

The level of leadership skills among gifted students in the general education stage in the Qassim region

Mrs. Noorah Yousef Aljuhany

Faculty of Education || Qassim University || KSA

Received:

15/09/2022

Revised:

01/10/2022

Accepted:

25/10/2022

Published:

28/02/2023

* Corresponding author:

noorahj99@gmail.com

Citation: Aljuhany, N.

Y. (2023). The level of leadership skills among talented students in the general education stage in the Qassim region in light of the Corona pandemic (COVID-19). Journal of Educational and Psychological Sciences, 7(5), 1 – 16.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.H150922>

2023 © AJSRP • National Research Center, Palestine, all rights reserved.

• **Open Access**



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract: The study aimed to know the level of leadership skills of gifted students in public education in the Qassim region during the Corona crisis (COVID-19). The researcher used the descriptive survey method, and to collect data, the leadership skills scale was used, prepared by Louis Roetz, translated by Zureikat (2018). The sample consisted of (176) talented male and female students in the general education stage in the Qassim region. The results showed that the level of leadership skills of gifted students in public education in the Qassim region during the Corona crisis came with a total average (4.16 out of 5) and a verbal rating (large), and the arithmetic averages of the scale expressions ranged between (4.61-3.31), i.e. between (very large, large and medium). And the presence of statistically significant differences due to the variable of sex in favor of females, and the presence of statistically significant differences for the variable of the school stage in favor of the primary stage. Based on the results, the researcher recommended implementing training courses to educate teachers and parents about the level of leadership skills of gifted students, and how to deal with them, in proportion to the characteristics of each stage. Especially in times of crisis. The researcher also suggests conducting more research on: The leadership skills of gifted students and their relationship to some variables: such as students' attitudes towards school, social intelligence and others.

Keywords: Leadership skills, gifted students, distance education, gifted programs, Qassim region.

مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في مرحلة التعليم العام بمنطقة القصيم

أ. نوره يوسف الجهني

كلية التربية || جامعة القصيم || المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في التعليم العام بمنطقة القصيم خلال أزمة كورونا (COVID-19). واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، ولجمع البيانات تم استخدام مقياس المهارات القيادية من إعداد لويس رويتس، ترجمة زريقا (2018). وتكونت العينة من (176) طالبا وطالبة من الطلبة الموهوبين في مرحلة التعليم العام بمنطقة القصيم. وأظهرت النتائج أن مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في التعليم العام بمنطقة القصيم خلال أزمة كورونا جاءت بمتوسط كلي (4.16 من 5) وتقدير لفظي (كبيرة) وتراوح المتوسطات الحسابية لعبارات المقياس بين (4.61- 3.31) أي ما بين (كبيرة جدا وكبيرة ومتوسطة)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المرحلة الدراسية لصالح المرحلة الابتدائية. واستنادا للنتائج أوصت الباحثة بتنفيذ دورات تدريبية لتوعية المعلمين وأولياء الأمور بمستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين، وكيفية التعامل معهم، بما يتناسب مع خصائص كل مرحلة عمرية وخاصة في وقت الأزمات. كما اقترحت الباحثة إجراء مزيدا من الدراسات التي تتناول المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين وعلاقتها ببعض المتغيرات: مثل اتجاهات الطلبة نحو المدرسة، والذكاء الاجتماعي وغيرها.

الكلمات المفتاحية: المهارات القيادية، الطلبة الموهوبين، التعليم عن بعد، برامج الموهوبين، منطقة القصيم.

مقدمة الدراسة.

إن الاستثمار في الثروة البشرية دليل حقيقي لتطور الأمم وتحضرها، إذ أن الإنسان هو العنصر الأساسي لأي نشاط سواء كان نشاطاً سياسياً، أو اقتصادياً، أو تربوياً، أو ثقافياً، أو اجتماعياً. فلذلك تسعى جميع الدول على مختلف أنظمتها لتأهيل وتطوير أفرادها، وإن كانت تتباين في مستوى هذا التأهيل بحسب المعيار التنموي الاقتصادي للدول إلا أن الغاية العامة بعيدة المدى تنطوي على إيجاد ثروة بشرية صالحة ومفيدة لمجتمعاتها (موسى، 2016).

كما ويشكل الموهوبون ثوره بشرية ضخمة تستند المجتمعات عليها للحاق بركب التقدم العلمي والتكنولوجي، وبالتالي فهي تولي جزء كبيراً من الاهتمام في تربيتهم وتطوير قدراتهم النفسية، والاجتماعية، والأكاديمية، والوصول بها إلى أقصى مستوياتها، بما يتسنى الاستفادة منها في مختلف مجالات الحياة وبما يساهم في تحقيق التطور والرفق لتلك المجتمعات (الفريح، 2021).

وفي هذا الإطار يزخر المجتمع السعودي بالطلاب الموهوبين والطالبات الموهوبات ممن لديهم قدرات فائقة، في مجال القدرة العقلية، ومجال الإبداع، ومجال القيادة وغيرها من المجالات الأخرى الذي بدوره يتطلب من النظام التعليمي وضع خطط وبرامج خاصة بالموهوبين للارتقاء بهذه المواهب إلى أقصى مستوى من أجل الاستفادة من هذه الطاقات لخدمة الوطن، فهم ثروة وطنية يحصل بها التقدم والازدهار.

ولذلك تسعى الإدارة العامة للموهوبين في المملكة العربية السعودية إلى تطوير مجتمع وبيئة الإبداع بمفهومه الشامل؛ من أجل أن يتمكن الموهوبون بفئاتهم المختلفة من الاستفادة من مواهبهم وتسخيرها لخدمة الوطن. وذلك لتحقيق رؤيتها المتمثلة في أن تصبح المملكة العربية السعودية مجتمع مبدعاً فيه من القيادات والكوادر الشابة الموهوبة، والمبتكرة ذات التعليم والتدريب المتميز الذي بدوره يدعم التحول إلى مجتمع المعرفة وتحقيق التنمية المستدامة (وزارة التعليم، 2021).

فيمثل الموهوبون في من يتسمون بالأداء المتميز في مجال القدرة الإبداعية، والفنية، والقيادية، وفي مجالات تعليمية محددة، وامتلاكهم قدراتاً، وإمكاناتاً غير معتادة تظهر في أدائهم عالي المستوى، والذين يتم تحديدهم من قبل خبراء مختصين (قينة، بوزيد، دغفل، 2020). والقيادة كذلك تعد أحد أشكال الموهبة كما أشارت إلى ذلك نتائج دراسة تيرمان وهولينجورث (hollingworth, 1995 & Terman) أن الطلاب الموهوبون يبدون أنماطاً سلوكية تميزهم عن الآخرين، وأبرز هذه السلوكيات هي: الفضول المعرفي، وسرعة التعلم، والاستقلالية، والقيادة، والمبادرة والمثابرة (عياصرة، إسماعيل، 2012).

