

تصور مقترح لاختيار الموارد البشرية في مدرسة الموهوبين الثانوية بالجمهورية اليمنية

في ضوء المعايير الدولية

A Suggested Prospective to Selection of Human Resources in the Secondary School for Gifted in the Republic of Yemen on the Light of International Standards

محمد زين صالح السعدي*

m.zen.dr@gmail.com

مركز البحوث والتطوير التربوي - اليمن

تاريخ الاستلام : 2018/04/25 ؛ تاريخ القبول : 2018/07/26 ؛ تاريخ النشر : 2018/10/31

المخلص: هدف البحث إلى تقديم تصور مقترح لاختيار الموارد البشرية المتمثلة بـ (الطلبة الموهوبين، والهيئة التعليمية، والهيئة الإدارية)، في مدرسة الموهوبين الثانوية بالجمهورية اليمنية في ضوء المعايير الدولية، ولتحقيق هدف البحث، اعتمد الباحث على أسلوب دلفاي (Delphi)، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: حصلت الأداة ككل على درجة عالية جداً؛ حيث حصلت في الجولة الأولى على النسبة (96.73%)، وارتفعت النسبة في الجولة الثانية إلى (97.28%)، وكان المدى بين الجولتين للأداة ككل يساوي (5.5%)، وهذا يشير إلى زيادة اتفاق الخبراء في آرائهم حول جميع محاور الأداة.

الكلمات المفتاحية: الطلبة الموهوبين؛ الهيئة الإدارية؛ الهيئة التعليمية.

Abstract: The aim of the research is to present a proposed vision for the selection of human resources (gifted students, educational staff and administrative staff) in the secondary gifted school in the Republic of Yemen in the light of international standards, in the secondary school for gifted in the Republic of Yemen in the light of international standards, to achieve the goal of the research, the researcher adopted the method of (Delphi) in order to explore the views of experts (sample research), the number of (11) experts, the research reached a number of results, the most important; in the first round, the ratio was(96.73%), the second round increased to (97.28%), the range between the two rounds of the instrument as a whole was equal to (5.5%). This indicates an increased consensus of experts on their views.

Keywords: gifted students; educational staff; administrative staff.

المقدمة:

تعد تربية الموهوبين مسألة تربوية حديثة العهد، انصب اهتمامها على بناء الفرد المتميز باعتباره ثروة وطنية في غاية الأهمية، ومن الواجب ألا يتم تبديدها بالإهمال وانعدام الرعاية، فجاءت فكرة البرامج والمدارس الخاصة لرعاية الموهوبين، وسارعت الأنظمة التعليمية بالاهتمام بهذه الشريحة بتأسيسها برامج تسهم في تنمية قدراتهم العقلية ومواهبهم بهدف إحداث الرعاية الشاملة لهم، ليصنعوا لأممهم المجد والتقدم والازدهار؛ ففي بداية القرن العشرين بدأ الاهتمام العلمي بتربية الموهوبين عن طريق برنامج التسريع - والذي يطبق ضمن البرامج المدرسية العادية -، وخلال فترة العشرينيات من القرن الماضي بدأ الاهتمام ببرامج الإثراء والتعليم الخاص للموهوبين في الصفوف العادية أو المدارس الخاصة، عن طريق تزويدهم ببرامج ومشروعات تثري الموضوعات الدراسية التي يخضعون لها (عياصرة، 2012).

ونظراً لاعتماد المجتمعات في تقدمها على أعمال وإنجازات الموهوبين من أبنائها فإن الكشف عن الموهوبين ورعايتهم يعامراً في غاية الأهمية، حيث ينبغي أن يأتي في مقدمة الأولويات التي تعطىها الأمة اهتمامها. فإذا لم يتمكن المجتمع من رعايتهم، أو فشل في توفير الواجبات المطلوبة لهم فإنه قد يترتب على ذلك عواقب وخيمة لا تُحمد عقباها، كأن يظل هذا المجتمع قابعاً في ظل نظام من الحياة تسوده النمطية، والتخلف، والجمود (آل فهيد، 2003).

يبقى السؤال المهم هو؛ مدى استجابة الأنظمة التعليمية لمطالب تربية الموهوبين و تشخيصهم ورعايتهم؟. إنه بالرغم من الجهود البارزة في هذا الميدان في بعض الدول العربية، فإن تلك النظم التعليمية تتفاوت في مدى تهيئة متطلبات هذه الرعاية للموهوبين، فمنها يهتم ببرامج الموهوبين والبعض الآخر يركز على المعلمين وتدريبهم، إلا أن معظمها كما يلاحظ من تفاوت إمكانيات ومهارات إدارات تلك المدارس، لا تعطي الاهتمام الكافي في اختيار الإدارات والقيادات الكفاءة والناجحة لإدارة مدارس الموهوبين. علماً بأن كفاءة وخصائص هذه الإدارات يتوقف عليها نجاح كثير من الجوانب المتعلقة بالموهوبين؛ كالبرامج، والمعلمين، وأساليب تشخيص الموهوبين، وتوفير الأجهزة والأدوات اللازمة، لتطوير مواهب الطلبة ورعايتهم الرعاية المقبولة (البياتي والمحرارة وسبع، 2011).

تعد الإدارة المدرسية المسؤول الأول عن العملية التعليمية في المدرسة، لذلك يجب عليها تهيئة البيئة المدرسية المناسبة، حيث إن هذه البيئة تعد أحد المكونات الأساسية لتنمية الموهبة والتفوق والإبداع والابتكار لدى الطلبة، ويجب أن تكون غنية بالمتغيرات ومنفتحة على الخبرات والتجديدات الخارجية، كما أن الإدارة المدرسية مسؤولة عن المناخ المدرسي الذي يمثل مجموعة من المتغيرات المادية والاجتماعية والإدارية التي تحكم العلاقات بين الأطراف ذات العلاقة بالعملية التعليمية داخل المدرسة وخارجها وتحدد المسؤوليات وطريقة التعامل مع المشكلات واتخاذ القرارات، كما أن العبء الأكبر في تحديد منهجية العمل يقع على عاتق مدير المدرسة بالتعاون مع المعلمين والمشرفين التربويين (وهبة، 2007).

والقيادة المدرسية التي تدير هذه المؤسسة لا بد أن تكون قادرة على توفير البيئة التعليمية التي تشمل على النشاطات التي تنمي الإبداع وحب الاستطلاع وتنمية الخيال، وتتصف بالغموض والتحدي، وترتبط بالمواقف غير

المعتادة وغير المألوفة، تلك التي تدفع الطلبة إلى الاستقصاء والبحث والتحدي، بحيث يكون بعض أجزاء تلك النشاطات قابلة للتجريب الواقعي الذي يسمح لهم بالتفاعل في البيئة المحيطة بهم، وتنمية إبداعاتهم داخل المدرسة وخارجها مما ينعكس ذلك إيجاباً على تصرفات الطلبة وتفكيرهم وإبداعاتهم (العاجز وشلدان، 2010).

ولمعلم الموهوبين أدوار عدة يجب أن يقوم بها حتى يكون ناجحاً في عمله، فهو بجانب أدواره مع الطلبة العاديين يجب أن يكون مشخصاً وصانع قرار ومديراً وميسراً، ومرشداً واستشارياً ومدرّباً ومقوماً، ذلك لان الطالب الموهوب يحتاج إلى معلم ذي تكوين خاص يتميز بفضول شديد ورغبة في معرفة كل شيء، حيث أن الطالب يقرأ كل ما له علاقة بموضوع معين من الموضوعات ويود أن يصبح أكثر ثقافة من معلمه، لذلك فالأمر يتطلب الاهتمام بإعداد المعلم إعداداً متميزاً وخاصة في المجال الأكاديمي (Renzulli & Jeanne, 1996).

ومن خلال ما سبق فإن يُقع رعاية الموهوبين في الجمهورية اليمنية ما زال متعثراً، فما زالت رعاية الموهوبين قاصرة على تكريم الأوائل ومنح الهدايا والجوائز من بعض المؤسسات الحكومية والأهلية إلى وقت ليس بالبعيد، كما أن الأمر لم يزد على المهرجانات والاحتفالات والتكريم، ناهيك عن أن البرامج المخصصة لرعاية الموهوبين لم تحقق أهدافها في رعايتهم وتعليمهم بالشكل المطلوب نظراً لمحدودية البيئة التنظيمية والتعليمية لها.

