جـامعـة النّجاح الوطنيّة
كلّيّة الدّراسات العليـا

درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلّة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس

إعداد
هنادي حسن خليل الحلواني

إشراف
أ. د غسان الحلّو
د. سحر أبو شخيدم

قدّمت هذهالأطروحة استكمالًا لمتطلّبات الحصول على درجة الماجستير في تربية الموهوبين في كلّيّة الدّراسات العليا في جامعة النّجاح الوطنيّة في نابلس، فلسطين

2022

درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلّة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس

إعداد

هنادي حسن خليل الحلواني

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 5/15 /2022م، وأجيزت:

أ.د. غسان الحلو	
المشرف الرئيسي	التوقيع
د. سحر أبو شخيدم	
المشرف الثاني	التوقيع
د. صلاح حمدان	
الممتحن الخارجي	التوقيع
د. سهيل صالحة	
الممتحن الداخلي	التوقيع

الإهداء

إلى من علّمني العطاء بدون انتظار... إلى من أحمل اسمه بكلّ افتخار ... **والدي العزيز** رحمه الله.

إلى ملاكي في الحياة... إلى معنى الحبّ ، والحنان، والتّفاني ... إلى بسمة الحياة ، وسرّ الوجود، إلى من كان دعاؤها سرّ نجاحي ، وحنانها بلسم جراحي ، إلى أغلى الحبايب أمّي **الحبيبة** رحمها الله.

إلى من هم أقرب إليّ من روحي ... إلى من شاركوني حضن الأم ، وبهم استمّد عزّتي وإصراري: **إخوتي، وأخواتي**.

إلى الشّموع الّتي احترقت من أجل أن تنير لنا الطريق، إلى من شجّعني ووقف بجانبي حتّى نهاية الطّريق... **أساتذتي تقديرًا ووفاءً**.

الباحثة

الشّكر والتّقدير

أشكر الله عزّ وجلّ كلّ الشّكر، وأثني عليه، وأحمده حمد الشّاكرين؛ إذ مَنَّ عليّ بنعمته، ووهبني المقدرة على إنجاز هذه الرّسالة، وأصلي وأسلّم على سيّد الخلق والأنام سيدنا محمّد صلوات ربّي وسلامه عليه، وعلى آله، وصحبه، ومن تبعهم إلى يوم الدّين.

الشّكر والتّقدير للدّكتورة الفاضلة سحر أبو شخيدم، والأستاذ الدّكتور غسان الحلّو؛ لتقبلهما الإشراف على هذه الرّسالة، وعلى سعة صدريهما، وتعاونهما، وعلى ما قدماه من دعم علميّ ومعنويّ حتّى خرجت الرّسالة بصورتها الحاليّة؛ حيث قدّما لي الكثير من التّوجيهات القيّمة الّتي أثّرت في هذه الرّسالة، وبذلا الكثير من الجهد في مساعدتي على تخطّي العقبات والمصاعب لإتمام هذه الرّسالة، فلهما منّي كلّ الشّكر، والاحترام، والتّقدير.

والشّكر أيضًا موصول لأعضاء لجنة المناقشة، فلهم كلّ التّقدير، والاحترام.

الإقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل عنوان:

درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلّة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة هي نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة اليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أية درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

اسم الطالب: هنادي حسن الحلواني

التوقيع: _____

التاريخ: 12.6.2022

قائمة المحتويات

الإهداء ..... ب

الشّكر والتّقدير ..... ث

الإقرار ..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.

فهرس الجداول ..... د

فهرس الملاحق ..... ذ

الملخّص ..... ر

الفصل الأوّل 1

مقدمة الدّراسة 1

ثانياً: الدّراسات السّابقة: 23

أولا: الدّراسات العربيّة: 23

ثانيا: الدّراسات الأجنبية: 29

التّعقيب على الدّراسات السّابقة 33

مصطلحات الدّراسة: 36

مشكلة الدّراسة وأسئلتها: 37

فرضيّات الدّراسة: 38

أهداف الدّراسة: 39

أهمية الدّراسة: 40

حدود الدّراسة: 41

محددات الدّراسة: 41

الفصل الثاني 42

منهجيّة الدّراسة وإجراءاتها 42

منهج الدّراسة 42

مجتمع الدّراسة 42

عيّنة الدّراسة 43

أداتا الدّراسة 45
صدق أدوات الدّراسة 47
ثبات أدوات الدّراسة 49
إجراءات الدّراسة 50
المعالجات الإحصائيّة 51
الفصل الثالث 53
نتائج الدّراسة 53
النّتائج المرتبطة بأداة الدّراسة الأوّلى (الاستبانة) 53
النتائج المتعلّقة بأسئلة الدّراسة 53
النّتائج المتعلّقة بفرضيّات الدّراسة 68
الفصل الرابع 84
مناقشة نتائج الدّراسة والتّوصيات 84
تأملات الباحثة 97
توصيّات الدّراسة 97
المصادر والمراجع 99
المراجع العربية 99
المراجع الأجنبية: 103
الملاحق 107
Abstract ..... B

فهرس الجداول

جدول 1	توزيع عيّنة الدّراسة حسب متغيراتها الدّيمغرافيّ	44
جدول 2	توزيع مجالات الدّراسة وعدد الفقرات	46
جدول 3	عدد الفقرات وقيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)....	49
جدول 4	درجات احتساب مستوى الموافقة لمحاور الدّراسة وفقراتها.....	50
جدول 5	يوضّح المتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة لمحاور الدّراسة، والدّرجة الكليّة مرتبة تنازليًّا.....	54
جدول 6	المتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، للفقرات المتعلّقة بالوسائل المتّبعة في الكشف عن الطّلبة الموهوبين	56
جدول 7	المتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، لفقرات المحور الثّاني المتعلّق بطبيعة المظاهر، والقدرات الّتي تؤخذ كمؤشّر للموهبة.....	58
جدول 8	المتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، لفقرات المحور الثّالث، والمتعلّق: النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين، وتعلميهم.....	60
جدول 9	المتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، لفقرات المحور الرّابع، والمتعلّق بخصائص الشّخص الموهوب.....	61
جدول 10	المتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، لفقرات المحور الخامس، والمتعلّق بمدى امتلاك المعلّم لنموذج خاص برعاية الطّلبة الموهوبين.....	63

فهرس الملاحق

ملحق أ: الاستبانة بصورتها النّهائيّة.....107

ملحق ب: المقابلة بصورتها النهائية.....111

ملحق ج: أسماء المحكّمين.....112

ملحق د: الجداول.....113

ملحق هـ: كتاب تسهيل المهمة.....128

درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلّة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس

إعداد

هنادي الحلّواني

إشراف

أ. د غسان الحلّو

د. سحر أبو شخيدم

الملخّص

هدفت هذه الدّراسة إلى التّعرّف إلى درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلّة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس ؛ ولتحقيق أهداف الدّراسة اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفيّ التّحلّيليّ من خلال أداتي : (الاستبانة، والمقابلة)، حيث بلغ عدد مجتمع الدّراسة (3145) من المديرين ، والمديرات ، والمعلّمين ، والمعلّم ات، في مدارس القدس الشّرقيّة ، توزعوا كالتّالي : (3038) معلّمً ا ومعلّمة ، و 107 مديرًا ومديرة، وبلغ حجم عيّنة الدّراسة (300) معلّم ومعلّمة، و(40) مديرًا ومديرة من مدارس المرحلّة الأساسيّة في محافظة القدس، الّذين تمّ اختيارهم بالطّريقة العشوائيّة البسيطة ثم وُزّعت عليهم الاستبانة إلكترونيًّا – تمّاشيًا مع البرتوكول المُتّبع في مواجهة فيروس كورونا– وحلّلت بيانات الاستبانة باستخدام برنامج الرّزم الإحصائيّة للعلوم الاجتماعيّة (SPSS).

كما واستخدمت الباحثة أداة الدّراسة المقابلة؛ بهدف التّعرّف على الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلّة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس، وأجريت المقابلات على عيّنة بلغ عددها (9).

وخرجت الدّراسة بعدّة نتائج أبرزها: درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلّة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس ، كانت متوسّطة ؛ اعتمّادًا على إجابات عيّنة الدّراسة.

وفي ضوء النّتائج، أوصت الدّراسة بمجموعة من التّوصيات، من أهمّها : ضرورة العمل على تنظيم حملات توعية حول أهمّية دعم الطّلبة الموهوبين من قبل المدارس، وتوفير الدّعم الكامل لهم؛ للتّأكد من استثمار هذه المواهب ، وتطويرها في خدمة الطّلبة ، والمجتمع. وتنظيم ممارسات تربويّة خاصّة بلكتشاف الطّلبة الموهوبين، وتوفير الخدمات لهم.

الكلمات المفتاحية: الممارسات التربوية، الطلبة الموهوبين، الخدمات.

الفصل الأوّل

مقدمة الدّراسة

إنّ أهمية هذه الدراسة تُكمن في حداثة تطور اهتمام النظام التعليمي في مدينة القدس بالطّلبة الموهوبين باعتبارهم ثروة وطنية يجب العناية بها من خلال اكتشافهم وصقل مواهبهم وإبرازها في كافة المجالات. ومن المعروف أنّ الطّلبة يختلفون عن بعضهم البعض، ليس فقط من حيث الشّكل، والحجم، واللّون، وإنّما يكون الاختلاف أيضًا، في القدرات المعرفيّة، واللّغوية، والاهتمامات، وأنماط التّعلّم، ومستويات الدّافعية، الشّخصيّة، ومن هنا تبرز أهمية تحديد الخصائص الّتي تميّز، الطلبة الموهوبين من أجل التّعرّف عليهم، والكشف عنهم مبكرًا؛ لمعرفة وفهم حاجاتهم، وميولهم، واستعداداتهم ومن ثمّ تقديم البرامج الاثرائية والأكاديمية وتوفير الخدمات المناسبة لهم.

يعتمد تقدّم الأمم وتطوّرها على مدى ما تمّلكه من ثروات بشريّة مؤهلة ؛ تفيد من ثرواتها الماديّة ، وتُعيد إنتاجها بأشكال جديدة، وممّا لا شكّ فيه أنّ الموهوبين هم الثّروة الحقيقيّة الّتي تقف وراء ازدهار الأمم وتقدّمها، بل هم كنوزها الثّمينة ؛ وعليها تُعقد الآمال في حلّ المشكلات لارتياد آفاق المستقبل، وفي تطوير سبل الحياة بشتّى المجالات، وبالتّالي ، فإنّ البحث عنهم ، ورعايتهم ، وتحقيق أفضل الوسائل لاستثمار مواهبهم، وتفوّقهم أصبح أمرًا ضروريًّا (محمد، 2019).

فممّا لا شكّ فيه أنّ الاهتمام بهذه الفئة يُعدّ أولويّة لدى الدول المتقدّمة ؛ إذ جعلت من الاهتمام بهم أحد أهم واجباتها حتّى تحافظ على تقدّمها، وبالتّالي فإنّ عالمنا العربيّ يجب أن ينال أطفالُه الموهوب ون الرّعاية، والاهتمام الكافيين، من خلال إنشاء هيئة وطنيّة لاعتماد برامج الموهوبين من النّاحية التّشريعيّة ، والإداريّة، والفنّيّة؛ ولمتابعة ومسائلة البرامج القائمة منها وفق نظام تقويم مُحكم، وبالتّالي إصدار قوانين ، وتشريعات تكفل حقوق الموهوب، وتنظّم خدمات الرّعاية المطلوب توفيرها له (القاضي، 2016).

توجد العديد من الوثائق الّتي أعدتها الدول ، والّتي تهدف إلى تلبية حاجات الطّلبة الموهوبين ، مثل: وثيقة رعاية الطّلبة الموهوبين ، والمتفوّقين المطوّرة من وزارة التّربية والتّعليم في نيوزلندا، والّتي أكّدت فيها أنّ

العامل الرّئيس في تطوير ، وتطبيق برامج الموهوبين هو عمليّة ملاءمتها لحاجات الطّلبة الموهوبين، مع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة ، وحاجات كلّ مرحلّة عمريّة، وكذلك وثيقة إدارة ف لوريدا للتّربية ، والّتي تناولت خطّة لتعليم الموهوبين والمتفوّقين من الرّوضة إلى الصّفّ الثّاني عشر (Florida Office of Education, 2017).

ويؤكّد هربرت (Hebert, 2011) بأنّ المدارس يجب أن تكون جاذبة للطّلبة الموهوبين ؛ من خلال توفّر المناخ التّعليميّ الدّاعم لتفوقهم، وأن يتناسب المنهاج والممارسات التّربويّة مع إبداعاتهم وكفاءتهم العلميّة. وعليه، فإنّه تقع على عاتق الدّولة استحداث المدارس ، والبرامج الخاصّة بهم أسوةً بغيرهم من الدول المتقدّمة، من خلال تقديم الخدمات المتنوّعة الّتي تنهض وترتقي بمستوى تفكيرهم ؛ لتحفيزهم على الإبداع والإنجاز، وتوفير بيئات جاذبة ومعزّزة ؛ لذا يتوجب على المؤسسات التّربويّة أن تغيّر من أنظمتها ، وممارساتها، وأساليبها، وفلسفتها، لتكون قادرة على القيام بدورها نحوهم عبر عدد من الممارسات التّربويّة ، من خلال تحديث المناهج وتطويرها، والتّنوع في أساليب تعليمهم ، وفي طرق تقديم الخدمات الّتي تنمّي أفكارهم ومواهبهم ، والّتي تلائم مستوياتهم ، وقدراتهم العقليّة ؛ فهم يحتاجون إلى رعاية خاصّة، وخدمات تميّزهم من غيرهم باعتبارهم كوادر المستقبل (العاجز والمرتجى،2012).

لذلك يجب أن يحظى الموهوبون بكافة أشكال الدّعم، وباهتمّام كافّة هيئات المجتمع ومؤسساته ؛ لأنه يتّسم بخصائص، وقدرات غير عاديّة، تميّزه من الأشخاص العاديّين، الأمر الّذي يُمكّن من النّهوض بمجتمعاتنا وحلّ ما يعترضها من عقبات ، أو مشكلات، فبالقدر الّذي يعتني المجتمع بثروته البشريّة بقدر ما يجني مستقبلًا غالبًا ما يحقق ازدهاره وتقدمه، وبالتّالي فمن الضّروري تقديم الخدمات الإرشاديّة لهم.

ويرى العديد من الباحثين بضرورة أن يتركّز الإرشاد في مجالات عدّة: يتمثّل الأوّل في مفهوم الذّات، فالأطفال الموهوبون ينظرون بإيجابيّة لأنفسهم، لكنّ رفاقهم ، ومعلّميهم ينظرون إليهم بسلبيّة. أمّا المراهقون الموهوبون فينظرون بإيجابيّة لقدراتهم الأكاديميّة ، ونموّهم الشّخصيّ، لكنّ تصنيفهم كموهوبين يحمل آثارًا سلبيّة بالنّسبة لعلاقاتهم الاجتماعيّة ، وبخاصّة مع الرّفاق. ويتمثّل الثّاني في تدنّي مستوى التّحصيل لدى

الموهوبين. كما يتمثّل الثّالث في توفّر الاختيار المهنيّ، فتعدّد الاختيارات المتاحة أمام الموهوب قد يؤدّي إلى تشتيت تفكيره، وبالتّالي إلى ارتفاع مستويات الغموض لديه، وقلة الحسم أمام تلك الخيارات . ويتمثّل المجال الرّابع في الأسرة والمدرسة. ومن المؤشّرات الّتي تساعد على تحديد الحالات الّتي تتطلّب الإرشاد ، وتقديم الخدمة: المنافسة المحمومة مع الرّفاق، والعزلة، والانطوائيّة، واختلال العلاقات داخل الأسرة، وعدم المقدرة على الضّبط عند الغضب، والاكتئاب ، والملل المستمرّ، وتدنّي التّحصيل المزمن، والصّدمة لوفاة عزيز، بالإضافة إلى الانحراف السلوكيّ والعاطفيّ (جروان، 2008).

ومن هنا، ترى الباحثة، وبحُكم عملها في السّلك التّعليميّ ، أنّ الطّلبة الموهوبين عادة ما يظهرون الموهبة باعتبارها سمة إيجابيّة عندما يفكّرون بالأداء الأكاديميّ، ويرون ، أحيانًا ، أنّ الموهبة سمة سلبيّة عند التّعامل مع الأقران. وبالتّالي فإنّ المرشدين بحاجة إلى التّعرّف على تلك السّمات ، والدّراية الكافية بسلوكيّات، وتصرّفات الطّلبة الموهوبين، هذا بالإضافة إلى أنّ مرشدي المدارس بحاجة إلى مزيد من التّدريب على التّعامل مع احتياجات انفعاليّة محددة للطّلبة الموهوبين.

قد لا يلقى معلّمو الموهوبين التّأهيل ، والتّدريب المناسبين للتّعامل مع الطّلبة الموهوبين ؛ ممّا يترك المجال أمام المعلّمين لممارسة طرقهم الخاصّة ، كتلك الّتي عوملوا ، أو تعلّموا بها من معلّميهم، وربّما يتبنوا أساليب، وطرق غير علميّة، أو يلجؤون لتقليد زملائهم. وما نلحظه من اكتساب بعض الطّلبة في كثير من الأحيان للمفاهيم البديلة في التّعليم، فربّما يرجع بعضها إلى ما قدّمه المعلّم نفسه ، أو أساليب التّدريس المُستخدمة في تقديم هذه المفاهيم، إضافة إلى شيوع أنماط متعدّدة من الفهم الخ اطئ لدى الطّلبة؛ مما يُظهر ضعف قدرة المعلّمين في تحديد الممارسات التّربويّة الفعّالة في التّدريس، وتصويب مفاهيم الطّلبة البديلة (الغويري، 2018).

فعلى الرّغم من استعداد المعلّمين لإدراج الأطفال الموهوبين في الأنشطة الصّفّية، وتشجيعهم على التّحصيل الدّراسيّ، وتقديم الدّعم لهم؛ إلا أنّ المعلّمين يعتبرون أنفسهم أقل استعدادًا لإجراء تغييرات خاصّة في التّطبيقات التّعليميّة ، أو الممارسات التّربويّة ، أو استخدام مواد تعليميّة مختلفة، أو إنشاء بيئة دراسية

خاصّة لتلبية احتياجات الطّلبة الموهوبين، وحتّى المعلّمين ذوي الخبرة يجدون صعوبة في إعداد تجارب خاصّة للطّلبة الموهوبين ؛ بسبب افتقارهم إلى المعرفة ، والخبرة في التّعامل مع هذه الفئة المتميّزة من الأطفال، فدون توفير الدّعم المنتظم ؛ فإنّ المعلّمين المكلّفين بتعليم الطّلبة الموهوبين يقصرون محاولتهم لمتابعة المناهج الدّراسيّة، وتقديم الخدمات اللازمة لهم، وتوفير المعرفة الّتي تحفّز الطلاب الموهوبين على التّعلّم (السهو، 2019).

وعليه، تناولت هذه الدّراسة الموهوبين، وهم فئة مهمّة في المجتمع ، وبحاجة للرّعاية والاهتمام ؛ لذا فقد هدفت لفحص درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلّة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس.

الإطار النّظريّ والدراسات السابقة

تمّهيد:

ظهر الاهتمام بالطّلبة الموهوبين منذ أقدم الحضارات البشريّة، فقد كان يشار إلى انجازات الأفراد اعتمادًا على نوع إنجازهم، ومستوى الإنتاج الإبداعيّ الّذي تثمّنه الحضارات وتعترف به على مرّ العصور، وفي العصر الحديث استمرّ الاستثمار بالطّلبة الموهوبين، والمتفوّقين، ورعايتهم؛ إذ تبقى الحاجة لبذل المزيد من الاهتمام، والرعاية بهم أمرًا حتميًّا لا مفرّ منه، خاصّة عندما نتحدث عن الطّلبة الموهوبين والمتفوّقين، كونهم يشكلون ثروة قوميّة وبشريّة للمجتمع لا يمكن الاستغناء عنها ، ويعدّ التّعرّف على الطّلبة الموهوبين بالعمليّة المركّبة، والمعقّدة؛ حيث لم يعد التّفوق في الاختبارات المدرسيّة، أو مستوى التّحصيل الدّراسيّ، يتّفق مع التّعريف الحديث للموهبة، والّذي يقوم على تعدد مصادر الذّكاء والمجالات الإبداعيّة، وبالتّالي لا يمكن أن تعتمد المدرسة على معيار التّحصيل الأكاديميّ فقط في تقديم الطّلبة الموهوبين؛

وذلك لعدم ارتباط الموهبة في مجال ما مع التّحصيل الدّراسيّ، كما أشارت إليه نظرية الذّكاء المتعدّد (Fernandez, 2017).

فالطّلبة الموهوبون في السّنوات الأوّلى من بداية التّعليم المدرسيّ، حتّى السّنة الثّالثة، لا يمكن التّعرّف عليهم، واكتشاف مواهبهم بالمفهوم التّقليديّ للموهبة، وللأسف، فغالبًا ما ترتبط سلوكيّات الطّلبة الموهوبين بنظر المعلّم لهم على أنّهم مشاكسون، وليس لديهم الدّافع للتّعلم، ولا يركّزون على واجباتهم، وهذا يُسبّب اختلاط الأمر على المعلّمين باللجوء إلى تصنيف الطّالب الموهوب على أنّه يعاني من نقص الانتباه، أو النّشاط المفرط، أو صعوبة التّعلّم، وغيرها من المظاهر الّتي من الممكن أن تصعِّب التّعرّف واكتشاف موهبته الكامنة (Kroesbergen, 2015).

الموهبة لغةً واصطلاحًا:

على الرّغم من التباين بين الباحثين حول مفهوم الموهبة، إلّا أنّ هناك شبه إجماع من المعاجم العربيّة ، والأجنبيّة على أنّ الموهبة تعني : قدرة استثنائية، أو استعداد فطريّ غير مألوف يتميّز به الفرد. فالموهبة من النّاحية اللغوية: اسم جمعه (مواهب)، ومأخوذ من الفعل (وهب) أي أعطى، ويعني العطيّة ، والاستعداد الفطريّ لدى المرء من براعته في فنّ أو نحوه، ممّا أدى إلى استخدامه كمرادف لكثير من المصطلحات، كالتّفوّق، والتّميّز والإبداع، والذّكاء، ويظهر هذا بوضوح بين مصطلح الموهبة ، ومصطلح التّفوّق، حيث يرادف البعض بينهما (النيل، 2018).

كما وتعدّدت التّعريفات فيما يخص الموهبة منذ بدء الاهتمام التّربويّ بفئة الموهوبين، حيث ظهرت التّعريفات الّتي اعتمدت أساسًا كميًا للقدرات العقليّة ، واعتبرت هذه التعريفات الطّالب الموهوب بكلّ من كانت نسبة ذكائه (130) أو أكثر على مقياس ستانفورد بينيه، واعتبر العالم " تيرمان" نسبة الذّكاء (140) فأكثر حدًّا فاصلًا للموهبة ؛ ومع ذلك فقد تعرضت التّعريفات السّيكومتريّة للموهبة إلى انتقادات شديدة ، منها: أنّ نسبة الذّكاء وحدها قد تعود إلى أخطاء كثيرة يذهب ضحيّتها الموهوب ون، وبالتّالي فإنّ الموهوب هو الشّخص الّذي يم تلك سمات معقّدة تؤهله للإنجاز المرتفع في بعض المهارات والوظائف، وبذلك هو الّذي يمتلك استعدادًا فطريًّا، وتصقله البيئة الملائمة (سلطان، 2017).

وقدّم جاردنر (Gardner) الوارد ذكره في (الزير، 2019) سبعة أبعاد للموهبة، ثمّ بعد ذلك، زاد عليها لتصبح عشرة أبعاد، وعرّف الطّفل الموهوب بأنّه: "الطّفل الّذي يظهر واحدة ، أو أكثر من هذه المجالات وهي: اللغة، والتّفكير المنطقيّ الرّياضيّ، والمكانيّ، والحركة الجسديّة، والموسيقى، والعلاقات الشّخصيّة، وبين الشّخصيّة، والطّبيعيّة، والجوانب الرّوحيّة.

أمّا نموذج الحلّقات الثلاث لصاحبه رينزولي (Renzulli, 2009) فيعرّف الموهبة على أنّها : تفاعل من ثلاث حلّقات، وهي: قدرة عقليّة فوق المتوسّطة، والقدرة على الإبداع، والالتزام بالمهمة، ولكلّ حلّقة من الحلّقات السّابقة دور مهم في تطوّر السّلوك الموهوب، كما عرف رينزولي Renzulli القدرة العقليّة فوق المتوسّطة بأنّها: قدرة عامة يمكن تطبيقها على كلّ المجالات، أو قدرة محدّدة، والّتي تتكوّن من القدرة على الإنجاز والأداء بمستوى عالٍ من خلال مجال محدد، وتمثّل الأداء المتفوّق في أعلى (15- 20%) في أي مجال، وفي هذا الرأي يختلف رينزولي Renzulli عن النّظرة التّقليديّة للموهبة، والّتي تحدد الموهبة لدى الأفراد الّذين يحصلون على درجات في المستوى المتقدم أي من (0- 3%) على مقياس مقنّن، ويذكر أنّ رينزولي Renzulli كان له تأثير كبير في مجال الموهبة ، وقام باقتراح نوعين من الموهبة وهما : الموهبة المدرسيّة المرتبطة بالدّروس ، والاختبارات، ويتمّ التركيز فيها على المدرسة، والموهبة الإبداعيّة الإنتاجيّة، وهي تمثّل الأفراد الّذين يتميّزون بالإنتاجيّة المميّزة للمعرفة والمعلومات، و يميّز بينهم وبين الموهوبين مدرسيًا، بحيث أطلق عليهم أنّهم متميّزون للمعلومات، كما أشار رينزولي (Renzulli) إلى أنّ الطّفل الموهوب هو الّذي يظهر قدرة عقليّة عالية، والقدرة على الإبداع، والالتزام بأداء مهارات مطلوبة منه (القفاص، 2019).

ويمكن أن تشمل الموهبة مجالات أخرى، مثل: الموهوبين في الفنّ، والموسيقى، والمسرح، والكتابة، والرّياضة، وغيرها من المجلات الأخرى الّتي تظهر فيها الموهبة، ولكن ما يهمّ في هذا المستوى أنّ الموهبة تشمل الكفاءة المعرفيّة، والفكريّة في كلّ المجالات السّابقة الذّكر؛ لأنّها تعبّر عن الإمكانات والقدرات الفعليّة للفرد في التّميّز في تلك الميادين (Abd.Majid, 2010).

وتعدّدت التّعريفات الّتي تطرّقت إلى مفهوم الموهبة ، فمنها ما يصور الموهبة كعمليّة مستمرّة نحو تنمية المواهب، بحيث تشير الموهبة إلى امتلاك واستخدام القدرات ، أو المواهب المتطوّرة، والّتي يتمّ التّعبير عنها بشكل طبيعي على مستوى يضع الفرد الموهوب من بين أعلى (10٪) من فئته العمريّة (García- , Gutiérrez , Luque de la Rosa, & León, 2021).

كما تُعرَّف الموهبة بأنّها: تعبير بارز عن قدرة واحدة أو أكثر ، يتمّ تطويرها بشكل منهجيّ في مجال واحد على الأقل من مجالات النّشاط البشريّ ، وتظهر بشكل تدريجيّ وفقًا لتنمية هذه القدرات الطّبيعيّة الفائقة ؛ لتصل إلى مهارات جيّدة التّدريب لمجال أداء بشريّ محدّد. ومع ذلك، فبدون هذه العمليّة التّنمويّة، يمكن أن تظلّ القدرات الطّبيعيّة على مستوى المواهب ، ولا تتحول إلى مواهب حقيقية؛ لذلك، وفقاً لهذا التعريف يمكن أن تكون تجربة المدرسة حاسمة لتنمية المواهب (Jasmine, 2017).

ولا يوجد، حاليًّا، تعريف متّفق عليه لمصطلح الموهبة، وقد سعى العلماء إلى وضع تعريف مرضٍ ، لأكثر من قرن دون إجماع، وتعرّف الموهبة بأنّها امتلاك القدرة الطّبيعيّة في مجال واحد على الأقل ضمن أعلى (10٪) من أقران التّعلّم. وقد نشأت الموهبة من تحوّل تلك القدرات ، أو المواهب الطّبيعيّة إلى كفاءات متطوّرة، وتوصف الموهبة بأنّها تتمتّع بإتقان للقدرة المطوّرة بشكل منهجيّ ويشار إليها بالوصول إلى الكفاءة، والّتي تشمل المعرفة ، والمهارات بالإضافة إلى تحقيقها ضمن أعلى (10٪) من أقران التّعلّم (Gagné, 2009).

وبعد مراجعة شاملة للأدب حول القضايا المتعلّقة بالموهبة، والموهوبين، اقترح (Subotnik, Olszewski-Kubilius, & Worrell, 2011) نموذجًا ضخمًا لتنمية المواهب يدمج المكوّنات الأكثر إقناعًا للنّماذج القائمة بالفعل، ويتمّ تطبيقه على جميع المجالات المطلوبة للموهوبين، وتمّ من خلاله تحديد الموهبة على أنّها: مظهر من مظاهر الأداء الّذي يقع بوضوح في النّهاية العليا للتّوزيع في مجال القدرات حتّى بالنسبة للأفراد الآخرين ذوي الأداء العالي في هذا المجال ، كما ووصفوا المواهب بأنّها تنمويّة بطبيعتها، تظهر بشكل مختلف خلال الطّفولة ، أو المراهقة، أو البلوغ، وسلّط النّموذج الضوء

على العوامل النّفسيّة ، والاجتماعيّة ، والعوامل الخارجيّة ، وعوامل الصّدفة الّتي لديها القدرة على العمل كمحدّدات، أو معزّزات لتنمية المواهب.

الطّلبة الموهوبون

عرف رينزولي (Renzulli) الوارد ذكره في (Mancke,2017)، أنّ الطّلبة الموهوبين من ناحية تربويّة ، اعتمادًا على السّلوك الموهوب الّذي يحدث، عندما يكون هناك تفاعل بين ثلاث مجموعات أساسية ، من سمات الإنسان، وهي: قدرات عامة فوق المتوسّط، ومستويات عالية من الالتزام بالمهمّة و الدّافع، ومستويات عالية من الإبداع . فالطّلبة الموهوبون، من وجهة نظر Renzulli، هم أولئك الأفراد القادرون على تطوير هذه المجموعة من السّمات، وتطبيقها ، وتوظيفها ، في المجالات المختلفة، سواء أكانت في المدرسة، أم خارجها.

كما أشارت ديانا (Dianna, 2019) إلى المؤشّرات المهمّة، الّتي تعدّ أساسًا لتحديد الطّلبة على أنّهم موهوبين، لقدرة التّعلّم غير العادية ، والّتي تعني الطّفل الّذي حدّده فريق ، والتّنسيب باعتباره موهوبًا على أساس الأداء على أدوات القياس المعياريّة ذات الصلة، أو الإنجاز الموضح، أو المحتمل ، أو الإبداع الفكريّ، أو كليهما ، وكذلك قدرة أكاديميّة، أو فكرية، وتعني القدرة الّتي يحدّدها فريق مختص من المقيمين على أنّ الطّفل يمتلك قدرات مثبتة، أو محتملة تقدّم دليلًا على قدرة أكاديميّة فكريّة ، أو إبداعيّة، أو محدّدة، ويحتاج إلى تعليم ، أو خدمات متميّزة بخلاف ما يتمّ توفيره في برنامج التّعليم العام ؛ من أجل تحقيق إمكانات الطّفل الفكريّة ، أو الإبداعيّة ، أو الأكاديميّة المحددة. ويشمل المصطلح الأطفال ذوي القدرات التّعليميّة غير العادية ، والأطفال الموهوبين المتميّزين في الفنون الإبداعيّة ، والموهبة المتميّزة في الفنون الإبداعيّة، والّتي تعني الطّفل الّذي يحدّده فريق مختص من المقيمين باعتباره موهوبًا على أساس الإنجاز الظّاهر، أو المحتمل في الموسيقى، أو الفنون المرئيّة، أو فنون الأداء.

أما ميلر و جنتري (Miller & Gentry, 2010) فأشارا إلى الطّلبة الموهوبين بأنّهم: أولئك الّذين يملكون خصائص يتميّزون بها من أقرانهم في مجال ما ، أو أكثر من المجالات المختلفة، مثل: الإبداع،

والحساسيّة المرهفة، والنّضج العقليّ، كما أنّ خيالهم مفعم بالنّشاط والحيويّة، إضافة إلى ما يتمتّعون به من استقرار انفعاليّ، ومن مستوى منخفض من مشاعر الإحباط، أو أنّهم يمتلكون قدرة فوق عاديّة تحتاج إلى اهتمام ورعاية خاصّة.

كما أنّ الطّلبة الموهوبين هم: الطّلبة الّذين يتفوّقون باستمرار، أو الّذين يظهرون تفوّقهم في واحدة، أو أكثر من المجالات الآتية: القدرة العقليّة العامّة، والاستعداد أو الميل نحو مجال محدد، والقدرة على التّفكير الإبداعيّ، والابتكاريّ، والفنون البصريّة الأدائيّة، والقدرة الحسّيّة- الحركيّة ، كما يمتاز الطّلبة الموهوبون بمستوى مرتفع من القدرة العقليّة، والّتي تساهم في تحقيق درجات عليا من التفكير الإنتاجيّ، والتّقويميّ الّذي من شأنه أن يدفع الطّلبة إلى تقديم الابتكارات ، وحلّ المشكلات (Alzouabi & Abdelrahman, 2015).

مما سبق ترى الباحثة تعدّد المصطلحات الّتي عبّرت عن الطّالب الموهوب، وأجمعت جميعها على أنّهم فئة غير عاديّة، فبعض التّعريفات ركّزت على القدرة العقليّة، وبعضها ركز على التّحصيل الدّراسيّ المرتفع، في حين ركّز آخرون على جوانب إبداعيّة، وابتكاريّة، وقياديّة، وكذلك الخصائص أو السّمات الشّخصيّة، والعقليّة.

وعليه تُعرّف الباحثة الطّالب الموهوب بأنّه: الطّالب الّذي يظهر أداءًا متميّزًا مقارنة بأقرانه من نفس المجموعة العمريّة الّتي ينتمّي إليها في واحد، أو أكثر من الأبعاد التّالية: القدرة العقليّة العامّة، القدرة الإبداعيّة العالية، القدرة على التّحصيل الأكاديميّ المرتفع، القدرة على القيام بمهارات متميّزة كالمهارات الفنّيّة، أو الرّياضيّة، أو اللّغويّة، وغيرها.

وترى الباحثة أنّه يمكن تجميع هذه التّعريفات في الوصفين الواسعين التّاليين ، للطّلبة الّذين يمكن تحديدهم على أنّهم موهوبون ، وهما: قدرة غير عاديّة للتّعلم، ومواهب متميّزة في العديد من المجالات الإبداعيّة، وبالتّالي تتعلق هذه المواهب المتميّزة في إنجاز الفنون الإبداعيّة: كالموسيقى، أو الفنون المرئيّة، أو الفنون المسرحيّة، في حين أنّ تقديم الخدمات الخاصّة بتلبية الاحتياجات الفكريّة، والإبداعيّة للطّلبة المصنّفين على أنّهم موهوبون يكون وفقًا لبعض التّقديرات، فهناك استراتيجيّات على مستوى المدرسة لبرمجة الإثراء

يمكن أن تميّز التّدريس للطّلاب ذوي القدرات العالية ، أو الطّلبة المبدعين ، كتقديم برامج خاصّة بهم تلبي طموحاتهم، وقدراتهم، وإبداعاتهم، من خلال برامج الإثراء، والتّسريع؛ الّتي سيتمّ توضحيها فيما بعد خلال الدّراسة الحاليّة.

خصائص الطّلبة الموهوبين

يتشارك الأفراد غير الموهوبين، مع الأفراد الموهوبين بمجموعة من الخصائص الّتي يتمتّع بها الطرفين، على الرّغم من اختلاف قدراتهم التّحليليّة والفكريّة ، إلّا أنّ درجة وضوح هذه الخصائص لدى الموهوبين تكون أعلى؛ استنادًا إلى مظهر التّفوق الّذي يبرزه كلّ منهم في أدائه وسلوكه ، وأشار العديد من الباحثين المختصّين إلى أنّ هناك خصائص مشتركة للموهوبين ، ومنهم عالم النّفس المعرفيّ ستيرنبرغ (Sternberg) الوارد ذكره في جابرئيل (Gabriele, 2016) ، وهي النّدرة، وقلّة الحدوث (Rarity and Scarceness) بمعنى؛ أنّ الموهوب يمتلك مستوًى عاليًا في أحد الخصائص، وتمثّل عمليّة نادرة يصعب الحصول عليها بالاضافة الى التّفوق (Excellence) ويعني التّفوق في مجال معين وغزارة الإنتاج (Productivity) سواء في مجال الفنون ، أم العلوم، أم الأدب. والوجوديّة والبروز (Demonstrability) أي أنّ الموهوب يتميّز ، ويمكن تحديده في اختبار ، أو أكثر، ويحرز درجات علميّة عالية و القيمة الاجتماعيّة للأداء المتميّز والمتفوّق (The social Value) أي أنّ ما يصل إليه الموهوب يكون ذا قيمة اجتماعيّة، ومفيدًا للمجتمع، والأمّة.

كما ويتميّز الطّلبة الموهوبون، كما أفاد عبد الله (Abdullah, 2017)، بالعديد من الخصائص والسّمات المعرفيّة، والانفعاليّة، والاجتماعيّة، والّتي يمكننا تحديدها على النحو التّالي:

الخصائص الجسميّة: يتميّز الطّلبة الموهوبين من أقرانهم غير الموهوبين بأنّهم أكثر طولًا ، ووزنًا، وأكثر حيويّة، ويتمتّعون بصحّة جيّدة، حيث إنّهم يحافظون على تفوقّهم الجسميّ ، والصّحيّ مع مرور الزّمن ، إلّا أنّ هذا التّفوق في الخصائص الجسميّة ليس بالضرورة أن ينطبق على جميع الطّلبة الموهوبين.

الخصائص المعرفيّة: ومن هذه الخصائص المعرفيّة الّتي تميّز الموهوبين كما يلخصها كور (Gur, 2011) إدراك النّظم الرّمزيّة والأفكار المجردة الذي يظهر الطّفل الموهوب قدرة فائقة على تعلّم النّظم اللّغويّة، والرّياضيّة، ومعالجتها في مرحلّة مبكرة من العمر بالإضافة الى حبّ الاستطلاع الذي يكشف الطّفل الموهوب في سنّ مبكرة عن رغبته في التّعرّف على العالم من حوله.

