- الاعداد والتجهيز لمشروع مركز الموهوبين والتعلم الذكي الخاص بالمديرية.
- مقترح شروط الترشيح لوظيفة مدير إدارة الموهوبين والتعلم الذكي بالمديريات:

(عادل عبدالله محمد, ٢٠١٠)

- ١- أن يكون حاصل على مؤهل عال مناسب.
٢. أن يكون محب للعمل في هذا المجال ومؤمن بالدور التربوي له وحاصل على التدريبات في مجال الموهوبين.
٣. أن يكون قد عمل بالمجال فترة لا تقل عن عامين.
٤. ألا يقل تقرير الكفاية للمتقدم عن كفاء في آخر سنتين. .. ألا يكون محال للمحاكمة التأديبية أو وقع عليه جزاءات تأديبية.
٥. الإعلان عن الوظيفة وأن تقدم الطلبات إلى الجهة التي يحددها الإعلان وتشكيل لجنة من السلطة المختصة تتضمن عناصر فنية وقانونية وإدارية تتولى الاختيار من بين المتقدمين في ضوء الأسس المحددة بعالية. مقترح لشروط شغل وظيفة مسئول الموهوبين بالمديريات والإدارات التعليمية والمدارس: (محمد أمين المفتي, ٢٠١٠)

١. أن يكون حاصل على مؤهل عال مناسب.
٢. أن يكون محب للعمل في هذا المجال ومؤمن بالدور التربوي له أن يكون حاصل على شهادات تدريبية بالمجال الموهوبين).
٣. ألا يقل تقرير الكفاية للمتقدم عن كفاء في آخر سنتين.

شروط شغل وظيفة مسئول تعلم ذكي بالمديريات والإدارات التعليمية والمدارس:

(أسماء محمد عبدالحميد, ٢٠١٠)

١- أن يكون حاصلًا على مؤهل عال مناسب يفضل تخصصات الحاسب الآلي أو ما يعادلها) وليس شرطاً.

٢- ألا يقل تقرير الكفاية للمتقدم عن كفاء في آخر سنتين.

٣. بالنسبة للمدرسة تكليف من السيد مدير المدرسة مكتوبة لمن تتوافر فيه الشروط إلى جانب عمله كل في موقعه. اختصاصات العمل المقترحة الخاصة بالفئات المختلفة التي تم تشكيلها طبقاً للكتاب الدوري رقم (٥٥) بتاريخ ١٣/١١/٢٠١٩

١- مدير إدارة الموهوبين والتعلم الذكي بالمديرية .

• يعمل شاغل الوظيفة تحت توجيهات الإدارة العامة للموهوبين والتعلم الذكي بالوزارة.

• يقوم بالإشراف على الإدارات التعليمية التابعة له.

• يقوم بوضع آليات تنفيذ خطط الإدارة العامة للموهوبين والتعلم الذكي بالوزارة .

• يقوم بالإشراف على تنفيذ وتطبيق المقاييس الخاصة بالموهوبين بالتعاون مع متخصصين. يقوم بتنفيذ مشروعات القرارات التي تم وضعها من قبل الإدارة العامة للموهوبين والتعلم الذكي. يقوم بالإشراف على تطبيق البرامج الإثرائية الخاصة بالطلاب الموهوبين من ذوي الإعاقة حسب نوع الإعاقة طبقاً لما يرد من الإدارة العامة للموهوبين والتعلم الذكي بالتعاون مع الإدارة العامة للتربية الخاصة.

• يقوم بعمل تقرير للسلبيات والإيجابيات الخاصة بالعمل وعرضه على الإدارة العامة للموهوبين والتعلم الذكي

• يقوم بإعداد خطة عمل زمنية خلال العام الدراسي ويعتمدها من السيد وكيل المديرية وهذه الخطة طبقاً لرؤية كل مديرية وإخطار الإدارة العامة للموهوبين والتعلم الذكي بالوزارة بصورة معتمدة ومختومة منها أو تنفيذ الخطة التي تقوم بها الإدارة العامة للموهوبين والتعلم الذكي بالوزارة