وعليه، إن اختيار الموارد البشرية لمدرسة الموهوبين الثانوية ليست بالمهمة السهلة، إذ يجب اختيارهم وفق معايير ومواصفات معروفة عالمياً ويتم اخضاعها للاختبار والتجريب، ولذا فإن هذا البحث يعد محاولة لمعرفة مثل هذه المعايير العالمية والتحقق من امتلاكها أو بعضها لدى من يسير مدرسة الموهوبين الثانوية في الجمهورية اليمنية، وكما أكدت على ذلك وثيقة الحوار الوطني الشامل، المتضمنة لرعاية وتعليم الموهوبين: "تمكين جميع الطلبة من اكتشاف ميولهم ومواهبهم وتنميتها، والارتقاء بنظم تعليم الموهوبين من خلال تطوير برامج تعليم الموهوبين في المجالات العلمية والإبداعية" (وثيقة الحوار الوطني الشامل، 2014: 268).

وفي هذا الصدد، أجريت دراسات عدة في مجال اختيار الموارد البشرية لبرامج / مدارس الموهوبين، فقد توصلت دراسة عبد الغني (2014)، إلى أنه: تطابقت الأساليب المتبعة في التعرف على الطلبة الموهوبين وقبولهم في مدارس الموهوبين بالجمهورية اليمنية، بدرجة منخفضة مع المعايير العالمية لتعليم ورعاية الموهوبين، كما تطابقت الأساليب المتبعة في التطوير المهني للعاملين في مدارس الموهوبين بالجمهورية اليمنية، بدرجة منخفضة مع المعايير العالمية لتعليم ورعاية الموهوبين.

أما دراسة الصرمي (2014)، فقد توصلت إلى قلة معايير اختيار القائمين على البرنامج، إذ اقتصر على المشاركة في عدد من الدورات وتفهيم احتياجات الموهوبين، وضعف تفعيل معايير قبول الطلبة للالتحاق بالبرنامج، حيث لم يفعل إلا اختبارات الذكاء والمقابلات الشخصية.

بالمقابل توصلت دراسة أبو أسنينة (2013)، إلى أن درجة توافر الكفايات الفنية لدى مديري مدارس المتميزين من وجهة نظر معلمهم في الأردن كانت متوسطة.

كما توصلت دراسة المحارمة ومحمود (2012)، إلى أن درجة امتلاك المعلمين للكفايات المتعلقة بالسياسات العامة، و المحكات، والإجراءات المستخدمة في الكشف عن الموهوبين، واختيارهم للمدارس، وأن درجة امتلاك المعلمين للكفايات الخاصة بالأسس والشروط التي يتم على أساسها اختيارهم وتدريبهم جاءت منخفضة.

أما دراسة البياتي والمحارمة وسبع (2011)، توصلت إلى نتائج أهمها: عدم وجود معايير عالمية متفق بشأنها لاختيار مديري مدارس الموهوبين، وأن المؤشرات الثلاثة المستخدمة، وهي: أن يكون مدير المدرسة قادراً على وضع نظام قبول الطلبة الموهوبين، ووضع نظام لاختيار المعلمين الكفؤين واشتراكهم في دورات تدريبية متخصصة بالطلبة ومدارس الموهوبين)، لا تصلح للتعبير التام عن المعايير العالمية، حيث كانت هذه المعايير متدنية، في حين كانت المعايير المحلية مطبقة بصورة مرتفعة، مما يعني وجود حاجة ماسة لإجراء دراسة أو أكثر للاتفاق بشأن بعض المعايير العالمية المشتركة لاختيار مديري مدارس الموهوبين.

أما دراسة إبراهيم (2010)، فقد توصلت إلى أنه كلما تعددت وتنوعت مصادر البيانات، كلما قلت نسبة الخطأ في عملية الاختيار، خصوصاً إذا ما تمت معالجة هذه البيانات بأساليب علمية سليمة، وحتى تتحقق الغاية المرجوة من استخدام عدة معايير في الكشف عن الطلاب الموهوبين، لا بد من الانتباه لخصائص القياس النفسي للاختبارات المستخدمة في الكشف عن فئة المتفوقين والموهوبين مع الأخذ بمبدأ الفروق الفردية.

بينما توصلت دراسة (الحدابي والجاجي، 2010)، إلى ضعف الكادر المتخصص في رعاية الموهوبين والمتفوقين على مستوى المؤسسات القائمة على الرعاية يشكل حجرة عثرة في طريق تقييم برامج الرعاية ودراسة مدى فاعليتها. كما توصلت دراسة (عويذات، 2006)، إلى أن هناك مجموعة من الكفايات المهنية، والاجتماعية، والخصائص الشخصية، يجب توافرها في معلم الطلبة الموهوبين، فمن أهم الكفايات المهنية للمعلم الموهوبين، هي: (إحترام المناقشة ويقبل وجهة النظر الأخرى من الطلبة، ولديه معرفة باختبارات الإبداع والمهارات التي يطبقها، ويحسن توصيل المعلومات إلى الطلبة، ولديه معرفة باختبارات الإبداع والمهارات التي يطبقها)، وفيما يتعلق بأهم الكفايات الاجتماعية لمعلم الموهوبين (يحترم شخصية الطلبة بغض النظر عن خلفياتهم أو فشلهم، و يشترك الطلبة نشاطاتهم الاجتماعية والترفيهية)، أما ما يتعلق بأهم الخصائص الشخصية لمعلم الموهوبين (يحافظ على الوقت ويلتزم بالمواعيد، ولديه ميول واهتمامات متنوعة، ويفهم، ويحترم، ويقبل، ولديه شخصية قوية). أما دراسة (أبو مساعد وسعيد، 2003)، فقد توصلت إلى ضرورة العمل على إنشاء المدارس المتخصصة في رعاية الموهوبين، من أجل تقديم البرامج، والمقررات، التي تتناسب وخصائص الطلاب الموهوبين، وتقديم المعلمين، والطرائق، والوسائل التدريسية، التي تتناسب وطبيعة الموهبة، وعمل دراسات نظرية وتطبيقات عملية للمعلمين قبل التحاقهم للعمل في برامج الموهوبين.

وتوصلت دراسة ميلز (Mills, 2003)، إلى أن معظم المعلمين متخصصون في المجال الذي يدرسونه، ولكنهم لا يحملون ترخيصاً رسمياً أو شهادة في تعليم الموهوبين، وإن هناك تشابهاً بين خصائص معلمي الطلبة الموهوبين وطلبتهم من حيث تفضيلهم الحدس والتفكير مقارنة بالمعلمين العاديين، وأن المعلمين الفاعلين يتميزون بالانفتاح والمرونة ويمتلكون القدرة على التحليل المنطقي والموضوعي، بالإضافة إلى أن شخصية المعلم وأسلوبه المعرفي لهما تأثير في تعليم الطلبة الموهوبين.

وأخيراً دراسة سكيندر (Schneider, 2002)، فقد توصلت إلى عدد من الاستنتاجات منها: أن معلمي الطلبة الموهوبين يجب أن يكونوا مطلعين على خصائص الأطفال الموهوبين وقادرين على تلبية احتياجات الطلبة الموهوبين، وأن معلمي الطلبة الموهوبين بحاجة إلى تلقي تدريب ملائم في تعليم الموهوبين.

مشكلة البحث:

بالرغم من أن قانون التربية والتعليم يوجب رعاية المتعلمين، فقد نصت الفقرة [ل] من المادة الثالثة لقانون التربية والتعليم رقم [45] لعام (1992م) على أن التعرف على حاجات المتعلمين وإشباعها، واكتشاف ميولهم، وقدراتهم، ورعايتهم، وتوجيههم عامل أساسي في تحسين عملية التعليم والتعلم، كما نصت المادة [50] من القانون نفسه على أن من أهداف وزارة التربية والتعليم التنويع في أساليب وطرائق التدريس، وتنمية روح الإبداع، والابتكار، وحل المشكلات، وحب الدراسة الذاتية لدى الطالب، كما تنمي ملكة التفكير الحر والمستقل (قانون التربية والتعليم، 1992)، وهذا يوضح أن أكثر ما أشار إليه قانون التربية والتعليم هو رعاية المتعلمين بشكل عام، وبصورة جزئية إلى رعاية الموهوبين، وهذا يدل على قلة اهتمام الجهات المختصة لرعاية الموهوبين في اليمن، بالإضافة إلى عدم توافر لائحة تنظم سير العمل في المؤسسات التعليمية المعنية لرعاية الموهوبين؛ كالمدارس الحاضنة للبرنامج الوطني لرعاية الموهوبين، وتحدد مهام واختصاصات القائمين على هذه المؤسسات من جهة، وتحدد معايير اختيار الطلبة الموهوبين والهيئة التعليمية والإدارية من جهة أخرى.