تشير الدّراسات إلى تميّز الموهوبين بالاستقلاليّة، والميل إلى تأكيد الذّات، والاعتماد على النّفس، والتّحرر من القيود، والاندفاعيّة، والتّلقائيّة، وقوّة التّركيز التي يتمتّع الطّالب الموهوب بقدرة كبيرة على التّركيز في المهمّة الّتي ينفّذها، ويرافق هذا التّركيز طول مدة الانتباه . واستنباط الأجوبة الصّحيحة، مما يعني تميّزهم بالقدرة على نقد الذّات، ونقد الآخرين، ويتميّزون بالذّكاء المرتفع، والقدرة على التّفكير بكافّة أشكاله من قبيل التّفكير الإبداعيّ.

الخصائص الانفعاليّة : من أهمّ الخصائص الانفعاليّة الّتي يتميّز بها الطّلبة الموهوب ون المثابرة، والاتزان الانفعاليّ، والتّمتع بالتّوافق النّفسيّ الخالي من الصّراعات ، والانفعالات الحادّة، والثّقة بالنّفس، الّتي تساعدهم على الانطلاق نحو الإنجاز دون خوف أو تردّد، ومستوى طموح مرتفع.

الخصائص الإبداعيّة: أشارت الدّراسات الّتي تتبعت خصائص ، وسمات الموهوبين إلى عدد من الصّفّات الإبداعيّة الّتي تميّزهم ، ومنها: أنّ لديهم خيالًا إبداعيًّ يفوق غير الموهوبين، ويتفوّقون في أصالة أفكارهم ، وطلاقتهم، ومرونتهم في التّفكير ، وانفتاحهم على الخبرات الجديدة بطريقة أفضل من غيرهم، والقدرة العالية على الإتيان بالجديد، وتنظيم الأفكار ، وحبّ الاستكشاف لما يدور حولهم ، وينتجون أفكارًا وحلّولًا متعدّدة للمواقف(الزّيود، 2019).

الخصائص الاجتماعيّة: من أهم الخصائص الاجتماعيّة الّتي يتميّز بها الطّلبة الموهوبون القدرة على الاندماج مع الجماعة، والامتثال لمعايرها، ولديهم قدرة على القيادة، حيث إنّ الموهوبين يتّصفون بالاجتماعيّة، ومحاولة السّيطرة على من يتعاملون معه للبقاء على القمّة دائمًا، كما يتميّزون بالانبساطيّة؛

أي أنّهم يحاولون تكوين علاقات من خلال التّقرب للآخرين، ويريدون منهم نفس الشّيء، ويستطيعون تكوين علاقات أسريّة جيّدة.

من هنا، وفي ضوء ما تمّ عرضه من أدب عن الخصائص المتعلّقة بالطّلبة الموهوبين، ترى الباحثة أنّ تلك الخصائص تركّز على أربعة أمور أساسيّة، وهي: الخصائص المعرفيّة، والانفعاليّة، والإبداعيّة، والاجتماعيّة، ويلاحظ أنّ موضوع الخصائص للطّلبة الموهوبين، والمتفوّقين قد لقي اهتمّامًا كبيرًا من المختصّين، والباحثين؛ وذلك من أجل دراستها، ومعرفة الحاجات المتعلّقة بها، وربطها بعمليّة الكشف، من حيث تطوير المقاييس المناسبة لتقدير درجة توافر الخصائص، والسّمات لدى الموهوبين، والمتفوّقين، وبالتّالي بناء البرامج التّعليميّة والتّربويّة الخاصّة بهم.

وفي هذا الصّدد، فإنّه من المعروف أنّ الطّلبة يختلفون عن بعضهم البعض، ليس فقط من حيث الشّكل، والحجم، واللّون، وإنّما يكون الاختلاف أيضًا، في القدرات المعرفيّة، واللّغوية، والاهتمامات، وأنماط التّعلّم، ومستويات الدّافعية، الشّخصيّة، ومن هنا تبرز أهمية تحديد الخصائص الّتي تميّز، أو تصف مجموعة من الأفراد من أجل التّعرّف عليهم، والكشف عنهم مبكرًا؛ لمعرفة وفهم حاجاتهم، وميولهم، واستعداداتهم ومن ثمّ تقديم الخدمات المناسبة لهم.

طرق وأساليب الكشف عن الطّلبة الموهوبين

هناك العديد من الطرق الّتي تستخدم للكشف عن الطّلبة الموهوبين، ومن أهمّ تلك الطرق تحلّيل نتائج الاختبارات التّحصيليّة، والموضوعيّة، والمقاليّة، وذلك من خلال: معدل الانجاز، ونوعيّة الاستجابات في حالة الأسئلة المقاليّة الّتي تتطلّب التّعبير، والطّلاقة في إنتاج الأفكار، وتنظيم العرض، والتّرابط، والتّسلسل في عرض الأفكار، واختبارات الذّكاء، فمعدل الذّكاء لدى الطّلبة الموهوبين يختلف عن الطّلبة العاديين، ودرجة الذّكاء لا تكفي لوحدها لتحديد الطّلاب الموهوبين (الكندري، 2020).

ويشير (السليحات، 2021) إلى طرق، وأساليب الكشف عن الطّلبة الموهوبين من خلال محكّ الموهبة الخاصّة، حيث يتمّ إظهار موهبة الطّالب في مجالات خاصّة تؤهلهم إلى الوصول إلى أداء مرتفع في هذا

المجال، ومحكّ الأداء المنتج، بحيث يتوقع من الموهوبين أن يعطوا الأداء، والإنتاج المتفوّق في مجال متخصص، مقارنة مع من في عمرهم، وترشيح المعلّم، فالمعلّم هو أكثر الأشخاص تواصلاً مع الطّلبة، وبالتّالي يعتبر حكمه من أكثر الطّرق المستخدمة في التّعرّف على الموهوبين، ويطلب من المعلّم كتابة اسم الطّالب، ووصفه مبررات التّرشيح، وترشيح الزملاء، ويتمّ من خلال الملاحظة المستمرّة في ضوء سمات الطّالب الموهوب داخل قاعات الدّراسة.

وتضيف فخرو (2015)، إلى طرق، وأساليب الكشف عن الطّلبة الموهوبين، ملف الانجاز، وهنا يتمّ دراسة معدل نموّ الطّالب في جميع الجوانب: الشّخصيّة، والعقليّة، والاجتماعيّة، والانفعاليّة، واللّغويّة، ومن خلاله يتمّ تمييز قوته، وتحديد الصّعوبات الّتي تواجهه، وعادات التّفكير، فالموهوب لديه قدرات عالية على التّفكير المركّب، والإبداع، وبناء مهارات ما وراء التفكير. وترشيح ولي الأمر، أو الوالدين وهذا التّرشيح قائم على متابعة خصائص الطّالب الموهوب أثناء مباشرة الأعمال التّعليميّة والطّلابيّة.

وترى الباحثة أنّ جميع تلك الطّرق، والأساليب مهمّة في الكشف عن الطّلبة الموهوبين، حيث إنّه من المهمّ على جميع الأطراف ذوي العلاقة باكتشاف الطّالب الموهوب، انطلاقًا من الأهل ومرحلّة ما قبل المدرسة، مرورًا بمرحلّة المدرسة، واكتشافهم من المعلّمين والزّملاء، والاهتمام بالاختبارات بأنواعها.

طريقة تقديم الخدمات الإداريّة من مديري المدارس للطّلبة الموهوبين:

هناك العديد من الطّرق، والّتي يمكن لمديري المدارس العمل بها حتّى يتمّ النّهوض بالطّلبة الموهوبين، فلا بدّ من إعطاء الموهوبين الفرصة للتّعبير عن قدراتهم، ومواهبهم، والعمل على التّحفيز، والتّشجيع من المديرين، وتوفير الإمكانيّات للموهوبين قدر المستطاع، كما أنّه يجب توفير البيئة المناسبة لشخصيّة الموهوب، والعمل على إرشادهم لطرق متعدّدة، لتزويدهم بالخبرات، وتحفيزهم بالحوافز الطّبيعيّة، واللّفظيّة؛ لتنشيط عقولهم، والقيام بتوجيه الأسئلة للموهوبين لتنمية روح الخيال، والتّفكير لديهم، وتوفير ما يلزمهم من أدوات يحتاجونها لتنفيذ موهبتهم، والتّعاون مع المؤسسات الدّاعمة للموهوبين سواء أكانت خاصّة أم عامّة، والتّركيز على وسائل الإعلام في إشهار مواهبهم، وعمل اختبارات مركزة لهم في مجال مواهبهم؛ من أجل

معرفة آخر التّطورات المعرفيّة والفنيّة لديهم. وتنمية موهبتهم عن طريق تطوير نظرتهم الفنيّة، والعقليّة للطّبيعة، والبيئة المحيطة من حولهم. (مرزوق وآخرون، 2020).

وبالتّالي تتولّى إدارة المدرسة عمليّة التّنشئة الاجتماعيّة بالتّكامل مع باقي المؤسسات الأخرى، وتعمل المدارس على بناء شخصيّة الطّلبة، ويقع على عاتق إدارة المدارس والمدرسين التّعرّف على الموهوبين، واكتشافهم، وتحفيزهم، وبناء دوافع إيجابيّة نحو التّفوّق، واستخدام القدرات، وتوظيفها للارتقاء بمستوى أدائهم في الحياة، كتحويل الموهبة لمهارة، والبحث عن موهوبين آخرين، والتّعلّم منهم، وتقليد سلوكهم، وممارساتهم اليومية، وتعلّم مواقفهم تجاه مواهبهم، واستيعاب التّعقيدات المصاحبة للموهبة: وتحويل الموهبة لمهارة هو أمر غير سهل؛ ولذلك على الموهوب تعلّم كلّ شيء حول الموهبة من أجل تحويل الموهبة إلى حقيقة، والممارسة: وذلك للحصول على مهارات في استخدام الموهبة وتطبيقها(الباني، 2020).

وترى الباحثة أنّه من الضّروريّ العمل على إطلاق العنان للموهوبين؛ من خلال توفير كافة ما يلزمهم، ويحرّر شخصيتهم، ويعمل على انطلاقها؛ كالتّعبير عن الرّأي، وتطوير نظرتهم إلى ما حولهم، كما أنّه لا بُدّ من توفير كافة ما يلزمهم، فالرّسام مثلًا، يحتاج إلى أدوات الفنون حتّى يبدع بعمله، ودون توفير الأدوات تبقى موهبته مدفونة.

التّعلّم الخاصّ بالطّلبة الموهوبين

على الرّغم من أنّ الطّلبة الموهوبين يمكن أن يكونوا مشابهين جدًّا لأقرانهم غير الموهوبين في العديد من الجوانب، فقد أظهر البحث الشّامل أنّ سمات التّعلّم ، والشّخصيّة للموهوبين يمكن تجميعها في خصائص محدّدة خاصّة بهؤلاء الطّلبة ، فعلى سبيل المثال، يميل الطّلبة الموهوبين إلى تطوير علاقات معقّدة من الأفكار، والتّنظير، والمفاهيم المجرّدة، ويكونون أكثر مرونة و انفتاحًا، إلّا أنّهم قد يواجهون العديد من المشاكل مع التّحلّيل المنطقيّ المتفوّق ؛ علاوة على ذلك، وجد بعض الباحثين أنّ الطّلبة الموهوبين لديهم اهتمّام خاص بأنشطة حلّ المشكلات ، والتّفكير النّقديّ ، والتّجريب والاستكشاف ، إلّا أنّهم يستمتعون بإيجاد حلول بديلة لمشكلة ما، وتصميم أفكار جديدة، ومبتكرة(Maria, 2020).

حيث يعرف المعلّمون في الفصول الدّراسيّة السائدة كيفيّة التّفريق بين المتعلمين ذوي القدرات العالية ، وغيرهم من الطّلبة، ولذلك لا بُدّ من مراعاة الأمور التالية:

-محتوى المنهج الدّراسيّ

نظرًا لخصائص الطّلبة الموهوبين وكيفيّة تعاملهم مع التّعلّم في الفصول الدّراسيّة العادية، يمكن أن يكون المحتوى المقدّم في المناهج الدّراسيّة أمرًا بالغ الأهمية بالنّسبة لهم ، من حيث المشاركة، والتّنمية المحتمّلة؛ وذلك لأنّ احتياجات الطّلبة الموهوبين ، وخصائصهم، واهتماماتهم، وخبراتهم، وقيمهم الشّخصيّة ، غالبًا ما يتمّ تجاهلها في محتوى المنهج الدّراسيّ، مما يؤدّي بهم إلى أنْ يصبحوا غير متحمسين اتجاه هذه الموادّ التّعليميّة(Gagné, 2011).

- استراتيجيات التّدريس وتفضيلات التّعلّم

يبيّن أورلي (O'Reilly, 2014) بأنّ الطّلبة الموهوبين يتعلمون عادةً بوتيرة أسرع ، ولا يحتاجون إلى التّكرار المستمرّ ؛ لذلك يمكن أن ينظر الطّلبة الموهو بون إلى التّعليم التّقليديّ للمنهج في المدارس ، عندما تركّز استراتيجيات التّدريس فقط على إعادة إنتاج محتوى المنهج ، على أنّه متكرّر بشكل مفرط وجامد ، لقد وجد(Peine and Coleman, 2010) أنّ الطّلبة الموهوبين يواجهون أوقات انتظار عديدة ، ويتعاملون بطرق مختلفة مع الانتظار في الفصل الدّراسيّ، و قد يُترجم وقت الانتظار هذا إلى ملل (عدم فعل أي شيء)، أو فرصة (لفعل شيء ما) ، ممّا يعني أنّه يجب على المعلّمين اعتماد بعض استراتيجيات العمل الّتي يستخدمها الطّلبة، كالكتابة، أو الرّسم، أو أحلام اليقظة، مع مراعاة الطّرق الّتي يمكن من خلالها لهذه الاستراتيجيّات.

- التّقييم:

وجد بعض الباحثين أنّ ممارسات التّقييم يمكن أنْ تكون حاسمة أيضًا لتحسين الأداء لدى الطّلبة الموهوبين في الفصول الدّراسيّة العادية ، حيث يحتاج المعلّمون إلى تعديل التّقييمات ، مثل: الاختبارات، والعمل الجماعي لتعزيز جوانب معيّنة من الموهبة، والتّفكير النّقديّ ، والتّجريد ، والارتباط بين المفاهيم.

علاوة على ذلك، يجب تقديم التّحدي كعنصر حاسم عند تقييم أداء الطّلبة الموهوبين داخل الفص ول الدّراسيّة العادية، و على الرّغم من أنّ تصورات الطّلبة الموهوبين لممارسات التقييم في الفصول الدّراسيّة العادية لم يتمّ دراستها بصورة واسعة، إلّا أنّ (Kanevsky, 2011) اقترحت أنّ المخاوف بشأن ممارسات التّقييم متشابهة بين الطّلبة الموهوبين ، وغير الموهوبين، حيث إنّ الطّلبة الموهوبين لديهم ميل أقوى نحو الرّغبة في الاختيار من بين أنواع مختلفة من التقييمات لإثبات تعلمهم.

وفي ضوء ما تمّ عرضه من آراء حول التّعلّم الخاص بالطّلبة الموهوبين، ترى الباحثة أنّ البيئة المدرسيّة الإيجابيّة تمثّل حجر الزّاوية بالنّسبة لرعاية الطّلبة الموهوبين، ومن الأهمية بمكان أنْ نميّز بين بيئة مدرسيّة غنيّة بالمثيرات، ومنفتحة على الخبرات، والتّجديدات الدّاخليّة، والخارجيّة، وبيئة مدرسية فقيرة، لا ترحّب بالتّجديد، والتّغيير، وتشكّل البيئية المدرسيّة من مجموع المتغيّرات المادية المدرسيّة، والاجتماعيّة، والإداريّة الّتي تحكم العلاقات بين الأطراف ذات العلاقة بالعمليّة التّربويّة داخل المجتمع المدرسيّ، وخارجه.

برامج الموهوبين التّربويّة

تختلف البرامج التّربويّة ، والتّعليميّة للموهوبين عن تلك البرامج الّتي تقدّم للعاديين ؛ وذلك بسبب اختلاف أهداف تلك البرامج لدى كلّ منها، وتبدو طبيعة هذه الاختلافات في إثراء البرامج التّربويّة ، والتّعليميّة للموهوبين، سواء أكانوا في الصّفّوف العاديّة أم في الصّفّوف الخاصّة، أو المدارس الخاصّة بهم ، كما تبدو طبيعة هذه الاختلافات أيضًا في الإسراع في الالتحاق بالمدرسة ، والانتهاء منها بوقت أقل، وفيما يلي شرح موجز لبرامج الإثراء والإسراع والتّجميع.

أولاً: برنامج الإثراء: ويقصد بالإثراء، أو الإغناء للبرنامج التّربويّ ، أو التّعليميّ، تزويد الطّفل الموهوب – أيًّا كانت المرحلّة التّعليميّة – بنوع جديد من الخبرات التّعليميّة، تعمل على زيادة خبرته في البرنامج التّعليميّ، حيث تختلف تلك الخبرات عن الخبرات المقدمة للطفل العاديّ في الصّفّ العاديّ، ويقسم الإثراء إلى نوعين: الإثراء الأفقيّ، والإثراء العموديّ(الزيود، 2019).

نستنتج مما سبق أنّ المنهاج الإثرائيّ للطّلبة الموهوبين، هو: أيّ إضافة إلى المنهاج العاديّ الّذي يدرسه أقرانهم في مدارس التّعليم العام، وقد تكون هذه الإضافة عموديّة، أو أفقيّة، أو كلاهما، بحيث تكون قادرة على استثارتهم، وتحدّي قدراتهم، واستخراج الإبداع منهم.

ثانياً: برنامج الإسراع:

ويقصد بالإسراع أو التّسريع، العمل على توفير الفرص التّربويّة الّتي تسهل التحاق الطّفل الموهوب بمرحلّة تعليميّة ما في عمر أقل من نظرائه من الأطفال غير الموهوبين، أو اجتيازه لمرحلّة تعليميّة ما في مدة زمنية أقل من المدة الّتي يحتاجها الطّفل العادي، وتشمل مظاهر الإسراع كما يراها عشا (2017) العديد من الجوانب، ومنها ما يلي:

- **أولا: القبول المبكر:** وهذا يعني قبول الطّالب الموهوب ، أو المتفوّق على أساس عمره العقليّ، وليس على أساس عمره الزّمنيّ، فعندما يصل الطّفل الموهوب إلى سن ست سنوات، وهي سن الالتحاق بالمرحلّة الابتدائية يكون قد تخطى السّن المناسب للالتحاق بالمدرسة الابتدائية ؛ ولذا يجب إلحاقه على أساس عمره العقليّ ، وليس الزّمنيّ، ويترتب على القبول الم بكر وصول الطّالب المتفوّق للمرحلّة الثّانويّة، والجامعيّة في عمر مبكر عن أقرانه، حيث أظهرت بعض الدّراسات أن الطّلبة الموهوبين يكونون أكثر تفوقًا من غيرهم، من حيث دراستهم، ونموّهم المهنيّ (القفازي، 2021).
- **تخطّي الصّفّوف:** ويقوم هذا الأسلوب على أساس السّماح للطّفل الموهوب بتخطّي صفّ دراسيّ واحد خلال المرحلّة الواحدة، ومن مزايا هذا الأسلوب أنّه يسمح بتحدي قدرات الطّفل بشكل يتناسب مع تفوقه العقليّ(Johnsen, 2012).
- **ضغط الصّفّوف في المرحلّة الواحدة:** واتّبع هذا الأسلوب في الولايات المتحدة الأمريكيّة تفاديًا للصعوبات الّتي قد تنجم عن تخطّي الطّفل بعض الصّفّوف، وحدوث فجوة في خبراته التّعليميّة إذا قورن بأقرانه الّذين اجتازوا المرحلّة الدّراسيّة بشكل طبيعيّ (رضوان، 2020).

ثالثاً: برنامج التّجميع:

والّذي يمكن تصنيفه في ثلاثة أنواع، وهي: التّجميع عن طريق إنشاء فصول خاصّة بالموهوبين، والتّجميع عن طريق إنشاء مدارس خاصّة، والتّجميع عن طريق العزل الجزئي (النيل، 2018)، وفيما يلي تفصيل ذلك:

- **إنشاء فصول خاصّة بالموهوبين:** وهي عبارة عن فصول تنشأ ضمن المدارس العادية ؛ ولذلك فهي تتّبع المناهج ذاتها مع إثرائها بحيث تصبح أكثر عمقًا، ويشترط للقبول في هذه الفصول حصول الطّفل على نسبة ذكاء لا تقل عن (125)، وكان الغرض من إنشاء هذه الفصول تقديم برامج دراسيّة تناسب المتفوقين من حيث ثرائها ، وعمقها، وكان الطّلبة يصنفون حسب مستوياتهم من صف لآخر (عوض، 2021).
- **إنشاء مدارس خاصّة بالموهوبين:** حيث أنشئت مدارس خاصّة بالموهوبين في الولايات المتحدة الأمريكية في العام 1901، وأشهر هذه المدارس مدرسة نهر الابتدائية للمتفوّقين ، وهي تابعة لكلّيّة هنتر، ويشترط للقبول بها ألّا تقلّ نسبة الذّكاء عن (130) درجة على مقياس الذّكاء، وهي تقدّم برامج تقوم على نفس الأسس في المدارس العاديّة مع إثرائها بما يناسب الطّلبة الموهوبين (McMath, 2016).
- **التّجميع عن طريق العزل الجزئيّ:** وفي هذا النّوع يدرس التلاميذ مع زملائهم في الصّفّوف العاديّة، إلّا أنّه يتمّ تجميعهم خلال فترة محددة من اليوم الدّراسيّ حيث يقدّم لهم تعليم خاص، ونظرًا لأنّ الجمع في هذا النوع ليس كاملًا لذا يطلق عليه العزل الجزئي، حيث يتضمن إنشاء صفوف خاصّة يبدأ فيها الطّلبة الدّراسة مع زملائهم في الصّفّوف العادية، ثمّ ينتقلون بعد ذلك في وسط اليوم إلى الصّفّوف الخاصّة بهم ، ويدور التّركيز في هذه الفصول على تنمية التّفكير النّاقد ، والتّفكير التّحليليّ (Abdullah, 2017).

الممارسات التّربويّة لرعاية الموهوبين

يتمتّع الطّلبة الموهوبون بمزايا كثيرة تميّزهم من الطّلبة ذوي القدرات المتدنّية، فالذّكاء المرتفع مثلًا ، يساعد الطّفل على التّكيف مع ظروف الحياة الصّعبة، ومع ذلك فإنّ الأطفال الموهوبين يواجهون مجموعة من التّحديات، والمشكلات، فهناك مثلًا إعداد كبيرة من الأطفال ، منهم من يعاني من تدنّي التّحصيل، والميل نحو الكمال المثاليّ، والمماطلة، والضّغط والتّوتر، كما أنّ كثيرًا منهم يواجهون تحديّات ترتبط بعلاقاتهم بالزّملاء والأشقاء، وهناك أنواع معيّنة من الاكتئاب تنتشر كثيرًا بين الأشخاص الموهوبين، مما يزيد من احتمال ميول هؤلاء الموهوبين إلى الانتحار ؛ لذلك لا بُدّ من توفير برامج رعاية خاصّة بهم ، تتضمّن مجموعة مميّزة ومفيدة من الممارسات التّربويّة الخاصّة برعايتهم، وتطويرهم (عياصرة، 2020).

وللأسرة دور مهم في اكتشاف الموهوبين ، ورعايتهم، وفي صقل الموهبة عند أبنائها ، حيث يقوم كلّ من الأب، والأمّ، والمناخ الأسريّ بدور مهمّ جدًّا في نمو المواهب ، ورعايتها. فالأسرة تُعدّ أحد أهمّ مرتكزات تكوين التّنشئة الاجتماعيّة وتنمية الموهبة، وهناك العديد من الممارسات التّربويّة الأسريّة الّتي تساعد على تنمية الموهبة والّتي لخصها (O'Reilly, 2014) بالآتي: إعطاء الأبوين لأبنائهم قدرًا كبيرًا من وقتهم وجهدهم، واتباع أسلوب التّربية بالتّوجيه والإرشاد ، وليس الضغط والسيطرة، وتقبل المقارنة من جانب الأبناء، وإعطاء الأطفال قدرًا كبيرًا من الاستقلال سواء في الهوايات أو التّفكير، والثّقة في الطّفل، وإيمان الأسرة أنّ الفكرة الصّغيرة مقدمة عن الكبيرة، وتهيئة الأسرة ببيئة صالحة للأفكار الابتكاريّة، وتقبل الأسرة على فكر الطّفل المبتكر الّذي يداوم على السّؤال، وتشجيع الأسرة الدّائم لأبنائها على الابتكار ، والإبداع.

ومن هنا ، يتّضح أنّ أسلوب الدّعم ، والتشجيع ، هو الأسلوب الأكثر تناسبًا مع الطّفل لتنمية الموهبة الابتكاريّة لديه، وإنّ أسلوب التنشئة الأسريّة الجيّدة يساعد على الاهتمام بالأطفال الموهوبين والمبدعين، ومن هنا، ترى الباحثة أنّ هناك العديد من الخصائص والسّمات الّتي يجب أن تلتفت إليها عائلات وأسر الموهوبين، ومنها أن يتقبّل الوالد ان ابنهم الموهوب، ويقدّمان الدّعم المناسب له، ويوجّهانه بأسلوب واقعيّ

يتّسم بالوعي، والمرونة، والتّسامح، والاحترام المتبادل، مع إدراك الأسرة لأهمية العوامل البيئيّة المتنوّعة ، ودورها في تعليم وتعلّم طفلهم الموهوب.

وترتبط فلسفة برامج الطّلبة الموهوبين ، والمتفوّقين بمجموعة من المبررات المنبثقة عن مطالب المجتمع، والمتمثّلة في مساعدة هؤلاء الطّلبة على تحقيق نموّهم المتكامل، والوصول إلى أقصى ما يمكنهم الوصول إليه من استعدادات من خلال تبني ممارسات تربويّة خاصّة برعايتهم، وتنبثق فلسفة الممارسات التّربويّة في كون الطّالب الموهوب يمتلك قدرات خاصّة تميّزه من الطّلبة غير الموهوبين، وبالتّالي إذا تمّت تنمية موهبته مبكرًا، فإنّها تنمو وتزداد من خلال أساليب تربويّة تقدم لهم . فللمناهج التّعليميّة العامّة تهتمّ بتلبية حاجات الفئة الغالبة من الطّلبة غير الموهوبين؛ لذا فـرعاية الطّلبة الموهوبين والمتفوّقين، تعود بالمنفعة والفائدة على الصّعيدين: المحلّيّ، والعالميّ. والموهوبون، والمتفوّقون فئة غير متجانسة، ما يستدعي تعدّدية وتنوع التخصّصات، والمجالات لتفاوت اهتماماتهم وميولهم (عثمان، وسليمان، وقوطة، 2019).

حاجات الموهوبين

أشار ماثيوس (Matthews, 2014) إلى ثلاثة عوامل تُعدّ أهمّ المرتكزات الّتي يُبنى عليها رعاية الموهوبين، وهي: العامل الاقتصادي وما يتعلق به من المنافسة العالميّة، بالإضافة إلى عامل تنمية المجتمع وما يتعلق به من النّجاح في الحياة المدنيّة، وكذلك العامل الإنسانيّ وما يتعلق به من تحقيق الذّات، والأهداف الشّخصيّة، والطموحات المهنيّة.

إن العناية بالموهبة جزء مهمّ لا يمكن تجزئته عن وظيفة الأسرة ، والمدرسة، بل إنّ العناية بمواهب الطّلبة وقدراتهم أمر في غاية الأهمية يستدعي تكاتفًا ، وتعاونًا من الجميع لإنجاح هذه المهمّة، فقد أشار سلطان (2017) إلى أنّ الموهوبين يتعلمون بطريقة مختلفة ، وأنّ حاجاتهم ، وخاصّة الأكاديمية والعلميّة منها ، لا يتمّ تلبيتها بالصّورة المناسبة، كما أنّ هناك مجموعة من الاحتياجات الّتي ترتبط بالأشياء الّتي يشعر الفرد أنّها ناقصة عنده، سواء أكانت حاجات نفسيّة ، أم جسميّة ، أم اجتماعيّة ، أم غيرها، وتسبب له نوع من

القلق، والتّغيير في السّلوك حتّى يستطيع أن يفي بهذه الحاجة، للحصول على الاستقرار النّفسيّ ، والجسميّ.

كما أنّ حاجات الموهوبين التّعليميّة تتمثّل في الحاجة إلى معلّمين على دراية كبيرة بحيث يستطيعون مساعدتهم في إجراء البحوث ، والقيام بمشروعات فردية، وفهم المفاهيم الأساسيّة الرّياضيّة باستقلالية، ويحتاجون لتركيز انتباههم وتوجيه جهودهم نحو تعلّم محتوى متقدّم ترتبط معارفه ، ومعلوماته باستعدادات، وإمكانات فائقة، وأن يسمح له بنوع من المرونة في أنشطة الصّفّ ، وتعيينات الواجب المنزليّ، كما يحتاجون إلى أنشطة بنّاءة في الموادّ الدّراسيّة والّتي تقود إلى إنتاج أكبر عدد من الحلّول المتنوّعة ، والأصيلة، ويحتاجون، أيضًا، إلى توفير مصادر تعلّم ، ووسائل تعليميّة حديثة : كالحاسوب، والموسوعات العلميّة، كما أنّهم بحاجة إلى أن يتعلموا أنّ عليهم مسؤولية نحو أنفسهم ، ومجتمعهم في استخدام موهبتهم بطريقة بنّاءة (المطيري، 2017).

وظهر الاهتمام بحاجات الموهوبين بعد دراسة تيرمان الواردة في قطناني (2011) الّتي ركزت على قدرة الموهوبين على التّكيف في سنّ الشّباب خاصّة، وتميّزهم بعلاقات شخصيّة ثابتة، وقدرتهم على تشكيل حياة أسريّة ناجحة. وبشكل عام، تشير الدّراسة إلى أنّ الموهوبين أكثر نضجًا واتزانًا من النّاحية الانفعاليّة، وتندرج أهم القضايا المتعلّقة بالحاجات الانفعاليّة، والاجتماعيّة للموهوبين تحت موضوع البيئة الّتي يعيشون في كنفها؛ لما لها من دور أساس في تطوير البعد النّفسيّ والاجتماعيّ للموهوب، حيث إنّ الاهتمام بتفاعل الموهوب النّفسيّ، والاجتماعيّ لا يمكن أن يؤخذ بعين الاعتبار دون الاهتمام بالدرجة الأوّلى بالبيئة الثّقافيّة للموهوب، ومن حاجاته النّفسيّة والاجتماعيّة ومن أهمّها تعلّم مهارات حلّ المشكلات، من خلال المحادثة، والحوار، وتطوير مهارات التّخاطب، والتّواصل مع الآخرين، وخلق مناخ مناسب في البيت، والمدرسة تسود فيه المحبّة، والسّكون، والاحترام المتبادل ، واعتمادًا على أوضاع الموهوبين ، والبيئة المحيطة بهم ، وما يعانون منه، من بعض المشاكل ، ونقص في تلبية احتياجاتهم، فقد تمّكن القمش (2016) من تحديد مجموعة أخرى من حاجات الطّلبة الموهوبين والّتي تتمثّل فيما يلي:

حاجات جسميّة: وتتمثّل بالتّغذية الجيّدة؛ من أجل نموّ جسمه بشكل سليم، وتكليفه بعدد كبير من الأعمال، بسبب الطّاقة العالية الّتي يتمتّع بها، وتنمية ما يتمتّع به من خصائص جسميّة قويّة، ولياقة عالية ، من خلال حصص التّربية الرّياضيّة والموسيقيّة.

حاجات انفعاليّة: وتتمثّل بحاجتهم إلى الاستبصار الذّاتي باستعداداتهم ، والوعي بها وإدراكها، والحاجة إلى الاعتراف بموهبتهم، واستقلاليتهم، وحرّيتهم في التّعبير، وكذلك الحاجة إلى تأكيد الذّات، والفهم المبني على التّعاطف، والتّقبل غير المشروط من الآخرين، أضف إلى ذلك ، حاجتهم إلى احترام أسئلتهم ، وأفكارهم، وحاجتهم إلى الشعور بالأمن النّفسيّ وعدم التّهديد، والحاجة إلى بلورة مفهوم ذات إيجابيّ.

حاجات اجتماعيّة: و تتمثّل في الرّغبة في القيادة، والاندماج الاجتماعيّ حتّى لا يشعروا بالغربة ، أو الانعزال الاجتماعيّ، وكذلك الحاجة إلى تكوين علاقات اجتماعيّة مثمرة مع الآخرين، والحاجة إلى مواجهة المشكلات الدّراسيّة.

حاجات تدريسيّة: وتتمثّل في الحاجة إلى استثمار مصادر التّعلّم والمعرفة، وكذلك الحاجة إلى مناهج ، وأنشطة تعليميّة، وتربويّة متحدّية لاستعداداتهم ، وأسلوبهم الخاص بالتّفكير والتّعلّم، والحاجة إلى اكتساب مهارات التّجريب والبحث العلميّ، وفحص الأفكار والبحث عن الحلول، واقتراح الفروض ، واختبارها في عالم الواقع، ومناقشة النّتائج.

منهاج الطّلبة الموهوبين:

يتضمن مجموعة الفقرات الّتي أعدّت بشكل خاص في مادة لتعليم الموهوبين، ويتمّ فيها تضمين الأهداف التّعليميّة والسّلوكيّة، ونظريّات تعلّم الموهوبين، ونماذج التّدريس الخاصّة المستخدمة في تعليم الموهوبين، والإجراءات الّتي يتمّ اعتبارها في بناء المنهج المتضمن للأداء الكتابيّ، والأداء التّعبيريّ، والفنّيّ، وبناء التّصميمات، والفرضيّات، و الأشكال، والصّور، واعتبار أساليب تعلّم الموهوبين وخصائصهم الشّخصيّة، وتنفيذ ذلك في مجموعات يسودها التّحدي، والوقوف على استعدادات، وإمكانات الموهوب (قطامي، 2015).

منطلقات تقويم منهاج الموهوبين:

إنّ برنامج تقويم منهاج الموهوبين ينطلق مستندًا إلى مجموعة منطلقات ، كما حدّدها جونسون (Johnsen, 2012)، في اعتبار منهج الموهوبين على أنّه : نظام متكامل وشامل، ويتمّ فيه الرّبط بين مدخلاته، ومخرجاته بعد تفاعل الموهوب مع ما يقدّم له من خبرات ومواقف. وافتراض أنّ منهج الموهوبين يأخذ بالاعتبار أهداف وفلسفة المجتمع ، وقيمه ، وقوانينه، وتعليماته للوصول إلى أفكار متقدمة لخدمة المجتمع، وارتقائه. واعتبار الانطلاقة المستقبليّة في التّطلع إلى النّتاجات الّتي يراد تحقيها، وتحقيق مبادئ التعامل لدى الموهوبين، ويتمّ فيها نقل الخبرات النّظريّة إلى خبرات تطبيقيّة، وتحويل النّظريّات المجرّدة إلى أدوات، وموادّ ظاهرة، وقابلة للمعالجة. ويتبنى منهج الموهوبين التّوجه نحو استخدام وتوظيف التّكنولوجيا، والتّعاون مع الزّملاء، ومجتمع المدرسة، وممارسة استراتيجيّات بلورة الدّراسة المستقبليّة ، والمهنيّة المناسبة، وتطوير مهارات التّعلّم الذّاتيّ ، والاستقلال، والتّفكير المستقلّ ، وحلّ المشكلات ، والإبداع، والوصول إلى أشياء غير مألوفة من أشياء مألوفة. وتبني الأخلاقيّة الّتي يتوجّه فيها المتعلّم نحو خدمة مجتمعه، والتّعاون مع أفراده، واحترام فرديّته، وحرّيته، وديمقراطيّته، والتّواصل مع أفراد المجتمع بهدف النّمو الاجتماعيّ.

ثانياً: الدّراسات السّابقة:

تناولت الباحثة في الدّراسات السّابقة العديد من المتغيّرات المتعلّقة بالدّراسة الحاليّة، كالممارسات التّربويّة ، والبرامج المتعلّقة بالموهوبين والمناهج الخاصّة بهم، وقد قامت الباحثة بتقسيم الدّراسات السّابقة إلى قسمين: عربيّة، وأجنبيّة، وتمّ ترتيب الدّراسات السّابقة من الأحدث إلى الأقدم، وتمّ مراعاة أن تكون الدّراسات السّابقة في صلب الدّراسة.

أولا: الدّراسات العربيّة:

دراسة العناتي (2019): هدفت هذه الدّراسة إلى الكشف عن القدرات الإبداعيّة لدى الطّلبة الموهوبين في المدارس العامة في المدينة المنوّرة باستخدام مقياس أبراهام تمبل، وتكونت عيّنة الدّراسة من (117) طالبًا وطالبة في المرحلّة المتوسّطة في منطقة المدينة المنوّرة ، تمّ اختيارهم بالطّريقة العشوائيّة الطّبقيّة العنقوديّة.

وأظهرت النّتائج أنّ مستوى القدرة العامّة على الإبداع لدى الطّلبة كان متدنّيًا، وفيما يتعلق بالقدرات الفرعية للإبداع فقد كان مستوى الطّلاقة ، والمرونة متوسّطا، بينما كان مستوى الأصالة متدنّيًا. كما أظهرت نتائج الدّراسة عدم وجود فروق دالّة إحصائيًّا في القدرة العامّة على الإبداع ، والقدرات الفرعيّة المكوّنة لها لدى الطّلبة الموهوبين تعزى لمتغيري جنس الطّالب، وصفّه، والتّفاعل بينهما. باستثناء مهارة الأصالة حيث أظهرت النّتائج وجود فروق دالّة إحصائيًّا تعزى لمتغيّر الصّفّ، فقد كانت الأصالة لدى طلبة الصّفّين الثّاني، والثّالث أعلى من الأصالة لدى طلبة الصّفّ الأوّل.