٢ مسئول الموهوبين بالمديرية :

- يقوم بتنفيذ النشرات والتوجيهات الواردة من الإدارة العامة للموهوبين والتعلم الذكي وتعميمها على الإدارات فيما يخص الموهوبين.
- وضع خطة تنفيذ البرامج الإثرائية للطلاب الموهوبين من ذوي الإعاقة وغير ذوي الإعاقة، يقوم بالإشراف على مسؤلي الموهوبين بالإدارات والمدارس.
- يقوم بتنفيذ ما يستجد من أعمال أخرى في نطاق المسئوليات الوظيفية. و على موهوبين من الوزارة

٢- مسئول الموهوبين بالمديرية (نجلاء محمد حامد وعصام جمال, ٢٠١٤)

- يقوم بتنفيذ النشرات والتوجيهات الواردة من الإدارة العامة للموهوبين والتعلم الذكي وتعميمها على الإدارات فيما يخص الموهوبين.
- وضع خطة تنفيذ البرامج الإثرائية للطلاب الموهوبين من ذوي الإعاقة وغير ذوي الإعاقة. • يقوم بالإشراف على مسؤلي الموهوبين بالإدارات والمدارس.
- يشارك في وضع اليات تنفيذ ما يستجد من برامج للموهوبين.

٣- مسئول التعلم الذكي بالمديرية (وزارة التربية والتعليم, للكتاب الدوري رقم (٥٥))

- يقوم بتنفيذ النشرات والتوجيهات الواردة وتعميمها على الإدارات فيما يخص التعلم الذكي. يقوم بتنفيذ الخطة الخاصة بالبرامج الإثرائية الخاصة بتفعيل منظومة التعلم الذكي للطلاب من ذوي الإعاقة وغير ذوي الإعاقة.
- يقوم بالإشراف على مسؤلي التعلم الذكي بالإدارات والمدارس التابعة.
- إعداد خطة تنفيذ ورش العمل المقترحة من قبل الوزارة للتعرف على كيفية توظيف التقنيات لخدمة الموهوبين والمبتكرين.
- تصميم قاعدة بيانات لمسؤلي الموهوبين والتعلم الذكي على مستوى المديرية.
- يقوم بتنفيذ ما يستجد من أعمال أخرى في نطاق المسئوليات الوظيفية.

٧- **مسئول التعلم الذكي بالإدارة التعليمية** . (وزارة التربية والتعليم, للكتاب الدوري رقم (٥٥))

• تنفيذ ورش العمل الخاصة بالبرامج الإثرائية للطلاب لتفعيل منظومة التعلم الذكي على مستوى المدارس .

• توثيق الفعاليات الخاصة بالموهوبين (مسابقات - معارض ...) إلكترونية على مستوى المدارس .

٩- **مسئول تعلم ذكي بالمدرسة** : (وزارة التربية والتعليم, للكتاب الدوري رقم (٥٥))

• تنفيذ خطة التعلم الذكي الواردة من الإدارة التعليمية. : نشر ثقافة التعلم الذكي بالمدرسة من خلال تنظيم ندوات - ورش عمل -.... الخ) بالمدرسة مع الطلاب والمدرسين.

• استيفاء قاعدة بيانات الكترونية بالمدرسة للطلاب الموهوبين.

• تنفيذ الفعاليات (الندوات - ورش العمل - المهرجانات -.... الخ) المقترحة من خطة الوزارة طبقا إلى الآليات التي تضعها الإدارة.

• وضع آليات للتواصل الفعال لتحقيق التعاون بين الطلاب والمعلمين وأولياء الأمور .

• البحث عن المواقع الداعمة للطلاب الموهوبين والمبتكرين والمبدعين التنوع مصادر المعرفة لدى الطالب.

ويري كل من (باربرا كلارك, ٢٠١٣) ان أدوار و مسؤوليات معلم الموهوبين والمتفوقين يمكن ان تتحدد في :

١- يحث الطلاب على البحث، والاستقصاء، والاستدلال .

٢- يهتم بأسئلة الطلاب غير المألوفة ويقدر أساليب تفكيرهم.

