

[٦]

أسس ومعايير اختيار معلمي الطلبة الموهوبين من وجهة
نظر القيادات التربوية في المملكة الاردنية الهاشمية

إعداد

د. يسرى العلي

أستاذ مشارك - الإدارة التربوية

كلية الأميرة عالية الجامعية

جامعة البلقاء التطبيقية - كلية الأميرة عالية الجامعية

أسس ومعايير اختيار معلمي الطلبة الموهوبين من وجهة نظر القيادات التربوية في المملكة الاردنية الهاشمية

د. يسرى العلي*

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى أسس معايير اختيار معلمي الطلبة الموهوبين من وجهة نظر القيادات التربوية في المملكة الاردنية الهاشمية، وكذلك الكشف عن الفروق ذات الدلالة احصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ في معايير اختيار معلمي الطلبة الموهوبين في عمان والتي تعزى إلى المركز القيادي، الجنس، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٥١) تم اختيارهم عشوائياً من العاملين في مديرات التربية ومديري المدارس، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة وتوصلت إلى مجموعة من النتائج حيث احتل مجال الميول والاتجاهات المرتبة الأولى، بينما احتل مجال العوامل التأهيلية المرتبة الأخيرة، كما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية على جميع مجالات الدراسة وفقاً لمتغير المركز الوظيفي الجنس، والمؤهل العلمي، وأظهرت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة احصائية في جميع مجالات لصالح متغير سنوات الخبرة لصالح فئة ١٦-١٧ سنة في جميع المجالات.

الكلمات المفتاحية: الطلبة الموهوبين، معلمي الطلبة الموهوبين.

* أستاذ مشارك - الإدارة التربوية - كلية الأميرة عالية الجامعية - جامعة البلقاء التطبيقية - كلية الأميرة عالية الجامعية.

Abstract:

The study aimed to identify the Selection Standards of the Gifted Students Teachers as Perceived by the Educational Leaders in the Hashemite Kingdom of Jordan .In addition to reveal the differences in selection standards of the gifted students teachers in Amman, due to job, gender and education level, The study sample consisted of (151) members selected randomly. The study used the questionnaire to collect the data. The study results show that the factors influencing the selection of teachers of gifted students from the perspective of educational leaders in Jordan were high .Tendencies " was the highest field and ranked the first, while factors rehabilitative "ranked last. The results also showed no statistically significant differences in all areas of study, due to job gender, and qualification, while there were statistically significant differences in the areas of (factors rehabilitative, skills and job requirements, tendencies, guidance and leadership, regulation and program development, evaluation, contact and communication) due to years of of experience which starts from 16 – 17 in all areas.

Keywords: Gifted students, teachers of gifted students.

مقدمة:

تعد التربية المحرك الأساسي لهضبة الأمم، والمسؤول الأول عن تقدم الشعوب، والأداة الأكثر فاعلية للتغيير وتشكيل المستقبل، لما لها من آثار إيجابية في دفع حركة المجتمع وبنائه والارتقاء به، لذلك تولي الدول المتقدمة التربية كل اهتمامها، وتضعها في رأس أولوياتها، ومن هنا فإن التربية عند تلك الأمم تحتل المقام الأول في عملية التقدم والبناء. كما أن المبدعين والموهوبين من أبناء الأمة يعتبرون ثروة أساسية عظيمة، وكنوز ثمينة ينبغي رعايتها لخدمة المجتمع وتطويره للإسهام في رفد المجتمع بالمفكرين والعلماء في مجالات المعرفة المختلفة مستقبلاً.

كما سعت المجتمعات إلى استثمار الطلبة المبدعين وابرار مواهبهم مواهبهم وتطويرها. يعتمد مستقبل الأمة على نوعية التربية المقدمة لأبنائها وليس على تنمية المعلومات ومحتواها، إذا ما أريد لأبناء هذه الأمة أن يكونوا أعضاء فاعلين منتجين في المستقبل، مع الأخذ بعين الاعتبار المتغيرات العالمية والانفجار المعرفي والتكنولوجي والديموغرافي، فلا بد من الاهتمام بتنمية جوانب الشخصية للفرد بكافة. وقد سعت المجتمعات إلى استثمار طاقات الطلبة المبدعين، إذ أن هذا الاستثمار لا يتأتى إلا من معلم يمتلك المعرفة ويجيد فنون التعليم، ويبدع فيها، ويرتقي بالطالب إلى التفكير العلمي والابداع.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يشكل اختيار المعلم حجر الأساس في العملية التربوية بشكل عام واختيار معلم الموهوبين بشكل خاص الامر الذي يفرض على القيادات التربوية والجهات المسؤولة وضع الاسس والمعايير التي تواكب التطورات الحديثة ومتطلبات العصر لاختيار معلمي الموهوبين وعلى الرغم من وجود بعض الاسس والمعايير لاختيار المعلمين بشكل عام، الا ان هناك نقص في