كما أنها هي إحدى الظواهر الاجتماعية المهمة لتنظيم وتحقيق مايسعى إليه المجتمع في الوقت الذي يشهد به العالم التطور السريع في كافة مجالات الحياة. وذكر فروانة (2014) أن لها دوراً رئيسياً في حياة الأفراد والأمم والمجتمعات، وهناك حاجة متزايدة في كل المجتمعات للقيادة القادرين على تنظيم وتطوير وإدارة المؤسسات للارتقاء بمستوى أدائها، لتكون في مصاف مثيلتها في المجتمعات. ولكي يستطيع القائد تفهم الأطراف الثلاثة لعملية القيادة التي هي (القائد، التابعون، الموقف) ينبغي أن يكتسب المهارات التي تميزه عن الآخرين وتساعد على التأثير في سلوك أفراد الفريق، وتحقيق أهداف الفريق؛ لأن الذي يميز القائد هو سرعة، ودقة، واختيار الوقت المناسب للقيام بالمهام المطلوبة خلافاً عن الآخرين الذين قد يكون لديهم قدرة على القيام بالمهام لكن ليس بنفس الوقت والجهد لدى القائد. وتذكر النوايسة (2013) أن القيادة هي مفهوم مركب يتضمن خصائص شخصية، وانفعالية، ومعرفية، وأن المهارات القيادية ليست حصراً على المجال السياسي، أو الاقتصادي، أو الرياضي بل تشمل عدة مجالات مختلفة بما فيها العلوم والآداب والفنون، وترتبط القيادة في العادة بتعليم وتربية الموهوبين.

وفي هذا الإطار شهد النصف الأول من عام (2020) انتشار فيروس كورونا "كوفيد-19". الذي تسبب في أزمة عالمية، وللحد من تفشيه والسيطرة عليه أجرت المملكة العربية السعودية عدداً من الإجراءات الاحترازية؛ أهمها:

التباعد الاجتماعي، والتحول من التعليم الحضوري إلى التعليم عن بعد. إذ ظهرت المنصات التعليمية الكبرى، والتي أبدت اهتماما واضحا بالموهوبين، لكن تظل تلك الجهود بحاجة إلى توحيد لأجل خدمات أفضل للموهوبين، وكذلك تجوّد حاجة ملحة للطلوع بأفكار جديدة لرعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية تماشياً مع الأزمة (الحربي، 2022).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يتجه الباحثون والتربويون في ميدان التعليم إلى الاتجاه القائم على استثمار القدرات والمهارات التي يمتاز بها الطلاب الموهوبون، وعليه فقد تم إنشاء إدارة متخصصة في وزارة التعليم تعنى بتربية الموهوبين عن طريق تنمية قدراتهم ومواهبهم في مختلف المجالات وتلبية حاجاتهم المتنوعة والمختلفة، إلا أن الواقع الحالي لا يصل إلى مستوى الطموح إذ تركز معظم الجهود الحالية في مدارس وبرامج الموهوبين على تنمية المهارات المعرفية والأكاديمية، في المقابل لا يتم التركيز على قدرات ومهارات الطلاب الموهوبين غير الأكاديمية كالمهارات القيادية (الفريح، 2022).

والمملكة العربية السعودية كغيرها من الدول اعتنت بإعداد القادة من الطلاب عن طريق بعض المراكز بالمملكة، ومن خلال المؤتمرات التي أطلقتها المملكة بقيادة الطلاب، إلا أن الاهتمام بالمهارات القيادية لدى الطلبة بشكل عام والموهوبين بشكل خاص لم ينال بالاهتمام والرعاية المنشودة في المؤسسات التعليمية في المملكة. بالإضافة إلى أنه لم يتم تصميم برامج تدريبية بشكل جاد، واقتصرت على بعض الندوات والنشرات والتوجيهات التي تصدر أو تنفذ من قبل إدارات المدارس والمعلمين (السبيعي، 2019). وكما يشير البشري (2020) إلى أنه ينبغي بذل الجهود المطلوبة للإرتقاء بمستوى السمات القيادية، وتوفير بيئة مساعدة ومساهمة في تطوير الطلاب الموهوبين وأنه ينبغي تصدير نصائح فعلية وعملية تخفف من المشكلات التي تواجه الطلبة الموهوبين.

وفي هذا الصدد يعد ما ترتب على أزمة كورونا من إجراءات استثنائية مثل: التباعد الاجتماعي، والحجر المنزلي، والانتقال من التعلم الحضوري إلى التعلم عن بعد، في التسبب في إحداث آثاراً على الجوانب النفسية والاجتماعية لدى الأفراد (العتيبي، 2022). وأشارت الحربي (2022) إلى أن رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية تأثرت تأثراً واضحاً خلال الأزمة وأوصت بعمل مزيداً من الدراسات والبحوث التي تربط العلاقة بين رعاية الموهوبين وأزمة كورونا.

ومن هذا المنطلق وباعتبار منطقة القصيم لها إدارة تعليم خاصة بها، لها نظامها، وبرامجها التربوية، لاحظت الباحثة ندرة في الدراسات السابقة المتعلقة بالمهارات القيادية لدى الموهوبين وتنعدم خلال أزمة كورونا -على حد علم الباحثة- وعليه تسعى الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في مرحلة التعليم العام بمنطقة القصيم خلال أزمة كورونا وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

- 1- ما مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في التعليم العام بمنطقة القصيم خلال أزمة كورونا؟
- 2- ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \leq \alpha)$ في مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في التعليم العام بمنطقة القصيم خلال أزمة كورونا تعزى لمتغير الجنس؟
- 3- ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \leq \alpha)$ في مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في التعليم العام بمنطقة القصيم خلال أزمة كورونا تعزى لمتغير المرحلة الدراسية؟

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في التعليم العام بمنطقة القصيم خلال أزمة كورونا.

- 2- الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند $(0.05 \leq \alpha)$ في مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في التعليم العام بمنطقة القصيم خلال أزمة كورونا، تعزى لمتغير الجنس.
- 3- الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند $(0.05 \leq \alpha)$ في مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في التعليم العام بمنطقة القصيم خلال أزمة كورونا، تعزى لمتغير المرحلة الدراسية.

أهمية الدراسة:

- إثراء المحتوى العربي البحثي حول أزمة كورونا عن طريق بحث جوانب مختلفة لم تتناولها الدراسات السابقة مثل مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين.
- قد تساعد دراسة المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين خلال أزمة كورونا القيادات التعليمية في التنبؤ بها مسبقا في حال حدوث أزمة مشابهة، وتصميم وتطوير بيئة تعليمية استباقية مناسبة للطلبة الموهوبين.
- قد تساهم في رفع درجة وعي المعلمين بأهمية تنمية جوانب النمو غير المعرفية لدى الطلبة الموهوبين كالمهارات القيادية، والذكاء الاجتماعي وغيرها.
- قد تساهم بالاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في إعداد برامج تدريبية للمشرفين التربويين، ومديري المدارس، والمعلمين، والطلبة الموهوبين في مجال رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية.
- قد تفتح الأبواب أمام الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات حول المهارات القيادية التي لا تزال الدراسات قليلة فيها -على حد علم الباحثة- بالرغم من أهمية الموضوع.

حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة على الحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين خلال أزمة كورونا (COVID-19).
- الحدود البشرية: الطلبة الموهوبين (ذكور-إناث) في التعليم العام بمنطقة القصيم.
- الحدود المكانية: منطقة القصيم.
- الحدود الزمانية: الفترة التي توقف فيها التعلم الحضوري خلال العام الدراسي 1441-1442هـ.

مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية:

- الطلبة الموهوبين: الموهوب "هو الذي يوجد لديه استعدادات فطرية وقدرات غير عادية أو أداء متميز عن بقية أقرانه في مجال أو أكثر من المجالات التي يقدرها المجتمع وخاصة في مجالات التفوق العقلي والتفكير الابتكاري والتحصيل العلمي والمهارات والقدرات الخاصة" (الكيلاني، 2009، ص 12).
- ويعرفون إجرائيا بأنهم: "الطلبة المجتازون لمقياس موهبة المقدم من مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله للموهبة والإبداع، والمصنف على أنهم موهوبون من قبل وزارة التعليم.
- المهارات القيادية: "هي مجموعة من الاتجاهات والسلوكيات والخبرات التي يمتلكها الفرد نتيجة الخبرات الحياتية والتي تمكنهم من التأثير في الآخرين نحو تحقيق النتائج المرغوبة بأقل الإمكانيات وبجودة أفضل ضمن إطار جهود فريق العمل" (شبير، 2020، ص 39).
- وتعرف إجرائيا بأنها الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة على مقياس المهارات القيادية للويس رويتس، الذي تم ترجمته من قبل زريقات (2018).

- منطقة القصيم: "إحدى المناطق الإدارية في السعودية ومقر إماراتها مدينة بريدة وتقع القصيم وسط المملكة العربية السعودية ضمن هضبة نجد التي تشمل مناطق الرياض والقصيم وحائل" (القويهي، 2017، ص171).
- وتعرف إجرائياً بأنها مدارس التعليم العام التابعة للإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة.

الطلبة الموهوبين:

الموهوبية هو "ظهور الفرد بين الآخرين بشكل بارز، ومتفوق في الأداء في مجال أو أكثر من المجالات التي ترتبط بالنشاط الإنساني، بشرط أن يكون هذا المجال موضع تقدير من الجماعة" (مختار، 2019، ص29).

ويعرف خليفات (2019) الموهوب بأنه "هو من تتوفر لديه استعدادات وقدرات غير عادية أو أداء متميز عن بقية أقرانه في مجال أو أكثر من مجالات التفوق العقلي والتفكير الابتكاري والمهارات والقدرات الخاصة، ويحتاج إلى رعاية تعليمية خاصة متميزة لا تتوفر له بشكل متكامل في برامج الدراسة العادية والذي يتم اختياره وفق أسس ومعايير خاصة" (ص133)

من خلال ماسبق يتضح أن الموهوب هو من لديه أداء متفوق في مجال أو أكثر من المجالات التي يقدرها المجتمع ومنها المهارات والقدرات الخاصة، وفي مقدمتها المهارات القيادية لما لها أهمية في إعداد قادة للمستقبل على درجة عالية من الكفاءة.

المهارات القيادية:

تشير العريفي (2019) إلى أن المهارات القيادية تتضمن: المهارات القيادية الشخصية، والمهارات القيادية المكتسبة. التي ينبغي أن يتصف بها القادة لضمان قيامهم بأداء المهام الموكل لهم بكفاءة، وبمستوى متميز يساهم في بناء شخصياتهم والارتقاء بفكرهم ويعزز من ثقتهم بأنفسهم.

ويعرف ورش أغا (2018) المهارات القيادية بأنها "مجموعة من النشاطات والمعارف التي يمارسها الشخص من أجل التأثير على الآخرين وتمثل في الجوانب الذهنية التي تتكون من القدرة على التفكير الإبداعي والجوانب الإنسانية التي تتمثل في القدرة على التفاعل مع الآخرين والجوانب الفنية التي تتمثل في القدرة على القيام بالأمر المتخصص في مجال العمل والمهارات الإدارية التي تحقق أهداف المؤسسة" (ص14).

وعرفها خليل (2017) "أن المهارات القيادية قد تكون مكتسبة عن طريق الممارسة أو تكون مورثة وتنمى وتصل من خلال التدريب والممارسة شأنها شأن القيادة بشكل عام ولكنها تختلف من قائد لآخر حسب البيئة التي نشأ بها وحسب المفاهيم والنظريات التي يحملها القائد ويتأثر بها" (ص26).

يتضح مما سبق أن المهارات القيادية هي مجموعة من الصفات والسلوكيات التي يتسم بها الفرد، والتي من خلالها يؤثر بها على الآخرين وذلك من أجل تحقيق هدف معين.

أهمية المهارات القيادية:

إن الطلاب في مرحلة التعليم العام يستطيعون أن يكتسبوا عديداً من المهارات الاجتماعية إذا سمحت لهم الفرصة، كالمهارات القيادية التي تضعهم في مواجهة حقيقية قبالة انفعالاتهم، وإمكاناتهم الجسدية، والعقلية التي يستطيعون بسببها أن يصبحوا أكثر وعياً في ضبط انفعالاتهم، وحل مشكلاتهم، واتخاذ قراراتهم، وجذب أقرانهم والتمكن من قيادتهم إذ أنهم يكونون قادة فاعلين في مجتمعاتهم (السبيعي، 2019).

كما يتصل تعليم المهارات الاجتماعية، والعاطفية بنجاح الأفراد في حياتهم المهنية، حيث إنه لم يعد التحصيل المعرفي هو المقياس الأوحده لاكتساب الفرص الوظيفية، أو إنشاء وتطوير المشاريع، وإنما تقتضي معايير النجاح امتلاك العديد من المهارات المختلفة، وفي مطلعها المهارات القيادية بصفتها إحدى تلك المتطلبات (الفريح، 2022).

تنمية المهارات القيادية:

يوصي السبيعي (2019) نتيجة لدراسة أجراها متطلبات تنمية المهارات القيادية إلى:

- 1- تعزيز مهارة بناء العلاقات الإنسانية والتعامل مع الآخرين لدى الطلبة عن طرق تشجيعهم على مساعدة أقرانهم في فهم ما استصعب عليهم من موضوعات دراسية، وإسداء النصح، والمشورة لحل المشكلات التي تقابل أقرانهم.
- 2- تحسين قدرة الطلبة على إدارة الحوار عن طريق تدريبهم على نقد آراء أقرانهم خلال الحوار بموضوعية، وعلى إنهاء الحوار في التوقيت المناسب.
- 3- تدريب الطلبة على مهارة إنشاء وتشكيل الفريق الجماعي، عن طريق توزيع الأدوار والمهام بين أقرانهم عند أداء مهمة دراسية بطريقة جماعية.

