



كلية التربية

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

درجة القِيم المهنية لدى معلمي الطلاب الموهوبين بالمملكة العربية السعودية وفق رؤية ٢٠٣٠

إعداد

د/ عبد الرحمن محمد الحارثي

استاذ اصول التربية المشارك

كلية التربية – جامعه الملك خالد

أ/ أحمد بن علي آل مشرف

كلية التربية – جامعه الملك خالد

﴿المجلد الأربعون – العدد الأول- جزء ثانى – يناير ٢٠٢٤ م﴾

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

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن درجة القيم المهنية عند معلمي الطلبة الموهوبين والمتفوقين بالمملكة العربية السعودية، وفق رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠)، واستخراج درجة الفروق في تلك الدرجة تبعاً لمتغيرات المتعلقة بمعلمي الموهوبين وهي: (المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة، التخصص، المؤهل العلمي، وساعات التدريب التي تلقاها في مجال الموهبة)، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة الحالية تم اتباع المنهج الوصفي، حيث تكونت عينة الدراسة من (٢٠٢) معلماً للطلاب الموهوبين في المملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة مقياس القيم المهنية من إعداد وتصميم الباحث، وأظهرت الدراسة أن درجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين في المملكة العربية السعودية كانت مرتفعة جداً، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة القيم المهنية لمعلمي الموهوبين في المملكة العربية السعودية تُعزى لمتغيرات المرحلة التعليمية وسنوات الخبرة والتخصص والمؤهل العلمي وعدد ساعات تدريبهم في مجال الموهبة، على ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، يمكن عرض التوصيات التالية: تعزيز القيم الوظيفية لدى معلمي الطلاب الموهوبين وذلك لضمان استمرارها بدرجة مرتفعة، إجراء ندوات وبرامج محلية في مجال القيم المهنية لتبادل الخبرات بين معلمي الموهوبين ومعلمي الطلاب العاديين.

الكلمات المفتاحية: القيم المهنية، معلم الطلاب الموهوبين، رؤية ٢٠٣٠.

Abstract

The current study aimed to identify the degree of professional values among teachers of gifted students according to the vision of the Kingdom of Saudi Arabia (2030), and the differences in these degrees according to the variables of the study (educational stage, years of experience, specialization, academic qualification, academic qualification, and training hours received in the field of giftedness and creativity), The descriptive approach was followed to achieve the objectives of this study, and the sample consisted of (202) teachers of gifted students in the Kingdom of Saudi Arabia. The researcher applied his study through a measure of professional values prepared by the researcher. The results of the study showed a very high degree of professional values among teachers of gifted students. There were no statistically significant differences between teachers of gifted students in the degree of professional values due to the study variable, and there were no statistically significant differences between teachers of gifted students. In the score attributed to the educational stage, there are no statistically significant differences between teachers of gifted students in the score of professional values due to years of experience, specialization, academic qualification, and number of training hours among teachers of gifted students.

Keywords: professional values, teachers of gifted students, Vision 2030.

المقدمة:

يشهد العالم اليوم تحولات وتطورات كثيرة وسريعة، تتمثل في النمو الاقتصادي والسياسي والتكنولوجي الهائل، ويعتمد العالم اليوم على أنواع متنوعة من أساليب التنمية والتطوير نحو مستقبل أفضل للمجتمعات، وتلك التطورات لم تكن بسبب زيادة رأس المال أو استخداماً للتكنولوجيا في تلك المجتمعات فحسب، بل إن العامل الأساسي هو القوى البشرية، حيث توجب النظر إلى العنصر البشري على أنه ثروة هائلة وقيمة، وكان على عاتق إدارة تلك المجتمعات أن تعمل جاهدة للتطوير وتأهيل هذا العنصر الفعال بشكل عال، مما يجعله هو أساس ومحور عجلة تقدم المجتمع، والمسؤولية هنا منوطة بالمؤسسات التربوية بصفة عامة وبالمعلم على وجه الخصوص، إذ يتحتم عليها الاهتمام بالموهوبين وذوي القدرات الإبداعية من طلابها بكل ما لديها من إمكانات ووسائل حديثة، وذلك من أجل إحياء دماءٍ جديدة كي تواجه مشكلات وقضايا المجتمع بحلول إبداعية ذات طابع أصيل ومتجدد.

وتظهر الحاجة إلى المعلم المتطور الذي يتمتع بقيم مهنية عالية وراسخة يواكب روح العصر ويلبي احتياجات الطلاب بشكل عام والطلاب الموهوبين بشكل خاص (بن سعود، ٢٠١٠).

ونظراً للأهمية التي يمثلها المعلم باعتباره الركيزة الأساسية للنظام التعليمي، فإن أهم الركائز التي تركز عليها فلسفة التعليم تكمن في إعداد المعلمين وتطويرهم بشكل مستمر لتلبية احتياجات المجتمع الضرورية، ورفع المستوى التعليمي، وتزويدهم بالخبرات التي تؤهلهم للعمل التربوي المتميز، خاصة مع الطلبة الموهوبين. وبدون معلم مؤهل أكاديمياً ومدرباً مهنياً واعياً لدوره الكبير والشامل، لا يمكن لأي نظام تعليمي أن يحقق أهدافه المنشودة.

وما دام الموهوبون والمبدعون يمثلون جوهر الطاقات البشرية، فإن اكتشافهم والتخطيط لاستثمارهم وتنميتهم ورعايتهم يصبح في غاية الأهمية، ويقع العبء على العملية التعليمية، ومن ثم على عمودها الأساسي محركها ومنفذها ودليلها ومقيمها وهو المعلم، وهكذا يدرك التربويون أهمية دور المعلم في العملية التعليمية، حيث يتفق الخبراء على أن جودة أي عملية تعليمية تقاس بكفاءة المعلمين الذين يقومون بها، وأن نوع التعليم الذي يقدمونه للطلاب يعتمد على ارتفاع مستوى القيم والكفاءات المهنية لدى هؤلاء المعلمين، وهنا يحتاج الطلاب الموهوبون إلى معلم رفيع المستوى من القيم المهنية والكفاءة العلمية والثقافية، وحتى على درجة عالية من التحسين والابتكار؛ (الناقعة، ٢٠١٥م: ٣ - ٤).

ولكي يقوم معلم الموهوبين بدور يتسم بالتجويد فإنه يجب النظر إلى درجة القيم المهنية لديه ومدى انتمائه إليها في سبيل تحسين أداءه الوظيفي المناط إليه والتجويد المطلوب منه أثناء عمله مع الطلبة الموهوبين، باعتبارهم طلاباً غير عاديين، بل هم الأفراد الذين يمثلون المصباح المضيئة في المجتمع من حولنا وهم الذين سينقلون المجتمع إلى مواقع متقدمة في التنمية عن طريق العلم والحضارة والتكنولوجيا (الناقة، ٢٠١٥م: ٤).

وتعد رؤية المملكة العربية السعودية ((٢٠٣٠)) إحدى الرؤى المطروحة في تحقيق التميز للمعلم وتحقيق قدراته وفق معايير عالية لدى طلابه من خلال العملية التعليمية، وتحدد رسالة جائزة التعليم للتميز في "تحفيز الميدان التعليمي والإداري نحو الأداء المتميز وتشجيع الممارسات المتميزة والتفوق العلمي وتكريم المبدعين والمتميزين علمياً وتربوياً وإدارياً ونشر ثقافة التميز والعمل والإتقان" (دليل التعليم للتميز، ٢٠١٦م: (ج) ٣).

ووفقاً لهذه الرؤية أيضاً، فإن للمعلم دوراً بارزاً في بناء جيل متعلم يتحمل المسؤولية ويقوم باتخاذ القرارات مستقبلاً، فكيف به لو كان معلماً للموهوبين والمبدعين، فهو قدوة لطلابه بشكل خاص، وللمجتمع بشكل عام، وكل ذلك يبرز من خلال الاهتمام به وتطوير قدراته والعمل على تأهيله بأفضل الطرق والسبل، والاهتمام بالمعلم، والعمل على تأهيله ما هو إلا مجرد انعكاس لأهمية الدور الذي يقوم به في العملية التعليمية والتربوية، على اعتبار أنه المحور الأساسي والرئيسي الذي يؤثر بشكل مباشر على الأجيال في المجتمع، فالمعلم والمجتمع عنصران مترابطان، نظراً لتأثيره بشكل كبير على تطور مجتمعه وتحقيق نهضته، وذلك ما تسعى إليه حكومتنا الرشيدة ممثلة في وزارة التعليم. وقد نصت الرؤية على هذه العبارة: "سنعزز دور المعلم ونرفع تأهيله، وسنتابع مستوى التقدم في هذا الجانب" (وثيقة رؤية (٢٠٣٠)، ٢٠١٦م: ٤٠ - ٤١).

من هنا جاءت هذه الدراسة لقياس مستوى القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين بالمملكة العربية السعودية، في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) على وجه الخصوص، ومن خلال الأدبيات السابقة عموماً في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية مثل: (المرحلة الدراسية التي يعمل بها معلم الموهوبين، سنوات الخبرة، التخصص، المؤهل العلمي لمعلم الموهوبين، عدد الساعات التدريبية في مجال الموهبة والإبداع).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

زادت درجة الاهتمام بالتحويلات الكبيرة التي تحدثت في العالم؛ فما كان يُمارس بالأمس لم يعد الأكفأ أو الأصلح ولا يتلاءم مع معطيات العصر الحالي، وبالتالي أصبح واجباً على المؤسسات التربوية في هذا البلد المعطاء – وفقاً رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) – أن تبادر بإعادة النظر في جميع المفاهيم والأساليب التربوية التي تُمارس في المؤسسات التربوية،

ممثلة في المدارس سواء مدارس الطلاب العاديين، أو المدارس والفصول الخاصة بالموهوبين، وهذا يتطلب في المقام الأول الاهتمام بمعرفة مستوى القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين لمعرفة مكامن الضعف لتقويتها ومكامن القوة لتعزيزها وتنميتها.

يعد المعلم المفتاح الرئيسي لنجاح العملية التربوية والتعليمية التعلمية في أي برنامج تربوي سواء للأطفال العاديين أو المعوقين أو الموهوبين. وتلعب شخصية المعلم دوراً فائق الأهمية في الكشف عن استعدادات الطفل الموهوب وتنمية استعداداته، حيث يجب أن يكون المعلم على دراية تامة ومعرفة واسعة بحقل تخصصه وبالمجالات المرتبطة به، ومتحملاً بالصبر والتسامح والتفتح العقلي والذكاء، ولديه اتجاهات إبداعية مرنة واستعداداً لمساندة الآخرين، يدرك ذاته ويتقبلها، ويدرك جوانب قصوره ومواطن قوته، ويدوم على تقويم مشاعره، وإدراكاته ودوافعه ومقدرته (القيطي، ٢٠٠٥م، ص ١٣٩).

وتتمثل مشكلة الدراسة في قلة البيانات والدراسات التي تقيس القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين وتطوير الرصيد المعرفي وتجديد المعلومات وتحسين المهارات المتصلة بالعمل بشكل مستمر، والاستقامة والنزاهة، ويتمثل في سلوك معلم الموهبين الأخلاق والقيم الإسلامية والمهنية والتمكن والاتقان الذي يظهر في تنمية قدرات معلم الموهوبين وتوظيف المعرفة بشكل يتسم بالدقة في أقل جهد ووقت. من هنا تأتي فكرة الدراسة الحالية والمتمثلة في معرفة درجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين بالمملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠)؛ ويمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات التالية:

- ما درجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين بالمملكة العربية السعودية وفق رؤية (٢٠٣٠)؟
- هل توجد فروقات ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة القيم المهنية لدى معلمي الطلبة الموهوبين بالمملكة العربية السعودية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية: (المرحلة الدراسية التي يعمل بها معلم الموهوبين، سنوات الخبرة، التخصص، المؤهل العلمي لمعلم الموهوبين، عدد الساعات التدريبية في مجال الموهبة والإبداع)؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على درجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين بالمملكة العربية السعودية وفق رؤية (٢٠٣٠).
- فحص دلالة الفروق في درجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين بالمملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠)، باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية (سنوات الخبرة، والتخصص، والمرحلة الدراسية عدد الساعات التدريبية).

أهمية الدراسة:

لقد جاءت هذه الدراسة لقياس مستوى القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين، حيث إن الاعتماد على العنصر البشري لا مناص منه لتحقيق النجاح في المدارس التي ينتمي إليها الموهوبون بجميع مراحلها الدراسية، وبخاصة معلم الموهوبين فهو من يحقق أهدافها وتطلعاتها؛ وقد جاءت أهمية الدراسة أيضا في جزأين هما:

أ- الأهمية النظرية:

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال التركيز على إحدى أهم ما يجب أن يمتلكه معلم الموهوبين؛ ألا وهي القيم المهنية والتي عندما تتوافر لديه بشكل عال تساعد في تطوير قدراته وتحقيق أهدافه بأفضل الطرق.

وتستقي الدراسة أهميتها النظرية من استهدافها لجميع معلمي الموهوبين بالمملكة العربية السعودية بمراحلها الدراسية الثلاث، حيث ارتكزت على ما ورد في وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠).

قد تطرح هذه الدراسة موضوعا له تأثير كبير على ثقافة المؤسسات التعليمية، ومعرفتها بما لديها من مواطن قوة، وينمي مختلف الجوانب التي توجد في تلك المؤسسات وخاصة التي ينتمي إليها الطلبة الموهوبين ومعلميهم.

ب - الأهمية التطبيقية:

— توفر هذه الدراسة مقياس القيم المهنية لدى معلم الموهوبين، للاستفادة منه في دراسات أخرى، ويعتبر إضافة للمكتبة العربية.

— توجيه المديرين والإدارات التعليمية نحو القيم المهنية وتعزيزها لدى المعلمين.

— توجيه إدارات التعليم نحو إقامة برامج تدريبية لتنمية القيم المهنية لدى منسوبيها.

مصطلحات الدراسة:

توجد مجموعة من المصطلحات والمفاهيم التي ستعرض لها الدراسة الحالية وهي كما يلي:

القيم المهنية Career Values:

يمكن تعريف القيم المهنية في الدراسة الحالية إجرائياً بأنها: مجموعة المعتقدات والمعايير التي يكتسبها معلم الموهوبين باعتبارها موجه لتحفيز الممارسة المهنية تجاه الطلاب الموهوبين، وزملاء المعلمين في مهنة التعليم والمؤسسة التعليمية والمجتمع ككل، وذلك من خلال ما تُبرزه نتائج مقياس القيم المهنية الذي سوف يتم تصميمه لهذا الغرض.

الطالب الموهوب The gifted student:

يعرف الباحث الطالب الموهوب إجرائياً: بأنه الطالب الذين اجتاز المشروع الوطني للتعرف على الموهوبين الذي تنظمه كل من وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية ومؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله للموهبة والإبداع "موهبة"، والمركز الوطني للتعليم والقياس في التعليم العالي "قياس".

معلم طلاب الموهوبين Teacher of gifted students:

يعرف الباحث معلم الطلاب الموهوبين إجرائياً: بأنه المعلم الذي اجتاز اختبار ترشيح معلمي الموهوبين والمعد من قبل وزارة التعليم – إدارة الاختبارات المهنية – بالتعاون مع شركة تطوير والمركز الوطني للقياس والتقويم، ووصف علة أنه معلماً للطلاب الموهوبين في إدارة التعليم للمنطقة التابع لها. حيث تتكون معايير معلم الموهوبين في هذا الاختبار من جزأين؛ الجزء العام الذي يشترك فيه جميع معلمي التخصصات الأخرى، والجزء الثاني المتعلق بالتخصص. وتشتمل المعايير المشتركة على (١٢) معياراً ذكرت تفصيلاً في دليل "المعايير المهنية الوطنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية"، فيما تشمل المعايير التخصصية (١٠) معايير تتناول بنية التخصص العام والدقيق وطرق تدريسه (إدارة الاختبارات المهنية بوزارة التعليم، ٢٠١٥م: ٩).

رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) kingdom of Saudi Arabia's vision:

هي خطة ما بعد النفط للمملكة العربية السعودية؛ تم الإعلان عنها في ٢٥ أبريل ٢٠١٦م. والتي ينظمها مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية برئاسة الأمير محمد بن سلمان، وحظيت بموافقة ودعم من خادم الحرمين الشريفين. جاء في نص الافتتاحية: رؤيتنا للدولة التي نريدها هي أن تكون دولة قوية مزدهرة تتسع للجميع، دستوراً للإسلام ومنهجاً الاعتدال وقبول الآخر، وتقوم على التعاون والشراكة في تحمل المسؤولية، ترحب بالموهب من كل مكان، وتولي كل الاحترام لأولئك الذين يأتون ليشاركوا البناء والنجاح في الركائز الثلاث لرؤيتنا: العمق العربي والإسلامي، والقوة الاستثمارية، وأهمية الموقع الجغرافي الاستراتيجي. ولأجل بناء القدرات والإمكانات اللازمة لتحقيق الأهداف الطموحة رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) ظهرت الحاجة إلى إطلاق برنامج التحول الوطني على مستوى ٢٤ جهة حكومية قائمة على القطاعات الاقتصادية والتنموية في العام الأول للبرنامج. ويحتوي البرنامج على أهداف استراتيجية مرتبطة بمستهدفات مرحلية إلى العام ٢٠٢٠م، ومرحلة أولى من المبادرات التي سيبدأ إطلاقها ابتداء من عام ٢٠١٦م لتحقيق تلك الأهداف والمستهدفات، على أن يلحقها مراحل تشمل جهات أخرى بشكل سنوي، وفي هذا البرنامج شاركت وزارة التعليم بأهداف منها رفع نسبة الطلاب المستفيدين من برامج الموهوبين، وزيادة عدد ساعات التطوير المهني للمعلمين ومن ضمنهم بالتأكيد معلمي الموهوبين (وثيقة برنامج التحول الوطني، ٢٠١٦م: ٦٢).

وتجدر الإشارة هنا إلى أن المملكة العربية السعودية كانت ولا زالت تولي أهمية كبيرة للتعليم، الأمر الذي ترتب عليه فتح عدد كبير من المؤسسات التعليمية سواء على مستوى المدارس أو الجامعات في جميع مناطق المملكة، كما تؤكد الرؤية على تناغم التعليم مع مختلف اهتمامات المجتمع، ومنها تنمية الاقتصاد الوطني عبر تحويل الاقتصاد من الاعتماد على مصدر واحد للدخل، إلى اقتصاد يعتمد على العقول ذات المهارات العالية والطاقات البشرية المبدعة والمنتجة.

حدود الدراسة:

– **الحدود الموضوعية:** القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين وفق رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠)؛ حيث إن القيم المهنية تعمل على توجيه سلوك الفرد، ولاسيما في مجال مهنة معلم الموهوبين، تقوم بمساعدة معلم الموهوبين على اتخاذ أفضل القرارات أثناء قيامه بدور تعليم الطلاب الموهوبين، وتساعد على تحقيق الأهداف المهنية المشتركة بين المعلم والمؤسسة التعليمية الراحية للطلاب الموهوبين. ولقد عملت المملكة العربية السعودية على تطوير وبناء المناهج وفق فلسفه تربوية رائدة تتناغم مع ديننا الإسلامي الحنيف، وتواكب مقتضيات العصر. هذا وتهدف رؤية ٢٠٣٠ إلى إعداد المعلم وتطويره المهني بما يتناسب مع متطلبات معلم القرن الحادي والعشرين، وما يحتاجه من تطوير مهارات لمواكبة مجريات التطورات الفكرية، والمعرفية، والتكنولوجية، والصناعية.

– **الحدود الزمانية:** الفصل الدراسي الأول من العام ١٤٤٥هـ الموافق ٢٠٢٣م؛ باعتبار أن الباحث أحد طلاب كلية التربية قسم القيادة والسياسات التربوية بجامعة الملك خالد بأبها، ويعمل مشرفاً تربوياً بإدارة تنمية القدرات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير ومحتك بالطلاب الموهوبين ومعلمي الموهوبين على مستوى المنطقة التعليمية وعبى مستوى وزارة التعليم.

– **الحدود المكانية:** جميع مدارس الموهوبين بمراحلها الثلاث بالمملكة العربية السعودية؛ حيث تمثل المدرسة أفضل بيئة لرعاية الطلبة الموهوبين بما تمثله من استقرار نفسي وتواصل مع زملائهم وهيئة المدرسة وشعورهم بالانتماء وتحرص هذه المدارس على تكامل الجهود الموجهة لرعاية الطالب مستفيداً من وقته وما يتوفر بالمدرسة من إمكانيات ومصادر. وكلما أمكن تقديم الرعاية للطلاب الموهوب مبكراً كلما كانت فرص نمو قدراته ومواهبه أكثر، ولا يمكن تحقيق رعاية متميزة إلا بوجود معلم مؤهل قادر على اكتشاف قدرات طلابه وإعداد المناشط و البرامج المناسبة لرعايتهم و توظيف كل ما يتوفر من إمكانيات و مصادر للرقى بتلك المواهب و تعهدها بالعناية و الاهتمام

— الحدود البشرية: اقتصرَت هذه الدراسة على معلمي الموهوبين في جميع المراحل الدراسية وكافة التخصصات، والمصنفين من قبل وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية على أنهم من معلمين للطلاب الموهوبين؛ وذلك باعتبار أن إعداد معلمي الموهوبين إعداداً مهنيّاً وفق أفضل الممارسات الميدانية، وفي ضوء معايير إعداد معلمي الموهوبين المعتمدة من قبل جهات مرجعية عالمية، وانطلاقاً من الدور المهم الذي يؤمل أن يسهم فيه معلم الموهوبين بكل جدارة واقتدار بإذن الله.

الإطار النظري

مقدمة:

يشتمل هذا الفصل على الإطار النظري الخاص بالدراسة الحالية من خلال عرض مفهوم الموهبة وتعريفاتها، وخصائص الطلبة الموهوبين، والكشف عن الموهوبين، وأهم النظريات التي تطرقت للموهبة، وقياس الموهبة، وكذلك معلم الموهوبين وخصائصه، وتضمن هذا الفصل القيم المهنية وتعريفها وأنواعها ونظرة رؤية المملكة العربية السعودية للتعليم بشكل عام، كما تُصنّف عرضاً للدراسات السابقة التي أجريت حول الموضوع بهدف الإفادة من إجراءاتها المنهجية، ومقارنة نتائجها بتلك التي تمخضت عنها الدراسة الحالية، على النحو الآتي:

أولاً: القيم المهنية:

مفهوم القيم المهنية: تعتبر القيم ميداناً مهماً من ميادين التربية فهو مهم للتربويين والمربين، وأحد أبعاد الجانب الانفعالي في عملية التعلّم والتعليم وهذا الجانب له تأثير كبير في الطلبة إذ تترك هذه العملية ثاراً كبيرة في تصرفات الطلبة وشخصياتهم، فغرس القيم عند الفرد إحدى الأهداف الرئيسة للتربية والمجتمع وذلك أن القيم مهمة جداً للفرد والمجتمع على حدٍ سواء، إذ تعتبر القيم بالنسبة للمجتمع كأعمدة البناء التي تحمل المبنى بأكمله وغرس القيم ضرورية للفرد والمجتمع في آن واحد (عبد الله؛ ١٩٩١م: ١٧).

وتدل كلمة قيمة على ان الشيء يحمل في ذاته منفعة او وزناً أي ثمناً، وقيم هي جمع كلمة قيمة وتدل على انواع المعتقدات التي يحملها أي شخص أو مجموعه او مجتمع ويعتبرها مهمة ويلتزم بها وتحدد له طريق الصواب من الخطأ والجيد من السيء والمقبول من المرفوض في السلوك الانساني (المغربي، ١٩٩٥ م: ١٠٨).

وتعرف القيم بأنها "تنظيم لمجموعة من المعتقدات حول أنماط سلوكية معينة مفضلة تحمل معها قيمة نسبية للفرد والجماعة (Yalaki، 2010:310).

وعرفها ستيوارت، (Stewart, 1978) بأنها مواقف أو مجموعة معايير تحدد ما هو مهم وصحيح ومرغوب فيه من الأشياء.

كما عرفها سوارتز وبيلسكي (Bilsky & Schwartz,1987) بأنها حالة مرغوبة أو سلوك ينقل أوضاع محددة ويطبقها كمعيار للحكم أو للاختيار بين مجموعة من البدائل السلوكية المحددة.

و عرف (أبو العينين، ١٩٨٨م: ٣٢) القيمة بأنها مفهوم يدل على مجموعة من المعايير والاحكام، تتكون لدى الفرد من خلال تفاعله مع المواقف الفردية والاجتماعية بحيث تمكنه من اختيار أهداف وتوجيهات لحياته، يراها جديرة بتوظيف إمكانياته، وتتجسد خلال الاهتمامات، أو الاتجاهات، أو السلوك العملي، أو اللفظي بطريقة مباشرة، أو غير مباشرة.

ويشير (Graves, 2005) إلى أن الفرد أو الجماعة تمر عبر مجموعة من المراحل في عملية تطوير القيم، وأن هذه المراحل تتحدد من خلال التغير في مهارات تفكير الفرد أو المجموعة نتيجة لبعض العوامل البيئية، ويؤكد هذا الباحث في السياق نفسه بأن مستوى الذكاء أو التفكير ليس مرتبطاً بالضرورة مع درجة تعقيد القيم التي يحملها الفرد أو تحملها المجموعات؛ ومن هنا تلعب القيم المهنية دوراً مهماً في تحديد سلوكيات الأفراد ضمن بيئة العمل.

تعريف القيم المهنية: يعرف روكاش (Rokeach1985) القيم المهنية بأنها مجموعة من الأحكام المعيارية التي يحملها الأفراد عن مهنتهم، وتعتبر هذه القيم عن اعتقاد دائم لدى الأفراد بأن أنماطاً معينة من التصرفات، والأفعال، والغايات قد يؤثر في المهنة التي يمارسها الفرد بغض النظر عن الزمان والمكان الذي تحدث فيه، وتشتت هذه القيم قبولا اجتماعياً من الجماعة المهنية التي يعمل ضمنها الفرد (معطان، ٢٠١٤م: ٧).

وهناك عدد من التعريفات ترد في هذه الدراسة كما يلي:

– **القيم المهنية هي:** مجموعة من الموجهات السلوكية التي تحدّد سلوك الفرد أثناء قيامه بمهامه، وهي القيم التي يتبناها أثناء ممارسته لمهنته (القرني، ٢٠٠٩م: ٧١).

– **القيم المهنية هي:** مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الأفراد في بيئة العمل وتحديد ما هو خطأ وما هو صواب في هذه البيئة (طراونة، ٢٠٠٥م: ٤١).

– **القيم المهنية هي:** مجموعة من المبادئ والمعايير التي ترتبط بالمحددات التي تنظم علاقة الفرد مع بيئة العمل المادية والبشرية (إبراهيم، ٢٠٠٧م: ١٠).

– **القيم المهنية هي:** القيم المهنية هي مفاهيم شخصية، ويهتم الناس عادة بمفاهيم يوجهون حياتهم تبعاً لها (عنان، ١٩٩٢م: ٩).

مصادر القيم المهنية: من البديهي أن تستمد الأمم والمجتمعات أخلاقيات وقيم المهنة من قيمها ومقوماتها؛ ونحن في مجتمعنا الإسلامي نستمد القيم المهنية من عقيدتنا الإسلامية المقررة في القرآن الكريم والسنة المطهرة ومن رسول الله ﷺ هو قودتنا ومعلمنا في هذا الشأن؛ قال تعالى: **(لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا)** [الأحزاب: ٢١].

وعليه يمكن تحديد أهم مصادر القيم المهنية في ما يلي؛ (الأديان السماوية - قيم وأخلاقيات المجتمع - قيم وأخلاقيات المهن الأخرى - نتائج البحوث والدراسات العلمية في مجال القيم والأخلاقيات المهنية - الدروس المستفادة من الخبرات العملية عند ممارسة المهنة في الميدان - الدروس المستفادة من الأخطاء المهنية التي يقع فيها الممارسون للمهنة)؛ (السروحي؛ وأبو النصر، ٢٠٠٨م: ٥١٢).

تصنيفات القيم المهنية: يتباين تصنيف القيم المهنية، نظراً لاختلاف الأهداف والبيئات والثقافات للأفراد والمجتمعات، وذلك من خلال ما قرأه الباحث في الأدبيات والدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة حول تصنيفات القيم بصفة عامة وتصنيفات القيم المهنية على وجه الخصوص وقد توصل إلى ما أورده (القرني: ٢٠١٣م) حيث صنف القيم المهنية إلى:

- ١- قيم مهنية تتعلق بعلاقة ممارسة المهنة بربه: الإخلاص لله سبحانه، والأمانة...
 - ٢- قيم مهنية تتعلق بالعامل نفسه (ذاتية): تحقيق الذات، الصبر والمثابرة تحمل المسؤولية، الشجاعة الفكرية، الطموح، الوعي، الثقة بالنفس، السعي نحو الريح المادي، حسن المظهر.
 - ٣- قيم مهنية تتعلق بعلاقة الممارس للمهنة بمهنته: الالتزام، الانتماء والولاء لهذه المهنة، الاجتهاد في العمل، النجاح في المهنة، إتقان العمل، الاعتزاز بالمهنة، الاستمتاع بالعمل، إدارة وقت العمل.
 - ٤- قيم مهنية تتعلق بعلاقة ممارسة المهنة بروسائه وزملائه في هذه المهنة: الاحترام، الطاعة، الشورى، الحوار، التعاون، الإيثار، التنافس الشريف، التسامح، الرفق، وتقبل النقد.
- القيم المهنية للمهنة التربوية:** من المتفق عليه أن التدريس مهنة إذا فهو علم وفن له قيمه وأسس وقواعده ومتطلباته؛ لضمان تنمية المهارات اللازمة للمعلم نفسه وبالتالي تنعكس على التلاميذ والطلاب في المؤسسة التربوية. فمهنة التدريس ليس عملاً وظيفياً يمكن أن يقوم به أي شخص ولا هو مجرد موهبة نظرية هدفها نقل المعلومات من ملقني إلي ملقني. لكنها تهدف إلي تكوين المتعلم المعاصر الذي يكون مواطناً صالحاً، يفكر ويعرف ويسلك سلوكاً إيجابياً منتجاً، ومن ثم فإن جوهر العملية التعليمية والتربوية هي منظومة من القيم.

إن إعداد المعلم المتميز للعمل في مهنة التدريس يمثل تحدياً حقيقياً، وذلك في ضوء منظومة من القيم نذكر منها؛ (خليل، ٢٠١١م؛ ١-٤):

- ١- الالتزام ببرامج التطوير المهني والأكاديمي الحديثة وتوفيرها لنفسه أولاً ثم للطلبة الذين يعمل معهم باختلاف مراحلهم الدراسية.
 - ٢- التمكن من مادة تخصصه والإلمام بأساليب البحث فيها، وانعكاس ذلك على ما سوف يقوم بتدريسه.
 - ٣- أن المنتسب للمؤسسة التربوية قدوة حسنة في تصرفاته وسلوكياته وديمقراطية ممارساته بما ينعكس على ممارساته التدريسية وتفاعلاته داخل تلك المؤسسة.
 - ٤- إدراك مفهوم المنهج ومصادره وتكنولوجياته وتفعيل ذلك في استراتيجياته التدريسية وتفاعلاته الطلابية، وثم إسهامه في تطوير المناهج بكل أبعادها.
 - ٥- احترام المعلمين والطلبة وتقديرهم.
 - ٦- التواصل مع الطلاب والمعلمين والإداريين في المؤسسة التربوية بما لديهم من تنوع وفروق فردية.
 - ٧- امتلاك مهارة حل المشكلات وإدارة الأزمات والاستثمار الجيد للوقت.
 - ٨- الالتزام بتحقيق الأهداف التربوية المعلن عنها في السياسة التربوية وسياسة لمدرسة.
 - ٩- تنمية القيم الإيجابية من خلال مادة تخصصه وسلوكياته وأساليب تدريسه.
 - ١٠- تهيئة بيئة التعلم الصفية والمدرسية بما يوفر المناخ الآمن للتعليم والقدرة على التفكير العلمي.
 - ١١- امتلاك القدرة على التحليل والتأمل بما يؤدي إلي تفعيل الممارسات التربوية والتعليمية بصفة عامة.
 - ١٢- امتلاك مهارات التخطيط ومهارات تقويم أداء الطلبة وتقويم الذات، وإدراك أن التقويم يعني تشخيصاً وعلاجاً، فلا يكتفي فقط بالتشخيص ووضع الامتحانات، بل تمتد عملية التقويم إلي ابتكار طرق لاكتشاف مكامن القوة والاحتياج لدى الطلبة وكيفية التعامل معها بمهنية عالية.
- ومن خلال ما سبق، يجب أن يكون المعلم بشكل عام ومعلم الموهبين على وجه الخصوص واعياً بدوره من خلال سلوكه أو تصرفاته أو تمسكه بالقيم الإنسانية والاسلامية. وبما أن لكل مهنة قيم معينة مرتبطة بها؛ وبذلك سينصف المعلم مهنته، إذا خضع لهذه القيم، والقوانين المهنية ضرورية للغاية ليصبح المعلم ذا دور فعال. وعليه أصبح دور المعلم الحالي تحدياً كبيراً ومعقداً ومتعدد الأوجه. يمكن مواجهة التحديات بسهولة إذا كان المعلم يعمل نحو مهنته بالالتزام تام للقيم المهنية. ووظيفة المعلم ولا سيما معلم الموهبين أكثر صعوبة من من أي مهنة حيث تتطلب الأخلاقيات المهنية أن لا يحاول المعلم استغلال النفوذ المدرسي لتحقيق مكاسب خاصة.