اسس ومعايير اختيار معلم الموهوبين، ومن هنا فان مشكلة الدراسة تدور حول اسس ومعايير اختيار معلمي الطلبة الموهوبين من وجهة نظر القيادات التربوية في المملكة الاردنية الهاشمية من خلال الاجابة على مجموعة من الاسئلة هي:

- ١- ماهي اسس معايير اختيار معلمي الطلبة الموهوبين من وجهة نظر القيادات التربوية في المملكة الاردنية الهاشمية؟
- ٢- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في اسس ومعايير اختيار معلمي الموهوبين تعزى الى المعلومات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المركز الوظيفي)؟

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي نتناوله والمتمثل بالطلبة الموهوبين من حيث تقديم الرعاية المناسبة لهم من خلال تزويدهم بمعلمين قادرين على تنمية مواهبهم لكونهم ثروة وطنية هذا فضلا عن ان أهمية الدراسة تتبع من الناحية النظرية والعلمية في تسليط الضوء على الاتجاهات الحديثة للمؤسسات التعليمية في اختيار معلمي الطلبة الموهوبين، وفي امكانية الاستفادة من نتائج الدراسة من مختلف الجهات المعنية بالطلبة الموهوبين.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى التعرف إلى اسس معايير اختيار معلمي الطلبة الموهوبين من وجهة نظر القيادات التربوية في المملكة الاردنية الهاشمية من خلال تحديد اسس ومعايير اختيار الموهوبين المستخدمة في اختيار معلمي الطلبة الموهوبين ومعرفة مدى وجود فروق في اجابات عينة الدراسة باختلاف المعلومات الديموغرافية.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

مفهوم الموهوبين:

الطلبة الموهوبين هم الأطفال الذين يتصفون بالقدرة على أداء متميز في الابداعية والفنية والقيادية أو في مجالات دراسية محددة، والذين يحتاجون لخدمات وأنشطة لا توفرها المدرسة في العادة لتنمية هذه القدرات إلى حدودها القصوى (المليحي، ٢٠٠٥).

معلم الطلبة الموهوبين:

يحتل المعلم المركز الأول من حيث الأهمية بين خمسة عشر عاملاً أساسياً ذكرت من قبل خبراء عاملين في مجال تعليم الموهوبين. كما يؤدي معلم الموهوبين دوراً أساسياً في نجاح أو فشل تعليم الموهوبين ويمكن الإشارة إلى الاحتياجات الرئيسية للمدرس الناجح في تدريس الطلبة الموهوبين:

- تفهم المدرس العميق لقدرات ومهارات الطلبة الموهوبين حتى يكون المدرس قادراً على صياغة خبرات تعليمية نابغة من احتياجاتهم، وقادرة على استئثارهم، ويبرز هذا في إثارة الأسئلة المثيرة للطلبة بدلاً من تزويدهم بإجابات جاهزة.
- قدرة المعلم على تقديم الأعمال والمهام المناسبة بشكل محدد، إذ إن معرفة المعلم لنمو الطفل يساعده على اكتشاف قدراته.
- قدرة المعلم على تحليل العوائق التي تمنع الطالب من إشباع حاجاته أو تثير في داخله صراعات معينة.
- قدرة المعلم على عرض مناهجه بتفرغ مستمر ومرونة دائمة طبقاً للظروف والحاجة؛ ليتمشى ذلك مع القدرة على الابتكار عند الموهوبين وقدرة المعلم على تشجيع الطلاب على جمع المعلومات من البيئة وتسجيلها حتى يتمكنوا من الرجوع إليها عند الحاجة، وهذا ما يشبع احتياجات الطالب الموهوب أكثر من مجرد الاعتماد على الحفظ.