دراسة مهيدات ، والعودات، والغليلات، والجدوع (2019): هدفت هذه الدّراسة إلى التّحقق من تصورات المعلّمين العاملين في مدارس الملك عبد الله الثّاني للممارسات التّعليميّة المستندة إلى الأدلّة المقدّمة للطّلبة الموهوبين، والمتفوّقين واستخدامهم لها، ولتحقيق أهداف الدّراسة استخدم المنهج الوصفيّ، وقد تكوّن عدد أفراد مجتمع الدّراسة من (84) معلّمًا، ومعلّمة من العاملين في مدارس الملك عبد الله الثّاني للتّميّز، والبالغ عددها (10) مدارس، تمّ اختيارهم بالطّريقة العشوائيّة، وقد قام الباحثون بتطوير مقياس تقييم الممارسات التّعليميّة للطّلبة الموهوبين ، والمتفوّقين، واشتمل المقياس على ستة أبعاد، مكونة من (73) فقرة تقيس الممارسات التّعليميّة، وقد أظهرت النّتائج أنّ تصورات المعلّمين للممارسات التّعليميّة جاءت بدرجة مرتفعة ، بمتوسّط حسابيّ بلغ (2.95) كما أظهرت النّتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في تصوّرات المعلّمين للممارسات التّعليميّة تعزى لمتغير الخبرة ، ولصالح أكثر من خمس سنوات، كما أشارت النّتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في درجة تصوّرات المعلّمين لتطبيق للممارسات التّعليميّة تعزى لمتغيّرات الجنس، والمؤهل العلميّ.

دراسة الجميل (2019): هدفت الدّراسة بشكل عام إلى التّعرّف على مدى قيام مديري المدارس الابتدائيّة بمهامهم تجاه برنامج رعاية الموهوبين المدرسيّ ، وتم استخدام المنهج الوصفيّ، وتكوّن مجتمع الدّراسة من جميع معلّمي الموهوبين في المدارس التي يبلغ عددها (11) مدرسة، وتمت دراسة المجتمع كامل . ويتضح من النّتائج أن هناك تفاوتًا في موافقة أفراد الدّراسة على العوامل الّتي تساعد مديري المدارس على قيامهم

بمهامهم، تجاه برنامج رعاية الموهوبين المدرسيّ ، يتراوح ما بين موافقتهم بدرجة كبيرة على بعض العوامل الّتي تساعد مديري المدارس على قيامهم بمهامهم ، تجاه برنامج رعاية الموهوبين المدرسيّ ، وعدم تأكّدهم من عوامل أخرى تساعد مديري المدارس على قيامهم بمهامهم تجاه برنامج رعاية الموهوبين المدرسيّ حيث تراوحت متوسّطات موافقتهم حول العوامل الّتي تساعد مديري المدارس على قيامهم بمهامهم تجاه برنامج رعاية الموهوبين المدرسي ما بين (2.91 إلى 4.55) وهى متوسّطات تتراوح ما بين الفئتين الثّالثة والخامسة من فئات المقياس الخماسيّ ، واللتان تشيران إلى (غير متأكد / موافق بدرجة كبيرة) ، حيث يتضح من النّتائج أنّ أفراد الدّراسة موافقين على واحدة من العوامل الّتي تساعد مديري المدارس على قيامهم بمهامهم تجاه برنامج رعاية الموهوبين المدرسيّ بدرجة كبيرة.

دراسة الحارثي (2019): هدفت الدّراسة إلى التّعرّف على درجة إسهام مديري مدارس التّعليم العام في تحقيق أهداف برامج الموهوبين. ولتحقيق اهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفيّ، من خلال استبانة تمّ تطبيقها على (128) من معلّمي الموهوبين بمدارس التّعليم العام بمدينة الطّائف وكانت من أهم نتائج الدّراسة: أنّ مديري مدارس التّعليم العام بمدينة الطّائف يسهمون في تحقيق أهداف برامج الموهوبين بدرجة متوسّطة. توجد فروق دالّة إحصائيًّا بين استجابات معلّمي الموهوبين في إسهام مديري مدارس الطّائف في تحقيق أهداف برامج الموهوبين من خلال تهيئة البيئة المدرسيّة"، وذلك بحسب متغيري: المؤهل العلميّ، والمرحلّة التّعليميّة لصالح كلّ من: الحاصلين على مؤهل البكالوريوس، ومعلّمي المرحلّة الابتدائيّة. لا توجد فروق دالّة إحصائيًّا بين استجابات معلّمي الموهوبين بحسب متغيّرات: سنوات الخبرة في مجال التّعليم، سنوات الخبرة في مجال الموهوبين، عدد الدورات التّدريبيّة على محاور الاستبانة.

دراسة محمد (2019): هدفت الدّراسة إلى التّعرّف على الواقع الحالي لاكتشاف، ورعاية الطّلبة الموهوبين في النّظام التّعليميّ في المملكة العربيّة السّعودية بالمنطقة الشّرقيّة، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفيّ المسحيّ، وتكونت العيّنة من (29) معلّمًا، ومعلّمه من معلّمي الموهوبين ، (17) من الذّكور ، و(12) من الإناث، تمّ اختيارهم بطريقة عشوائيّة، توصلت الدّراسة إلى أنّه غالبًا توجد ممارسات خاصّة لاكتشاف

الطّلبة الموهوبين في المدارس بالمملكة العربيّة السّعودية بالمنطقة الشّرقيّة، كما توجد رعاية لهم، وغالبا يوجد عدد من البرامج الإثرائيّة، وأحيانًا تقدّم مناهج خاصّة بهم، وغالبًا يوجد عدد من البرامج التّدريبيّة الخاصّة بالقائمين على تدريس الموهوبين. ولكن عند النظر في إجابات المعلّمين على أدوات الدّراسة (السّؤال المفتوح، وفقرات الاستبانة) اتضح من الإجابات قلّة المعلّمين المتخصّصين ، وعدم وجود معلومات دقيقة عن الموهوبين، مع قلّة البرامج الإثرائيّة، وضعف التّجهيزات، وقلة عدد الحصص المخصّصة للبرامج الإثرائيّة، وعدم ملاءمة المناهج للموهوبين ، وقلّة الدّورات ، والبرامج للمعلّمين. كذلك عدم وجود فصول أو مدارس خاصّة للموهوبين، وعدم وجود تعاون بين القطاعات الخاصّة ، والمدارس ، والأهالي، وانخفاض مستوى وعي الأسرة بوجود موهوب لديها، بالإضافة إلى مشكلة إخراج الطّلبة من الفصول لممارسة نشاطات البرامج الإثرائيّة.

دراسة سعيفان (2019): هدفت الدّراسة إلى تقييم المناهج ، وطرائق التّدريس المستخدمة في برامج الموهوبين، تكونت عيّنة الدّراسة من (23) مدرسة، اختيرت بالطّريقة القصديّة من منطقة الوسط، شارك (388) طالبًا وطالبة، منهم (140) طالبًا ، و(248) طالبة ، و(45) معلّمًا ومعلّمة ، منهم (5) معلّمين سنوات خبرتهم أقل من خمس سنوات ، و(15) معلّمًا سنوات خبرتهم أقل من عشر سنوات ، و(25) معلّمًا عدد سنوات خبرتهم أكثر من عشر سنوات، تمّ استخراج دلالات صدق وثبات مناسبة. اعتمدت الباحثة المنهج الوصفيّ في صورته المسحيّة لملاءمته للدّراسة ، وأهدافها، قامت الباحثة باستخدام المتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعيارية ، واختبار (ت)، وتكوّنت الاستبانة في صورتها النّهائية من (24) فقرة، بيّنت النّتائج أنّ درجة المطابقة في مجال المناهج ، وطرائق التّدريس عند الطّلبة جاء على الدّرجة الكلّيّة للبعد بمتوسّط حسابيّ (2.36)، وبمدى مرتفع، وأنّ درجة المطابقة في مجال المناهج ، وطرائق التّدريس عند المعلّمين جاء على الدرجة الكلّيّة للبعد بمتوسّط حسابيّ (2.31)، وبمدى متوسّط، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند ($\alpha \leq 0.05$) تعزى إلى متغيّري جنس الطّلبة، وسنوات الخبرة للمعلّمين.

دراسة الغامدي (2018): هدفت الدّراسة إلى معرفة دور التّسريع الأكاديميّ في تنمية الدّافعية العمليّة للطّلاب الموهوبين من وجهة نظر معلّمي الموهوبين بمدينة الرّياض؛ ولتحقيق هدف الدّراسة اتبع الباحث المنهج الوصفيّ المسحيّ، وطبّق الباحث أسلوب الحصر الشّامل حيث شمل مجتمع الدّراسة جميع معلّمي الموهوبين بمدينة الرّياض، والبالغ عددهم (82) معلّمًا، وكانت أداة الدّراسة استبانة، وتوصلت الدّراسة إلى النّتائج التالية: – موافقة أفراد مجتمع الدّراسة على دور التّسريع الأكاديميّ في تنمية التّركيز العقليّ للطّلاب الموهوبين، بمتوسّط حسابيّ بلغ (4.03 من 5.00)، وبدرجة موافق . – الموافقة على دور التّسريع الأكاديميّ في تنمية التّوجه نحو التّعلّم للطلاب الموهوبين، بمتوسّط حسابيّ (4.10 من 5.00)، وبدرجة موافق. – الموافقة على دور التّسريع الأكاديميّ في تنمية حلّ المشكلات إبداعيًّا للطلاب الموهوبين، بمتوسّط حسابيّ بلغ (4.04 من 5.00)، وبدرجة موافق. – الموافقة على دور التّسريع الأكاديميّ في تنمية التّكامل المعرفيّ للطّلاب الموهوبين، بمتوسّط بلغ (4.02 من 5.00)، وبدرجة موافق.

دراسة عشا، والمحارمة (2017): هدفت هذه الدّراسة إلى تقييم نظام اختيار الطّلبة في مدرسة اليوبيل للتّميّز في ضوء معايير الجمعيّة الوطنيّة الأمريكيّة لتعليم الموهوبين، وتمّ اختيار عيّنة الدّراسة عشوائيًّا من معلّمي وطلبة مدرسة اليوبيل، وبلغ عددها (34) معلّمًا ومعلّمة، و (257) طالبًا وطالبة من المستوى الدّراسيّ (التّاسع – العاشر–الحادي عشر)، وتمّ استخدام أداتين لتقييم نظام اختيار الطّلبة الموهوبين: أحدهما من وجهة نظر المعلّمين، والآخرى من وجهة نظر الطّلبة، واستخدمت الباحثتان المنهج الوصفيّ في هذه الدّراسة، وأظهرت النّتائج أنّ درجة تطبيق مدرسة اليوبيل لنظام اختيار الطّلبة الموهوبين من وجهة نظر المعلّمين جاءت متطابقة بدرجة مرتفعة مع معايير الجمعيّة الوطنيّة الأمريكيّة لتعليم الموهوبين وبمتوسّط حسابيّ (4.43)، أمّا درجة تطبيق برامج مدرسة اليوبيل لنظام اختيار الطّلبة من وجهة نظر الطّلبة فأظهرت بأنّها جاءت متطابقة بدرجة مرتفعة، وبمتوسّط حسابيّ (4.04)، كما أظهرت النّتائج عدم وجود فروق في استجابات المعلّمين لتقييم نظام اختيار الطّلبة الموهوبين في مدرسة اليوبيل تعزى لمتغيّر الجنس والخبرة، وعدم وجود فروق في استجابات الطّلبة لتقييم نظام اختيار الطّلبة الموهوبين في مدرسة

اليوبيل تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق في استجابات الطّلبة تعزى لمتغيّر المستوى الدّراسيّ للطّلبة لصالح المستوى الدّراسيّ التّاسع.

دراسة البهي (2017): هدفت الدّراسة إلى المقارنة بين كلّ من طلاب الجامعة الموهوبين، وغير الموهوبين في السّلوك القياديّ، والأنشطة السّلوكيّة للابن الدالّة على السّلوك القياديّ، وتكوّنت عيّنة الدّراسة من 150 طالبًا، وطالبة من كلّيّة التّربية بجامعة الزّقازيق، تراوحت أعمارهم ما بين (18–22) سنة، وأستخدم الباحث مجموعة من الأدوات، هي : مقياس ستانفورد – بينيه للذّكاء (الصّورة الخامسة)، استمّارة المستوى الاجتماعيّ، الاقتصاديّ، الثّقافيّ (المطوّر) للأسرة المصريّة (إعداد: محمد بيومي خليل، 2000)، مقياس السّلوك القياديّ لطلاب الجامعة (إعداد الباحث)، بطاقة ملاحظة الوالدين لتقييم الأنشطة السّلوكيّة للابن الموهوب قياديًّا (إعداد الباحث)، وأوضحت نتائج البحث – وجود فروق دالّة إحصائيًّا بين متوسّطي رتب درجات المجموعتين: الموهوبين، وغير الموهوبين، في السّلوك القياديّ، وكذلك في الأنشطة السّلوكيّة للابن الموهوب قياديًّا عند مستوى (0.01)، لصالح متوسّط رتب درجات مجموعة غير الموهوبين.

دراسة القاضي (2016): هدفت الدّراسة إلى تقييم واقع البرامج المقدمة للموهوبين في مملكة البحرين؛ وبناء أدوات تقييم خاصّة ببرامج الموهوبين تمّزج بين المعلومات النّوعيّة، والكميّة، وقائمة على معايير أداء عالميّة؛ ومن ثمّ رسم منهجيّة مستقبليّة لما ينبغي أن تكون عليه خدمات الرعاية الخاصّة بالموهوبين مع وجود عدد من المؤسسات الحكوميّة، والأهليّة المستهدفة لهم . وقد تكونت عيّنة الدّراسة من (372) من الطّلبة الموهوبين؛ و (110) من معلّمي المؤسسات المستهدفة بالبحث؛ و (63) من إداريّي تلك المؤسسات؛ إضافة إلى عيّنة السّجلات الخاصّة بالمؤسسات المستهدفة بالبحث، والمرتبطة بأسئلتها . ولتحقيق ذلك استخدمت أربع أدوات أعدت لأغراض هذا البحث، وهي : استبانة الطّلبة الموهوبين؛ واستمّارة المقابلة؛ لمجموعات المناقشة؛ ونموذج لتفريغ السّجلات، وقد بينت استنادًا إلى معايير الرّابطة الوطنيّة الأمريكيّة NAGC بصيغتها 1998 و2010 إضافة إلى بعض المعايير الّتي يزخر بها التّراث التّربويّ الخاصّ

بتقييم برامج الموهوبين . وقد كشفت نتائج البحث عن ضرورة إنشاء هيئة وطنيّة لاعتماد برامج الموهوبين؛ وضرورة متابعة، ومساءلة البرامج القائمة منها وفق نظام تقويم محكم؛ وحتميّة إصدار تشريعات توضّح حقوق الموهوب، وواجباته، وتنظّم خدمات الرّعاية المطلوب توفيرها له .

ثانيا: الدّراسات الأجنبية:

تناولت دراسة من وايزاني ولي (Mun & Ezzani & Lee, 2020) التّعرّف على القيادة ذات الصّلّة بالثّقافة في تعليم الموهوبين؛ إذ أشار الباحثون باستمرار إلى وجهات النّظر المتعلّقة بعجز المعلّمين، وعدم المساواة في تحديد السّياسات والممارسات، والتّفاوت في الوصول إلى الموارد لشرح ندرة المعلّمين المحرومين من برامج الموهوبين في جميع أنحاء البلاد. والقيادة ذات الصّلة ثقافيًّا هي إحدى الطرق لمعالجة هذه المشكلة من خلال إصلاح التّعليم على مستوى المقاطعات والمدارس. والغرض من هذه المقالة، هو تقديم مراجعة منهجيّة للأدبيّات المتعلّقة بالقيادة، والإصلاح المنهجيّ، وتجدر الإشارة إلى أنّ أداة الدّراسة كانت متعدد المراحل، وتهدف العمليّة إلى إيجاد جميع المقالات المتعلّقة بالقيادة ذات الصلة ثقافيًّا، وتضمينها في تعليم الموهوبين. إذ شرع الباحثون بإجراء بحث منهجي من خلال اختيار قواعد البيانات الالكترونيّة الّتي تستخدم مجموعات مختلفة من مصطلحات البحث، والمرشحات الّتي تمثّل معايير الإدراج؛ فحص أوليّ لجميع الملخّصات لمعرفة مدى ملاءمتها، وعرض ثان للدّراسات، والأطروحات، وفصول الكتب؛ التّعمق في مراجعة المقالات الكاملة ، والفصول ، والكتب ، والأطروحات. أبقيت عمليات البحث واسعة النطاق بما يكفي للحصول على تمثيل في مجالات متعدّدة التّخصّصات الّتي تتزامن مع القيادة ذات الصلة ثقافيًّا في تعليم الموهوبين، مع التركيز بدرجة كافية على احترام معايير الدّراسة. كانت الفجوة الأكثر وضوحًا هي ندرة الدّراسات التّجريبيّة على القادة التّربويّين ذوي الصّلة ثقافيًّا، ومديري تعليم الموهوبين ودورهم في تشكيل السّياسات، وتنفيذها، وإنفاذها لتحسين وتحديد الهويّة، والخدمات، للطّلاب الموهوبين من برنامج CLED.

وهدفت دراسة لويس بوزيل (Lewis& Boswell,2020) إلى التّعرّف على التّأملات في تعليم الموهوبين في ريف تكساس في الحاضر والمستقبل، وتعكس هذه الدّراسة كيف تطورت سياسات تعليم الموهوبين وإجراءاتها في المناطق الرّيفيّة في تكساس على مدار الثّلاثين عامًا الماضية، وحقائق توفير برامج الموهوبين في المناطق التّعليميّة الرّيفيّة. كانت عيّنة الدّراسة مكونة من أربع مناطق تعليميّة عامة ريفيّة تقع داخلها أربعة مراكز خدمات تعليميّة إقليميّة مختلفة في تكساس، اعتمد الباحث على مقابلات منظمّة: شفهيّة، وكتابيّة، بحيث تسلط النّتائج الضوء على الحاجة إلى سياسات، وإجراءات مكتوبة لبرامج الموهوبين، والتّحديات الّتي يواجهها المعلّمون الموهوبون في المناطق الرّيفيّة، وإيجابيّات التّعلّم في برنامج الموهوبين في المناطق الرّيفيّة.

وتطرّقت دراسة الفقير وبيومي (Alfaqeer, Baioumy, 2019) للتّعرف على أهم البرامج لرعاية الموهوبين وتلبية احتياجاتهم في ضوء التّجارب الدّوليّة، حيث أجريت هذه الدّراسة في نيجيريا من خلال استخدام المنهج الوصفيّ الاستقصائيّ، وتوصلت الدّراسة إلى أنّ الطّلبة الموهوبين يتميّزون باحتياجاتهم العاطفيّة، والجسديّة، والاجتماعيّة، والأكاديميّة، وأنّ تلبية تلك الاحتياجات يتطلب عددًا من الإجراءات، والبرامج الخاصّة بالنظام التّعليميّ بما في ذلك الهيكل المؤسسي، والمناهج، والأنشطة، وإعداد المعلّم.

أما دراسة فانتازيل و باسكا (Vantassel-Baska,2018) فهدفت إلى استكشاف تاريخ وسياسة وممارسات تعليم الموهوبين، وكيفية أدائه في الولايات المتحدة على مدى العقود الخمسة الماضية، وتوثّق الدّراسة الافتقار إلى التّقدم المستمرّ، وفي الحصول على الدّعم الفيدرالي المستمرّ. اتّبع الباحث منهج دراسة حالة؛ إذ يسلط الضّوء على مثالين للحالة، أحدهما على مستوى الولاية، والثّاني على المستوى الوطنيّ، حيث تمّ تطوير سياسة في جانب معين من تطوير برنامج الموهوبين. وتشير تبعات، ونتائج الدّراسة إلى أنّ سياسة تعليم الموهوبين ليست متماسكة في جميع أنحاء البلاد، وتخضع لسيطرة المجالس التّشريعيّة في الولاية، وتخضع للتّدقيق السّنويّ للتّمويل المستمرّ والجديد.

قام نيكولاس (Nicolas, 2017) بدراسة هدفت التّعرّف إلى مدى اكتشاف، ورعاية مدارس العاصمة التّشيليّة لقدرات ومواهب الطّلبة وتنميتها، والتّعرّف على الإجراءات والاستراتيجيّات المتّبعة لاكتشاف الموهوبين ورعايتهم في المدرسة، واستخدم الباحث المنهج الوصفيّ التّحلّيليّ، حيث تمّ إجراء المقابلات، والمسح الشامل مع المعلّمين، والمديرين في ثمانية مدارس من مدارس التّعليم العام، وتوصلّت الدّراسة إلى أن 100% من المعلّمين، عيّنة الدّراسة، يحاولون التّعرّف والكشف عن الطّلبة الموهوبين من خلال ممارسة مجموعة من الاستراتيجيّات والمهام الخاصّة الّتي تمكّنهم من ذلك، كإقامة المعارض لعرض أعمال الموهوبين، وإبداعاتهم، وخاصّة المعارض العلميّة، وعقد الأوّلمبياد، ووضع خطط خاصّة، وعقد اجتمّاعات مع أولياء الأمور وأفراد الإدارة المدرسيّة، وبالتّالي يقترح الباحث أنشطة إثرائيّة إضافيّة تتناسب ومواهب الطّلبة الموهوبين وميولهم.

وهدفت دراسة أميد (Ameide, 2017) التّعرّف على دور الذّاكرة العاملة، وأنماط التّعلّم، في زيادة تحصيل الطّلبة الموهوبين في هولندا . تكونت عيّنة الدّراسة من (341) طالبًا، وطالبة، من الطّلبة الموهوبين في المدارس الأساسيّة . تمّ استخدام مقياس الذّاكرة العاملة، ومقياس أنماط التّعلّم، وسجلّات الطّلبة الأكاديمية. وأشارت النّتائج إلى وجود أثر إيجابيّ لكلّ من الذّاكرة العاملة، وأنماط التّعلّم، في زيادة تحصيل الطّلبة الموهوبين، وعدم وجود فروق دالّة إحصائيًّا في الذّاكرة العاملة، وأنماط التّعلّم لدى الطّلبة الموهوبين تعزى لمتغيّر الجنس.

وتطرقت دراسة دلكي (Dileki, 2017) إلى أنماط التّعلّم لدى الطّلبة الموهوبين في تركيا وعلاقتها بمهارات التّفكير النّاقد لديهم، تكونت عيّنة الدّراسة من (225) طالبًا، وطالبة من الطّلبة الموهوبين المشاركين في أحد برامج تنمية الإبداع العلميّ، والأدبيّ؛ ولتحقيق هدف الدّراسة، تمّ استخدام مقياس (Kolb, 2002) لأنماط التّعلّم، ومقياس مهارات التّفكير النّاقد المطور من الباحث، حيث أظهرت النّتائج أنّ الطّلبة الموهوبين يستخدمون أنماط التّعلّم المستندة إلى التّفكير التركيبيّ، والتّشعبي، كما بينت النّتائج عدم وجود فروق دالّة إحصائيًّا في أنماط التّعلّم، ومهارات التّفكير النّاقد تعزى لمتغير الجنس لدى الطّلبة

الموهوبين. وبينت النّتائج وجود علاقة ارتباطيّه موجبة، ودالّة إحصائيًّا بين أنماط التّعلّم، ومهارات التّفكير النّاقد لدى الطّلبة الموهوبين.

وهدفت دراسة لي و جونز و دي(lee & Jones & Day,2016) إلى تحديد تأثير إثارة الكفاءات الأكاديمية ومفهوم الذّات على النّتائج الأكاديميّة، والنّفسيّة لدى الطّلبة الموهوبين في المرحلّة الثّانويّة، حيث تمّ تحلّيل العلاقات بين الإثارة منخفضة الكفاءة الأكاديميّة، ومفهوم الذّات الأكاديميّ، على النّتائج الأكاديميّة (أي المعدل التّراكمي، والمشاركة النّفسيّة الأكاديميّة)، باستخدام بيانات من حوالي (200) طالب موهوب فنيًّا، وأكاديميًّا بنسبة (62.2% إناث) تمّ اختيارهم من مدرستين ثانويتين. استخدمت الدّراسة الاستبانة، وكان المنهج المتبع هو المنهج الوصفيّ. أظهرت النّتائج نموذجين مهمين للنتائج الأكاديميّة: إنّ العلاقة السلبيّة بين إثارة الكفاءة الأكاديميّة المنخفضة، والمعدل التراكمي يتوسطها من خلال مفهوم الذّات الأكاديميّ. وعندما تمّ تقسيم العيّنة على أساس مجال الموهبة، كان المعدل التّراكميّ مهمّا فقط للطّلاب الموهوبين أكاديميًّا، في حين أنّه باستخدام المشاركة النّفسيّة الأكاديميّة كانت مهمّة فقط للطّلاب الموهوبين فنيًّا. تمّ تأكيد جميع الوساطات باستخدام اختبار سوبل (1982). وتشير النّتائج إلى أن مفهوم (الذّات الأكاديمي) هو متغيّر مهم يتوسط جزئيًّا في تأثيرات الإثارة على النّتائج الأكاديمية للطلاب الموهوبين، علاوة على ذلك يجب التّأكيد على مجال الموهبة؛ لأنّ النّتائج الأكاديميّة قد تختلف حسب المجال.

وأجرى تركي (Turki, 2014) دراسة في محافظة الطّفيلة في الأردنّ هدفت التّعرّف على أنماط التّعلّم المفضّلة لدى الطّلبة الموهوبين، والطّلبة العاديين . تكوّنت عيّنة الدّراسة من (90) طالبًا، وطالبة من الطّلبة الموهوبين، و(90) طالبًا، وطالبة من الطّلبة العاديين . تمّ استخدام مقياس أنماط التّعلّم . أشارت النّتائج أنّ أكثر أنماط التّعلّم شيوعًا لدى الطّلبة الموهوبين، هو: نمط التّعلّم البصريّ – غير اللفظيّ، تلاه نمط التّعلّم الحس – حركي، ثمّ نمط التّعلّم البصريّ – اللّفظي، ثمّ نمط التّعلّم السّمعي على التّرتيب، بينما كانت أكثر أنماط التّعلّم شيوعًا لدى الطّلبة العاديين، هو: نمط التّعلّم السّمعي، تلاه نمط التّعلّم البصري – اللّفظيّ، ثمّ نمط التّعلّم البصريّ – اللّفظي، ثمّ نمط التّعلّم الحس – حركي. وأشارت النّتائج أيضًا إلى وجود

فروق دالّة إحصائيًّا في أنماط التّعلّم بين الطّلبة الموهوبين، والعاديين لصالح الموهوبين، وعدم وجود فروق دالّة إحصائيًّا في أنماط التّعلّم تعزى لجنس الطّلبة، ووجود فروق دالّة إحصائيًّا في أنماط التّعلّم تعزى لمتغيّر الصّفّ المدرسيّ لصالح طلبة الصّفّ العاشر مقارنة بالصّفّ الثّامن، والتّاسع.

وهدفت دراسة مازالا وجمال الدين وأحمد وعايده (Mazalah,Jamaluddin,Ahmad,& Aidah, 2014) إلى تنميّة المواهب بين الأفراد الموهوبين، والموهوبين في المعلومات وتقنيّات الاتصالات (ICT)، باستخدام طرق البحث النّوعيّ، تمّ جمع البيانات عبر المقابلة من خلال جلسات مع ثلاث مجموعات من المبحوثين الذين برعوا في مجال تكنولوجيا المعلومات ، والاتصالات، وهم الأكاديميون في تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات من الممارسين ، والطّلبة الذين أظهروا ذكاءهم في تكنولوجيا المعلومات ، والاتصالات وعددهم (15) مبحوثًا، تمّ تحليل البيانات وتنظيمها على أساس نموذج جاني المميز للموهوبين(DMGT)، كانت البيانات مصنفة إلى القدرات الطّبيعيّة، ومحفّز شخصيّ، ومحفّز بيئيّ، نتائج الدّراسة ناقشت نمط تنمية المواهب بين الموهوبين ، والمتفوقين في تكنولوجيا المعلومات ، والاتصالات من جوانب الخلفيّة الحياتيّة، والخلفيّة التّعليميّة، والتّعليم، والخبرة في مجال تكنولوجيا المعلومات ، والاتصالات، والعوامل الدّاعمة لتنمية المواهب، أشارت نتائج الدّراسة إلى أنّ الموهوبين في مجال تكنولوجيا المعلومات ، والاتصالات يجب أن يمتلكوا موهبة فريدة من نوعها على قدم المساواة مع المجالات الأخرى ، فيما يتعلق بسياق الموهوبين، والمدارس، يجب أن توفّر أساليب التقييم، وكذلك المصادر ؛ لتحديد وتطوير إمكانات الآخرين لمجموعة من الأفراد غير العاديين في القرن الحادي والعشرين.

التّعقيب على الدّراسات السّابقة

اتّفقت دراسة العناتي (2019)، و دراسة محمد (2019)، ودراسة فانتسيل باسكا (Vantassel-Baska,2018)، ودراسة نيكولاس (Nicolas, 2017)، ودراسة الجميل (2019)

مع بعضها البعض في عمليّة الكشف عن الموهوبين في العديد من الجوانب، كما وبحثت كل من دراسة مهيدات، وآخرين (2019)، في أنّها تناولت موضوعات متشابهة، وهي تصورات المعلّمين للممارسات

التعليمية للطّلبة الموهوبين ، وأنّ كلّ من: دراسة الحارثي (2019)، و دراسة محمد (2019)، ودراسة البهي (2017)، ودراسة القاضي (2016)، ودراسة لويس بوسويل (Lewis& Boswell,2020) ودراسة باسكا فانتسيل (vantassel-baska,2018)، تناولت الطّلبة الموهوبين، ودرست تصوراتهم، أمّا الدّراسات الّتي تعلقت بمعلمي الطّلبة الموهوبين، فهي دراسة مهيدات وآخرون (2019)، الّتي بحثت في تصوّرات المعلّمين للممارسات التّعليميّة المستندة إلى الأدلة المقدّمة للطّلبة الموهوبين ، أمّا دراسة الحارثي (2019)، فهدفت إلى التّعرف على درجة إسهام مديري مدارس التّعليم العام في تحقيق أهداف برامج الموهوبين، وفيما يتعلّق بدراسة محمد (2019)، فقد ركّزت على استجابات المعلّمين نحو ال واقع الحالي، لاكتشاف ورعاية الطّلبة الموهوبين في النّظام التعليمي.

واختلفت الدّراسات السّابقة فيما بينهما أنّ كلّ دراسة أجريت في بيئة مختلفة، فمنها ما درس الطّلبة الموهوبين كدراسة العناتي (2019)، و دراسة سعيفان (2019)، ومنها ما تناول المعلّمين في اكتشاف الموهوبين كدراسة مهيدات وآخرين (2019)، ودراسة الحارثي (2019)، ودراسة محمد (2019)، ودراسة الغامدي (2018)، ومنها ما تناولت المدارس بشكل عام، كدراسة الجميل (2019)، ومنها ما جمعت بين المعلّمين والطّلبة، مثل دراسة عشا والمحارمة (2017)، كما واختلفت طبيعة الدّراسة وفق منهجها فمنها ما استخدم المنهج الارتباطيّ كدراسة (Dileki, 2017)، ومنها ما استخدم المنهج النّوعيّ كدراسة (Mazalah,Jamaluddin,Ahmad,& Aidah,2014) ، ومنها ما استخدم المنهج الوصفيّ التّحليليّ كدراسة تركي (Turki, 2014)، و دراسة (Ameide, 2017)،

كما واتّفقت هذه الدّراسة مع الدّراسات السّابقة في أنّها تناولت موضوعات متشابهة، وهي تصورات المعلّمين للممارسات التّعليميّة للطّلبة الموهوبين ، مثل دراسة العناتي (2019)، ودراسة نيكولاس (Nicolas, 2017)، ودراسة الجميل (2019).

واختلفت الدّراسة الحاليّة مع الدراسات السّابقة في العديد من النّقاط ، فمنها ما تناول القدرات الإبداعيّة لدى الطّلبة الموهوبين في المدارس كدراسة العناتي (2019)، ومنها ما تناول تصوّرات المعلّمين العاملين في مدارس الملك عبد الله الثّاني للممارسات التّعليميّة المستندة إلى الأدلّة المقدّمة للطّلبة الموهوبين ، والمتفوّقين، واستخدامهم لها ، كدراسة مهيدات ، والعودات ، والغليلات ، والجدوع (2019)، وأخرى تناولت

مدى قيام مديري المدارس الابتدائيّة بمهامهم تجاه برنامج رعاية الموهوبين المدرسيّ من وجهة نظر معلمي الموهوبين كدراسة الجميل (2019). وبالتّالي، فإنّ الدّراسات السّابقة تبيّن ، من خلال نتائجها ، وجود فروقات بين استجابة المبحوثين حول القضايا المتعلّقة بالموهوبين . فبعض النّتائج تظهر أنّ الممارسات التّربويّة تجاه الموهوبين عالية، والبعض الآخر يظهر بأنّها متوسّطة.

كما وتشابهت الدّراسات السّابقة، مع الدّراسة الحاليّة، في المنهج المستخدم، وهو المنهج الوصفيّ التّحليليّ، وكذلك، فإنّ غالبية الدّراسة قد تمّ تطبيقها على نفس البيئة ؛ أي على الطّلبة الموهوبين، وبالتّالي، فهناك تشابه كبير في مجتمع ، وعيّنة الدّراسات السّابقة، بينما الاختلاف كان في طبيعة الموضوع الّذي تمّ دراسته، وإن كانت المواضيع تتعلق بالموهوبين.

واستفادت الدّراسة الحاليّة، من الدّراسات السّابقة، في تكوين تصوّر شامل عن الموضوع قيد الدّراسة ، ممّا ساهم في صياغة مشكلة الدّراسة، والتّفرع بأسئلتها بصورة سليمة، والاستفادة من الدراسات السابقة في إثراء الإطار النّظري للدّراسة الحاليّة ، والتّوصل إلى مراجع حديثة تصب في قلب الموضوع، وكذلك بناء أداة الدّراسة؛ حيث تمّ الاعتماد على مجموعة من الدّراسات السّابقة في تطوير أداة الدّراسة، ومنه ا: دراسة العناتي (2019)، ودراسة الجدوع (2019)، ودراسة الجميل (2019)، ودراسة الحارثي (2019)، ودراسة محمد (2019)، ودراسة سعيفان (2019).

وتميّزت الدّراسة الحاليّة من الدّراسات السّابقة، في اعتبار هذه الدّراسة من الدّراسات الأوّلى في فلسطين– في حدود علم الباحثة – وخاصّة في مدينة القدس الشرقيّة بما يتعلق بمستوى الممارسات التّربويّة في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس، فمعظم الدّراسات السّابقة ركّزت على المشكلات التي تواجه الموهوبين، ولكن لم تجد الباحثة دراسة تتعلق بالممارسات التّربويّة الخاصّة بالموهوبين، وطرق علاجهم ، وحلّ مشكلاتهم، كما وتكمن أهمية الدّراسة في كونها تجمع بين جوانب عدّة تخدم الطّلبة الموهوبين في العديد من الجوانب سواء على مستوى المدارس، أم على مستوى المعلّمين، أم على مستوى الطّلبة أنفسهم، وهذا ما سعت هذه الدّراسة للإجابة عنه ولتسدّ هذه الفجوة.

مصطلحات الدّراسة:

تمّ اعتمّاد تعريفات المصطلحات الآتية: –

الممارسات التّربويّة:

وتشير إلى مجموعة الإجراءات الّتي يتخذها المعلّم بهدف تقديم الخدمات الملائمة للتّلاميذ، والّتي في ضوئها تتحدّد طبيعة الخدمات وحجمها، وتتضمّن تلك الإجراءات مجموعة من الأنشطة ، أهمّها: (التّعرّف، والكشف، والتّشخيص، والعلاج، والتّقويم، والمتابعة، والتّعاون) (بازهير، 2016)

التعريف الإجرائي للممارسات التّربويّة في الدّراسة الحاليّة:

الدّرجة الّتي يحصل عليها المفحوص على استبانة الممارسات التّربويّة في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلّة الأساسيّة.

الطّلبة الموهوبون:

وهم الطّلبة الّذين يتمتّعون بقدرات عقليّة متفوّقة ، أو قدرات عالية من التّحصيل الدّراسيّ، ولديهم قدرات وإمكانيّات لتحقيق إنجازات متميّزة جدًّا، حيث يحتاجون إلى برامج خاصّة لتلبية احتياجاتهم التّعليميّة، ويمتلك هؤلاء الطّلاب مواهب ، وقدرات تختلف عن أقرانهم ، لدرجة أنّه ينبغي توفير برامج تعليميّة متميّزة لرعاية نموّهم، وتطوّرهم (الغامدي، 2019).

الطّالب الموهوب إجرائيًّا: هو الطّالب الّذي تمّ تصنيفه بأن لديه قدرات عقلية عالية تميزه عن باقي أقرانه بالتحصيل الأكاديمي المرتفع، والتفكير الناقد، كما يستدل على مستواه بالرجوع إلى السجلات المدرسية ومتابعتها.

معلّم الطّلبة الموهوبين: هو كلّ من يمارس أو تمارس وظيفة التّدريس في أي من المراكز الرّياديّة الّتي يوجد بها طلبة موهوبون، والّذين يتمّ اختيارهم وفق أسس معيّنة" (القمش، 2013).

معلّم الطّلبة الموهوبين إجرائيًّا: هو كلّ من يمارس أو تمارس وظيفة التّدريس في مدارس المرحلّة الأساسيّة في مدينة القدس الّتي يوجد بها طلبة موهوبون.

كما تعرف الباحثة خصائص الموهوبين: هي الخصائص الجسميّة، والمعرفيّة، والانفعاليّة، والإبداعيّة، والاجتماعيّة الّتي يتّصف بها الطّالب الموهوب.

مشكلة الدّراسة وأسئلتها:

يشكّل الموهوبون ثروة حقيقيّة للمجتمعات ؛ لذا وجب الاهتمام بهم، ورعايتهم ، وتحقيق أفضل الوسائل والممارسات التّربويّة لاستثمار موهبتهم، وبالتّالي يقع على عاتق النّظام التّعليميّ مسؤوليّة اكتشاف الموهوبين، من خلال إعداد البرامج الإثرائيّة المعدّة خصيصًا لهم، وكذلك إعداد برامج تدريبية للمعلّمين ؛ لصقل خبراتهم حول طرق كشف الموهوبين ورعايتهم، وتقديم أفضل الخدمات لهم.

تبيّن من خلال الدّراسات السّابقة المتعلّقة بكفاية، ومؤهلات معلّمي الموهوبين، أنّ هناك بعض الصّعوبات المعيقة لمعلّمي الموهوبين من أداء أدوارهم المرتبطة بتخطيط ، وتنفيذ برامج الطّلبة الموهوبين، وهو ما أشار إليه الغويري (2018)، إلى تدنّي نسبة شيوع الممارسات التّدريسيّة الّتي تتمحور حول الطّالب الموهوب من المعلّمين، و تدنّي نسبة تنفيذ التجارب العلميّة في تدريس الطّلبة الموهوبين من المعلّمين في مدارس الموهوبين، وقلّما استخدمت استراتيجيّات تدريس تنمية المهارات العقليّة العليا ، مثل: الاستقصاء، وحلّ المشكلات، وتشجيع الطّلبة على التّعلّم الذّاتي، حيث أشارت دراسة القمش (2013)، إلى أنّ مستوى ممارسة معلّمي الطّلبة الموهوبين لأبعاد التّدريس الفعّال كانت بدرجة متوسّطة، وبالتّالي هناك نقص في الدّورات التّدريبيّة الخاصّة بالمعلّمين في كيفيّة رعاية الموهوبين ، وطرق الممارسات التّربويّة تجاههم، وكيفيّة تقديم الخدمات لهم ، وعلاجهم – إذا لزم الأمر–، فالطّلبة الموهوبون حالهم كحال بقيّة زملائهم الطّلبة، يحتاجون لخدمات إرشاديّة متنوعة، ولا يعني تقديم الخدمات الإرشاديّة لهم أنّهم أقلّ من الآخرين، بل هم يحتاجون لتلك الخدمات ؛ لأنّ لديهم طاقات ، وإمكانيّات، وأفكار أكثر من غيرهم، ومختلفة عنهم كذلك.