من هنا يمكننا القول إن فكرة رعاية الموهوبين بدأت بالظهور في مستويات مختلفة من النظام العام والأنظمة الفرعية للدولة، ومنها النظام التعليمي، بعد غياب طويل، ظل الحديث فيه عن الموهوبين حديث أحلام ومجالس، ومجالاً خصباً للنقد العلمي والموضوعي لطبيعة النظام التعليمي وفاعليته وقدرته على إنتاج موهوبين ورعايتهم وتنمية قدراتهم. وعليه فإن مشكلة البحث تتحدد في السؤال الرئيس التالي: "ما التصور المقترح لاختيار الموارد البشرية في مدرسة الموهوبين الثانوية بالجمهورية اليمنية في ضوء المعايير الدولية؟". ويتفرع عن السؤال الرئيس، الأسئلة الفرعية الآتية:

1 ما التصور المقترح لاختيار الطلبة الموهوبين في مدرسة الموهوبين الثانوية بالجمهورية اليمنية في ضوء المعايير الدولية؟

2 ما التصور المقترح لاختيار الهيئة التعليمية في مدرسة الموهوبين الثانوية بالجمهورية اليمنية في ضوء المعايير الدولية؟

3 ما التصور المقترح لاختيار الهيئة الإدارية في مدرسة الموهوبين الثانوية بالجمهورية اليمنية في ضوء المعايير الدولية؟

أهمية البحث: يأمل الباحث أن تسهم نتائج البحث، في تعريف المسؤولين في قطاع التربية والتعليم، لمعايير اختيار الموارد البشرية في مدرسة الموهوبين الثانوية، مما يؤدي إلى إمكانية التخطيط، والإسهام في تطبيق هذه المعايير، الأمر الذي يؤدي إلى الاهتمام بهم باعتبارهم ثروة وطنية قومية، والأخذ بأيديهم ليتمكنوا من الاضطلاع بدورهم في التنمية الشاملة للوطن.

أهداف البحث: هدف البحث إلى تقديم تصور مقترح لاختيار الموارد البشرية في مدرسة الموهوبين الثانوية المقترحة بالجمهورية اليمنية في ضوء المعايير الدولية، عن طريق التوصل إلى معرفة، الآتي:

1 المعايير المقترحة لاختيار الطلبة الموهوبين في مدرسة الموهوبين الثانوية بالجمهورية اليمنية في ضوء المعايير الدولية؟.

2 المعايير المقترحة لاختيار الهيئة التعليمية في مدرسة الموهوبين الثانوية بالجمهورية اليمنية في ضوء المعايير الدولية؟

3 المعايير المقترحة لاختيار الهيئة الإدارية في مدرسة الموهوبين الثانوية بالجمهورية اليمنية في ضوء المعايير الدولية؟

حدود البحث:

1 الحدود الموضوعية: بناء معايير اختيار الموارد البشرية المتمثلة بـ (الطلبة الموهوبين الهيئة التعليمية - الهيئة الإدارية)، في مدرسة الموهوبين الثانوية بالجمهورية اليمنية في ضوء معايير الجمعية الوطنية الأمريكية لرعاية الموهوبين، باعتبارها معايير ممثلة للاتجاهات الدولية لرعاية هذه الفئة من الطلبة.

2 الحدود البشرية: يقتصر البحث الحالي على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجال رعاية وتعليم الموهوبين في الجمهورية اليمنية - في كل من (المدارس الحاضنة للبرنامج الوطني لرعاية وتعليم الموهوبين - أكاديمية الموهوبين في سيئون - مركز البحوث والتطوير التربوي - إدارة المواهب في وزارة التربية والتعليم مؤسسة مواهب في المكلا).

3 الحدود الزمانية: من شهر مارس/2014م حتى شهر فبراير/2015م.

مصطلحات البحث:

1 الطلبة الموهوبون: ويعرفهم البحث الحالي إجرائياً بانهم: " فئة من الطلبة الذين يحصلون على درجات قبول عالية في اختبارات الذكاء أو اختبارات التفكير من يتميزون عن أقرانهم من الطلبة في عدة مثل القدرات الأكاديمية، أو الفنية، أو الموسيقية، أو الرياضية، أو اللغوية، أو الحرفية، أو القيادية، أو أي قدرة في مجال مواهبهم، مما يجعلهم يحتاجون إلى خدمة خاصة تتلاءم مع موهبتهم ونبوغهم، تختلف عن تلك التي تقدم للطلبة العاديين في مدارسهم العامة".

2 الهيئة التعليمية: وتعرف إجرائياً: "جميع معلمي الطلبة الموهوبين الموجودين على رأس عملهم في مدرسة الموهوبين الثانوية والذين سيؤدون مهامهم في تدريس الطلبة الموهوبين، والذين سيتم اختيارهم في ضوء المعايير التي سيتبناها هذا البحث".

3 الهيئة الإدارية: وتعرف إجرائياً: "القيادات التربوية الذين سيديرون مدرسة الموهوبين الثانوية والذين سيتم اختيارهم في ضوء المعايير التي سيتبناها هذا البحث".

4 مدرسة الموهوبين الثانوية: وتعرف إجرائياً: "المدارس الثانوية المزمع تأسيسها بناءً على حاجة ملحة نتيجة لرعاية وتعليم الموهوبين في المدارس الحاضنة لهذه البرامج، بما يحقق طموحات الطلبة الموهوبين في المرحلة الثانوية من جهة، والقائمين على رعايتهم من جهة أخرى وفق المعايير الدولية لرعاية الموهوبين".

5 المعايير الدولية لرعاية الموهوبين: لموجهات المنشورة والمعتمدة لبرامج تعليم الموهوبين من قبل الجمعية الوطنية الأمريكية للأطفال الموهوبين من رياض الأطفال إلى الصف الثاني عشر،

تية: تصميم البرنامج وفلسفته- طرائق ترشيح واختيار الطلبة
 - خطة الإرشاد والتوجيه الاجتماعي والانفعالي- التطوير المهني للقائمين على البرنامج
 تقويم البرنامج"(Landrum & Shaklee,2003) (NAGC,2003).

منهجية البحث ومناقشة النتائج:

أ منهج البحث: (Delphi): ويعد أحد الأساليب التي يتم استخدامها

في الدراسات المستقبلية، وذلك بهدف أخذ اتفاق الخبراء للوصول لتصور مقترح لاختيار الموارد البشرية في مدرسة الموهوبين الثانوية في الجمهورية اليمنية في ضوء المعايير الدولية.

ب مجتمع البحث وعينته نظراً لطبيعة البحث الحالي ومتطلبات تطبيق

عينة قصدية من الخبراء والمختصين في مجال الموهوبين، حيث استهدف الباحث (24)خبيراً ومتخصصاً في مجال رعاية الموهوبين على مستوى الجمهورية من (الباحثين والمتخصصين في مجال الموهوبين في مركز البحوث والتطوير التربوي - الباحثين والمتخصصين في المؤسسات التعليمية التي تعنى ببرامج الموهوبين المتخصصين في رعاية الموهوبين في إدارة المواهب التابعة لوزارة التربية والتعليم)، وذلك خلال الدراسة الاستطلاعية، وحصل (11)خبيراً منهم للاستمرار والمشاركة في تطبيق جولتين من أسلوب دلفاي باعتبارهم كعينة

ج أداة البحث وخطوات بنائها نظراً لطبيعة الأسلوب المستخدم في البحث الحالي دلفاي (Delphi) اعتمد الباحث على الاستبانة المغلقة كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة للإجابة على السؤال الرئيس للبحث،
 الية:

1 تم الاطلاع على معايير الجمعية الوطنية الأمريكية لرعاية الموهوبين.