ثانياً: مفهوم الموهبة وتعريفاتها:

الموهبة منحة إلهية تمكن صاحبها من الإلمام ببعض الأمور إماما يفوق معدل ما عند أقرانه، وقد يولد الطفل مزودا بها، ولا يخلو مجتمع من هذه المواهب، فهي موجودة في كل زمان وفي كل مكان، وعند الكثير من الأطفال، وقد يكون للفرد الواحد مجموعة من المواهب، غير أن هذه المواهب تتأثر بالوسط الذي تظهر فيه، مثل الذبذبة الذي يختلف وضعها من بيئة إلى أخرى استخدمت عدة مصطلحات للتعبير عن المواهب والموهوبين، وظهرت في أوقات مختلفة. اختفى بعضها سريعاً، والبعض الآخر اختفى تدريجياً، بينما استمرت مصطلحات أخرى لفترات طويلة. ويعتبر مصطلح العبقرية من أقدم المصطلحات المستخدمة في هذا المجال بين الثلاثينيات والخمسينيات من هذا القرن، ثم عاود الظهور مرة أخرى في السبعينات من القرن العشرين في حين بدأت مصطلحات أخرى في الانتشار مثل الابتكار، التفوق العقلي، المتفوقون، الموهوبون وهذا منذ منتصف القرن العشرين وحتى الآن؛ (عبد الغفار، ١٩٩٧م: ٢٦-٢٥).

وفي ستينيات القرن الماضي، بدأ استخدام مفهوم الموهوبين، أي الذين تفوقوا في قدرة خاصة أو أكثر من المواهب الخاصة غير الأكاديمية مثل: الفنون، والألعاب الرياضية والمهارات الميكانيكية والقيادة الاجتماعية.. إلخ، بعيداً عن مجال التفوق العقلي. كانت تستخدم الموهبة للدلالة على المستوى المرتفع الذي يصل إليه الموهوب بمجال لا يرتبط بالذكاء وقد يرتبط بالعوامل الوراثية، وهذا ما دفع البعض لرفض استخدام هذا المصطلح في مجال التفوق العقلي، فهناك عوامل تصقل هذه المواهب وتتعبدها بالرعاية والعناية، لتتحول إلى مهارة في أي مجال من مجالات الحياة؛ (الأشول ١٩٩٧م: ٦٠٣).

وظهرت بعد ذلك تيارات واتجاهات تنادي بأن المواهب لا تقتصر على جوانب بعينها وإنما تمتد إلى مجالات الحياة المختلفة وأنها تكون بفعل ظروف البيئة التي تقوم بتوجيه الفرد إلى استثمار ما لديه من ذكاء في هذه المجالات (الأشول ١٩٩٧م: ٦٠٤).

تطور مصطلح "الموهبة": لقد تطور مصطلح "الموهبة" مع مرور الوقت، حيث تم في البداية ربط الموهبة بالعبقرية كقوة خارقة للطبيعة، ثم تطور المفهوم إلى ربطها بالأداء المتميز في مختلف المجالات، وفي وقت لاحق أصبحت اختبارات الذكاء هي التي تقاس بها الموهبة، وأخيراً تم توسيع الموهبة لتشمل الأداء العقلي المتميز.

ونجد أنه لم يتم الاتفاق عالمياً على تعريفات الموهبة والتفوق، وغالباً ما يتم استخدام المصطلحين: الموهوبين والمتفوقين بالتبادل بينهما مع الغموض وعدم الترابط. (جروان، ١٩٩٨م: ٤٧).

وقد ذكرت معاجم اللغة العربية عدد من التعريفات لمصطلح الموهبة، حيث من الملاحظ أن المراجع والمصادر وكذلك الدراسات وأوراق العمل المقدمة لمؤتمرات رعاية الموهوبين تناولت المفهوم كما يلي:

الموهبة لغة: الهبة: وهب يهب وهوبا، العطية الخالية من الأعواض والأغراض. والوهاب من صفات الله تعالى المنعم. وكل ما وهب لك من ولد غير ذلك فهو موهوب، والاسم الموهوب والموهبة بكسر الهاء (ابن منظور: ٨٠٣/١-٨٠٥).

الموهبة اصطلاحا: يعرف مجمع اللغة العربية بالقاهرة الموهوب بأنه من لديه قدرة عالية سواء أكانت هذه القدرة عامة أو متخصصة تنمو بشكل طبيعي غير مقصود (فلمبان، ٢٠٠٥م: ٨٨).

ومن خلال التعاريف السابقة نلاحظ أن هناك إجماعا بأن الهبة هي العطية والقدرة التي يمتلكها الفرد ويتميز بها عن غيره. كما تشير بعض القواميس الانجليزية العربية إلى أن (gifted) بمعنى: موهوب ذو موهبة وفي موضع آخر: ذكي، ذو مواهب سامية (البعليكي، ١٩٨٥م: ٣٨٧).

تعريف الموهبة: تتفق المعاجم العربية والأجنبية من الناحية اللغوية على أن الموهبة (Giftedness) تعني قدرة استثنائية أو استعدادا فطريا غير عادي لدى الفرد. بينما ترد كلمة التفوق (Talent) إما كمرادفة في المعنى لكلمة الموهبة، وإما بمعنى قدرة موروثه أو مكتسبة سواء أكانت قدرة عقلية أم قدرة بدنية. وتعرف (السرور، ٢٠١٠م: ١٦) الموهبة بأنها: "سمات معقدة تؤهل الفرد للإنجاز المرتفع في بعض المهارات والوظائف".

عرّف جوزيف رينزولي الموهبة والتميز على أنهما التفاعل بين ثلاث سمات إنسانية: قدرات عامة فوق المتوسط، ودافعية عالية، وإبداع عالي. (النافع، وآخرون ١٤٢١هـ: ١٦).

وعرف (جروان، ٢٠٠٨) الموهبة بأنها: استعداد وراثي موجود لدى الفرد يجعله قادرا على تقديم أداء متميز عن أقرانه في المجالين العقلي والمعرفي، بحيث يكون له آثار إيجابية على حياة الناس وأنشطتهم المختلفة، بشرط أن تتوافر لديه الظروف البيئية المناسبة (الأسرة والمدرسة، والمجتمع) وكذلك الإرادة والطموح والاهتمام والدافعية والرغبة في التفوق.

وفي تعريف آخر للموهبة بأنها: قدرات فوق المعدل العادي وقدرات العمل والانجاز وقدرات ابداعية (الحميدي ٢٠١٢م: ١٦).

من هو الموهوب؟ الطفل الموهوب هو الذي قدم دليلاً على الإنجاز العالي أو الاستعداد للقيام بذلك في المجالات التالية، معاً أو بشكل فردي: القدرة العقلية العامة، إعداد أكاديمي خاص، التفكير الإبداعي أو الإنتاجي، القدرة على القيادة، الفنون البصرية أو المسرحية، والقدرة النفس حركية وتم تعديله عام ١٩٨١ ليصبح كما يلي: "الأطفال الموهوبون والمتفوقون هم الذين يقدمون دليلاً على قدرتهم على الأداء العالي في المجالات العقلية والإبداعية والفنية والقيادية والأكاديمية الخاصة، ويحتاجون إلى خدمات وأنشطة عادة لا يتم توفيرها من قبل المدرسة من أجل تطوير هذه القدرات بشكل كامل؛ (Clark, 1992).

أحد التعريفات التي تعتمد على أساس كمي من حيث الذكاء أو التوزيع النسبي للقدرة العقلية حسب توزيع المنحنى الطبيعي والذي يمكن ترجمته إلى نسب مئوية أو أرقام. فالموسوعة الأمريكية على سبيل المثال تعرف الموهوبين والمتفوقين وفقاً لاختلاف درجة الموهبة، وهو ما يتخذ بمثابة الخط الفاصل بين الموهوب وغير الموهوب وغير الموهوب. وإذا تم استخدام معدل الذكاء كمعيار، فإن النقاط الفاصلة المقترحة تختلف بشكل كبير من سلطة إلى أخرى، وتتراوح معدلات الذكاء بين ١١٥-١٨٠، ولكن معظم النقاط الفاصلة المستخدمة فعلياً تقع بين ١٢٥-١٣٥؛ (جروان، ٢٠٠٨م: ٤١).

يرتبط تعريف الموهبة باحتياجات المجتمع وقيمه، والتي يمكن أن تختلف باختلاف الأيديولوجية السياسية والاقتصادية والمعتقدات السائدة. ولذلك فإن تعريف الموهبة ليس جامداً ويمكن أن يتأثر بالزمان والمكان. ويُعرّف الطفل الموهوب بأنه الشخص الذي يتفوق في أي مجال من مجالات الحياة التي تهتم المجتمع أو يتمتع بذكاء عالٍ يضعه في الطبقة العليا، ويمثل ٢% من الأطفال في عمره. ويختلف مفهوم الموهبة بين المجتمعات البدائية والمتقدمة تكنولوجياً؛ (سليمان، وأحمد، ٢٠٠٢م: ٢٤).

ومن التعريفات التي أولت الموهوبين اهتماماً كبيراً تعريفات الخصائص السلوكية، ونذكر تعريف السرور (٢٠١٠م: ٢٢)، حيث عرفت الموهوب بأنه: الفرد الذي يتمتع باستعداد فطري ومهذب في ضل وجود بيئة مناسبة، وغالباً ما تظهر الموهبة في مجال معين كالموسيقى أو الشعر أو الرسم... وغيرها.

ويُعرّف مكتب التعليم الأمريكي الأفراد الموهوبين بأنهم أولئك الذين يُظهرون إنجازاً أو كفاءة عالية في مجالات مثل القدرة العامة، والاستعداد الأكاديمي، والتفكير الإبداعي، والقدرة على القيادة، والفنون. (عيسى؛ وعبد الجبار، ٢٠١٣م: ٤٠٥)

خصائص الطلبة الموهوبين:

تشير الدراسات والبحوث إلى أن الخصائص المشتركة للطلاب الموهوبين يمكن تلخيصها فيما يلي (خضر، ٢٠٠٠م: ٣٩٣):

- القدرة العقلية المرتفعة.
- التحصيل الأكاديمي المرتفع وبخاصة في موضوع الرياضيات.
- القدرة على تمثيل المفاهيم الجيدة والآراء المعقدة.
- قدرة فائقة على التذكر، والقراءة، والفهم، والاستيعاب.
- اهتمام مبكر باللغة وتطور لغوي ملحوظ.
- حب الاستطلاع والرغبة في المعرفة.

- القدرة على التفكير المنطقي السليم وإصدار الأحكام الدقيقة.

- القدرة على توليد الأفكار الجديدة.

- تفضيل العمل الفردي المستقل.

- الشخصية الناضجة المتكاملة القادرة على التكيف.

- القدرة على الاتصال الجيد.

- الصحة العامة الجيدة منذ الولادة.

وبما أن الطلبة الموهوبين يتميزون كمجموعة قائمة بذاتها عن سائر الأطفال العاديين يرى الباحث ومن خلال ما سبق أنه يمكن تقسيم خصائص الطلبة الموهوبين إلى ثلاث جوانب؛ لتسهيل العمل عليها أثناء تدريسهم:

١- **الخصائص الجسمية:** المشي في وقت مبكر - أكثر طولاً ووزناً - يتمتعون بلياقة بدنية عالية -

طاقة عالية للعمل ونمو سريع ونشاط حركي أكثر من أقرانهم العاديين

٢- **الخصائص العقلية:** حب القراءة والاطلاع في سن مبكرة - القدرة على الاستدلال والتعميم

والتجريد وفهم المعاني والتفكير المنطقي وإدراك العلاقات - إتقان المهام العقلية بدرجة كبيرة

وسرعة خارقة - قوة الملاحظة - قوة الذاكرة وسرعة الحفظ.

٣- **الخصائص العاطفية والاجتماعية:** حيث كان الاعتقاد السائد هو أن الموهوبين يميلون إلى

العزلة وليس لديهم أنشطة اجتماعية.

إلا أن الدراسات العلمية الحديثة التي بحثت في خصائص الموهوبين أشارت إلى عكس ذلك. ويشير (دشتي: ٢٠٢٣م) إلى دراستين (تيرمان وويتني)؛ التي أثبتت أن الموهوبين متفوقون على غيرهم في الخصائص الشخصية والاجتماعية، من أهم نتائج هاتين الدراستين: يتمتع الموهوبون بالاستقرار العاطفي والاستقلال الذاتي - يمكنهم تولي أدوار قيادية - أقل عرضة للاضطرابات العصبية والذهانية - غالباً ما يُظهرون روح الدعابة والمرح في تواصلهم - هؤلاء الأفراد حساسون للغاية لبيئتهم - يشعرون بالضيق والفرح في المواقف التي قد تبدو طبيعية للآخرين - لديهم حاجة قوية للتوافق بين القيم المجردة والأفعال الشخصية - يتم استبعادهم في الاحتياجات الاجتماعية العليا مثل العدالة والجمال والحقيقة. مثل العدالة والجمال والحقيقة.

أساليب الكشف عن الموهوبين:

تمثل عملية اكتشاف مدخلا للمشاريع والبرامج التي تهدف إلى استثمارهم ورعايتهم وإظهار طاقاتهم الكامنة، وتمر بإجراءات ذات طبيعة حساسة ومهمة لأنها تستلزم اتخاذ ذات نتائج حساسة، والتي بموجبها يصبح الطالب يُصنف على أنه من الموهوبين وفي نفس

الوقت يصنف من جهة أخرى على أنه من غير الموهوبين، ومن ناحية أخرى فإن نجاح أي برنامج لرعاية الموهوبين يعتمد إلى حد كبير على دقة عملية اكتشافهم وسلامة الإجراءات التي اتبعت في اختيارهم، (جروان، ١٩٩٨، ١٤٩)

تمر عملية الكشف عن الطلبة الموهوبين عبر مراحل عدة والتي أشار إليها (إسماعيل، ٢٠١٣م: ٧٩ - ١٢٧) ونورد منها ما يلي:

١- **مرحلة الاستقصاء:** أو الترشيح والتصنيف؛ يبدأ بالإعلان عن الترشيح وهدفه تطوير ما يسمى بمجموعة المواهب، وهي مجموعة من الطلاب الذين يتم ترشيحهم من قبل المعلمين وأولياء الأمور على أمل أن يجتازوا المعايير المحددة للاختيار والانضمام إلى البرنامج.

٢- **مرحلة الاختبارات والمقاييس:** تهدف هذه المرحلة إلى جمع بيانات أكثر موضوعية التي تتوفر عن طرق نتائج الاختبارات المتاحة على برنامج تعليم الموهوبين لمساعدتهم على اتخاذ قرارات سليمة يمكن تبريرها. وتعمل هذه المرحلة على تقليل عدد الطلاب المرشحين بنسب معينة، وتصنف هذه الاختبارات إلى:

- المقاييس والاختبارات ذات السمات الموضوعية المقننة كاختبارات القدرة الذهنية، واختبارات السلوك التكيفي، واختبار التفكير الابداعي، والاختبارات التحصيلية.

- اختبارات الاستعداد والدافعية مثل مقاييس الدافعية للإنجاز.

- مقاييس السمات الشخصية ومقاييس الاتجاهات.. إلخ، وهي مقاييس تقيس درجة القدرات الابداعية لدى الموهوب.

- سلم التقييم وقوائم الشطب والتقدير الشخصية مثل ترشيح المعلمين، وترشيح الآباء والامهات، والاصدقاء، أو وترشيح الطالب نفسه.

- أدوات الملاحظة الرسمية والمقابلات الشخصية.

- ملف الانجاز، والسجلات الصحية الاجتماعية والاقتصادية والاسرية التي تهدف لجمع المعلومات اللازمة عن مراحل النمو للموهوب في النواحي الجسمية والاجتماعية والعقلية والاقتصادية والاسرية

٣- **مرحلة الاختيار:** بعد إجراء الاختبارات الموضوعية للطلبة المستوفين لشروط الترشيح والذين اجتازوا مرحلة المسح أو التصنيف الأولى؛ ويتم جمع البيانات المطلوبة ومعالجتها بطريقة علمية مناسبة، ومن ثم استخراج الدرجة المجمعة لكل طالب، وذلك بتشكيل لجنة متخصصة لهذا الغرض تشمل مهامها إجراء المقابلات الشخصية للطلاب واتخاذ قرارات الاختيار النهائية (جروان، ٢٠٠٨: ١٥٨).