صفات وخصائص معلم الطلبة الموهوبين:

هناك مجموعة من الخائص العامة المشتركة في معلمي الطلبة الموهوبين كما بينها جروان (٢٠١٣) على النحو التالي:

- **الذكاء المرتفع:** تم ادراج الذكاء في معظم قوائم السمات الشخصية والخصائص السلوكية التي اقترحها المختصون في مجال تعليم الموهوبين والمتفوقين.
- **الخبرة في مجال التخصص:** اشار عدد من الباحثين أن أهم دور للمعلم في تعليم الموهوبين والمتفوقين هو الجمع بين صفة المعلم وصفة الباحث معاً، اي ان يكون المعلم طالباً جاداً ومقتدراً من الناحية العلمية في مجال تخصصه.
- **الشجاعة الأدبية:** يجب أن يكون معلم الطلبة الموهوبين صادقاً وأميناً مع نفسه ومع طلبته،
- **الشعور بالأمن الشخصي:** ان المعلم الذي لا يشعر بالأمن أو المعلم الذي ليس له ثقة كبيرة بنفسه لا يستطيع الاعتراف أمام طلبته بأنه "لا يعرف الاجابة".
- **الانفتاح والمرونة:** يميل الطلبة الموهوبون إلى رؤية الأشياء من زوايا مختلفة، ويظهرون تباعداً وتشعباً في تفكيرهم، مما يفرض على المعلمين أن يكونوا منفتحين ومستعدين لتقبل جميع الأفكار التي يعرضها الطلبة.

معايير اختيار معلمي الطلبة الموهوبين:

المعايير عبارة عن مستويات معينه للإنجاز تضعها مؤسسة معينه للمقارنة، وتستعمل لوضع أهداف وتقييم الانجاز، وفي حالة التعليم فإن المعايير هي بمثابة عقد اجتماعي بين المعلمين والسلطات التربوية - حول متطلبات التعليم - وتأكيد التوقعات المتفق عليها اجتماعياً (طعيمة، ٢٠٠٥).

- وهناك بعض الخصائص التي يجب توافرها لاعداد اختيار معلمي الطلبة الموهوبين من اهمها (عبد السميع وطوالبه، ٢٠٠٥):
- **الموضوعية:** وتعني مد تركيزها على الأدوار المهمة في المنطقة التعليمية بعيداً عن عوامل التحيز والذاتية.
 - **الشمولية:** وتعني وجوب انعكاس المستويات المعيارية على جميع جوانب العملية التعليمية.
 - **المجتمعية:** وتعني مد تفعيل الدور المجتمعي بالشكل التفاعلي المحقق لاحتياجات المجتمع وطموحاته في تحقيق التنمية المستدامة المنشودة.
 - **المرونة:** وتعكس مدى قابليتها للتطبيق في كافة البيئات المختلفة بطورها المتباينة جغرافيا واقتصاديا وفكريا.
 - **الأخلاقية:** وذلك أن تكون مبنية على الأسس الأخلاقية مراعية العادات والسلوكيات الخاصة بالمجتمع، وغير متعارضة مع القوانين التنظيمية بل داعمه لها.
 - **الوطنية:** حيث يجب أن تخدم أهداف الوطن وغاياته وقضاياها.
 - **الدعم:** حيث يجب أن لا ينظر إلى المعايير كهدف في حد ذاتها، بل يجب أن ينظر إليها على أنها آلية لتطوير العملية التعليمية والنهوض بها.
 - **تحقيق مبدأ المشاركة:** وذلك يعني اشتراك الأطراف المتعددة والمعنية في إعداد المعايير ومراجعتها وتقويم النتائج.
 - **القابلية للقياس والتقدير:** حيث يمكن مقارنة المخرجات التعليمية المختلفة بالمستويات المعيارية المقننة.

وتتلخص معايير اختيار معلمي الطلبة الموهوبين كما أشار إليها سعادة

(٢٠١٠) بما يلي:

- الامام بالأسس المعرفية والنظرية والتاريخية والنفسية والاجتماعية التي تؤثر في نمو الطلبة الموهوبين والمتفوقين وفي البيئة التعليمية التي يتفاعلون معها بشكل سليم.
- الامام الدقيق بخصائص الطلبة الموهوبين الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية.
- الامام بطرق التدريس واستراتيجياته المختلفة ولا سيما ما يثير منها التفكير ويترك المجال لدور أساسي للمتعلم للقيام بتعليم نفسه بنفسه تحت اشراف معلم من ذوي الخبرة او الدراية بخصائص الموهوبين والمتفوقين المتنوعة.
- الامام بالبيئات التعليمية الملائمة لهذه الفئة المتميزة من الطلبة من جهة ولأنماط التفاعل الاجتماعي من جهة ثانية.
- الامام بأساليب التواصل المناسبة بين افراد الطلبة الموهوبين والمتفوقين واللغة التي يفهمونها مع وسائل التشجيع على الأنشطة والفعاليات التي تلبى حاجاتهم الجسمية والنفسية وقدراتهم العقلية الخارقه.
- الامام بأنماط الخطط الدراسية سواء اليومية أو الخاصة بالوحدة الدراسية أو الخطط الفصلية أو السنوية، وبما يتلاءم مع إمكانيات الطلبة الموهوبين والمتفوقين، بالإضافة إلى معرفة أساليب التقييم المتعلق بالتعلم الفعال لهذه الفئة المهمة من فئات الطلبة.
- الخبرة والممارسة الطويلة في مجال تعليم الموهوبين والمتفوقين من ناحية وفي مجال أخلاقيات التعامل مع هذه الفئة المتميزة من الطلبة.