٣- يظهر الاهتمام بأفكار الطلاب وحلولهم المبتكرة للمشكلات.

٤- يصمم مواقف تعليمية تستثير المناقشة والحوار حول قضايا، وإشكاليات متنوعة.

ويذكر (مجدي محمد عبد ربه, ٢٠١٠) أن القواعد المنظمة للعمل الخاصة
بالسادة مديري الموهوبين يمكن ان تتحدد في :

- ١- الالتزام بتوزيع النشرة التوجيهية الواردة من الإدارة العامة للموهوبين والتعلم الذكي
على جميع الإدارات التعليمية التابعة والمدارس التابعة لها.
- ٢- متابعة جميع المدارس والإدارات والتأكد من وصول النشرة التوجيهية وخطة العمل
الصينية إليها.
- ٣- إعداد خطة تنفيذية منبثقة من النشرة التوجيهية لتنفيذ ما ورد بالنشرة .

الأسس التي تقوم عليها رعاية الموهوبين:

- ١- اكتشاف المواهب لدى التلاميذ يكون اكتشافا لنوع الموهبة وطبيعتها وليس اكتشافاً
لفئة معينة من التلاميذ حيث توجد الموهبة داخل كل فرد ولا يوجد فرد غير موهوب.
- ٢- تقديم الرعاية لكل الطلاب للبحث عن الموهبة بداخلهم واكتشافها ثم تقديم الرعاية
المناسبة لمجال الموهبة الذي تم اكتشافه.
- ٢- عدم إغفال الكشف عن الموهوبين لدى التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة، وتفعيل
رعايتها لإكسابهم الثقة بالنفس وتأكيد مفهوم الذات. (مصطفى القمش, ٢٠١١, ص
.....)

الدراسة الميدانية:

إجراءات الدراسة الميدانية

تتمثل إجراءات الدراسة الميدانية فيما يلي :

(١) أهداف الدراسة الميدانية :

تهدف الدراسة الميدانية الحالية إلى التعرف على واقع تحقيق أهداف إدارة الموهوبين
والتعلم الذكي بمديريات التربية والتعليم في مصر, و مدى المعوقات التي تحول دون ذلك
, و ذلك من خلال المحاور التالية :

المحور الأول : واقع تحقيق أهداف إدارة الموهوبين والتعلم الذكي.

المحور الثاني : معوقات تطوير إدارة رعاية الموهوبين والتعلم الذكي بمديريات التربية والتعليم في مصر علي ضوء أهدافها.

(٢) المجتمع الاصيلي للدراسة و عينته:

مجتمع الدراسة الحالية يتمثل في (المديرين والعاملين بإدارة رعاية الموهوبين في مديرية التربية والتعليم وإدارتها) .

- حيث تم إختيار محافظة الفيوم لأنها تمثل محافظة من محافظات الصعيد و لديها مجموعة من الثروات الطبيعية، وتمثل موطن الباحث .

نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها :

عينة الدراسة :

١- **مجتمع الدراسة :**

يتمثل مجتمع الدراسة الحالية من جميع المديرين والعاملين بإدارة رعاية الموهوبين في مديرية التربية والتعليم وإدارتها، بمحافظة الفيوم في سبع إدارات إيشواي ، إطسا ، شرق الفيوم ، غرب الفيوم ، يوسف الصديق ، سنورس ، طامية للعام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢ ، وقد تم اختيار عينة الدراسة من الإدارات السبع السابقة بطريقة عشوائية .

٢- **عينة الدراسة الأساسية :** تتكون العينة في أي دراسة من مجموعة من الأفراد الذين يقع عليهم الاختيار لكي يمثلوا خصائص المجتمع تمثيلا تاما ، وقد تم اختيار عينة الدراسة من المديرين والعاملين بإدارة رعاية الموهوبين في مديرية التربية والتعليم وإدارتها .

حيث تتميز العينة بالتالي :

- تمثيل العينة للمجتمع الأصلي .
- أخذ عينة الدراسة من معظم مدارس المجتمع الأصلي.