2 تناولت معايير الجمعية الوطنية الأمريكية لرعاية الموهوبين

() (2014) (2014) (البياتي والمحاممة وسبع، 2011))

(2012) (2010) (عويدات، 2006) (أبو أسنينة، 2013) (Mills,2003) .

3 () () حيث تكونت من ثلاثة معايير لكل من الطلبة الموهوبين والهيئة التعليمية
 والهيئة الإدارية.

د إجراءات تطبيق أداة البحث وفق أسلوب دلفاي: قام الباحث ببناء وتصميم جولات أسلوب ()
 الخطوات التالية:

4 اختيار (11) (2).

2 القيام باختبار صدق الاستبانة المغلقة عن طريق مجموعة من لجنة التحكيم (21)
 (1).

4 توزيع استبانة الجولة الأولى: حيث قام الباحث بتوزيع (11) استبانة على أفراد عينة البحث ()
 () (2014 /)

عن رأيه () - - غير موافق - غير موافق بشدة)

تساؤلاتهم عن أسلوب البحث وتم تفسير تلك التساؤلات من قبل الباحث

البريد الإلكتروني، وتم استرجاعها (/ 2014) .

5 جمع وتحليل نتائج الجولة الأولى: (11)

يستبعد أي منها، ثم تمت عملية المعالجة الإحصائية لبيانات هذه الجولة، بعد ترميز البيانات، وتم استخراج () طات الحسائية والوزن المئوي (النسبة المئوية)

6 وفي ضوء نتائج الجولة الأولى أعد الباحث استبانة الجولة الثانية وطبقها على نفس الخبراء، وتم توزيعها (/ 2014) الجولة الثانية إلى زيادة التأكد من اتفاق الخبراء

على فقرات الاستبانة، حيث أعد الباحث استبانة الجولة الثانية، وتم إضافة () إليها في الجولة الأولى حسب رأي معظم الخبراء، وبعد ذلك طلب الباحث من كل خبير اختيار الاستجابة المعبرة عن رأيه، وذلك بعد إطلاعه على التغذية الراجعة والتي شملت إجابة كل خبير حدة وإجابة جميع الخبراء على كل فقرة من خلال يوضح توزيع أداة الاستبانة

حيث المعايير وعدد الفقرات في الجولتين:

(1)المعايير والفقرات في الجولتين.

م	المعايير	عدد الفقرات	
		الجولة الأولى	الجولة الثانية
1	اختيار الطلبة الموهوبين	16	16
2	اختيار الهيئة التعليمية	15	16
3	اختيار الهيئة الإدارية	12	13
	المجموع	43	45

7 بعد انتهاء الخبراء من الإجابة على استبانة الجولة الثانية والتي استغرقت أسبوعين، أي في نهاية

(/ 2014) تم تجميع الاستبانات وتفرغها وتحليلها، وتم استخراج التكرارات والمتوسطات الحسائية

(النسبة المئوية) لمتوسط الاستجابة والمدى بين الجولتين (الفرق بينهما)

8 اعتمد الباحث على معيار دراسة () لتصنيف الاستجابة وهو كالآتي:

(%80 99.99%) درجة قبول عالية جداً "وهذا ما تم اعتماده للتصور المقترح النهائي لهذا البحث".

(%60 79.99%) درجة قبول عالية.

(%40 59.99%)

(%20 39.99%)

(/ 2011:122) (%20)

هـ المعالجة والأساليب الإحصائية المستخدمة: تم استخدام الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة البحث :

1 () وذلك لمعرفة متوسط استجابات الخبراء لكل فقرة في الجولتين.

2 (%) وذلك في الجولتين الأولى والثانية (1 - 2).

3 المدى بين الجولتين (الفرق بينهما) والذي يمثل مدى الإجماع بين الجولتين.

عرض ومناقشة النتائج: فيما يأتي عرضاً لنتائج الجولة الأولى والثانية من أسلوب () :

(أ) عرض النتائج ومناقشتها تفصيلياً وفق اسنله البحث الفرعي:

: "ما التصور المقترح لاختيار الطلبة الموهوبين في مدرسة الموهوبين

الثانوية بالجمهورية اليمنية في ضوء المعايير الدولية؟".

والمدى بين الجولتين

الخبراء حول جميع فقرات هذا المعيار، كما هو موضح في الجدول :

(2): استجابات الخبراء حول معايير اختيار.

	التقدير	2		1			
		%		%			
0	عالية	100	5	100	5	1	تتبنى المدرسة تعريفاً إجرائياً واضحاً للطلبة الموهوبين.
0	عالية	98	4.9	98	4.9	2	ترتكز جميع إجراءات القبول على المعايير العالمية المستندة للأبحاث والنظريات العلمية.
0	عالية	100	5	100	5	3	تؤخذ قرارات اختيار الطلبة من قبل لجنة تضم متخصصين في القياس وتعليم الموهوبين.
1.8	عالية	85.4	4.24	83.6	4.18	4	الأخذ بترشيحات أولياء أمور
1.8	عالية	89	4.45	87.2	4.36	5	الأخذ بترشيحات المعلمين
1.8	عالية	81.8	4.09	80	4	6	بترشيحات الأقران.
0	عالية	100	5	100	5	7	المتميزة للطلبة.
0	عالية	100	5	100	5	8	الأخذ بترشيحات الخبراء

						المهارات اليدوية للطلبة.	
0	عالية	100	5	100	5	اجتياز	9
0	عالية	100	5	100	5	اجتياز الطلبة اختبارات الميول (مهنية، أكاديمية،) .	10
1.8	عالية	98	4.9	96.2	4.81	اجتياز الطلبة مقياس السمات السلوكية.	11
1.8	عالية	98	4.9	96.2	4.81	اجتياز الطلبة اختبار الاستعداد الأكاديمي (اللغوية والرياضية والمنطقية).	12
1.8		32.8	1.64	34.6	1.73	التحصيل الدراسي لسنوات التعليم الأساسي.	13
0	عالية	85.4	4.27	85.4	4.27	إجراء مقابلة شخصية للطلبة.	14
1.8	عالية	92.6	4.63	90.8	4.54	في اتخاذ قرارات اختيار الطلبة الذين يقعون على	15
3.6	عالية	89	4.45	85.4	4.27	تعد قرارات الاختيار نهائية ولا يسمح للطلبة غير المقبولين وأولياء أمورهم بالاعتراض عليها أو التدخل فيها.	16
1	عالية	94.4	4.72	93.4	4.67	المعيار ككل	

يتضح من الجدول السابق :

- أن الوزن المئوي لمتوسط استجابة الخبراء في المعيار ككل تراوح ما بين (93.4%- 94.4%) عالية جداً، والمدى في الجولتين يساوي (1%)، وهذا يؤكد على اتفاق الخبراء على هذا المعيار، ولم يتم حساب (13) من ضمن المتوسط الحسابي والوزن المئوي للمعيار ككل، لعدم حصول هذه الفقرة على درجة القبول في الجولتين، وهذا يؤكد على اتفاق الخبراء في الجولتين على عدم أهمية الأخذ بنتائج اختبارات التحصيل

الدراسي لسنوات التعليم الأساسي، نظراً لعدم ارتباط التحصيل الدراسي بمعايير الموهبة وإنما بمعايير باعتبار أن الطالب الموهوب قد لا يكون متفوقاً، ولهذا فإن النسبة التي حصلت عليها هذه الفقرة أقل من درجة القبول التي حددها البحث، فإن الباحث قام بحذف هذه الفقرة تماماً من التصور المقترح.

- (1 3 7 8 9 10) على المرتبة الأولى في المعيار ككل، وحصلت في الجولتين على (100%)، وهي عالية جداً، والمدى في الجولتين لجميع الفقرات (0)، وهذا يؤكد على اتفاق الخبراء على أهمية تبني المدرسة تعريفاً إجرائياً وواضحاً للطلبة الموهوبين تفادي الخلط بين مفهومي الموهوبين والمتفوقين ولمعرفة مجالات الموهبة التي تختلف كثيراً عن مجالات التفوق، كما أن اختبارات الذكاء المتعددة تعد من أدوات قياس اكتشاف الطلبة الموهوبين وخاصة اختبارات الذكاء الجمعية نظراً لسهولة استخدامها، والأخذ بنشاطات وإنجازات الطلبة الموهوبين ذات أهمية لا يستهان بها بما تحمله من إبداعات الطلبة الموهوبين، وترشيدات الخبراء لا تقل أهمية باختيار الطلبة الموهوبين من حيث مهاراتهم اليدوية كالنحت والرسم والفن... وغيرها، كما أن اختبارات الميول بمختلف مجالاتها الثلاثة تساعد المتخصصين في تحديد ميول واتجاهات الطلبة الموهوبين حتى في تنمية مواهبهم وتحديد مستقبلهم الدراسي في الجامعات، وسوق العمل، وخدمة المجتمع، كما أن قرارات اختيار الطلبة تتم من قبل لجنة متخصصة في قياس وتعليم الموهوبين.