الدراسات السابقة:

أجرت مرار (٢٠٠٥) دراسة هدفت التعرف إلى كفايات معلمي الطلبة الموهوبين في الأردن، وتكونت عينة الدراسة من معلمي الطلبة الموهوبين في مدارس الأردن وعددهم (١٢٦) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم حسب متغيرات الخبرة والعمر والتخصص والمؤهل العلمي، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن جميع الكفايات الأساسية المتضمنة في القائمة ضرورية وبدرجة عالية لدى عينة الدراسة لمعلمي الطلبة الموهوبين للمرحلة الثانوية في الأردن.

وهدف دراسة العطوي (٢٠١٠) التعرف إلى مدى امتلاك معلمي الطلبة الموهوبين للكفايات التعليمية من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر مشرفيهم، حيث تم تطوير مقياس تكون من أربعة أبعاد وهي كفايات التعرف على الطلبة الموهوبين والكشف عنهم، وكفايات إعداد الخطة والبرامج وأساليب رعاية الموهوبين، والكفايات الشخصية، والكفايات المهنية، وأظهرت النتائج أن درجة امتلاك معلمي الموهوبين للكفايات التعليمية في مدارس منطقة تبوك كانت مرتفعة سواء من وجهة نظر المعلمين أو من وجهة نظر مشرفيهم.

كما أجرى (Phillipson & Cheung, 2008) دراسة التعرف إلى الخصائص والكفاءات المرغوب توافرها لدى معلمي الطلبة الموهوبين في هونكونغ من وجهة نظر المعلمين، وأظهرت الدراسة أن أكثر الخصائص المرغوب توافرها لدى معلمي الطلبة الموهوبين هي الخصائص الشخصية الفردية، يليها مهارات الاتصال، ثم القدرات التدريسية، ثم القدرة على الانجاز، كما بينت أن أكثر كفاءة مرغوب توافرها لدى معلمي الطلبة الموهوبين هي الخبرة في العمل مع الطلبة الموهوبين، يليها القدرات التعليمية، ثم تقديم المشورة.

وأجرى (Tischler & Vialle , 2009) دراسة هدفت التعرف إلى الخصائص الفعالة الواجب توافرها لدى معلمي الطلبة الموهوبين من وجهة نظر الطلبة الموهوبين في استراليا والنمسا وأمريكا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينة عشوائية من طلبة المرحلة الثانوية الموهوبين تكونت من (٣٧٧) طالباً من استراليا، و(١٠٨) طالباً من النمسا و(١٠٧) طالباً من نيويورك، واستخدم مقياس (PICS) (Krumbolts & Farquhar, 1957)، وأظهرت نتائج الدراسة أن أكثر الصفات المفضلة التنظيم للنشاطات الصفية، وتهيئة بيئة تعلم فعالة، واستخدام استراتيجيات تعليم فعالة، وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً تفضيل الطلبة للصفات الاجتماعية أكثر من الصفات الفكرية للمعلم، وتحليل الأسئلة المفتوحة أظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن اتفاق الإجابات على وجود علاقة ما بين الصفات الاجتماعية وبين الصفات الفكرية للمعلم.

وهدف دراسة (Chan, 2011) التعرف إلى الخصائص والكفاءات المرغوب توافرها لدى معلمي الطلبة الموهوبين في هونكونغ من وجهة نظر الطلبة الموهوبين، وأظهرت نتائج الدراسة أن أهم الخصائص الواجب توافرها لدى معلمي الطلبة الموهوبين مرتبة من الأهم إلى الأقل أهمية هي: رؤية الأشياء من منظور الطلبة، واحترام الشخصية الفردية للطلاب، والابتكار، والانفتاح، والميل نحو التغيير، أما أقل الخائص أهمية فهي أنه ذكي للغاية، وذو دراية واسعة، ويحقق درجة عالية من الانجاز.