٣- أساليب الإحصاء الوصفي:

(١) التكرارات (Frequencies) والنسب المئوية: لحساب البيانات التي تتعلق بخصائص عينة الدراسة والتي تتمثل في الجزء الأول من الاستبانة (البيانات الأولية)، وكذلك حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات فئة البحث، عن كل بند من بنود الاستبانة.

- تم حساب تكرارات استجابات أفراد العينة لكل عبارة من عبارات الاستبانة، وتحولها إلى الدرجات المقابلة (أوافق جدا = ٣)، (إلى حد ما = ٢)، (لا أوافق = ١).
- حساب الوزن النسبي للعبارات = $\frac{ك ١ \times ٣ + ك ٢ \times ٢ + ك ٣ \times ١}{٣ \times ١٠٠}$
- حساب النسبة المئوية للعبارات = الوزن النسبي للعبارات $\times ١٠٠$

❖ المحور الأول : واقع تحقيق أهداف إدارة الموهوبين والتعلم الذكي

جدول (١) التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية و كا ٢

الترتيب	مستوى الدلالة	كا ٢	اتجاه البند	الوزن النسبي	النسبة المئوية (%)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا يتحقق		إلى حد ما		يتحقق		البنود	م
								%	ك	%	ك	%	ك		

م	البنود	يتحقق		لا يتحقق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	الوزن النسبي	اتجاه البند	٢٤	مستوى الدلالة	الترتيب		
		ك	%	ك	%										
١	وضع برامج للكشف المبكر عن الموهوبين.	٢٦	٦,٥٧	٤٠	١٠,١٠	٣٣٠	٨٣,٣٣	١,٢٣	٠,٥٦	٤١,٠٨	٠,٤١١	منخفض	٤٤٦,٢٤	٠,٠١	١

م	البند	يتحقق		إلى		لا يتحقق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	الوزن النسبي	اتجاه البند	٢ك	مستوى الدلالة	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%								
٢	التنمية المستدامة للعاملين بمجال الموهوبين.	٣٠	٧,٥٨	٣٠	٧,٥٨	٣٣٦	٨٤,٨٥	١,٢٣	٠,٥٧	٤٠,٩١	٠,٤٠٩	منخفض	٤٧٢,٩١	٠,٠١	٢

م	البنود	يتحقق		لا يتحقق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	الوزن النسبي	اتجاه البند	٢٤	مستوى الدلالة	الترتيب
		ك	%	ك	%								
٣	اكتشاف وسائل تفاعلية تساعد على تنمية المهارات والقدرات المعرفية لذوي الإعاقة وغير ذوي الإعاقة.	٣٠	٧,٥٨	٣٣٨	٧,٥٧	١,٢٢	٠,٥٧	٤٠,٧٤	٠,٤٠٧	منخفض	٤٨٢,٢٤	٠,٠١	٤
٤	عمل حملات توعية بأهمية التعرف بالموهبة وتنميتها.	٢٨	٧,٠٧	٣٣٨	٧,٥٨	١,٢٢	٠,٥٦	٤٠,٥٧	٠,٤٠٦	منخفض	٤٨٢,٢٤	٠,٠١	٥

م	البند	يتحقق		إلى		لا يتحقق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	الوزن النسبي	اتجاه البند	٢٤	الدالة مستوى	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%								
٥	إنشاء مراكز للموهوبين بكافة المحافظات لتنمية ورعاية الموهوبين.	٢٨	٧,٠٧	٣٠	٧,٥٨	٣٣٨	٨٥,٣٥	١,٢٢	٠,٥٦	٤٠,٥٧	٠,٤٠٦	منخفض	٤٨٢,٢٤	٠,٠١	٥
	المجموع الكلي	٢٥٥	٧,١٦	٢٧٧	٧,٧٧	٣٠٣٢	٨٥,٠٧	١,٢٢١	٠,٥٦	٤٠,٦٩	٠,٤٠٧	منخفض	٤٧٧,٣٣	٠,٠١	

* قيمة (٢ كا) الجدولية عند مستوى (٠.٠١) = ٩.٢١٠ ، وعند مستوى (٠.٠٥) = ٥.٩٩١ لدرجة حرية (٢)

من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن جميع قيم كا ٢ دالة عند مستوى (٠.٠١) ، إذ أن قيم كا ٢ المحسوبة أكبر من قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى (٠.٠١) لدرجة حرية (٢) الموضحة أسفل الجدول السابق ، وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة حول بنود هذا البعد متسقة

مع نفسها وهذه البنود تميز آراء الأفراد عينة الدراسة نحو إتجاه معين وعدم تشتت التكرارات حول بدائل الاختيار الثلاثة (نعم، إلى حد ما ، لا) .

كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على المحور الأول (واقع تحقيق أهداف إدارة الموهوبين والتعلم الذكي) بنسبة مئوية (٤٠.٦٩٪) ، وبمتوسط حسابي عام (١.٢٢١) من (٣) وهو منخفض حيث أنه يقع في الفئة (١.٠٠ إلى ١.٦٦) .

ويتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقوا بدرجة منخفضة على جميع عبارات المحور الأول (واقع تحقيق أهداف إدارة الموهوبين والتعلم الذكي) ، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:-

جاءت العبارة رقم (١) وهي " وضع برامج للكشف المبكر عن الموهوبين . " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة منخفضة بنسبة مئوية (٤١.٠٨٪) ، وبمتوسط حسابي (١.٢٣)، وبوزن نسبي (٠.٤١١) ، وانحراف معياري (٠.٥٦) ، وهو متوسط حسابي منخفض لانه واقع بين (١ : ١.٦٦) ، وهذا يدل على ضعف وضع برامج للكشف المبكر عن الموهوبين .

حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة منخفضة بنسبة مئوية (٤٠.٩١٪) ، وبمتوسط حسابي (١.٢٣)، وبوزن نسبي (٠.٤٠٩) ، وانحراف معياري (٠.٥٧) ، وهو متوسط حسابي منخفض لأنه واقع بين (١ : ١.٦٦)

جاءت العبارة رقم (٢) وهي " التنمية المستدامة للعاملين بمجال الموهوبين بالمرتبة الثانية

م	البنود	نعم		إلى حد ما		لا		الحسابي	المتوسط	المعيار	الانحراف	المئوية	النسب	الوزن	اتجاه البند	ك	٢٤	المتوسط	مصري	التربوي
		ك	%	ك	%	ك	%													

ثم جاءت العبارة رقم (٣) وهي " اكتشاف وسائل تفاعلية تساعد على تنمية المهارات والقدرات المعرفية لذوي الإعاقة وغير ذوي الإعاقة.. " بالمرتبة الثالثة

من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة منخفضة بنسبة مئوية (٤٠.٧٤%) ، وبمتوسط حسابي (١.٢٢)، وبوزن نسبي (٠.٤٠٧) ، وانحراف معياري (٠.٥٧) ، وهو متوسط حسابي منخفض لانه واقع بين (١ : ١.٦٦)

جاءت العبارة رقم (٤) وهي " عمل حملات توعية بأهمية التعريف بالموهبة وتنميتها. " بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة منخفضة بنسبة مئوية (٤٠.٥٧%) ، وبمتوسط حسابي (١.٢٢)، وبوزن نسبي (٠.٤٠٦) ، وانحراف معياري (٠.٥٦) ، وهو متوسط حسابي منخفض لأنه واقع بين (١ : ١.٦٦) ، كما جاءت العبارة رقم (٥) وهي " إنشاء مراكز للموهوبين بكافة المحافظات لتنمية ورعاية الموهوبين. " بالمرتبة الرابعة مكرر من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة منخفضة بنسبة مئوية (٤٠.٥٧%) ، وبمتوسط حسابي (١.٢٢)، وبوزن نسبي (٠.٤٠٦) ، وانحراف معياري (٠.٥٦) ، وهو متوسط حسابي منخفض لانه واقع بين (١ : ١.٦٦) ،

❖ المحور الثاني : معوقات تطوير إدارة رعاية الموهوبين والتعلم الذكي بمديريات التربية والتعليم في مصر علي ضوء أهدافها.