- (2 11 12) على المرتبة الثانية في المعيار ككل، وبنسبة (98% 96.2% 96.2%) الجولة الأولى على الترتيب، وفي الجولة الثانية كانت النسبة للفقرات (98%) وهي عالية جداً، والمدى في الجولتين يساوي (0 1.8% 1.8%) على الترتيب، وهذا يؤكد على اتفاق الخبراء على أن تركز جميع إجراءات القبول على المعايير العالمية المستندة للأبحاث والنظريات العلمية، للاستفادة من هذه المعايير باعتبارها المرجعية الأساسية لعملية اختيار الطلبة الموهوبين حتى لا تقع الأخطاء في عملية اختيار الطلبة الموهوبين، وعلى أهمية اجتياز الطالب الموهوب مقياس السمات السلوكية منها: (حب الاستطلاع، سرعة التعلم، القدرة الإبداعية، التخيل، الطلاقة اللفظية، الدافعية، الاستقلالية، الأصالة، التفكير الابتكاري) كل قدراته ومهاراته الإبداعية، وهذا لا يقل شأناً عن اختبار الاستعداد الأكاديمي بفروعه الثلاثة (القدرة اللغوية والرياضية والمنطقية)، في اختيار الطلبة الموهوبين وإعطائهم أيضاً الفرصة في إظهار كل قدراتهم ومهاراتهم الإبداعية، باعتبار أن هذا الاختبار يتنوع بتنوع مجالات الموهبة كالقدرات اللغوية في الشعر والخطابة والفصاحة، والقدرات الرياضية في مختلف الأنشطة الرياضية، والقدرات العقلية في الرياضيات وخاصة وفي الألعاب الرقمية (الألعاب الذكية) أيضاً.

- (15) على المرتبة الثالثة في المعيار ككل، وحصلت في الجولة الأولى على النسبة (90.8%) وهي نسبة عالية جداً، وارتفعت النسبة في الجولة الثانية إلى (92.6%)، والمدى في الجولتين (1.8%) يؤكد على اتفاق الخبراء على أهمية استخدام أسلوب دراسة الحالة في اتخاذ قرارات اختيار الطلبة الذين يقعون على الحدود الفاصلة للدرجات، حتى لا يظلم أحد من الطلبة.

- (5 16) على المرتبة الرابعة في المعيار ككل، وبنسبة (87.2% 85.4%) الأولى على الترتيب، وهي نسبة عالية جداً، وارتفعت النسبة في الجولة الثانية إلى (89%) للفقرتين، والمدى في

ال جولتين (1.8% %3.6) للفقرتين على الترتيب، وهذا يؤكد على اتفاق على أهمية الأخذ بترشيحات المعلمين باعتبارهم أكثر احتكاكاً مع الطلبة ولديهم المعرفة أيضاً بميول وقدرات الطلبة الموهوبين، وعلى أهمية على عدم السماح بمثل هذا، وتعد هذه العملية كضبط والتزام اللجنة المتخصصة في قبول الطلبة، وتضع حداً للتدخل في النتائج والاختيار .

- (4 14) على المرتبة الخامسة في المعيار ككل، وبنسبة (83.6% %85.4)

الأولى على الترتيب، وفي الجولة الثانية أصبحت النسبة (85.4%) للفقرتين، والمدى في الجولتين (1.8% %0) على الترتيب، وهذا يؤكد على اتفاق الخبراء على الأخذ بترشيحات الآباء لأنهم أكثر قريباً من أبنائهم منذ صغرهم ومعرفة جوانب المواهب التي يمتلكونها، وعلى أهمية إجراء مقابلة شخصية للطلبة الموهوبين لمعرفة شخصية الطالب الموهوب من حيث: "مدى الثقة في النفس، وفصاحته، وامتلاكه مهارات القيادة، والشجاعة، والالتزان" معرفة قدراته اللغوية من حيث: "

- (6) على المرتبة السادسة والأخيرة في المعيار ككل، وحصلت في الجولة الأولى على النسبة (80%)، وهي نسبة عالية جداً، وارتفعت النسبة في الجولة الثانية إلى (81.8%)، والمدى في الجولتين (1.8%) وهذا يؤكد على اتفاق الخبراء على أهمية اختيار الطالب الموهوب بناءً على ترشيحات أقرانه بحكم ارتباطه واحتكاكه بهم من خلال سنوات الدراسية للمرحلة الأساسية.

: "ما التصور المقترح لاختيار الهيئة التعليمية في مدرسة الموهوبين الثانوية بالجمهورية اليمنية في ضوء المعايير الدولية؟".

وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب متوسط الاستجابة والوزن المئوي والمدى بين الجولتين لاستجابة الخبراء حول جميع فقرات هذا المعيار، كما هو موضح في الجدول :

(3): استجابات الخبراء حول المعيار الثاني: اختيار الهيئة التعليمية.

	التقدير	2		1			
		%		%			
17	عالية جداً 0	100	5	100	5	يتم اختيارهم وفق معايير أكاديمية ومهنية واضحة.	
18	عالية جداً 0	100	5	100	5	يخضعون لبرنامج تدريبي في مجال الموهوبين بعد تعيينهم في المدرسة.	
19	عالية جداً 0	92.6	4.63	92.6	4.63	يسترشدون وظيفي مكتوب للمهام المطلوبة.	
20	عالية جداً 0	100	5	100	5	يجيدون استخدام التقنيات الحديثة.	
21	عالية جداً 0	100	5	100	5	ولديهم أبحاث ودراسات في مجال	

						الموهوبين.	
0	عالية جداً	100	5	100	5	دورات تدريبية في مجال رعاية الموهوبين.	22
0	عالية جداً	100	5	100	5	يتقهمون احتياجات وخصائص الطلبة الموهوبين.	23
0	عالية جداً	100	5	100	5	يحملون مؤهلات تربوية عليا(ماجستير دكتوراه).	24
1.8	عالية جداً	96.2	4.81	94.4	4.72	لديهم المعرفة بالأنماط الإدارية الصفية التي تؤدي إلى تسهيل الإبداع وإظهار	25
1.8	عالية جداً	98	4.9	96.2	4.81	ملمون بالنظريات والاتجاهات الحديثة في مجال الموهوبين.	26
1.8	عالية جداً	96.2	4.81	98	4.9	يمتلكون مهارات ومعارف إرشادية للموهوبين.	27
0	عالية جداً	100	5	100	5	لديهم خبرة بطرائق وأساليب تدريس الموهوبين.	28
0	عالية جداً	100	5	100	5	لديهم معرفة بأساليب تقييم الموهوبين.	29
1.8	عالية جداً	96.2	4.81	94.4	4.72	يخضعون لعمليات إشراف وتقييم دورية.	30
0	عالية جداً	100	5	100	5	لديهم خبرة بطرائق وأساليب الكشف عن الموهوبين.	31
-	عالية جداً	98	4.9	فقرة جديدة		يجيدون اتقان اللغة الإنجليزية أو أي لغة أجنبية أخرى.	32
0.2	عالية جداً	98.6	4.93	98.4	4.92	المعيار ككل	

يتضح من الجدول السابق :

- أن الوزن المئوي لمتوسط استجابة الخبراء في المعيار ككل تراوح ما بين (98.4%- 98.6%) عالية جداً، والمدى بينهما () يساوي (0.2%)، وهذا يؤكد على اتفاق الخبراء على هذا المعيار.
- (17 18 20 21 22 23 24 28 29 31) على المرتبة الأولى في المعيار ككل، (100%) في الجولتين، وهي نسبة عالية جداً، والمدى في الجولتين (0)، وهذا يؤكد على

اتفاق الخبراء على أهمية اختيار الهيئة التعليمية من حيث: يتم اختيارهم وفق معايير أكاديمية ومهنية واضحة، بحسب تخصص كل أعضاء الهيئة التعليمية في مجال الفيزياء، والكيمياء، والأحياء، والرياضيات، واللغات، لأنشطة التربية، والمعامل والمختبرات، والورش، والتربية الرياضية، والتوجيه والإرشاد، والتربية الفنية، كما أن البرامج التدريبية لا تقل أهمية في اختيار الهيئة التعليمية، وخاصة البرامج التي يخضعون لها بعد تعيينهم حتى يتمكنوا من تلبية احتياجات الطلبة، وما يمتلكونه أيضاً من مهارات استخدام التقنية الحديثة في طرائق التدريس، إضافة إلى الخبرة الكافية لطرائق التدريس وأساليب التقييم وأساليب الكشف عن الطلبة الموهوبين، ويمتلكون أيضاً مهارات البحث العلمي، وهذا كله يكون جنباً إلى جنب مع امتلاكهم المؤهلات العلمية العليا أقلها ماجستير باعتبار أن هذه الدرجة العلمية قد مكنت المعلمين من مهارات البحث العلمي.

