

## The criteria for nominating gifted coordinators in public and private schools and their effects on talent sustainability: A mixed study

Ms. Albandary Abdullah Alhassan\*<sup>1</sup>, Dr. Abdulhamid Alarfaj<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Ministry of Education | KSA

<sup>2</sup> King Faisal University | KSA

Received:

13/07/2024

Revised:

23/07/2024

Accepted:

06/08/2024

Published:

30/12/2024

\* Corresponding author:

[albandary\\_a@hotmail.com](mailto:albandary_a@hotmail.com)

**Citation:** Alhassan, A. A., & Alarfaj, A. (2024). The criteria for nominating gifted coordinators in public and private schools and their effects on talent sustainability: A mixed study. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 8(13), 66 – 86.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.N160724>

2024 © AISRP • Arab Institute of Sciences & Research Publishing (AISRP), 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 identify the criteria used for selecting talent coordinators in public and private schools, as well as to determine the differences between these schools in applying these criteria. Additionally, it sought to identify the internal and external obstacles affecting the sustainability of talent nurturing from the coordinators' perspective. A mixed-methods approach was employed, with a random sample of 138 coordinators, including 51 from private schools and 87 from public schools.

The results indicated that the most commonly applied criteria for selecting talent coordinators in public schools included personal traits such as flexibility, while in private schools, it was the ability to recognize gifted students. No statistically significant differences were found between the schools in applying these criteria. The main obstacles affecting the sustainability of talent nurturing in public schools were a lack of qualified staff, while in private schools, it was non-compliance with selection criteria. Statistically significant differences were found in these obstacles favoring private schools.

The qualitative findings aligned with the quantitative results, revealing two types of selection: self-selection by the coordinators and external selection by the school. The interviews identified both internal and external obstacles to sustaining talent nurturing. Based on the findings, the study recommended the widespread dissemination of selection criteria and the provision of training programs for talent coordinators, as well as raising awareness among families about the importance of participation in talent nurturing programs.

**Keywords:** Sustainability of talent development, private schools, public schools, talent coordinators, selection criteria.

### واقع معايير ترشيح منسقي الموهبة في المدارس الحكومية والأهلية وأثرها على استدامة رعاية الموهبة: دراسة مختلطة

أ. البندري عبد الله الحسن\*<sup>1</sup>، د/ عبد الحميد العرفج<sup>2</sup>

<sup>1</sup> وزارة التعليم | المملكة العربية السعودية

<sup>2</sup> جامعة الملك فيصل | المملكة العربية السعودية

**المستخلص:** هدفت الدراسة إلى التعرف على المعايير المستخدمة في ترشيح منسقي الموهبة في المدارس الحكومية والأهلية، وتحديد الفروق بينهما في تطبيق هذه المعايير. بالإضافة إلى تحديد المعوقات التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة. استخدمت الدراسة المنهج المختلط مع عينة عشوائية من (138) منسقاً، منهم (51) في المدارس الأهلية و(87) في الحكومية. أظهرت النتائج أن المعايير الأكثر تطبيقاً في المدارس الحكومية كانت السمات الشخصية مثل المرونة، بينما في المدارس الأهلية كانت معرفة خصائص الموهوبين. لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المدارس في تطبيق المعايير. كما تبين أن المعوقات الرئيسية في المدارس الحكومية كانت قلة الكوادر المؤهلة، وفي الأهلية كانت عدم الالتزام بالمعايير. ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المدارس الأهلية.

أظهرت الدراسة النوعية توافقاً مع الكمية، حيث تم تحديد نوعين من الترشيح: الذاتي والخارجي. كما تم تحديد معوقات داخلية وخارجية لاستدامة رعاية الموهبة. بناءً على النتائج، أوصت الدراسة بضرورة نشر المعايير وتوفير برامج تدريبية لمنسقي الموهبة، بالإضافة إلى توعية الأسر بأهمية المشاركة في برامج الرعاية.

**الكلمات المفتاحية:** استدامة تنمية المواهب، المدارس الأهلية، المدارس الحكومية، منسقي الموهبة، معايير ترشيح منسقي الموهبة.

## 1- المقدمة.

تعد رعاية الموهوبين من القضايا التربوية ذات الأهمية في المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء، وذلك لما للموهوبين من دور فاعل في تقدم المجتمعات وازدهارها. ويعد منسق الموهوبين من مكونات عناصر منظومة رعاية الموهوبين، حيث يسند إليه مسؤولية تنفيذ برامج وأنشطة رعاية الموهوبين في المدرسة ويعتبر جزءاً هاماً في دورة تربية الموهوبين لأهمية المهام المناطة به حيث يشمل دوره القيادي عدة مهام منها المساهمة في الكشف عن الطالب الموهوب، الدعم المهني لمعلم الموهوبين وتطوير وتنفيذ برامج الموهوبين (Novak & Lewis, 2022).

ونظراً لأهمية دور منسق الموهوبين، فإن اختيار وترشيح من يشغل هذا المنصب يتطلب معايير دقيقة وواضحة، وذلك لضمان اختيار الشخص المناسب القادر على أداء هذا الدور على أكمل وجه (Alagha, 2019). كما يعتبر منسق الموهبة ركيزة أساسية في المدرسة لمساهمته في اكتشاف المواهب ورعايتها (فطيمة، 2009). إلا أنه قد يتعرض عمله لمجموعة من المعوقات الداخلية والخارجية التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة وتنميتها. لذلك يعتبر البحث في تلك المعوقات وتصنيفها من الأساسيات في إيجاد حلول لاستدامة رعاية الموهبة.

يمكن إرجاع الأساس التاريخي لمنسقي الموهوبين إلى أوائل القرن العشرين، عندما بدأ المعلمون في إدراك الحاجة إلى برامج وخدمات متخصصة للطلاب الموهوبين. تزامن معه موجة من الاهتمام بتعليم الموهوبين وإنشاء مناصب جديدة لمنسقي الموهوبين. وبمرور الوقت، تطور الدور المناط بالمنسقين ليشمل ضمان حصول الطلاب الموهوبين على التعليم والدعم الذي يحتاجونه للوصول إلى إمكاناتهم الكامنة (Stortzum, 1981).

كما أن معايير الترشيح لمنسقي الموهوبين تختلف من دولة لأخرى كما أن درجة تطبيق المعايير أيضاً مختلفة. بل أن مصطلح منسق موهوبين يتم استخدامه في دول مع تحديد دقيق لمهامه ولا يتم في دول أخرى. (Novak & Lewis, 2022). على المستوى العالمي، برزت جهود الجمعية الوطنية للأطفال الموهوبين في وضع معايير خاصة بمنسقي الموهبة شملت التنمية المهنية والمهارات والمعايير الأخلاقية (NAGC, 2013) وعلى الصعيد المحلي، توجهت الجهود نحو وضع معايير بمسمى معلم الموهوبين حيث بذلت هيئة تقويم التعليم والتدريب جهوداً كبيرة بهدف ضمان أن يكونوا مؤهلين تأهيلاً جيداً للقيام بواجباتهم ومسؤولياتهم على أكمل وجه. شملت المعايير عدة جوانب منها المؤهلات العلمية والتخصصية، المهارات القيادية والإدارية، والمهارات المهنية والأخلاقية (هيئة تقويم التعليم، 1439 هـ).

لذلك تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على معايير ترشيح منسقي الموهوبين في المدارس الحكومية والأهلية في المملكة العربية السعودية، وأثرها على استدامة رعاية الموهبة. وعلى الرغم من الاهتمام بالموهبة والموهوبين، إلا أن منسق الموهوبين لم يحظى بذات الاهتمام الذي حظي به معلم الموهوبين من ناحية معايير الترشيح أو التنمية المهنية (ARSLANTAŞ et al., 2021). من جهة أخرى تسعى المدارس الحكومية والأهلية إلى رعاية الموهوبين من خلال توفير البرامج والأنشطة المناسبة لهم، ودعم الأسرة والمجتمع للموهوبين، وتعزيز الدافعية الذاتية للموهوبين (Lee & Jeong, 2023) ومع ذلك، فإن استدامة رعاية الموهبة في هذه المدارس تواجه بعض التحديات، مما يتطلب البحث عن العوامل التي تؤثر على هذه الاستدامة وسبل علاجها. إن استدامة رعاية الموهبة: هي عملية مستمرة تتطلب التزاماً من جميع أصحاب المصلحة وتتأثر بعوامل متعددة على مستوى الأفراد أو المؤسسات والحكومات. (Reid & Horváthová, 2016)

## 2-1-مشكلة البحث:

من خلال الزيارات الميدانية المرتبطة بمجال العمل والسؤال عن الصعوبات التي تواجه منسقي الموهبة، لاحظ الباحثان وجود تباين في معايير ترشيح منسقي الموهبة في المدارس الحكومية والأهلية. حيث يوجد لكل مدرسة معايير خاصة بها لترشيح المنسقين. كما لاحظوا أن رعاية الموهبة تختلف باختلاف البيئات التعليمية وتؤثر على استدامتها.

- يعاني مصطلح منسق الموهوبين من خلط وتداخل مع مصطلحات أخرى في ميدان تربية الموهوبين مثل مصطلح معلم الموهوبين. بحثياً: الأبحاث قليلة التي تناولته بشكل مباشر. كمصطلح: يتم الخلط بينه ومعلم الموهوبين دون تحديد دقيق للثنتين.
- في ميدان تربية الموهوبين، حظي معلم الموهوبين باهتمام في الدراسات البحثية وله معايير في الرخصة المهنية بينما لم يحظى منسق الموهوبين بذات الاهتمام.
- يتطلب أداء المنسقين لأدوارهم توافر معايير دقيقة لترشيحهم. هذه المعايير ترتبط بالنظام التربوي القائم والثقافة السائدة في المجتمع عن الموهبة ونتائج الأبحاث ورؤية الجهات العالمية المختصة في المجال.
- غالباً يتم اختيار منسق واحد لكل مدرسة ولذلك تكون فرصة تعلمه من أقرانه وتبادل الخبرات معهم تكون محدودة (Calvert, 2012).

هناك حاجة ماسة للتعرف على واقع ترشيح منسقي الموهبة في المدارس الحكومية والأهلية والتعرف على معيقات استدامة رعاية الموهبة كما يراها المنسقين في الميدان. لذلك تحاول هذه الدراسة أن تشخص هذا الواقع وتبين أبعاده في جانبه النظري والعملي في محاولة لوضع مقترحات علاجية لهذا الواقع.

### 3-1- أسئلة الدراسة:

- 1- ما المعايير المطبقة في ترشيح منسقي الموهبة في المدارس الحكومية من وجهة نظرهم؟
- 2- ما المعايير المطبقة في ترشيح منسقي الموهبة في المدارس الأهلية من وجهة نظرهم؟
- 3- هل يوجد اختلاف بين المدارس الحكومية والأهلية في المعايير المطبقة لترشيح منسق الموهوبين؟
- 4- ما اهم المعوقات الداخلية والخارجية التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة في المدارس الحكومية من وجهة نظر المنسقين؟
- 5- ما اهم المعوقات الداخلية والخارجية التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة في المدارس الأهلية من وجهة نظر المنسقين؟
- 6- هل يوجد اختلاف في المعوقات المؤثرة على استدامة رعاية الموهبة بين المدارس الحكومية والأهلية؟
- 7- ما المقترحات التي يمكن تحديدها لمواجهة تحديات استدامة رعاية الموهوبين من وجهة نظر المنسقين؟

### 4-1- فروض الدراسة:

1. لا توجد فروق ذات دلالة دلالة احصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين المدارس الحكومية والأهلية في المعايير المطبقة لترشيح منسق الموهوبين.
2. لا توجد فروق ذات دلالة دلالة احصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين المدارس الحكومية والأهلية في المعوقات المؤثرة على استدامة رعاية الموهبة.