وفي ضوء نتائج دراسة البشري (2020) حول السمات القيادية لدى الموهوبين أوصى بما يلي:

- 1- تنمية القدرة لدى الطلبة الموهوبين على طرح الأفكار في المواقف التي تواجههم.
- 2- إتاحة الفرصة للطلبة الموهوبين لتنظيم برامج الرحلات المدرسية التي تتوافق مع اهتماماتهم.
- 3- تدريب الطلبة الموهوبين على العمل بروح الفريق مع الآخرين.
- 4- تدريب الطلبة على المشاركة بشكل قيادي في أي نشاط مدرسي.
- 5- استخدام الأنشطة التي تنمي السمات القيادية لدى الطلبة الموهوبين.

معوقات تفعيل برامج رعاية الموهوبين:

- 1- ضعف البرامج وضعف تفعيلها.
- 2- عدم تفرغ معلم موهوبين.
- 3- الوقت خلال اليوم الدراسي.
- 4- لا يوجد دورات تدريبية للمعلمين والقادة.
- 5- عدم الوعي بأهمية البرامج.
- 6- عدم وجود أماكن مخصصة بشكل كامل.
- 7- صعوبة تحديد الطلاب الموهوبين بسبب الكثافة العلمية.
- 8- عدم توفير الأجهزة والوسائل التعليمية (الرويلي، 2018، ص233).

منطقة القصيم:

هي "إحدى المناطق الإدارية في السعودية ومقر إماراتها مدينة بريدة وتقع القصيم وسط المملكة العربية السعودية ضمن هضبة نجد التي تشمل مناطق الرياض والقصيم وحائل" (القويحي، 2017، ص171).

ومنطقة القصيم لها إدارة تعليم خاصة بها لها نظامها وبرامجها وجاء في الرسالة التي تسعى إليها الإدارة

العامية للتعليم بمنطقة القصيم ما يأتي:

- 1- جعل المتعلم هو محور العملية التعليمية.

- 2- تطبيق أنظمة مساعدة للجودة.
- 3- التحفيز وتنمية القدرات البشرية.
- 4- ضمان مستوى متميز من التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم (وزارة التعليم-المملكة العربية السعودية).
يتضح من العرض السابق أن مما تسعى إليه إدارة التعليم بمنطقة القصيم جعل المتعلم هو محور العملية التعليمية، وتنمية القدرات البشرية فإظهار مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين قد يساعد القيادات التعليمية في وضع برامج متخصصة للموهوبين لتنمية قدراتهم والمحافظة عليها.

ثانياً- الدراسات السابقة:

- تعددت الدراسات التي تناولت المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين:
- فقد أجرى كيم (Kim, 2009) دراسة هدفت إلى تحديد بعض العوامل التي تؤثر على المهارات القيادية لدى طلاب مدارس المرحلة المتوسطة، وبالتالي تؤثر على تعليم القيادة؛ وذلك لتحسين تلك المهارات خاصة لدى الطلاب الموهوبين. ولقياس متغيرات الدراسة وتحديد القيم، تم تطوير استبانة مؤشرات مختلفة من قبل الباحث مثل المهارات القيادية والسعادة والمطابقة بين أسلوب التعلم والخبرة الفعلية. ولقياس معدل الذكاء استخدمت هذه الدراسة اختبار IQ - KEDI الذي تم تطويره وتوحيده من قبل معهد تطوير التعليم الكوري (KEDI). وتكونت العينة من (2.343) طالباً للمشاركة في الدراسة مع أولياء أمورهم. وأظهرت النتائج أن للعامل العاطفي، والعامل المعرفي، والعامل التربوي، والعامل الأسري تأثيراً مهماً على المهارات القيادية لدى الطلبة، وكانت المهارات القيادية أكثر ارتباطاً بالعامل العاطفي من ارتباطها بالعامل المعرفي. وتكشف مقارنة نتائج التحليلات المنفصلة للطلاب الموهوبين، والطلاب العاديين أن المكونات العاطفية، والمعرفية المتعلقة بالمهارات القيادية كانت مختلفة جداً بين هاتين المجموعتين. كما وتشير هذه النتائج إلى أنه يجب على المعلمين إيلاء المزيد من الاهتمام بالعامل العاطفي في رعاية المهارات القيادية لدى الموهوبين. ويجب التمييز بين الاستراتيجيات التعليمية للطلاب الموهوبين.
 - كما وهدفت دراسة بدح ومحمد (2013) إلى مقارنة السلوك القيادي لدى الطلبة في الصف العاشر الموهوبين، والطلبة العاديين في ضوء متغيري مكان الإقامة والدخل الشهري. تم استخدام المنهج الوصفي. لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بتطوير أداة الدراسة مكونة من 35 فقرة لمعرفة السلوك القيادي. تكونت العينة من (337) طالباً وطالبة من طلبة الصف العاشر الموهوبين والطلبة العاديين. وأظهرت النتائج أن السلوك القيادي لدى الطلبة الموهوبين كان مرتفعاً، وكان متوسطاً لدى الطلبة العاديين في المدارس الحكومية، وأظهرت النتائج كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير دخل الأسرة لصالح الطلبة ذوي الدخل الأقل، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي إلى متغير مكان الإقامة لصالح طلبة مدرسة الملك عبد الله الثاني للتميز في مركز السلط.
 - وكذلك هدفت دراسة الزعبي ويوسف (2014) إلى الكشف عن العلاقة بين المهارات القيادية وتقدير الذات لدى الطلبة الموهوبين. وتم استخدام المنهج الوصفي. وطبقت الدراسة مقياسين هما مقياس المهارات القيادية الذي اشتمل على أربع مهارات قيادية (المبادأة، التكاملية، السيطرة، الاعتراف) ومقياس تقدير الذات الذي يقيس تقييم الطالب لنفسه. تكونت العينة من (385) طالباً وطالبة من طلبة الصف الثامن والتاسع والعاشر في مدارس الملك عبد الله للتميز. وكانت النتائج تفوق الإناث على الذكور في مهارات القيادة وأيضاً تفوق طلبة الصف الثامن في المهارات القيادية مقارنة بالبقية.