- (26 32) على المرتبة الثانية في المعيار ككل، وبنسبة (96.2%) (26)

الدرجة الثانية أصبحت النسبة (98%) للفقرتين على الترتيب، وهي نسبة عالية جداً، وكان المدى في الجولتين (1.8%) (32) تم إضافتها في الجولة الأولى من قبل معظم الخبراء، وهذا يؤكد على اتفاق الخبراء على أهمية إمام الهيئة التعليمية بالنظريات والاتجاهات الحديثة في مجال الموهوبين لمعرفة كل ما يتعلق بالموهوبين، وعلى أهمية اتقانهم إلى اللغة الإنجليزية أو أي لغة أجنبية لأهمية هذه اللغات في ترجمة أمهات الكتب في شتى مجالات الحياة.

- (25 27 30) على المرتبة الثالثة في المعيار ككل، وبنسبة (94.4% 98% 94.4%)

في الجولة الأولى على الترتيب، وفي الجولة الثانية حصلت الفقرات على النسبة وارتفعت النسبة في الجولة الثانية (96.2%)، وكان المدى للفقرتين (1.8%)، وهذا يؤكد على اتفاق الخبراء على أهمية معرفة الهيئة التعليمية بالأنماط الإدارية الصفية التي تنمي الإبداع لدى الطلبة وخاصة ما يتعلق في إدارة الصف، مية إلى عملية إشرافية وتقييم دورية لمعرفة مدى تطبيقهم طرائق وأساليب التدريس، والتقييم، ومدى ملاءمتها مع خصوصية الطلبة الموهوبين، بالإضافة إلى امتلاكهم إلى مهارات ومعارف إرشادية للموهوبين في مختلف جوانبها (الاجتماعية - الانفعالية - المهنية) تقدها معظم المدارس العادية.

- (19) على المرتبة الرابعة والأخيرة في المعيار ككل، وحصلت في الجولتين على النسبة

(92.6%)، وهي نسبة عالية جداً، والمدى في الجولتين (0)، وهذا يؤكد على اتفاق الخبراء على أهمية استرشاد الهيئة التعليمية بوصف وظيفي مكتوب يوضح فيه بياناتهم الوظيفية وتعريفهم بمهام الأعمال المناطة بهم، لتحمل مسؤولياتهم للأعمال المناطة بهم.

: " ما التصور المقترح لاختيار الهيئة الإدارية في مدرسة الموهوبين الثانوية بالجمهورية اليمنية في ضوء المعايير الدولية؟".

وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب متوسط الاستجابة والوزن المئوي والمدى بين الجولتين لاستجابة الخبراء حول جميع فقرات هذا المعيار، كما هو موضح في الجدول :

(4): المعيار الثالث: اختيار الهيئة الإدارية.

		1	2	التقدير
--	--	---	---	---------

		%		%		
0	عالية جداً	100	5	100	5	33 يتم اختيارهم وفق معايير أكاديمية ومهنية واضحة.
1.8	عالية جداً	87.2	4.36	85.4	4.27	34 يحملون مؤهلات تربوية عليا(ماجستير دكتوراه).
0	عالية جداً	100	5	100	5	35 لديهم خبرة كافية في الإدارة المدرسية.
0	عالية جداً	100	5	100	5	36 لديهم خبرة في العمل مع الطلبة المتميزين.
0	عالية جداً	100	5	100	5	37 يجيدون استخدام التقنيات الحديثة.
0	عالية جداً	100	5	100	5	38 ولديهم أبحاث ودراسات في مجال الموهوبين.
0	عالية جداً	100	5	100	5	39 لديهم خبرة كافية بعمليات الإشراف
0	عالية جداً	100	5	100	5	40 يفهمون احتياجات وخصائص الطلبة الموهوبين.
1.8	عالية جداً	98	4.9	96.2	4.81	41 يجيدون اتقان اللغة الإنجليزية.
0	عالية جداً	100	5	100	5	42 لديهم المعرفة بالأنماط الإدارية التي تؤدي إلى تسهيل الإبداع وإظهار
0	عالية جداً	100	5	100	5	43 لديهم المعرفة الكافية بأساليب التقويم التربوي في خصوصية الموهوبين.
0	عالية جداً	100	5	100	5	44 لديهم الخبرة الكافية في التخطيط الاستراتيجي.
-	عالية جداً	100	5	فقرة جديدة		45 لديهم مواصفات شخصية ومهارات قيادية متميزة.
0.45	عالية جداً	98.85	4.94	98.4	4.92	المعيار ككل

يتضح من الجدول السابق :

- أن الوزن النسبي لمتوسط استجابة الخبراء في المعيار ككل تراوح ما بين (98.4% 98.85%) عالية جداً، والمدى بينهما () يساوي (0.45%)، وهذا يؤكد على اتفاق الخبراء على هذا المعيار.
- (33 35 36 37 38 39 40 42 43 44 45) على المرتبة الأولى في المعيار ككل، وحصلت في الجولتين على النسبة (100%)، وهي نسبة عالية جداً، والمدى في الجولتين (0)، حيث وأن (45) تضافتها في الجولة الأولى من قبل معظم الخبراء، وهذا يؤكد على اتفاق الخبراء على أهمية

اختيار الهيئة الإدارية وفق معايير أكاديمية ومهنية واضحة تحدد مهام واختصاص كل وحدة إدارية من إدارات المدرسة، إضافة إلى الخبرة الكافية في ممارسة العمل الإداري المدرسي وخاصة المدارس المتميزة لما لها من خصوصية التعامل معها، ومدى معرفتهم الكافية بالتقنيات الحديثة لتسهيل مهامهم اليومية باعتبار أن الإدارة الحديثة في هذا العصر ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتكنولوجيا المعلومات أي ما يسمى اليوم بالإدارة الإلكترونية، كما أن ات البحث العلمي مهمة أيضاً في استخدامها لحل المشكلات الإدارية اليومية أو الفصلية أو السنوية، وخبرتهم في عملية الإشراف من حيث الإشراف على سير العملية التعليمية من أداء العاملين، وعملة التعليم والتعلم، وسير الامتحانات، وكل ما يتعلق بالمدرسة، كما أن تفهم الهيئة الإدارية لاحتياجات وخصائص الطلبة الموهوبين تساعدهم على معرفة الاحتياجات والإمكانات التي يجب توفيرها للطلبة، وبما يتعلق بالأنماط الإدارية وعلى الرغم من تنوعها إلا أن على الهيئة الإدارية المعرفة بالنمط الإداري الذي يؤدي الإبداع كالنمط الديمقراطي الذي يؤدي من خلاله إلى المشاركة الفاعلة لكل العاملين في عملية صناعة واتخاذ القرار، ومنح بعض الصلاحيات للعاملين أيضاً حتى يتحملوا مسؤولياتهم وإظهار قدراتهم في العمل، كما أن معرفتهم بأساليب التقييم التربوي وخاصة في مجال الموهوبين مهمة جداً حتى يؤدي ذلك إلى نجاح كل

تقدمها المدرسة من خلال معرفة جوانب القوة وتعزيزها وجوانب الضعف وتقويتها، وهذا يرتبط بالتخطيط الاستراتيجي الذي يجب أن تمتلكه الهيئة الإدارية لوضع الخطط والبرامج بمختلف فتراتها الزمنية "القصيرة - البعيدة المدى، وأخيراً امتلاكهم مواصفات شخصية ومهارات قيادية متميزة، باعتبارها من الصفات

القيادية التي تشجع وتساهم على الإبداع في العمل الإداري للمدرسة.