وأجرى (Cheung, 2011) دراسة هدفت التعرف إلى الاختلاف في تحديد الكفاءات والصفات الواجب توافرها لدى معلمي الطلبة الموهوبين من وجهة نظر المعلمين في كل من بكين وهونكونغ، ووجدت الدراسة أن تقديرات المعلمين في بكين للخصائص والكفاءات الواجب توافرها لدى معلمي الطلبة

الموهوبين كانت أعلى بكثير من تقديرات المعلمين من هونكونغ، وكانت تقديرات المعلمين البكينيين الذين يعملون في المدارس الثانوية أعلى تقديرات على جميع المتغيرات، وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن أهم الصفات والكفاءات الواجب توافرها لدى معلمي الطلبة الموهوبين من وجهة نظر المعلمين في هونكونغ هي المرونة، والانفتاحية، والابتكار، بينما أهم الصفات والكفاءات الواجب توافرها لدى معلمي الطلبة الموهوبين من وجهة نظر المعلمين في بكين هي الانجاز والتجديد.

وأجرى (Kalbasi, 2012) دراسة هدفت التعرف الى وجهات نظر معلمي المرحلة المتوسطة في إيران حول المهارات اللازمة لتعليم الطلبة الموهوبين، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم الصفات الواجب توافرها لدى معلمي الطلبة الموهوبين هي تلك المتعلقة بالنواحي المعرفية، والخصائص الاجتماعية والعاطفية وهي الابداع والتفكير الناقد، وخلق بيئة تعليمية تتوافق وحاجات المتعلمين، ومعرفة التاريخ الخاص بتعليم الموهوبين.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (١٥١) من المدراء العاملين في الإدارة العامة للتربية والتعليم ومساعدتهم، ومن مدراء المدارس ومساعدتهم، ومن المشرفين التربويين ورؤساء الأقسام العاملين في مديريات ومدارس المملكة الاردنية الهاشمية للعام ٢٠١٣/٢٠١٤، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة.

والجدول التالي رقم (١) يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الشخصية.

جدول (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية

المتغير	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	١٤٤	٩٥.٤
	أنثى	٧	٤.٦
	المجموع	١٥١	١٠٠.٠
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط	٩	٦.٠
	بكالوريوس	٦٨	٤٥.٠
	ماجستير	٥٤	٣٥.٨
	دكتوراه	٢٠	١٣.٢
	المجموع	١٥١	١٠٠.٠
المركز الوظيفي	مدير في الإدارة العامة للتربية والتعليم	١٢	٧.٩
	مساعد مدير في الإدارة العامة للتربية والتعليم	١٥	٩.٩
	رئيس قسم	١١	٧.٣
	مشرف تربوي	١٩	١٢.٦
	مدير مدرسة	٥٠	٣٣.١
	مساعد مدير مدرسة	٤٤	٢٩.١
	المجموع	١٥١	١٠٠.٠
عدد سنوات الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	٨	٥.٣
	من (١٠-١٥) سنة	٦٦	٤٣.٧
	أكثر من (١٥) سنة	٧٧	٥١.٠
	المجموع	١٥١	١٠٠.٠

يظهر من الجدول (١) أن أبرز تكرار في متغير الجنس كان للفئة (ذكر) حيث بلغ (١٤٤) وبنسبة مئوية (٩٥.٤)، بينما كانت الفئة (أنثى) هي الأقل تكراراً حيث بلغ (٧) وبنسبة مئوية (٤.٦).

ويظهر أبرز تكرار في متغير المؤهل العلمي للفئة (بكالوريوس) حيث بلغ (٦٨) وبنسبة مئوية (٤٥.٠)، بينما كانت الفئة (دبلوم متوسط) هي الأقل تكراراً حيث بلغ (٩) وبنسبة مئوية (٦.٠).

وأيضاً أبرز تكرار لمتغير المركز الوظيفي كان للفئة (مدير مدرسة) حيث بلغ (٥٠) وبنسبة مئوية (٣٣.١)، بينما كانت الفئة (رئيس قسم) هي الأقل تكراراً حيث بلغ (١١) وبنسبة مئوية (٧.٣).

كما يظهر أبرز تكرار لمتغير عدد سنوات الخبرة للفئة (أكثر من ١٥) سنة حيث بلغ (٧٧) وبنسبة مئوية (٥١.٠)، بينما كانت الفئة (أقل من ١٠ سنوات) سنوات هي الأقل تكراراً حيث بلغ (٨) وبنسبة مئوية (٥.٣).