- وأما دراسة جاكسون وآخرون (Jackson et al, 2015) فهدفت إلى مقارنة تطوير فهم كيفية أن تكون قائدا فاعلا لطلاب المدارس الثانوية العادية وطلاب المدارس الثانوية للموهوبين. من خلال استبانة تم إجراؤها على الطلاب تم جمع بيانات الدراسة. وأظهرت النتائج أن الطلاب الموهوبين قادرين على تطوير فهم أكبر لكيفية أن يصبحوا قادة فاعلين في مجتمعاتهم مقارنة بالطلاب العاديين.
- أما في دراسة القداح والزهراني (2016) التي هدفت إلى التعرف على المهارات القيادية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين. وتم استخدام المنهج الوصفي. واعتمدت الدراسة في جمع بياناتها على استبانة أعدها الباحثان. وتكونت العينة من (162) طالبا وطالبة من الطلبة الموهوبين. وأظهرت النتائج ارتفاع مستوى المهارات القيادية لدى الموهوبين، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات القيادية والتوافق النفسي والاجتماعي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.
- كما هدفت دراسة يون وآخرون (Yoon et al, 2020) إلى تصميم واستكشاف آثار برنامج الإثراء على القيادة والموقف والتحفيز لدى الطلاب الموهوبين والمتفوقين من الأقليات العرقية الذين يرغبون في أن يصبحوا علماء ومهندسين في المستقبل. تم استخدام المنهج التجريبي. ولجمع البيانات تم تطوير اختبار القيادة وتنفيذه على المشاركين كاختبار أولي واختبار لاحق. وشارك عشرة طلاب موهوبين ومتفوقين في هذه الدراسة. وفحصت التقارير والمقابلات اليومية في نهاية المعسكر فهمهم للانفتاح الشخصي والمواقف تجاه كونهم علماء ومهندسين. فحسّن برنامج الإثراء YSTLC قيادتهم ومعرفتهم وموقفهم تجاه العلوم والهندسة لوظائفهم المستقبلية. كما وتسلط هذه الدراسة الضوء على أهمية تطوير برامج الإثراء مع إطار من المنهجيات الفعالة التي يمكن استخدامها لتعليم الطلاب الموهوبين والمتفوقين، لتطوير مهارات قيادية قوية ومعرفة علمية ورؤى واضحة لمستقبلهم.
- وكشفت دراسة لي وآخرون (Lee et al, 2021) عن معتقدات الطلاب الموهوبين في ما يتعلق بقدراتهم القيادية وإمكانية أن يصبحوا قادة. ولجمع البيانات تم استخدام استبانة من إعداد الباحث. وتكونت العينة من (440) طالبا موهوبا و(303) طالبا عاديا في المرحلة الثانوية. وأظهرت النتائج أن تطلعات الموهوبين أكبر بأن يصبحوا قادة مقارنة بالطلاب العاديين، وربط الموهوبين أهداف حياتهم النهائية ومعتقداتهم في ما يتعلق بالقيادة كجزء من مواهبهم بشكل كبير في تطلعاتهم القيادية.
- وأخيرا هدفت دراسة الفريح (2022) إلى التعرف على العلاقة بين المهارات القيادية وتقدير الذات لدى الطلبة الموهوبين. واعتمد المنهج الوصفي للدراسة. ولجمع البيانات تم استخدام مقياس المهارات القيادية من إعداد الباحث ومقياس تقدير الذات من إعداد الباحث. وتكونت العينة من (183) طالبا موهوبا. وأشارت النتائج إلى ارتفاع في مستوى المهارات القيادية ومستوى تقدير الذات لدى الطلبة الموهوبين. كما وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات القيادية وتقدير الذات لدى الطلبة الموهوبين.

التعليق على الدراسات السابقة:

- من خلال مراجعة الدراسات السابقة اتضح الآتي:
- تشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة كدراسة الزعبي ويوسف (2014)، ودراسة القداح والزهراني (2016)، ودراسة لي وآخرون (2020)، ودراسة الفريح (2022)، في تناولها مستوى المهارات القيادية لدى الموهوبين وعينة الدراسة اشتملت على طلاب موهوبين.

- كما وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة كدراسة بدح ومحمد (2013)، ودراسة جاكسون وآخرون (2015)، ودراسة لي وآخرون (2021)، في اشتغال عينتها على طلبة موهوبين وطلبة عاديين بينما الدراسة الحالية تشتمل على طلبة موهوبين.
- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في عدة أوجه منها صياغة مشكلة الدراسة، وصياغة أسئلتها، وأهدافها، وبناء الإطار النظري، وتفسير النتائج.
- تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بكونها دراسة تتناول المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في ظل ظروف استثنائية (أزمة كورونا) واشتغال عينتها على طلبة موهوبين في مراحل التعليم العام.

3- منهج الدراسة وإجراءاتها.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي التحليلي "الذي يعتمد على دراسة الواقع كما هو ويهتم بوصفه وصفاً دقيقاً من خلال التعبير الكيفي والكمي باستخدام الأدوات المناسبة" (أبو سمرة والطيطي، 2019، ص132).

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الطلبة الموهوبين والموهوبات في التعليم العام بمنطقة القصيم. وتم اختيار عينتها بطريقة عشوائية عن طريق إرسال الأداة إلكترونياً إلى إدارات مدارس ومراكز الموهوبين في منطقة القصيم ومن خلالهم تم إرسالها للطلبة الموهوبين وقد بلغ عدد المستجيبين (176) طالباً وطالبة مثلوا عينة الدراسة الحالية.

جدول (1) توزيع أفراد العينة الدراسية: تبعا لمتغيري (الجنس- المرحلة الدراسية).

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	113	64.2%
	أنثى	63	35.8%
المرحلة الدراسية	المرحلة الابتدائية	20	11.4%
	المرحلة المتوسطة	98	55.7%
	المرحلة الثانوية	58	33%

يتضح من الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس حيث يظهر أن عدد أفراد عينة الذكور (113) ويمثلون نسبة (64.2%) من إجمالي عدد العينة، وعدد أفراد عينة الإناث (63) ويمثلون نسبة (35.8%) من إجمالي عدد العينة، ويتضح توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير المرحلة الدراسية حيث يتبين أن عدد أفراد عينة المرحلة الابتدائية (20) ويمثلون نسبة (11.4%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، وأن عدد أفراد عينة المرحلة المتوسطة (98) ويمثلون نسبة (55.7%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، وعدد أفراد عينة المرحلة الثانوية (85) ويمثلون نسبة (33%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة.

أدوات الدراسة:

بناء على المنهج المستخدم، ومشكلة الدراسة وأسئلتها، وأهدافها تشمل الدراسة الحالية على مقياس المهارات القيادية من إعداد لويس رويتس، ترجمته زريقات (2018). والذي يهدف إلى التعرف على درجات المهارات القيادية لدى الأفراد من عمر 10: 18 سنة، يستجيب لها المفحوص من خلال خمس استجابات وهي (دائما- غالبا- نادرا-

أحياناً- أبداً) وتتمثل القيم التالية على التوالي 1-2-3-4-5 اشتملت الصورة المترجمة للمقياس على 25 فقرة في صورته النهائية.

تم تقنين المقياس في البيئة السعودية بتطبيقه على عينة استطلاعية تكونت من (28) طالباً وطالبة من المهوبين في مرحلة التعليم العام بمنطقة القصيم وكانت النتائج كالتالي:

الصدق:

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون؛ لقياس العلاقة بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (2) معامل ارتباط بيرسون بين فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس.