- (41) على المرتبة الثانية في المعيار ككل، وحصلت في الجولة الأولى على النسبة (96.2%) وهي نسبة عالية جداً، وارتفعت النسبة في الجولة الثانية إلى (98%)، والمدى في الجولتين (1.8%)، وهذا يؤكد على اتفاق الخبراء على أهمية امتلاك الهيئة الإدارية اللغة الإنجليزية لما لها من أهمية في عملية التواصل مع الجامعات والمؤسسات الإقليمية والدولية التي تعنى ببرامجها في رعاية وتعليم الموهوبين.

- (34) على المرتبة الثالثة والأخيرة في المعيار ككل، وحصلت في الجولة الأولى على النسبة (85.4%)، وهي نسبة عالية جداً، وارتفعت النسبة في الجولة الثانية إلى (87.2%)، والمدى في الجولتين (1.8%)، وهذا يؤكد على اتفاق الخبراء على امتلاك الهيئة الإدارية على المؤهلات العليا (ماجستير - دكتوراه) باعتبارها مؤهلات تضمن لأعضاء الهيئة الإدارية امتلاكهم لمهارات البحث العلمي، والكفاءة الإدارية لإدارة

ي: تم عرض النتائج ومناقشتها إجمالياً على مستوى المعايير والاداة ، (

خلال الجولتين :

(5): للأداة ككل خلال الجولتين.

المعايير	لجولة الثانية	التقدير اللفظي للجولتين

1	عالية جداً	%94.4	%93.4	اختيار الطلبة الموهوبين	1
0.2	عالية جداً	%98.6	%98.4	اختيار الهيئة التعليمية	2
0.45	عالية جداً	%98.85	%98.4	اختيار الهيئة الإدارية	3
0.55	عالية جداً	%97.283	%96.73		

يتضح من الجدول السابق :

- حصلت الأداة ككل على درجة عالية جداً؛ حيث حصلت في الجولة الأولى على (%96.73) النسبة في الجولة الثانية إلى (%97.283)، وكان المدى بين الجولتين للأداة ككل يساوي (%5.5)، وهذا يشير إلى زيادة اتفاق الخبراء في آرائهم حول جميع محاور الأداة.
- كان ترتيب المعايير الوزن المئوي لمتوسط استجابة الخبراء للمعايير ككل خلال الجولة الثانية تنازلياً : اختيار الهيئة الإدارية (%98.8) والمدى بين الجولتين يساوي (%0.45)، اختيار الهيئة التعليمية (%98.6) والمدى بين الجولتين يساوي (%0.2)، اختيار الطلبة الموهوبين (%94.4) والمدى بين الجولتين يساوي (%1).

- إن الهدف العام من هذا التصور هو وضع معايير اختيار الموارد البشرية في مدرسة الموهوبين الثانوية في ضوء المعايير الدولية، وسيتم تحقيق هذا الهدف من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:
 - 1 إيجاد طرق ووسائل مختلفة لاكتشاف الطلبة الموهوبين.
 - 2 إيجاد معايير اختيار الهيئة التعليمية والإدارية في مدرسة الموهوبين الثانوية.
- :
 - 1 لكل إنسان الحق في أن يتعلم إلى أقصى ما تؤهله له طاقاته وقدراته واستعداداته.
 - 2 (العدالة التربوية) لكل إنسان الحق في أن يحصل على فرصة مساوية لفرص الآخرين.
 - 3
 - 4 وجود توجه رسمي لرعاية وتعليم الموهوبين من خلال ما تضمنته مخرجات الحوار الوطني الشامل في تبني الرعاية الكاملة لمثل هذه الفئة من الطلبة.
 - 5 أن حاجة اليمن في خطط التنمية بمختلف مجالاتها تعتمد على كفاءة الكوادر الواعدة والقادرة على تنفيذ هذه الخطط بفعالية وبكفاءة عالية، وهذا يتطلب أن تكون مخرجات التعليم الثانوي ذوات كفاءة كمية ونوعية عالية.
- **متطلبات تطبيق التصور المقترح:** يمكن استخلاص أهم المتطلبات اللازمة لنجاح تطبيق التصور المقترح :
 - 1 نشر الوعي بين أفراد المجتمع والاهتمام الرسمي الجاد بهذه الفئة من الطلبة في الجمهورية اليمنية، وضرورة إدراك الحكومة والمجتمع بأهمية المشاركة في ذلك.

- 2 إصدار قانون لمدرسة الموهوبين الثانوية من الحكومة وتحديد نظامها الداخلي.
- 3 إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية المتخصصة للعاملين الذين سيلتحقون في المدرسة المزمع تأسيسها.
- 4 عقد ورش حول أساليب الكشف عن الطلبة الموهوبين ووسائل العناية بهم.
- 5 يتطلب تطبيق التصور المقترح المرونة والاستقلالية وضرورة التوجه نحو تطبيق اللامركزية على مستوى

6

- 7 الاستفادة من خبرات بعض الدول العربية : (والسعودية)
العالمية (الولايات المتحدة مثلاً) في تعليم ورعاية الموهوبين.

- خطوات تطبيق التصور المقترح:

- التهيئة والإعداد:
الأساسية الواجب أخذها بعين الاعتبار قبل الشروع في تطبيق التصور، وهي كالآتي:
- 1 العمل على اقتناع القيادات العليا في وزارة التربية والتعليم لتبني الت
 - 2 الاعتماد على التشخيص الدقيق للبيئة الداخلية والخارجية لبرامج رعاية الموهوبين في الجمهورية اليمنية لتحديد مواطن القوة والضعف فيها وأهم التحديات والفرص.
 - 3 الاعتماد على المعايير الدولية لرعاية وتعليم الموهوبين.
 - 4 اختيار التوقيت المناسب للبدء في التنفيذ.
- ثانياً: التطبيق التجريبي للتصور المقترح: وذلك من خلال قيام الإدارة العليا في وزارة التربية والتعليم بتبني فكرة التصور المقترح والشروع في تطبيقه، ضمن نطاق محدود كما تم تطبيق ثانوية جمال عبد الناصر للمتفوقين في () .

: تقييم ومتابعة التنفيذ: تعد عملية التقييم ومتابعة مراحل التنفيذ أهم الخطوات لضمان معالجة أوجه القصور، والتغلب على الصعوبات اولا باول من خلال تقييم ما تقدمه الدولة حالياً، وما يحتاج له الطلبة الموهوبين فعلياً، وتحديد الفجوة بين ما يقدم وما تحتاج إليه مستقبلاً، وأن تتم عملية التقييم والمتابعة في ضوء رؤية المدرس الثانوية للموهوبين ورسالتها وأهدافها.

: التطبيق الكامل للتصور المقترح: عنه عملية المتابعة والتقييم، ومع تزايد نجاح التطبيق

الشامل يمكن تعميم التجربة تدريجياً بعد ضمان توفر :

- 1 نجاح التجربة المصغرة للتطبيق الجزئي في إحدى المحافظات اليمنية.
- 2 العمل على توفير كافة المقومات الضرورية لنجاح تطبيق التصور المقترح.
- 3 الاستفادة من أية أخطاء تكون قد مرت بالتطبيق التجريبي والمرحلي، والعمل على تفادي تكرار حدوثها

- توصيات: إن أهم ما يوصي به البحث: "تبني التصور المقترح وفق المحاور التي توصل إليها".

- : يقترح البحث إجراء المزيد من الأبحاث في المواضيع التالية:

1 بناء قائمة معايير للمبنى المدرسي لمدارس الموهوبين في الجمهورية اليمنية في ضوء المعايير الدولية.
2 طرائق وأساليب اكتشاف الموهوبين في مدارس التعليم العام والأساسي في الجمهورية اليمنية في ضوء المعايير الدولية.

3 بناء قائمة معايير للمناهج الدراسية لمدارس الموهوبين في الجمهورية اليمنية في ضوء المعايير الدولية.

4 معايير العمليات الأكاديمية لمدرسة الموهوبين الثانوية في الجمهورية اليمنية في ضوء المعايير الدولية.