أداة الدراسة:

قامت الباحثة بتطوير إستبانة تقيس الأسس والمعايير في اختيار معلمي الطلبة الموهوبين، بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالمعايير العالمية المعتمدة في اختيار معلمي الطلبة الموهوبين مثل (NAGC)، و (NBPTS)، و (CEC).

صدق أداة الدراسة:

تم التأكد من صدق الأداة بطريقة صدق المحكمين من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في هذا المجال، وتم تعديل الاستبانة حسب ملاحظات ومقترحات المحكمين.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم تطبيق الأداة مرتين بفارق زمني أسبوعين على عينة استطلاعية مكونة من (٢٠) من المدراء العاملين في الإدارة العامة للتربية والتعليم ومساعدتهم، ومديري المدارس ومساعدتهم، ورؤساء الأقسام، والمشرفين التربويين العاملين في مديريات ومدارس المملكة الأردنية الهاشمية، وتم استنثاؤها من العينة الأصلية، وحساب معامل الارتباط بين التطبيقين لاستخراج ثبات الإعادة (test.r.test)، وتطبيق معادلة (كرونباخ ألفا) على جميع مجالات الدراسة، والجدول رقم (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢)

معاملات كرونباخ ألفا الخاصة بمجالات الدراسة

ثبات الإعادة	معامل كرونباخ ألفا	المجال
٠.٨٠	٠.٨٣	مجال العوامل التأهيلية
٠.٨٩	٠.٩٣	مجال المهارات ومتطلبات الوظيفة
٠.٨٦	٠.٩١	مجال الميول والاتجاهات
٠.٨٧	٠.٩٢	مجال السمات الشخصية
٠.٨٤	٠.٨٨	مجال التوجيه والقيادة (فلسفة تعليم الموهوبين)
٠.٨٧	٠.٩٢	مجال التنظيم ووضع البرامج
٠.٩١	٠.٩٤	مجال التقويم
٠.٨٩	٠.٩٣	مجال الاتصال والتواصل
٠.٩٠	٠.٩٥	الأداة ككل

يظهر من جدول (٢) أن معاملات كرونباخ ألفا لمجالات الدراسة تراوحت بين (٠.٨٣ - ٠.٩٤) كان أعلاها لمجال "التقويم"، وجاء في المرتبة الأخيرة مجال "العوامل التأهيلية"، وبلغ معامل كرونباخ ألفا لأداة الدراسة ككل (٠.٩٥)، أما بالنسبة لثبات الإعادة (test.r.test) فقد تراوحت قيم المجالات بين (٠.٨٠ - ٠.٩١) كان أعلاها لمجال "التقويم"، أما في المرتبة الأخيرة فقد جاء المجال "العوامل التأهيلية" وبلغ معامل ثبات الإعادة للاختبار ككل (٠.٩٠) وهي قيم مرتفعة ومقبولة لأغراض تطبيق الدراسة.

النتائج:

نتائج إجابة السؤال الأول: ما معايير اختيار معلمي الطلبة الموهوبين من وجهة نظر القيادات التربوية في المملكة الأردنية الهاشمية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات معايير اختيار معلمي الطلبة الموهوبين من وجهة نظر القيادات التربوية والأداة ككل، ولكل فقرة من فقرات كل مجال، وفيما يلي عرض النتائج:

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات معايير اختيار معلمي
الطلبة الموهوبين من وجهة نظر القيادات التربوية والأداة ككل

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
١	العوامل التأهيلية.	٤.٤٢	٠.٣٨	٨	مرتفعة
٢	المهارات ومتطلبات الوظيفة.	٤.٦١	٠.٣٧	٢	مرتفعة
٣	مجال الميول والاتجاهات.	٤.٦٦	٠.٤٦	١	مرتفعة
٤	مجال السمات الشخصية.	٤.٥٧	٠.٣٧	٦	مرتفعة
٥	مجال التوجيه والقيادة (فلسفة تعليم الموهوبين).	٤.٥٧	٠.٣٧	٦	مرتفعة
٦	مجال التنظيم ووضع البرامج.	٤.٦١	٠.٤٩	٢	مرتفعة
٧	مجال التقويم.	٤.٥٩	٠.٥٠	٥	مرتفعة
٨	مجال الاتصال والتواصل.	٤.٦٠	٠.٤٥	٤	مرتفعة