م	البنود	نعم		إلى حد ما		لا		الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%	
٣	قلة التخطيط للاستفادة من دراسة واقع تنفيذ البرامج في دول أخرى.	٣٤٣	٨٦,٦٢	٢٦	٦,٥٧	٢٧	٦,٨٢	٥
٤	قلة الاهتمام بتشكيل لجنة مختصة لتقويم برامج تطوير إدارة الموهوبين والتعلم الذكي	٣٤٦	٨٧,٣٧	٢٩	٧,٣٢	٢١	٥,٣٠	٢
٥	محدودية مقاعد الدورات التأهيلية لبرامج تطوير إدارة الموهوبين	٣٥٢	٨٨,٨٩	٢٦	٦,٥٧	١٨	٤,٥٥	١
	المجموع الكلي	٦٨٨٦	٨٦,٩٥	٥٣٤	٦,٧٤	٥٠٠	٦,٣٢	

وذلك من خلال استجابات عينة الدراسة ، حيث تم استخراج التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للمحور الثاني (معوقات تطوير إدارة رعاية الموهوبين والتعلم الذكي بمديريات التربية والتعليم في مصر علي ضوء أهدافها.

والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢) التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية و كا٢ للمحور الثاني (معوقات تطوير إدارة رعاية الموهوبين والتعلم الذكي بمديريات التربية والتعليم في مصر علي ضوء أهدافها

$$* \text{ قيمة (كا٢) الجدولية عند مستوى (٠.٠١) = ٩.٢١٠ ، وعند مستوى (٠.٠٥) = ٥.٩٩١ لدرجة حرية (٢)}$$

كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على المحور الثاني (معوقات تطوير إدارة رعاية الموهوبين والتعلم الذكي بمديريات التربية والتعليم في مصر علي ضوء أهدافها.

بنسبة مئوية (٩٣.٥٤٪) ، وبمتوسط حسابي عام (٢.٨٠٦ من ٣) وهو مرتفع حيث أنه يقع في الفئة (٢.٣٤ إلى ٣.٠٠) .

من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن جميع قيم كا٢ دالة عند مستوى (٠.٠١) ، إذ أن قيم كا٢ المحسوبة أكبر من قيمة كا٢ الجدولية عند مستوى (٠.٠١) لدرجة حرية (٢) الموضحة أسفل الجدول السابق ، وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة حول بنود هذا البعد متسقة مع نفسها وهذه البنود تميز آراء الأفراد عينة الدراسة نحو اتجاه معين وعدم تشتت التكرارات حول بدائل الاختيار الثلاثة (نعم، إلى حد ما ، لا) .

كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على المحور الثاني (معوقات تطوير إدارة رعاية الموهوبين والتعلم الذكي بمديريات التربية والتعليم في مصر علي ضوء أهدافها.

بنسبة مئوية (٩٣.٥٤٪) ، وبمتوسط حسابي عام (٢.٨٠٦ من ٣) وهو مرتفع حيث أنه يقع في الفئة (٢.٣٤ إلى ٣.٠٠) .

ويتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقوا بدرجة مرتفعة على جميع عبارات المحور الثاني (معوقات تطوير إدارة رعاية الموهوبين والتعلم الذكي بمديريات التربية والتعليم في مصر علي ضوء أهدافها) ، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي:-

كما جاءت العبارة رقم (٥) وهي " محدودية مقاعد الدورات التأهيلية لبرامج تطوير إدارة الموهوبين. " بالمرتبة الاولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة مرتفعة بنسبة مئوية (٩٤.٠٢%) ، وبمتوسط حسابي (٢.٨٢)، وبوزن نسبي (٠.٩٤) ، وانحراف معياري (٠.٥) ، وهو متوسط حسابي مرتفع لانه واقع بين (٢.٣٤ : ٣) جاءت العبارة رقم (١) وهي " كثرة العوائق الإدارية التي تواجه التخطيط بإدارة الموهوبين والتعلم الذكي " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة مرتفعة بنسبة مئوية (٩٤.٠٢%) ، وبمتوسط حسابي (٢.٨٢)، وبوزن نسبي (٠.٩٤) ، وانحراف معياري (٠.٥) ، وهو متوسط حسابي مرتفع لانه واقع بين (٢.٣٤ : ٣)