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
1	**0.51	14	**0.78
2	**0.70	15	**0.70
3	**0.77	16	**0.69
4	**0.86	17	**0.79
5	**0.85	18	**0.67
6	**0.60	19	**0.72
7	**0.50	20	**0.87
8	**0.63	21	**0.89
9	**0.76	22	**0.78
10	**0.81	23	**0.68
11	**0.74	24	**0.52
12	**0.73	25	**0.80
13	**0.79		

**جميع العبارات دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول (2) أن جميع معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس كانت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وهذا يدل على أن جميع فقرات المقياس كانت صادقة وتقيس الهدف الذي وضعت من أجله.

الثبات:

للتحقق من ثبات المقياس تم إيجاد معامل ثبات ألفا كرونباخ لفقرات المقياس، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (3) قيمة معامل الثبات لفقرات المقياس

عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
25	0.96

يبين الجدول (3) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لفقرات المقياس بلغت (0.96) وهي قيمة مرتفعة، مما يطمئن إلى أن المقياس يتمتع بقدر مرتفع من الثبات.

الوزن النسبي المعياري:

لتفسير نتائج الدراسة تم استخدام التدرج التالي للدلالة على متوسطات استجابات أفراد العينة على

المستوى:

جدول (4) المتوسط الحسابي المستوى.

المستوى	مديات المتوسطات الحسابية	القيم عند إدخال البيانات
كبيرة جدا	5.00- 4.21	5
كبيرة	4.20 - 3.41	4
متوسط	3.40 - 2.61	3
قليلة	2.60 - 1.81	2
قليلة جدا	1.80 - 1.00	1

الأساليب الإحصائية:

للإجابة عن السؤال الأول: تم استخدام التحليل الكمي الوصفي مثل: التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات أداة الدراسة. وللإجابة عن السؤال الثاني: لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين. وللإجابة عن السؤال الثالث: لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات تم استخدام اختبار "كروسكال ويلز" (Kruskal-Walls).

4- نتائج الدراسة ومناقشتها.

- الإجابة على السؤال الأول: ما مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في التعليم العام بمنطقة القصيم خلال أزمة كورونا؟

للإجابة على هذا السؤال تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة لكل عبارة حيث بلغ عددها (25) عبارة تعكس مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين بمنطقة القصيم خلال أزمة كورونا، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة لعبارات مقياس المهارات القيادية.

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
22	أنا أعجب بالأشخاص الذين يحققون أموراً عظيمة.	4.61	0.77	1	كبيرة جدا
3	أستمع إلى كلا الجانبين في القضية قبل أن يتشكل في ذهني رأيي في	4.53	0.50	2	كبيرة جدا
4	أثق بنفسي وبمهاراتي.	4.53	0.69	3	كبيرة جدا
11	عندما أقتنع بشيء (أؤمن به أو أحبه) تكون لدي الشجاعة لقلعه.	4.51	0.77	4	كبيرة جدا
23	أحلم باليوم والوقت الذي سأفود به نفسي أو غيري إلى إنجازات عظيمة.	4.45	0.93	5	كبيرة جدا
19	أفهم عادة الموضوع أو النقطة الرئيسية في محادثة ما.	4.44	0.75	6	كبيرة جدا
20	أنا على استعداد لتجربة خبرات جديدة عندما يبدو ذلك حكيمًا.	4.44	0.82	7	كبيرة جدا
17	أنا على استعداد لتغيير رأيي إذا ظهرت حقائق جديدة تتطلب ذلك.	4.32	0.94	8	كبيرة جدا
13	عندما أرى قائداً أعتقد أنني أستطيع أن أكون قائداً جيداً مثله.	4.30	0.97	9	كبيرة جدا
16	أتفهم وجهات نظر (أفكار) الآخرين.	4.29	0.82	10	كبيرة جدا
15	لدي طاقة لإكمال المشاريع التي أهتم بانهاؤها.	4.28	0.87	11	كبيرة جدا
14	لدى الجرأة في التحدث مع المسؤولين.	4.26	0.93	12	كبيرة جدا

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
9	أحدد المواد اللازمة لأي مشروع وبدقة.	4.24	0.81	13	كبيرة جدا
21	اعرف متى أقود ، ومتى أتبع ، ومتى أتجنب عن الموضوع.	4.24	0.82	14	كبيرة جدا
1	لدي قناعات قوية للأمر (إيمان شخصي).	4.18	0.82	15	كبيرة
10	لدي القدرة على رؤية تسلسل (ترتيب) الخطوات اللازمة لإكمال المشروع.	4.18	0.83	16	كبيرة
18	لدي القدرة على العمل مع العديد من الأشخاص والشخصيات.	4.11	0.99	17	كبيرة
6	أشعر عادة بالرضا عن النقاشات التي أقوم بها.	4.07	0.92	18	كبيرة
2	عندما أؤمن بشيء أعمل على تطويره والترويج له.	4.02	0.97	19	كبيرة
25	أستطيع أن حل مشكلات الناس إذا أردت ذلك.	4.01	1.05	20	كبيرة
5	أعبر عن أفكاري وأرائي أمام الجميع.	3.84	1.12	21	كبيرة
12	غالبا ما أقوم بقيادة العمل في المشاريع.	3.74	1.08	22	كبيرة
8	أحب أن أكون مسؤولا عن النشاطات.	3.66	1.25	23	كبيرة
24	أشعر بالإرتياح لطلب العون أو المعلومات من الناس.	3.53	1.19	24	كبيرة
7	عندما يتم انتقادي على فعل قمت به فإنني أستمر بعملي كالمعتاد.	3.31	1.22	25	متوسط
	المتوسط العام	4.16	0.47		كبيرة

وبين الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة حول مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة في التعليم العام بمنطقة القصيم خلال أزمة كورونا تراوحت قيمها بين (3.31-4.61) أي ما بين (كبيرة جدا وكبيرة ومتوسطة)، حيث حصلت الفقرات (22، 3، 4، 11، 23، 19، 20، 17، 13، 16، 15، 14، 9، 21) على مستويات كبيرة جدا كان أعلاها الفقرة رقم (22) والتي تنص على " أنا أعجب بالأشخاص الذين يحققون أمورا عظيمة " حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي وقيمتها (4.61) وتقدير اللفظي (كبيرة جدا)، في حين حصلت باقي الفقرات على مستويات كبيرة عدا الفقرة رقم (7) والتي تنص على " عندما يتم انتقادي على فعل قمت به ، فإنني أستمر بعملي كالمعتاد " حيث حصلت على أقل متوسط حسابي وقيمتها (3.31) وتقدير لفظي (متوسط).

كما يبين الجدول حصول اجمالي الفقرات على متوسط حسابي قيمته (4.16) وتقدير لفظي (كبيرة)، وهذا يدل على أن المهارات القيادية لدى الطلبة في التعليم العام بمنطقة القصيم خلال أزمة كورونا كانت بمستوى مرتفع. ويعد ارتفاع مستوى المهارات القيادية منطقيا استنادا إلى الأدب النظري ويكمن تفسير النتيجة الحالية بما أشارت إليه دراسة تيرمان وهولنجورث (1995) بأن الطلاب الموهوبين يظهرون أنماطا سلوكية تميزهم عن غيرهم، ومن أبرز هذه السمات: القيادة (عياصرة وإسماعيل، 2012).