ومن هنا تولّدت مشكلة الدّراسة لدى الباحثة في شعورها بعدم وجود العدد الكافي من المعلّمين المتخصّصين في مسار رعاية الموهوبين ، والكشف عنهم، وفي ضوء ما سبق تتحدّد مشكلة الدّراسة في

الإجابة عن السّؤال الرّئيس التالي: **ما درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلّة الأساسيّة وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس؟**

وانبثق عن السّؤال الرّئيس الأسئلة الفرعيّة التّالية:

1. ما الوسائل المتّبعة في الكشف عن الموهوبين؟
2. ما طبيعة المظاهر والقدرات الّتي تؤخذ كمؤشّر للموهبة؟
3. ما أبرز النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين وتعليمهم؟
4. ما خصائص الشّخص الموهوب؟
5. ما مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاص برعاية الموهوبين؟
6. ما دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين؟
7. ما دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطّلبة الموهوبين؟
8. هل تختلف درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلّة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس باختلاف متغيّرات (الجنس، ونوع المدرسة، والمؤهل العلميّ، وسنوات الخبرة، والوظيفة)؟

فرضيّات الدّراسة:

سعت الدّراسة لفحص الفرضيّات التالية:

- لا توجد فروق دالّة إحصائيًّا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسّطات استجابات المبحوثين في درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلّة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس تعزى لمتغيّر الجنس.
- لا توجد فروق دالّة إحصائيًّا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسّطات استجابات المبحوثين في درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلّة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس تعزى لمتغيّر نوع المدرسة.

- لا توجد فروق دالّة إحصائيًّا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسّطات استجابات المبحوثين في درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الطّلبة الموهوبين في المرحلّة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس تعزى لمتغيّر المؤهل العلميّ.
- لا توجد فروق دالّة إحصائيًّا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسّطات استجابات بلمبحوثين في درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلّة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس تعزى لمتغيّر سنوات الخبرة.
- لا توجد فروق دالّة إحصائيًّا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسّطات استجابات المبحوثين في درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلّة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس تعزى لمتغيّر الوظيفة.

أهداف الدّراسة:

سعت الدّراسة لتحقيق الأهداف التالية:

1. دراسة الوسائل المتّبعة في الكشف عن الموهوبين.
2. فحص طبيعة المظاهر والقدرات الّتي تؤخذ كمؤشّر للموهبة.
3. التّعرّف إلى أبرز النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين وتعليمهم.
4. دراسة خصائص الشّخص الموهوب.
5. التّعرّف إلى مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاص برعاية الموهوبين.
6. توضيح دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين.
7. دراسة دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطّلبة الموهوبين.
8. فحص إن كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، في درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلّة

الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس تعزى لمتغيّرات: (الجنس، ونوع المدرسة، والمؤهل العلميّ، وسنوات الخبرة، والوظيفة).

أهمية الدّراسة:

الأهمية النّظريّة:

تنبُع أهمية الدّراسة من خلال تسليطها الضوء على شريحة مهمّة في المجتمع الفلسطينيّ تحتاج للرّعاية والاهتمام، وهم الطّلبة الموهوبين، وعلى الرّغم من الزّخم الكبير في عدد الأبحاث والدّراسات الّتي قام بها المختصّون، والمفكّرون ، والمتعلّقة بموضوع رعاية الموهوبين، إلّا أنّ هناك قلة في عدد الدّراسات ، والأبحاث الّتي تناولت، وتحدّثت عن الطّلبة الموهوبين في مدينة القدس.

وقامت الباحثة بهذه الدّراسة؛ لقلة الدراسات حسب علم الباحثة التي تناولت بشكل مفصّل ودقيق الممارسات التّربويّة الخاصّة بالموهوبين في مدينة القدس، كما وتبرز أهمية الدّراسة في أنّها تسعى للتّعرف على الخدمات، وطرق العلاج المقدمة لتلك الشّريحة المهمّة، وكذلك تناولها لفئة الموهوبين والّتي تعدّ من أهم ثروات المجتمع، والّتي يعتمد عليها في تقدّمه ورقيّه.

الأهميّة العمليّة:

تكمن أهميّة البحث العلميّة فيما يلي:

1. تزويد المسؤولين في المجال التّربويّ بالمعلومات حول أهميّة الاهتمام ، وتقديم الخدمات للموهوبين، وبالتّالي، تكون الممارسات التّربويّة الخاصّة بهم تتناسب وموهبتهم، على اعتبار أنّ تلك الفئة من أكثر الفئات حاجة للرّعاية، والخدمات.
2. وبالتّالي، يسعى البحث لتزويد المسؤولين حول الخدمات المقدّمة للموهوبين ، وطرق علاجها إذا لزم الأمر.
3. تأمل الباحثة أن تكون الدّراسة الحاليّة مقدمة لدراسات أخرى في هذا الشّأن، وأن تتناول متغيّرات أخرى، لما تشكّله تلك الفئة من أهميّة كبيرة في المجتمعات.

4. تكمن أهميّة الدّراسة كذلك كونها تجري في مدارس مدينة القدس ؛ لما تشكله تلك المدينة من أهميّة دينيّة، وتاريخيّة، ووطنيّة لدى جميع الباحثين، والدّارسين العرب.

حدود الدّراسة:

حددت هذه الدّراسة بالحدود التالية:

1) **الحدود البشرية** : اقتصرت حدود هذه الدّراسة في تطبيقها على المديرين/ات، والمعلّمين/ ات في مدارس القدس الشّرقيّة.

2) **الحدود المكانيّة:** اقتصرت حدود هذه الدّراسة في تطبيقها على مدارس مدينة القدس.

3) **الحدود الزّمانيّة:** العام الدّراسيّ 2020 – 2021

4) **الحدود المفاهيميّة والإجرائيّة:** اقتصرت حدود هذه الدّراسة على المفاهيم ، والمصطلحات الإجرائيّة الواردة فيها، في ضوء مضمون أدوات القياس المستخدمة في الدّراسة.

محددات الدّراسة:

1) محددات العيّنة: تمثّلت في المديرين/ ات، والمعلّمين/ات في مدارس القدس الشّرقيّة.

2) محدّدات الأداة: تمثّلت بأدوات الدّراسة وهي: الاستبانة ، والمقابلة، وسيتحدّد تعميم النّتائج بما يتوافر من مؤشّرات صدق، وثبات حولها.

الفصل الثاني

منهجيّة الدّراسة وإجراءاتها

يتناول هذا الفصل وصفًا للطّريقة ، والإجراءات المستخدمة لمعالجة أهداف الدّراسة المذكورة في الفصل الأوّل. حيث إنّ هذه الدّراسة دمجت ما بين المنهج الكميّ، والمنهج الكيفيّ لجمع البيانات. تضمّنت الدّراسة الحاليّة مديري، ومعلمي مدارس القدس الشرقية، حيث قامت الباحثة بجمع البيانات من عيّنة المعلّمين، والمديرين للإجابة على أسئلة البحث الرئيسية. ي شرح هذا الفصل الأدوات المنهجيّة من حيث: تصميم الدّراسة، مجتمع الدّراسة، عيّنة الدّراسة، تحديد حجم عيّنة الدّراسة، وإجراءات أخذ العيّنة، وتطوير أداة الدّراسة، والذي يتضمن التّحقق من صدق الأداة، وثباتها، ومفتاح تصحيحها، وإجراءات جمع البيانات، كما يحتوي أيضًا على المعالجات الإحصائيّة الّتي تمّ استخدامها لتحليل البيانات، وعرض النّتائج السّليمة منهجيًّا.

منهج الدّراسة

الدّراسة الحالية هي دارسة استخدمت منهج مختلط: كمي، وكيفي؛ فذلك يساعد في تعميم النّتائج كما هو الحال في معظم البحوث الكميّة، ويساعد في فهم أعمق، وأدق للظّواهر، ومواضيع الدّراسة من خلال البحث الكيفيّ (شقير، 2019)، وهذا ما يلائم أغراض الدّراسة الحاليّة، الّتي هدفت إلى التّعرّف إلى دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس، واستَخدمت أداتي الدّراسة: الاستبانة، والمقابلة.

مجتمع الدّراسة

يشير مجتمع الدّراسة على أنّه: مجموعة من الأفراد لديهم الخصائص نفسها، وهم مجموعة الأشخاص الّذين ترغب الباحثة في دراستهم. يتكون مجتمع هذه الدّراسة من جميع معلمي، ومديري المدارس في مدينة القدس والبالغ عددهم (3145) مديرًا ومديرةً، ومعلّمًا ومعلمةً، موزعين على (3038) من المعلّمين،

والمعلّمات، و (107) من المديرين، والمديرات، والّذي تمّ الحصول عليه من خلال التّواصل مع دائرة الإحصاء في وزارة التّربية والتّعليم خلال الفصل الاول من العام الدراسي (2020–2021).

طريقة حساب حجم العيّنة

تمّ استخدام برنامج (Sample Size Calculator) حيث تمّ الاعتماد على (95%) نسبة مستوى الثّقة، و (5%) نسبة الخطأ المقبول في هذه الدّراسة. لذلك؛ وبناءً على حجم المجتمع الكلّي البالغ (3145) من المعلّمين والمديرين، والأخذ بعين الاعتبار نسبة الخطأ، ونسبة مستوى الثّقة، حُدِّد الحدّ الأدنى لحجم العيّنة وهو معلّم، ومعلّمة، وتمّ حساب عينة الدّراسة من خلال المعادلة التالية: معادلة ريتشارد جيجر.

حجم المجتمع N حجم العيّنة n

$$N=\frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 x\,(0.50)^2}{1+\frac{1}{n}x\left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 x\,(0.50)^{2-1}\right]}$$

الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96 z نسبة الخطأ d

343= .

عيّنة الدّراسة

وُزعت الاستبانة على عيّنة استطلاعيّة مكونّة من 10 معلّمين، ومديرين من مدارس القدس؛ وذلك للتأكّد من مدى وضوح فقرات الاستبانة، وا ختارت الباحثة عيّنة قصديّة من مديري المدارس في مدينة القدس ، وكانت العيّنة من، مديري المدارس، الأكثر نشاط، وخبرة، وقد بلغ حجم العيّنة (9) أفراد، تمّ إجراء مقابلات فرديّة معهم، أمّا بالنّسبة لعيّنة الدّراسة فقد تمّ اختيارها بالطّريقة الطّبقيّة العشوائيّة، والّتي بلغ عددها (343) من المعلّمين، والمديرين، وقد وُزّعت عليهم استبانة، واستُردّ منها (323) استبانة صالحة للتّحليل، والجداول الآتية توضح توزيع أفراد العيّنة حسب متغيراتها.

جدول 1:

توزيع عيّنة الدّراسة حسب متغيراتها الدّيمغرافيّة

المتغيّر	التّصنيف	التّكرار	النسبة المئويّة %
الجنس	ذكر	64	19.8
	أنثى	259	80.2
	المجموع	323	100.0
نوع المدرسة	حكوميّة	216	66.9
	خاصّة	107	33.1
	المجموع	323	100.0
المؤهل العلميّ	دبلوم فأقل	18	5.6
	بكالوريوس	213	65.9
	ماجستير فأكثر	92	28.5
	المجموع	323	100.0
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	49	15.2
	5- 10 سنوات	70	21.7
	11- 15 سنة	64	19.8
	أكثر من 15 سنة	140	3.43
	المجموع	323	100.0
الوظيفة	مدير/ة	35	10.8
	معلم/ة	288	89.2
	المجموع	323	100.0

يتضح من خلال النّتائج الواردة في الجدول السّابق، فيما يتعلق بمتغير الجنس، أنّ نسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور، فقد بلغت نسبة الذكور (19.8%)، بينما بلغت نسبة الإناث (80.2%) من العيّنة التي شملتها الدّراسة، أمّا فيما يتعلّق بمتغيّر نوع المدرسة، فكانت النّسبة الأكبر من العيّنة، الّتي مثّلتها الدّراسة، من المدارس (الحكوميّة)، حيث وصلت نسبتهم إلى 66.9% ، بينما وصلت نسبة العيّنة من المدارس (الخاصة) إلى 33.1% من عينة الدّراسة، و فيما يتعلّق بمتغيّر المؤهل العلميّ، فكانت النسبة الأكبر من العيّنة، الّتي مثلتها الدّراسة، من حملة شهادة (البكالوريوس)، حيث وصلت نسبتهم إلى 65.9% من عينة

الدّراسة، تلاها المؤهل العلميّ (ماجستير فأكثر) بنسبة 28.5%، وأقلّها كان من المؤهل العلميّ (دبلوم) بنسبة 5.6% من عينة الدّراسة، وفيما يتعلّق بمتغيّر عدد سنوات الخبرة فكانت النسبة الأكبر من العينة، الّتي مثّلتها الدّراسة، لِمَن كانت سنوات خبرتهم (أكثر من 15 سنة)، حيث وصلت نسبتهم إلى 43.3% من عينة الدّراسة، تلاها الفئة (من 5- 10 سنوات)، بنسبة 21.7%، تلاها الفئة (من 11- 15 سنة) بنسبة 19.8%، وأقلّها كان للفئة (أقل من 5 سنوات) بنسبة 15.2% من عينة الدّراسة، وبالنسبة لمتغير الوظيفة فكانت وظيفة النّسبة الأكبر من العيّنة، التي مثلتها الدّراسة، (معلم/ة) حيث وصلت نسبتهم إلى 89.2% من عينة الدّراسة، بينما بلغت نسبة الذين وظيفتهم (مدير/ة) 10.8% من العيّنة الّتي شملتها الدّراسة.

أداتا الدّراسة

استخدمت الباحثة أداتين الدّراسة الآتية:

أولًا: الاستبانة

تُعدّ الاستبانة أداة من أدوات جمع البيانات من عيّنة الدّراسة، دون تدخل الباحث، وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة، أو الفقرات، يتمّ صياغتها وفق أسس منهجيّة، قابلة للتّحليل، واستخراج النّتائج؛ لتحقيق هدف الدّراسة (أبو سمرة والطيطي، 2019)، كما واعتمدت الباحثة على العديد من الدّراسات السّابقة في تطوير أداة الدّراسة، ومنها: دراسة العناتي (2019)، ودراسة الجدوع (2019)، ودراسة الجميل (2019)، ودراسة الحارثيّ (2019)، ودراسة محمد (2019)، ودراسة سعيفان(2019)، هدفت الاستبانة، الى التّعرف إلى دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس ؛ ولإعداد هذه الاستبانة اطّلعت الباحثة على الأدب النظريّ، وبحثت في متغيّرات الدّراسة، مع الاعتماد على العديد من الدّراسات السّابقة، والّتي عنيت بموضوع الدّراسة، ثمّ قامت بصياغة فقرات الاستبانة، وتكوّنت الاستبانة من قسمين:

القسم الأوّل: عبارة عن معلومات أوليّة عن معلّمي المدارس، ومديريها في مدارس مدينة القدس، الّذين سيعبّئون الاستبانة الّتي تتضمن بيانات ديمغرافيّة (هي: الجنس، المؤهل العلميّ، عدد سنوات الخبرة، و الوظيفة)

القسم الثّاني: يتكوّن من فقرات الاستبانة، وفيها تقيس الباحثة دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس، وهي: (49) فقرة موزّعة على سبعة مجالات، والجدول التّالي يوضح ذلك:

جدول 2:

توزيع مجالات الدّراسة وعدد الفقرات

الرقم	المحاور	عدد الفقرات
.1	الوسائل المتّبعة في الكشف عن الموهوبين	6
.2	المظاهر، والقدرات الّتي تؤخذ كمؤشّر للموهبة	9
.3	النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين، وتعليمهم	4
.4	خصائص الشّخص الموهوب	10
.5	مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاصّ برعاية الموهوبين	7
.6	دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين	7
.7	دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطّلبة الموهوبين	6
	المجال الكليّ	**49**

أجيب عن هذه المجالات من خلال مقياس ليكرت الخماسيّ، حيث تبدأ بـ (أبدًا)، وتُعطى درجة واحدة فقط، ثمّ (نادرًا)، وتُعطى درجتين، ومن ثمّ (أحيانًا)، وتُعطى (3) درجات، و(غالبًا)، وتُعطى (4) درجات، وأخيرًا (دائمًا)، وتُعطى (5) درجات.

ثانيًا: المقابلة

تُعرّف المقابلة، بأنّها: "لقاء يحصل بين الباحث والمجيب، وعلى أساس ذلك يُحدَّد هدف واضح للبحث، وتُستخدم المقابلة للتّعرف على الحقائق، والتّأكد من المعلومات بشكل دقيق من الباحث مباشرة" (الجبوري، 2013).

فقد تمّ استخدام أداة الاستبانة للحصول على بيانات كميّة تعكس نسبة تصوّرات المديرين؛ لتعطي صورة رقميّة حول حجم الظّاهرة، وتمّ بالإضافة لذلك استخدام أداة المقابلة؛ لتعميق الفهم، والمناقشة، والتّحليل، للتّأكّد، والتّكامل مع نتائج الاستبانة؛ حيث إنّ المقابلات تعطي معانيَ أدق، وتحليلًا أعمق للنّتائج الكميّة، وهنا يحدث التّكامل ما بين الأداة الكميّة، والنّوعيّة (النجار، 2018)

وقد قامت الباحثة باختيار أداة الدّراسة الثّانية (المقابلة)؛ بهدف جمع آراء مجموعة من المعلّمين، والمديرين في مدارس المرحلة الأساسيّة في محافظة القدس، وقد اشتملت على (8) مقابلات مختلفة؛ بهدف استطلاع عيّنة الدّراسة المختارة حول دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس، وفيما يلي الأسئلة الّتي تمّ طرحها على عيّنة الدّراسة وتحليل إجاباتها:

- السّؤال الأوّل: ما الممارسات التربويّة الخاصّة بالطّلبة الموهوبين في مدرستكم؟
- السّؤال الثّاني: ما التقييم الخاص للبرامج التربوية بالموهوبين في المدرسة؟
- السّؤال الثّالث: ما مستوى تلبّية تلك البرامج للطّلبة الموهوبين، الذي يحقّق طموحاتهم وإبداعاتهم؟
- السّؤال الرّابع: ما التصورات بأنّ المعلّم يمتلك الخبرة ، والدّورات التّدريبيّة الكافية للتعامل مع الطّلبة الموهوبين؟
- السّؤال الخامس: ما إمكانية تطوير البرامج التّدريبيّة الخاصة بالطّلبة الموهوبين في المدرسة؟
- السّؤال السّادس: ما المعوّقات التي تقف عائقًا أمام تطوير البرامج التّربويّة الخاصّة بالموهوبين؟

صدق أدوات الدّراسة

أوّلًا: الاستبانة

تمّ التّحقق من الصّدق الظّاهري للا ستبانة في صورتها الأوّليّة، حيث بلغ عدد الفقرات (49) فقرة، انظر الملحق (أ) صفحة 107، من خلال عرضها على مجموعة من المحكّمين المتخصّصين، وبلغ عددهم (8)، انظر الملحق (ج) صفحة 112، الّذين أفادوا بضرورة إجراء بعض التّعديلات على فقراتها من حيث

حذفها، أو إعادة صياغتها، أو تقسيم بعض الفقرات المركّبة، ومناسبتها للمجال الّذي وضعت فيه ، حيث رأى المحكّمون حذف بعض الفقرات، وإضافة فقرات، واستبدال فقرات، وتعديل بعضها. ومن الفقرات الّتي تمّ حذفها في المحور الثاني مثل (تعتبر اهتمامات الطالب الموهوب في القراءة لمجالات متعددة في القراءة مؤشر للموهبة)؛ و في المحور السابع: (تشجيع الادارة المدرسية الطلبة الموهوبين على الالتحاق بالبرامج الاثرائية التابعة للإدارة المدرسية وغيرها)؛ وهناك بعض الفقرات في المحور الثالث تمّ إضافة أفعال لها، مثل: (إشراك الطّلبة الموهوبين في أنشطة مدرسيّة واجتماعيّة تفتح لهم آفاقًا كالجمعيّات العلميّة)، وأصبحت: (يتمّ إشراك الطّلبة الموهوبين في أنشطة مدرسيّة واجتماعيّة تفتح لهم آفاقًا كالجمعيّات العلميّة) وهناك فقرات تمّ إعادة صياغتها،في المحور الخامس، مثل، (تتناسب الأساليب والطّرق المتّبعة في المدارس حالياً مع البرامج الموضوعة لرعاية الطّلبة الموهوبين)، أصبحت: (يتبع المعلم الأساليب والطرق المتلائمة مع البرامج الموضوعة برعاية الطلبة الموهوبين)، ومثل(تخضع برامج رعاية الطلبة الموهوبين المطبّقة حاليا في المدارس لمعايير الجودة) أصبحت: (يطبّق المعلم معايير الجودة في برامج رعاية الطلبة الموهوبين في المدارس) ومثل، (من الوسائل المتّبعة في الكشف عن الموهوبين ملاحظات أولياء الامور عن تصرفات أبنائهم) كما هو في المحور الأول، أصبحت:

(أستعين بملاحظات أولياء الأمور في الكشف عن الّطلبة الموهوبين)، وغيرها من التعديلات والاضافات على الفقرات حتى تكونت الاستبانة بصورتها النهائية.

ثانيًا: العينة الاستطلاعيّة

تمّ استخدام عيّنة استطلاعيّة، مكوّنه من (25) فردًا، تمّ توزيع الاستبانة عليهم، وبعد ذلك، تمّ التّحقق من الصّدق الظّاهريّ، وقد تبيّن أنّ معاملات الارتباط عالية، وفق المستوى المطلوب؛ وهذا يشير إلى أنّ جميع الفقرات الّتي تمّ الاعتماد عليها مناسبة، وتنتمي إلى المجالات التي وضعت لها، وهكذا تكوّنت الاستبانة في صورتها النّهائية من سبعة مجالات، موزّعة على (49) فقرة؛ وبذلك يكون قد تحقّق الصّدق الظّاهريّ للاستبانة، وتكوّنت الاستبانة في صورتها النّهائيّة، انظر الملحق (أ) صفحة 107.

ثالثًا: المقابلة

تكوّنت المقابلة الخاصّة بالدّراسة من تسعةِ أسئلة، أنظر الملحق(ب) صفحة 112، حيث تمّ التّحقق من صدق المقابلة؛ من خلال عرض أسئلة المقابلة على ثلاثة محكّمين، من هيئة أعضاء التّدريس في جامعة النّجاح، وأفادوا بضرورة تعديل، وحذف، بعض الأسئلة، وتمّ إعداد المقابلة بشكلها النّهائيّ فأصبحت مكوّنة من ستة أسئلة، أنظر الملحق (ب) صفحة 111.

ثبات أدوات الدّراسة

أولًا: الاستبانة

بعد التّأكّد من صدق أداة الدّراسة، استخدمت الباحثة ثبات التّجانس الدّاخليّ، من أجل فحص ثبات أداة الدّراسة (الاستبانة)، وهذا النّوع من الثّبات يشير إلى قوّة الارتباط بين الفقرات في أداة الدّراسة، ومن أجل تقدير معامل التّجانس استخدمت الباحثة معادلة كرونبا خ ألفا (Cronbach's Alpha)؛ لفحص ثبات أداة الدّراسة، على جميع فقرات المقياس، وكلّ محور على حدة كما في الجدول الآتي:

جدول 3:

عدد الفقرات وقيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)

الرقم	المجال	معامل الثبات
1	الوسائل المتّبعة في الكشف عن الموهوبين	0.77
2	المظاهر والقدرات الّتي تؤخذ كمؤشّر للموهبة	0.74
3	النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين، وتعليمهم	0.80
4	خصائص الشّخص الموهوب	0.76
5	مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاص برعاية الموهوبين	0.73
6	دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين	0.78
7	دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطّلبة الموهوبين	0.87
	الدّرجة الكليّة	**0.89**

يتضح من الجدول (3)، أنّ قيم معاملات ثبات كرونباخ ألفا لمحاور الدّراسة قد بلغت على التّوالي كما يلي: دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطّلبة الموهوبين (0.87)، النّظم المتّبعة في تربية

الموهوبين، وتعليمهم (0.80)، الوسائل المتّبعة في الكشف عن الموهوبين (0.77)، خصائص الشّخص الموهوب (0.76)، دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين (0.78)، المظاهر والقدرات التي تؤخذ كمؤشّر للموهبة (0.74)، وأقلّها كان لمحور: مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاص برعاية الموهوبين (0.73). كما يلاحظ فإنّ معامل ثبات كرونباخ ألفا لجميع الفقرات ككلّ بلغ (0.89)، وتعدّ هذه القيمة مرتفعة، وتجعل من الأدوات مناسبة لأغراض الدّراسة.

ولغايات تفسير المتوسّطات الحسابيّة؛ ولتحديد مستوى موافقة عيّنة الدّراسة وإجاباتها عن الأسئلة الّتي شملتها استبانة الدّراسة؛ حولت العلامة وفق المدى الذي تتراوح ما بين (1-5) وتصنيف الدّرجات إلى خمس فئات اعتمادًا على متوسّطها الحسابيّ، وهي: درجة مرتفعة جدًّا، درجة مرتفعة، درجة متوسّطة، درجة منخفضة، درجة منخفضة جدًّا، وذلك وفقًا للجدول التّالي:

جدول 4:

درجات احتساب مستوى الموافقة لمحاور الدّراسة وفقراتها

منخفضة جدًّا	أقل من 1.81
منخفضة	2.6 – 1.81
متوسّطة	3.4 – 2.61
مرتفعة	4.21 – 3.41
مرتفعة جدًّا	أكثر من 4.21

إجراءات الدّراسة

أوّلًا: الاستبانة

اتّبعت الباحثة في تنفيذ الدّراسة عددًا من الخطوات على النّحو الآتي:

1. إعداد أداتي الدّراسة بصورتهما النّهائيّة.
2. تحديد مجتمع الدّراسة، وأفراد عيّنة الدّراسة.
3. الحصول على موافقة الجهات ذات الاختصاص، انظر الملحق (هـ) صفحة 128.

4. قامت الباحثة بتوزيع استبانة الدّراسة على عيّنة الدّراسة إلكترونيًّا ، واسترجاعها حيث جرى تعبئة (323)استبانة من الّتي وُزّعت على معلمي، ومديري المدارس في مدينة القدس، وهي الّتي شكلت عيّنة الدّراسة.
5. إدخال البيانات إلى الحاسوب، ومعالجتها إحصائيًّا باستخدام الرّزمة الإحصائيّة للعلوم الاجتماعيّة (SPSS).
6. استخراج النّتائج، وتحليلها، ومناقشتها، ومقارنتها، مع الدّراسات السّابقة، واقتراح التّوصيات المناسبة.

ثانيًا: المقابلة

لقد تمَّ إجراء هذه المقابلة بالتَّسلسل، وفق الخطوات التَّالية:

- حصر مجتمَّع الدّراسة، وتحديده.
- تحديد طريقة اختيار عيّنة الدّراسة، وحجمها، والبالغ عددهم (9) من مديري المدارس.
- عرض أسئلة المقابلة على مجموعة من المحكّمين من ذوي الاختصاص للتأكّد من صدق المحتوى ، والصّدق الظّاهريّ لأسئلة المقابلة.
- استخدام معادلة هولستي ؛ للتّأكّد من ثبات استجابات أفراد البحث النّوعيّ باستخدام طريقتي التحليل عبر الأشخاص.
- جمع البيانات وتفريغها.
- تحليل استجابات المقابلة، والتّوصل إلى نتائج البحث النّوعيّ.
- التَّعليق على النَّتائج، ومناقشتها، والخروج بالتَّوصيات بناءً على ذلك.

المعالجات الإحصائيّة

من أجل الإجابة عن أسئلة الدّراسة؛ عولجت البيانات الكميّة بوساطة الحاسوب من خلال برنامج الحزم الإحصائيّة (SPSS)، الّذي استُخرج من خلاله ما يأتي:

1. التّكرارات، والنّسب المئويّة، والمتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، لتقدير الوزن النّسبيّ لمجالات الاستبانة، وفقراتها.
2. معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)؛ لحساب الاتّساق الدّاخلي لثبات فقرات الاستبانة.
3. تحليل التّباين الأحادي (One Way ANOVA)؛ لفحص فرضيات الدّراسة ذات الصّلة بمتغيرات المؤهل العلميّ، وسنوات الخبرة.
4. اختيار ت للعيّنات المستقلة (T test for independent Samples)؛ لفحص فرضيات الدّراسة ذات الصّلة بمتغيّرات الجنس، ونوع المدرسة، والحاصل على تأهيل تربوي.
5. اختبار (LSD)؛ للفروق المتعدّدة بين المتوسطات الحسابية.

كما استخدمت الباحثة أداة (Google forms)؛ لتحليل أداة الدّراسة الأولى (الاستبانة) حيث تمّ تفريغ البيانات إلكترونيًّا ، و معالجتها إحصائيا، ومن ثم استخراج النتائج وتحليلها ومقارنتها مع نتائج إستجابات أداة الدّراسة الثّانية (المقابلة)؛ للإجابة عن أسئلة وفرضيّات الدّراسة .

الفصل الثالث

نتائج الدّراسة

المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضًا للنّتائج الّتي توصلت إليها الدّراسة في ضوء أسئلتها، وفرضيتها الّتي تمّ طرحها، وقد نُظّمت وفقًا لمنهجيّة محدّدة في العرض، حيث لجأت الباحثة إلى تحليل أداة الدّراسة الأوّلى (الاستبانة)؛ إذ عرضت في ضوء أسئلتها، ويتمثّل ذلك في عرض نص السّؤال، كما عرضت في ضوء فرضيتها، ويتمثّل ذلك في عرض نص الفرضيّة، يلي ذلك مباشرة الإشارة إلى نوع المعالجات الإحصائيّة المستخدمة، ثمّ جدولة البيانات، ووضعها تحت عناوين مناسبة، يلي ذلك تعليقات على أبرز النّتائج المستخلصة، وهكذا يتم عرض النّتائج المرتبطة بكل سؤال، وفرضيّة على حدة، تلا ذلك تحليل أداة الدّراسة الثّانية (المقابلة)؛ وذلك في ضوء أسئلتها من خلال عرض أبرز النّتائج المستخلصة منها، بالإضافة إلى توضيح مدى التّرابط ما بين نتائج أداتي الدّراسة.

النّتائج المرتبطة بأداة الدّراسة الأوّلى (الاستبانة)

النتائج المتعلّقة بأسئلة الدّراسة

سؤال الدّراسة الرّئيس: ما درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس؟

وللإجابة عن سؤال الدّراسة الرّئيس، تمَّ استخراج النّتائج الّتي تتعلق بمجالات الدّراسة من أداة الدّراسة (الاستبانة) تبعًا لإجابات عيّنة الدّراسة الّتي تمّ اختيارها، حيث تمَّ استخراج المتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، والنّسب المئويّة للفقرات، والجدول التالي يوضّح ذلك:

جدول 5:

يوضّح المتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة لمحاور الدّراسة، والدّرجة الكليّة مرتبة تنازليًّا

رقم البعد	الرّتبة	المجالات	المتوسّط الحسابيّ	الانحراف المعياريّ	النّسبة المئويّة	المستوى
2	1	المظاهر، والقدرات الّتي تؤخذ كمؤشّر للموهبة	3.41	0.517	68.2	كبير
5	2	مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاص برعاية الموهوبين	3.38	0.579	67.6	متوسّط
4	3	خصائص الشّخص الموهوب	3.28	0.588	65.6	متوسّط
1	4	الوسائل المتّبعة في الكشف عن الموهوبين	3.19	0.704	63.8	متوسّط
3	5	النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين، وتعليمهم	3.18	0.685	63.6	متوسّط
7	6	دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطّلبة الموهوبين	3.15	0.901	63	متوسّط
6	7	دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين	3.10	0.699	62	متوسّط
الدّرجة الكليّة لمحاور درجة الممارسات التّربويّة في الكشف عن الطّلبة الموهوبين			**3.24**	**0.380**	**64.8**	**متوسّط**

يتّضح من الجدول (5) أنّ طبيعة المظاهر، والقدرات الّتي تُؤخذ كمؤشّر للموهبة كانت كبيرة، وبالمرتبة الأوّلى، إذ بلغ المتوسّط الحسابيّ عليها (3.41)، وبنسبة مئويّة (68.2%)، وبتقدير كبير، تلاها مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاص برعاية الموهوبين في المرتبة الثّانية، بمتوسّط حسابيّ بلغ (3.38)، وبنسبة مئويّة (67.6%)، وبتقدير متوسّط، تلاها خصائص الشّخص الموهوب في المرتبة الثّالثة، بمتوسّط حسابيّ (3.28) وبمتوسّط حسابيّ (65.6%)، وبتقدير متوسّط، وتلاها الوسائل المتّبعة في الكشف عن الموهوبين في المرتبة الرّابعة، بمتوسّط حسابيّ (3.19)، وبنسبة مئويّة (63.8%)، وبتقدير متوسّط، تلاها النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين، وتعليمهم، بمتوسّط حسابيّ (3.18)، وبنسبة مئويّة (63.6%)، وبتقدير متوسّط، تلاها دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطّلبة الموهوبين، بمتوسّط حسابيّ (3.15)، وبنسبة مئويّة (63%)، وبتقدير متوسّط، وأقلّها كان دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين،

بمتوسّط حسابيّ بلغ (3.10)، وبنسبة مئويّة (62%). وفيما يتعلق بالدّرجة الكليّة المتعلّقة بدور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس، فقد بلغ المتوسّط الحسابيّ (3.24)، وبنسبة مئويّة (64.8%)، وبتقدير متوسّط، ممّا يدل على أنّ دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس، كانت متوسّطة؛ اعتمادًا على إجابات عيّنة الدّراسة.

النّتائج المتعلّقة بالسّؤال الأوّل:

ما الوسائل المتّبعة في الكشف عن الطّلبة الموهوبين؟

وللإجابة عن سؤال الدّراسة الأوّل، تمَّ استخراج النّتائج الّتي تتعلّق بالمجال الأوّل من أداة الدّراسة (الاستبانة) تبعًا لإجابات عيّنة الدّراسة الّتي تمّ اختيارها، حيث تمَّ استخراج المتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، والنِّسب المئويّة للفقرات، والجدول التّالي يوضح ذلك:

جدول 6:

المتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، للفقرات المتعلّقة بالوسائل المتّبعة في الكشف عن الطّلبة الموهوبين

الرقم	الفقرات	المتوسّط الحسابيّ	الانحراف المعياريّ	النّسبة المئويّة	المستوى
3	أتابع أنشطة الطّلبة في الأندية؛ من أجل الكشف عن الموهوبين منهم.	3.41	1.015	68.2	كبير
1	أستعين بملاحظات أولياء الأمور في الكشف عن الطّلبة الموهوبين.	3.34	.988	66.8	متوسّط
2	أستعين بملاحظات، وتقارير مدرسي الصّفوف للكشف عن الطّلبة الموهوبين.	3.33	.984	66.6	متوسّط
4	أستعين بلختبارات الميول، والقدرات في الكشف عن الطّلبة الموهوبين.	3.19	1.059	63.8	متوسّط
5	يتم الكشف عن الموهوبين من خلال اختبارات الذكاء والقدرات العقليّة.	3.02	1.079	60.4	متوسّط
6	يتم الكشف عن الموهوبين من خلال اختبارات القدرة على التّفكير الإبداعيّ.	2.86	1.032	57.2	متوسّط
الدّرجة الكليّة لمحور: الوسائل المتّبعة في الكشف عن الطّلبة الموهوبين		**3.19**	**0.704**	**63.8**	**متوسّط**

يتضح من الجدول (6) أنّ المتوسّطات الحسابيّة لإجابات أفراد عينة الدّراسة على محور: الوسائل المتّبعة في الكشف عن الموهوبين، تراوحت ما بين (2.86 – 3.41)، واشتملت على فقرة واحدة، كان مستوى الموافقة عليها كبيرًا، حيث جاءت فقرة: " أتابع أنشطة الطّلبة في الأندية ؛ من أجل الكشف عن الموهوبين منهم"، بالمرتبة الأوّلى، بمتوسّط حسابيّ قدره (3.41)، وبنسبة مئويّة (68.2%)، وبتقدير مرتفع، واشتمل المحور على (5) فقرات كان مستوى الموافقة عليها متوسّطا، حيث جاءت فقرة: " أستعين بملاحظات أولياء الأمور في الكشف عن الطّلبة الموهوبين " الأعلى من بينها، بمتوسّط حسابيّ بلغ (3.34)، وبنسبة مئويّة (66.8%) وبتقدير متوسّط، تلاها الفقرة: " أستعين بملاحظات ، وتقارير مدرسي الصفوف للكشف عن الطّلبة الموهوبين" بمتوسّط حسابيّ بلغ (3.33)، ونسبة مئويّة (66.6%)، تلاها الفقرة: "أستعين بلختبارات

الميول، والقدرات في الكشف عن الطّلبة الموهوبين " بمتوسّط حسابيّ بلغ (3.19)، ونسبة مئويّة (63.8%)، بينما كانت أقل فقرة، هي: "يتم الكشف عن الموهوبين من خلال اختبارات القدرة على التّفكير الإبداعيّ" بمتوسّط حسابيّ (2.86)، وبنسبة مئويّة (57.2%)، وقد بلغ المتوسّط الحسابيّ الكلّي لمحور: دور الوسائل المتّبعة في الكشف عن الموهوبين (3.19)، وبنسبة مئويّة (63.8%)، وبتقدير متوسّط؛ وهذا يدل على أنّ نسبة الموافقة كانت متوسّطة على فقرات الوسائل المتّبعة في الكشف عن الموهوبين؛ اعتمادًا على وجهة نظر العيّنة الّذين شملتهم الدّراسة.