### 5-1- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- 1- تشخيص واقع ترشيح منسقي الموهبة في مدارس التعليم العام الحكومي والأهلي من خلال رصد معايير ترشيح منسقي الموهبة.
- 2- معرفة المعوقات التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة في المدارس الحكومية والأهلية.
- 3- وضع مقترحات لاستدامة رعاية الموهبة من وجهة نظر المنسقين.

### 6-1- أهمية الدراسة:

- من الناحية النظرية:
- استكشاف العلاقة بين معايير ترشيح منسقي الموهوبين في المدارس الحكومية والأهلية وأثرها على استدامة رعاية الموهبة وتعرض أبرز النتائج التي تم التوصل لها، مما يضيف إلى فهم الميدان لخصائص هذه العلاقة.
- تسلط الدراسة الضوء على مدى انتشار البحث عن العلاقة بين معايير ترشيح منسقي الموهوبين في المدارس الحكومية والأهلية وأثرها على استدامة رعاية الموهبة في المجتمع السعودي.
- يتوقع أن تكون هذه الدراسة إضافة علمية للأبحاث التربوية في مجال تنمية الموهبة.
- إفادة المؤسسات التي تعنى بالموهبة وذات اتصال مباشر بالمسؤولين الإداريين والمنسقين من ناحية ضمان اختيارهم على أسس علمية ومعايير عالمية وتوفير فرص للتطوير المهني المستمر لهم (Gómez-Arizaga et al., 2016)

### 7-1- حدود الدراسة:

- حدود موضوعية: معايير ترشيح منسقي الموهوبين في مدارس التعليم العام الحكومي والأهلي.
- حدود بشرية: عينة من منسقي الموهبة من المدارس الحكومية والأهلية.
- حدود مكانية: مدارس التعليم العام الحكومي والأهلي في محافظة الاحساء بالمملكة العربية السعودية.
- حدود زمنية: تطبق الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 1445 هـ

## 8-1-مصطلحات الدراسة:

- منسق الموهوبين: تعرفه إدارة التعليم في المملكة العربية السعودية بأنه أحد المعلمين المتميزين من ذوي التخصصات الأكاديمية وله مشاركات وإسهامات متعددة وله اهتمام بالإبداع ومهارات التفكير وهو معلم غير مفرغ لرعاية الموهوبين (الرابغي، 1425 هـ).
- ويعرف بأنه: أحد معلمي الموهوبين في المدارس المتميزين أكاديمياً وله مشاركات وإسهامات في مجالات متعددة في المدرسة وله اهتمام بالإبداع ومهارات التفكير في تدريسه للطلاب ويمتاز بالقدرة على التواصل والتعلم الذاتي، والبحث العلمي للتعرف على مشكلات هذه الفئة ورعايتها، كما يقدم بعد تكليفه في مدرسته مجموعة من الأعمال التأسيسية لبرنامج الموهوبين في المدرسة (خواجي والحاذق، 2022).
- ويعرف في الولايات المتحدة الأمريكية بأنه معلم يتم تعيينه من قبل المنطقة التعليمية لتنفيذ برنامج الموهوبين وأكمل الدورات الدراسية في تعليم الموهوبين ويمتلك موافقة رخصة تدريس (Haensly, 2001, Kane, 3023). كما توجد له مسميات أخرى منها منسق خدمات الموهوبين: يتولى تنسيق هذا الفرد الخدمات للطلاب الموهوبين، ومن بين الواجبات الأخرى المرتبطة بتعليم الموهوبين، يوفر للموظفين والإدارة التطوير المبني في الموضوعات ذات الصلة بتعليم الموهوبين ((Lenner, 2014))
- ويعرفه الباحثان إجرائياً بأنه: أحد معلمي/ ات الموهوبين في المدارس الحكومية أو الأهلية المتميزين وله مشاركات وإسهامات في أنشطة متعددة في المدرسة ويتم اختياره من قبل إدارة المدرسة.

## 2- الإطار النظري والدراسات السابقة

## 1-1-2-الإطار النظري

## 1-1-2-الخلفية النظرية لمنسق الموهوبين ودوره في تنمية الموهبة:

يعد نموذج تاننباوم في الموهبة (Tannenbaum, 2000) نموذجاً شاملاً لاحتوائه على عوامل متعددة ومتفاعلة وذات تأثير مباشر وغير مباشر في تشكيل الموهبة حيث أشار إلى فاعلية القدرة العقلية العامة، القدرة الخاصة، عوامل الصدفة أو الحظ، العوامل البيئية والعوامل الفير عقلية. تلعب العوامل الظرفية أو البيئية دوراً كبيراً في تشكيل قدرات الفرد وفي تنميتها أو إبرازها إلى حيز الوجود وتشمل هذه العوامل تأثير الوالدين والمعلمين والرفاق والمجتمع ووسائل الإعلام، وغيرها، بالإضافة إلى توافر المناخ الملائم كي تعبر عن ذاتها ويعتمد بروز الموهبة بدرجة كبيرة على روح العصر والحالة الراهنة للتطور الحضاري. وفي نفس الاتجاه، يرى جانبه في نظريته عن الموهبة أنها تتشكل بفعل نوعين من المحفزات: عوامل شخصية وعوامل بيئية.العوامل بيئية هي تلك العوامل التي توجد خارج فرد ذاته أي في بيئته وإن كانت تتعلق به وتؤثر عليه وتضم هذه العوامل البيئة المحيطة، الأشخاص، المواقف، الاحداث، الصدفة والحظ. (Gagné, 2018)

## 2-1-2-منسق الموهوبين:

لمنسق الموهوبين دور حاسم في ايجاد بيئة تعليمية محفزة للطلبة الموهوبين والمتفوقين لأنه يعمل كشخصية محورية في تحديد هؤلاء المتعلمين الاستثنائيين ورعايتهم والدفاع عنهم (Vidergor, 2022) ولذلك لابد من تغذية احتياجات الطلاب الموهوبين من خلال حسن اختيار وتطوير كل من له علاقة بالموهوب.

يؤكد(Olszewski-Kubilius et al., 2015) على أن للمستشارين دوراً هاماً في دعم التنمية الاجتماعية والعاطفية للأفراد الموهوبين، وتعزيز المرونة، وتسهيل طريقهم لتحقيق إمكاناتهم. ولذلك يوجد توجه تقليدي في تربية الموهوبين يركز على دور العوامل الفطرية في تنمية المواهب. بينما يقابله توجه آخر يركز على العوامل البيئية والسياقات التي يعيش فيها الفرد ودورها في تنمية موهبته وهو ما أشار إليه (Dai, 2019) بنهج الأنظمة التنموية.

وقد تناول (Reis & Renzulli, 1988) دور ومسؤوليات منسق برنامج الموهوبين. وأشار إلى أن العديد من منسقي برامج الموهوبين غير مستعدين لمناصهم وليس لديهم أي فكرة من أين يبدأون في تطوير برنامج جيد. وأرجع السبب إلى الممارسة الشائعة المتضمنة تكليف معلمي الفصول الدراسية المتميزين الذين ليس لديهم خلفية في تعليم الموهوبين بمسؤولية تنسيق برنامج جديد، مما يؤدي إلى عبء عمل ثقيل واستسلام العديد من المنسقين قبل تنفيذ البرنامج. مما يشير إلى وجود فجوة في ترشيح المنسقين والتطوير المبني لهم.

## 2-1-3- معايير ترشيح منسق الموهوبين:

معايير ترشيح منسق الموهوبين هي مجموعة من الشروط والمؤهلات التي يجب أن تتوفر في الشخص المتقدم لشغل هذا المنصب، وذلك لضمان اختيار الشخص المناسب القادر على أداء المهام والمسؤوليات المنوطة به على أكمل وجه. الجدير بالذكر أن معايير ترشيح منسق الموهوبين تختلف من دولة إلى أخرى، ومن نظام تعليمي إلى آخر. على سبيل المثال، قامت الرابطة الوطنية للأطفال الموهوبين بتطوير مجموعة من المعايير الوطنية لتعليم الموهوبين والمتفوقين، والتي تم الاعتراف بها على نطاق واسع وتبنيها في العديد من الولايات والمناطق (NAGC, 2019) التعليمية. شملت المعايير فئات متعددة: معايير برامج الموهوبين، معايير عامة للمعلمين، معايير خاصة لمعلمي الموهوبين بنوعها الأساسية والمتقدمة.

على الصعيد المحلي، وضعت هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية معايير مهنية لمعلمي الموهوبين، وذلك بهدف ضمان جودة التعليم والرعاية المقدمة للطلبة الموهوبين. تتكون هذه المعايير من ستة معايير رئيسية تشمل المعرفة والفهم، المهارات التدريسية، التقييم والقياس، التواصل، التطوير المهني والقيم والأخلاق (هيئة تقويم التعليم والتدريب، 2020). ولم يرد فيها إشارة إلى شمول هذه المعايير لمنسق الموهوبين.

وقد صدرت نسخ متعددة من المعايير المهنية لمعلمي الموهوبين على المستوى العالمي لتمثل الإطار العام لبناء برامج التأهيل المهني المتخصصة، حيث شملت نسخة المعايير المهنية المعدلة الصادرة بالتشارك بين الجمعية الوطنية الأمريكية للأطفال الموهوبين NAGC ومجلس الأطفال الاستثنائيون CEC عام ٢٠١٣ على سبعة معايير تمثل النسخة الأخيرة التي مازالت مفعلة في كثير من الجامعات حول العالم. في حين أصدر المركز الوطني للقياس في المملكة العربية السعودية في ضوء ذلك نسخة محلية أولية للمعايير المهنية لمعلمي الموهوبين في عام ٢٠١٧ لتتضمن عشرة معايير شملت الأساسيات حول تعليم الموهوبين، نمو وخصائص الموهوبين، الفروق الفردية في التعلم الإستراتيجيات التعليمية، بيئة التعلم والتكامل الاجتماعي، اللغة التخطيط التعليمي، التقويم الممارسات الأخلاقية والمهنية التعاون (الجغيمان وآخرون، 2017)

## 2-2- الدراسات السابقة

يعتبر معايير ترشيح منسقي الموهبة من الموضوعات التي تم تناولها غالباً بشكل عابر في الدراسات البحثية خاصة في الوطن العربي. ظهر الإهتمام بمنسق الموهوبين وتحديد أدواره ومعايير ترشيحه في الدراسات المطبقة في المجتمع الأمريكي. أما في الوطن العربي، فأغلب الدراسات التي تناولت منسقي الموهبة ركزت على التنمية المهنية وتصوراتهم حول موضوعات متعددة لها علاقة بالطلاب الموهوبين. سوف يقدم الباحثان استعراضاً للدراسات السابقة العالمية والمحلية حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث مع تقديم تعليق لكل دراسة وكيفية الاستفادة منها في الدراسة الحالية.

- سلطت دراسة (Gruppetta, 2005) الضوء على دور منسقي الموهوبين في المدارس الأسترالية وخاصة المدارس في المناطق المحرومة اجتماعياً واقتصادياً. ويؤكد تأثير توقعات المعلمين على الطلاب من الخلفيات الاجتماعية والاقتصادية الدنيا وكيف يمكن أن تؤدي هذه التوقعات إلى "رؤية ناقصة" لقدراتهم. وهذا بدوره له آثار كبيرة على تحديد ورعاية الطلاب الموهوبين والمتفوقين من هذه المجتمعات.