النظريات التي فسرت الموهبة:

نظرية جالتون Galton؛ حيث قدم نظرية الذكاء من خلال دراساته للفروق الفردية وربط الذكاء بعاملين يميزان بين الأذكى وغيرهم؛ هما: (القدرات على أداء الأعمال – وجودة الحواس)، وطور مقاييس النفسية ومقاييس القدرات الجسمية اجراءات تحديد الفروق بين الافراد (الفروق الفردية) للقدرات العقلية للموهوبين ومنها: (مقاييس البصر وحدته - مقاييس السمع وحدته - مقاييس ردود الافعال وسرعة البديهة)، ولذلك يعود له الفضل في اختراع مفهوم معامل الارتباط ومعامل الانحدار لدراسة قوة العلاقة بين متغيرين. (طه: ٢٠٠٦م)

نظرية سبيرمان Spearman؛ وتنسب إليه نظرية العاملين وهما العامل العام g والعامل المحدد s في الذكاء، وهو ما يتفق مع منهج بينيه. وقد دعم نظريته باستخدام التحليل العاملي للبيانات التي تم جمعها من تطبيق اختبارات الذكاء والكفاءة وغيرها من الاختبارات المعرفية، حيث يرى أن الذكاء هو قدرة عقلية عامة مهيمنة في جميع أشكال مقاييس القدرات العقلية، والتي يتفرع منها عدد كبير من القدرات الخاصة، كل واحدة منها خاصة بمجال معين من النشاط العقلي، بمعنى (القدرة العقلية العامة ضرورية للأداء في الرياضيات والعلوم والموسيقى وغيرها، بينما الخاصة القدرة ضرورية للأداء المتميز)؛ (الخوري: ٢٠٠٠م: ١٧٨).

نظرية جيلفورد Guilford؛ هو صاحب نظرية بنية العقل، ويتضمن نموذج (١٥٠) قدرة منفصلة؛ وصفها إلى ثلاثة أبعاد: (العمليات – المحتويات – النتائج). وتحت كل من هذه الأبعاد قام بوضع عدد من الفئات وتوصل إلى العدد الإجمالي للقدرات (٥ عمليات \times ٥ محتويات \times ٦ نتائج = ١٥٠ قدرة)، وعزف الذكاء بأنه العمليات العلاجية للمعلومات المدخلة، أشار الى أن المعلومات بانها أي شيء قد يميزه الشخص في حدود قدراته الإدراكية، وقد استخدم أسلوب التحليل العاملي لإثبات وجود القدرات او العوامل التي تضمها بناؤه العقلي، وفتحت نظريته آفاقا واسعة لدراسة مفهوم الإبداع وقياسه واستعراض المفهوم الضيق للموهبة والإبداع. (عدس، طوق: ٢٠٠٦م).

نظرية الذكاء المتعدد جاردنر Gardner؛ أورد العالم جاردنر في كتابه (أطر الذكاء) عام ١٩٨٣م نظرية وأطلق عليها الذكاءات المتعددة، وقد حدد الذكاء في بادئ الأمر في سبعة أنواع وهي: (الذكاء اللغوي اللفظي، الذكاء الرياضي المنطقي، الذكاء المكاني، والذكاء الموسيقي، الذكاء الحركي الجسدي، الذكاء الشخصي، والذكاء الذاتي)، وفي عام ١٩٩٦م قدم نوعاً آخر أسماه الذكاء الطبيعي: وهو القدرة على التعرف على الحيوانات، والنباتات، والظواهر الطبيعية، وتصنيفها. وفي عام ١٩٩٩م، طور في كتابه (إعادة تشكيل الذكاءات المتعددة للقرن الحادي والعشرين) نظريته وأضاف نوعين من الذكاء: الذكاء الروحي، والذكاء الوجودي. (إبراهيم: ٢٠١١م). وقد تم توجيه عدد من الانتقادات لنظريته مقارنة بنظرية سبيرمان من حيث: فائدتها العملية بالنظر إلى كمية البيانات المترجمة، وما ينتج عنها من مشاكل في قياس أشكال الذكاء المتعددة؛ (إبراهيم: ٢٠١١م).

ثالثاً: معلم الموهوبين وخصائصهم والكفايات اللازم توفرها لديهم:

يقع على المعلم بصفة عامة ومعلم الموهوبين على وجه الخصوص العبء الأكبر في تنمية المواهب والقدرات الإبداعية لدى الطلبة الموهوبين، وتقع عليه مسؤولية توفير البيئة التي تشجع وتنمي قدراتهم العقلية العليا، ولا يكفي بتحقيق الأهداف التعليمية التي تهتم بحفظ وفهم المادة الدراسية أو حتى تطبيقاتها العملية كما يشاهدها الطلبة، وإنما عليه استخدام أساليب وطرائق تدريسية وأنشطة تعليمية مناسبة من شأنها المساهمة في تنمية قدراتهم الإبداعية.

ومما لا شك فيه أن المعلم يلعب دوراً رئيساً في برامج التعليم بأنواعه ومراحلها المختلفة، وهو ما سجلته العديد من الدراسات، إلا أن هذا الدور يزداد أهمية وتأثيراً في مجال تعليم الموهوبين حيث ترصد الدراسات أن الطلاب الموهوبين أكثر تأثراً بالمعلم من أقرانهم غير الموهوبين (Croft, 2003: 561).

ولكي يقوم المعلم بهذا الدور المنوط به علينا التعرف على معلم الموهوبين من حيث التعريف والخصائص والكفايات التي يجب أن يتقنها؛ ويرد ذلك فيما يلي:

تعريف معلم الموهوبين:

هو المعلم المكلف رسمياً من صاحب الصلاحية للعمل معلماً للموهوبين في المدارس أو مراكز الموهوبين وهو إما أن يكون معلم فصل للموهوبين أو معلم مادة، ويجب أن يكون حاصلاً على دورات تأهيلية في تدريس الطلاب الموهوبين (الإدارة العامة للموهوبين والموهوبات بوزارة التعليم، ٢٠١٦م:٧).

الممارسات والأخلاقيات لمهنة معلم الموهوبين؛ (محمد، ٢٠١٠م):

- المعرفة بالأطر المرجعية الشخصية والثقافية التي تؤثر في تدريس الموهوبين متضمنة التحيزات ضد الأفراد والجماعات من خلفيات اجتماعية وثقافية مختلف.
- معرفة المنظمات والمنشورات المتعلقة بمجال تعليم الموهوبين.
- اتقان عملية تقييم المهارات الشخصية، وتقييم مدى القصور في تدريس الأفراد ذوي الاحتياجات التعليمية الاستثنائية.
- أن يحافظ على صلة وطيدة بالموهوبين.
- أن يشجع ويجسد احتراماً للاختلاف بين الأفراد الموهوبين.
- لديه القدرة على إدارة أنشطة تعليم الموهوبين والتي تتفق مع قوانين وسياسات ومعايير الممارسات الأخلاقية والمهنية.
- أن يحسن الممارسة من خلال تطور مهني عالي الجودة وباستمرار، وذلك بدعم بالبحوث العلمية في مجال تعليم الموهوبين والمجالات ذات الصلة.
- أن يشارك في أنشطة المنظمات المهنية المتعلقة بتعليم الموهوبين.
- أن يتأمل الممارسة الشخصية لتحسين التدريس وتوجيه النمو المهني في تعليم الموهوبين.

صفات وخصائص معلم الموهوبين:

من صفات معلم الموهوبين "أن يكون متفوقاً، أن يؤمن بالتعليم، أن يقدر التفوق والابتكار، أن يتقن المادة، أن يجيد طرق التدريس، أن يجيد مجالات المعرفة بالبحوث، أن يستطيع قيادة المتفوقين"؛ (الأخضر، ١٩٩٣م: ١٩٥).

ومن خلال الدراسات والأبحاث التي أجريت بهدف تحديد الصفات والخصائص التي يجب أن تتوفر في معلم الموهوبين، أشار (Khatena, 1982) إلى النتائج التي توصل إليها من خلال أربع عشرة دراسة أجريت بين الأعوام (١٩٥٥-١٩٧٥م)، وقد أيدت (Lindsey, 1980) تلك الخصائص؛ التي لخصها (Khatena, 1982) فيما يلي: (إتقان العمل - الدافع للإنجاز والإنجاز - التحلي بالود واللفظ ومراعاة الآخرين - القيادة - الحزم - الصدق - التمتع بصحة جيدة - التمتع بخيال واسع - حدس قوي - وذكاء عالي). الذكاء - يسعى دائماً لتطوير نفسه وتطويرها - أن يكون صبوراً - أن يتمتع بنظرة إيجابية - الثقة بالنفس وثقته في الآخرين وثقتهم به - فهم وتقدير احتياجات الآخرين - أن يكون متعاوناً - ديمقراطياً - متحمس للتعليم - محبوب - الإنصاف - الدقة - متعدد الاهتمامات - سريع البديهة - اهتماماته التربوية متعددة: أن يكون ملماً بنظريات التعليم والتعلم ونظريات الموهبة؛ (المزروع، ٢٠٠٠م: ٢٣٠-٢٣١).

الكفايات اللازمة لمعلمي الموهوبين:

تعتبر الكفايات اللازمة لمعلمي الطلبة الموهوبين من الموضوعات المهمة جداً، وذلك للدور المهم للمعلم في العملية التربوية، وانطلاقاً من هذا الدور عملت بعض الدول على العناية بهذه الفئة من المعلمين لأنها تأخذ على عاتقها رقي وتطور المجتمع، وحيث أن هذه الدراسة تناولت القيم المهنية لدى معلم الموهوبين في المملكة العربية السعودية، تم استعراض بعض خصائص معلمي الطلبة الموهوبين والمتفوقين ونستخلص الكفايات اللازمة لهم للتعامل مع هذه الفئة المهمة من فئات المجتمع.

وإشارة إلى ذلك أورد الباحث في هذه لدراسة ما أشار إليه كارنز (Karnes, 1991) وذلك نتيجة لتحليله للمؤهلات المطلوبة من بعض الولايات الأمريكية لمعلمي الموهوبين إلى أن بعض الكفايات اللازمة لمعلمي الموهوبين تتمحور فيما يلي:

- معرفة تاريخ تعليم الطلبة الموهوبين.

- معرفة خصائص الأطفال والشباب الموهوبين.

- التعدد والتنوع في مجتمعات الطلبة الموهوبين.

- معرفة أساليب الكشف عن الطلبة الموهوبين.

- معرفة خيارات وبدائل برامج الطلبة الموهوبين.
- القدرة على التعامل مع متطلبات برامج الموهوبين المختلفة مثل برامج الإثراء والتسريع.
- القدرة على التخطيط وصياغة منهاج متميز.
- القدرة على تعليم مهارات التفكير المبدع، التفكير الناقد، الحل المبدع للمشكلات، والتدريب على القيادية، والفنون البصرية، والأدائية، والتكنولوجيا.
- معرفة أساليب إرشاد الطلبة الموهوبين.
- القدرة على إظهار المهنية في التعامل مع الموهوبين

رابعاً: نظرة رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ للتعليم بصفة عامة:

جاء الإعلان عن (رؤية السعودية ٢٠٣٠) تماشياً مع رسالة التعليم ودعماً لمسارها، ألا وهو بناء أجيال قادرة على تحمل المسؤوليات؛ والتي تمثل أهداف البلاد التنموية والاقتصادية للسنوات الـ ١٥ المقبلة، وتهدف الرؤية إلى توفير فرص التعليم للجميع ضمن إطار حضاري وإسلامي، وتسعى المملكة العربية السعودية إلى تحسين جودة مخرجات التعليم، وتشجيع المواهب والإبداع والابتكار، وتطوير الشراكات المجتمعية، كما تركز الرؤية على تحسين مهارات وقدرات العاملين في مجال التعليم بصفة عامة، وسد الفجوة بين التعليم العالي وسوق العمل، من خلال توفير الخيارات المهنية وتوجيه الطلاب نحوها، حيث أن التعليم والتنمية للأجيال القادمة هما عنصرين حاسمين في الرؤية، مع التركيز على رسم المستقبل المنشود من خلال التركيز على عمليات التعليم والتطوير للأجيال القادمة لتوفير الفرص التأهيلية والتعليمية لشبابها وتطوير القوى العاملة التي تلبي متطلبات سوق العمل.

وفي ضوء ما سبق هدفت رؤية التعليم في المملكة إلى تحسين نظام التعليم ككل وبناء الشخصيات القيادية. بما في ذلك تطوير الأنشطة الثقافية والاجتماعية والرياضية والترفيهية، بالإضافة إلى الشراكة مع القطاعين الحكومي والخاص لتقديم البرامج التنموية؛ بهدف زيادة مؤهلات المعلمين والقيادات التربوية، وتوسيع التدريب المهني، واغتنام فرص المنح الدراسية والبعثات الخارجية لتعزيز التنمية الاقتصادية، والتي من خلالها يتوقع أن يحقق نظام التعليم في المملكة نتائج مرموقة وأن يمكن الطلاب من المنافسة عالمياً، ولذلك أعلنت وزارة التعليم عن خططها لدمج أهداف رؤية ٢٠٣٠ في المناهج المدرسية، حيث تضمنت على تعريف الطلاب بأهداف رؤية ٢٠٣٠، بهدف سد الفجوة بين التعليم العالي وسوق العمل، والاستثمار في التعليم، وتزويد الطلاب بالمهارات اللازمة لوظائف المستقبل، وذلك بتشكيل فريقاً للإشراف على تنفيذ الجوانب المتعلقة بالتعليم في رؤية ٢٠٣٠ من قبل وزارة التعليم، بمشاركة إدارات التعليم في كافة المناطق.

ومن خلال ما سبق يرى الباحث أن رؤية المملكة ٢٠٣٠ تناولت التعليم باعتباره ركن أساسيا في بنا الدولة ومن أهم ركائزها، وأن العنصر البشري هو الهدف الأساسي وأداة التنمية، ويرى الباحث أننا في حاجة ماسة إلى دراسات دقيقة لتستخلص ما ورد في الرؤية من مضامين وأفكار لتحقيق أهداف برامج التحول الوطني في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والصناعية وغيرها، وتستعرض هذه الدراسة أهم ما تضمنته الرؤية من مرتكزات مرتبطة بالتعليم.

وفيما يلي تلخيص لأبرز المحاور التربوية التي ركزت عليها الرؤية؛ (الموقع الرسمي لرؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠): (٢٠١٦):

- تؤكد الرؤية على أهمية العنصر البشري. بهدف بناء المواطن السعودي ليكون في طليعة العالم من خلال التعليم والتأهيل، وخلق مجتمع حيوي يبدأ بالأفراد والأسر وينتهي بالمجتمع، من خلال برامج المشاركة المجتمعية الهادفة.
- وتتمثل الرؤية في تطوير النظام التعليمي بهدف تخريج أفراد مستقلين ومهرة يتمتعون بالسلوك الجيد والإبداع والصفات القيادية من خلال برامج مستهدفة، ويركز على رعاية الطلاب الموهوبين وبناء المواهب.
- ركزت رؤية المملكة على البعدين الديني والتاريخي واستثمارهما محلياً وعالمياً من خلال برامج طموحة مثل: أكبر متحف إسلامي في العالم والمكتبات العالمية ومراكز الأبحاث المتقدمة.
- اهتمت الرؤية بالشراكات المجتمعية، وتمكين دور الأسرة في العملية التعليمية لتربية الجيل القادم من خلال برامج مخصصة.
- وتهدف الرؤية إلى تقديم برامج تربوية جديدة تعزز القيم الإيجابية، بما في ذلك برنامج ارتقاء الذي يقيس مدى مشاركة أولياء الأمور في التعليم وإنشاء مجالس لأولياء الأمور للتعبير عن آرائهم حول التعليم..
- وستحول رؤية الأولويات التعليمية نحو التعليم المبكر، وتأهيل المعلمين والقائد، وتطوير المناهج، والتدريب. وهذه التغييرات مبررة ومعترف بها على نطاق واسع.
- وتشمل الرؤية مواءمة النظام التعليمي مع سوق العمل، وإنشاء مجالس مهنية لتحديد احتياجات السوق، والتوسع في برامج التدريب المهني.
- تهدف حكومة المملكة إلى تحسين نظام التعليم العالي والسعي إلى أن تُصنف خمس من جامعات المملكة على الأقل ضمن أفضل ٢٠٠ جامعة على مستوى العالم. والهدف هو سد الفجوة بين ما يخرج التعليم وما يتطلبه سوق العمل، وتحقيق الطلاب السعوديين نتائج متقدمة مقارنة بالمعايير الدولية.