النّتائج المتعلّقة بالسّؤال الثّاني:

ما طبيعة المظاهر والقدرات الّتي تؤخذ كمؤشّر للموهبة؟

للإجابة عن سؤال الدّراسة الثّاني، اشتمل محور الدّراسة الثّاني على (9) فقرات مختلفة؛ لقياس المظاهر، والقدرات الّتي تؤخذ كمؤشّر للموهبة من وجهة نظر العيّنة الّتي شملتها الدّراسة، وحُسبت التّكرارات، والمتوسّطات الحسابيّة، والنّسب المئويّة، ودرجة الموافقة المتعلّقة بإجابات العيّنة، وكانت النّتائج كما يوضحها الجدول (7) الآتي:

جدول 7:

المتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، لفقرات المحور الثّاني المتعلّق بطبيعة المظاهر، والقدرات الّتي تؤخذ كمؤشّر للموهبة

الرقم	الفقرات	المتوسّط الحسابيّ	الانحراف المعياريّ	النّسبة المئويّة	المستوى
6	تُعدّ اهتمامات الطّالب الموهوب في القراءة لمجالات متعدّدة مؤشرًا للموهبة.	4.05	.853	81	كبير
7	كفاءة أداء الطّالب من دون مساعدة غيره مؤشر للموهبة.	3.73	.954	74.6	كبير
3	تُعدّ قدرة الطّالب على استخلاص القواعد العامة من المشاهدات، والحقائق مؤشرًا للموهبة.	3.49	1.050	69.8	كبير
9	تُعدّ القدرة اللّغوية الفائقة لدى الطّالب مؤشرًا على موهبته.	3.48	1.107	69.6	كبير
5	تُعدّ قدرة الطّالب على فهم العلاقات بين الأشياء مؤشرًا للموهبة.	3.35	.961	67	متوسّط
4	تُعدّ قدرة الطّالب على التّركيز الذّهنيّ فترة طويلة تمكنه من حلّ المشكلات مؤشرًا للموهبة.	3.30	.905	66	متوسّط
1	تؤخذ القدرة الذّهنيّة الفائقة في تناول الأمور المجرّدة كمؤشّر للموهبة.	3.24	1.059	64.8	متوسّط
8	تُعدّ اليقظة وسرعة الاستجابة للأفكار والمواقف الجديدة مؤشرًا للموهبة.	3.09	1.108	61.8	متوسّط
2	يُعدّ المدى الواسع من الاهتمامات لدى الطّالب كمؤشّر للموهبة.	2.95	1.111	59	متوسّط
	الدّرجة الكليّة لمحور: المظاهر، والقدرات الّتي تؤخذ كمؤشّر للموهبة	**3.41**	**0.0517**	**68.2**	**كبير**

يتّضح من الجدول (7) أنّ المتوسّطات الحسابيّة لإجابات أفراد عينة الدّراسة على محور الدّراسة الثّاني المتعلّق بالمظاهر، والقدرات الّتي تؤخذ كمؤشّر للموهبة تراوحت ما بين (2.95 –4.05)، واشتملت على (4) فقرات كان مستوى الموافقة عليها كبيرًا؛ حيث جاءت فقرة : " تُعدّ اهتمامات الطّالب الموهوب في

القراءة لمجالات متعدّدة مؤشّرًا للموهبة " بالمرتبة الأوّلى بمتوسّط حسابيّ قدره (4.05)، وبنسبة مئويّة (81%)، وبتقدير كبير، وفقرة: "كفاءة أداء الطّالب من دون مساعدة غيره مؤشر للموهبة" بالمرتبة الثّانية، بمتوسّط حسابيّ قدره (3.73)، وبنسبة مئويّة (74.6%)، تلاها الفقرة: " تُعدّ قدرة الطّالب على استخلاص القواعد العامة من المشاهدات، والحقائق مؤشرًا للموهبة " بمتوسّط حسابيّ (3.49)، وبنسبة مئويّة (69.8%)، واشتمل المحور على (5) فقرات كان مستوى الموافقة عليها متوسّطا؛ حيث جاءت فقرة " تُعدّ قدرة الطّالب على فهم العلاقات بين الأشياء مؤشرًا للموهبة" الأعلى بينها، بمتوسّط حسابيّ بلغ (3.35)، وبنسبة مئويّة (67%)، وبتقدير متوسّط، تلاها الفقرة: " تُعدّ قدرة الطّالب على التّركيز الذّهنيّ فترة طويلة تمكّنه من حلّ المشكلات مؤشرًا للموهبة" بمتوسّط حسابيّ بلغ (3.30)، وبنسبة مئويّة (66%)، وبتقدير متوسّط، اعتمادًا على إجابات عيّنة الدّراسة، بينما جاءت الفقرة: " يُعدّ المدى الواسع من الاهتمامات لدى الطّالب كمؤشّر للموهبة" في المرتبة الأخيرة، بمتوسّط حسابيّ (2.95)، وبنسبة مئويّة بلغت (59%)، وقد بلغ المتوسّط الحسابيّ الكّليّ لمحور: المظاهر، والقدرات الّتي تؤخذ كمؤشّر للموهبة (3.41)، وبنسبة مئويّة (68.2%)، وبتقدير كبير، وهذا يدلّ على أنّ نسبة الموافقة كانت كبيرة على فقرات محور المظاهر الّتي تؤخذ كمؤشّر للموهبة؛ اعتمادًا على وجهة نظر العيّنة الّذين شملتهم الدّراسة.

النّتائج المتعلّقة بالسّؤال الثّالث:

ما أبرز النّظم المتّبعة في تربية الطّلبة الموهوبين، وتعليمهم؟

للإجابة عن سؤال الدّراسة الثّالث، اشتمل محور الدّراسة الثّاني على (4) فقرات مختلفة؛ لقياس النّظم المتّبعة في تربية الطّلبة الموهوبين، وتعليمهم من وجهة نظر العيّنة الّتي شملتها الدّراسة، وحُسبت التّكرارات، والمتوسّطات الحسابيّة، والنّسب المئويّة، ودرجة الموافقة المتعلّقة بإجابات العيّنة، وكانت النّتائج كما يوضحها الجدول (8) الآتي:

جدول 8:

المتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، لفقرات النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين وتعليمهم

الرقم	الفقرات	المتوسّط الحسابيّ	الانحراف المعياريّ	النّسبة المئويّة	المستوى
3	توفّر مراكز خاصة بالموهوبين تقدم خدماتها خارج إطار المدرسة.	3.23	1.024	64.6	متوسّط
4	يتمّ إشراك الطّلبة الموهوبين في أنشطة مدرسيّة، واجتماعيّة تفتح لهم آفاقًا كالجمعيّات العلميّة.	3.22	1.011	64.4	متوسّط
1	توفّر فصول خاصة للطّلبة الموهوبين في المدارس.	3.14	.986	62.8	متوسّط
2	توفر مدارس خاصة بالطّلبة الموهوبين.	3.13	1.073	62.6	متوسّط
	الدّرجة الكليّة لمحور النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين، وتعليمهم	**3.18**	**0.685**	**63.6**	**متوسّط**

يتضح من الجدول (8) أن المتوسّطات الحسابيّة لإجابات أفراد عينة الدّراسة على محور النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين، وتعليمهم تراوحت ما بين (3.23–3.13)، وكان مستوى الموافقة عليها جميعها متوسّطًا؛ حيث جاءت فقرة: "من النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين ، وتعليمهم توفّر مراكز خاصة بالموهوبين تقدّم خدماتها خارج إطار المدرسة وأوقاتها"، بالمرتبة الأوّلى، بمتوسّط حسابيّ قدره (3.23)، وبنسبة مئويّة (64.6%)، وبتقدير متوسّط ، تلاها الفقرة: " يتم إشراك الطّلبة الموهوبين في أنشطة مدرسيّة، واجتماعيّة تفتح لهم آفاقًا كالجمعيّات العلميّة "، بالمرتبة الثّانية، بمتوسّط حسابيّ بلغ (3.22)، وبنسبة مئويّة (64.4%)، وبتقدير متوسّط، تلاها الفقرة: "من النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين وتعليمهم توفّر فصول خاصة للطلبة الموهوبين في المدارس"، بمتوسّط حسابيّ بلغ (3.14)، وبنسبة مئويّة (62.8%)، وبتقدير متوسّط، وجاءت فقرة: " من النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين وتعليمهم توفر مدارس خاصّة بالطّلبة الموهوبين"، في المرتبة الأخيرة، بمتوسّط حسابيّ بلغ (3.13)، وبنسبة مئويّة (62.6%)، وبتقدير متوسّط. وقد بلغ المتوسّط الحسابيّ الكلّيّ لمحور النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين، وتعليمهم (3.18)، وبنسبة

مئويّة (63.6%)، وبتقدير متوسّط، وهذا يدل على أنّ نسبة الموافقة كانت متوسّطة على فقرات النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين، وتعليمهم؛ اعتمادًا على وجهة نظر العيّنة الّذين شملتهم الدّراسة.

النّتائج المتعلّقة بالسّؤال الرّابع:

ما خصائص الشّخص الموهوب؟

للإجابة عن سؤال الدّراسة الرّابع، اشتمل محور الدّراسة الرّابع على (10) فقرات مختلفة؛ لقياس خصائص الشّخص الموهوب من وجهة نظر العيّنة الّتي شملتها الدّراسة، وحُسبت التّكرارات، والمتوسّطات الحسابيّة، والنّسب المئويّة، ودرجة الموافقة المتعلّقة بإجابات العيّنة، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (9) الآتي:

جدول 9:

المتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، لفقرات المحور الرّابع، والمتعلّق بخصائص الشّخص الموهوب

الرقم	الفقرات	المتوسّط الحسابيّ	الانحراف المعياريّ	النّسبة المئويّة	المستوى
8	الطّالب الموهوب منطقيّ، وذو حجّة قويّة.	3.72	1.039	74.4	كبير
10	الطّالب الموهوب متعدّد المواهب، والاهتمامات.	3.54	0.906	70.8	كبير
1	يمتلك الطّالب قدرة على التّخيل، والإبداع.	3.44	0.990	68.8	كبير
4	الطّالب الموهوب محبّ للبحث، والتّحقيق.	3.39	1.058	67.8	متوسّط
9	الطّالب الموهوب مرنٌ، ومنفتح.	3.34	0.956	66.8	متوسّط
7	يتصف الطّالب الموهوب بالمبادرة، ويحبّ الاستقلاليّة.	3.33	0.987	66.6	متوسّط
3	الطّالب الموهوب مثابر، وواسع الحيلة.	3.30	0.942	66	متوسّط
5	لدى الطّالب الموهوب معلومات مقبولة حول جوانب، أو مجالات غير مألوفة.	3.11	0.950	62.2	متوسّط
6	يتّصف الطّالب الموهوب بالطّلاقة، والمخزون اللّغويّ المتفوّق.	3.02	1.044	60.4	متوسّط
2	الطّالب الموهوب مستقل في تفكيره.	2.82	1.091	56.4	متوسّط
	الدّرجة الكلّيّة لمحور خصائص الشّخص الموهوب	**3.28**	**0.588**	**65.6**	**متوسّط**

يتضح من الجدول (9) أنّ المتوسّطات الحسابيّة لإجابات أفراد عينة الدّراسة على محور خصائص الشّخص الموهوب تراوحت ما بين (3.72–2.82)، واشتملت على (3) فقرات، كان مستوى الموافقة عليها كبيرًا؛ حيث جاءت فقرة: "الطّالب الموهوب منطقيّ، وذو حجّة قويّة"، بالمرتبة الأوّلى، بمتوسّط حسابيّ قدره (3.72)، وبنسبة مئويّة (74.4%)، وبتقدير كبير، تلاها الفقرة: " الطّالب الموهوب متعدّد المواهب والاهتمامات"، بالمرتبة الثّانية، بمتوسّط حسابيّ قدره (3.54)، وبنسبة مئويّة (70.8%)، وبتقدير كبير، تلاها الفقرة: "يمتلك الطّالب قدرة على التّخيل، والإبداع "، بالمرتبة الثّالثة، بمتوسّط حسابيّ قدره (3.44)، وبنسبة مئويّة (68.8%)، وبتقدير كبير، واشتمل المحور على (7) فقرات، كان مستوى الموافقة عليها متوسّطًا؛ حيث جاءت الفقرة: " الطّالب الموهوب محبّ للبحث، والتّحقيق "، الأعلى بينها، بمتوسّط حسابيّ بلغ (3.39)، وبنسبة مئويّة (67.8%)، وبتقدير متوسّط، تلاها الفقرة: " الطّالب الموهوب مرنٌ، ومنفتح "، بمتوسّط حسابيّ بلغ (3.34)، وبنسبة مئويّة (66.8%)، وبتقدير متوسّط، بينما جاءت الفقرة: " الطّالب الموهوب مستقلّ في تفكيره"، في المرتبة الأخيرة، بمتوسّط حسابيّ بلغ (2.82)، وبنسبة مئويّة (56.4%)، وبتقدير متوسّط. وقد بلغ المتوسّط الحسابيّ الكلّيّ لمحور خصائص الشّخص الموهوب (3.28)، وبنسبة مئويّة (65.6%)، وبتقدير متوسّط، وهذا يدل على أنّ نسبة الموافقة كانت متوسّطة على فقرات خصائص الشّخص الموهوب؛ اعتمادًا على وجهة نظر العيّنة الّذين شملتهم الدّراسة.

النّتائج المتعلّقة بالسّؤال الخامس:

ما مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاص برعاية الطّلبة الموهوبين؟

للإجابة عن سؤال الدّراسة الخامس، اشتمل محور الدّراسة الخامس على (7) فقرات مختلفة؛ لقياس مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاص برعاية الطّلبة الموهوبين، من وجهة نظر العيّنة الّتي شملتها الدّراسة، وحُسبت التّكرارات، والمتوسّطات الحسابيّة، والنّسب المئويّة، ودرجة الموافقة المتعلّقة بإجابات العينة، كما يوضحها الجدول (10) الآتي:

جدول 10:

المتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، لفقرات المحور الخامس، والمتعلّق بمدى امتلاك المعلّم لنموذج خاص برعاية الطّلبة الموهوبين

الرقم	الفقرات	المتوسّط الحسابيّ	الانحراف المعياريّ	النّسبة المئويّة	المستوى
7	يمتلك معلم الطّلبة الموهوبين المعرفة، والقدرة على استخدام مبادئ التّصميم التّعليمي عند تصميم، وبناء برنامج لرعاية الطّلبة الموهوبين.	3.51	1.135	70.2	كبير
5	يوجد منهج واضح لبرنامج رعاية الطّلبة الموهوبين لدى معلّم الموهوبين.	3.48	0.998	69.6	كبير
6	هناك قناعة لدى المجتمع المدرسيّ بما يقدّمه معلّم الموهوبين من برامج رعاية للطّلبة الموهوبين.	3.48	0.868	69.6	كبير
1	يمتلك المعلّم نموذجًا خاصًا يساعده في تصميم، وبناء برنامج لرعاية الطّلبة الموهوبين.	3.47	1.007	69.4	كبير
2	يستخدم المعلّم الأسس العلميّة عند تصميم، وبناء برنامج لرعاية الطّلبة الموهوبين.	3.45	1.027	69	كبير
3	يتّبع المعلّم الأساليب، والطّرق المتلائمة مع البرامج الموضوعة لرعاية الطّلبة الموهوبين.	3.15	1.107	63	متوسّط
4	يطبّق المعلّم معايير الجودة في برامج رعاية الطّلبة الموهوبين في المدارس.	3.11	1.052	62.2	متوسّط
	الدّرجة الكلّيّة لمحور مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاصّ برعاية الطّلبة الموهوبين	**3.38**	**0.579**	**67.6**	**متوسّط**

يتضح من الجدول (10)، أنّ المتوسّطات الحسابيّة لإجابات أفراد عيّنة الدّراسة على محور: مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاص برعاية الطّلبة الموهوبين تراوحت ما بين (3.51–3.11)، واشتملت على (5) فقرات، كان مستوى الموافقة عليها كبيرًا؛ حيث جاءت فقرة: "يمتلك معلّم الطّلبة الموهوبين المعرفة، والقدرة على استخدام مبادئ التّصميم التّعليميّ عند تصميم، وبناء برنامج لرعاية الطّلبة الموهوبين"، بالمرتبة الأوّلى،

بمتوسّط حسابيّ قدره (3.51)، وبنسبة مئويّة (70.2%)، وبتقدير كبير، والفقرتان: "هناك قناعة لدى المجتمع المدرسيّ بما يقدّمه معلّم الموهوبين من برامج رعاية للطّلبة الموهوبين"، و" يوجد منهج واضح لبرنامج رعاية الطّلبة الموهوبين لدى معلّم الموهوبين"، بالمرتبة الثّانية، بمتوسّط حسابيّ قدره (3.48)، وبنسبة مئويّة (69.6%)، تلاها الفقرة: "يمتلك المعلّم نموذجًا خاصًا يساعده في تصميم، وبناء برنامج لرعاية الطّلبة الموهوبين"، بمتوسّط حسابيّ (3.47)، وبنسبة مئويّة (69.4%)، وبتقدير كبير، تلاها الفقرة: "يستخدم المعلّم الأسس العلميّة عند تصميم، وبناء برنامج لرعاية الطّلبة الموهوبين"، بمتوسّط حسابيّ (3.45)، وبنسبة مئويّة (69%)، وبتقدير كبير، واشتمل المحور على فقرتين كان مستوى الموافقة عليها متوسّطًا، حيث جاءت الفقرة: "يتّبع المعلّم الأساليب، والطّرق المتلائمة مع البرامج الموضوعة لرعاية الطّلبة الموهوبين"، الأعلى بينها، بمتوسّط حسابيّ بلغ (3.15)، وبنسبة مئويّة (63%)، وبتقدير متوسّط، بينما جاءت الفقرة: "يطبّق المعلّم معايير الجودة في برامج رعاية الطّلبة الموهوبين في المدارس"، في المرتبة الأخيرة، بمتوسّط حسابيّ بلغ (3.11)، وبنسبة مئويّة (62.2%)، وبتقدير منخفض. وقد بلغ المتوسّط الحسابيّ الكلّيّ لمحور: مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاص برعاية الطّلبة الموهوبين (3.38)، وبنسبة مئويّة (67.6%)، وبتقدير متوسّط، وهذا يدل على أنّ نسبة الموافقة كانت متوسّطة على فقرات، مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاصّ برعاية الطّلبة الموهوبين؛ اعتمادًا على وجهة نظر العيّنة الّذين شملتهم الدّراسة.

النتائج المتعلّقة بالسّؤال السّادس:

ما دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين؟

للإجابة عن سؤال الدّراسة السّادس، اشتمل محور الدّراسة السّادس على (7) فقرات مختلفة؛ لقياس دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين من وجهة نظر العيّنة الّتي شملتها الدّراسة، وحُسبت التّكرارات، والمتوسّطات الحسابيّة، والنّسب المئويّة، ودرجة الموافقة المتعلّقة بإجابات العيّنة، يتضح من الجدول (11) ملحق صفحة 113 أنّ المتوسّطات الحسابيّة لإجابات أفراد عيّنة الدّراسة على محور: دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين، تراوحت ما بين (3.34–2.88)، وكان مستوى الموافقة عليها جميعها

متوسّطًا؛ حيث جاءت فقرة: " تعتمد المدرسة تقارير ترشيح المعلّمين للطّلبة الموهوبين "، بالمرتبة الأوّلى، بمتوسّط حسابيّ قدره (3.34)، وبنسبة مئويّة (66.8%)، وبتقدير متوسّط، وفقرة: "توجد لجنة متخصّصة مسؤولة عن اكتشاف الطّلبة الموهوبين" ، بالمرتبة الثّانية بمتوسّط حسابيّ قدره (3.24)، وبنسبة مئويّة (64.8%)، تلاها الفقرة: "تطبّق الإدارة المدرسيّة اختبارات تقيس مواهب الطّلبة "، بمتوسّط حسابيّ (3.21)، وبنسبة مئويّة (62.8%)، وبتقدير متوسّط، تلاها الفقرة: " تعتمد المدرسة تقارير أولياء الأمور حول أبنائهم لاختيار الموهوبين"، بمتوسّط حسابيّ بلغ (3.09)، وبنسبة مئويّة (61.8%)، وبتقدير متوسّط، بينما جاءت الفقرتان: "تستخدم الإدارة المدرسيّة أحدث المقاييس لاكتشاف الطّلبة الموهوبين"، و" يتمّ اختيار الطّلبة الموهوبين بناءً على نتائج الاختبارات الشفويّة، والتّحريرية الخاصّة بهم"، في المرتبة الأخيرة، بمتوسّط حسابيّ بلغ (2.88)، وبنسبة مئويّة (57.6%)، وبتقدير متوسّط. وقد بلغ المتوسّط الحسابيّ الكلي لمحور: دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين (3.10)، وبنسبة مئويّة (62%)، وبتقدير متوسّط، وهذا يدل على أنّ نسبة الموافقة كانت متوسّطة على فقرات، دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين؛ اعتمادًا على وجهة نظر العيّنة الّذين شملتهم الدّراسة.

النتائج المتعلّقة السّؤال السّابع:

ما دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطّلبة الموهوبين؟

للإجابة عن سؤال الدّراسة السّابع، اشتمل محور الدّراسة السّابع على (6) فقرات مختلفة؛ لقياس دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطّلبة الموهوبين من وجهة نظر العيّنة الّتي شملتها الدّراسة، وحُسبت التّكرارات، والمتوسّطات الحسابيّة، والنّسب المئويّة، ودرجة الموافقة المتعلّقة بإجابات العيّنة، وكانت النتائج كما يتضح من الجدول (12) ملحق صفحة 114، أنّ المتوسّطات الحسابيّة لإجابات أفراد عينة الدّراسة على محور: دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطّلبة الموهوبين، تراوحت ما بين (3.41–3.05)، وكان مستوى الموافقة عليها جميعها متوسّطًا؛ حيث جاءت فقرة: "يوجد لدى المدرسة منتدى الكتروني يتيح الفرصة للطّلبة الموهوبين تبادل المعلومات في مجال الموهبة"، بالمرتبة الأوّلى، بمتوسّط حسابيّ قدره

(3.41)، وبنسبة مئويّة (68.2%)، وبتقدير متوسّط، وفقرة: "تُعدّ الإدارة المدرسيّة البرامج الإثرائيّة للطّلبة الموهوبين"، بالمرتبة الثّانية، بمتوسّط حسابيّ قدره (3.16)، وبنسبة مئويّة (63.2%)، تلاها الفقرة: "تطبّق المدرسة برنامج التّسريع الأكاديميّ للطّلبة الموهوبين"، بمتوسّط حسابيّ (3.14)، وبنسبة مئويّة (62.8%)، وبتقدير متوسّط، تلاها الفقرة: "تقوم الإدارة المدرسيّة بإعداد الخطط التّطويرية لكافّة الأنشطة المتعلّقة بالطّلبة الموهوبين"، بمتوسّط حسابيّ بلغ (3.09)، وبنسبة مئويّة (61.8%)، وبتقدير متوسّط، بينما جاءت الفقرتان: "تُعدّ الإدارة المدرسيّة الخطط الدّراسية لبرامج الطّلبة الموهوبين"، و"توجّه الإدارة المدرسيّة الطّلبة الموهوبين لبرامج الرعاية بما يتناسب وقدراتهم"، في المرتبة الأخيرة، بمتوسّط حسابيّ بلغ (3.05)، وبنسبة مئويّة (61%)، وبتقدير متوسّط. وقد بلغ المتوسّط الحسابيّ الكلّيّ لمحور: دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطلبة الموهوبين (3.15)، وبنسبة مئويّة (63%)، وبتقدير متوسّط، وهذا يدل على أنّ نسبة الموافقة كانت متوسّطة على فقرات، دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطلبة الموهوبين؛ اعتمادًا على وجهة نظر العيّنة الّذين شملتهم الدّراسة.

المقارنة بين النتائج الكمية والنتائج النوعية:

بعد الاطلاع على نتائج البحث العلمي ونتائج البحث النوعي، لاحظت الباحثة اتفاقا كبيراً بين النتائج التي توصلت لها الباحثة في دراستها وذلك باستخدام أداة الدراسة الأولى (الاستبانة) والنتائج التي توصلت إليها من خلال مقابلتها لعدد من المديرين والبالغ عددهم (8) في مدارس مدينة القدس.

وقد تم استخدام أداة الاستبانة للحصول على بيانات كميّة تعكس تصورات المديرين لتعطي صورة رقميّة، بالإضافة إلى استخدام أداة الدراسة الثانية (المقابلة) بتعميق الفهم والتحليل والمناقشة للتأكد والتحقق من دقة وصحة المعطيات التي تم التوصل إليها.

وقد تبيّن وجود تجانس وارتباط مرتفع بين فقرات الاستبانة وإجابات المديرين الذين تمت مقابلتهم، وهذا يشير إلى أنّ جميع الفقرات في أداة (الاستبانة)، وأسئلة (المقابلة) التي تمّ الاعتماد عليها مناسبة وتنتمي الى المجالات التي وضعت إليه من أجلها.

كما أظهرت النتائج الكمية على أنّ درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلّة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس كانت متوسطة اعتمادا على إجابات المبحوثين في كل من عينة الدراسة والمقابلة.

حيث أكّد جميع المد يرين من خلال أداة (المقابلة) إلى أنّ هناك علاقة ايجابية تشير إلى وجود مجموعة من الممارسات التّربويّة الخاصة بالطّلبة الموهوبين، ووجود استراتيجيّات، وأساليب خاصة تستخدم مع الطّلبة الموهوبين حسب الاستجابات التي شملتها عينة الدّراسة .

المعالجة الإحصائية للبيانات الكمية والكيفية:

تحليل البيانات الكمية (للاستبانة)

تم إجراء معالجات البيانات بواسطة الحاسوب من خلال برنامج ال رزمة الإحصائية (SPSS) الذي تم من خلاله استخراج النتائج، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والإنحرافات المعيارية؛ واستخدمت الباحثة اختبار (ت) لمجموعتين مستقلّتين (Independent Samples t–test)، في حالة وجود متغيرين بين (ذكر، وأنثى) للعينات المستقلة، كذاك اختبار تحليل التّباين الأحادي (One–Way ANOVA) بالإضافة الى اختبار (LSD) للفروق المتعدّدة بين المتوسطات الحسابية للتّعرف على دلالة الفروق الإحصائية بين مستويات المتغيرات المستقلة.

تحليل البيانات الكيفية (للمقابلات)

تم إجراء مقابلات لثمانية مد يرين من م دارس مدينة القدس المكونة بصورتها النهائية من (6) أسئلة، وتوضيح عنوان موضوع الدراسة درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلّة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس،

وللتأكد من استجابات المبحوثين تم استخدام معادلة هولستي لتحليل الإجابات بين الأشخاص وجمع البيانات ومن ثم تفريغها، حيث تم تسجيل الإجابات، ومن ثم تحليلها ومقارنتها والخروج بنتائج مهمة بعد تحليل إجابات كل مدير من المديرين الذي تمت مقابلتهم.

النّتائج المتعلّقة بالسّؤال الثّامن:

هل تختلف درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلّة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس باختلاف متغيّرات (الجنس، ونوع المدرسة، والمؤهل العلميّ، وسنوات الخبرة، والوظيفة)؟

للإجابة عن سؤال الدّراسة الثّامن؛ تمّ صياغة الفرضيّات الصّفريّة والإجابة عليها بعد تحليل بياناتها، وهي كالآتي:

النّتائج المتعلّقة بفرضيّات الدّراسة

النتائج المتعلّقة بالفرضيّة الأوّلى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسّطات استجابات المبحوثين في دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس تُعزى لمتغيّر الجنس.

ومن أجل الإجابة عن الفرضيّة الأوّلى، و تحديد الفروق تبعًا لمتغيّر الجنس؛ استخدم اختبار(ت) لمجموعتين مستقلتين(Independent Samples t-test)، ويتضح من الجدول (13) ملحق صفحة 115، أنّ قيمة مستوى الدّلالة المحسوب على الدّرجة الكلّيّة في دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس يعزى لمتغيّر الجنس، كانت أكبر من قيمة مستوى الدّلالة المحدّد للدّراسة ($\alpha \leq 0.05$)، والّتي بلغت (0.088)، وبالتّالي، تقبل صحّة الفرضيّة الصّفريّة ونقول: إنّه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسّطات استجابات المبحوثين في دور الممارسات التّربويّة لدى

المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس تعزى لمتغير الجنس "، كما أشارت النّتائج الواردة بالجدول إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة، أيضًا، في محاور الدّراسة: الثّاني، والرّابع، والخامس، والسّادس؛ حيث كان مستوى الدّلالة فيهم: (0.291)، و(0.269)، و(0.036)، و(0.214) على التّوالي، بينما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائيّة في محاور الدّراسة: الأوّل، والثّالث، والخامس، والسّابع؛ حيث بلغ مستوى الدلالة فيها (0.001)، و(0.009)، و(0.036)، و(0.003)، وهي أقل من المستوى المحدد في الفرضيّة (α=0.05)؛ وبالتّالي يوجد فروق إحصائيّة فيها تبعًا لمتغيّر الجنس، وكانت النتيجة لصالح الذّكور، في المحاور: الأوّل، والثّالث، والخامس، فيما كانت النتيجة في المحور السّابع، لصالح الإناث.

النّتائج المتعلّقة بالفرضيّة الثّانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسّطات استجابات المبحوثين في دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس تُعزى لمتغيّر نوع المدرسة.

ومن أجل الإجابة عن الفرضيّة الثّانية، و تحديد الفروق تبعًا لمتغيّر نوع المدرسة؛ استخدم اختبار(ت) لمجموعتين مستقلّتين(Independent Samples t-test)، ويتضح من الجدول (14) ملحق صفحة 116، أنّ قيمة مستوى الدّلالة المحسوب على الدّرجة الكلّيّة في دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس يُعزى لمتغيّر نوع المدرسة، كانت أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، والّتي بلغت (0.848)، وبالتّالي، نقبل صحّة الفرضيّة الصّفريّة، ونقول: إنّه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدّلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسّطات استجابات المبحوثين في دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس ، تُعزى لمتغيّر نوع المدرسة "، كما أشارت النّتائج الواردة بالجدول إلى عدم وجود فروق

إحصائيّة، أيضًا، في محاور الدّراسة: الأوّل، والثّاني، والثّالث، والرّابع، والسّادس، والسّابع؛ حيث كان مستوى الدّلالة فيهم (0.465)، و(0.243)، و(0.557)، و(0.176)، و(0.227)، و(0.351)، على التّوالي، بينما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائيّة في محور الدّراسة الخامس حيث بلغ مستوى الدّلالة فيه (0.045)، وهي أقل من المستوى المحدد في الفرضيّة (α=0.05)، وبالتّالي، يوجد فروق إحصائيّة فيها تبعًا لمتغيّر نوع المدرسة، ولصالح المدارس الخاصة في محور مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاص برعاية الموهوبين (المحور الخامس).

النّتائج المتعلّقة بالفرضيّة الثّالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ 0.05)، بين متوسّطات استجابات المبحوثين في دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس تُعزى لمتغيّر المؤهل العلميّ.

ومن أجل فحص الفرضيّة الثّالثة؛ استخرجت المتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، تبعًا لمتغيّر المؤهل العلميّ، ومن ثمّ استخدم تحليل التّباين الأحادي (One-Way ANOVA)؛ للتّعرف على دلالة الفروق تبعًا لمتغيّر المؤهل العلميّ. والجدولان (15) ملحق صفحة 117، ويتّضح من خلال الجدول (16) ملحق صفحة 118، وجود فروق بين المتوسّطات الحسابيّة؛ ومن أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدّلالة الإحصائيّة فقد تمّ استخدام اختبار تحليل التّباين الأحادي (One-Way ANOVA)، ويتّضح من الجدول (17) ملحق صفحة 118، أنّ قيمة مستوى الدّلالة المحسوب على الدّرجة الكلّيّة في دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس يُعزى لمتغيّر المؤهل العلميّ، كانت أكبر من قيمة مستوى الدّلالة المحدّد للدّراسة ($\alpha \leq$0.05)، والّتي بلغت (0.639)، وبالتّالي، نقبل صحة الفرضيّة الصّفريّة، ونقول: إنّه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ 0.05) بين متوسّطات استجابات المبحوثين في دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين

في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس تُعزى لمتغيّر المؤهل العلميّ"، كما أشارت النّتائج الواردة بالجدول إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة أيضًا، في محاور الدّراسة: الأوّل، والثّاني، والرّابع، والخامس، والسّادس، والسّابع؛ حيث كان مستوى الدّلالة فيهم (0.534)، و(0.722)، و(0.666)، و(0.223)، و(0.227)، و(0.626)، على التّوالي، بينما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائيّة في محور الدّراسة الثّالث؛ حيث بلغ مستوى الدّلالة فيه (0.11)، وهي أقل من المستوى المحدد في الفرضيّة (α=0.05)، وبالتّالي، يوجد فروق ذات دلالة إحصائيّة فيها تبعًا لمتغيّر المؤهل العلميّ؛ وللتّحديد بين أيّ من مستويات المؤهل العلميّ كانت الفروق، استخدم اختبار (LSD) للمقارنات البعديّة بين المتوسّطات الحسابيّة، ويتّضح من نتائج الجدول (18) ملحق صفحة 119، وجود فروق دالّة إحصائيًّا عند مستوى الدّلالة (α=0.05) في محور النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين، وتعليمهم تبعًا لمتغيّر المؤهل العلميّ، بين المستويين: (بكالوريوس، وماجستير فأكثر)، ولصالح المستوى ماجستير فأكثر، في حين لم تكن المقارنات الأخرى بين مستويات المؤهل العلميّ دالة إحصائيًّا.

النّتائج المتعلّقة بالفرضيّة الرّابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسّطات استجابات المبحوثين في دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس تُعزى لمتغيّر عدد سنوات الخبرة.

ومن أجل فحص الفرضيّة الرّابعة؛ استخرجت المتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، تبعًا لمتغيّر سنوات الخبرة، ومن ثمّ استخدم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، للتّعرّف على دلالة الفروق تبعًا لمتغيّر سنوات الخبرة ، ويتضح من خلال الجدول (19) ملحق صفحة 121، وجود فروق بين المتوسّطات الحسابيّة، ومن أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدّلالة الإحصائيّة؛ استخدام اختبار تحليل التّباين الأحادي (One-Way ANOVA)، و يتضح من الجدول (20) ملحق صفحة 122، أنّ قيمة مستوى الدّلالة المحسوب على الدرجة الكلّيّة في دور: الممارسات التّربويّة لدى

المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس، يُعزى لمتغيّر سنوات الخبرة، كانت أكبر من قيمة مستوى الدّلالة المحدّد للدّراسة ($\alpha \leq 0.05$)، والّتي بلغت (0.724)، وبالتّالي نقبل صحّة الفرضيّة الصّفريّة، ونقول: إنّه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسّطات استجابات المبحوثين فـي دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس، تُعزى لمتغيّر سنوات الخبرة"، كما أشارت النّتائج الواردة بالجدول إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة، أيضًا، في محور الدّراسة الثّاني؛ حيث كان مستوى الدّلالة فيه (0.233)، بينما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائيّة في محاور الدّراسة: الأوّل، والثّالث، والرّابع، والخامس، والسّادس، والسّابع؛ حيث بلغ مستوى الدّلالة فيهم: (0.026)، و(0.040)، و(0.020)، و(0.050)، و(0.009)، و(0.046)، على التّوالي، وهي أقل من المستوى المحدّد في الفرضيّة ($\alpha=0.05$)، وبالتّالي، يوجد فروق إحصائيّة فيها تبعًا لمتغيّر سنوات الخبرة؛ وللتّحديد بين أيّ من مستويات سنوات الخبرة كانت الفروق، استخدم اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسّطات الحسابيّة، ويتّضح من الجدول (21) ملحق صفحة 122، وجود فروق دالّة إحصائيًّا عند مستوى الدّلالة ($\alpha=0.05$)، في محور: الوسائل المتّبعة في الكشف عن الموهوبين تبعًا لمتغيّر سنوات الخبرة، بين المستويين: (أكثر من 15 سنة، و5- 10 سنوات)، ولصالح المستوى أكثر من 15 سنة، في حين لم تكن المقارنات الأخرى بين مستويات سنوات الخبرة لهذا المحور دالّة إحصائيًّا.

يتضح من الجدول (22) ملحق صفحة122، وجود فروق دالّة إحصائيًّا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، في محور: النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين ، وتعليمهم تبعًا لمتغيّر سنوات الخبرة بين المستويين: (11- 15 سنة، وأقل من 15 سنة)، ولصالح المستوى أكثر من 11- 15 سنة، في حين لم تكن المقارنات الأخرى بين مستويات سنوات الخبرة لهذا المحور دالّة إحصائيًّا.

يتضح من الجدول (23) ملحق صفحة 123 وجود فروق دالة إحصائيًّا عند مستوى الدلالة (α=0.05) في محور: خصائص الشّخص الموهوب تبعًا لمتغيّر سنوات الخبرة، بين المستويين: (أكثر من 15 سنة، وأقل من 5 سنوات)، ولصالح المستوى أكثر من 15 سنة، والمستويين: (11- 15 سنة، و 5- 10 سنوات)، ولصالح المستوى 11- 15 سنة، في حين لم تكن المقارنات الأخرى بين مستويات سنوات الخبرة لهذا المحور دالّة إحصائيًّا.

يتضح من الجدول (24) ملحق صفحة 123، وجود فروق دالة إحصائيًّا عند مستوى الدلالة (α=0.05)، في محور: دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين تبعًا لمتغيّر سنوات الخبرة، بين المستويين: (أكثر من 15 سنة، و 11- 15 سنة)، ولصالح المستوى 11- 15 سنة، في حين لم تكن المقارنات الأخرى بين مستويات سنوات الخبرة لهذا المحور دالّة إحصائيًّا.

يتّضح من الجدول (25) ملحق صفحة 123، وجود فروق دالّة إحصائيًّا عند مستوى الدلالة (α=0.05)، في محور: دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطلبة الموهوبين تبعًا لمتغيّر سنوات الخبرة، بين المستويين: (11- 15 سنة، وأقل من 5 سنوات)، ولصالح المستوى أكثر من 11- 15 سنة، والمستويين: (أكثر من 15 سنة، و 5- 10 سنوات)، ولصالح المستوى أكثر من 15 سنة، في حين لم تكن المقارنات الأخرى بين مستويات سنوات الخبرة لهذا المحور دالّة إحصائيًّا.

النّتائج المتعلّقة ب الفرضيّة الخامسة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة (α≤ 0.05) بين متوسّطات استجابات المبحوثين في دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس تُعزى لمتغيّر الوظيفة.