جاءت العبارة رقم (٣) وهي " قلة التخطيط للاستفادة من دراسة واقع تنفيذ البرامج في دول أخرى " والعبارة رقم (٤) وهي " قلة الاهتمام بتشكيل لجنة مختصة لتقويم برامج تطوير إدارة الموهوبين والتعلم الذكي. " ثم جاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة الاخيرة ملخص النتائج: توصلت الدراسة الميدانية إلى نتائج عامة يمكن تلخيصها في :

- الإفتقار إلى توافر الكوادر ذوي الكفاءة العالية.
- قلة الدراية بالتطورات والأساليب الإدارية الحديثة.
- إفتقار الإدارة المدرسية إلى إستخدام أساليب تدريسية تقليدية.
- قلة تشجيع الطلاب على الإبداع.
- إفتقار الإدارة المدرسية الموارد المادية اللازمة لدعم وتنمية الموهوبين.

- قلة توافر نظم الحوافز , بجانب تدنى نظرة المجتمع للتعليم الفني.
- نقص التدريب والتأهيل المهني المناسبين.

التوصيات :

بناء علي ضوء النتائج السابقة تم التوصل الي العديد من التوصيات أهمها:

١. إدخال وسائل التكنولوجيا الحديثة فى عملية التخطيط وذلك لمواكبة تغيرات العصر ومستجداته
٢. إيجاد جو من الاتصال والتواصل الفاعل بين الادارات وذلك تجنباً للعشوائية في العمل.
٣. تشجيع العمل الابداعي وذلك من خلال مشاركة المئولين في الادارة العليا.
٤. تصميم مواقع الكترونية لتسهيل الإتصال مع أطراف المجتمع الأخرى.
٥. توفير بيئة تحتية من معامل وورش وتجهيزات لتطوير الإبداع والإبتكار.
٦. تقديم حوافز أدبية ومعنوية للكفاءات المتميزة.
٧. تطوير المهارات والكفاءات الفنية لدى المعلمين وذلك عن طريق عقد دورات تدريبية .

المراجع :

- ١- ابن منظور، محمد لسان العرب. (٢٠٠٣) : د.ط. بيروت :دار صادر.
- ٢- أميرة مصيري " درجة ممارسة الإدارة العامة لرعاية الموهوبين للمهام اللازمة لاكتشاف ورعاية الموهوبين بمدارس التعليم العام " رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى: المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٩
- ٣- بشير العيسوي " موهوبون ولكن في خطر "، دار المعرفة الرياض، ٢٠١٢.
- ٤- ج.م.ع، وزارة التربية والتعليم , مكتب الوزير , كتاب دوري رقم (٥٥) بتاريخ ٢٠١٦/١١/١٣
- ٥- حسن علاء الدين محمد " 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 ٣٢-٣١ ديسمبر ٢٠١٢ ، كلية التربية جامعة أسيوط ٢٠١٢
- ٦- حمزة عبدالله عقيل "درجة ممارسة الإدارة العامة لرعاية الموهوبين للمهام اللازمة لاكتشاف و رعاية الموهوبين بمدارس التعليم العام " كلية التربية ، جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية ، ٢٠١٤
- ٧- دليل الإدارة العامة لرعاية الموهوبين نشأتها ، أهدافها ، برامجها .
- ٨- سمير أحمد عسكر ٢٠١٣ أصول الإدارة، دبي : دار القلم، الطبعة الثانية .
- ٩- سهير عبد اللطفي أبو العال "التربية الإبداعية ضرورة للحياة في عصر التميز والإبداع" ،المؤتمر العلمي الخامس ، تربية الموهوبين والمتفوقين المدخل إلى عصر التميز والإبداع ،المنعقد بتاريخ ٣٢-٣١ ديسمبر ٢٠٠٩ ، كتاب المؤتمر، كلية التربية - جامعة أسيوط.
- ١٠- عايدة ذيب قطاني وآخرون : الانتماء والقيادة الشخصية لدي الاطفال الموهوبين والعادين ، دار جريز للنشر والتوزيع ، عمان - الاردن ، ٢٠١٠
- ١١- على ابراهيم عجين " رعاية الموهوبين في السنة النبوية ابن عباس -رضى الله عنهما- نموذجا ،المؤتمر العلمي الأول للسنة النبوية والدراسات المعاصرة ،ج٣ جامعة ال البيت المملكة الأردنية الهاشمية ، ٢٠١٢
- ١٢- فيصل الشهراني " إسهامات الإدارة المدرسية في اكتشاف ورعاية الطلاب الموهوبين دراسة ميدانية من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية والمشرفين التربويين بمحافظة بيشة " رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة ٢٠٠٩
- ١٣- كمال مرسي" رعاية النابغين في الإسلام وعلم النفس " دار القلم الكويت، الطبعة الثانية. ٢٠١٣
- ١٤- لطفي بركات أحمد، الفكر التربوي في رعاية الموهوبين، مكتبة تهامة، الطبعة الثانية ، ٢٠١٤
- ١٥- مجدي عبد الكريم حبيب " تنمية الإبداع في مراحل الطفولة المختلفة " ، ط٣، مكتبة أنجلو المصرية، القاهرة، ٢٠١٢