- من زاوية أخرى، هدفت دراسة (Alagha, 2019) إلى تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة في ضوء كفايات المعلم لرعاية الطلبة المتفوقين. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية تراوح بين (0.82- 0.89) لمجالات استبانة الاحتياجات و(0.86) للاستبانة ككل، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة في تقدير المعلمين لاحتياجاتهم التدريبية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح الدراسات العليا، فيما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق دالة تبعاً لمتغيري النوع وسنوات الخدمة.

- هدفت دراسة (ودعاني، 2019) إلى مراجعة وتحليل المعايير المهنية لمعلم الموهوبين المقدمة بالتشارك بين الجمعية الوطنية للأطفال الموهوبين (NAGC) ومجلس الأطفال الاستثنائيون (CEC) في الولايات المتحدة الأمريكية الإصدار الثاني الصادر في عام ٢٠١٣. بالإضافة إلى ذلك، تم إجراء مراجعة ومقارنة مع عدد من البرامج القائمة ذات الصلة المقدمة في الجامعات الرائدة التي تتمتع بسمة أكاديمية وبحثية عالية في مجال تعليم الموهوبين في الولايات المتحدة الأمريكية. في ضوء التحليل والمقارنة، خلص الباحث إلى برنامج مقترح في مستوى درجة الماجستير يحقق المعايير المهنية، ويجمع بين نقاط التميز للبرامج التي تمت مراجعتها.

- أما من جانب معوقات استدامة رعاية الموهبة من وجهة نظر المنسقين، فقد هدفت دراسة (الشرفي، 2001) إلى معرفة معوقات رعاية الموهوبين في المدارس الابتدائية المنفذة لبرامج رعاية الموهوبين بمدينة الطائف، والفرق بين رأي المعلمين والمشرفين التربويين



## 3- منهجية الدراسة وإجراءاتها

## 1-3- منهج الدراسة:

- استخدمت الدراسة الحالية المنهج المختلط التتابعي التفسيري (المنهج الكمي - المنهج النوعي) في الكشف عن معايير ترشيح منسقي الموهوبين في المدارس الحكومية والأهلية وأثرها على استدامة رعاية الموهبة للأسباب التالية:
- استخدام كلا النوعين من الأدوات الكمية والأدوات النوعية لجمع البيانات يحسن من موثوقية البحث ويساعد على الحصول على نتائج مشابهة عند تكرار الدراسة.
  - البيانات الكمية توفر نظرة عامة للباحث بينما البيانات النوعية توفر الفهم العميق للظاهرة خاصة للظواهر الحديثة والتي لم يتم دراستها مسبقاً بشكل مكثف من قبل الباحثين (Cresswell, 2007). يستطيع الباحث من خلال دمج البيانات وتفسيرها بناءً على نقاط القوة المشتركة لفهم مشكلة البحث (Cresswell, 2015).
  - الكشف عن نفس المعلومات باستخدام أكثر من طريقة بحث يساعد على تأكيد أدوات البحث، والنتائج ويشرح كيفية حدوث الظاهرة في ظل ظروف مختلفة.
  - الطريقة المختلطة هي الطريقة التي يمكن أن تكون الأفضل في الإجابة على أسئلة البحث. يمكن للنهج الكمي أن يجب على معايير ترشيح منسقي الموهوبين في المدارس الحكومية والأهلية وأثرها على استدامة رعاية الموهبة، في حين أن النهج النوعي يعتبر مفيداً في معرفة واقع وترشيح منسقي الموهبة في المدارس الحكومية والأهلية ومدى تأثيره على استدامة رعاية الموهبة.
  - الدراسة البحثية الحالية عبارة عن دراسة حالة وهي تعرف على أنها "استراتيجية استقصاء يستكشف فيها الباحث بعمق برنامجاً أو حدثاً أو نشاطاً، عملية، أو فرد واحد أو أكثر" (Creswell, 2009، ص 13). كان من المناسب اختيار دراسة حالة مصممة لهذا البحث لأنه سعى إلى التحقيق بعمق في معايير ترشيح منسقي الموهوبين في المدارس الحكومية والأهلية وأثرها على استدامة رعاية الموهبة من خلال التركيز على مجموعة صغيرة من المشاركين.

## 2-3- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع منسقي ومنسقات الموهبة في المدارس الحكومية والأهلية (بنين - بنات) في المراحل الدراسية (ابتدائي - متوسط - ثانوي) في محافظة الأحساء للعام الدراسي 1445 هـ حسب التعميم رقم 6/4500102779 وتاريخ 12/ 2/ 1445 هـ والتعميم رقم 1/4500232965 وتاريخ 28/ 2/ 1445 هـ كما في التفصيل التالي:

جدول (1) توزيع عينة الدراسة

النسبة	عدد منسقي الموهبة	النوع	الفئة
48.543	200	بنين	المدارس الحكومية
31.310	129	بنات	المدارس الحكومية
8.737	36	بنين	المدارس الأهلية
11.407	47	بنات	المدارس الأهلية
% 100	412		المجموع

عدد الاستجابات	الاجمالي	عدد منسقي الموهبة	النوع	الفئة
12	200	124	ابتدائي	المدارس الحكومية بنين
6		41	متوسط	
14		35	ثانوي	
46	129	63	ابتدائي	المدارس الحكومية بنات
4		35	متوسط	
2		25	ثانوي	
13	36	16	ابتدائي	المدارس الأهلية بنين
2		12	متوسط	

عدد الاستجابات	الاجمالي	عدد منسقي الموهبة	النوع	الفئة
4		8	ثانوي	المدارس الأهلية بنات
24	47	25	ابتدائي	
3		13	متوسط	
5		9	ثانوي	
135		412		المجموع

## 3-3-3- العينة الاستطلاعية:

تم أخذ 10% من المجتمع الأصلي من عينة الدراسة تكونت من (42) منسق ومنسقة موهبة بهدف التحقق من مدى ملائمة أدوات الدراسة وكفاءتها السيكمترية.

## جدول (2) يوضح توزيع العينة الاستطلاعية.

النسبة	العدد	الفئة
100 %	412	منسقو ومنسقات الموهبة
10 %	42	العينة الاستطلاعية

## 3-3-3-1- عينة الدراسة (المشاركين في الدراسة):

- منسقو ومنسقات الموهبة في المدارس الحكومية (ابتدائي - متوسط - ثانوي).
  - منسقو ومنسقات الموهبة في المدارس الأهلية (ابتدائي - متوسط - ثانوي).
- تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (138) منسقاً منهم (51) منسق ومنسقة موهوبين في المدارس الأهلية و(87) منسق ومنسقة موهوبين في المدارس الحكومية. والجدول التالي يوضح خصائص هذه العينة:

## جدول (3) خصائص العينة العشوائية

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة %
المدرسة	أهلية	51	37.0%
	حكومية	87	63.0%
سنوات الخبرة	أقل من سنة	66	47.8%
	من 3 - 1 سنوات	22	15.9%
	من 4 - 5 سنوات	3	2.2%
	من 6 - 10 سنوات	23	16.7%
	أكثر من 10 سنوات	24	17.4%
	المجموع	138	100%

تظهر النتائج في الجدول أن (37.0%) من العينة هم من المدارس الأهلية، و(63.0%) من المدارس الحكومية، وتظهر النتائج في الجدول حسب متغير سنوات الخبرة أن (47.8%) من العينة خبرتهم من 3 - 1 سنوات، وأن (17.4%) من العينة خبرتهم أكثر من 10 سنوات، كما أن (2.2%) من العينة خبرتهم من 4 - 5 سنوات.

## 4-3- أدوات الدراسة:

الجانب الكمي من الدراسة:

بالرجوع للأدب النظري والدراسات السابقة في مجال دراسة العلاقة بين معايير ترشيح منسقي الموهوبين في المدارس الحكومية والأهلية وأثرها على استدامة رعاية الموهبة، تم تصميم استبانة تحتوي على محورين رئيسيين (معايير الترشيح (عبارة 12) - معيقات الاستدامة (8 عبارات)) حسب التفصيل الآتي:

## أ- معايير الترشيح:

الهدف من المقياس: استخدمت هذه الأداة بشكل أساسي لإكتشاف المعايير المطبقة في ترشيح منسقي الموهبة. مصادر بناء المقياس: تم استخدام معايير قياس وتم اختيار فقرات من تلك الدراسات وإعادة صياغتها بما يتناسب مع أسئلة البحث والهدف منه ومجتمع الدراسة.

وصف المقياس: تم تجميع المعلومات المتعلقة بمعايير ترشيح منسقي الموهوبين في المدارس الحكومية والأهلية وأثرها على استدامة رعاية الموهبة.

## ب- معيقات الاستدامة:

الهدف من المقياس: استخدمت هذه الأداة بشكل أساسي لإكتشاف العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة على استدامة رعاية الموهبة.

مصادر بناء المقياس: تم استخدام معايير قياس وتم اختيار فقرات من تلك الدراسات وإعادة صياغتها بما يتناسب مع أسئلة البحث والهدف منه ومجتمع الدراسة.

وصف المقياس: تم تجميع المعلومات المتعلقة بالعوامل الداخلية والخارجية المؤثرة على استدامة رعاية الموهبة.

## 3-4-2- الجانب النوعي من الدراسة يشمل:

## أ- المقابلات شبه المنظمة:

الهدف من المقابلات: الحصول على تفاصيل متعمقة ودقيقة لكل حالة ومنح المشاركة الاطمئنان وحرية التعبير.

مصادر بناء أسئلة المقابلات: مراجعة الدراسات البحثية والأدب التربوي المرتبط بمتغيرات الدراسة.

وصف المقابلات: تم جمع البيانات من خلال مقابلات شخصية تم إجراؤها مع كل مشارك بصورة فردية استغرقت كل مقابلة نصف ساعة لكل مشارك وتمت وجها لوجه على مدار ثلاثة أسابيع وفي مدارس مختلفة. اشتملت الأسئلة على:

- ما المعايير المطبقة في ترشيحكم كمنسق موهبة في مدرستكم؟
- ما أهم المعوقات الداخلية والخارجية التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة من وجهة نظركم؟
- ما المقترحات التي يمكن تحديدها لمواجهة تحديات استدامة رعاية الموهوبين من وجهة نظركم؟

## 3-5- الأساليب الإحصائية:

## جدول (5) الأساليب الإحصائية في الدراسة للأداة الاستبانة

التحليل	السبب
الفا كرونباخ	للتحقق من ثبات المقياس
معامل ارتباط بيرسون	للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس. وللتعرف على العلاقة بين معايير ترشيح منسقي الموهوبين في المدارس الحكومية والأهلية وأثرها على استدامة رعاية الموهبة
المتوسطات الحسابية	للتعرف على مستوى معايير ترشيح منسقي الموهوبين في المدارس الحكومية والأهلية وأثرها على استدامة رعاية الموهبة
تحليل الانحدار البسيط	للتعرف على أثر معايير ترشيح منسقي الموهوبين في المدارس الحكومية والأهلية وأثرها على استدامة رعاية الموهبة

## 6-الصدق

## 6-1- صدق المحتوى:

تم التأكد من صدق محتوى المقياس من خلال عرضه على أكاديمين (4) من الخبراء المتخصصين في تربية الموهوبين للتحقق من مناسبة الأسئلة لاهداف البحث وسلامة الصياغة اللغوية ووضوح الفقرات وتم التعديل على المقياس حسب الملاحظات. وقد اجمعوا على ملاءمة العبارات وانتمائها للأبعاد، ليصبح مجموع عبارات الاستبانة في شكلها النهائي (20) عبارة، وكان صدق المحكمين 97% وهي نسبة عالية وتقبل في الابحاث.