خامساً: الدراسات السابقة:

فيما يلي يعرض الباحث بعض الدراسات العربية والأجنبية التي من خلال ثلاثة محاور وهي كما يلي:

أولاً: الدراسات التي تناولت معلمي الموهوبين:

دراسة العطار، (٢٠٢١م)؛ حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم الموهبة، وطرق وأساليب اكتشاف الموهوبين، التعرف على إعداد معلم الأطفال الموهوبين في المملكة العربية السعودية، التعرف على إعداد معلم الموهوبين في بعض الدول المتقدمة مثل الولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا واليابان وألمانيا، إعداد تصور مقترح لإعداد معلم الموهوبين في ضوء رؤية ٢٠٣٠ بالمملكة العربية السعودية يستمد عناصره من الخبرات العالمية المعاصرة مثل الولايات المتحدة الأمريكية، وإنجلترا، واليابان، وألمانيا. وتستند الدراسة في منهجيتها إلى المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على التسلسل المنطقي للأفكار، وكذلك من حيث الوصف والتحليل لإعداد معلم الأطفال الموهوبين في المملكة العربية السعودية والولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا واليابان وألمانيا، تمهيداً إلى التوصل إلى التصور المقترح لإعداد معلم الموهوبين في ضوء رؤية ٢٠٣٠ بالمملكة العربية السعودية. ويمكن إيجاز أهم نتائج البحث في ال توجد دورات تدريبية متخصصة لإعداد معلم الأطفال الموهوبين، لصقل وتجديد ما اكتسابه من معلومات ومهارات وقدرات واتجاهات أثناء الدراسة.

دراسة السيابية، (٢٠٢١م)؛ بعنوان: "درجة امتلاك المعلم العماني المبتدئ لقيم المهنة في مدارس التعليم العام بسلطنة عمان"؛ هدفت هذه الدراسة للكشف عن درجة امتلاك المعلم المبتدئ في مدارس التعليم العام بسلطنة عمان لقيم مهنة التعليم وكذلك قياس مدى تأثير متغيرات النوع الاجتماعي، وعدد سنوات الخبرة في امتلاكهم لهذه القيم. وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (٦٠٠) معلم، وتم استخدام المنهج الوصفي وجمع البيانات من خلال إعداد استبانة مكونة من ٦٠ فقرة موزعة على خمسة محاور هي: القيم المهنية في العمل، القيم المرتبطة بسمات الشخصية، قيم الاتجاه نحو المهنة، قيم التعاون والقيادة، وقيم التعلم المستمر. تم التحقق من الاتساق الداخلي للأداة وبلغت قيمة كرونباخ-الفا ٠.٩٥. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة امتلاك المعلم المبتدئ للقيم المهنية لمحور القيم المهنية في العمل حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ ٤.٥٩ تلاه في المرتبة الثانية محور القيم المرتبطة بسمات الشخصية، بمتوسط حسابي بلغ ٤.٤٨. وثم في المرتبة الثالثة محور الاتجاه نحو مهنة التعليم، بمتوسط حسابي بلغ ٤.٣٠. وثم محور قيم التعاون والقيادة بمتوسط حسابي بلغ ٤.١٨. فيما جاء في المرتبة الأخيرة محور قيم التعلم المستمر، بمتوسط حسابي بلغ ٤.٠٧. وبلغ المتوسط الحسابي العام للمقياس ككل ٤.٣٢ وبدرجة عالية جداً في امتلاك المعلم المبتدئ لقيم المهنة. كما أظهرت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $\alpha=0.05$ بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى الى متغيرات النوع، وعدد سنوات الخبرة، وقد توصلت الدراسة إلى منظومة قيمية بلغت عدد القيم المتضمنة فيها ٣٢ قيمة مهنية يمتلكها المعلم المبتدئ.

دراسة يسرى العلي، (٢٠١٦م)؛ بعنوان: " الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الطلبة الموهوبين في المملكة الأردنية الهاشمية"؛ هدفت دراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الطلاب الموهوبين، ودراسة العلاقة بين الجنس، والمؤهلات الأكاديمية، والخبرة التدريسية، والاحتياجات التدريبية. ركزت الدراسة على معلمي الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز والبالغ عددهم (٣٢٤) معلم، بحجم عينة بلغت ١٠٦ معلم تم اختيارهم عشوائياً للعام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٤. وبهدف جمع البيانات تم تطوير أداة لتقييم الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الطلاب الموهوبين، مكونة من ٦٧ فقرة تتعلق بالتخطيط، والتدريس، وإدارة الصف، والتقييم، وقد تبين بعد فحص الأداة أنها تتمتع بدرجات مقبولة من الصدق والثبات. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن البعد التقييمي كان الأكثر أهمية، يليه التدريس وإدارة الصف، وكان التخطيط للتدريس في المرتبة الأخيرة، ولم تكن هناك فروق تعزى للجنس أو الخبرة في التدريس، ولكن أولئك الذين حصلوا على درجة البكالوريوس لديهم احتياجات تدريبية أعلى بكثير، وأوصت الباحثة بضرورة تصميم الدورات التدريبية بما يتناسب مع احتياجات المعلمين في التقييم والتدريس وإدارة الصف والتخطيط.

دراسة معاجيني، (٢٠١٥م)؛ بعنوان: "الحاجة للكفاية التربوية المتخصصة وأهميتها لمعلمي الموهوبين: دراسة مسحية قراء معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية"؛ هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى الحاجة والأهمية لتوفر بعض الكفايات الأدائية التخصصية في مجال رعاية الموهوبين لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بالعاصمة المقدسة ومدينة جدة. كما هدفت إلى تحديد الفروق في استجابات العينة بالنسبة لأهمية الكفايات ومدى الحاجة إليها بحسب الجنس (ذكر - أنثى)، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (٤١٩) معلماً ومعلمة، واستخدم الباحث استبانة الكفايات التدريبية المتخصصة للمعلمين من اعداده هو في دراسة سابقة، والتي تضم (٣٤) فقرة موزعة على خمسة أبعاد رئيسية هي: التخطيط للبرامج الخاصة، المفاهيم الرئيسية للكشف عن الموهوبين، وسمات ومهارات المعلم. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: جاء بُعد السمات والمهارات في المرتبة الأولى لأهمية الكفايات، يليه بُعدي البرامج الخاصة والتخطيط لها، ثم بُعد الكشف عن الموهوبين، فبُعد المفاهيم الرئيسية، أما في مقياس الحاجة فقد جاء بُعدا البرامج الخاصة والتخطيط لها في المرتبتين الأولى والثانية، يليهما بُعد الكشف عن الموهوبين، والبرامج الخاصة، وجاءت جميع معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الأهمية وأبعاد مقياس الحاجة إيجابية ودالة، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العينة بحسب جنس المعلم.

دراسة أبو حسين، (٢٠١٤م)؛ بعنوان: "درجة امتلاك معلمي الطلاب الموهوبين للكفايات المهنية والاجتماعية اللازمة من وجهة نظرهم بمحافظة جدة" حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة امتلاك معلمي الطلاب الموهوبين للكفايات المهنية والاجتماعية اللازمة، وكذلك الكشف عن الفروق في درجة امتلاك معلمي الطلاب الموهوبين للكفايات المهنية والاجتماعية اللازمة، وفقا للمؤهل العلمي والمرحلة الدراسية وسنوات الخبرة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ويتألف مجتمع الدراسة من كل معلمي الطلاب الموهوبين في مدينة جدة والبالغ عددهم (٣٤) معلم، ولم يلجأ الباحث إلى طريقة العينة بالتم تطبيق الدراسة على كافة أفراد مجتمع الدراسة، واستخدم الباحث أداة لجمع البيانات وهي الاستبانة؛ وأظهرت النتائج أن درجة امتلاك معلمي الطلاب الموهوبين للكفايات المهنية اللازمة من وجهة نظرهم كانت (كبيرة) بمتوسط (٣.٩٣)، وانحراف (٠.٦١)، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الرتب، لدرجات امتلاك معلمي الطلبة الموهوبين للكفايات المهنية اللازمة، والفروق لصالح المعلمين ذوي المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

دراسة (Mills, C. J ٢٠٠٣) بعنوان "خصائص المعلمين الفعالين للطلاب الموهوبين: خلفية المعلم وأنماط شخصية الطلاب" تهدف هذه الدراسة لاستكشاف خصائص المعلمين الاستثنائيين للطلاب الموهوبين. وكان من بين المشاركين ٦٣ معلما و١,٢٤٧ طالبا من ذوي القدرات العالية. استجاب المعلمون لمقاييس استبانة الخلفية واستبانة مايرز بريجز (MBTI)، وهي استبانة شخصية للتقرير الذاتي. أكمل الطلاب أيضا MBTI. وردا على الاستبانة الأساسية، أفاد معظم المدرسين بأنهم يحملون شهادات عليا في مجال المحتوى؛ لم يكن معظمهم معتمدين للتدريس وأبلغوا عن عدم إكمال أي دورات دراسية رسمية في تعليم الموهوبين. أشارت نتائج MBTI إلى أن المعلمين المثاليين كانوا أكثر عرضة لتفضيل N (الحدس) و T (التفكير)، مقارنة بعينة المعلمين العاديين. وكانت أنواع شخصية المعلمين تشبه من نواح كثيرة أنواع شخصية الطلاب الموهوبين. تشير هذه النتائج إلى أن المعلمين الذين يتم الحكم عليهم بأنهم فعالون للغاية في العمل مع الطلاب الموهوبين يفضلون الموضوعات والمفاهيم المجردة، وهم منفتحون ومرنون، ويقدرون على التحليل المنطقي وبموضوعية. وتشير النتائج إلى أن شخصية المعلم وأسلوبه المعرفي قد يلعبان دورا في فعاليته في تعليم الطلاب الموهوبين.

ثانياً: الدراسات التي تناولت القيم المهنية وقياسها:

دراسة إيناس الدقاسمة، (٢٠١٥م)؛ بعنوان: القيم المهنية لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية والثانوية في محافظة جرش وعلاقتها بالالتزام الوظيفي من وجهة نظر المديرين والمعلمين؛ هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى القيم المهنية ومستوى الالتزام

الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية والثانوية في محافظة جرش، كذلك الكشف عن الفروق في مستوى القيم المهنية ومستوى الالتزام الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الأساسية والثانوية في محافظة جرش تبعاً لمتغيرات الجنس والعمر والمؤهلة العلمي والخبرة، كذلك التعرف إلى العلاقة بين القيم المهنية لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية والثانوية في محافظة جرش وبين التزامهم الوظيفي. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من المعلمين ومديري المدارس العاملين في المدارس الحكومية في جرش. أما عينة الدراسة فقد تكونت من المعلمين والمديرين حيث تم توزيع (٢٨٠) استبانة وتم استرداد (٢٢٦) استبانة صالحة لغايات البحث العلمي وبنسبة استرداد بلغت ٧٥ %؛ حيث تقيس هذه الأداة القيم المهنية لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية والثانوية في محافظة جرش وعلاقتها بالتزامهم الوظيفي من وجهة نظر المديرين والمعلمين. وأظهرت النتائج في هذه الدراسة: أن المتوسط الحسابي لمجال الالتزام الوظيفي قد جاء بدرجة مرتفعة حيث حصل على متوسط حسابي (٣,٧٢) وانحراف معياري (٠,٣٨) أما مجال القيم المهنية فقد جاء بمتوسط حسابي (٣,٠٧) وانحراف معياري (٠,٤٤). كذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) على مجال الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير النوع والخبرة والمؤهلة العلمي. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تبعاً لمتغير العمر والوظيفة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية على القيم المهنية وكانت الفروق لصالح المعلمين، كمطاً أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha 0.05$) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تبعاً لمتغير الوظيفة والعمر والمؤهلة العلمي بينما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري النوع والخبرة على مجال القيم المهنية، كمطاً أظهرت النتائج وجود ارتباط موجب ذات دلالة إحصائية بين مجال القيم المهنية والالتزام الوظيفي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ومستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

دراسة ابراهيم، (٢٠٠٤م)؛ بعنوان: "قيم مهنة المعلم في ضوء التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمع المصري المعاصر"؛ هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على قيم مهنة المعلم لدى طلاب وطالبات كليات التربية، جامعة الأزهر، وذلك في ضوء التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمع المصري المعاصر. وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (٦٨٢) من طلاب كليتي التربية بجامعة الأزهر بالقاهرة والدقهلية، واستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي ولتحقق من نتائج الدراسة استخدم مقياساً للقيم تكون من (١٦٨) عبارة تقيس (٢٨) عبارة؛ وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: وجود فروق ذات

لدلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) بين الذكور والإناث في قيمتي (القناعة والولاء للمهنة) لصالح الذكور، وفي قيمتي (النظافة وتحمل المسؤولية) لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في باقي القيم المقاسة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) ترجع إلى نوع التخصص، (ادبي وعلمي) وذلك في قيمتي (القناعة والولاء للمهنة) لصالح الأدبي، وفي قيم (التفكير العلمي والطموح العلمي، واتقان العمل) لصالح العلمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في باقي القيم المقاسة، وكذلك توفر قيم مهنة المعلم لدى طلاب وطالبات كليات التربية جامعة الأزهر بدرجة متوسطة.

ثالثاً: تعليق على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق لاهم الدراسات التي تناولت معلم الموهوبين والقيم المهنية للمعلمين والمرتبطة بالدراسة، يتضح أن القيم المهنية تشكل المرجع أو المحك الذي يستند عليه المعلم بشكل عام ومعلم الموهوبين بشكل خاص في أحكامه ومواقفه واتجاهاته إزاء المواقف والقضايا التي يتعرض لها والتي يتطلب اتخاذ موقف أو قرار بشأنها. فالمعلم الذي يمتلك القيم المهنية يكون قادراً على قيادة التغيير وتحقيق التطوير المنشودين في سعيه لتحقيق التعليم الفعال؛ لذلك اتفقت العديد من الدراسات حول أهمية امتلاك المعلم للقيم المهنية بما ينعكس على جودة أدائه التدريسي. يناقش الباحث هذه الدراسات، ويعرض أوجه الاستفادة منها، وفيما يلي توضيح ذلك:

من حيث الهدف: تعكس الدراسات السابقة اهتمام الباحثين بكل من معلم الموهوبين، والقيم المهنية بصفة عامة، وكان معظمها متفقة مع الدراسة الحالية في إبراز أهمية معلم الموهوبين وما يجب أن يتوفر لديه من قيم مهنية عالية في مجال عمله مع الطلبة الموهوبين، كما واتفقت بعض الدراسات مع الدراسة الحالية في تطوير وتنمية القيم المهنية.

من حيث العينة: وقد تباينت العينات في الدراسات السابقة من حيث الحجم والنوع: فهناك عينات صغيرة نسبياً مثل: دراسة أبو حسين، (٢٠١٤م) التي أجريت على عينة قوامها (٣٤) معلم موهوبين فقط، ودراسة (Mills, C. J. ٢٠٠٣) على عينة معلمين الموهوبين عددها (٦٣) معلم، ودراسة يسرى العلي، (٢٠١٦م) على عينة قوامها (١٠٦) معلم ومعلمة موهوبين. وهناك عينات متوسطة الحجم نسبياً مثل: دراسة إيناس الدقاسمة (٢٠١٥م) والتي طبقت على عينة قوامها (٢٢٦) معلماً، ومعلمة، ومديراً، ومديرة. وهناك عينات كبيرة نسبياً: مثل دراسة إبراهيم، (٢٠٠٤م) والتي طبقت على عينة قوامها (٦٨٢) من طلاب كلية المعلمين ذكورا وإناثا، ودراسة معاجيني، (٢٠١٥م) والتي طبقت على عينة قوامها (٤١٩) معلم ومعلمة، ودراسة السيابية

(٢٠٢١م) والتي طبقت على عينة قوامها (٦٠٠) معلم مبتدئ، كما تفاوتت الدراسات في تناولها للمهن فالبعض طبق على مهنة معلمي الموهوبين وخصائصهم والكفايات الواجب توفرها لديهم؛ مثل دراسة يسرى العلي، (٢٠١٦م)، ودراسة معاجيني، (٢٠١٥م)، ودراسة أبو حسين، (٢٠١٤م)، حيث البعض تناول القيم المهنية وقياسها لدى المعلمين والمديرين للمدارس بصفة عامة وطلاب المستوى الأخير في كلية التربية مثل؛ دراسة إيناس الدقاسمة (٢٠١٥م)، ودراسة إبراهيم، (٢٠٠٤م)، دراسة السيابية (٢٠٢١م) ولم يتفق مع هذه الدراسة من الدراسات السابقة في التطبيق على معلمي الموهوبين سوى دراسة يسرى العلي، (٢٠١٦م)، ودراسة معاجيني، (٢٠١٥م)، ودراسة أبو حسين، (٢٠١٤م).