وتعزى النتيجة الحالية إلى الدعم والتشجيع الاجتماعي، والأسري الذي يحظى به الطلبة الموهوبين في منطقة القصيم، وثقة الآخرين بهم لامتلاكهم مهارات وقدرات عالية، وبالتالي يتم تصنيفهم في مواضع قيادية والذي بدوره يزيد من مستوى التطوير الذاتي للمهارات القيادية لدى الموهوبين وهذا ماتؤكدته دراسة جاكسون وآخرون (2015) أن الطلاب الموهوبين قادرون على تطوير فهم أكبر لكيفية أن يصبحوا قادة فاعلين في مجتمعاتهم مقارنة بالطلاب العاديين. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة بدح ومحمد (2013)، ودراسة القداح والزهراني (2016)، ودراسة الفريح (2022).

- الإجابة على السؤال الثاني: ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \leq \alpha)$ في مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في التعليم العام بمنطقة القصيم خلال أزمة كورونا تعزى لمتغير الجنس؟ للإجابة على هذا السؤال طبق اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للكشف عن الفروق في مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في مرحلة التعليم العام بمنطقة القصيم خلال أزمة كورونا تعزى لمتغير الجنس. جدول (6) اختبار (ت) للفروق بين المتوسطات باختلاف متغير الجنس.

النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
طالب	113	4.07	0.48	-3.73	174	0.000
طالبة	63	4.34	0.40			

يتضح من الجدول (6) أن قيمة مستوى الدلالة بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05)، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة في التعليم العام بمنطقة القصيم خلال أزمة كورونا تعزى لمتغير الجنس، ومن المتوسطات الحسابية تبين أن هذه الفروق كانت لصالح الطالبات، حيث حصلت الطالبات على متوسط حسابي قيمته (4.34) وتقدير لفظي (كبيرة جدا)، في حين حصل الطلاب على متوسط حسابي قيمته (4.07) وتقدير لفظي (كبير).

وتعزى النتيجة الحالية إلى تمكين المرأة الذي تشهده المملكة العربية السعودية وظهور العديد من الشخصيات النسائية في مختلف المجالات القيادية الذي بدوره يخلق إنموذجا يحتذى به لدى الموهوبات. كما وتختلف النتيجة الحالية مع دراسة القداح والزهراني (2016) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المهارات القيادية لدى الموهوبين تعزى لمتغير الجنس. في المقابل اتفقت النتيجة الحالية من دراسة الزعبي ويوسف (2014) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات القيادية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

- الإجابة عن السؤال الثالث: ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \leq \alpha)$ في مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في التعليم العام بمنطقة القصيم خلال أزمة كورونا تعزى لمتغير المرحلة الدراسية؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "كروسكال ويلز" (Kruskal-Wallis) لمعرفة دلالة الفروق في مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة في التعليم العام بمنطقة القصيم تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية، والنتائج كما يلي:

جدول (7) اختبار كروسكال ويلز للفروق بين المتوسطات باختلاف متغير المرحلة الدراسية.

المرحلة التعليمية	العدد	متوسط الرتب	كروسكال ويلز	درجات الحرية	مستوى الدلالة
الابتدائية	20	126.25	12.61	2	0.002
المتوسطة	98	82.20			
الثانوية	58	86.12			

يتضح من الجدول (7) أن قيمة مستوى الدلالة بلغت (0.002) وهي أقل من (0.05)، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في التعليم العام بمنطقة القصيم تعزى لمتغير المرحلة التعليمية، ومن متوسطات الرتب تبين أن هذه الفروق كانت لصالح طلاب المرحلة الابتدائية، وهذا يدل على

مستوى المهارات القيادية لدى طلبة المرحلة الابتدائية في التعليم العام كان أعلى من مستويات طلبة المرحلة المتوسطة والثانوية.

وتعزى النتيجة الحالية إلى الخصائص البيولوجية، والنفسية، والانفعالية، والعقلية لهذه المرحلة إذ أن الطلبة في المرحلة الابتدائية لم يدخلوا سن المراهقة بخلاف المرحلة المتوسطة والثانوية وبسبب طبيعة الطالب في سن المراهقة من رفض للسلطة، والإنصياع وبالتالي تعرضه للكثير من النقد تجاه بعض انفعالاته غير المستقرة، قد يؤدي ذلك إلى الحد من تفعيل قدراته ومهاراته بشكل كافي. وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الزعبي ويوسف (2015) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات القيادية تعزى لمتغير الصف لصالح الصف الثامن.

التوصيات والمقترحات.

- 1- مساعدة الطلبة الموهوبين على تطوير التعامل السليم مع الإنتقاد الموجه لهم من خلال عقد جلسات إرشاد نفسية، واجتماعية، جماعية، وفردية.
- 2- تنفيذ دورات تدريبية لتوعية المعلمين، وأولياء الأمور بمستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين، وكيفية التعامل معهم، بما يتناسب مع خصائص كل مرحلة وخاصة في وقت الأزمات.
- 3- ضرورة تطوير المناهج التعليمية بشكل يراعى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين، وتوظيفها بشكل عملي في المناهج.
- 4- تنفيذ دورات تدريبية لتوعية المعلمين بأهمية تنمية ورعاية جميع جوانب النمو الأكاديمية والاجتماعية والنفسية لدى الطلبة الموهوبين.
- 5- كما تقترح الباحثة إجراء المزيد من البحوث تتناول الآتي:
 1. المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين وعلاقتها ببعض المتغيرات: مثل اتجاهات الطلبة نحو المدرسة، والذكاء الاجتماعي وغيرها.
 2. المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين من وجهة نظر المعلمين.

المصادر والمراجع.

أولاً- المراجع باللغة العربية:

- 1- أبوسمرة، محمود أحمد؛ الطيطي، محمد عبد الإله (2019). مناهج البحث العلمي من التبيين إلى التمكين. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- 2- بداح، أحمد محمد؛ ومحمد، وليد سليمان (2013). السلوك القيادي لأداء طلبة الصف العاشر الأساسي في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز الطلبة العاديين في المدارس الحكومية الأردنية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية الجامعة الإسلامية بغزة لشؤون البحث العلمي والدراسات العلمي، ٢١، (٢)، ١٩١-٢١٧.
- 3- البشري، ضيف الله علي. (2020). السمات القيادية وعلاقتها بالتكيف الاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين في مدينة الرياض. مجلة كلية التربية (أسبوط)، (3)36، 265-284. <https://dx.doi.org/10.21608/mfes.2020.99396>
- 4- الحربي، هند صالح. (2022). التعليم الإلكتروني ورعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية خلال أزمة كورونا. مجلة كلية التربية (أسبوط)، (3)38، 335-359. <https://dx.doi.org/10.21608/mfes.2022.228352>
- 5- خليفات، نجاح عودة. (2014). كيف نصل للطلاب الذي نريد. عمان: دار اليازوري العلمية
- 6- خليل، همام رزق. (2017). واقع المهارات القيادية لدى خريجي برامج القيادة والادارة في مؤسسات التعليم العالي وسبل تطويرها: اكااديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا نموذجاً.
- 7- الرويلي، محمد عايد. (2018). تقييم برامج الموهوبين من وجهة نظر قادة المدارس والمعلمين والطلاب: دراسة ميدانية في محافظة طريف. مجلة كلية التربية (أسبوط)، (3.2)34، 221-238. <https://dx.doi.org/10.21608/mfes.2018.105410>