## 2-6- ثبات المقياس:

تم حساب معامل ثبات الاتساق الداخلي من خلال معامل الفا كرونباخ وأظهرت النتائج نسبة عالية لثبات المقياس وقياس ما أعد لقياسه كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (6) قيم ثبات الاتساق الداخلي لأدوات الدراسة

قيمة ثبات الاتساق الداخلي	البعد
0.88	المعايير المطبقة في ترشيح منسقي الموهبة في المدارس
0.85	المعوقات الداخلية والخارجية التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة في المدارس

يتضح من النتائج في الجدول أن معامل ثبات الاتساق الداخلي من خلال معامل الفا كرونباخ وبلغت قيمتها لبعدها المعايير المطبقة في ترشيح منسقي الموهبة في المدارس (0.89)، وبعدها المعوقات الداخلية والخارجية التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة في المدارس (0.85)، وهي قيمة مقبولة في الأبحاث مؤشر على ارتفاع ثبات الإستبانة وقياسها ما أعدت لقياسه.

3-6- صدق البناء:

تم حساب معامل ارتباط بيرسون للفرقات وكانت مرتفعة عند مستوى دلالة (0.01). يتم حساب معامل ارتباط العبارات بالبعد المنتميه له وكذلك ببقية العبارات بعضها ببعض، حيث كان ارتباط جميع العبارات بالبعد ارتباطاً دالاً كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول (7) مؤشرات على صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد المعايير المطبقة في ترشيح منسقي الموهبة في المدارس

م	الفقرة	الارتباط مع البعد
1	معرفتي بمفاهيم الموهبة والنظريات وتاريخ الموهبة	.806(**)
2	أستطيع التعرف على الموهوبين معرفتي بخصائصهم.	.796(**)
3	لدي معرفة بأساليب الكشف عن الموهوبين.	.772(**)
4	أستطيع إعداد برامج إثرائية خاصة بالموهوبين.	.750(**)
5	أستطيع استخدام التقنيات الحديثة مع الموهوبين.	.655(**)
6	أستطيع تقييم برامج الموهوبين.	.854(**)
7	لدي قدرة على التواصل الجيد مع اولياء الامور	.611(**)
8	قلة المهام المسندة لي في المدرسة.	.419(**)
9	لدي شغف لتفعيل الأنشطة والفعاليات في المدرسة.	.644(**)
10	أتمتع بسمات شخصية مثل المرونة وسعة الأفق.	.585(**)
11	لدي دورات سابقة في مجال تربية الموهوبين.	.788(**)
12	لأني منسق موهوبين منذ سنوات سابقة.	.669(**)

\*\* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.01$ ).

يتضح من نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) في الجدول أن جميع قيم معاملات ارتباط العبارات مع المقياس كانت دالة إحصائياً عند مستوى ( $0.01 \geq \alpha$ )، وبالتالي تم قبول جميع العبارات.

جدول (8) مؤشرات على صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد المعوقات الداخلية والخارجية التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة في المدارس

م	الفقرة	الارتباط مع البعد
1	قلة الكوادر المؤهلة في مجال تربية الموهوبين في المدرسة.	.652(**)
2	عدم التزام المدرسة بتطبيق معايير ترشيح المنسقين المحلية او العالمية. (مثال: المعايير المهنية لمعلمي الموهوبين الخاص بمركز قياس).	.719(**)
3	ضعف الدافعية للمشاركة في البرامج الاثرائية من قبل الطلبة الموهوبين	.523(**)
4	ضعف الخدمات الارشادية للموهوب من قبل المدرسة.	.829(**)
5	ضعف ثقافة المجتمع عن الموهبة وأهميتها.	.780(**)
6	ضعف تشجيع الأسر لابنائهم للمشاركة في برامج رعاية الموهوبين.	.672(**)

الارتباط مع البعد	الفقرة	
.676(**)	ضعف التنسيق بين المدرسة والجهات المختصة بتنمية المواهب الحكومية والخاصة.	7
.800(**)	نقص الامكانيات المادية اللازمة لتنمية المواهب.	8

\*\* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.01$ ).

يتضح من نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) في الجدول أن جميع قيم معاملات ارتباط العبارات مع المقياس كانت دالة إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \geq 0.01$ )، وبالتالي تم قبول جميع العبارات.

#### 4- النتائج والتوصيات.

##### 4-1- تحليل النتائج الكمية:

هدفت هذه الدراسة للإجابة على الأسئلة التالية:

1- ما المعايير المطبقة في ترشيح منسقي الموهبة في المدارس الحكومية من وجهة نظرهم؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعايير المطبقة في ترشيح منسقي الموهبة في المدارس الحكومية

الترتيب	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	العبارات	
1	0.476	4.667	امتتع بسمات شخصية مثل المرونة وسعة الأفق.	7
2	0.569	4.608	لدي قدرة على التواصل الجيد مع اولياء الامور	10
3	0.806	4.431	لدي شغف لتفعيل الأنشطة والفعاليات في المدرسة.	9
4	0.894	4.373	استطيع استخدام التقنيات الحديثة مع الموهوبين.	5
5	1.002	4.270	أستطيع التعرف على الموهوبين معرفتي بخصائصهم.	2
6	1.028	4.059	أستطيع إعداد برامج إثرائية خاصة بالموهوبين.	4
7	1.019	4.040	معرفتي بمفاهيم الموهبة والنظريات وتاريخ الموهبة	1
8	0.979	4.039	لدي معرفة بأساليب الكشف عن الموهوبين.	3
9	1.104	3.980	استطيع تقييم برامج الموهوبين.	6
10	1.332	3.843	لدي دورات سابقة في مجال تربية الموهوبين.	11
11	1.383	2.922	لأنني منسق موهوبين منذ سنوات سابقة.	12
12	1.041	2.275	قلة المهام المسندة لي في المدرسة.	8
	0.748	3.959	الدرجة الكلية	

تظهر نتائج الجدول السابق أن مستوى تطبيق المعايير في ترشيح منسقي الموهبة في المدارس الحكومية جاء بمتوسط حسابي (3.959) وانحراف معياري (0.748).

وتظهر نتائج الجدول السابق أن أكثر المعايير المطبقة في ترشيح منسقي الموهبة في المدارس الحكومية كان "امتتع بسمات شخصية مثل المرونة وسعة الأفق" بمتوسط حسابي (4.667) وانحراف معياري (0.476)، تلاه في المرتبة الثانية "لدي قدرة على التواصل الجيد مع اولياء الامور" بمتوسط حسابي (4.608) وانحراف معياري (0.569)، ثم في المرتبة الثالثة "لدي شغف لتفعيل الأنشطة والفعاليات في المدرسة" بمتوسط حسابي (4.431) وانحراف معياري (0.806).

كما تظهر نتائج الجدول السابق أن أقل المعايير المطبقة في ترشيح منسقي الموهبة في المدارس الحكومية كان "قلة المهام المسندة لي في المدرسة" بمتوسط حسابي (2.275) وانحراف معياري (1.041)، ثم "لأنني منسق موهوبين منذ سنوات سابقة" بمتوسط حسابي (2.922) وانحراف معياري (1.383).

2- ما المعايير المطبقة في ترشيح منسقي الموهبة في المدارس الأهلية من وجهة نظرهم؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعايير المطبقة في ترشيح منسقي الموهبة في المدارس الأهلية

الترتيب	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	العبارة	
1	0.497	4.425	اتمتع بسمات شخصية مثل المرونة وسعة الأفق.	10
2	0.470	4.320	اني أستطيع التعرف على الموهوبين معرفتي بخصائصهم.	2
3	0.608	4.287	لدي قدرة على التواصل الجيد مع اولياء الامور	7
4	0.614	4.253	اني لدي معرفة بأساليب الكشف عن الموهوبين.	3
5	0.911	4.230	لدي شغف لتفعيل الأنشطة والفعاليات في المدرسة.	9
6	0.741	4.092	استطيع استخدام التقنيات الحديثة مع الموهوبين.	5
7	0.559	4.034	أني أستطيع تقييم برامج الموهوبين.	6
8	0.777	3.977	أني أستطيع إعداد برامج إثرائية خاصة بالموهوبين.	4
9	0.905	3.920	- لدي دورات سابقة في مجال تربية الموهوبين.	11
10	0.651	3.830	معرفتي بمفاهيم الموهبة والنظريات وتاريخ الموهبة	1
11	1.138	3.724	لأني منسق موهوبين منذ سنوات سابقة.	12
12	1.180	2.839	قلة المهام المسندة لي في المدرسة.	8
	0.484	3.994	الدرجة الكلية	

تظهر نتائج الجدول السابق أن مستوى تطبيق المعايير في ترشيح منسقي الموهبة في المدارس الأهلية جاء بمتوسط حسابي (3.994) وانحراف معياري (0.484).

وتظهر نتائج الجدول السابق أن أكثر المعايير المطبقة في ترشيح منسقي الموهبة في المدارس الأهلية كان "اتمتع بسمات شخصية مثل المرونة وسعة الأفق" بمتوسط حسابي (4.425) وانحراف معياري (0.497). تلاه في المرتبة الثانية "أستطيع التعرف على الموهوبين معرفتي بخصائصهم" بمتوسط حسابي (4.320) وانحراف معياري (0.470). ثم في المرتبة الثالثة "لدي قدرة على التواصل الجيد مع اولياء الامور" بمتوسط حسابي (4.287) وانحراف معياري (0.608).

كما تظهر نتائج الجدول السابق أن أقل المعايير المطبقة في ترشيح منسقي الموهبة في المدارس الأهلية كان "قلة المهام المسندة لي في المدرسة" بمتوسط حسابي (2.839) وانحراف معياري (1.180). ثم "لأني منسق موهوبين منذ سنوات سابقة" بمتوسط حسابي (3.724) وانحراف معياري (1.138).

### 3- هل يوجد اختلاف بين المدارس الحكومية والأهلية في المعايير المطبقة لترشيح منسقي الموهوبين؟

للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ثم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Sample T Test) للتعرف على دلالة الفروق بين هذه المتوسطات، كما هو موضح في الجدول:

جدول (11) نتائج اختبار (T) لدلالة الفروق بين المدارس الحكومية والأهلية في المعايير المطبقة لترشيح منسقي الموهوبين

نوع المدرسة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	قيمة t	درجات الحرية	مستوى الدلالة
أهلية	3.959	0.748	-0.335	136	0.738
حكومية	3.994	0.484			

يتبين من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المعايير المطبقة في ترشيح منسقي الموهبة في المدارس تعزى لتغير نوع المدرسة (حكومية، أهلية).