من حيث الأداة: اتفقت كل الدراسات السابقة على استخدام أداة الاستبانة لاستخراج الاجابات على تساؤلات دراساتهم والتي قاموا ببناء البعض منها وتطوير البعض الآخر، ماعدا دراسة العطار (٢٠٢١م)؛ حيث استندت في منهجيتها على المنهج الوصفي التحليلي دراسة مقارنة؛ الذي يقوم على التسلسل المنطقي للأفكار، وكذلك من حيث الوصف والتحليل لإعداد معلم الأطفال الموهوبين في المملكة العربية السعودية والولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا واليابان وألمانيا، تمهيداً إلى التوصل إلى التصور المقترح لإعداد معلم الموهوبين في ضوء رؤية ٢٠٣٠ بالمملكة العربية السعودية. وقد سعى الباحث في هذه الدراسة الحالية لاستخدام أداة ذاتية التطبيق وسهلة العبارة ودقيقة المحاور لقياس القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين والتي أعدها وفق القواعد العلمية لبناء المقاييس والاستبانات والتي أعتمد في بنائها على المعايير الواجب توفرها في معلم الموهوبين التي نصت عليها وزارة التعليم وبعض المعايير الواردة في دليل جائزة التميز للمعلمين وفق برنامج التحول الوطني(٢٠٢٠) الذي بدأت به وزارة التعليم لتحقيق رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠).

رابعاً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفاد الباحث من الدراسات السابقة ما يلي:

- الإسهام في إعداد وتطوير أداة الدراسة وهي مقياسي القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين.
- الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد عينة البحث وكيفية اختيارها.
- الاستفادة من الدراسات السابقة في اختيار منهج البحث المناسب لهذه الدراسة.

خامساً: أوجه اختلاف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة؛ حيث إن الباحث هنا ركز وبشكل رئيسي على قياس القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين، أخذاً في عين الاعتبار بعض المتغيرات الديموغرافية مثل: سنوات الخبرة والتخصص والمرحلة الدراسية التي يعمل بها معلم الموهوبين وساعات التدريب في مجال المهبة التي يدرسها هؤلاء المعلمون. كما أن هذه الدراسة ركزت على معرفة درجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين بالمملكة العربية السعودية، مرتكزة على ما ورد في رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠).

منهجية الدراسة وإجراءاتها

أولاً: منهجية الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على درجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين وفق رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) والفروق في تلك الدرجة تبعاً لمتغيرات (المرحلة التعليمية التي يعمل بها معلمي الموهوبين، سنوات الخبرة، التخصص، المؤهل العلمي، ساعات التدريب في مجال المهبة)، ولتحقيق غايات الدراسة الحالية تم اتباع المنهج الوصفي الارتباطي، لأنه يتناسب مع طبيعة الدراسة وأهدافها.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي الموهوبين، والمكلفين من قبل الإدارة العامة للموهوبين بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، والبالغ عددهم: (٤٦١) معلماً، حسب الإحصائية الواردة من إدارة الموهوبين بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية.

ثالثاً: عينة الدراسة:

تتألف عينة الدراسة الحالية مما يلي:

- العينة الاستطلاعية: والتي بلغ عددها (٣٠) معلماً، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وتم تطبيق أدوات الدراسة عليهم بهدف التحقق من صدقها وثباتها.

- عينة الدراسة الرئيسية: طبقت هذه الدراسة على كامل المجتمع حيث تم توزيع (٤٦١) استبانة، واعتمد الباحث المسترد من الاستبانات كعينة مناسبة لإجراء الدراسة وعددها (٢٠٢) استبانة، وبذلك تكونت عينة الدراسة الحالية من (٢٠٢) من معلمي الطلاب الموهوبين بالمملكة العربية السعودية، والجدول (١) يبين توزيعهم تبعاً لمتغيرات الدراسة (المرحلة التعليمية، التخصص، المؤهل العلمي، ساعات التدريب في مجال المهبة) والنسبة المئوية.

المتغير	مستوياته	العدد	النسبة
المرحلة التعليمية	المرحلة الابتدائية	117	57.9
	المرحلة المتوسطة	58	28.7
	المرحلة الثانوية	27	13.4
سنوات الخبرة	من سنة الى ٥ سنوات	40	19.8
	من ٦ سنوات الى ١٠ سنوات	50	24.8
التخصص	اكثر من ١٠ سنوات	112	55.4
	علمي	104	51.5
	ادبي	98	48.5
المؤهل العلمي	بكالوريوس	110	54.5
	دبلوم عالي	37	18.3
ساعات التدريب في مجال المهنة	ماجستير	55	27.2
	٣٠ ساعة	67.0	33.2
	من ٣١ إلى أقل من ٦٠	48.0	23.8
	أكثر من ٦٠ ساعة	87.0	43.1
	المجموع	202.0	100.0

جدول رقم : ١ أعداد معلمي المهنيين لعينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

رابعاً: أداة الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة، قام الباحث ببناء وتصميم أداة الدراسة الحالية حيث تكونت من مقياس القيم المهنية لدى معلمي المهنيين بالمملكة العربية السعودية، مع العلم أن هذا البناء والتصميم مرّ بمراحل حتى وصل إلى صورته النهائية حيث تم صياغة الصورة الأولية للمقياس من خلال تقسيمه إلى جزئين؛ الجزء الأول يخص المعلومات الأولية، والجزء الثاني يقيس القيم المهنية بأبعادها المقترحة وهي (قيم التواصل مع الطلاب، القيم الأكاديمية، القيم التربوية، القيم الإدارية)، وقام الباحث بعمل الاستبانة على مستندات (قوقل Google) حتى يسهل توزيعها على أفراد مجتمع الدراسة عن طريق مدراء إدارات المهنيين بالمناطق، وفق الإحصائية التي حصل عليها الباحث من الوزارة بأسمائهم، وأرقام هواتفهم النقالة، وعناوين البريد الإلكتروني لكل مدير ادارة للمهنيين، وبذلك تصل الاستبانات إلى جميع معلمي المهنيين في المملكة العربية السعودية - المكلفين والمجتازين لاختبار قياس معلمي المهنيين من قبل الوزارة - على شكل رابط إلكتروني؛ وفيما يلي تفصيل لكل مقياسي أداة الدراسة الحالية:

مقياس القيم المهنية:

حيث تم الاستفادة من الدراسات السابقة وعلى عدد من المقاييس التي تناولت دراسة "قيم العمل والقيم المهنية ومنها مقياس قيم العمل (Work values Inventory) الذي أعده سوبر (١٩٩٥م) وتم الاعتماد عليه في دراسات سابقة في بيئات عربية، واستبانة القيم المهنية

التي أعدتها إيناس الدقاسمة (٢٠١٥م)، وذلك لاستخلاص قائمة من القيم المهنية، مع الأخذ بعين الاعتبار معايير القيم المهنية وفق رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) مع إضافة عبارات أخرى، وتم الرجوع لمقياس القيم المهنية الذي أورده أبو أسعد في كتابه: دليل المقاييس والاختبارات لنفسية والتربوية (أبو أسعد، ٢٠١٤: ١٠٩-١١٧)، وتم الرجوع إلى استبانة القيم المهنية التي أعدها (الحربي، ٢٠١٥م) في دراسته والاستعانة ببعض العبارات الواردة في المقياس الدالة على القيم المهنية لوضع فقرات المقياس التي بلغ عددها (٢٨) فقرة في صورته الأولية والملحق (٢) يبين ذلك، وفيما يلي عرض لدلالات الصدق والثبات التي تم استخراجها للمقياس.

صدق المقياس: حيث تم استخراج انواع الصدق التالية:

صدق المحكمين: للتحقق من صدق المقياس، تم عرضه بصورته الأولية على (١٤) مُحكماً من ذوي الاختصاص في مجال التربية الخاصة وعلم النفس والملحق (٣) يبين اسماؤهم، حيث طلب منهم إبداء رأيهم في مدى ملاءمة الأبعاد التي ضمها المقياس ومدى ملاءمة الفقرات لتلك الأبعاد ومدى ملاءمة الفقرات لقياس درجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين. وقد تم اعتماد اتفاق المحكمين بنسبة تزيد عن (٩٠%) على صلاحية الفقرات، وتم تعديل صياغة بعض الفقرات استناداً إلى آراء المحكمين، حيث تكون المقياس من (٢٦) فقرة موزعة على الأبعاد التالية:

التواصل مع الطلاب ويضم (٨) فقرات.

القيم التربوية وتضم (٦) فقرات.

القيم الأكاديمية ويضم (٥) فقرة.

القيم الإدارية ويضم (٧) فقرات.

المقياس في صورته النهائية.

صدق البناء: ولغايات استخراج صدق البناء للمقياس الحالي تم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية المكونة من (٣٠) معلماً، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من الفقرات مع البعد الذي تنتمي إليه ومع الدرجة الكلية للمقياس كما في جدول (٢) والذي يبين أنّ معاملات الارتباط بين الفقرات والأبعاد التي تنتمي إليها والدرجة الكلية للمقياس جميعها مناسبة ودالة عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ ، وبشير ذلك إلى تحقق معيار الصدق البنائي في المقياس وبالتالي يُعطي الثقة في استخدامه لقياس درجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين.

القيم التربوية			التواصل مع الطلاب		
المقياس	البعد	م	المقياس	البعد	م
.532**	.493**	15	.565**	.403**	1
.426**	.440**	16	.441**	.335**	2
.500**	.551**	17	.435**	.336**	3
.443**	.446**	18	.458**	.367**	4
.562**	.446**	19	.458**	.375**	5
القيم الإدارية			.434**	.334**	6
المقياس	البعد	م	.481**	.283**	7
.592**	.549**	20	.422**	.275**	8
.601**	.478**	21	القيم الأكاديمية		
.807**	.566**	22	المقياس	البعد	م
.613**	.555**	23	.486**	.268**	9
.814**	.338**	24	.477**	.283**	10
.586**	.279**	25	.338**	.377**	11
.572**	.200**	26	.477**	.256**	12
			.347**	.287**	13
			.555**	.379**	14

تراوحت معاملات الارتباط ما بين الفقرات والدرجة الكلية من (٠.٢٠٠-٠.٨١٤) وجميعها ذات دلالة إحصائية وتعد مناسبة لغايات الدراسة الحالية، كذلك تم حساب معامل الارتباط بين الأبعاد ومع الدرجة الكلية للمقياس كما في جدول (٣) والذي يبين أن معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس جميعها مناسبة ودالة عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ ، ويشير ذلك إلى تحقق معيار الصدق البنائي في المقياس وبالتالي يُعطي الثقة في استخدامه لقياس درجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين.

أبعاد القيم	التواصل مع الطلاب	التربوية	الأكاديمية	الإدارية
التربوية	٠.٥٧٣	١		
الأكاديمية	**٠.٦٥٧	**٠.٥٥١	١	
الإدارية	**٠.٦٠٤	**٠.٥٥٨	**٠.٥٨٨	١
الدرجة الكلية	**٠.٥٦٩	**٠.٣٦٨	**٠.٤٨٣	**٠.٥٣٦

معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين مع الدرجة الكلية للمقياس جدول رقم: ٣ (ن=٣٠)

ثبات المقياس: ولغايات الدراسة الحالية تم تطبيق المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية وعددها (٣٠) معلماً حيث تم حساب الثبات باستخدام طريقة كرونباخ لاستخراج معامل ألفا للثبات وقد بلغت القيمة التي تم التوصل إليها وفق تطبيق المعادلة على بيانات العينة الاستطلاعية للمقياس (٠.٩١)، وهي قيمة مرتفعة وتحقق الثبات للمقياس وبالتالي يمكن استخدام المقياس. وقد تراوحت قيم الثبات للأبعاد (0.87 - 0.93) وهي كذلك قيم مرتفعة ودالة احصائياً كما في جدول (٤).

الأبعاد	كرونباخ ألفا
التواصل مع الطلاب	.93
التربوية	.92
الأكاديمية	.89
الإدارية	.87
الدرجة الكلية	.91

معاملات الثبات لأبعاد مقياس القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين والدرجة الكلية جدول رقم: ٤

للمقياس (ن = ٣٠)

معيار الحكم على درجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين: للحكم على درجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين، قام الباحث بحساب الوزن النسبي لبدائل الاستجابة على فقرات المقياس على النحو التالي:

طول الفئة = المدى / عدد الفئات.

المدى = الفرق بين أكبر وأصغر درجة (درجة بديل الاستجابة) / عدد بدائل الاستجابة على الفقرة.

المدى = $(1-0) / 5 = 0.2$

وبالتالي يكون الحكم على درجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين وفق المتوسطات الحسابية كما في جدول (٥):

م	المتوسطات الحسابية	الدرجة
١	١ - أقل من ١.٨	منخفضة جداً
٢	١.٨ - أقل من ٢.٦	منخفضة
٣	٢.٦ - أقل من ٣.٤	متوسطة
٤	٣.٤ - أقل من ٤.٢	مرتفعة
٥	٤.٢ -	مرتفعة جداً

الحكم على درجة القيم المهنية لدى الموهوبين وفق المتوسطات الحسابية كجدول رقم:

نتائج الدراسة ومناقشتها

عرض النتائج ومناقشتها:

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة للتعرف على درجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين، والتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على المقياس تعزى لمتغيرات الدراسة، وفيما يلي عرضاً للنتائج ومناقشتها وفق ترتيب الأسئلة في الدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ونصه:

ما درجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين في المملكة العربية السعودية وفق رؤية (٢٠٣٠)؟ وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مقياس القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين، حيث يظهر جدول (١٠) أن الدرجة بشكل عام كانت مرتفعة جداً بمتوسط حسابي مقداره (٤.٤٨)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات من (٤.١٧) إلى (٤.٧٣) بدرجة مرتفعة إلى مرتفعة جداً. وقد جاء بعد "القيم التربوية" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي مقداره (٤.٦١) وبدرجة مرتفعة جداً، يليه بعد "القيم الإدارية" في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي مقداره (٤.٥٠) وبدرجة مرتفعة جداً، يليه بعد "القيم الأكاديمية" في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي مقداره (٤.٤٢) وبدرجة مرتفعة جداً، بينما جاء بعد "قيم التواصل مع الطلاب" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي مقداره (٤.٤٢) وبدرجة مرتفعة جداً كذلك.

وقد كانت أعلى درجة لفقرات المقياس الفقرة الخامسة عشرة " ألتزم بأخلاقيات مهنة التدريس وقيم العمل"، بينما جاءت الفقرة الثالثة " أتجنب محاسبة الطلاب المخطين أمام زملائهم" في المرتبة الأخيرة كما في جدول (٦).

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	أتواصل بصدق مع الطلاب	4.59	0.64	8	مرتفعة جداً
2	أشجع الطلاب على التعبير عن آرائهم.	4.54	0.64	11	مرتفعة جداً
3	أتجنب محاسبة الطلاب المخطين أمام زملائهم.	4.17	0.82	26	مرتفعة
4	أحرص على مشاركة جميع الطلاب في المناقشات والحوار	4.53	0.62	12	مرتفعة جداً
5	أشجع الطلاب على العمل بروح الفريق التعاوني.	4.60	0.56	6	مرتفعة جداً
6	أشجع الطلاب على إبداء مشاكلهم.	4.32	0.75	20	مرتفعة جداً
7	أساعد الطلاب في حل المشكلات التي تواجههم.	4.31	0.69	22	مرتفعة جداً
8	أناقش الطلاب في مدى التعمق في الموضوعات الدراسية.	4.22	0.74	25	مرتفعة جداً
	قيم التواصل مع الطلاب	4.41	0.68	4	مرتفعة جداً
9	أحرص على أن أكون متميزاً في مجال تخصصي.	4.62	0.56	5	مرتفعة جداً
10	لدي دافعية مرتفعة للتدريس الطلاب الموهوبين.	4.55	0.64	10	مرتفعة جداً
11	أعمل على معرفة كل ما هو جديد في مجال تخصصي.	4.41	0.69	18	مرتفعة جداً
12	أشارك في البرامج التدريبية التي تنمي مهارات التدريس	4.37	0.72	19	مرتفعة جداً