يظهر من الجدول (٣) أن المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة تراوحت ما بين (٤.٤٢ - ٤.٦٦)، كان أعلاه لمجال "الميول والاتجاهات" وبدرجة مرتفعة، وجاء في المرتبة الأخيرة مجال "العوامل التأهيلية" بمتوسط حسابي (٤.٤٢) وبدرجة مرتفعة، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (٤.٥٨) وبدرجة مرتفعة.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في معايير اختيار معلمي الموهوبين تعزى إلى المركز القيادي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٤)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للكشف عن الفروق على جميع مجالات الدراسة تبعاً لمتغير (المركز الوظيفي)

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	معدل التباين	المجال
٠.٤٣	٠.٩٧٣	٠.١٤٠	٥	٠.٦٩٨	بين المجموعات	العوامل التأهيلية
		٠.١٤	١٤٥	٢٠.٨٠٨	خلال المجموعات	
			١٥٠	٢١.٥٠٥	الكلية	
٠.٧٩	٠.٤٧٠	٠.٠٦٦	٥	٠.٣٢٨	بين المجموعات	المهارات ومتطلبات الوظيفة
		٠.١٣	١٤٥	٢٠.٢١٨	خلال المجموعات	
			١٥٠	٢٠.٥٤٦	الكلية	
٠.٥٧	٠.٧٦٨	٠.١٦١	٥	٠.٨٠٦	بين المجموعات	الميول والاتجاهات
		٠.٢١	١٤٥	٣٠.٤٢٤	خلال المجموعات	
			١٥٠	٣١.٢٣٠	الكلية	
٠.٤٧	٠.٩٠٩	٠.١٢٨	٥	٠.٦٣٩	بين المجموعات	السمات الشخصية
		٠.١٤	١٤٥	٢٠.٤٠١	خلال المجموعات	
			١٥٠	٢١.٠٤١	الكلية	
٠.١٢	١.٧٥٠	٠.٢٣٢	٥	١.١٦١	بين المجموعات	التوجيه والقيادة (فلسفة تعليم الموهوبين)
		٠.١٣	١٤٥	١٩.٢٢٨	خلال المجموعات	
			١٥٠	٢٠.٣٨٩	الكلية	

٠.٤٣	٠.٩٧٦	٠.٢٣٥	٥	١.١٧٤	بين المجموعات	التنظيم ووضع البرامج
		٠.٢٤	١٤٥	٣٤.٨٨١	خلال المجموعات	
			١٥٠	٣٦.٠٥٥	الكلي	
٠.٦١	٠.٧١٦	٠.١٨٠	٥	٠.٩٠١	بين المجموعات	التقويم
		٠.٢٥	١٤٥	٣٦.٤٩٩	خلال المجموعات	
			١٥٠	٣٧.٤٠٠	الكلي	
٠.٥٨	٠.٧٤٩	٠.١٥٦	٥	٠.٧٧٨	بين المجموعات	الاتصال والتواصل
		٠.٢٠	١٤٥	٣٠.١١١	خلال المجموعات	
			١٥٠	٣٠.٨٨٨	الكلي	
٠.٨٩	٠.٣٢٢	٠.٠٢٩	٥	٠.١٤٥	بين المجموعات	المجموع
		٠.٠٩	١٤٥	١٣.٠٣٧	خلال المجموعات	
			١٥٠	١٣.١٨٢	الكلي	

* دالة عند مستوى (٠.٠٥).

يظهر من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على جميع مجالات الدراسة تبعاً لمتغير المركز القيادي.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في معايير اختيار معلمي المهويين تعزى إلى الجنس؟
للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتم تطبيق اختبار (Independent Sampel T Test) لمجالات الدراسة تبعاً لمتغير الجنس، والجدول أدناه يبين ذلك.