### 4- ما أهم المعوقات الداخلية والخارجية التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة في المدارس الحكومية من وجهة نظر المنسقين؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعوقات الداخلية والخارجية التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة في

#### المدارس الحكومية

الترتيب	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	العبارة	
1	0.857	3.843	قلة الكوادر المؤهلة في مجال تربية الموهوبين في المدرسة.	1
2	1.029	3.686	ضعف تشجيع الأسر لابنائهم للمشاركة في برامج رعاية الموهوبين.	6

الترتيب	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	العبرة	
3	1.185	3.608	ضعف الدافعية للمشاركة في البرامج الاثرائية من قبل الطلبة الموهوبين	3
4	1.021	3.392	ضعف ثقافة المجتمع عن الموهبة وأهميتها.	5
5	1.039	3.373	ضعف التنسيق بين المدرسة والجهات المختصة بتنمية المواهب الحكومية والخاصة.	7
6	1.197	3.353	نقص الامكانيات المادية اللازمة لتنمية المواهب.	8
7	0.923	3.216	عدم التزام المدرسة بتطبيق معايير ترشيح المنسقين المحلية او العالمية. (مثال: المعايير المهنية لمعلمي الموهوبين الخاص بمركز قياس)	2
8	0.994	3.176	ضعف الخدمات الارشادية للموهوب من قبل المدرسة.	4
	0.758	3.456	الدرجة الكلية	

تظهر نتائج الجدول السابق أن مستوى تأثير المعوقات الداخلية والخارجية على استدامة رعاية الموهبة في المدارس الحكومية جاء بمتوسط حسابي (3.456) وانحراف معياري (0.758).

وتظهر نتائج الجدول السابق أن أكثر المعوقات الداخلية والخارجية التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة في المدارس الحكومية كانت "قلة الكوادر المؤهلة في مجال تربية الموهوبين في المدرسة" بمتوسط حسابي (3.843) وانحراف معياري (0.857)، تلاها في المرتبة الثانية "ضعف تشجيع الأسر لابنائهم للمشاركة في برامج رعاية الموهوبين" بمتوسط حسابي (3.686) وانحراف معياري (1.029)، ثم في المرتبة الثالثة "ضعف الدافعية للمشاركة في البرامج الاثرائية من قبل الطلبة الموهوبين" بمتوسط حسابي (3.608) وانحراف معياري (1.185).

كما تظهر نتائج الجدول السابق أن أقل المعوقات الداخلية والخارجية التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة في المدارس الحكومية كان "ضعف الخدمات الارشادية للموهوب من قبل المدرسة" بمتوسط حسابي (3.176) وانحراف معياري (0.994)، ثم "عدم التزام المدرسة بتطبيق معايير ترشيح المنسقين المحلية او العالمية. (مثال: المعايير المهنية لمعلمي الموهوبين الخاص بالمركز" بمتوسط حسابي (3.216) وانحراف معياري (0.923).

5- ما اهم المعوقات الداخلية والخارجية التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة في المدارس الأهلية من وجهة نظر المنسقين؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعوقات الداخلية والخارجية التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة في المدارس الأهلية

الترتيب	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	العبرة	
1	0.635	4.310	قلة الكوادر المؤهلة في مجال تربية الموهوبين في المدرسة.	1
2	0.847	4.195	عدم التزام المدرسة بتطبيق معايير ترشيح المنسقين المحلية او العالمية. (مثال: المعايير المهنية لمعلمي الموهوبين الخاص بمركز	2
3	0.775	4.069	ضعف ثقافة المجتمع عن الموهبة وأهميتها.	5
4	1.004	4.057	نقص الامكانيات المادية اللازمة لتنمية المواهب.	8
5	1.030	3.908	ضعف الخدمات الارشادية للموهوب من قبل المدرسة.	4
6	0.982	3.885	ضعف تشجيع الأسر لابنائهم للمشاركة في برامج رعاية الموهوبين.	6
7	1.077	3.655	ضعف الدافعية للمشاركة في البرامج الاثرائية من قبل الطلبة الموهوبين	3
8	0.974	3.540	ضعف التنسيق بين المدرسة والجهات المختصة بتنمية المواهب الحكومية والخاصة.	7
	0.608	3.953	الدرجة الكلية	

تظهر نتائج الجدول السابق أن مستوى تأثير المعوقات الداخلية والخارجية على استدامة رعاية الموهبة في المدارس الأهلية جاء بمتوسط حسابي (3.953) وانحراف معياري (0.608).

وتظهر نتائج الجدول السابق أن أكثر المعوقات الداخلية والخارجية التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة في المدارس الأهلية كانت "قلة الكوادر المؤهلة في مجال تربية الموهوبين في المدرسة" بمتوسط حسابي (4.310) وانحراف معياري (0.635)، تلاها في المرتبة

الثانية "عدم التزام المدرسة بتطبيق معايير ترشيح المنسقين المحلية او العالمية. (مثال: المعايير المهنية لمعلمي الموهوبين الخاص بمركز" بمتوسط حسابي (4.195) وانحراف معياري (0.847)، ثم في المرتبة الثالثة "ضعف ثقافة المجتمع عن الموهبة وأهميتها" بمتوسط حسابي (4.069) وانحراف معياري (0.775).

كما تظهر نتائج الجدول السابق أن أقل المعايير الداخلية والخارجية التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة في المدارس الأهلية كانت "ضعف التنسيق بين المدرسة والجهات المختصة بتنمية المواهب الحكومية والخ" بمتوسط حسابي (3.540) وانحراف معياري (0.974)، ثم "ضعف الدافعية للمشاركة في البرامج الاثرائية من قبل الطلبة الموهوبين" بمتوسط حسابي (3.655) وانحراف معياري (1.077).

4- هل يوجد اختلاف في المعايير المؤثرة على استدامة رعاية الموهبة بين المدارس الحكومية والأهلية؟ للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ثم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Sample T Test) للتعرف على دلالة الفروق بين هذه المتوسطات، كما هو موضح في الجدول:

جدول (14) نتائج اختبار  $t$  لدلالة الفروق في المعايير المؤثرة على استدامة رعاية الموهبة بين المدارس الحكومية والأهلية

نوع المدرسة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	قيمة $t$	درجات الحرية	مستوى الدلالة
أهلية	3.456	0.758	-4.222	136	0.000
حكومية	3.953	0.608			

يتبين من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في العوامل المؤثرة على استدامة رعاية الموهبة تعزى لمتغير نوع المدرسة (حكومية، أهلية)، لصالح المدارس الأهلية حيث تؤثر عليها هذه العوامل أكثر من المدارس الحكومية.

#### 2-4- تحليل النتائج النوعية

- 1- ما المعايير المطبقة في ترشيحكم كمنسق موهبة في مدرستكم؟
- 2- ما أهم المعايير الداخلية والخارجية التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة من وجهة نظركم؟
- 3- ما المقترحات التي يمكن تحديدها لمواجهة تحديات استدامة رعاية الموهوبين من وجهة نظركم؟

#### نتائج تحليل البيانات النوعية:

- 1- ما المعايير المطبقة في ترشيحكم كمنسق موهبة في مدرستكم؟  
أظهرت نتائج تحليل بيانات المقابلات وجود نوعين من أنماط ترشيح منسقي الموهبة:  
أولاً: الترشيح الذاتي، وهي عملية يقوم بها الفرد نفسه لاختياره أو عدم اختياره لأداء مهمة أو وظيفة معينة. ويرتبط بمجموعة من العوامل الذاتية التي يحكم بها الفرد على نفسه ومدى استحقاقها لعمل معين من عدمه بالاعتماد على (الدوافع والرغبات، السمات الشخصية، المهارات والقدرات، التجارب السابقة). ذكرت (آمال - منسقة موهبة في مدرسة أهلية) "ترشيحي كان ذاتي، لما يكون المنسق هو نفسه موهوب وتكون دافعيته عالية ومستعد لبذل الجهد. أنا مخترعة ماخذة الثالثة على مستوى المملكة. اجد ان اختيار منسق الموهوبين ممكن نقول فطرة تكون بالمدير لما يجد عنده في القسم شخص مختلف او شخص يعرف نفسه انه كويس في هذا المجال ويحي ويصاح (خيركم من عرف قدر نفسه) لما يقول أنا قدها وأجد نفسي حتى لو كان غير مبدع سوف يبذل قصارى جهده حتى يصل الى الإبداع في عمله وأن يكون موهوب ويتميز عن غيره". وبالمثل ذكرت (عفاف - منسقة الموهبة في مدرسة حكومية) "عندي حافز حتى في حصص الانتظار اشرح لهم، أدرس منهجي (الرياضيات) بالإضافة لمادة التفكير الناقد".
- ثانياً: الترشيح الخارجي: أظهرت نتائج المقابلات عدة معايير لترشيح منسقي الموهبة ذات ارتباط بعوامل خارجية ليس للفرد فيها مجال لصنع القرار. في هذا النوع من الترشيح يقوم بها شخص أو جهة أخرى غير الفرد نفسه لاختياره أو عدم اختياره لأداء مهمة أو وظيفة معينة. ويعتمد هذا النوع من الترشيح على مجموعة من العوامل الموضوعية التي تتعلق بالمهمة أو الوظيفة نفسها تشمل (متطلبات الوظيفة، إجراءات الترشيح، الدافعية، السمات الشخصية، الكفاءة والفاعلية، التنمية المهنية).

#### 1- متطلبات الوظيفة

على سبيل المثال، ذكرت (ندى - منسقة الموهبة في مدرسة أهلية) أن سبب ترشيحها من قبل المديرية كان لتوافر متطلبات الوظيفة لديها "رشتحتي استاذة هبة مشرفة المسار المصري اني اتابع فبدأت بالمواهب العادية مثل الرسم وغيرها". وقد وافقت هذه النتائج ما ورد في دراسة (Stephenson, 1988) عن دور مدير المدرسة في تعليم الموهوبين فمن المهم اختيار منسق البرنامج كما يجب على مدير المدرسة التأكد من عدم ظهور تعارضات في المواعيد بين برنامج الموهوبين والفتاى الأخرى.

## 2- الكفاءة والمهارات:

الكفاءة هي القدرة على أداء مهمة أو وظيفة معينة بنجاح. وتلعب الكفاءة دورًا مهمًا في الترشيح، حيث تؤثر على قدرة الفرد على أداء المهمة أو الوظيفة المطلوبة. ذكر (محمود- منسق موهوبين في مدرسة أهلية) " ترشيح المنسقين بتكليف داخلي. في مدارس جواتا يتم الترشيح للمنسقين بمعيارين: الكفاءة في المادة العلمية وسنوات الخبرة في مجال الموهوبين". ذكر (باسم - منسق موهوبين في مدرسة أهلية) " سبب ترشيحي: انا معلم تخصص فيزياء وكيمياء من جامعة الأزهر وتم اختياري على أساس التخصص. ذكر (محمد - منسق الموهبة في مدرسة أهلية) " لا بد من حسن اختيار المسؤول واعطائه الحرية. أنا عندي مهارات وهي سبب الاختيار". ذكر (محمد - منسق الموهبة في مدرسة حكومية) " المدير رشحنى لأنه لاحظ تميزي في المعارض العلمية وايضا تميزي في المادة العلمية لم يقلل نصابي لكن حسب المتاح يعطوني الحصص"

## 3- الدافعية

ذكرت (نورة - منسقة الموهبة في مدرسة أهلية) فعليًا لي سنتين. أنا أبحث في التفاصيل والأساسيات في مفهوم الموهبة. بالنسبة للبرامج: كيف تطبق. لا بد يكون فيه تأسيس كامل من المدرسة. لازم الطفل والطالب والأهالي لازم يعرفون إن الموهبة استثمار".