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
13	أعمل على تقييم أداء الطلاب أولاً بأول.	4.30	0.71	23	مرتفعة جداً
14	أعيد شرح الموضوعات الدراسية للتأكد من فهم جميع	4.31	0.80	21	مرتفعة جداً
	القيم الأكاديمية	4.42	0.69	3	مرتفعة جداً
15	ألتزم بأخلاقيات مهنة التدريس وقيم العمل.	4.73	0.50	1	مرتفعة جداً
16	أعتبر نفسي نموذجاً وقوة للطلاب.	4.53	0.70	13	مرتفعة جداً
17	أحرص على تطبيق أفعالي وأفعالي أثناء تدريسي للطلاب	4.65	0.52	4	مرتفعة جداً
18	ألتزم الدقة في المواعيد التي أتفق فيها مع الطلاب.	4.47	0.60	15	مرتفعة جداً
19	أتجنب استغلال وظيفتي كمدرس للطلبة الموهوبين للحصول	4.67	0.76	3	مرتفعة جداً
	القيم التربوية	4.61	0.61	1	مرتفعة جداً
20	أعرف واجباتي الإدارية في التواصل بين الطلاب وإدارة	4.59	0.59	7	مرتفعة جداً
21	أفتخر أمام زملائي بانتمائي لمهنة التدريس.	4.46	0.79	16	مرتفعة جداً
22	ألتزم العدالة في تعاملي مع الطلاب.	4.69	0.50	2	مرتفعة جداً
23	أنظم السجلات والملفات الأكاديمية المتعلقة بالطلاب.	4.43	0.72	17	مرتفعة جداً
24	أحرص على الالتزام بواجباتي الإدارية كمعلم للطلاب	4.55	0.64	9	مرتفعة جداً
25	أعرف حقوقي وواجباتي الوظيفية كمعلم للطلاب	4.48	0.71	14	مرتفعة جداً
26	أتواصل مع إدارة تعليم الموهوبين طوال عملي مع الطلاب	4.27	0.86	24	مرتفعة جداً
	القيم الإدارية	4.50	0.69	2	مرتفعة جداً
	القيم المهنية (المقياس ككل)	4.48	0.67	-	مرتفعة جداً

ويعزو الباحث هذه النتائج المرتفعة للقيم المهنية لدى معلمي الطلاب الموهوبين بمحاورها المختلفة إلى أنهم يتعرضون لعمليات تطوير مهنية مما يزيد في درجة القيم المهنية لديهم لأنها ترتبط بإحساسهم بالفاعلية الذاتية كونهم يدرسون الطلبة الموهوبين، وهذا يتفق مع ما أشار إليه (كولانجيلو ودافيس، ٢٠١١) اللذان أكدا على أن التطوير المهني لمعلمي الطلبة الموهوبين يغير من اتجاهاتهم وقيمهم ويعزز إحساسهم بفاعليتهم الذاتية وإيمانهم بقدراتهم على تنظيم الأنشطة المناسبة للطلبة الموهوبين وتنفيذها كما أنها تساعدهم على إظهار مستويات عليا من الاحتراف تتضمن قيماً عالية، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (ايناس الدقاسمة، ٢٠١٥) التي أشارت إلى درجة مرتفعة من القيم المهنية مع اختلاف العينة التي كانت من معلمي الطلبة العاديين، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (إبراهيم، ٢٠٠٤) مع اختلاف العينة والتي أشارت إلى أن قيم مهنة المعلم لدى طلاب وطالبات كليات التربية في جامعة الأزهر الذين سيصبحون بعد التخرج معلمين كانت متوسطة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ونصه:

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة القيم المهنية لدى عينة الدراسة الديمغرافية للدراسة: (المرحلة التعليمية التي يعمل بها معلم الموهوبين، سنوات الخبرة، التخصص، المؤهل العلمي لمعلم الموهوبين، عدد الساعات التدريبية في مجال المهنة والإبداع) ؟

أولاً: الفروق في درجة القيم المهنية لدى عينة الدراسة بحسب متغير المرحلة التعليمية: وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين بحسب المرحلة التعليمية التي يدرسونها كما هو موضح في جدول (٧) حيث يشير إلى وجود فروق ظاهرية في تلك المتوسطات.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مستويات المتغير	المتغير
3.16	35.43	117	المرحلة الابتدائية	التواصل
4.24	34.57	58	المرحلة المتوسطة	
2.11	36.19	27	المرحلة الثانوية	
1.97	23.08	117	المرحلة الابتدائية	التربوية
2.00	22.86	58	المرحلة المتوسطة	
1.76	23.37	27	المرحلة الثانوية	
2.67	26.74	117	المرحلة الابتدائية	الأكاديمية
3.51	25.97	58	المرحلة المتوسطة	
2.00	27.00	27	المرحلة الثانوية	
2.75	31.84	117	المرحلة الابتدائية	الإدارية
3.23	30.95	58	المرحلة المتوسطة	
2.74	30.96	27	المرحلة الثانوية	
8.86	117.08	117	المرحلة الابتدائية	القيم
10.89	114.34	58	المرحلة المتوسطة	
7.19	117.52	27	المرحلة الثانوية	

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين تبعاً لمتغير جدول رقم: ٧ المرحلة التعليمية

وللتأكد من وجود دلالة إحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والذي يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة القيم المهنية لمعلمي الموهوبين تعزى للمرحلة التعليمية التي يدرسونها كما في جدول (٨)، وبعبارة أخرى لم تختلف تقديرات معلمي الموهوبين لدرجة القيم المهنية لديهم باختلاف المرحلة التعليمية التي يدرسونها.

أبعاد القيم	مصدر التباين	مجموع المديعات	درجات الحصة	متوسط المديعات	ف	الدلالة
التواصل	بين المجموعات	53.985	2	26.993	2.334	.100
	داخل المجموعات	2300.931	199	11.562		
	المجموع	2354.916	201			
التربوية	بين المجموعات	4.900	2	2.450	.642	.527
	داخل المجموعات	759.501	199	3.817		
	المجموع	764.401	201			
الأكاديمية	بين المجموعات	29.288	2	14.644	1.783	.171
	داخل المجموعات	1634.717	199	8.215		
	المجموع	1664.005	201			
الإدارية	بين المجموعات	38.535	2	19.268	2.299	.103
	داخل المجموعات	1667.722	199	8.381		
	المجموع	1706.257	201			
القيم	بين المجموعات	331.893	2	165.946	1.918	.150
	داخل المجموعات	17214.152	199	86.503		
	المجموع	17546.045	201			

جدول رقم: ٨ تحليل التباين الأحادي لدرجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين تبعاً للمرحلة

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى عدم وجود فروق في البيئات التعليمية لتعليم الموهوبين في المراحل الدراسية المختلفة، وبالتالي فإن القيم المهنية التي تحكم المعلمين في المراحل الثلاث تميل إلى التساوي والتكافؤ.

ولم يتوفر لدى الباحث أية دراسات حول أثر المرحلة التعليمية التي يدرسها المعلم على درجة القيم المهنية.

ثانياً: الفروق في درجة القيم المهنية لدى عينة الدراسة بحسب متغير سنوات الخبرة: وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين بحسب سنوات الخبرة لديهم كما هو موضح في جدول (٩) حيث يشير إلى وجود فروق ظاهرية في تلك المتوسطات.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مستويات المتغير	المتغير
4.65	34.95	40	من سنة الى ٥ سنوات	التواصل
2.82	35.34	50	من ٦ سنوات الى ١٠ سنوات	
3.17	35.38	112	اكثر من ١٠ سنوات	
2.45	22.88	40	من سنة الى ٥ سنوات	التربوية
1.82	22.94	50	من ٦ سنوات الى ١٠ سنوات	
1.81	23.17	112	اكثر من ١٠ سنوات	
3.09	26.90	40	من سنة الى ٥ سنوات	الاكاديمية
2.43	26.28	50	من ٦ سنوات الى ١٠ سنوات	
2.99	26.54	112	اكثر من ١٠ سنوات	
3.05	31.95	40	من سنة الى ٥ سنوات	الادارية
2.82	31.10	50	من ٦ سنوات الى ١٠ سنوات	
2.90	31.46	112	اكثر من ١٠ سنوات	
11.75	116.68	40	من سنة الى ٥ سنوات	القيم
7.48	115.66	50	من ٦ سنوات الى ١٠ سنوات	
9.19	116.54	112	اكثر من ١٠ سنوات	

جدول رقم: ٩ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين تبعاً لمتغير

وللتأكد من وجود دلالة إحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والذي يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة القيم المهنية لمعلمي الموهوبين تعزى لسنوات الخبرة لديهم كما في جدول (١٠). وبعبارة أخرى لم تختلف تقديرات معلمي الموهوبين لدرجة القيم المهنية لديهم باختلاف سنوات الخبرة لديهم.

أبعاد القيم	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
التواصل	بين المجموعات	5.546	2	2.773	.235	.791
	داخل المجموعات	2349.370	199	11.806		
	المجموع	2354.916	201			
التربوية	بين المجموعات	3.429	2	1.715	.448	.639
	داخل المجموعات	760.972	199	3.824		
	المجموع	764.401	201			
الأكاديمية	بين المجموعات	8.548	2	4.274	.514	.599
	داخل المجموعات	1655.457	199	8.319		
	المجموع	1664.005	201			
الإدارية	بين المجموعات	16.081	2	8.040	.947	.390
	داخل المجموعات	1690.177	199	8.493		
	المجموع	1706.257	201			
القيم	بين المجموعات	32.273	2	16.136	.183	.833
	داخل المجموعات	17513.772	199	88.009		
	المجموع	17546.045	201			

جدول رقم: ١٠ تحليل التباين الأحادي لدرجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين تبعاً لسنوات الخبرة لديهم

ويمكن أن تشير هذه النتيجة إلى أن القيم المهنية لدى معلمي الطلاب الموهوبين مرتبطة بالمجتمع ولا تتأثر بسنوات الخبرة والتجربة المهنية، بل تتأثر بقيم المجتمع والقيم المهنية المتعارف عليها بين المعلمين داخل المدارس، كما قد تشير هذه النتيجة إلى أن القيم المهنية تتشكل لدى المعلمين قبل التحاقهم بالوظيفة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (إيناس الدقاسمة، ٢٠١٥) رغم أن عينتها كانت من معلمي الطلبة العاديين.

ثالثاً: الفروق في درجة القيم المهنية لدى عينة الدراسة بحسب متغير التخصص: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين بحسب التخصص واستخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة كما هو موضح في جدول (١١) حيث يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تلك المتوسطات تعزى للتخصص. وبعبارة أخرى لم تختلف تقديرات معلمي الموهوبين لدرجة القيم المهنية باختلاف تخصصاتهم العلمية.

البيد/ المقياس	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبارات		
					قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة
التواصل	علمي	104	35.38	3.79	.437	200	.662
	ادبي	98	35.17	2.99	.440	194.125	
التربوية	علمي	104	22.84	2.04	-1.643	200	.102
	ادبي	98	23.29	1.83	-1.648	199.463	
الأكاديمية	علمي	104	26.56	3.17	.042	200	.967
	ادبي	98	26.54	2.55	.042	195.279	
الإدارية	علمي	104	31.21	2.90	-1.277	200	.203
	ادبي	98	31.73	2.92	-1.277	199.164	
القيم	علمي	104	115.99	10.23	-.565	200	.573
	ادبي	98	116.73	8.33	-.568	195.931	

جدول رقم: ١١ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبارات لدرجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين تبعاً لمتغير التخصص

ويعزو الباحث هذه النتيجة الى عدم ارتباط القيم المهنية بالتخصص الوظيفي، بل ترتبط بعوامل أخرى اجتماعية وإدارية ولا أثر للتوجهات الأكاديمية والتخصصات في تغييرها، واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (ابراهيم، ٢٠٠٤) التي اشارت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلى نوع التخصص (ادب وعلمي) وذلك في قيمتي (القناعة والولاء للمهنة) لصالح الأدبي، وفي قيم (التفكير العلمي والطموح العلمي، واثقان العمل) لصالح العلمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في باقي القيم المقاسة.

رابعاً: الفروق في درجة القيم المهنية لدى عينة الدراسة بحسب متغير المؤهل العلمي:

وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين بحسب المؤهل العلمي لديهم كما هو موضح في جدول (١٢) حيث يشير إلى وجود فروق ظاهرية في تلك المتوسطات.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مستويات المتغير	المتغير
3.78	35.39	110	بكالوريوس	التواصل
3.55	34.89	37	دبلوم عالي	
2.50	35.33	55	ماجستير	
2.05	23.17	110	بكالوريوس	التربوية
1.89	22.43	37	دبلوم عالي	
1.71	23.24	55	ماجستير	
3.19	26.80	110	بكالوريوس	الأكاديمية
2.92	25.70	37	دبلوم عالي	
1.98	26.62	55	ماجستير	
3.22	31.72	110	بكالوريوس	الإدارية
2.59	30.62	37	دبلوم عالي	
2.37	31.53	55	ماجستير	
10.49	117.08	110	بكالوريوس	القيم
8.77	113.65	37	دبلوم عالي	
6.74	116.71	55	ماجستير	

وللتأكد من وجود دلالة إحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والذي يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة القيم المهنية لمعلمي الموهوبين تعزى للمؤهل العلمي لديهم كما في جدول (١٣) وبعبارة أخرى لم تختلف تقديرات معلمي الموهوبين لدرجة القيم المهنية لديهم باختلاف المؤهل العلمي.

أبعاد القيم	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
التواصل	بين المجموعات	7,048	2	3,524	.299	.742
	داخل المجموعات	2347,868	199	11,798		
	المجموع	2354,916	201			
التربوية	بين المجموعات	17,674	2	8,837	2,355	.098
	داخل المجموعات	746,727	199	3,752		
	المجموع	764,401	201			
الأكاديمية	بين المجموعات	33,693	2	16,847	2,056	.131
	داخل المجموعات	1630,312	199	8,193		
	المجموع	1664,005	201			
الإدارية	بين المجموعات	33,582	2	16,791	1,998	.138
	داخل المجموعات	1672,675	199	8,405		
	المجموع	1706,257	201			
القيم	بين المجموعات	336,003	2	168,002	1,943	.146
	داخل المجموعات	17210,042	199	86,483		
	المجموع	17546,045	201			

جدول رقم: ١٣ تحليل التباين الأحادي لدرجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين تبعاً للمؤهل العلمي لديهم

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن درجة القيم المهنية لا تتأثر بالمؤهل العلمي أي أنه لا يوجد أثر للمؤهل العلمي على درجة القيم المهنية لأن القيم المهنية ترتبط بالممارسة والعمل ولا ترتبط بالتخصص.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (ابناس الدقاسة، ٢٠١٥) رغم أن عينتها كانت من معلمي الطلبة العاديين.

خامساً: الفروق في درجة القيم المهنية لدى عينة الدراسة بحسب متغير ساعات التدريب في مجال الموهبة والإبداع: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين بحسب ساعات تدريبهم في مجال الموهبة كما هو موضح في جدول (١٤) حيث يشير إلى وجود فروق ظاهرية في تلك المتوسطات.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مستويات المتغير	المتغير
3.62	35.22	67	٣٠ ساعة	التواصل
3.56	34.77	48	من ٣١ إلى أقل من ٦٠	
3.19	35.61	87	أكثر من ٦٠ ساعة	
1.93	23.43	67	٣٠ ساعة	التربوية
1.93	22.81	48	من ٣١ إلى أقل من ٦٠	
1.95	22.90	87	أكثر من ٦٠ ساعة	
2.59	26.97	67	٣٠ ساعة	الأكاديمية
2.61	26.56	48	من ٣١ إلى أقل من ٦٠	
3.20	26.22	87	أكثر من ٦٠ ساعة	
2.99	31.42	67	٣٠ ساعة	الإدارية
3.01	31.10	48	من ٣١ إلى أقل من ٦٠	
2.81	31.70	87	أكثر من ٦٠ ساعة	
9.29	117.04	67	٣٠ ساعة	القيم
9.27	115.25	48	من ٣١ إلى أقل من ٦٠	
9.47	116.43	87	أكثر من ٦٠ ساعة	

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة القيم المهنية لدى جدول رقم: ١٤
معلمي الموهوبين تبعاً لمتغير ساعات تدريبهم في مجال الموهبة

وللتأكد من وجود دلالة إحصائية لتلك الفروق استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والذي يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة القيم المهنية لمعلمي الموهوبين تعزى لساعات تدريبهم كما في جدول (١٥). وبعبارة أخرى لم تختلف تقديرات معلمي الموهوبين لدرجة القيم المهنية لديهم باختلاف الساعات التدريبية التي تلقوها.

أبعاد القيم	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
التواصل	بين المجموعات	22.082	2	11.041	.942	.392
	داخل المجموعات	2332.834	199	11.723		
	المجموع	2354.916	201			
التربوية	بين المجموعات	14.572	2	7.286	1.934	.147
	داخل المجموعات	749.829	199	3.768		
	المجموع	764.401	201			
الأكاديمية	بين المجموعات	21.402	2	10.701	1.296	.276
	داخل المجموعات	1642.603	199	8.254		
	المجموع	1664.005	201			
الإدارية	بين المجموعات	11.250	2	5.625	.660	.518
	داخل المجموعات	1695.008	199	8.518		
	المجموع	1706.257	201			
القيم	بين المجموعات	90.915	2	45.457	.518	.596
	داخل المجموعات	17455.130	199	87.714		
	المجموع	17546.045	201			

جدول رقم: ١٥ تحليل التباين الأحادي لدرجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين تبعا لساعاتهم التدريبية

وتعود هذه النتيجة إلى عدم ارتباط القيم المهنية بالساعات التدريبية، بل ترتبط بمدى حب المعلم لعمله وإخلاصه وحرصه على الانجاز المستمر، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (السيابية، ٢٠٢١م) رغم أن العينة كانت من المعلمين المبتدئين ولم يحدد معلمي الموهوبين منهم أم لا.