ومن أجل الإجابة عن الفرضيّة الخامسة، و تحديد الفروق تبعًا لمتغيّر الوظيفة؛ استخدم اختبار(ت) ، لمجموعتين مستقلّتين (Independent Samples t-test)، ويتّضح من الجدول (26) ملحق صفحة 124، أنّ قيمة مستوى الدّلالة المحسوب على الدّرجة الكلّيّة في: دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين،

والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس، يُعزى لمتغيّر الوظيفة كانت أكبر من قيمة مستوى الدّلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، والّتي بلغت (0.124)، وبالتّالي، نقبل صحّة الفرضيّة الصّفريّة ونقول: إنّه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسّطات استجابات المبحوثين في دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس، تُعزى لمتغيّر الوظيفة"، كما أشارت النّتائج الواردة بالجدول إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة، أيضًا، في محاور الدّراسة: الثّاني، والثّالث، والرّابع، والخامس، والسّادس؛ حيث كان مستوى الدّلالة فيهم (0.234)، و(0.095)، و(0.572)، و(0.060)، و(0.584)، على التّوالي، بينما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائيّة في محوري الدّراسة: الأوّل، والسّابع؛ حيث بلغ مستوى الدّلالة فيهما (0.041)، و(0.00) على التّوالي، وهي أقلّ من المستوى المحدد في الفرضيّة ($\alpha=0.05$)، وبالتّالي، يوجد فروق دالّة إحصائيًّا فيها تبعًا لمتغيّر الوظيفة، وكانت لصالح المديرين في المحورين: الأوّل، والسّابع (الوسائل المتّبعة في الكشف عن الموهوبين)، و(دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطّلبة الموهوبين).

ثالثًا: النّتائج المتعلّقة بأسئلة المقابلة

درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس.

أجرت الباحثة مجموعة من المقابلات مع عيّنة ممثّلة لمجتمع الدّراسة ، والّتي تكوّنت من (8) مديرين، ومديرات في مدارس المرحلة الأساسيّة في مدينة القدس، بهدف استطلاع رأيهم حول درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم من وجهة نظرهم. وفيما يلي الأسئلة الّتي تمّ طرحها على عيّنة الدّراسة، وتحليل إجاباتها، والّتي كانت كما يلي:

السّؤال الأوّل: ما الممارسات التّربويّة الخاصّة بالطّلبة الموهوبين في مدرستكم؟

أشارت إجابات عينة الدّراسة إلى وجود مجموعة من الممارسات التّربويّة الخاصة بالطّلبة الموهوبين، ووجود استراتيجيّات، وأساليب خاصة تستخدم مع الطّلبة الموهوبين، منها أنّ المعلّمين يحضرون لهم أوراق عمل خاصّة، بالإضافة للتّعاون مع المؤسسات التي تعنى بتنمية قدرات، وإبداعات الموهوبين، بالإضافة للعديد من الممارسات الأخرى، سيتمّ عرضها فيما يلي:

1. **المديراة الأوّلاى:** أفاد بوجود ممارسات تربويّة خاصّة بالطّلبة في مدرستهم.
2. **المديراة الثّانياة:** بيّنت أنّه يتمّ تنفيذ مسابقات مختلفة لاكتشاف الطّلبة الموهوبين، وإشراك أكبر عدد من الطّالبات في الإذاعة المدرسيّة، بالإضافة لتنفيذ المعلّمات نشاطات مختلفة.
3. **المديراة الثّالثاة:** أكّدت، أيضًا، على وجود ممارسات تربويّة خاصة بالطّلبة في مدرستهم.
4. **المديراة الرّابعاة:** أفاد بأنّ المعلّمين في مدرسته يقومون بتحضير أوراق عمل خاصة بالطّلبة الموهوبين؛ لضمان الإبقاء على تواصلهم.
5. **المديراة الخامساة:** وافق المديرين الآخرين بوجود برامج في مدرسته ت عتمد على نوع الموهبة ، وإمكانات المدرسة، في الكشف، والتّوجيه، والعمل على إظهارها وتطويرها.
6. **المديراة السّادساة :** اختلفت معهم في الرّأي؛ حيث وضّحت أنّ نظام المدرسة يعطي الطّلبة بشكل عام الفرصة للحصول على بيئة تربويّة تعليميّة على قدر عال من المستوى ؛ لأنّها مدرسة خاصة ، لذلك لا يوجد ممارسات تربويّة خاصة بالموهوبين سوى أنّه يتمّ وضع سؤال واحد في الامتحان ، يكون هذا السّؤال بحاجة إلى مستوى عال من الذّكاء لدى الطّالب ليحلّه ، ومن هنا نستطيع تمييز الطّالب المتميّز.
7. **المديراة السّابعاة:** ترى أنّه لا يوجد طلبة موهوبين في مدرستها، وعلى الرّغم من ذلك، يوجد ممارسات تربويّة خاصّة بالطّلبة الموهوبين، مثل: برامج تربويّة للتّطوير ، والتّدريب في مراكز تعليميّة، كما يتمّ العمل مع الطّلبة الموهوبين، وبناء وحدات وبرامج تربويّة خاصة بهم.

- **المديرة الثّامنة: قالت:** " نعم، هناك العديد من الممارسات التّربويّة الّتي تُعنى بالطّلبة الموهوبين في المدرسة، على نطاق العمل الدّاخلي من المعلّمات، والإدارة، وعلى نطاق التّعاون مع المؤسسات المجتمعيّة المختلفة، التي ترعى الموهوبين. فعلى نطاق المدرسة تقوم المعلّمات بإعطاء أسئلة ، ومهام إضافية للطّلاب الموهوبين ، عبر الحصص الصّفّيّة. والحثّ على استخدام البحث العلميّ ، واستخدام المشاريع في التحصيل الأكاديميّ، واستخدام الحاسوب في تعليم الموهوبين ، والمشاركة في المسابقات التّكنولوجيّة. وعلى نطاق المؤسسات يتمّ العمل وفق عدة برامج ، منها: برنامج يوسي ماس UCMAS الحساب الذّهنيّ، الّذي يعمل على تنمية التّركيز ، والإبداع، وتفعيل الشّق الأيمن من الدماغ ، من خلال الحسابات الذّهنيّة لمسائل في الرّياضيات ، بالاستعانة بالمِعداد الصّينيّ ، الأباكاس، وحتّى دون استخدام المعداد، وهناك عدّة مستويات من المستوى الأوّل ، وحتّى الثامن ، وهناك برنامج الموهوبين في الرّياضيّات الّذي يتمّ تنفيذه بالتّعاون مع أكاديميّة القاسميّ للموهوبين، يتسلّم به الطّلبة كتبًا في الرّياضيّات يتضمّن طرقًا إبداعيّة في الحلّ ، وليست الطّرق التّقليديّة المتعارف عليها في المناهج. وهناك تعاون مع مؤسسات أخرى ، مثل: النّيزك؛ حيث يتلقّى الطّلبة تدريبات ، ويكونون مؤهلين لعمل مشاريع علميّة، ومشاريع تكنولوجيّة، وهناك تعاون مع مؤسسة ستيم؛ حيث يتلقى الطّلبة تدريبات على الرّوبوت، ويتدربون على عمل روبوتات معيّنة، بعد تزويدهم بخرائط لكيفيّة التّركيب مع إتاحة الفرصة للعمل الحرّ دون خرائط؛ وذلك من خلال معدّات خاصّة، والّتي يتمّ برمجتها من خلال الحاسوب، كما يتمّ العمل مع مؤسسة صابرين ؛ الّتي تهتم بالطّلبة الموهوبين في الدّراما ، والرّسم، والموسيقى، وبرامج أخرى لتنمية القياد ة، والإبداع، بالتّعاون مع أكاديميّة الرّجاء ، وكذلك يتمّ التّعاون مع مركز الإتقان ، المسؤول عن تحفيظ الطّلبة القرآن الكريم، وعقد المسابقات، فعدا عن الثّواب المرجوّ في تحفيظ طلبتنا، إلّا أنّه يؤدّي، أيضًا، إلى تنمية الإبداع بإذن الله، فقد أجريت دراسة على أنّ من يحفظ القرآن الكريم؛ تزداد لديه التّشابكات العصبيّة في الدّماغ، وأنّ من أسباب قوّة الدّولة العثمانيّة، وحكمها لنصف العالم هو قوّة قادتها، وعقليّتهم المبدعة؛ أو سبب ذاك هو حفظهم للقرآن الكريم على عمر 5 سنوات، إضافة

لحفظهم ألفيّة ابن مالك. فالثّروة اللّغويّة الهائلة في الدّماغ تقود إلى الإبداع " ونتائج الجدول (27) ملحق صفحة 125 تبين ذلك.

السّؤال الثّاني: ما التقييم الخاص للبرامج التربوية بالموهوبين في المدرسة؟

عند سؤال المديرين، والمديرات عن تقييم البرامج الخاصّة بالموهوبين في مدارسهم، كانت معظم إجاباتهم تتّجه نحو الإيجابيّة، وسيتمّ توضيح إجاباتهم فيما يلي:

1. **المديرة الأوّلى:** أفاد بأنّ البرامج الخاصة بالموهوبين جيّدة.
2. **المديرة الثّانية:** بيّن أنّ تقييم البرامج الخاصّة بالموهوبين في مدرسته، يتمّ من خلال لجان مصغّرة مكوّنة من: المدير، والمعلّم، ومواد التّخصّص.
3. **المديرة الثّالثة:** اتّفق، أيضًا، بأنّ البرامج الخاصّة بالموهوبين جيّدة.
4. **المديرة الرّابعة:** وضّح أنّ تقييم برامج الموهوبين يتمّ حسب النّتائج من ناحية السّهولة، أو الصّعوبة للطّالب الموهوب؛ فإذا لاحظ المعلّم أنّ البرامج المعدّة للموهوب، لا تناسب مستواه العقليّ وذكاءه الخارق، يتمّ إعادة النّظر فيها.
5. **المديرة الخامسة:** قدر النّسبة بحسب تقديره فقال: " يمكن أن أقول : إنّها تتراوح من 40% إلى 50%، من حيث المستوى، والتّخطيط".
6. **المديرة السّادسة:** اختلفت إجابتها عن الإجابات الّتي أفاد بها المديرون الآخرون؛ حيث نفت وجود برامج خاصة بالموهوبين في مدرستها.
7. **المديرة السّابعة:** أفادت بأنّ عمليّة التّقييم لأيّ برنامج تتمّ في نهاية البرنامج، ضمن استمارة تقييم البرامج الّتي مرت بالفصل نفسه، والبرنامج بشكل عام، عن طريق الطّلبة أنفسهم، أمّا البرامج فهي تشمل التّواصل مع الإدارة.

8. **المديراة الثّامناة :** ترى بأنّه ا برامج شاملة ، ومتنوعة، وتخدم كافة المراحل العمريّة بجميع الجوانب : الأكاديميّة، والعلميّة ، والثّقافيّة، والفنيّة ، والرّياضيّة ، والاجتماعيّة ، والدّينيّة ، والتّاريخية .ونتائج الجدول (28) ملحق صفحة 125 تبين ذلك.

السّؤال الثّالث: ما مستوى تلبّية تلك البرامج للطّلبة الموهوبين، الذي يحقّق طموحاتهم وإبداعاتهم؟

تبيّن لنا من خلال الإجابات الّتي أفادنا بها المديرون، والمديرات حول كيفيّة تلبية البرامج الّتي تقدّم للطّلبة الموهوبين مستوياتهم، وتحقّق طموحاتهم وإبداعاتهم، اختلاف وجهات النّظر، فمنهم من أشار بتلبيتها لاحتياجاتهم، ومنهم من أشار بعدم تلبيتها لاحتياجاتهم، وفيما يلي توضيح لها:

1. **المديراة الأوّلاى:** أفاد بعدم تلبية البرامج الّتي تقدّم للموهوبين لمستوياتهم، وطموحاتهم، وإبداعاتهم.
2. **المديراة الثّانياة :** بيّن أنّه، بالرّغم من كون المعلّم الشّخص الأساس للتّعامل مع الموهوبين، إلّا أنّه غير مدرّب، ومؤهل بما فيه الكفاية لاكتشافهم.
3. **المديراة الثّالثاة :** أكّد، أيضًا، على الإجابة الأوّلى، بعدم تلبية البرامج المقدمة للموهوبين لطموحاتهم، وأهدافهم، وإبداعاتهم.
4. **المديراة الرّابعاة:** وضّح الآليّة الّتي يتمّ الحكم بها على تلبية البرامج لمستوى الطّلبة الموهوبين، حيث يكون لها معيار محدّد، يقاس حسب الإنتاجيّة لأداء الطّلبة الموهوبين؛ فإذا كانت النّتائج جيّدة، وحسب المطلوب، وحقّقت الهدف، فإنّ مستوى البرامج يكون جيّدًا، والعكس صحيح.
5. **المديراة الخامساة:** أفاد بأنّ البرامج تلبي طموحات، وإبداعات الموهوبين بنسبة 50%؛ حيث إنّ هذا الأمر يحتاج إلى ذوي الاختصاص، و يحتاج إلى الدّعم، والمساندة من الجهات الرّسميّة، والحكوميّة.
6. **المديراة السّادساة:** كونه أفاد بعدم وجود موهوبين في مدرسته.
7. **المديراة السّابعاة:** توافقت هذه الإجابة مع إجابة المديراة السّادساة، بعدم وجود موهوبين في المدرسة.

8. **المديراة الثّامناة:** أكّدت على تلبية هذه البرامج لاحتياجات الموهوبين، وطموحاتهم إلى حدّ ما؛ حيث أفادت بأنّ ذلك يظهر جليًّا من خلال نتاجاتهم ، الّتي حقّقوها ، والرّضى النّفسيّ الّذي يتمتّعون به ، وذويهم، بعد اشتراكهم بهذه البرامج ومشاركاتهم في العديد من المسابقات ذات العلاقة ، كما وتعطي الطّلبة الموهوبين راحة ، واطمئنانًا، وشعورًا بالانتماء للمدرسة ؛ ممّا يزيد من إنتاجيّتهم ، ويحفزهم على مضاعفة جهدهم ونتائج الجدول (29) ملحق صفحة 126 تبين ذلك.

السّؤال الرّابع: ما التصورات بأنّ المعلّم يمتلك الخبرة ، والدّورات التّدريبيّة الكافية للتعامل مع الطّلبة الموهوبين؟

لم تختلف كثيرًا وجهات نظر المديرين، والمديرات الّذين تمّ إجراء المقابلة معهم، حول عدم امتلاك المعلّمين لخبرات كافية تمكّنهم من التّعامل مع الطّلبة الموهوبين، ولا يمكن لوم المعلّم وحده على عدم امتلاكه لمثل هذه الخبرات فتخصّص تربيّة الموهوبين هو تخصّص حديث العهد في الجامعات الفلسطينيّة، إضافة إلى العديد من الأسباب الاخرى، وسيتمّ فيما يلي بيان الإجابات الّتي أفادنا بها المديرون والمديرات بهذا الخصوص:

1. **المديراة الأوّلاى:** أفاد بأنّ المعلّمين يمتلكون في بعض الأحيان خبرات كافية تمكّنهم من التّعامل مع الطّلبة الموهوبين.
2. **المديراة الثّانياة:** بيّنت أنّه لا يتوفر برامج كافية تمكّن المعلّمين من امتلاك الخبرة اللازمة للتّعامل مع الطّلبة الموهوبين.
3. **المديراة الثّالثاة:** أكّدت، أيضًا، على حاجة المعلّمين للتّدريب لعدم امتلاكهم الخبرات اللازمة للتّعامل مع الطّلبة الموهوبين.
4. **المديراة الرّابعاة:** وضّحت أنّه ليس جميع المعلّمين لديهم الخبرة ، والكفاءة في التّعامل مع الطّلبة الموهوبين، فمنهم من لا يجيد التّعامل مع الموهوب وهنا تكون الطامة الكبرى لان الموهوب سيشعر بالإحباط، وعدم تلبية رغباته ، واحتياجاته. والقليل من المعلّمين يتعاملون بذكاء خارق مع الموهوب ؛

باستخدام أساليب معيّنه لها طابع الإبداع ، والمثابرة، ومتابعة أداء هذا الطّالب بتمييزه عن أقرانه في العمل، والجهد.

5. **المديرة الخامسة:** أكّدت، أيضًا، على عدم امتلاك جميع المعلّمين للخبرات اللازمة للتعامل مع الموهوبين وتنمية مواهبهم.
6. **المديرة السّادسة:** أكّدت، أيضًا، على عدم امتلاك المعلّمين للخبرات اللازمة للتّعامل مع الطّلبة الموهوبين، بحيث إنّ هذه الفئة تحتاج لمتخصّصين، وخبراء قادرين على اكتشاف الموهوبين وتدريبهم.
7. **المديرة السّابعة:** كان له رأي حياديّ حيث أفاد بضرورة امتلاك المعلّمين للخبرات، والمؤهلات، الّتي تمكنه من التّعامل مع الطّلبة الموهوبين، دون الإفادة إنْ كان المعلّمون مؤهلين أم لا .
8. المديرة الثّامنة: أيضًا، كان لها رأيًا حياديًّا، بعدم قدرتها على القول: إنّ المعلّمين مؤهلون بما يكفي، ويمتلكون الخبرات بما يكفي للتّعامل مع الموهوبين وتدريبهم ونتائج الجدول (30) صفحة 126 تبين ذلك.

السّؤال الخامس: ما الإمكانية لتطوير البرامج التّدريبيّة الخاصة بالطّلبة الموهوبين في المدرسة؟

اختلفت الاقتراحات التي قدمّها المديرون، والمديرات حول الكيفيّة الّتي يمكن من خلالها تطوير البرامج التّدريبيّة الخاصة بالطّلبة الموهوبين في المدرسة، وفيما يلي توضيحًا للإجابات الّتي أفادونا بها:

1. **المديرة الأولى:** أفاد بأنّه يمكن تطوير البرامج التّدريبيّة الخاصة بالطّلبة الموهوبين من خلال الدّعم المتواصل لمؤسسات المجتمع المحلّيّ لاحتضان الموهوبين.
2. **المديرة الثّانية:** أفاد بأنّ الاستعانة بذوي الخبرة لتطوير البرامج التّدريبيّة الخاصة بالطّلبة الموهوبين هي ما يمكن فعله تجاه رعايتهم.
3. **المديرة الثّالثة:** أفادت بأنّ تطوير البرامج التّدريبيّة الخاصة بالطّلبة الموهوبين يتمّ من خلال الاستعانة بالمؤسسات المتخصّصة بالموهوبين.

4. **المديرة الرّابعة:** بيّنت أنّ إعداد المعلّم، وتهيئته، واستعداده للتّعامل مع هذه الفئة من الطّلبة، ثمّ إعداد برامج، وأنشطة خاصة بالطّلبة الموهوبين، وإعداد دليل معلّم حول كيفيّة التّعامل مع الطّالب الموهوب يطّلع عليها المدير، والمعلّم، ويطبّقها هو ما يجب عمله.
5. **المديرة الخامسة:** أفادت بأنّ تطوير البرامج التّدريبيّة يمكن من خلال تطوير أدوات المعلّم ، و تأهيله، و بالدّعم والمساندة من الجهات الرّسميّة.
6. **المديرة السّادسة:** بيّن أنّه يمكن تطوير برامج الموهوبين من خلال الاستعدادات على جميع الأصعدة، الّتي تشمل المدير ، بحيث يكون لديه الوعي ، والمعرفة الكافية بالموضوع ، والمعلّمين من خلال التّدريب ، والتّأهيل للتّعامل مع الموهوب، أيضًا توفير بيئة مدرسيّة ملائمة ، تشجّع ، وتطّور ، وتدعم الموهوبين، ثمّ الاستعانة بمختصّين ، وخبراء في التّعامل مع الموهوبين، وعمل تشبيك مع مراكز، أو مدارس تُعنى بالموهوبين.
7. **المديرة السّابعة:** أفادت بأنّ تطوير البرامج التّربويّة، هي من أصعب المراحل في أيّ برنامج تربويّ، لا سيّما تحديد الأهداف ، والرؤية التّربويّة لكل برنامج ، والمهارات التي نريد أن يكتسبها الطّالب من خلال البرامج.
8. **المديرة الثّامنة:** قالت: إنّ تطوير برامج الموهوبين التّربويّة يتمّ من خلال: " إلحاقهم ببرامج الموهوبين حسب النّشاط ، والبرنامج المقترح، وحثّهم على المطالعة ، والقراءة الذّاتية؛ لتنمية قدراتهم ، وتوسيع آفاقهم، وإدراكهم.ونتائج الجدول (31) ملحق صفحة 126 تبين ذلك.

السّؤال السّادس: ما المعوّقات الّتي تقف عائقًا أمام تطوير البرامج التّربويّة الخاصّة بالموهوبين؟

تنوّعت، وتعدّدت المعوّقات الّتي أفادنا بها مديرو، ومديرات المدارس الّذين تمّ إجراء المقابلة معهم، والّتي تقف عائقًا أمام تطوير البرامج التّربويّة الخاصّة بالموهوبين، وكانت إجاباتهم على النحو التّالي:

1. **المديرة الأولى:** أفاد بوجود معوّقات ماديّة تعوق تطويرالبرامج التّربويّة الخاصّة بالموهوبين.

2. **المديراة الثّاني اة:** بيّنت أنّ هناك معوّقات عدّة، منها: تدريب المعلّمين، وعدم وجود برامج حاضنة، وعدم وجود خطط الموهوبين.
3. **المديراة الثّالث اة:** أكد على وجود معوّقات مادية أمام تطوير برامج الطّلبة الموهوبين.
4. **المديراة الرّابع اة:** تعدّدت المعوّقات الّتي أفادنا بها فيقول: "يوجد إمكانيّة حدوث عوائق طارئة، وسلبيّة من بعض المديرين، والمعلّمين في تطوير، ومتابعة هذه البرامج، وكذلك عدم متابعة المشرف التّربويّ لهذه البرامج، وأيضا شح الموارد البشريّة، والماديّة تكون عائقًا أمام تطوير البرامج".
5. **المديراة الخامس اة:** بيّنت أنّ من أهم المعوّقات عدم توفير كوادر مؤهلة من قبل الجهات الرّسميّة ، والحكوميّة، وعدم توفير ميزانيّات لهذا الغرض.
6. **المديراة السّادس اة:** وضّحت أنّ المعوّقات التي تعوق تطوير برامج الموهوبين تتمثل في: قلّة المختصّين، والخبراء، والمراكز الّتي تُعنى بالموهوبين ، وعدم ثقة المجتمع بالمراكز القليلة الموجودة ، وعدم اهتمام المدارس بالطّلبة الموهوبين، والمنظومة التّعليميّة الحاليّة الّتي تعتمد على التّلقين ، ولا تنمّي ذكاء الطّلاب ، إضافة إلى المناهج التّعليميّة الّتي تُدرّس في المدارس التّقليديّة، ولا تنمّي ذكاء الطّالب، ومعوّقات ماديّة؛ فالاهتمام بالموهوبين يحتاج إلى موارد، ومختصّين، وهذا عبء جديد على المدرسة، بالإضافة إلى عدم وجود تخصّصات، أو حتّى مساقات في الجامعات تُعنى بالموهوبين ؛ ممّا يضعف خبرة المعلّمين بهذا المجال.
7. **المديراة السّابع اة:** أفادت بوجود معوّقات تقف أمام توظيف هذه البرامج، وهو الدّعم الماديّ؛ حيث إنّه لا يمكننا تمرير المادة، والبرامج التّعليميّة، دون الحصول على الأدوات اللّازمة والمعينة، إضافةً إلى عدم وجود معلّمين مؤهلين متدربين لتمرير البرامج التّعليميّة الخاصّة بالطّلبة الموهوبين، كما أنّه لا توجد المعرفة الكافية للكشف عن الطّلبة الموهوبين بشكل مبكّر.
8. **المديراة الثّامن اة:** أكّدت على وجود بعض المعوّقات الّتي تقف عائقًا أمام تطوير البرامج التّربويّة الخاصة بالموهوبين والّتي تمّ الإشارة إلى الكثير منها من قبل المقابلين الآخرين ، وهي ساعات الدوام

المدرسيّة؛ فبرامج المبدعين تحتاج إلى ساعات إضافيّة وهذا يشكّل عائقًا لدى أهالي بعض الطّلبة الموهوبين من الالتحاق بهذه البرامج لصعوبة توصيل أبنائهم واستلامهم ، كذلك الجانب المادي، فالاشتراك في معظم المؤسسات ليس مجانًا ؛ مما يحدّ من اشتراك جميع الموه وبين، وهي بحاجة لجهات داعمة لتغطية نفقاتها ، كذلك عدم وجود مؤسسات تعطي دورات للمعلّمين بهذا الجانب، فالدّورات التي يتمّ إعطاؤها تكون على الصّعيد الفرديّ، وليس المؤسّساتيّ. ونتائج الجدول (32) ملحق صفحة 127 تبين ذلك.

وفي ضوء ما تم حصره من معوقات تم جمعها من استجابات المديرين، ترى الباحثة أنه يمكن التوصل إلى حلول لمثل هذه المعوقات من خلال توفير الدعم المادي والمعنوي اللازم بالمشاركة مع وزارة التربية والتعليم والمؤسسات المختصة برعاية الموهوبين، وتقديم الخدمات لهم في مجال الموهبة، والتأكد بأن هذا الدعم المادي يتم توفيره لتلبية الخدمات التي تصب في مصلحة الطلبة الموهوبين وخدمة المجتمع.

الفصل الرابع

مناقشة نتائج الدّراسة والتّوصيات

المقدمة

يتناول هذا الفصل مناقشة نتائج الدّراسة الّتي هدفت إلى معرفة دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس، وتمّ ذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدّراسة وفرضيّاتها المختلفة.

أولاً: تفسير النتائج المتعلّقة بأسئلة الدّراسة

تفسير سؤال الدّراسة الرّئيس: ما درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس؟

تبيّن أنّ درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس ، كانت كبيرة، كما تبيّن أنّ المجال المتعلّق: بالمظاهر، والقدرات الّتي تؤخذ كمؤشّر للموهبة، هي الأعلى، وكان بدرجة كبيرة، يليه المجال المتعلّق: بمدى امتلاك المعلّم لنموذج خاص برعاية الموهوبين، في المرتبة الثّانية، يليه المجال المتعلّق: ب خصائص الشّخص الموهوب، في المرتبة الثّالثة، ومن ثمّ المجال المتعلّق: ب الوسائل المتّبعة في الكشف عن الموهوبين، في المرتبة الرّابعة، يليه المجال المتعلّق: بالنّظم المتّبعة في تربية الموهوبين وتعليمهم، ومن ثمّ دور المجال المتعلّق: بالإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطّلبة الموهوبين، كما تبيّن أنّ المجال المتعلّق: بدور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين، حصل على المرتبة الأخيرة.

وتتفق هذه النّتيجة مع نتيجة دراسة مهيدات ، والعودات، والغليلات، والجدوع (2019)، الّتي أظهرت أنّ تصورات المعلّمين للممارسات التّعليميّة جاءت بدرجة مرتفعة . وتتّفق أيضًا مع نتيجة دراسة الجميل (2019)، الّتي أظهرت موافقة أفراد الدّراسة على العوامل الّتي تساعد مديري المدارس على قيامهم بمهامهم تجاه برنامج رعاية الموهوبين المدرسي؛ إذ تتراوح ما بين موافقتهم بدرجة كبيرة على بعض العوامل

التي تساعد مديري المدارس على قيامهم بمهامهم تجاه برنامج رعاية الموهوبين المدرسيّ ، وعدم تأكّدهم من عوامل أخرى تساعد مديري المدارس على قيامهم بمهامهم تجاه برنامج رعاية الموهوبين المدرسيّ . وتتّفق أيضًا مع نتيجة دراسة محمد (2019)، الّتي توصّلت إلى أنّه ، غالبًا ، توجد ممارسات خاصة لاكتشاف الطّلبة الموهوبين في المدارس بالمملكة العربيّة السّعودية بالمنطقة الشّرقيّة، كما توجد رعاية لهم، وغالبًا ، يوجد عدد من البرامج الإثرائيّة، وأحيانًا ، تقدّم مناهج خاصة بهم، وغالبًا ، يوجد عدد من البرامج التّدريبيّة الخاصة بالقائمين على تدريس الموهوبين . وتتّفق أيضًا مع دراسة عشا، والمحارمة (2017)، الّتي أظهرت أنّ درجة تطبيق مدرسة اليوبيل لنظام اختيار الطّلبة الموهوبين من وجهة نظر المعلّمين جاءت متطابقة بدرجة مرتفعة، ودرجة تطبيق برامج مدرسة اليوبيل لنظام اختيار الطّلبة من وجهة نظر الطّلبة، أظهرت بأنّها جاءت متطابقة بدرجة مرتفعة. وتتّفق أيضًا مع دراسة (Nicolas, 2017)، الّتي توصّلت إلى أن 100% من المعلّمين عيّنة الدّراسة يحاولون التّعرّف، والكشف عن الطّلبة الموهوبين من خلال ممارسة مجموعة من الاستراتيجيّات، والمهام الخاصّة الّتي تمكّنهم من ذلك؛ كإقامة المعارض لعرض أعمال الموهوبين، وإبداعاتهم وخاصّة المعارض العلميّة، وعقد الأوّلمبياد، ووضع خطط خاصّة، وعقد اجتماعات مع أولياء الأمور، وأفراد الإدارة المدرسيّة.

واختلفت مع نتيجة دراسة الحارثيّ (2019)؛ حيث أفادت عينة الدّراسة من معلمي، ومنسقي الموهوبين أنّ مديري مدارس التّعليم العام بمدينة الطّائف يسهمون في تحقيق أهداف برامج الموهوبين بدرجة متوسّطة . واختلفت أيضًا مع نتيجة دراسة سعيفان (2019)؛ الّتي أظهرت في تقييم المناهج ، وطرائق التّدريس المستخدمة في برامج الموهوبين ، كان بدرجة متوسّطة، واختلفت أيضًا مع نتيجة دراسة (Vantassel–Baska,2018)؛ الّتي أشارت إلى أنّ سياسة تعليم الموهوبين ليست متماسكة في جميع أنحاء البلاد، وتخضع لسيطرة المجالس التّشريعيّة في الولاية، وتخضع للتّدقيق السّنويّ للتّمويل المستمرّ، والجديد.

وتفسر الباحثة هذه النّتيجة إلى أنّ ما يظهره الطّلبة من استخلاص للقواعد العامة، واهتمام بالقراءة بمجالات متعدّدة، والأداء بكفاءة دون مساعدة، ومداهم الواسع، وتركيزهم الذّهنيّ لفترات طويلة؛ هي أكثر

ما يبرز موهبتهم، فهذا الجانب هو الجانب الملاحظ الملموس عليهم بصورة مباشرة، وهو الأقدر على التأثير بالآخرين؛ كونه نتاجات تظهر قدراتهم، واستعداداتهم بالصورة الأوضح، كما تفسر الباحثة فيما يتعلق بالإدارة المدرسيّة، وهي الأقل، قدرة في اكتشاف وملاحظة الموهبة؛ كون الاحتكاك بالطّلبة، والتّعرّف على قدراتهم، واهتماماتهم، وميولهم من قبل الإدارة هو الأقل؛ لذلك يكون دور الإدارة هو الأقل في اكتشاف الموهبة عند الطّلبة.

تفسير النّتائج المتعلّقة بالسّؤال الأوّل: ما الوسائل المتّبعة في الكشف عن الطّلبة الموهوبين؟

تشير النتائج إلى أنّ نسبة الموافقة كانت متوسّطة على فقرات الوسائل المتّبعة في الكشف عن الموهوبين؛ اعتمادًا على وجهة نظر العيّنة الّذين شملتهم الدّراسة، وهذه النّتيجة لم تتفق، ولم تتعارض مع أيّ من نتائج الدّراسات السّابقة.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ الأنشطة الّتي يقوم بها الطّلبة في الأندية، هي الأكثر قدرة في الكشف عن موهبتهم، كما يتم الكشف عنها أيضًا، من خلال ملاحظات أولياء الأمور، والتّقارير المدرسيّة، بالإضافة لاختبارات الميول والقدرات، واختبارات الذّكاء، واختبارات القدرة على التّفكير الإبداعيّ. كما تفسر الباحثة هذه النتيجة أنّ استخدام هذه الوسائل هو أمر ليس بالهين؛ بسبب حاجتها لمتخصّصين، في مجال الموهبة والإبداع، قادرين على إجراء هذه الاختبارات المقنّنة، وحساب نتائجها، للحصول على معدلات ذكاء وإبداع المفحوصين، أيضًا تعتبر بقية الجوانب، مثل: ملاحظات أولياء الأمور، والسّجلّات المدرسيّة، مكملة وذات أهميّة؛ وهو ما أدى لكون النّتيجة، الخاصّة بالوسائل المتّبعة في الكشف عن الطّلبة الموهوبين، متوسّطة.

تفسير النّتائج المتعلّقة بالسّؤال الثّاني: ما طبيعة المظاهر ، والقدرات التي تؤخذ كمؤشّر للموهبة؟

تشير النتائج إلى أنّ نسبة الموافقة كانت كبيرة، على فقرات محور: المظاهر التي تؤخذ كمؤشّر للموهبة؛ اعتمادًا على وجهة نظر العيّنة الّذين شملتهم الدّراسة، وهذه النّتيجة لم تتّفق، ولم تتعارض مع أيّ من نتائج الدّراسات السّابقة.

وتفسّر الباحثة هذه النّتيجة إلى قدرة المعلّمين، على ملاحظة طلبتهم، يستخلصون القواعد العامة من المشاهدات والحقائق، واهتمامهم بالقراءة في العديد من المجالات، وكفاءتهم بالأداء دون مساعدة، بالإضافة لقدراتهم اللّغويّة الفائقة، وسرعه استجابتهم للأفكار، والمواقف الجديدة، وفهم العلاقات بين الأشياء، والتّركيز الذّهنيّ فترة طويلة، والقدرة الذّهنيّة الفائقة في تناول الأمور المجرّدة؛ كل هذه المظاهر الّتي تبرز موهبة الطّلبة، وتُعدّ مؤشرات على موهبتهم، يكون المعلّم قادرًا على ملاحظتها، سواء من خلال الأنشطة اليوميّة، أم من خلال الفصل الدّراسيّ ككلّ، فهو الأكثر قدرة على ملاحظة هذه الجوانب؛ كونها تتمّ أمامه من خلال العمليّة التّعليميّة الّتي يقوم بها مع طلبته.

تفسير النّتائج المتعلّقة بالسّؤال الثّالث: ما هي أبرز النّظم المتّبعة في تربية الطّلبة الموهوبين وتعليمهم؟

تشير النّتائج إلى أنّ نسبة الموافقة كانت متوسّطة، على فقرات: النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين وتعليمهم؛ اعتمادًا على وجهة نظر العيّنة الّذين شملتهم الدّراسة، وهذه النّتيجة لم تتفق، ولم تتعارض مع أيّ من نتائج الدّراسات السّابقة.

وتفسر الباحثة هذه النّتيجة إلى أنّ إشراك الطّلبة الموهوبين في الأنشطة المدرسيّة، والاجتماعيّة، وتوافر مراكز خاصة بالموهوبين، تقدّم خدماتها خارج إطار المدرسة، وليس بأوقات دوامها، إضافة إلى توافر مدارس خاصّة بالطّلبة الموهوبين، وفصول خاصة بالموهوبين داخل المدارس العاديّة، كل ذلك توفر بدرجة متوسّطة في المدارس؛ وهو ما أدى إلى موافقة المعلّمين بدرجة متوسّطة.

تفسير النّتائج المتعلّقة بالسّؤال الرّابع: ما هي خصائص الشّخص الموهوب؟

تشير النتائج إلى أنّ نسبة الموافقة كانت متوسّطة، على فقرات: خصائص الشّخص الموهوب؛ اعتمادًا على وجهة نظر العيّنة الّذين شملتهم الدّراسة، وهذه النّتيجة لم تتّفق، ولم تتعارض مع أيّ من نتائج الدّراسات السّابقة.

وتفسّر الباحثة هذه النّتيجة إلى ملاحظة المعلّمين، أنّ الطّالب الموهوب يمتلك القدرة على التّخيل والإبداع، وملاحظتهم، كذلك، أنّ الموهوب مرنٌ ومتفتّحٌ، ومنطقيٌّ، وذو حجّةٍ قويّة، أيضًا ملاحظتهم

لاستقلاليّة الموهوب وتفكيره، ومثابرته، وحبّه للبحث، والتّحقيق، وامتلاكه لمعلومات مقبولة حول المجالات غير المألوفة، ومخزونه اللّغويّ، ومبادرته، وحبّه للاستقلاليّة، واتّصافه بالمرونة والمرح، كلّ هذه الخصائص، تَمكَّنَ المعلّمون من ملاحظتها بدرجة متوسّطة؛ من خلال الحصص الصّفيّة والأنشطة المدرسيّة.

تفسير النّتائج المتعلّقة بالسّؤال الخامس: ما مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاصّ برعاية الموهوبين؟

كشفت النتائج أنّ نسبة الموافقة كانت متوسّطة، على فقرات محور: مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاصّ برعاية الطّلبة الموهوبين؛ اعتمادًا على وجهة نظر العيّنة الّذين شملتهم الدّراسة، وهذه النّتيجة لم تتفق، ولم تتعارض مع أيّ من نتائج الدّراسات السّابقة.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى امتلاك المعلّمين لنموذج خاصّ يساعدهم في بناء، وتصميم برنامج رعاية الطّلبة الموهوبين، واستخدام المعلّمين للأسس العلميّة لتصميم برنامج للطّلبة الموهوبين، ووجود منهج واضح لرعاية الطّلبة الموهوبين، بالإضافة لوجود قناعة لدى المجتمع بما يقدمه معلّم الموهوبين لطلبته، واتّباع المعلّم للطّرق المتلائمة مع البرامج الموضوعة لرعاية الطّلبة الموهوبين، وتطبيق المعلّم لمعايير الجودة في برامج رعاية الطّلبة الموهوبين؛ كلّ ذلك يفسّر سبب امتلاك المعلّم لنموذج خاص برعاية الموهوبين بدرجة متوسّطة.

تفسير النّتائج المتعلّقة بالسّؤال السّادس: ما دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين؟

كشفت النّتائج أنّ نسبة الموافقة كانت متوسّطة، على فقرات: دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين؛ اعتمادًا على وجهة نظر العيّنة الّذين شملتهم الدّراسة، وهذه النتيجة لم تتّفق، ولم تتعارض مع أيّ من نتائج الدّراسات السّابقة.

وتفسر الباحثة هذه النّتيجة إلى استخدام الإدارة المدرسيّة لأحدث المقاييس لاكتشاف الطّلبة الموهوبين، واعتماد الإدارة المدرسيّة في قبولها للطّلبة الموهوبين على البيانات الّتي يكتبها الطّالب عن نفسه، كما أنّه يتمّ اختيار الطّلبة الموهوبين بناء على نتائج الاختبارات الشّفويّة، والتّحريريّة الخاصة بهم، كما توفر

المدرسة لجنه متخصّصة مسؤولة عن اكتشاف الطّلبة الموهوبين، وتطبيقها لاختبارات تقيس الموهبة، واعتمادها على تقارير المعلّمين لترشيح الموهوبين، وتقارير لأولياء الأمور حول أبنائهم لاختيار الموهوبين.