## 4- السمات الشخصية

السمات الشخصية هي الصفات الثابتة التي تحدد سلوك الفرد وتفاعله مع الآخرين. وتلعب السمات الشخصية دورًا مهمًا في الترشيح، حيث تؤثر على قدرة الفرد على أداء مهمة أو وظيفة معينة. ذكر (باسم - منسق موهوبين في مدرسة أهلية) " سبب ترشيحي: انا معلم تخصص فيزياء وكيمياء من جامعة الأزهر وتم اختياري على أساس التخصص. وأنا متعاون مع ادارة المدرسة بدون مقابل مالي وهذا السبب الثاني لاني متعاون وأفهم على السعوديين وأقدر التعامل معهم".

## 5- التنمية المهنية

تشير التنمية المهنية إلى الجهود التي يبذلها الفرد لتحسين مهاراته وقدراته وخبراته المهنية. وتلعب التنمية المهنية دورًا مهمًا في الترشيح، حيث تشير إلى أن الفرد ملتزم بالتطوير المستمر وتحسين أدائه المهني. ذكرت (عفاف- منسقة الموهبة في مدرسة حكومية) " أنا منسقة موهوبات من 8 سنوات. المدرسة عندها فصول موهبة. انا معلم موهوبين رياضيات + منسق موهوبين. ترشيحي لانهم يفضلون تخصص الرياضيات والعلوم. انا اعطي برامج داخل المدرسة ومدرستنا كل صف فيها فصل موهبة عندنا 3 فصول موهبة. انا اشتغل على نفسي موبس الدورات اللي تجينا الطرف طالباتهم مبدعات".

## 2- ما أهم المعوقات الداخلية والخارجية التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة من وجهة نظركم؟

أظهرت نتائج تحليل بيانات المقابلات وجود نوعين من أنماط معوقات استدامة رعاية الموهبة: داخلية وخارجية كالتالي:

أولاً: المعوقات الداخلية: معوقات ذاتية ترتبط بالموهوب نفسه وتشمل:

المستوى الاقتصادي: يعتبر المستوى الاقتصادي من أهم المعوقات الذاتية التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة في المدارس. ويشمل ذلك عدم قدرة بعض الأسر على توفير الكتب المدرسية أو الوسائل التعليمية أو دفع رسوم المسابقات المختلفة. ذكرت (ايمان - منسقة الموهبة في مدرسة أهلية) " المستوى الاقتصادي المتدني الذي يقلل من قدرة الأسرة على مساعدة الموهوب وتوفير احتياجاته مما يؤثر من جهة أخرى على صحته النفسية وقد يولد لديه إحباط"

الظروف الاجتماعية: الظروف الاجتماعية من المعوقات التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة في المدارس. ويشمل ذلك الطلاق أو وفاة أحد الوالدين، مما قد يؤدي إلى عدم استقرار الأسرة والتأثير على التحصيل الدراسي للطلاب. ذكر (علاء- منسق الموهبة في مدرسة أهلية) " الأسرة وعدم ادراك اهمية موهبة والتوعية بأهمية موهبة. ذكرت (عفاف - منسقة الموهبة في مدرسة حكومية) " اولياء الامور نوعين منهم يحبون ويسجلون ابنائهم وبعضهم بسبب الجهل ما يسجلونهم مديرتنا داعم لنا وتسجل الطلاب من مصروفات المدرسة

ثانياً: المعوقات الخارجية: معوقات خارجية لا ترتبط بالموهوب ذاته وتشمل:

## 1- المعوقات التعليمية: وتشمل

عدم كفاية الموارد التعليمية: ذكرت (ايمان - منسقة الموهبة في مدرسة أهلية) "عدم توافر أدوات القياس والتشخيص الملائمة في الروضات حيث يحتاج اكتشاف الموهوبين إلى بعض الاختبارات مثل اختبار الذكاء والتفكير الابتكاري ازدحام الفصول الدراسية سواء في رياض الأطفال أو المدارس مما يقلل من فرصة إظهار الموهبة في مقال (Hertzog, 2017) اشارت إلى أهمية سياق التعليم في تنمية المواهب حيث أن البيئة المثالية تساهم في تطوير نقاط القوة لدى الموهوب وتنمية موهبته.

ضعف جودة التعليم: ضعف جودة التعليم من المعوقات الأخرى التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة في المدارس. ويشمل ذلك ضعف المستوى العلمي للمعلمين، وعدم توفر التدريب الكافي لهم، وعدم مواكبة المناهج الدراسية للتطورات العلمية. ذكرت (ايمان

– منسقة الموهبة في مدرسة أهلية) "عدم تدريب المشرفين والمعلمين على كيفية إجراء اختبارات القياس السابقة حيث تحتاج مثل هذه الاختبارات إلى تدريب وإعداد متواصلين

عدم ملاءمة المناهج الدراسية: عدم ملاءمة المناهج الدراسية من المعينات التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة في المدارس. ويشمل ذلك عدم ارتباط المناهج الدراسية بالواقع، أو عدم مواكبتها للتطورات العلمية. ذكرت (ايمن – منسقة الموهبة في مدرسة أهلية) "بالنسبة للأطفال. التمسك بأساليب التدريس والمقررات التقليدية سواء في رياض الأطفال أو المدارس الابتدائية مما يقلل فرص الكشف عن الموهبة أو الممارسة العملية المهارية لبعض الموهوبين يكره النمطية والامتثال للأنظمة ولا يستجيب للإرشادات فيظن المعلم أنهم غير مبالين وفوضويين. يعتمد حكم المعلم على طلبته على نجاحهم وتفوقهم في المناهج المدرسية وفي كثير من الأحيان لا توافق هذه المناهج هوى الطلبة، ولا تشجع ميولهم وتكشف قدراتهم".

## 2- المعينات الإجتماعية

انتشار أمية الموهبة: انتشار الأمية من أهم المعينات الإجتماعية التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة في المدارس. حيث أن الأميين غير قادرين على تعليم أبنائهم القراءة والكتابة، مما يؤثر على جودة التعليم في المجتمع، ويحد من فرص اكتشاف الموهوبين. ذكرت (ايمن – منسقة الموهبة في مدرسة أهلية) "غياب الوعي والفهم لدى الوالدين لظاهرة التفوق والموهبة، وإتباع أساليب التربية الخاطئة مع المتفوق".

## 3- المعينات الإدارية

عدم وجود سياسة واضحة وأهداف محددة لرعاية الموهبة: عدم وجود سياسة واضحة وأهداف محددة لرعاية الموهبة في المدارس من أهم المعينات الإدارية التي تؤثر على استدامة هذه العملية. حيث أن غياب هذه السياسة والأهداف يؤدي إلى عدم التنسيق بين الجهات المعنية، وعدم تخصيص الموارد اللازمة لرعاية الموهوبين.. ذكرت (عفاف – منسقة الموهبة في مدرسة حكومية) ضغط الحصاص وأنا مشتتة بين مادتي الموهبة مدرستي دمج (يومين حضوري والباقي عن بعد)

ضعف التنسيق بين الجهات المعنية: ضعف التنسيق بين الجهات المعنية برعاية الموهبة في المدارس من المعينات الإدارية الأخرى التي تؤثر على استدامة هذه العملية. حيث أن غياب هذا التنسيق يؤدي إلى عدم توحيد الجهود، وضباب الموارد. ذكرت (عهود – منسقة الموهبة في مدرسة أهلية) "مشاكل مع ادارة موهبة. التسجيل في المسابقات يكون متأخر. فترة التسجيل قصيرة." ذكر (فهد- منسق الموهبة في مدرسة أهلية) "ضعف الانشطة وصعوبة التواصل مع ادارة النشاط والمتابعة ضعيفة من المدرسة". ذكرت (نورة – منسقة الموهبة في مدرسة أهلية) التعاميم تصل متأخرة والدورات للطلاب صابرة حكرا على مدارس معينة.

عدم كفاية التدريب للمعلمين: عدم كفاية التدريب للمعلمين على كيفية اكتشاف ورعاية الموهوبين من المعينات الإدارية التي تؤثر على استدامة هذه العملية. حيث أن غياب هذا التدريب يؤدي إلى عدم قدرة المعلمين على اكتشاف الموهوبين، أو تقديم برامج رعاية مناسبة لهم. تتماشى هذه النتائج مع دراسة (Reis & Renzulli, 1988) في أن العديد من منسقي برامج الموهوبين غير مستعدين لمناصبهم. والبعض ليس لديه خلفية في مجال تعليم الموهوبين أو الإدارة. ليس لدى الكثيرين أي فكرة من أين يبدأون في تطوير برنامج جيد. وكان الآخرون معلمين ممتازين في الفصول الدراسية ولم تكن لديهم خبرة على مستوى المنطقة في تخطيط البرامج. ستثير هذه المقالة بعض الأسئلة التي يجب على المنسقين المحتملين أو الجدد طرحها بالإضافة إلى تقديم اقتراحات لتطوير خطة المنطقة لتنفيذ البرنامج.

ضعف الدعم المالي: ضعف الدعم المالي لبرامج رعاية الموهوبين من المعينات الإدارية التي تؤثر على استدامة هذه العملية. حيث أن غياب هذا الدعم يؤدي إلى عدم توفير الموارد اللازمة لتنفيذ هذه البرامج، وتحقيق أهدافها. ذكر (محمود – منسق الموهبة في مدرسة أهلية) "انصبه المعلمين تكون زائدة فيحس ان هذا عبء عليه ويقارن نفسهبزميله بدون دخل زائد. ذكر (باسم – منسق الموهبة في مدرسة أهلية) "انا شايل 25 حصة مع عملي كمنسق موهبة واتابع المشاريع العلمية فيالبيت يقلل النصاب. ياليت يكون فيه دعم مادي كثرة الأعباء الملقاة على الطاقم الإداري والتعليمي بما لا يترك وقتاً للتفاعل مع الأطفال المتميزين في بعض المجالات. ذكر (محمد – منسق الموهبة في المدارس الأهلية) "الشيء الثاني رعاية الموهبة تحتاج من البداية الى النهاية مهم: المفروض فيه قاعدة بيانات للطلاب من الروضة او الابتدائي واحنا طالبين.عشان نعرف اللي عنده استعداد من البداية وما نضيع وقت في الكشف. اقتراح: يكون فيه ملف في نور يفيد انه طالب موهوب مشكلة رابعة: المعلمين المحبطين نحتاج توعية للادارات في المدارس ان معلم الموهوبين نصابه أقل عشان يكون عنده وقت للكشف.

ثالثاً: ما المقترحات التي يمكن تحديدها لمواجهة تحديات استدامة رعاية الموهوبين من وجهة نظر المنسقين؟

أظهرت نتائج تحليل المقابلات المقترحات التالية:

الحوافز: الحوافز من أهم العوامل التي تؤثر على استدامة أي عمل. وفيما يتعلق برعاية الموهبة في المدارس، فإن الحوافز

يمكن أن تكون مالية أو معنوية.

الدورات التدريبية للطلاب والمنسقين حضورياً: الدورات التدريبية من أهم الوسائل التي تساعد على تطوير المهارات والمعارف اللازمة لرعاية الموهوبين.

وهذا يتماشى مع دراسة ((Abiwu & Martins, 2022)) التي ركزت على الاستراتيجيات التي تعزز استدامة المواهب في الجامعات خلال جائحة كوفيد-19 وأشارت النتائج إلى أهمية رأس المال الفكري في الاستدامة من خلال التدريب والتطوير المهني. وبشكل عام، يؤكد روان وتاونيند على أهمية فهم وجهات نظر المعلمين الجدد حول استعدادهم لتعليم الطلاب المتنوعين بشكل فعال. ومن خلال معالجة احتياجاتهم ومخاوفهم المحددة من خلال التطوير المهني المستهدف، يمكننا تمكينهم بشكل أفضل لمواجهة التحديات وإطلاق إمكانات جميع المتعلمين، بما في ذلك الموهوبين والمتميزين ((Rowan & Townend, 2016)).