ملخص النتائج والتوصيات والمقترحات

قدم هذا الفصل ملخصاً لنتائج الدراسة؛ التي تم التوصل إليها، وأعقب ذلك تقديم بعض التوصيات، والمقترحات البحثية المستقبلية في هذا المجال، وهذا ما يمكن تناوله تفصيلاً كما يلي:

أولاً: ملخص نتائج الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى الكشف عن درجة القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين وفق رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) والفروق في تلك الدرجة تبعاً لمتغيرات (المرحلة التعليمية التي يعمل بها معلم الموهوبين، سنوات الخبرة، التخصص، المؤهل العلمي، ساعات التدريب في مجال الموهبة والإبداع)، لدى معلمي الطلبة الموهوبين في المملكة العربية السعودية، وعلى ضوء ما تم من معالجات لأسئلة الدراسة، وتفسيرها ومناقشتها؛ يمكن عرض ملخص النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، كما يلي:

النتيجة الأولى:

أن الدرجة لمقياس القيم المهنية لدى معلمي الموهوبين بشكل عام كانت مرتفعة جداً.

النتيجة الثانية:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة القيم المهنية لمعلمي الموهوبين تعزى للمرحلة التعليمية التي يدرسونها.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة القيم المهنية لمعلمي الموهوبين تعزى لسنوات الخبرة لديهم.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تلك المتوسطات تعزى للتخصص.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة القيم المهنية لمعلمي الموهوبين تعزى للمؤهل العلمي لديهم.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة القيم المهنية لمعلمي الموهوبين تعزى لساعات تدريبهم.

ثانياً: توصيات الدراسة:

- على ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، يمكن عرض التوصيات التالية:
- تعزيز القيم الوظيفية لدى معلمي الطلاب الموهوبين وذلك لضمان استمرارها بدرجة مرتفعة.
- إجراء ندوات وبرامج محلية في مجال القيم المهنية لتبادل الخبرات بين معلمي الموهوبين ومعلمي الطلاب العاديين.
- تدريب معلمي الموهوبين وفق برامج نوعية وعالمية لمواكبة الدول المتقدمة في الاعداد الجيد والتطوير المهني الهادف.
- الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في مجال اعداد معلم الموهوبين.

ثالثاً: مقترحات الدراسة:

على ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج وما قدمته من توصيات، فإنه يمكن اقتراح بعض الدراسات المستقبلية التي من شأنها إثراء مجال البحث المتعلق بالقيم المهنية والابداع الوظيفي، ومنها:

- إجراء المزيد من الأبحاث حول موضوع الدراسة ومتغيراتها لمقارنة النتائج.
- توظيف نتائج البحث في بناء البرامج التدريبية الموجهة لمعلمي الطلاب الموهوبين.
- إجراء دراسات مقارنة بين كافة مناطق المملكة حول القيم المهنية لدى معلمي الطلاب الموهوبين.
- إجراء دراسة حول موضوع الدراسة ومتغيراتها إضافة لمتغير الجنس لمقارنة النتائج في متغيرات الدراسة الحالية - بين الذكور والإناث (معلمي الموهوبين ومعلمات الموهوبات).
- دراسة فاعلية برامج توعية حول فاعلية برامج التدريب لمعلمي الطلاب الموهوبين

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

القرآن الكريم.

إبراهيم، فتحي (٢٠٠٧ م). النشاط الرياضي بالأكاديمية العربية للنقل البحري في التأثير على بعض القيم المهنية لدى طلابها. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الزقازيق، مصر.

إبراهيم، محمود مصطفى محمد (٢٠٠٤م). قيم مهنة المعلم في ضوء التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمع المصري المعاصر. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة.

إبراهيم، نبيل رفيق محمد (٢٠١١م)، الذكاء المتعدد، (ط ١)، عمان، الأردن، دار صفا للنشر والتوزيع.

ابن منظور، محمد بن مكرم (١٩٩٠م). لسان العرب، (ط١)، بيروت، لبنان: دار صادر.

أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف (٢٠١٤م). دليل المقاييس والاختبارات النفسية التربوية الجزء الثاني(ط٣). الأردن: عمان: مركز دبيونو لتعليم التفكير.

أبو العينين، علي خليل مصطفى (١٩٨٨م). القيم الإسلامية والتربية، (ط١)، المدينة المنورة: مكتبة إبراهيم الحلبي.

أبو حسين، عبد العزيز احمد محمد (٢٠١٤م). درجة امتلاك معلمي الطلاب الموهوبين للكفايات المهنية والاجتماعية اللازمة من وجهة نظرهم بمحافظة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الباحة، المملكة العربية السعودية.

الأخضر، فوزية محمد حسين (١٩٩٣م). المدخل إلى تعليم ذوي الصعوبات التعليمية والموهوبين، المملكة العربية السعودية، الرياض: مكتب التوبة.

إسماعيل، منار محمد (٢٠١٣م). أساليب اكتشاف ورعاية الموهوبين في ضوء خبرات دول شرق آسيا، مجلة عالم التربية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، عدد ٤٢، ص: ٧٩ - ١٢٧.

الأشول، عادل (١٩٩٧م) الخصائص الشخصية للطفل الموهوب، المؤتمر الثاني للطفل العربي الموهوب: اكتشافه -تدريبه -رعايته، القاهرة، مصر: كلية رياض الأطفال.

الاطار النظري، عبد السلام (١٩٩٧م). التفوق العقلي والابتكار، القاهرة، مصر: دار النهضة العربية.

البعليكي، منير؛ البعلبكي، روي (١٩٨٥م). المورد المزدوج: إنكليزي، عربي - عربي إنكليزي، بيروت، لبنان: دار العلم للملايين.

بن سعود، نعمت عبد المجيد (٢٠١٠م). التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة. تاريخ الاسترداد ٢٠١٧، من موقع موسوعة التدريب والتعليم.

جبر، أحمد؛ وحجازي، حمزة (١٩٩٤م). سيكولوجية الموهبة وتربيتها، نابلس: مطبعة الروضة الحديثة.

جروان، فتحي (١٩٩٨م). الموهبة والتفوق والإبداع، الكتاب الجامعي، عمان، الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر.

جروان، فتحي (٢٠٠٨م). الموهبة والتفوق والإبداع، (ط ٣)، عمان، الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر.

الحربي، عبد الله بن صلاح بن منور (٢٠١٥م). القيم المهنية وعلاقتها بالولاء التنظيمي بالمؤسسة العامة للصناعات العسكرية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

الحميدي، سماح نشأت (٢٠١٢م). الموهوب بين المنهاج الدراسي ومهنة المستقبل، عمان، الأردن: مركز دبيونو لتعليم التفكير.

خضر، فخري رشيد (٢٠٠٠م). الخصائص الشخصية والمهنية لمعلمي الطلبة المتفوقين والموهوبين وبرنامج تأهيلهم، المؤتمر العلمي الثاني -الدور المتغير للمعلم العربي في مجتمع الغد: رؤية عربية -، أسبوط، مصر، المجلد الأول، كلية التربية، جامعة أسبوط واتحاد الجامعات العربية ٣٣٠ - ٣٥٩.

خليل، عمر سيد (٢٠١١م). التدريس مهنة. مجلة كلية التربية جامعة أسبوط، مصر، مج ٢٧، ع ١٢، ٤ - ١٢.

الخوري، توما، (٢٠٠٠م)، سيكولوجية النمو عند الطفل والمراهق، بيروت، لبنان، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع "مجد"، ص ١٧٨.

دشتي، علي (٢٠٢٣م). خصائص الطلاب الموهوبين، موقع الدكتور علي دشتي، تاري الاسترداد ٢٠٢٣/١٠/٧م، <https://dralidashti.com>

الدقاسمة، إيناس جاد الله مفلح (٢٠١٥م). القيم المهنية لدى مديري المدارس الحكومية الاساسية والثانوية في محافظة جرش وعلاقتها بالالتزام الوظيفي من وجهة نظر المديرين والمعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة جرش، الاردن.

دليل المتقدم لاختبار معلمي الموهوبين(٢٠١٥م)؛ الأدلة التخصصية – ادارة الاختبارات المهنية، المركز الوطني للقياس والتقويم بالتعاون مع شركة تطوير، المملكة العربية السعودية.

دليل المعلم لرؤية المملكة (٢٠٣٠) والوحدات التعليمية (٢٠١٦م)؛ تعميم وزير التعليم بشأن تعريف الطلبة برؤية المملكة العربية السعودية و(٢٠٣٠) وتبصيرهم بمضامينها وحدات المراحل الدراسية وأدلة المعلم، وزارة التعليم، المملكة العربية السعودية.

دليل جائزة التعليم للتميز (٢٠١٦ م)، وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، (ج١).

السروجي، طلعت مصطفى؛ وأبو النصر، مدحت محمد محمود(٢٠٠٨م). القيم والأخلاقيات المهنية في الخدمة الاجتماعية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، المجلد الثاني، العدد ٢٤، ٥٠٩-٥١٣، القاهرة، مصر.

السرور، ناديا هائل (٢٠١٠ م). مدخل إلى تربية المتميزين والموهوبين، (ط٥) عمان، الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر.

سليمان، سيد عبد الرحمن (٢٠٠٤م). سيكولوجية ذوي الحاجات الخاصة (الجزء الأول) ذوو الحاجات الخاصة (المفهوم والفئات). القاهرة، مصر: مكتبة زهراء الشرق.

سليمان، سيد عبد الرحمن؛ أحمد، صفاء غازي (٢٠٠٢ م) المتفوقون عقليا وخصائصهم: تربيتهم، اكتشافهم، مشاكلهم، القاهرة، مصر: مكتبة زهراء الشرق.

السيابية، فوزية بنت عزيز، السليمانية، حميراء بنت سليمان، والعاني، وجيهة ثابت. (٢٠٢١). درجة امتلاك المعلم العماني المبتدئ لقيم المهنة في مدارس التعليم العام بسلطنة عمان. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، مج١٥، ع٣٣٠ - ٣١١٢.

طراونة، تحسين (٢٠٠٥ م). أخلاقيات القرارات الإدارية. مؤتم للبحوث والدراسات، المجلد الثاني، العدد (١٥)، ١٣٧ - ١٥٥.

طه، محمد (٢٠٠٦م). الذكاء الانساني اتجاهات معاصرة، وقضايا نقدية، الكويت، عالم المعرفة.

- عبد الله، عبد الرحمن؛ (١٩٩١م). إعداد مقياس القيم الاجتماعية للإسلام. مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد السادس، العدد (٣)، ١ - ٢٠.
- عديس، عبد الرحمن وتوق، محي الدين (٢٠٠٦)، علم النفس التربوي: نظرة معاصرة، (ط، ٣) عمان، الأردن، دار الفكر.
- القطار، محمد محمود. (٢٠٢١م). نحو إعداد معلم الأطفال الموهوبين في ضوء رؤية ٢٠٣٠ بالمملكة العربية السعودية وخبرات بعض الدول المتقدمة. المجلة العربية للتربية النوعية، ع، ١٩، ١٠٣ - ١٧٦.
- عقل، محمود عطا حسين(٢٠٠٦م)؛ القيم المهنية، دراسة نظرية وميدانية، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، ص ٣٧٢.
- العلي، يسرى يوسف (٢٠١٦م). الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الطلبة الموهوبين في المملكة الأردنية الهاشمية. دراسات العلوم التربوية، الأردن، المجلد ٤٣.
- عنانى، أمل عبد الرحمن(١٩٩٢م). القيم المهنية للأشخاص العاملين في الحقول الطبية والهندسية والتعليمية في منطقة عمان الكبرى. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- عيسى، علي محمد؛ وعبد الجبار، علي شعبان(٢٠١٣م). دور المعلم في تنمية استراتيجيات التفكير الإبداعي: قراءات تحليلية في المواقف الحياتية والتعليمية والتربوية لدى الطلاب، المؤتمر العلمي العربي العاشر لرعاية الموهوبين والمتفوقين - معايير ومؤشرات التميز: الإصلاح التربوي ورعاية الموهوبين والمتفوقين، عمان، الأردن، المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين، ٤٣٠ - ٤٠١.
- فلمبان، زياد عبد العزيز(٢٠٠٥م) الموهبة وأزمة المصطلحات العربية، المؤتمر العلمي الرابع لرعاية الموهوبين والمتفوقين، الأردن، عمان: الدراسات العلمية المحكمة.
- القرني، حسن بن عبد الله حسن الرزقي. (٢٠١٣م). تصور مقترح لبناء القيم المهنية لدى طلاب جامعة تبوك، مجلة التربية، القاهرة، مصر، العدد، ١٥٦، المجلد (٣)، ص: ٤٩٤ - ٥٢٨.
- القرني، عبد الله (٢٠٠٩م). قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الإسلامي وآلية تفعيلها لدى المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- القريطي، عبد المطلب أمين(٢٠٠٥م). الموهوبون، والمتفوقون خصائصهم واكتشافهم ورعايتهم. القاهرة. دار الفكر العربي.

كولانجيلو، نيكولاس؛ وديفد، غازي (٢٠١١م). المرجع في تربية الموهوبين. (ترجمة: أبو جادو، صالح محمد وأبو جادو، محمود محمد). الرياض: مكتبة العبيكان.

محمد، أسماء محمد عبد الحميد (٢٠١٠م). معايير إعداد معلم الموهوبين، المؤتمر العلمي (اكتشاف ورعاية الموهوبين بين الواقع والمأمول)، بنها، مصر: كلية التربية بجامعة بنها ومديرية التربية والتعليم بالقليوبية، ٧٤٢ - ٧٣٣.

المزروع، ليلي بنت عبد الله بن سليمان (٢٠٠٠م) معلم الفئات الخاصة (الموهوبين) صفاته وأساليب إعداده، مجلة الارشاد النفسي، القاهرة، مصر، المجلد (٨)، العدد (١٢)، ٢٥٩ – ٢٢٣.

معاجيني، اسامة حسن محمد (٢٠١٥م). الحاجة للكفاية التربوية المتخصصة وأهميتها لمعلمي الموهوبين: دراسة مسحية قراء معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية، مجلة التربية الخاصة والتأهيل – مؤسسة التربية الخاصة والتأهيل، مصر، المجلد ٢، العدد (٧)، ٣٦٣ – ٤١٧.

معطان، أسرار مجاهد أحمد (٢٠١٤م). علاقة الذكاء الانفعالي بالنضج المهني والقيم المهنية لدى طلبة الصف الثاني ثانوي في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الاردنية، عمان، الأردن.

المغربي، كامل محمد (١٩٩٥م). السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، (ط٢)، عمان، الأردن: دار الفكر.

الموقع الرسمي لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ <http://vision2030.gov.sa/ar> النافع، عبد الله، وآخرون (١٤٢١ هـ). برنامج الكشف عن الموهوبين ورعايتهم، الرياض، المملكة العربية السعودية: مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية.

وثيقة برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠، (٢٠١٦م)، البرامج المساهمة في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠)، المملكة العربية السعودية.

وزارة التعليم، الإدارة العامة للموهوبين والموهوبات (٢٠١٦م). دليل فصول الموهوبين والموهوبات، المملكة العربية السعودية، الرياض: وكالة الوزارة، تعميم رقم/٣٧١٥٠٦٣١ في ١٩/١/١٤٣٧هـ.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

References:

- Clark, B. (1992). Growing up gifted (4th Ed.). NY: Macmillan Publishing.
- Croft, L. (2003) Teachers of the gifted: Gifted teachers, In N. Colangelo & G. A Davis andbook of Gifted Education. (pp.558-571). New York: Allyn and Bacon.
- Graves, c. (2005). The Never-Ending Quest, Santa Barbra, CA: Eclet Publishing.
- Karnes, F. A.& Stpens, K. R. & Whorton, J. E. (1991). Certification And Specialized Competences for Teachers in Gifted Education Programs, Roeper Review, 22 (3)p 25 - 29.80809.
- Schwartz, S. H, & Bilsky W. (1987). Toward a universal psychological structure for human values. Journal of Personality and Social Psychology 85, 878-89.
- Stewart, E. (1978). Sociology. New York MCG RAW-Hill.
- Supper, D. (1995) values: their nature assessment and practical use, in D. E. Supper (eds.) Life Roles, values and careers, Jossey press San Francisco, 1995: PP. 54 - 61.
- Yalaki, Y. (2010). Value Systems: A Better Way To Understand Science Teachers Beliefs and Practices. U.H. Journal of Education, 39: 350-370.
- Mills, C. J. (2003). Characteristics of Effective Teachers of Gifted Students: Teacher Background and Personality Styles of Students. Gifted Child Quarterly, 47(4), 272-281. <https://doi.org/10.1177/001698620304700404>