تفسير النّتائج المتعلّقة السّؤال السّابع: ما دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطّلبة الموهوبين؟

كشفت النّتائج أنّ نسبة الموافقة كانت متوسّطة، على فقرات: دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطلبة الموهوبين؛ اعتمادًا على وجهة نظر العيّنة الّذين شملتهم الدّراسة، وهذه النّتيجة لم تتّفق، ولم تتعارض مع أيّ من نتائج الدّراسات السّابقة.

وتفسّر الباحثة هذه النتيجة إلى قيام الإدارة المدرسيّة بإعداد الخطط التّطويريّة لكافّة الأنشطة المتعلّقة بالطّلبة الموهوبين، كما تعمل الإدارة المدرسيّة على إعداد الخطط الدّراسيّة للطّلبة الموهوبين، بالإضافة إلى لبرامج الإثرائيّة، وتوجيههم لبرامج الرعاية بما يتناسب مع قدراتهم، كما تطبّق المدرسة برنامج التّسريع الأكاديميّ للطّلبة، ووجود منتدى إلكترونيّ يتيح الفرصة للطّلبة الموهوبين لتبادل المعلومات في مجال الموهبة.

مناقشة النّتائج المتعلّقة بالمقابلة

مناقشة نتيجة السّؤال الأوّل: ما هي الممارسات التّربويّة الخاصة بالطّلبة الموهوبين في مدرستكم؟

كشفت النّتائج أنّ أكثر الممارسات التّربويّة الخاصّة بالطّلبة الموهوبين في المدارس الّتي تمّ إجراء المقابلة مع مديريها، هو عمل أنشطة خاصّة بالطّلبة الموهوبين. وتفسّر الباحثة هذه النّتيجة إلى أنّ الدّور المهمّ الّذي تؤدّيه الأنشطة المدرسيّة من صقل لشخصية الطّالب، وتنمية الجوانب الحسنة فيها بشكل عام، وللطّالب الموهوب بشكل خاصّ؛ هو ما يشّجع المعلّمون للقيام بمثل هذه الأنشطة، إضافة إلى أنّ الطّلبة الموهوبين هم فئة قليلة من الصّفّ، فلا يمكن أن يتمّ تخصيص وقت كبير لهم من الحصص اليوميّة؛ لأنّ ذلك يكون على حساب بقية الطّلبة، وهم العدد الأكبر؛ لذلك يكون خيار إعداد الأنشطة هو الأيسر، والأكثر فعّالية، وهذه النّتيجة لم تتّفق، ولم تتعارض مع أيّ من نتائج الدّراسات السّابقة.

مناقشة نتيجة السّؤال الثّاني: كيف يتمّ تقييم البرامج الخاصّة بالموهوبين في المدرسة؟

كشفت النّتائج أنّ تقييم برامج الموهوبين يتمّ من خلال الإدارة، والمعلّمين، والاستمارات الخاصّة، واللّجان المصغّرة، وأيضًا من خلال برامج شاملة. وتفسّر الباحثة هذه النّتيجة أنّ التّنوّع في الإجابات يدلّ على ضرورة تكامل جميع العناصر المتعلّقة بالعمليّة التّعليميّة؛ حتّى يتمّ الحكم عليها حكمًا شاملًا كافيًا ووافيًا؛ لذلك كانت جميع الإجابات مهمّة، وجميعها تعبّر عن منطلق كلّ واحد منهم، من وجهة نظره؛ إلّا أنّها بمجموعها شكّلت العناصر المهمّة الّتي يجب أن يتمّ التّقييم من خلالها، وهذه النّتيجة لم تتّفق، ولم تتعارض مع أيّ من نتائج الدّراسات السّابقة.

مناقشة نتيجة السّؤال الثّالث: كيف تلبّي تلك البرامج مستوى الطّلبة الموهوبين و تحقّق طموحاتهم ، وإبداعاتهم؟

كشفت النّتائج فيما يتعلّق بالكيفيّة الّتي تلبّي البرامج بها مستوى الطّلبة الموهوبين، وتحقّق طموحاتهم، وإبداعاتهم أنّ التّكرار الأكثر كان لصالح عدم تلبية البرامج لاحتياجات الطّلبة. وتفسّر الباحثة هذه النّتيجة إلى عدم تطبيق برامج الموهوبين بالطّريقة العلميّة الصّحيحة، وعدم مراعاتها لطبيعة كلّ موهبة؛ وذلك بسبب نقص الخبرات لدى المعلّمين، والقائمين على رعاية الموهوبين، إضافة لنقص وجود خبراء في مجال تربية الموهوبين؛ بسبب حداثة هذا التّخصص في الجامعات، وعدم الاهتمام بشكل كبير في هذه الفئة؛ لعدم المعرفة بأهميتها كعنصر بشريّ فاعل، وثروة بشريّة مهمّة، وهذه النّتيجة لم تتّفق، ولم تتعارض مع أيّ من نتائج الدّراسات السّابقة.

تفسير نتيجة السّؤال الرّابع: هل ترى أنّ المعلّم يمتلك الخبرة ، والدّورات التّدريبيّة الكافية للتّعامل مع الطّلبة الموهوبين؟

كشفت النّتيجة المتعلّقة بامتلاك الخبرة، والدّورات التّدريبيّة للمعلّمين في التّعامل مع الطّلبة الموهوبين، عن عدم توافر خبرات، وبرامج كافية تُلبّي احتياجات الموهوبين، وتفسّر الباحثة أنّ السّبب يعود إلى أنّ نقص خبرات المعلّمين يكون لعدّة عوامل، أهمّها: عدم دراسة مجال تربية الموهوبين في الجامعات؛ حيث إنّ

وجود هذا التّخصّص ليس كسابق التّخصّصات الأخرى، إضافة إلى عدم تدريب المعلّمين من خلال الدّورات الّتي تُعطى لهم كباقي التّدريبات في المجالات الأخرى، كما تعزو الباحثة السّبب؛ لعدم ثقافة المعلّمين بأهميّة العناية، والرّعاية الّتي يجب تقديمها لهؤلاء الطّلبة، كونهم ثروة بشريّة، فلا نجد المعلّمون يسعون لتثقيف أنفسهم، والبحث والقراءة حول هذا الموضوع، وهذه النّتيجة لم تتفق، ولم تتعارض مع أيّ من نتائج الدّراسات السّابقة.

مناقشة نتيجة السّؤال الخامس: كيف يمكن تطوير البرامج التّدريبيّة الخاصّة بالطّلبة الموهوبين في المدرسة؟

كشفت النّتائج أنّ تطوير البرامج الخاصة بالموهوبين، يتمّ من خلال المؤسّسات الّتي تُعنى بالموهوبين. إنّ المؤسسات الّتي تُعنى بالموهوبين هي الأكثر قدرة على تطوير قدراتهم. وتعزو الباحثة هذه النّتيجة إلى أنّ المعلّمين يدرسون، ويتمّ تدريبهم على حساب الوزارات، والمدارس الّتي يعملون بها؛ وذلك يحتاج لميزانيّة لا تدفعها المدرسة باستمرار، أو الجهة المسؤولة عن المدرسة، أمّا فيما يتعلّق بالمؤسّسات، فهي تعمل لصالحها؛ وإنّ زيادة أيّ خبرة للعاملين فيها، يعود بطبيعة الحال على المؤسّسة بالرّبح، وزيادة عدد المنتسبين إليها؛ لذلك تسعى لتطوير كوادرها باستمرار، وهذه النّتيجة لم تتّفق، ولم تتعارض مع أي من نتائج الدّراسات السّابقة.

مناقشة نتيجة السّؤال السّادس: ما هي المعوّقات الّتي تقف عائقًا أمام تطوير البرامج التّربويّة الخاصّة بالموهوبين؟

كشفت النتائج أنّ أبرز المعوّقات التي تقف عائقًا أمام تطوير البرامج التّربويّة الخاصّة بالموهوبين هو العائق الماديّ؛ وتفسّر الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ طبيعة البرامج الّتي تُعنى بالموهوبين هي ليست كأيّ برامج تعليميّة أخرى، فسواء إيجاد خبراء بهذا المجال، أم تدريب عاملين، ومعلّمين، وواضعي مناهج في مجال الموهوبين ليس بالأمر اليسير، والقليل التّكاليف، إضافة إلى أنّ طبيعة ما يحتاجه الموهوبون في دراستهم ليس كالاحتياجات العاديّة، فهم بحاجة إلى أدوات، وبرامج أكثر تطورًا، وبطبيعة الحال، كلّما زاد

تطوّر الوسائل، والبرامج، والأدوات، ارتفعت تكلفتها، وهذه النّتيجة لم تتّفق، ولم تتعارض مع أيّ من نتائج الدّراسات السّابقة.

تفسير النّتائج المتعلّقة بفرضيّات الدّراسة

النّتائج المتعلّقة بالفرضيّة الأوّلى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسّطات استجابات المبحوثين في درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس ، تُعزى لمتغيّر الجنس.

كشفت النّتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسّطات استجابات المبحوثين في درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس ، تُعزى لمتغيّر الجنس ، وتتّفق هذه النّتيجة مع نتيجة دراسة مهيدات، والعودات، والغليلات، والجدوع (2019)، الّتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في درجة تصوّرات المعلّمين لتطبيق الممارسات التّعليميّة تُعزى لمتغيّر الجنس . وتتّفق أيضًا، مع نتيجة دراسة سعيفان (2019)، الّتي أظهرت في تقييم المناهج، وطرائق التّدريس المستخدمة في برامج الموهوبين كان بدرجة متوسّطة؛ أي أنّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند ($\alpha \leq 0.05$)تُعزى إلى متغيّر الجنس. وتتّفق أيضًا مع نتيجة دراسة عشا، والمحارمة (2017)، الّتي أظهرت عدم وجود فروق في استجابات المعلّمين لتقييم نظام اختيار الطّلبة الموهوبين في مدرسة اليوبيل تُعزى لمتغيّر الجنس، وهذه النّتيجة لم تتعارض مع أيّ من الدّراسات السّابقة.

وتفسّر الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ ما يقوم به المعلّمون من ممارسات للكشف عن طلبتهم الموهوبين سواء أكانت ملاحظتهم، أم إعداد اختبارات لهم، أم الرّجوع لسجلّاتهم المدرسيّة، وأولياء أمورهم، هي ذاتها، أيضًا ما يقوم به الموهوب من تصرفات، وأعمال توحي بموهبته، وهي ذاتها سواء أكانت عند الذّكور أم الإناث؛ لذلك فهم يحتاجون ذات الممارسات والطّرق، والأساليب للكشف عنهم، وهو ما لم يجعل هناك أيّة فروق

لصالح الجنس في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس.

تفسيرنتائج الفرضيّة الثّانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسّطات استجابات المبحوثين في درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس تُعزى لمتغيّر نوع المدرسة.

كشفت النّتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسّطات استجابات المبحوثين في درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس ، تُعزى لمتغيّر نوع المدرسة، وهذه النّتيجة لم تتّفق، ولم تتعارض مع أيّ من نتائج الدّراسات السّابقة، أي أنّ متغيّر نوع المدرسة انفردت به الدّراسة الحاليّة، ولا يوجد أيّ من الدّراسات السّابقة الّتي تمّ استخدامها في هذه الدّراسة استخدم هذا المتغيّر.

وتفسّر الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ طبيعة الآليّة الواجب اتّباعها بهدف البحث عن الموهبة، واكتشافها هي آلية غير مكلفة؛ ليكون للمدرسة الخاصّة مقدرة أكثر من غيرها، فنجد القدرة على تطبيقها من قبل المدارس الحكوميّة، والخاصّة واحدًا، أيضًا، تفسّر الباحثة أنّ تقديم العديد من الخدمات للطّلبة الموهوبين يحتاج لمعلم مبدع قادر على استغلال، وتوظيف البيئة بأقل جهد، وتكاليف ممكنة، بما يراعي حاجة الموهوب، وينمّي موهبته، وهذا النّوع من المدرسين يمكن أن يكون موجودًا في أيّ نوع من المدارس، وهو ما لم يجعل هناك فرق في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس ، تُعزى لمتغيّر نوع المدرسة.

تفسير نتائج الفرضيّة الثّالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسّطات استجابات المبحوثين في درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس ، تُعزى لمتغيّر المؤهل العلميّ.

كشفت النّتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسّطات استجابات المبحوثين في درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس، تُعزى لمتغيّر المؤهل العلميّ.

وتتّفق هذه النّتيجة مع نتيجة دراسة مهيدات، والعودات، والغليلات، والجدوع (2019)، الّتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في درجة تصوّرات المعلّمين لتطبيق للممارسات التعليمية تُعزى لمتغيّر المؤهل العلميّ.

وتختلف مع نتيجة دراسة الحارثيّ (2019)، الّتي أظهرت وجود فروق دالّة إحصائيا بين استجابات معلمي الموهوبين بحسب متغيري: المؤهل العلميّ، والمرحلة التّعليميّة لصالح كلّ من: الحاصلين على مؤهل البكالوريوس، ومعلمي المرحلة الابتدائيّة.

وتفسّر الباحثة هذه النّتيجة إلى أنّ زيادة حصول المعلّمين، والمديرين على المؤهلات العلميّة، هي زيادة في مجال تخصّصاتهم الّتي درسوها، كون التّسجيل لاستكمال الدّراسة يتبع التّخصص الأوّل؛ حيث إنّ المديرين هم من تخصّصات مختلفة؛ فلا يوجد شرط للتّخصّص لتعيين المديرين، والمعلّمين أيضًا من تخصّصات مختلفة بحسب المادة الّتي يدرسونها، وحصول المدير، أو المعلّم على مؤهل علميّ جديد في مجال تخصّصه يضيف، ويعزّز، ويزيد من المعلومات الّتي تتعلّق بطبيعة تخصّصه. وما يتطلّب من المدير، أو المعلّم القيام به لاكتشاف الموهبة، وتقديم الخدمات للموهوبين، هو أمر ليس للمؤهل العلميّ دور كبير فيه؛ إلّا إذا كانت الزّيادة في المؤهل العلميّ، هي في مجال تربية الموهوبين، وهذا التّخصص جديد، وحديث في فلسطين، والمعلّمون الخرّيجون منه عددهم قليل جدًّا، ولا يمكن أن يكون لهم إسهام كبير

في العيّنة؛ ولذلك لم يكن هناك فرق ذو دلالة إحصائيّة للمؤهل العلميّ في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس.

تفسير نتائج الفرضيّة الرّابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسّطات استجابات المبحوثين في درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس، تُعزى لمتغيّر عدد سنوات الخبرة.

كشفت النّتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسّطات استجابات المبحوثين في درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس، تُعزى لمتغيّر سنوات الخبرة.

وتتّفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة سعيفان (2019)، الّتي أظهرت في تقييم المناهج، وطرائق التّدريس المستخدمة في برامج الموهوبين كان بدرجة متوسّطة، أي أنّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغيّر سنوات الخبرة للمعلّمين. وتتّفق أيضًا، مع نتيجة دراسة عشا، والمحارمة (2017)، الّتي أظهرت عدم وجود فروق في استجابات المعلّمين لتقييم نظام اختيار الطّلبة الموهوبين في مدرسة اليوبيل تُعزى لمتغيّر الخبرة.

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة مهيدات، والعودات، والغليلات، والجدوع (2019)، الّتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في تصوّرات المعلّمين للممارسات التّعليميّة تُعزى لمتغيّر الخبرة، ولصالح أصحاب الخبرة الأطول، وهو أكثر من خمس سنوات. وتختلف أيضًا مع نتيجة دراسة الحارثيّ (2019)، الّتي أظهرت عدم وجود فروق دالّة إحصائيًّا بين استجابات معلمي الموهوبين بحسب متغيّر سنوات الخبرة في مجال التّعليم.

وتفسّر الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ طبيعة الطّلبة الموهوبين، والعمل معهم، وتقديم الخدمات لهم، هي ليست بالأمر اليسير خاصّة أنّ عدد الطّلبة الموهوبين، هو عدد قليل بالمقارنة مع الطّلبة في المدرسة كاملة؛

لذلك فالخبرات المكتسبة معهم، هي أقل ممّا يكتسبه المعلّمون، والمديرون والناتجة من التّعامل مع الطّلبة العاديين، إضافة إلى أنّ صفات الطّلبة الموهوبين أنفسهم متغايرة، وليست موحدة، ويحتاج كل منهم لتعامل خاصّ؛ وفق نوع موهبته، ووفق ظروفه الخاصّة، وطبيعة شخصيّته؛ لذلك تتجدّد الأمور المطلوبة، والاحتياجات الواجبة على المديرين، والمعلّمين القيام بها، وهذا الأمر بدوره يؤدّي إلى التّقليل من فاعليّة سنوات الخبرة؛ لذلك لم نجد فروقًا ذات دلالة إحصائيّة في درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس.

تفسير النّتائج المتعلّقة بالفرضيّة الخامسة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسّطات استجابات المبحوثين في درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس، تُعزى لمتغيّر الوظيفة.

كشفت النّتيجة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسّطات استجابات المبحوثين في درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس ، تُعزى لمتغيّر الوظيفة، وهذه النّتيجة لم تتفق، ولم تتعارض مع أيّ من نتائج الدّراسات السّابقة، أيْ أنّ متغيّر الوظيفة انفردت به الدّراسة الحاليّة، ولا يوجد أيّ من الدّراسات السّابقة الّتي تمّ استخدامها في هذه الدّراسة استخدم هذا المتغيّر.

وتفسّر الباحثة هذه النّتيجة إلى الدّور التّكميلي الّذي يقوم به المعلّم، والمدير لإنجاح العمليّة التّعليميّة فيما يخصّ الطّلبة جميعًا، والموهوبين على وجه الخصوص، فاكتشاف الطّلبة، ودعمهم، وتقديم الخدمات لهم هي مهمّة تقع على عاتق الجميع، كما تفسّر الباحثة إلى أنّ الدّورات التّدريبيّة الّتي يلتحق بها المعلّمون في مجال العناية، ورعاية الطّلبة الموهوبين، يطلّع المديرون على ما دار بها، وما استفاده المعلّمون، سواء من خلال تقاريرهم، أم من خلال طبيعة العمل الّتي يقوم بها المديرون بسؤال معلّميهم عن مدى استفادتهم، والصّعوبات الّتي واجهتهم، وهذا الأمر، ينقل الخبرة الّتي اكتسبها المعلّمون لمديريهم.

تأملات الباحثة

بذلت الباحثة ما استطاعت من جهد لتسلط الضوء على شريحة مهمة في المجتمع الفلسطيني وأخص بالذكر مدينة القدس، لما لها من أهميّة تاريخيّة ودينيّة وسياسيّة، وهي الدراسة الحالية التي انفردت بعنوان **(درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس** ، ونتأمل بأن يكون هذا الموضوع نقطة الانطلاقة والمبادرة في إعداد خطّة مشروع تتبناها الوزارة والمؤسسات المختصّة لرعاية الطّلبة الموهوبين و تقديم الخدمات لهم ، بتوفير الدعم المادي والمعنوي ، والتأكد من استثمار طاقاتهم وجهودهم في مصلحة الفرد، والمجتمع ، والمتابعة المستمرّة في جميع المراحل من أجل الالتحاق بالتخصصات الجامعية، وسوق العمل المهني.

كما لا ننسى عند الحديث عن التربية النوعية، والتميز التربوي، والتنوع ، من أجل التفكير، والابداع والابتكار، نحن هنا نتحدث عن تربية غير تقليدية، هذه التربية تساهم في تحقيق منافع عديدة للفرد على الصعيد الشخصي، والاجتماعي، وعلى الصعيد السياسي التي تتجسد في ديمقراطية التعليم خاصّة والاستثمار السياسي عامة، بالإضافة للعديد من المنافع الاقتصادية، والتي تتمثل كعائد ربح ورافد من الروافد الذي تعود على الدولة والمجتمع ، بفعل الاستثمار،في هذه الأنماط التربوية النوعية الغير تقليدية.

توصيّات الدّراسة

بناء على النّتائج الّتي توصلّت لها الباحثة من خلال الدّراسة توصي بما يلي:

1. ضرورة العمل على تنظيم حملات توعية حول أهمية دعم الطّلبة الموهوبين من قبل المدارس، وتوفير كامل الدّعم لهم؛ للتّأكد من استثمار هذه المواهب وتطويرها في خدمة الطّلبة، والمجتمع.
2. ضرورة تنظيم وزارة التّربيّة والتّعليم للممارسا ت التّربويّة الخاصة باكتشاف الطّلبة الموهوبين، وتوفير الخدمات لهم؛ إذ إنّ المديرين لا يمكنهم القيام بذلك دون وجود شراكة، ودعم حقيقيّ، من الوزارة في هذا المجال.

3. زيادة الاهتمام بتوفير الرّعاية الّتي يحتاجها الطّلبة الموهوبون؛ من خلال دعم التّعاون المشترك بين المعلّمين، والمديرين داخل المدرسة؛ لتوفير الجوّ التّعليمي الخاصّ بهم، والعمل على إعداد خطّة تعليميّة خاصّة بهم، تراعي قدراتهم، ومواهبهم الخاصّة، والمختلفة عن بقيّة الطّلبة.
4. العمل على وضع لجنة مشتركة تُمَثّل من مجموعة من المعلّمين في كلّ مدرسة، مهمّتها متابعة الطّلبة الموهوبين في جميع الصّفّوف، وتقديم إنجاز عن أدائهم.
5. العمل على ضرورة توفير الدّعم الماديّ، والمعنويّ من وزارة التّعليم، والمؤسّسات المختصّة في رعاية الموهوبين؛ لضمان القدرة على اكتشافهم، وتعزيز قدراتهم، ومهاراتهم المختلفة.
6. إجراء دراسة مشابهة تتناول جميع محافظات فلسطين، ومقارنة نتائجها بالنّتائج الّتي توصلّت إليها الدّراسة الحاليّة عن الطّلبة الموهوبين.

المصادر والمراجع

المراجع العربية

بازهير، أبرار. (2016). **تقييم مستوى الممارسات التّربويّة لمعلّمات صعوبات التّعلّم في ضوء دليل معلّمي صعوبات التّعلّم بالمملكة العربيّة السّعوديّة** . (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الخليج العربي، البحرين.

الباني، ريم بنت خليف (2020). واقع أهداف برامج رعاية الموهوبين بالمرحلّة الابتدائيّة من وجهة نظر المشرفات التّربويّات والمعلّمات بمدينة الرّياض. **مجلة التّربية** ، جامعة الأزهر. 185(2)، 505-541.

البهي، خالد. (2017). السّلوك القياديّ لدى الموهوبين وغير الموهوبين من طلاب الجامعة : دراسة مقارنة، **مجلة التّربية الخاصّة**، جامعة الزّقازيق (19)، 345-377.

الجبوري، حسين. (2013). **منهجية البحث العلميّ: مدخل لبناء المهارات البحثيّة** . عمّان، الأردنّ: دار صفاء للنّشر والتّوزيع.

جروان، فتحي . (2013). **أساليب الكشف عن الموهوبين** ، ط4، عمان، الأردنّ: دار الفكر للطّباعة والنّشر.

الجميل، بندر . (2019). مدى قيام مديري المدارس الابتدائية بمهامهم تجاه برنامج رعاية الموهوبين المدرسي من وجهة نظر معلّمي الموهوبين في مدارس التّعليم العام بمنطقة حائل، **المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة**،14(9)،93-118.

الحارثيّ، عبد الملك . (2019). درجة إسهام مدير ي مدارس التّعليم العام ف ي تحقيق أهداف برامج الموهوبين بمدارس مدينة الطّائف، **دراسات عربيّة في التّربيّة وعلم النّفس**،5(3)، 23-40.

رضوان، وائل. (2020). تصوّر مقترح لتطوير طرق التّعامل مع الطّلبة الموهوبين بالتّعليم قبل الجامعيّ في ضوء التّجارب العالميّة، **مجلة كلّيّة التّربية**، جامعة دمياط، (76)، 257-280.

الزير، عائشة. (2019). **واقع الذّكاءات المتعدّدة لدى العاملين في المواقع الإداريّة في الجامعات الفلسطينيّة وعلاقته بتميّز الأداء.** (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الخليل: فلسطين.

الزّيود، صابرين (2019). **الدّور الإداري لمديري المدارس الحكوميّة الثّانويّة في محافظة المفرق في رعاية برامج الموهوبين من وجهة نظر المعلّمين** . (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة جرش: الأردنّ.

سعيفان، هدى. (2019). تقييم المناهج وطرائق التّدريس المستخدمة في برامج الموهوبين ضمن المدارس الأساسيّة الحكوميّة في إقليم الوسط، **المجلة التّربويّة الأردنيّة**،4(4)، 55-80.

سلطان، مزيد . (2017). مستوى الرهاب الاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين بمرحلة التعليم المتوسطة وطرق التغلب عليه من وجهة نظر معلميهم. **المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة** ، 1(1)، 66-116.

السليحات، فواز. (2021). ملاءمة طرق الكشف عن الطلبة الموهوبين في الأردن من وجهة نظر معلمي مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز، **مؤتة للبحوث والدراسات**، 36(1)، 13-45.

السّهو، حامد . (2019). اتجاهات وتفضيل معلّمي المرحلّة المتوسّطة نحو رعاية الطّلبة الموهوبين في مدارس الموهبة في دولة الكويت، **المجلة الدوليّة للدّراسات التّربويّة والنّفسيّة**، 6(2)، 294-312.

شقير، زينب. (2018). **مرشد للباحثين والدّارسين في المجال النّفسيّ والتّربويّ والتّربية الخاصّة: الموجز في طرق وأساليب البحث العلميّ: مناهج البحث للبحوث النّفسيّة والتّربويّة والاجتماعيّة**، القاهرة، مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.

العاجز، فؤاد. والمرتجى، زكي. (2012)، واقع الموهوبين والمتفوّقين بمحافظة غزة وسبل تحسينه، **مجلة الجامعة الإسلاميّة للدّراسات التّربويّة والنّفسيّة**،20(1)، 333-367.

عثمان، رانيا. وسليمان، هناء. وقوطة، ماهر. (2019). ممارسات القيادة الإبداعيّة الدّاعمة لتربية الموهوبين بمدارس التّعليم الأساسيّ في مصر، **مجلة المعلومات العلميّة**،73(1)، ص44-88.

عشا، إسراء. والمحارمة، لينا. (2017). تقييم نظام اختيار الطّلبة الموهوبين لمدرسة اليوبيل للتّميّز في ضوء معايير الجمعيّة الوطنيّة الأمريكيّة لتعليم الموهوبين، **المجلة التّربويّة الدّوليّة المتخصّصة**،6(4)،11-22.

العناتي، جهاد. (2019). تقييم القدرات الإبداعيّة لدى طلبة برامج الموهوبين في مدارس المدينة المنوّرة، **مجلة الجامعة الإسلاميّة للدّراسات التّربويّة والنّفسيّة**،27(1)، 212-233.

عوض، إسراء. (2021). دور معلّمي المدارس الحكوميّة في مديريّة تربية الخليل في رعاية المتفوّقين وسبل تحسينه من وجهة نظرهم (رسالة ماجستير غير منشورة)، الخليل: فلسطين.

عياصرة، سامر (2020) سمات وخصائص الطّلبة الموهوبين والمتفوّقين كأساس لتطوير مقاييس الكشف عنهم، **المجلة العربيّة لتطوير التّفوق**،3(4)،97-115.

الغامدي، ضيف الله. (2018). دور التّسريع الأكاديميّ في تنمية الدّافعية العقليّة للطّلاب الموهوبين من وجهة نظر معلّمي الموهوبين بمدينة الرّياض، **المجلة الدّوليّة للعلوم التّربويّة والنّفسيّة** ، 18(1)، 131 - 204.

الغامدي، عبد الله . (2019). درجة امتلاك معلّمي الطّلبة الموهوبين للكفايات المهنيّة في ضوء معايير الجمعية الأمريكيّة للطّلبة الموهوبين، **مجلة كلّيّة التّربية**،35(10)، 236-248.

الغويري، جواهر . (2018). ممارسات معلّمي العلوم في تدريس الطّلبة الموهوبين في الأردنّ: دراسة نوعيّة، **مجلة دراسات العلوم التّربويّة**،45(4)، 52-69.

فخرو، أنيسة . (2015). متطلبات وأساليب الكشف عن الموهوبين والمبدعين. **المؤتمر الدولي الثاني للموهوبين والمتفوقين**، الإمارات: جامعة الإمارات العربية المتحدة.

القاضي، عدنان. (2016). تقييم برامج الموهوبين في مملكة البحرين من وجهة نظر الطّلبة والمعلّمين والإداريين وتحلّيل السجلات استنادًا إلى معايير الرّابطة الوطنيّة الأمريكيّة للأطفال الموهوبين، **مجلة العلوم التّربويّة والنّفسيّة**،17(3)،13- 44.

القاضي، عدنان . وبوحجي، بدور . (2017). مشكلات الطّلبة الموهوبين من وجهة نظر اختصاصي الإرشاد الاجتماعيّ في المدارس الحكوميّة بمملكة البحرين ، **المجلة الدّوليّة لتطوير التّفوق**،14(1)، 27-50.

قطامي، يوسف . ورابيعة، فادي. (2016). **الموهوبون والمتفوّقون** ، عمّان، الأردنّ: دار وائل للنّشر والتّوزيع.

قطناني، حسين. (2011). **أسس رعاية وتعلّيم الموهوبين والمتفوّقين** ، عمان، الأردنّ: دار جرير للنّشر والتّوزيع.

القفازي، عبد الله. (2021) إسهام الخدمة الاجتماعيّة في رعاية الطّلاب الموهوبين بالمملكة العربيّة السّعوديّة، **مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعيّة والعلوم الإنسانيّة**، 53(3)، 647-684.

القفاص، هبة. (2019). نموذج رينزولي الإثرائيّ المدرسيّ وتنمية بعض مهارات الكتابة الإبداعيّة لدى التّلاميذ الموهوبين، **مجلة القراءة والمعرفة جامعة عين شمس**، (213)، 53-69.

القمش، مصطفى. (2013). **درجة ممارسة معلّمي الطّلبة الموهوبين لأبعاد التّدريس الفعّال في الأردنّ**. دراسات العلوم التّربويّة،40(8)، 445-463.

القمش، مصطفى . والخوالدة، فؤاد . (2015). **مناهج وأساليب تعليم الموهوبين : البرامج التّربويّة للموهوبين**، عمان، الأردنّ: دار الإعصار العلميّ للنّشر والتّوزيع.

الكندري، أحمد إبراهيم. (2020). **أساليب الكشف ورعاية الموهوبين بدولة الكويت: دراسة نظرية في العلوم التّربويّة، العلوم التّربويّة**، جامعة القاهرة، 28(1)، 149-179.

محمد، منال . (2019)، واقع اكتشاف ورعاية التّلاميذ الموهوبين في مدارس التّعليم العام بالمملكة العربيّة السّعوديّة من وجهة نظر القائمين على العملية التّعليميّة بالمنطقة الشّرقيّة، **مجلة كلّيّة التّربية**،35(3)، 531 – 555.

مرزوق، بدر. ومنصور، محمد. ومحمد، عادل. (2020). تطوير تربية الموهوبين في دولة الكويت في ضوء خبرتي الصّين والولايات المتّحدة الأمريكيّة. **المجلة العربيّة لعلوم الإعاقة والموهبة**، (10)، 243-270.

المطيري، مروة. (2017). مستوى الرهاب الاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين بمرحلة التعليم المتوسطة وطرق التغلب عليه من وجهة نظر معلميهم. **المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة** ، 1(1)، 66-116.

مهيدات، محمد، والعودات، علي، والغليلات، سالم، والجدوع، محمد (2019)، تصورات المعلّمين العاملين في مدارس الملك عبد الله الثّاني للتّميّز للممارسات التّعليميّة المستندة إلى الأدلّة المقدّمة للطّلبة الموهوبين والمتفوّقين واستخدامهم لها، **مجلّة الجامعة الإسلاميّة للدّراسات التّربويّة والنّفسيّة**،27(3)، 207-232.

النجار، فايز. (2018). **أساليب البحث العلميّ: منظور تطبيقيّ**، عمّان، الأردنّ: دار حامد للنّشر والتّوزيع.

النيل، سحر. (2018)، **فعّالية برنامج إرشاديّ أسريّ لخفض الشّعور بالاكتئاب لدى الأطفال الموهوبين** . (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة كفر الشّيخ، مصر.

المراجع الأجنبية:

Abdullah, M. (2017). Giftedness in Arabic environments: Concepts, implicit theories, and the contributed factors in the enrichment programs. **Cogent Education Journal,**8(2)231-242.

Alfaqeer, B., & Baioumy, N. (2019). Trends in Meeting the Needs of Talented Students in the Light of the Global Experiences. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences,** 9(2), 62-83.

Alzouabi, S. & Abdelrahman, M. (2015). Talented Students' Satisfaction with the Performance of the Gifted Centers.**Journal for the Education of Gifted Young Scientists**, 4(1), 1-20.

Ameide, L. (2017). The relationship between underachievement in gifted and typically developing children and the role of working memory and learning style in this relation. (Master Thesis) Utrecht University: Netherlands

Dianna, R. (2019). Gifted and Talented Education: Guidance Regarding Identification and Service, Connecticut State, Department of Education.

Dileki, Y. (2017). The relationships between critical thinking skills and learning styles of gifted students. **European Journal of Education Studies,** 3(4), 69-96.

Fernandez, E., (2017). Identifying gifted children: Congruence among different IQ measures**. Frontiers in psychology**, 8, 1239

Florida department of education (2017). Florida plan for K-12 gifted education. From http://www.fldoe.org/core/

Gabriele, K. (2016). Research On and Activities for Mathematically GiftedStudents. Springer- ICME-13 Topical Surveys.

Gagné, F. (2009). Talent development as seen through the differentiated model of giftedness and talent. In T. Balchin, B. Hymer & D. J. Matthews (Eds.), **The Routledge international companion to gifted education** (pp. 32–41). Oxford, UK: Routledge.

Gagné, F. (2011). Academic Talent development and the equity issue in gifted education. Talent Dev. Excell. 3, 3–22

García-Martínez, I., Gutiérrez Cáceres, R., Luque de la Rosa, A., & León, S. P. (2021). **Analysing Educational Interventions with Gifted Students.Systematic Review**. Children, 8(5), 365.

Gur, C. (2011). Do gifted children have similar characteristics?: Observation of three gifted children. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 12, 493-500.

Hebert, T.P. (2011). Understanding the social and emotional lives of gifted students**.** U.S.A: Prufrock Pres Inc.

Jasmine, J. (2017). Context. Specificities in Entrepreneurship Research, Journal of Entrepreneurship, Business and Economics,6(1), 59–77.

Johnsen, S. K. (2012). Standards in gifted education and their effects on professional competence. Gifted Child Today, 35(1), 49-57.

Kanevsky, L. Keighley, K. (2011). Produce or not to produce? Understanding boredom and the honor in underachievement. Roemer Rev. (26)20–28.

Kroesbergen, E. H., & van Dijk, M. (2015). Working memory and number sense as predictors of mathematical (dis-)ability. **Zeitschrift für Psychologie**, 223(2), 102–109.

Lee, K. M., Jones, M. K., & Day, S. X. (2016). The impact of academic competency teasing and self-concept on academic and psychological outcomes among gifted high school students. Learning and Individual Differences, 56, 151–158.

Lewis, K. D., & Boswell, C. (2020). Reflections on Rural Gifted Education in Texas: Then and Now. Theory & Practice in Rural Education**,** 10(2), 119-139

Majid, R. A., & Alias, A. (2010). Consequences of risk factors in the development of gifted children. **Procedia-social and behavioral sciences**, 7, 63-69.

Mancke, F (2017). Emotion Dysregulation and Trait Anger Sequentially Mediate The Association Between Borderline Personality Disorder And Aggression. **Journal of Personality Disorders**, 31(2), 256–272.

Maria, P. (2020). Tales from within: Gifted Students' Lived Experiences with Teaching Practices in Regular Classrooms. **Education Sciences,** 10 (137).

Mariam, A. (2017). Gifted education in the United Arab Emirates. **Cogent Education Journal,**9(4),58-88.

Mazalah, A. Jamaluddin, B. Ahmad, Z.& Aidah, A (2014). The Discovery of the Traits of Gifted and Talented Students in ICT.**International Journal of Research University Kebangsaan Malaysia**,13(7),60-72.

McMath, A. A. B. (2016). Attitudes of advanced placement teachers toward debate: Meeting the 21st century critical thinking needs of gifted secondary students (Doctoral dissertation) University of Arkansas: Little Rock.

Miller, R. & Gentry, M. (2010). Developing Talents among High-Potential Students from Low Income Families in an Out-Of-School Enrichment Program. **Journal of Advanced Academics**, 21(4), 594-627.

Mun, R. U., Ezzani, M. D., & Lee, L. E. (2020). Culturally Relevant Leadership in Gifted Education: A Systematic Literature Review**.Journal for the Education of the Gifted**, 43(2), 108-142.

O'Reilly, C. (2014). Understanding gifted children. In School Guidance Handbook**;** National Centre for Guidance in Malaysia.

Peine, M.E.; Coleman, L.J. (2010). The phenomenon of waiting in class.J. Educ. Gift. 34, 220–244.

Renzulli, J., Siegle, D., Reis, S., Gavin, M., & Sytsma, R. (2009). An Investigation of the reliability and factor structure of four new scales for rating the behavioral characteristics of superior students**. Journal of Advance Academics,** 21(1), 84 108.

Subotnik, R. F., Olszewski-Kubilius, P., & Worrell, F. C. (2011). Rethinking Giftedness and Gifted Education: A Proposed Direction Forward Based on Psychological Science.Psychological Science in the Public Interest, (12) 3–54.

Turki, J. (2014). Learning Styles of Gifted and Non- Gifted Students in Tafila Governorate. **International Journal of Humanities and Social Science**, 4(5): 114-124

VanTassel-Baska, J. (2018). American Policy in Gifted Education. **Gifted Child Today**, 41(2), 98–103.

Young, M. (2014). Gifted and talented education (GATE) student and parent perspectives. **Gifted Child Today**, 37(4), 236-246.

الملاحق

ملحق أ: الاستبانة بصورتها النّهائيّة

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

الأخوة المعلّمون / الأخوات المعلّمات

تحية طيبة وبعد،

تُعدّ هذه الاستبانة جزءًا من رسالة الماجستير الّتي تقوم بها الباحثة بعنوان " **درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس**" وذلك استكمالًا لمتطلّبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج تربيّة الموهوبين في جامعة النّجاح الوطنيّة.