شهادة صلاحية منسقة موهبة: حصول منسق الموهبة على رخصة ممارسة مهنة والحصول على شهادة معتمدة من جهات رسمية يعتبر من العوامل المساعدة على استقرار المنسقين في مدارسهم وبالتالي حصول الوهوب على دعم مستمر لموهبته.

منح الحرية للمنسق: منح الحرية للمنسق من الوسائل التي تساعد على الإبداع والابتكار في برامج رعاية الموهوبين. ويجب أن يكون للمنسق صلاحيات كافية لاتخاذ القرارات المناسبة، وتنفيذ البرامج والأنشطة التي يراها مناسبة لاحتياجات الموهوبين.

رعاية الموهبة في جميع الاتجاهات: رعاية الموهبة في جميع الاتجاهات من الوسائل التي تساعد على تنمية الموهوبين بشكل شامل. ويجب أن تركز برامج رعاية الموهبة على جميع المجالات،

ذكرت (وعد - منسقة الموهبة في مدرسة أهلية) " نحتاج تدريب للمنسقات نحتاج تعزيز ثقافة الموهبة بين الطلاب. ذكر (السلمان- منسق الموهبة في مدرسة أهلية) " نحتاج حصص خاصة بالروبوت وتكوين نادي". ذكر (فيصل- منسق الموهبة في مدرسة أهلية) " نريد مقر خاص بالموهبة في المدارس توفير الأدوات للموهبة في المدارس التنوع في المواهب". ذكر (مرتضى - منسق الموهبة في مدرسة أهلية) " نحتاج دورات تدريبية للطلاب حضورية وليست مسائية نريد ابراز تجربة الموهوب بحيث يقدم الموهوب برامج لبقية الموهوبين. ذكر (التميحي - منسق الموهبة في مدرسة أهلية) " نحتاج دعم حقيقي من ادارة الموهوبين والموهوبات زيادة الوعي للمنسقين والطلاب المزيد من اللقاءات معنا كمكتب نحتاج تقييم للطلاب بشكل حقيقي. ذكرت (نورة- منسقة الموهبة في مدرسة أهلية) " يجب ان يكون هناك برنامج لاعداد منسقات موهبة وليس فقط برامج ادارة الموهوبات. يعني يكون دورات فيها اعداد مسبق فيها تعريف عن الموهبة وتعريف عن المؤسسة وما تقدمه من خدمات. منسق الموهبة يدخل في نور ضمن رائدة نشاط. هذا خطأ مقترح تضاف خانة خاصة اكتشاف الموهبة مستحيل يكون ذاتي. تبادل الخبرات بين المدارس: مثال الروبوت كيف نضمن استدامة الموهبة: عن طريق استمرار تشجيع الطلاب واولياء الامور بالمشاركة والتفاعل والاهتمام بالطلاب من خلال المدارس. ذكر (محمود- منسق الموهبة في مدرسة أهلية) لو فيه اعتماد صلاحية كمعلم موهبة او تقليل نصاب المنسق حتى يتمكن يرد على استفسارات اولياء الامور ويقدر يتابع. ذكرت (ندى - منسقة الموهبة في مدرسة أهلية) احنا كمدرسة واجبنا نشجع الطلاب حتى لو كانت الموهبة بسيطة نسوي مسابقات بين وقت ووقت كذا يحس الطالب او الموهوب انه فعلا انا ممكن ابداع اكثر واسوي شيء افضل من اللي سويته قبل. وبالمجمل فإن لاستثمار في برامج إعداد المعلمين المستدامة أمر ضروري لضمان جودة واستمرارية تعليم الموهوبين. من خلال تمكين المعلمين بالمعرفة والمهارات اللازمة، وحماس الدفاع عن حقوقهم، يمكننا تمكينهم من رعاية إمكانات الطلاب الموهوبين واستدامة تلك الرعاية ( Reid & Horváthová, 2016

#### 3-4- مناقشة النتائج

ما المعايير المطبقة في ترشيح منسقي الموهبة في المدارس الحكومية؟

ما المعايير المطبقة في ترشيح منسقي الموهبة في المدارس الأهلية؟

الفرض الأول (صفرى): لا توجد فروق ذات دلالة دلالة احصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المدارس الحكومية والأهلية في المعايير المطبقة لترشيح منسق الموهوبين.

الفرض الثاني (البديل): توجد فروق ذات دلالة دلالة احصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المدارس الحكومية والأهلية في المعايير المطبقة لترشيح منسق الموهوبين.

أولاً: أظهرت النتائج أن أكثر المعايير المطبقة في ترشيح منسقي الموهبة في المدارس الحكومية كان اتمتع بسمات شخصية مثل المرونة وسعة الأفق، تلاه لدي قدرة على التواصل الجيد مع اولياء الامور، ثم لدي شغف لتفعيل الأنشطة والفعاليات في المدرسة، ويمكن تفسير ارتفاع درجات هذه المعايير إلى أن الحاجة إلى وجود منسقين للموهبة ذوي سمات شخصية إيجابية، مثل المرونة وسعة الأفق، وذلك حتى يتمكنوا من التعامل مع مختلف المواقف والظروف، والتعامل مع الطلاب الموهوبين ذوي الاحتياجات الخاصة. كما أن الحاجة إلى وجود منسقين للموهبة ذوي شغف لتفعيل الأنشطة والفعاليات في المدرسة يعتبر معيار هام حتى يتمكنوا من خلق بيئة

محفزة للطلاب الموهوبين، وتوفير الفرص المناسبة لهم للتعلم والنمو. وقد تضمنت دراسات تناولت معايير اعداد معلمي الموهبة التأكيد على اهمية معيار التعاون وما يتضمنه من معارف مثل معرفة السلوكيات التي توجه الاتصال الفعال بين معلم الموهوبين والطلاب والأسرة. كما يتضمن اكتساب مهارات التواصل الجيد معهم (محمد، 2010).

ثانياً: وأظهرت النتائج أن أقل المعايير المطبقة في ترشيح منسقي الموهبة في المدارس الحكومية كان قلة المهام المسندة لي في المدرسة، ثم لأني منسق موهوبين منذ سنوات سابقة، ويمكن تفسير انخفاض درجات هذه المعايير بأن المهام المسندة للمنسق في المدرسة تكون قليلة وقد يكون هذا الانخفاض بسبب أن بعض المدارس لا تمنح منسقي الموهبة مهامًا محددة أو رسمية، مما يجعل من الصعب تقييمهم بناءً على هذا المعيار. كما أن بعض المدارس تفضل اختيار منسقين جدد لديهم خبرة أقل، وذلك حتى يتمكنوا من التعلم واكتساب الخبرة في هذا المجال.

ثالثاً: وأظهرت النتائج أن أكثر المعايير المطبقة في ترشيح منسقي الموهبة في المدارس الأهلية كان اتمتع بسمات شخصية مثل المرونة وسعة الأفق، تلاه أستطيع التعرف على الموهوبين معرفتي بخصائصهم، ثم لدي قدرة على التواصل الجيد مع اولياء الامور، ويمكن تفسير ارتفاع درجات هذه المعايير هو حاجة المدارس الأهلية إلى وجود منسقين للموهبة ذوي سمات شخصية إيجابية، مثل المرونة وسعة الأفق، وذلك حتى يتمكنوا من التعامل مع مختلف المواقف والظروف، وتقديم الدعم اللازم للطلاب الموهوبين ذوي الاحتياجات الخاصة. كذلك حاجة المدارس الأهلية إلى وجود منسقين للموهبة قادرين على التواصل الجيد مع أولياء الأمور، وذلك حتى يتمكنوا من بناء علاقة إيجابية معهم، وفهم احتياجاتهم وتوقعاتهم.

رابعاً: كما أظهرت النتائج أن أقل المعايير المطبقة في ترشيح منسقي الموهبة في المدارس الأهلية كان قلة المهام المسندة لي في المدرسة، ثم لأني منسق موهوبين منذ سنوات سابقة، ويمكن تفسير انخفاض درجات هذه المعايير قلة المهام المسندة للمنسق في المدرسة قد يكون هذا الانخفاض بسبب أن بعض المدارس الأهلية لا تمنح منسقي الموهبة مهامًا محددة أو رسمية، مما يجعل من الصعب تقييمهم بناءً على هذا المعيار. كون المرشح منسق موهوبين سابقاً: قد يكون هذا الانخفاض بسبب أن بعض المدارس الأهلية تفضل اختيار منسقين جدد لديهم خبرة أقل، وذلك حتى يتمكنوا من التعلم واكتساب الخبرة في هذا المجال.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المعايير المطبقة في ترشيح منسقي الموهبة في المدارس تعزى لمتغير نوع المدرسة (حكومية، أهلية). ويمكن تفسير ذلك أن كلا النوعين يتبع وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية ويتم تطبيق توجهات موحدة لكلا النوعين.

ما أهم المعوقات الداخلية والخارجية التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة في المدارس الحكومية من وجهة نظر المنسقين؟

ما أهم المعوقات الداخلية والخارجية التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة في المدارس الأهلية من وجهة نظر المنسقين؟

الفرض الأول (صفرى): لا توجد فروق ذات دلالة دلالة احصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المدارس الحكومية والأهلية في المعوقات المؤثرة على استدامة رعاية الموهبة.

الفرض الثاني (البديل): توجد فروق ذات دلالة دلالة احصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المدارس الحكومية والأهلية في المعوقات المؤثرة على استدامة رعاية الموهبة.

وتبين من النتائج أن أكثر العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة في المدارس الحكومية كانت قلة الكوادر المؤهلة في مجال تربية الموهوبين في المدرسة بمتوسط، ثم ضعف تشجيع الأسر لابنائهم للمشاركة في برامج رعاية الموهوبين، ثم ضعف الدافعية للمشاركة في البرامج الاثرانية من قبل الطلبة الموهوبين، كما تبين من النتائج أن أكثر العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر على استدامة رعاية الموهبة في المدارس الأهلية كانت قلة الكوادر المؤهلة في مجال تربية الموهوبين في المدرسة، ثم عدم التزام المدرسة بتطبيق معايير ترشيح المنسقين المحلية او العالمية، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن قلة الكوادر المؤهلة يعد من أهم العوامل التي تؤثر على استدامة رعاية الموهوبين في المدارس الحكومية والأهلية، وذلك لأن منسقي الموهبة هم من يقومون بتنفيذ برامج رعاية الموهوبين، ولذلك فإن قلة عددهم أو عدم كفاءتهم يؤثر سلباً على جودة هذه البرامج وهذه النتيجة متوافقة مع دراسة (Koshy & Pinheiro- Torres, 2012) والتي أشارت نتائجها إلى ضرورة وجود مزيد من التطوير المهني للمعلمين ومنسقي الموهبة في إنجلترا. أما ضعف تشجيع الأسر لابنائهم للمشاركة في برامج رعاية الموهوبين يعد هذا العامل من العوامل المهمة التي تؤثر على استدامة رعاية الموهوبين، وذلك لأن الأسرة هي الشريك الأساسي في عملية رعاية الموهوبين، ولذلك فإن عدم تشجيع الأسرة لأبنائها على المشاركة في هذه البرامج يؤثر سلباً على نجاحها. كما أن ضعف الدافعية للمشاركة في البرامج الاثرانية من قبل الطلبة الموهوبين يعد هذا العامل من العوامل التي يمكن أن تؤثر على استدامة رعاية الموهوبين، وذلك لأن الطلبة الموهوبين هم المستفيدون الأساسيون من هذه البرامج، ولذلك فإن ضعف دافعيتهم للمشاركة فيها يؤثر سلباً على استمرارها. وأخيراً فإن عدم الالتزام بتطبيق معايير ترشيح المنسقين المحلية أو العالمية من قبل المدارس الأهلية يمكن عزوه لعدم وضوح التعليمات من قبل وزارة التعليم في هذا الجانب.