- ١٦- مجدي عزيز إبراهيم ٢٠٠٩: " منظومة تعليم الموهوبين في عصر التميز والإبداع... إلى أين؟"، المؤتمر العلمي الخامس، تربية الموهوبين والمتفوقين المدخل إلى عصر التميز والإبداع ، المنعقد في الفترة من ٣٢-٣١ ديسمبر ٢٠١٠، كلية التربية - جامعة أسيوط.
- ١٧- محمد عبد المحسن التويجري و د. عبد المجيد منصور، الموهوبون آفاق الرعاية والتأهيل ، مكتبة العبيكان، الطبعة الأولى ، ٢٠١٤
- ١٨- محمد فوزي عبدالمقصود ، معوقات تنمية الإبداع في التربية العربية وسبل مواجهتها، مجلة التربية المعاصرة ، العدد ١٨ ، ٢٠١٢
- ١٩- مسعد أبو العال صالح:"المؤتمر القومي للموهوبين، المنعقد بتاريخ ١ أبريل " ٢٠١٣ ،الدراسات والبحوث، المجلد الثالث ، ٢٠١٣.
- ٢٠- نادية حسن إبراهيم:" الموهبة والموهوبين، إشكالية تحديد المفاهيم"، المؤتمر القومي للموهوبين المنعقد بتاريخ ١ أبريل ٢٠١١،الدراسات والبحوث، المجلد الثالث ،القاهرة،
- ٢١- نعمات عبد الناصر صالح : "دراسة مقارنة أساليب اكتشاف ورعاية الطالب الموهوبين والمتفوقين في مصر وبعض الدول المتقدمة " رسالة دكتوراه ،غير منشورة ، كلية التربية -جامعة أسيوط ٢٠١٣ .
- ثانياً المراجع الأجنبية :

- 1- Georgia Department of Education. "Strategic Multiples Committee of the Governor's Education Finance Task Force", Gifted Education .Subcommittee Report, March 2009
- 2- Bryant C. High School Principals Attitudes Toward and Perceptions of Gifted Students and Gifted Programs. Doctor of Education. University of Arkansas at Little.R, 2010 .
- 3- Lewi J & Cruzeiro Patricia A & Hall, Charmaine A. Impact Of Two Elementary School Principals' Leadership ,On Gifted Education

In Their Buildings –Gifted Education Today ،vol. 30 ،no.2, 56.62, 2007.

4- Milligan ،J. Leadership Skills of :Gifted Students in a Rural Setting Promising Programs for Leadership Development. Rural Special Education .Quartely, 23, 1, 16-21, 2008.

5- Morgan, Anne. Experiences of a gifted and Talented enrichment Cluster for Pupils aged five to seven. British Journal of education. Vol. 12. No. 1, 2010 .