يرجى من حضرتكم الإجابة على أسئلة هذه الاستبانة؛ لما لها من أهميّة لإنجاز هذه الرّسالة، علمًا بأنّ البيانات الّتي ستقدّمونها ستحاط بالسّريّة التّامة، وسوف تستخدم فقط لأغراض البحث العلميّ.

مع جزيل الشّكر، والاحترام لتعاونكم

الباحثة: هنادي حلواني

تتكون هذه الاستبانة من جزئين. يتعلق الجزء الأوّل بالمعلومات الشّخصيّة، أما الجزء الثّاني فيتعلّق بإجاباتكم وآرائكم حول موضوع الدّراسة:

الجزء الأوّل: <u>المعلومات الشّخصيّة:</u>

القسم الأوّل: يرجى وضع إشارة (X) في المكان المناسب:

الجنس: ذكر ( ) أنثى ( )

نوع المدرسة: حكوميّة ( ) خاصة ( )

المؤهل العلميّ: دبلوم فأقل ( ) بكالوريوس ( ) ماجستير فأكثر ( )

عدد سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات ( ) من 5_10 سنوات ( )
11_15 سنة ( )أكثر من 15 سنة ( )

الوظيفة: مدير مدرسة ( ) معلّم ( )

ثانيا: يرجى وضع إشارة (X) في المربع الذي يتفق ورأيك، وذلك أمام كل فقرة من الفقرات الآتية:

الرقم	الفقرة	أُوافق بشدّة	أوافق	محايد	أُعارض	أُعارض بشدّة
البعد الأوّل: الوسائل المتّبعة في الكشف عن الموهوبين.						
1	أستعين بملاحظات أولياء الأمور في الكشف عن الطّلبة الموهوبين.					
2	أستعين بملاحظات وتقارير مدرسي الصّفّوف للكشف عن الطّلبة الموهوبين.					
3	أتابع أنشطة الطّلبة في الأندية من أجل الكشف عن الموهوبين منهم.					
4	أستعين بلختبارات الميول والقدرات في الكشف عن الطّلبة الموهوبين.					
5	يتمّ الكشف عن الموهوبين من خلال اختبارات الذكاء والقدرات العقليّة.					
6	يتمّ الكشف عن الموهوبين من خلال اختبارات القدرة على التّفكير الإبداعيّ.					
البعد الثّاني: المظاهر، والقدرات التي تؤخذ كمؤشّر للموهبة.						
1	تؤخذ القدرة الذّهنيّة الفائقة في تناول الأمور المجردة كمؤشّر للموهبة.					
2	يُعدّ المدى الواسع من الاهتمامات لدى الطّالب كمؤشّر للموهبة.					
3	تُعدّ قدرة الطّالب على استخلاص القواعد العامة من المشاهدات، والحقائق مؤشّرًا للموهبة.					
4	تُعدّ قدرة الطّالب على التّركيز الذّهنيّ فترة طويلة تمكّنه من حلّ المشكلات مؤشّرًا للموهبة.					
5	تُعدّ قدرة الطّالب على فهم العلاقات بين الأشياء مؤشّرًا للموهبة.					
6	تُعدّ اهتمامات الطّالب الموهوب في القراءة لمجالات متعدّدة مؤشّرًا للموهبة.					
7	كفاءة أداء الطّالب من دون مساعدة غيره مؤشّر للموهبة.					
8	تُعدّ اليقظة، وسرعة الاستجابة للأفكار والمواقف الجديدة مؤشّرًا للموهبة.					

9	تُعدّ القدرة اللّغويّة الفائقة لدى الطّالب مؤشّرًا على موهبته.					
البعد الثّالث: النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين وتعليمهم.						
1	من النّظم المتّبعة في تربيّة الموهوبين وتعليمهم توفّر فصول خاصة للطّلبة الموهوبين في المدارس.					
2	من النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين وتعليمهم توفّر مدارس خاصة بالطّلبة الموهوبين.					
3	من النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين وتعليمهم توفّر مراكز خاصة بالموهوبين تقدّم خدماتها خارج إطار المدرسة وأوقاتها.					
4	يتمّ إشراك الطّلبة الموهوبين في أنشطة مدرسيّة واجتماعيّة تفتح لهم آفاقًا كالجمعيّات العلميّة.					
البعد الرّابع: خصائص الشّخص الموهوب.						
1	يمتلك الطّالب قدرة على التّخيل والإبداع.					
2	الطّالب الموهوب مستقل في تفكيره.					
3	الطّالب الموهوب مثابر وواسع الحيلة.					
4	الطّالب الموهوب محبّ للبحث والتّحقيق.					
5	لدى الطّالب الموهوب معلومات مقبولة حول جوانب أو مجالات غير مألوفة.					
6	يتّصف الطّالب الموهوب بالطّلاقة والمخزون اللّغويّ المتفوّق.					
7	يتّصف الطّالب الموهوب بالمبادرة ويحبّ الاستقلاليّة.					
8	الطّالب الموهوب منطقيّ، وذو حجّة قويّة.					
9	الطّالب الموهوب مرن ومنفتح.					
10	الطّالب الموهوب متعدّد المواهب والاهتمامات.					
البعد الخامس: مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاص برعاية الموهوبين.						
1	يمتلك المعلّم نموذجًا خاصًّا يساعده في تصميم وبناء برنامج لرعاية الطّلبة الموهوبين.					
2	يستخدم المعلّم الأسس العلميّة عن تصميم وبناء برنامج لرعاية الطّلبة الموهوبين.					
3	يتّبع المعلّم الأساليب والطّرق المتلائمة مع البرامج الموضوعة لرعاية الطّلبة الموهوبين.					
4	يطبّق المعلّم معايير الجودة في برامج رعاية الطّلبة الموهوبين في المدارس.					

5	يوجد منهج واضح لبرنامج رعاية الطّلبة الموهوبين لدى معلم الموهوبين.					
6	هناك قناعة لدى المجتمع المدرسيّ بما يقدّمه معلّم الموهوبين من برامج رعاية للطّلبة الموهوبين.					
7	يمتلك معلم الطّلبة الموهوبين المعرفة والقدرة على استخدام مبادئ التّصميم التّعليميّ عند تصميم وبناء برنامج لرعاية الطّلبة الموهوبين.					
البعد السّادس: دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين						
1	تستخدم الإدارة المدرسيّة أحدث المقاييس لاكتشاف الطّلبة الموهوبين.					
2	تعتمد الإدارة المدرسيّة في قبولها للطّلبة الموهوبين على البيانات الّتي يكتبها الطّالب عن نفسه.					
3	يتمّ اختيار الطّلبة الموهوبين بناءً على نتائج الاختبارات الشفويّة، والتّحريريّة الخاصّة بهم.					
4	توجد لجنة متخصّصة مسؤولة عن اكتشاف الطّلبة الموهوبين.					
5	تطبّق الإدارة المدرسيّة اختبارات تقيس مواهب الطّلبة.					
6	تعتمد المدرسة تقارير ترشيح المعلّمين للطلبة الموهوبين.					
7	تعتمد المدرسة تقارير أولياء الأمور حول أبنائهم لاختيار الموهوبين.					
البعد السّابع: دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطلبة الموهوبين.						
1	تقوم الإدارة المدرسيّة بإعداد الخطط التّطويريّة لكافّة الأنشطة المتعلّقة بالطّلبة الموهوبين.					
2	تُعدّ الإدارة المدرسيّة الخطط الدراسيّة لبرامج الطّلبة الموهوبين.					
3	تُعدّ الإدارة المدرسيّة البرامج الإثرائيّة للطّلبة الموهوبين.					
4	توجّه الإدارة المدرسيّة الطّلبة الموهوبين لبرامج الرّعاية بما يتناسب وقدراتهم.					
5	تطبّق المدرسة برنامج التّسريع الأكاديميّ للطّلبة الموهوبين.					
6	يوجد لدى المدرسة منتدى إلكترونيّ يتيح الفرصة للطّلبة الموهوبين تبادل المعلومات في مجال الموهبة.					

ملحق ب: المقابلة بصورتها النهائية

بسم الله الرحم الرحيم

السيد / ة ..... المحترم

تحية طيبة وبعد

أقوم بالعمل على إعداد رسالة ماجستير حول: " **درجة الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين ، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس**"،

يرجى من حضرتكم التّعاون في الإجابة على الأسئلة؛ وذلك لأغراض البحث العلميّ؛ لما لها من أهميّة في إنجاز رسالة الماجستير، وتحيطكم الباحثة علمًا بأنّ هذه الإجابات ستحاط بالسّريّة التّامة، وسوف تستخدم لأغراض البحث العلميّ فقط.

مع جزيل الشّكر، والاحترام لتعاونكم

الباحثة: هنادي حلواني

- **السّؤال الأوّل: ما الممارسات التربويّة الخاصّة بالطّلبة الموهوبين في مدرستكم؟**
- **السّؤال الثّاني: ما التقييم الخاص للبرامج التربوية بالموهوبين في المدرسة؟**
- **السّؤال الثّالث: ما مستوى تلبّية تلك البرامج للطّلبة الموهوبين، الذي يحقّق طموحاتهم وإبداعاتهم؟**
- **السّؤال الرّابع: ما التصورات بأنّ المعلّم يمتلك الخبرة، والدّورات التّدريبيّة الكافية للتعامل مع الطّلبة الموهوبين؟**
- **السّؤال الخامس: ما إمكانية تطوير البرامج التّدريبيّة الخاصة بالطّلبة الموهوبين في المدرسة؟**
- **السّؤال السّادس: ما المعوّقات التي تقف عائقًا أمام تطوير البرامج التّربويّة الخاصّة بالموهوبين؟**

وتقبلوا مني فائق الشّكر، والتّقدير

ملحق ج: أسماء المحكّمين

الرقم	الاسم	مكان العمل
1.	د. ياسر أبو راس	جامعة بنغيريون
2.	د. محمد زياد	أكاديميّة القاسمي
3.	د. محمد دبّوس	جامعة الاستقلال
4.	د. صلاح حمدان	جامعة النّجاح الوطنيّة
5.	د. عبد الغني الصّيفي	جامعة النّجاح الوطنيّة
6.	د. عمر غنام	جامعة النّجاح الوطنيّة
7.	د. سهيل صالحة	جامعة النّجاح الوطنيّة
8.	د. ربيع عطير	كليّة الأمّة

ملحق د: الجداول.

جدول 11:

المتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، لفقرات المحور السّادس، والمتعلّق بدور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين

الرقم	الفقرات	المتوسّط الحسابيّ	الانحراف المعياري	النسبة المئويّة	المستوى
6	تعتمد المدرسة تقارير ترشيح المعلّمين للطّلبة الموهوبين.	3.34	1.062	66.8	متوسّط
4	توجد لجنة متخصّصة مسؤولة عن اكتشاف الطّلبة الموهوبين.	3.24	1.176	64.8	متوسّط
5	تطبّق الإدارة المدرسيّة اختبارات تقيس مواهب الطّلبة.	3.21	1.166	64.2	متوسّط
7	تعتمد المدرسة تقارير أولياء الأمور حول أبنائهم لاختيار الموهوبين.	3.09	1.127	61.8	متوسّط
2	تعتمد الإدارة المدرسيّة في قبولها للطّلبة الموهوبين على البيانات الّتي يكتبها الطّالب عن نفسه.	3.04	1.091	60.8	متوسّط
1	تستخدم الإدارة المدرسيّة أحدث المقاييس لاكتشاف الطّلبة الموهوبين.	2.88	0.996	57.6	متوسّط
3	يتم اختيار الطّلبة الموهوبين بناءً على نتائج الاختبارات الشفويّة، والتّحريرية الخاصة بهم.	2.88	1.018	57.6	متوسّط
	الدّرجة الكلّيّة لمحور دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين	**3.10**	**0.699**	**62**	**متوسّط**

جدول 12:

المتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، لفقرات المحور السّادس والمتعلّق، بدور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطّلبة الموهوبين

الرقم	الفقرات	المتوسّط الحسابيّ	الانحراف المعياري	النسبة المئويّة	المستوى
6	يوجد لدى المدرسة منتدى الكترونيّ يتيح الفرصة للطّلبة الموهوبين تبادل المعلومات في مجال الموهبة.	3.41	1.115	68.2	متوسّط
3	تُعدّ الإدارة المدرسيّة البرامج الإثرائيّة للطّلبة الموهوبين.	3.16	1.218	63.2	متوسّط
5	تطبق المدرسة برنامج التّسريع الأكاديميّ للطّلبة الموهوبين.	3.14	1.187	62.8	متوسّط
1	تقوم الإدارة المدرسيّة بإعداد الخطط التّطويرية لكافّة الأنشطة المتعلّقة بالطّلبة الموهوبين.	3.09	1.141	61.8	متوسّط
2	تُعدّ الإدارة المدرسيّة الخطط الدراسية لبرامج الطّلبة الموهوبين.	3.05	1.098	61	متوسّط
4	توجّه الإدارة المدرسيّة الطّلبة الموهوبين لبرامج الرعاية بما يتناسب وقدراتهم.	3.05	1.127	61	متوسّط
	الدّرجة الكلّيّة لمحور دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطّلبة الموهوبين	**3.15**	**0.901**	**63**	**متوسّط**

جدول 13:

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس يعزى لمتغيّر الجنس.

المحور	الجنس	العدد	المتوسّط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الوسائل المتّبعة في الكشف عن الموهوبين	**ذكر**	64	3.23	0.888	11.472	*0.001
	أنثى	259	3.18	0.653		
المظاهر، والقدرات الّتي تؤخذ كمؤشّر للموهبة	**ذكر**	64	3.45	0.549	1.119	0.291
	أنثى	259	3.40	0.509		
النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين وتعليمهم	**ذكر**	64	3.38	0.782	6.986	*0.009
	أنثى	259	3.13	0.651		
خصائص الشّخص الموهوب	**ذكر**	64	3.38	0.673	1.225	0.269
	أنثى	259	3.25	0.564		
مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاص برعاية الموهوبين	**ذكر**	64	3.40	0.528	4.440	*0.036
	أنثى	259	3.37	0.592		
دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين	**ذكر**	64	3.29	0.728	1.550	0.214
	أنثى	259	3.05	0.685		
دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطّلبة الموهوبين	**ذكر**	64	3.11	1.052	8.986	*0.003
	أنثى	259	3.16	0.862		
الدّرجة الكلّيّة	**ذكر**	64	3.32	0.451	2.922	0.088
	أنثى	259	3.22	0.359		

*دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

جدول 14:

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس يُعزى لمتغيّر نوع المدرسة.

المحور	نوع المدرسة	العدد	المتوسّط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدّلالة
الوسائل المتّبعة في الكشف عن الموهوبين	**حكوميّة**	216	3.17	0.739	.536	0.465
	خاصة	107	3.22	0.631		
المظاهر، والقدرات الّتي تؤخذ كمؤشّر للموهبة	**حكوميّة**	216	3.38	0.502	1.366	0.243
	خاصة	107	3.47	0.543		
النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين، وتعليمهم	**حكوميّة**	216	3.16	0.726	.345	0.557
	خاصة	107	3.22	0.594		
خصائص الشّخص الموهوب	**حكوميّة**	216	3.21	0.618	1.842	0.176
	خاصة	107	3.41	0.499		
مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاص برعاية الموهوبين	**حكوميّة**	216	3.32	0.567	4.035	*0.045
	خاصة	107	3.50	0.589		
دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين	**حكوميّة**	216	3.15	0.705	1.464	0.227
	خاصة	107	3.00	0.680		
دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطّلبة الموهوبين	**حكوميّة**	216	3.14	0.883	.873	0.351
	خاصة	107	3.17	0.939		
الدّرجة الكلّيّة	**حكوميّة**	216	3.22	0.385	.037	0.848
	خاصة	107	3.29	0.369		

*دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

جدول 15:

المتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس يُعزى لمتغيّر المؤهل العلميّ

المحور	المستوى	العدد	المتوسّط الحسابيّ	الانحراف المعياريّ
الوسائل المتّبعة في الكشف عن الموهوبين	دبلوم فأقل	18	3.18	0.673
	بكالوريوس	213	3.22	0.723
	ماجستير فأكثر	92	3.12	0.668
	المجموع	323	3.19	0.704
المظاهر، والقدرات الّتي تؤخذ كمؤشّر للموهبة	دبلوم فأقل	18	3.41	0.508
	بكالوريوس	213	3.42	0.535
	ماجستير فأكثر	92	3.37	0.478
	المجموع	323	3.41	0.517
النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين، وتعليمهم	دبلوم فأقل	18	3.31	0.755
	بكالوريوس	213	3.25	0.693
	ماجستير فأكثر	92	3.00	0.625
	المجموع	323	3.18	0.685
خصائص الشّخص الموهوب	دبلوم فأقل	18	3.27	0.519
	بكالوريوس	213	3.30	0.575
	ماجستير فأكثر	92	3.23	0.632
	المجموع	323	3.28	0.588
مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاص برعاية الموهوبين	دبلوم فأقل	18	3.56	0.563
	بكالوريوس	213	3.39	0.586
	ماجستير فأكثر	92	3.31	0.563
	المجموع	323	3.38	0.579
دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين	دبلوم فأقل	18	2.98	0.505
	بكالوريوس	213	3.07	0.744
	ماجستير فأكثر	92	3.20	0.613
	المجموع	323	3.10	0.699
دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطّلبة الموهوبين	دبلوم فأقل	18	3.06	0.608
	بكالوريوس	213	3.13	0.952
	ماجستير فأكثر	92	3.22	0.828
	المجموع	323	3.15	0.901
الدّرجة الكلّيّة	دبلوم فأقل	18	3.25	0.348
	بكالوريوس	213	3.25	0.403
	ماجستير فأكثر	92	3.21	0.333
	المجموع	323	3.24	0.380

جدول 16:

نتائج تحليل التّباين الأحادي على الدّرجة الكلّيّة دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس يُعزى لمتغيّر المؤهل العلميّ

	مصدر التّباين	مجموع المربعات	درجات الحريّة	متوسّط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
الوسائل المتّبعة في الكشف عن الموهوبين	بين المجموعات	.625	2	0.312	.628	0.534
	داخل المجموعات	159.047	320	0.497		
	المجموع	159.671	322			
المظاهر، والقدرات التي تؤخذ كمؤشّر للموهبة	بين المجموعات	.175	2	0.087	.326	0.722
	داخل المجموعات	85.881	320	0.268		
	المجموع	86.056	322			
النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين، وتعليمهم	بين المجموعات	4.206	2	2.103	4.582	*0.011
	داخل المجموعات	146.879	320	0.459		
	المجموع	151.085	322			
خصائص الشّخص الموهوب	بين المجموعات	.283	2	0.141	0.407	0.666
	داخل المجموعات	111.083	320	0.347		
	المجموع	111.366	322			
مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاص برعاية الموهوبين	بين المجموعات	1.011	2	0.505	1.510	0.223
	داخل المجموعات	107.101	320	0.335		
	المجموع	108.112	322			
دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين	بين المجموعات	1.452	2	0.726	1.490	0.227
	داخل المجموعات	155.909	320	0.487		
	المجموع	157.360	322			
دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطّلبة الموهوبين	بين المجموعات	.764	2	0.382	0.469	0.626
	داخل المجموعات	260.648	320	0.815		
	المجموع	261.412	322			
الدّرجة الكلّيّة	بين المجموعات	.130	2	0.065	0.448	0.639
	داخل المجموعات	46.486	320	0.145		
	المجموع	46.617	322			

***دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)**

جدول 17:

نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعديّة بين المتوسّطات الحسابيّة، لمحور النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين، وتعليمهم تبعًا لمتغيّر المؤهل العلميّ.

المحور	**المؤهل العلمي**	**دبلوم فأقل**	**بكالوريوس**	**ماجستير فأكثر**
النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين وتعليمهم	**دبلوم فأقل**	_____		
	بكالوريوس	0.064	_____	
	ماجستير فأكثر	*0.148	0.052	_____

*دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

جدول 18:

المتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس يّعزى لمتغيّر سنوات الخبرة

المحور	المستوى	العدد	المتوسّط الحسابيّ	الانحراف المعياريّ
الوسائل المتّبعة في الكشف عن الموهوبين	أقل من 5 سنوات	49	3.28	0.971
	5- 10 سنوات	70	3.15	0.583
	11- 15 سنة	64	2.98	0.606
	أكثر من 15 سنة	140	3.28	0.675
	المجموع	323	3.19	0.704
المظاهر، والقدرات التي تؤخذ كمؤشّر للموهبة	أقل من 5 سنوات	49	3.50	0.608
	5- 10 سنوات	70	3.42	0.388
	11- 15 سنة	64	3.30	0.397
	أكثر من 15 سنة	140	3.42	0.581
	المجموع	323	3.41	0.517
النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين، وتعليمهم	أقل من 5 سنوات	49	2.97	0.918
	5- 10 سنوات	70	3.34	0.641
	11- 15 سنة	64	3.19	0.504
	أكثر من 15 سنة	140	3.17	0.670
	المجموع	323	3.18	0.685
خصائص الشّخص الموهوب	أقل من 5 سنوات	49	3.04	0.854
	5- 10 سنوات	70	3.36	0.498
	11- 15 سنة	64	3.33	0.476
	أكثر من 15 سنة	140	3.29	0.547
	المجموع	323	3.28	0.588
مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاص برعاية الموهوبين	أقل من 5 سنوات	49	3.57	0.767
	5- 10 سنوات	70	3.37	0.508
	11- 15 سنة	64	3.27	0.591
	أكثر من 15 سنة	140	3.36	0.519
	المجموع	323	3.38	0.579

دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين	أقل من 5 سنوات	49	2.89	0.578
	5- 10 سنوات	70	2.96	0.711
	11- 15 سنة	64	3.22	0.724
	أكثر من 15 سنة	140	3.19	0.698
	المجموع	323	3.10	0.699
دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطّلبة الموهوبين	أقل من 5 سنوات	49	3.12	0.852
	5- 10 سنوات	70	3.33	0.939
	11- 15 سنة	64	3.29	0.988
	أكثر من 15 سنة	140	3.01	0.839
	المجموع	323	3.15	0.901
الدّرجة الكلّيّة	أقل من 5 سنوات	49	3.20	0.411
	5- 10 سنوات	70	3.27	0.353
	11- 15 سنة	64	3.23	0.311
	أكثر من 15 سنة	140	3.25	0.412
	المجموع	323	3.24	0.380

جدول 19:

نتائج تحليل التّباين الأحادي على الدّرجة الكلّيّة، دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين، والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس يُعزى لمتغيّر سنوات الخبرة

	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحريّة	متوسّط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدّلالة
الوسائل المتّبعة في الكشف عن الموهوبين	بين المجموعات	4.557	3	1.519	3.124	*0.026
	داخل المجموعات	155.114	319	.486		
	المجموع	159.671	322			
المظاهر، والقدرات التي تؤخذ كمؤشّر للموهبة	بين المجموعات	1.145	3	.382	1.434	0.233
	داخل المجموعات	84.910	319	.266		
	المجموع	86.056	322			
النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين، وتعليمهم	بين المجموعات	3.885	3	1.295	2.806	*0.040
	داخل المجموعات	147.201	319	.461		
	المجموع	151.085	322			
خصائص الشّخص الموهوب	بين المجموعات	3.384	3	1.128	3.332	*0.020
	داخل المجموعات	107.982	319	.339		
	المجموع	111.366	322			
مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاص برعاية الموهوبين	بين المجموعات	2.612	3	.871	2.633	*0.050
	داخل المجموعات	105.499	319	.331		
	المجموع	108.112	322			
دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين	بين المجموعات	5.620	3	1.873	3.938	*0.009
	داخل المجموعات	151.740	319	.476		
	المجموع	157.360	322			
دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطّلبة الموهوبين	بين المجموعات	6.449	3	2.150	2.689	*0.046
	داخل المجموعات	254.963	319	.799		
	المجموع	261.412	322			
الدّرجة الكلّيّة	بين المجموعات	.192	3	.064	.441	0.724
	داخل المجموعات	46.424	319	.146		
	المجموع	46.617	322			

***دال إحصائيًّا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)**

جدول 20:

نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين ال متوسّطات الحسابيّة لمحور: الوسائل المتّبعة في الكشف عن الموهوبين تبعًا لمتغيّر سنوات الخبرة.

المحور	سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	5- 10 سنوات	11- 15 سنة	أكثر من 15 سنة
الوسائل المتّبعة في الكشف عن الموهوبين	أقل من 5 سنوات	_____			
	5- 10 سنوات	0.071	_____		
	11- 15 سنة	0.119*	0.086	_____	
	أكثر من 15 سنة	0.038	0.100	0.065	_____

***دال إحصائيًّا عند مستوى الدلالة (α≤0.05)**

جدول 21:

نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعديّة بين متوسّطات الحسابيّة لمحور النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين ، وتعليمهم تبعًا لمتغيّر سنوات الخبرة.

المحور	سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	5- 10 سنوات	11- 15 سنة	أكثر من 15 سنة
النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين، وتعليمهم	أقل من 5 سنوات	_____			
	5- 10 سنوات	0.075	_____		
	11- 15 سنة	0.401*	0.455	_____	
	أكثر من 15 سنة	0.044	0.093	0.041	_____

***دال إحصائيًّا عند مستوى الدلالة (α≤0.05)**

جدول 22:

نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعديّة بين المتوسّطات الحسابيّة لمحور خصائص الشّخص الموهوب تبعًا لمتغيّر سنوات الخبرة.

المحور	سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	5- 10 سنوات	11- 15 سنة	أكثر من 15 سنة
خصائص الشّخص الموهوب	أقل من 5 سنوات	_____			
	5- 10 سنوات	0.068	_____		
	11- 15 سنة	0.009	-0.036*	_____	
	أكثر من 15 سنة	0.961*	0.063	0.084	_____

***دال إحصائيًّا عند مستوى الدلالة (α≤0.05)**

جدول 23:

نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعديّة بين ال متوسّطات الحسابيّة، لمحور: مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاص برعاية الموهوبين تبعًا لمتغيّر سنوات الخبرة.

المحور	سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	5- 10 سنوات	11- 15 سنة	أكثر من 15 سنة
مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاص برعاية الموهوبين	أقل من 5 سنوات	_____			
	5- 10 سنوات	0.102	_____		
	11- 15 سنة	*0.521	0.068	_____	
	أكثر من 15 سنة	0.065	0.051	0.049	_____

***دال إحصائيًّا عند مستوى الدلالة (α≤0.05)**

جدول 24:

نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعديّة بين ال متوسّطات الحسابيّة، لمحور: دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين تبعًا لمتغيّر سنوات الخبرة.

المحور	سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	5- 10 سنوات	11- 15 سنة	أكثر من 15 سنة
دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين	أقل من 5 سنوات	_____			
	5- 10 سنوات	0.079	_____		
	11- 15 سنة	0.055	0.036	_____	
	أكثر من 15 سنة	0.054	0.024	*-0.062	_____

***دال إحصائيًّا عند مستوى الدلالة (α≤0.05)**

جدول 25:

نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسّطات الحسابيّة، لمحور: دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطلبة الموهوبين تبعًا لمتغيّر سنوات الخبرة.

المحور	سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	5- 10 سنوات	11- 15 سنة	أكثر من 15 سنة
دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطلبة الموهوبين	أقل من 5 سنوات	_____			
	5- 10 سنوات	0.029	_____		
	11- 15 سنة	*0.811	0.083	_____	
	أكثر من 15 سنة	0.046	*0.715	0.047	_____

***دال إحصائيًّا عند مستوى الدلالة (α≤0.05)**

جدول 26:

نتائج اختبار (ت)، لدلالة الفروق، دور الممارسات التّربويّة لدى المعلّمين والمديرين في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس، يُعزى لمتغيّر الوظيفة .

المحور	نوع المدرسة	العدد	المتوسّط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدّلالة
الوسائل المتّبعة في الكشف عن الموهوبين	مدير/ة	35	3.25	.872	4.208	*0.041
	معلم/ة	288	3.18	.683		
المظاهر، والقدرات الّتي تؤخذ كمؤشّر للموهبة	مدير/ة	35	3.43	.582	1.419	0.234
	معلم/ة	288	3.41	.510		
النّظم المتّبعة في تربية الموهوبين، وتعليمهم	مدير/ة	35	3.41	.779	2.810	0.095
	معلم/ة	288	3.15	.669		
خصائص الشّخص الموهوب	مدير/ة	35	3.35	.661	.320	0.572
	معلم/ة	288	3.27	.579		
مدى امتلاك المعلّم لنموذج خاص برعاية الموهوبين	مدير/ة	35	3.33	.514	3.569	0.060
	معلم/ة	288	3.38	.587		
دور الإدارة المدرسيّة في الكشف عن الموهوبين	مدير/ة	35	3.30	.710	.300	0.584
	معلم/ة	288	3.07	.695		
دور الإدارة المدرسيّة في تقديم الخدمات للطّلبة الموهوبين	مدير/ة	35	3.28	1.196	16.223	*0.000
	معلم/ة	288	3.13	.860		
الدّرجة الكلّيّة	مدير/ة	35	3.34	.474	2.377	0.124
	معلم/ة	288	3.23	.367		

***دال إحصائيًّا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)**

جدول 27:

توزيع إجابات المديرين، والمديرات حول درجة الممارسات التّربويّة لديهم في الكشف عن الطّلبة الموهوبين في المرحلة الأساسيّة ، وتقديم الخدمات لهم في مدينة القدس حيث كانت إجاباتهم متنوّعة، توزعت على (15) إجابة، وكان التّوزيع على النّحو التالي:

الرقم	النص	التكرار	النسبة المئويّة
1	مسابقات وأنشطة مختلفة لاكتشاف الطّلبة الموهوبين	3	%19.99
2	إشراك أكبر عدد من الطّلبة في الإذاعة المدرسيّة	1	%6.67
3	أنشطة مختلفة خاصة بالطّلبة الموهوبين	4	%26.66
4	تحضير أوراق عمل خاصة بالطّلبة الموهوبين	1	%6.67
5	وضع سؤال خاص بالطّلبة الموهوبين بالامتحانات	2	%13.33
6	برامج تربويّة في المراكز التّدريبيّة	1	%6.67
7	الحثّ على استخدام البحث العلميّ	1	%6.67
8	استخدام الحاسوب في التّعليم	1	%6.67
9	العمل مع المؤسسات في برامج تطويريّة لقدراتهم	1	%6.67
المجموع		15	%100

جدول 28:

توزيع إجابات المديرين والمديرات حول تقييمهم لبرامج الموهوبين في مدارسهم، حيث كانت إجاباتهم محدّدة، وتوزّعت على (8) إجابات، وفيما يلي عرض لتكراراتها:

الرّقم	النّص	التّكرار	النّسبة المئويّة
1	جيّدة	3	%37.5
2	من خلال لجان مصغّرة يتمّ تقييمها	1	%12.5
3	المعلّم	1	%12.5
4	عن طريق استمارات خاصة	1	%12.5
5	الإدارة	1	%12.5
6	برامج شاملة	1	%12.5
المجموع		8	%100

جدول 29:

توزيع إجابات المديرين والمديرات حول مدى تلبية البرامج المقدمة للموهوبين لاحتياجاتهم وطموحاتهم حيث تفاوتت الإجابات في اتّفاقها، واختلافها، وتوزعت على (6) إجابات، وكان التّوزيع على النحو التالي:

الرقم	النص	التكرار	النسبة المئويّة
1	لا تلبي احتياجاتهم	2	%33.336
2	المعلّم غير مدرب لاكتشاف الموهوبين	1	%16.666
3	يتم معرفة مدى تلبيتها من خلال إنتاج الطّلبة	1	%16.666
4	تلبي احتياجات الموهوبين بدرجة متوسّطة	1	%16.666
5	تلبي احتياجات الطّلبة الموهوبين	1	%16.666
المجموع		6	%100

جدول 30:

توزيع إجابات المديرين، والمديرات حول مدى امتلاك المعلّمين للخبرات، والدّورات الّتي تمكّنهم من التّعامل مع الطّلبة الموهوبين، حيث كانت في معظمها تتّجه نحو عدم امتلاكهم بدرجة كافية لهذه الخبرات، وتوزّعت التّكرارات على إجابتين، وكان التّوزيع على النّحو: التالي:

الرقم	النص	التكرار	النسبة المئويّة
1	أحيانا فليس جميع المعلّمين يمتلكون خبرات كافية	3	%37.3
2	لا تتوفر خبرات وبرامج كافية	5	%62.5
المجموع		8	%100

جدول 31:

توزيع إجابات المديرين، والمديرات حول الكيفيّة الّتي يمكن بها تطوير البرامج التّدريبيّة الخاصة بالطّلبة الموهوبين في المدرسة، حيث شملت الاقتراحات العديد من الجوانب والأصعدة، وتوزّعت الاقتراحات ضمن (11) إجابة على النّحو الآتي:

الرقم	النص	التكرار	النسبة المئويّة
1	مؤسسات المجتمع المحلّيّ.	1	%9.09
2	الاستعانة بذوي الخبرة	2	%18.18
3	المؤسسات الخاصة بالموهوبين.	3	%27.27
4	إعداد المعلّم	2	%18.18
5	الإدارة المدرسيّة	1	%9.09
6	البيئة المدرسيّة	1	%9.09
7	إرشاد الموهوبين للمطالعة، والقراءة لتنمية ذواتهم.	1	%9.09
المجموع		11	%100

جدول 32:

توزيع تكرارات إجابات المديرين، والمديرات حول ال معوّقات التي تقف عائقًا أمام تطوير البرامج التّربويّة الخاصّة بالموهوبين، حيث تنوّعت، وتقاطعت بعض الإجابات ضمن (23) إجابة كما يلي:

الرقم	النص	التكرار	النسبة المئويّة
1	المعوّقات المادية	7	%30.43
2	تدريب المعلّمين.	6	%26.08
3	عدم وجود برامج حاضنة.	1	%4.34
4	عدم وجود خطط الموهوبين	2	%8.69
5	عدم متابعة المشرف التربوي لهذه البرامج	1	%4.34
6	زيادة عدد ساعات الدّوام الّتي يحتاجها الموهوبون	1	%4.34
7	قلّه المختصين، والخبراء	1	%4.34
8	عدم ثقة المجتمع بالمراكز المتوفّرة	1	%4.34
9	الاعتماد على التّلقين، والمناهج التقليدية.	1	%4.34
10	عدم وجود مساقات وتخصّصات جامعية تُعنى بالموهوبين	1	%4.34
11	عدم المعرفة بكيفيّة الكشف عن الطّلبة الموهوبين	1	%4.34
المجموع		23	%100

ملحق هـ: كتاب تسهيل المهمّة

بسم الله الرحمن الرحيم

State of Palestine
Ministry of Education
Center for Educational Research and Development

دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم
مركز البحث والتطوير التربوي

وزارة التربية والتعليم

الرقم: و ت /١٣/١/٦٤٥
التاريخ: 26 /9 /2021م

لمن يهمه الأمر

الموضوع: "تسهيل مهمّة بحثية"

يهديكم مركز البحث والتطوير التربوي أطيب تحية، ويرجو منكم التكرم بتسهيل مهمة الباحثة:

"هنادي حسن الحلواني "

من **جامعة النجاح الوطنية** للحصول على المعلومات اللازمة لإعداد دراستها بعنوان:

"درجة الممارسات التربوية لدى المعلمين والمديرين في الكشف عن الطلبة الموهوبين في المرحلة الاساسية وتقديم الخدمات بهم في مدينة القدس "

ملاحظات:

- تتضمن الدراسة توزيع استبيان على عينة من معلمي ومديري مدارس القدس واجراء مقابلات مع عينة اخرى من مديري المدارس في القدس.
- ت/يتولى الباحث/ة أنشطة جمع البيانات، بتنسيق مع منسق البحث والتطوير والجودة في المديرية.
- الاستجابة على الأدوات البحثية من قبل عينة المبحوثين طوعية.
- نظراً لظروف الجائحة يتم تطبيق أدوات البحث عبر النماذج المحوسبة دون تواصل وجاهي مع المبحوثين.

مع الاحترام،،

د. محمد مطر
/مدير عام مركز البحث والتطوير التربوي

دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم

نسخة:
عطوفة وكيل الوزارة المحترم
عطوفة الوكلاء المساعدين المحترمين
السيد مدير عام مديرية التربية والتعليم/ القدس المحترم
د. غسان الحلو المشرف الرئيس على الدراسة المحترم – بريد الكتروني- ghhilo@najah.edu

Tel (+ 970-562-501092) E-mail (ncerd@moe.edu.ps)

An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies

THE LEVEL OF IMPLEMENTED EDUCATIONAL PRACTICES AMONG TEACHERS AND PRINCIPALS IN DETECTING TALENTED PRIMARY STUDENTS AND PROVIDE THEM WITH SUITABLE SERVICES IN EAST JERUSALEM

By

Hanadi Hasan Khaleel Halawani

Supervisors

Prof. Ghassan Hilo

D. Sahar Abu Shokeedem

This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Gifted Education, Faculty of Graduate Studies, An-Najah National University, Nablus, Palestine

2022

THE LEVEL OF IMPLEMENTED EDUCATIONAL PRACTICES AMONG TEACHERS AND PRINCIPALS IN DETECTING TALENTED PRIMARY STUDENTS AND PROVIDE THEM WITH SUITABLE SERVICES IN EAST JERUSALEM

By
Hanadi Al-Halawani
Supervisors
Prof. Ghassan Hilo
Dr. Sahar Abu Shokeedem

Abstract

This analytical study aimed to investigate the level of implemented educational practices among teachers and principals in detecting talented primary students and provide them with suitable services in East Jerusalem.

To achieve these aims, the researcher used the qualitative approach through establishing a questionnaire and by interviews. The study population was given to be (3145) principals and teachers of both genders in East Jerusalem schools; distributed as follows: (3038) teachers of both genders, (107) principals of both genders, where the randomly selected sample size was (300) teachers of both genders, and (40) principals of both genders in the East Jerusalem primary schools.

Accordingly, questionnaires were sent by link regarding the (COVID-19) regulations, where the data was analyzed by SPSS. Additionally, the researcher had interviewed (10) participants to investigate the implemented educational practices by the teachers and principals of both genders in East Jerusalem primary schools to discover talented students and the services that were provided.

The main results found in this study are the following: (1) according to the collected and analyzed data, a medium level of educational practices and service provision are implemented to discover talented students among teachers and principals in the East Jerusalem primary schools.

Accordingly, this study highly recommends raising awareness about the necessity of supporting, and providing services to talented students in schools, to ensure the investment of these talents, and develop them in a way that serves the student and the community, by organizing special educational practices, with a cooperation and collaboration between the principals and the support of the ministry on this matter.

Keywords: educational practices, talented primary students, suitable services