كما تبين من النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في العوامل المؤثرة على استدامة رعاية الموهبة تعزى لمتغير نوع المدرسة (حكومية، أهلية)، لصالح المدارس الأهلية حيث تؤثر عليها هذه العوامل أكثر من المدارس الحكومية، ويمكن تفسير هذه النتيجة بالعوامل التالية:

العوامل الاقتصادية: أولاً: تتمتع المدارس الأهلية بإمكانيات اقتصادية أكبر من المدارس الحكومية، مما يسمح لها بتوفير الموارد اللازمة لتنفيذ برامج رعاية الموهوبين، مثل توفير الكوادر المؤهلة، وتطوير البرامج، وتوفير الدعم المادي..  
العوامل الثقافية: ثانياً: تميل المدارس الأهلية إلى إعطاء أهمية أكبر لرعاية الموهوبين، وذلك لأنها تدرك أهمية هذه الفئة في المجتمع، كما أنها تسعى إلى جذب الطلبة الموهوبين إليها.  
العوامل التنظيمية: ثالثاً: تتمتع المدارس الأهلية باستقلالية أكبر من المدارس الحكومية، مما يسمح لها بالعمل وفقاً لرؤيتها الخاصة، واتخاذ القرارات التي تخدم مصالحها، بما في ذلك برامج رعاية الموهوبين..

## التوصيات والمقترحات.

بناء على ما توصلت إليه الدراسة الحالية نوصي بالتالي:

- 1- ضرورة نشر معايير ترشيح منسقي الموهوبين على نطاق واسع لزيادة الوعي بها.
- 2- ضرورة تطبيق معايير الترشيح بشكل دقيق وعادل لاختيار أفضل المرشحين لشغل هذا المنصب.
- 3- ضرورة توفير برامج تدريبية وتأهيلية لمنسقي الموهوبين لرفع كفاءتهم وفعاليتهم في أداء مهامهم.
- 4- توعية أسر الطلبة الموهوبين بأهمية مشاركة أبنائهم في برامج رعاية الموهوبين، وذلك من خلال عقد اللقاءات التربوية وعمل المطويات والمنشورات التي تركز على هذا الجانب.
- 5- تخفيف المهام المسندة لمنسقي الموهوبين في المدارس، خصوصاً تلك المتعلقة بغير الموهوبين، وذلك ليتسنى لهم القيام بمهامهم المتعلقة بالطلبة الموهوبين.
- 6- إجراء المزيد من الدراسات البحثية عن منسقي الموهبة في الوطن العربي.

## قائمة المراجع

### المراجع العربية

- الجاسم، فاطمة أحمد والنهان، موسى محمد (٢٠١٨م). بناء وتطوير قائمي خصائص وكفايات معلمي الموهوبين في دولة الإمارات العربية المتحدة قسم تربية الموهوبين. جامعة الخليج العربي. جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز الإمارات العربية المتحدة. دبي قنديل للطباعة والنشر والتوزيع.
- الجغيمان، عبد الله العامر سعد والقحطاني، فهد (٢٠١٧) المعايير المهنية لمعلمي الموهوبين الرياض، السعودية المركز الوطني للقياس..
- حواجي، محمد والحاذق، عبدالرحمن (2022). الاحتياجات التدريبية لتنمية مهارات البحث العلمي لدى منسقي الموهوبين في ضوء معايير الأولياد الوطني للابداع العلمي من وجهة نظرهم. مجلة العلوم التربوية والنفسية مجلد (6) عدد (26).
- الشرفي، عبدالرحمن (٢٠١٠م). دراسة وصفية لتحديد معوقات رعاية الموهوبين في المدارس الابتدائية المنفذة لبرامج رعاية الموهوبين الطائف من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين وفقاً لمتغير الوظيفة، الخبرة، والمؤهل الدراسي. رسالة منشورة جامعة أم القرى كلية التربية.
- فطيمة، دبراسو (2009). دور المعلم في اكتشاف الموهوبين. مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد الرابع، الجزائر.
- محمد، أسماء محمد عبدالحميد. (2010). معايير إعداد معلم الموهوبين. المؤتمر العلمي- إكتشاف ورعاية الموهوبين بين الواقع والمأمول، بها: كلية التربية بجامعة بنها ومديرية التربية والتعليم بالقليوبية، 733-742. مسترجع من <http://search.mandumah.co>
- ودعاني، ماجد (2019). برنامج دراسات عليا مقترح في ضوء المعايير المهنية وتجارب الجامعات العالمية الرائدة. جامعة جازان. تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلم الموهوبين في ضوء معايير المركز الوطني للقياس والتقويم المؤتمر العلمي العربي الثاني عشر لرعاية الموهوبين والمتفوقين عمان - الأردن

## المراجع الأجنبية

- Abiwu, L., & Martins, I. (2022). Talent development as a source of sustainable competitive advantage for higher education institutions during the COVID-19 pandemic. *SA Journal of Human Resource Management*, 20. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1777>
- Alagha, H. (2019). The training needs for secondary stage teachers in light of necessary competencies for taking care the gifted students. *An-Najah University Journal for Research- B (Humanities)*, 33(6), 989–1032. <https://doi.org/10.35552/0247-033-006-005>
- Al-naim, A., Abunaser, F., & Al-naim, A. (2023). The role of teachers and coordinators of gifted students' in developing their students' leadership abilities in high schools. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 22(3), 1-18. <https://doi.org/10.26803/ijlter.22.3.1>
- ARSLANTAŞ, S., KURNAZ, A., ATBAŞI, Z., & AYDOĞMUŞ, M. (2021). The opinions of teachers and administrators on the selection of teachers of gifted students. *Language Teaching and Educational Research*, 4(1), 107–120. <https://doi.org/10.35207/leter.947174>
- Calvert, E. (2012). Linked leadership: The role of technology in gifted education coordinators' approaches to informed decision making. *ScholarWorks@BGSU*. [https://scholarworks.bgsu.edu/leadership\\_diss/60/](https://scholarworks.bgsu.edu/leadership_diss/60/)
- Dai, D. Y. (2019). New Directions in talent development research: A developmental systems perspective. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 2019(168), 177–197. <https://doi.org/10.1002/cad.20322>
- Gagné, F. (2018). Academic talent development: Theory and best practices. *APA Handbook of Giftedness and Talent*, 163–183. <https://doi.org/10.1037/0000038-011>
- Gómez-Arizaga, M. P., Conejeros-Solar, M. L., & Martin, A. (2016). How good is good enough? A community-based assessment of teacher competencies for gifted students. *SAGE Open*, 6(4), 215824401668068. <https://doi.org/10.1177/2158244016680687>
- Gruppetta, M. (2005). Investigating the role and experiences of gifted and talented coordinators. *Gifted Education International*, 19(2), 132–141. <https://doi.org/10.1177/026142940501900207>
- Hertzog, N. B. (2017). Designing the learning context in school for talent development. *Gifted Child Quarterly*, 61(3), 219–228. <https://doi.org/10.1177/0016986217705712>
- Johnsen, S. K. (2012). Standards in gifted education and their effects on professional competence. *Gifted Child Today*, 35(1), 49–57. <https://doi.org/10.1177/1076217511427430>
- Kane, Janine, "Resource consultation: a study of the relationship between an elementary mathematics teacher and the talented and gifted coordinator" (2003). *Dissertations and Theses @ UNI*. 1152. <https://scholarworks.uni.edu/etd/1152>
- Koshy, V., & Pinheiro- Torres, C. (2012). 'are we being de- gifted, miss?' primary school gifted and talented co- ordinators' responses to the Gifted and Talented Education Policy in England. *British Educational Research Journal*, 39(6), 953–978. <https://doi.org/10.1002/berj.3021>
- Lee, J., & Jeong, H. (2023). Empowering sustainable futures: Insights from the integration and impact of software-gifted classes in South Korea. *Sustainability*, 15(21), 15279. <https://doi.org/10.3390/su152115279>
- Lenner, J. M. (2014). *Stakeholder or gatekeeper: The role of the Principal in Gifted Education (dissertation)*.
- Leonie Rowan & Geraldine Townend | (2016) Early career teachers' beliefs about their preparedness to teach: Implications for the professional development of teachers working with gifted and twice-exceptional students, *Cogent Education*, 3:1, 1242458, DOI: 10.1080/2331186X.2016.1242458
- Luo, L., & Kiewra, K. A. (2020). Parents' roles in talent development. *Gifted Education International*, 37(1), 30–40. <https://doi.org/10.1177/0261429420934436>
- *Multidimensional Curriculum Enhancing Future Thinking Literacy*. Routledg.

- NAGC-CEC Gifted Education Teacher Preparation Standards (2013). NAGC. <https://www.nagc.org/resources-publications/resources/national-standards-gifted-andtalented-education/>
- National Association for Gifted Children (NAGC), (2013). Advanced students in today's classrooms: What do we know? In National Association for Gifted Children.
- Novak, A. M., & Lewis, K. (2022). Perceptions of a Gifted Coordinator on University/District Collaboration Providing Culturally Responsive Gifted Professional Learning: A Phased Analysis of the Four-Zone Equity Driven Model of Professional Learning. <https://doi.org/10.35542/osf.io/5wceu>
- Olszewski-Kubilius, P., Subotnik, R. F., & Worrell, F. C. (2015). Conceptualizations of giftedness and the development of talent: Implications for counselors. *Journal of Counseling & Development*, 93(2), 143–152. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2015.00190.x>
- Patricia A. Haensly (2001) Gifted teachers: Facilitators of becoming , *Roeper Review*, 23:4, 189-189, DOI: 10.1080/02783190109554096
- Reid, E., & Horváthová, B. (2016). Teacher training programs for gifted education with focus on sustainability. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 18(2), 66–74. <https://doi.org/10.1515/jtes-2016-0015>
- Reis, S. M., & Renzulli, J. S. (1988). The role and responsibilities of the gifted program coordinator. *Roeper Review*, 11(2), 66–72. <https://doi.org/10.1080/02783198809553168>
- Russell, J. L. (2018). High school teachers' perceptions of giftedness, gifted education, and talent development. *Journal of Advanced Academics*, 29(4), 275–303. <https://doi.org/10.1177/1932202x18775658>
- Stephenson, Victoria, "The role of the principal in gifted education" (1988). Graduate Research Papers. 3424. <https://scholarworks.uni.edu/grp/3424>
- Stortzum, Charles, (1981). "Administrative Assistant Gifted Coordinator of North Clay Unit 25" (1981). Masters Theses. 2994. <https://thekeep.eiu.edu/theses/2994>
- Tannenbaum, A. J. (2000). Giftedness. *International Handbook of Giftedness and Talent*, 447–465. <https://doi.org/10.1016/b978-008043796-5/50032-2>
- Vidergor, H. E. (2022). The Role of the Gifted and Able Coordinator".in