- 8- زريقات، عبير (2018). بناء برنامج تدريبي مستند إلى نموذج ودراسة فعاليته في تنمية المهارات القيادية وتنمية الذكاء الانفعالي ومهارات حل للمشكلات لدى عينة من الطلبة الموهوبين والمتفوقين. [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/876525>
- 9- الزعبي، أحمد محمد؛ يوسف، رمزي خليل. (2014). العلاقة بين المهارات القيادية وتقدير الذات لدى الطلبة المراهقين الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز. مجلة الطفولة العربية الجمعية الكويتية لتقديم لتقدير الطفولة العربية. ١٥، (٣٩)، ٦٠-٦٢. <http://search.mandumah.com/Record/700816>
- 10- السبيعي، بدر محمد. (2019). متطلبات تنمية المهارات القيادية لدى طلاب المدارس بمحافظة رنية من وجهة نظر القادة والمعلمين. مجلة كلية التربية (أسيوط)، (6.2)35، (6.2)305-342. <https://dx.doi.org/10.21608/mfes.2019.103774>
- 11- شبير، معتز فخري. (2020). إدارة الذات وعلاقتها بتعزيز المهارات القيادية لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين بالجامعات الفلسطينية في محافظات قطاع غزة (Doctoral dissertation، جامعة الاقصى). <http://scholar.alaqsa.edu.ps/id/eprint/4308>
- 12- العتيبي، نوره بشير. (2022). المشكلات الاجتماعية والنفسية والاقتصادية التي واجهت الأسرة السعودية أثناء الحجر الصحي المنزلي في زمن جائحة فيروس كورونا المستجد كوفيد-19 دراسة مطبقة على أسر مدينة الرياض: المشكلات الاجتماعية والنفسية والاقتصادية التي واجهت الأسرة السعودية أثناء الحجر الصحي المنزلي في زمن جائحة فيروس كورونا المستجد كوفيد-19 دراسة مطبقة على أسر مدينة الرياض. Journal of Arts and Social Sciences [JASS]، (2)13، 175-196. <https://doi.org/10.24200/jass.vol13iss2pp175-196>
- 13- العريفي، حصة سعد. (2019). تصور مقترح لدور عمادة شؤون الطلاب في تنمية المهارات القيادية لقائدات الأندية الطلابية في الجامعات السعودية في ضوء رؤية 2030. مجلة البحث العلمي في التربية، (١)20، 1-34. <https://dx.doi.org/10.21608/jsre.2019.29282>
- 14- عياصرة، سامر مطلق؛ إسماعيل، نور عزيزي. (2012). سمات وخصائص الطلبة الموهوبين والمتفوقين كأساس لتطوير الكشف عنهم. المجلة العربية لتطوير التفوق، 97-151، (4)3.
- 15- فروانة، عامر محمد. (2014). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية المهارات القيادية لدى طلاب المرحلة الثانوية. رسالة ماجستير غير منشورة. غزة: الجامعة الإسلامية.
- 16- الفريح، نايف فهد (2021). أساليب مواجهة الضغوط وعلاقتها بوجهة الضبط الأكاديمية لدى الطلبة الموهوبين. مجلة العلوم التربوية، (٢٥)١، ٥٣٥-٦٣٨.
- 17- الفريح، نايف فهد. (2022). المهارات القيادية وعلاقتها بتقدير الذات لدى الطلاب الموهوبين. مجلة العلوم التربوية والنفسية، (3)15، 502-538.
- 18- قداح، محمد، الزهراني، عبد العزيز (2016). المهارات القيادية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة بالملكة العربية السعودية. مجلة المنارة للبحوث والدراسات، 127-151، (4)22. <http://hdl.handle.net/123456789/1295>
- 19- القويبي، ماجد عبد العزيز. (2017). الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي منهج لغتي الجميلة في منطقة القصيم. مجلة العلوم التربوية والنفسية، (3)1، 169-169. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.Q200217>
- 20- قينة، عبير؛ بوزيد، رندة؛ دغفل، كريمة. (2020). طرق الكشف عن الموهوبين من وجهة نظر الأساتذة (Doctoral dissertation، جامعة محمد بوضياف/كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية). <http://dspace.univ-msila.dz:8080/xmlui/handle/123456789/22952>
- 21- الكيلاني، حسين عبد الحفيظ. (2009). الموهبة والتفكير الإبداعي في التعليم. عمان: دار دجلة.
- 22- مختار، وافي صفوت. (2019). اكتشاف ورعاية أطفالنا الموهوبين. الجيزة: أطلس للنشر والإنتاج الإعلامي.
- 23- موسى، موسى نجيب. (2016). رعاية الأطفال الموهوبين. عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.
- 24- النوايسة، فاطمة عبد الرحيم (2013). الإرشاد النفسي والتربوي. عمان: دار الحامد.
- 25- ورش، أغا، محمد عبد الله. (2018). دور المهارات القيادية في تطوير البناء التنظيمي لوزارة التربية والتعليم العالي (Doctoral dissertation، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا-البرنامج المشترك مع جامعة الاقصى بغزة-قسم الإدارة). <http://scholar.alaqsa.edu.ps/id/eprint/2407>

26- وزارة التعليم - المملكة العربية السعودية Q200217 AJSRP. doi: <https://doi.org/10.26389/AJSRP.Q200217>

27- وزارة التعليم، (2021). الإدارة العامة للموهوبين. الرياض.

ثانيا- المراجع باللغة الإنجليزية:

- 1- Jackson, S., Sakuma, S., & DeVol, P. (2015). The Complexity in Defining Leadership: How Gifted Students' Backgrounds Influence Their Understanding of Effective Leadership. *NCSSS journal*, 20(1), 40-46.
- 2- Kim, M. (2009). The factors influencing leadership skills of gifted and regular students and its implications for gifted education. *KEDI Journal of Educational Policy*, 6(2), 49-67.
- 3- Lee, S. Y., Matthews, M., Boo, E., & Kim, Y. K. (2021). Gifted students' perceptions about leadership and leadership development. *High Ability Studies*, 32(2), 219-259. <https://doi.org/10.1080/13598139.2020.1818554>
- 4- Yoon, J., Kim, K. J., & Koo, K. (2020). Enrichment program for the ethnic minority of gifted and talented students in science and engineering. *International Journal of Science Education, Part B*, 10(1), 36-50. <https://doi.org/10.1080/21548455.2020.1714092>