5 معايير العمليات الإدارية لمدرسة الموهوبين الثانوية في الجمهورية اليمنية في ضوء المعايير الدولية

1. إبراهيم، أطفاف رمضان (2010). معايير انتقاء المتفوقين والموهوبين في المدارس النموذجية

- **المجلة العربية لتطوير التفوق، 1(1)، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء: 1-27.**

2. أبو أسنينة، عونية طالب (2013). درجة توافر الكفايات الفنية لدى مديري مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز والمراكز الريادية من وجهة نظر معلم **مجلة العلوم التربوية، 40(2) : 598-618.**

3. أبو مساعد، حمدي وسعيد، عبد الحكيم (2003). تصور مقترح لرعاية الموهوبين بمصر، مجلة كلية التربية، 19(2)، يوليو / 2003م، جامعة أسيوط، جمهورية مصر العربية: 26-50.

4. فهيد، سعد (2003). الموهوبين.

للجمعية السعودية التربوية والنفسية. تحت عنوان: "التربية والتعليم العربية السعودية"، الرياض.

5. البياتي، عبد الجبار توفيق والمحارمة، لينا محمود وسبع، ياسين خضير (2011). القيادات الإدارية لمدارس الموهوبين في رعاية وتطوير الطلبة. ورقة عمل مقدمة لأعمال المؤتمر العلمي العربي الثامن لرعاية الموهوبين والمتفوقين، لفترة من 45 10/16 / 2011 : 295-315.

6. الحدابي، داود عبد الملك والجاجي، رجاء محمد ديب (2010). واقع رعاية الموهوبين والمتفوقين في الجمهورية اليمنية. ورقة عمل مقدمة لأعمال المؤتمر العلمي العربي السابع لرعاية الموهوبين والمتفوقين، لفترة 28 2010/7/29 : 171-137.

7. أنموذج مقترح لتمويل البحث العلمي في الجامعات اليمنية. ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء، الجمهورية اليمنية.

8. الصرمي، خالد يحيى صالح (2014). واقع إدارة البرنامج الوطني لرعاية الموهوبين في اليمن ومتطلبات تطويرها في ضوء التجارب المعاصرة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء، الجمهورية اليمنية.

9. دان، فايز كمال (2010). دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية بمحافظات قطاع غزة من وجهة نظر المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، 18(1)، يناير 2010 : 4-37.

10. (2014). تقييم البرامج المعتمدة بمدارس الموهوبين في الجمهورية اليمنية في ضوء المعايير العالمية ووفقاً لبعض المتغيرات. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة تعز، الجمهورية اليمنية.
11. عويدات، فادي محمد (2006). بناء قائمة بالكفايات المهنية والاجتماعية والخصائص الشخصية لمعلمي الطلبة الموهوبين. ير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، المملكة الأردنية الهاشمية.
12. عياصرة، سامر مطلق (2012). برامج رعاية الموهوبين والمتفوقين مجلة جامعة العلوم العربية والإسلامية، 4(2)، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية: 35 46.
13. قانون التربية والتعليم (1992). حسين عملية التعليم والتعلم. "45" "50" " " "3". الجمهورية اليمنية.
14. المحارمة، لينا ومحمود، أماني (2012). كفايات للتميز
- معايير الجمعية الوطنية الأمريكية الموهوبين الدولية التربوية (8): 1 418 432
15. وثيقة الحوار الوطني الشامل (2014). التعليم والتنمية البشرية التقرير النهائي للفترة الثانية المقدم للجلسة العامة الختامية لمؤتمر الحوار الوطني الشامل فريق التنمية المستدامة، الجمهورية اليمنية.
16. (2007). - أساليب اكتشافهم ورعايتهم خبرات عالمية. 1 الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
17. Landrum, M.S & Shaklee, B.D (2003). Gifted Program Standards. Washington, DC; National Association for Gifted Children.
18. Mills, C.J (2003). Characteristics of Effective Teachers of Gifted Students. Teacher background and personality styles of student, Gifted Child Quarterly.
19. NAGC (2003). Pre-K-Grade 12 Gifted Program Standards. National Association for Gifted Children. www.nagc.org.
20. Renzulli, Joseph & Jeanne .H (1996). Gifted Education. A look around and ahead, Roeper Review, vol.18, Issue 3, Feb/ Mar.
21. Schneider, A (2002) Determining the Best Possible Programming Options for Gifted and Talented Students in Small Rural School Districts, research paper, Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master, The Graduate School University of Wisconsin-Stout Menomonie.

(1): (عينة البحث)

/				
مركز البحوث والتطوير التربوي - متخصصة في مجال الموهوبين.	4	دكتوراه		1

2	أحمد محمد سعيد	بكالوريوس	7	منسقة برنامج الموهوبين بثنائية عدن النموذجية للبنين.
3	حسين سالم باربود	ماجستير	10	مدير - - في مجال الموهوبين.
4		دكتوراه	7	مركز البحوث والتطوير التربوي - أمين سر مجلس الآباء لبرنامج الموهوبين - الميثاق بأمانة العاصمة.
5		دكتوراه	4	مركز البحوث والتطوير التربوي رئيس دائرة القياس والجودة الموهوبين.
6	عبد الجبار محمد سعيد	ماجستير	7	ثنائية عدن النموذجية للبنين الحاضنة لبرنامج الموهوبين.
7	زبيدة عبده محمد عبد	دكتوراه	7	مركز البحوث والتطوير التربوي - متخصصة في مجال الموهوبين.
8		ماجستير	7	ثنائية عدن النموذجية للبنين الحاضنة لبرنامج الموهوبين.
9		بكالوريوس	7	مدير أكاديمية الموهوبين - سينون-
10	نجاهة شرف الشيباني	دكتوراه	4	مركز البحوث والتطوير التربوي الموهوبين.
11	وليد قائد مكرد	بكالوريوس	10	مدير إدارة المواهب ديوان وزارة التربية والتعليم.

: تم ترتيب أسماء الخبراء حسب الأبجدية.

(2): كشف بأسماء لجنة التحكيم

			/
1	إبراهيم		نائب رئيس مركز البحوث والتطوير التربوي.
2			قسم الإدارة والتخطيط التربوي- كلية التربية -

3	بثينة عبد الجبار خليل	بكالوريوس	ثانوية عدن النموذجية للبنين - متخصصة في مجال الموهوبين .
4	خالد يحيى	ماجستير	مدرسة الميثاق للبنين الحاضنة لبرنامج الموهوبين بأمانة العاصمة - متخصص في مجال الموهوبين .
5			- كلية التربية -
6	زبيدة عبده محمد عبد الفتاح		والتطوير التربوي- متخصصة في مجال الموهوبين .
7			قسم الإدارة والتخطيط التربوي- كلية التربية .
8			البحوث والتطوير التربوي - أمين سر مجلس الآباء لبرنامج الموهوبين - مدرسة الميثاق .
9		بكالوريوس	منسق البرنامج الوطني لرعاية الموهوبين بمحافظة تعز .
10			رئيس شعبة التجديد والبحوث مركز البحوث والتطوير التربوي .
11	عبدالباسط عقيل		رئيس دائرة (العلوم الاجتماعية) البحوث والتطوير - متخصص في مجال الموهوبين .
12	عبدالله مبارك الغيثي		قسم الإدارة والتخطيط التربوي- كلية التربية - .
13		دكتوراه	- متخصص في برامج الموهوبين .
14			رئيس المجلس العربي للموهبة والتفوق - .
15	لينا محمد المحارمة		ان العربية - متخصصة في مجال الموهوبين .
16			نائب رئيس دائرة البحوث والتجديد التربوي والتطوير التربوي .
17	محمد علي حسين الشامي	ماجستير	مدير مدرسة الميثاق الحاضنة لبرنامج الموهوبين بأمانة العاصمة .
18	مريم عبد الجبار سلمان	ماجستير	منسقة البرنامج الوطني لرعاية الموهوبين بأمانة العاصمة .
19	مصطفى هويدي	بكالوريوس	منسق البرنامج الوطني لرعاية الموهوبين .
20			قسم الإدارة والتخطيط التربوي- كلية التربية -
21	وليد قائد مكرد	بكالوريوس	مدير إدارة الموهوبين ديوان وزارة التربية والتعليم .

ملاحظة: تم ترتيب أسماء لجنة التحكيم حسب الأجنبي