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة

تبعا لمتغير الجنس

الدلالة الإحصائية	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس	المجال
٠.٨٣	٠.٢٠	٠.٣٨	٤.٤٢	ذكر	العوامل التأهيلية
		٠.٢٣	٤.٣٩	أنثى	
٠.٤٨	٠.٦٩	٠.٣٧	٤.٦٢	ذكر	المهارات ومتطلبات الوظيفة
		٠.٣٤	٤.٥٢	أنثى	
٠.٧٣	٠.٣٣	٠.٤٥	٤.٦٦	ذكر	الميول والاتجاهات
		٠.٥٥	٤.٦٠	أنثى	
٠.١٤	١.٤٨-	٠.٣٧	٤.٥٦	ذكر	السمات الشخصية
		٠.٣٧	٤.٧٨	أنثى	
٠.٩٠	٠.١٢	٠.٣٧	٤.٥٧	ذكر	التوجيه والقيادة
		٠.٤٢	٤.٥٦	أنثى	
٠.٥٦	٠.٥٨	٠.٤٩	٤.٦١	ذكر	التنظيم ووضع البرامج
		٠.٤٣	٤.٥٠	أنثى	
٠.١٠	١.٦٤	٠.٤٩	٤.٦٠	ذكر	التقويم
		٠.٥٧	٤.٢٩	أنثى	
٠.٧٣	٣٣.-	٠.٤٥	٤.٦٠	ذكر	الاتصال والتواصل
		٠.٤٧	٤.٦٦	أنثى	
٠.٦٩	٠.٣٩	٠.٣٠	٤.٥٨	ذكر	الأداة ككل
		٠.٤٢	٤.٥٥	أنثى	

* دالة عند مستوى (٠.٠٥).

يظهر من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على جميع مجالات الدراسة والأداة ككل تبعا لمتغير الجنس.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في معايير اختيار معلمي المهويين تعزى إلى المؤهل العلمي؟ للإجابة عن هذا السؤال تم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٦)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للكشف عن الفروق على جميع مجالات الدراسة تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي)

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	معدل التباين	المجال
٠.٢٣	١.٤٥٠	٠.٢٠٦	٣	٠.٦١٨	بين المجموعات	العوامل التأهيلية
		١٤٧	٠.١٤	١٤٧	خلال المجموعات	
			١٥٠	٢١.٥٠٥	الكلية	
٠.٢٥	١.٣٥٦	٠.١٨٤	٣	٠.٥٥٣	بين المجموعات	المهارات ومتطلبات الوظيفة
		٠.١٣	١٤٧	١٩.٩٩٣	خلال المجموعات	
			١٥٠	٢٠.٥٤٦	الكلية	
٠.٤٤	٠.٨٩٠	٠.١٨٦	٣	٠.٥٥٧	بين المجموعات	الميول والاتجاهات
		٠.٢٠	١٤٧	٣٠.٦٧٣	خلال المجموعات	
			١٥٠	٣١.٢٣٠	الكلية	
٠.٠٨	٢.٢٦٩	٠.٣١٠	٣	٠.٩٣١	بين المجموعات	السمات الشخصية
		٠.١٣	١٤٧	٢٠.١١٠	خلال المجموعات	
			١٥٠	٢١.٠٤١	الكلية	

٠.٢٨	١.٢٨٤	٠.١٧٤	٣	٠.٥٢١	بين المجموعات	التوجيه والقيادة (فلسفة تعليم الموهوبين)
		٠.١٣	١٤٧	١٩.٨٦٨	خلال المجموعات	
			١٥٠	٢٠.٣٨٩	الكلية	
٠.١٠	٢.١١٩	٠.٤٩٨	٣	١.٤٩٥	بين المجموعات	التنظيم ووضع البرامج
		٠.٢٣	١٤٧	٣٤.٥٦٠	خلال المجموعات	
			١٥٠	٣٦.٠٥٥	الكلية	
٠.٤٦	٠.٨٥٦	٠.٢١٤	٣	٠.٦٤٢	بين المجموعات	التقويم
		٠.٢٥	١٤٧	٣٦.٧٥٨	خلال المجموعات	
			١٥٠	٣٧.٤٠٠	الكلية	
٠.٣١	١.١٩٤	٠.٢٤٥	٣	٠.٧٣٥	بين المجموعات	الاتصال والتواصل
		٠.٢٠٥	١٤٧	٣٠.١٥٤	خلال المجموعات	
			١٥٠	٣٠.٨٨٨	الكلية	
٠.٣٢٢	١.١٧٤	٠.١٠٣	٣	٠.٣٠٨	بين المجموعات	الأداة ككل
		٠.٠٨٨	١٤٧	١٢.٨٧٤	خلال المجموعات	
			١٥٠	١٣.١٨٢	الكلية	

* دالة عند مستوى (٠.٠٥).

يظهر من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على جميع مجالات الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في معايير اختيار معلمي الموهوبين تعزى إلى سنوات الخبرة؟ للإجابة عن هذا السؤال تم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٧)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للكشف عن الفروق على جميع مجالات الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة)

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	معدل التباين	المجال
٠.٠٠١	٧.٠٥٧	٠.٩٣٦	٢	١.٨٧٢	بين المجموعات	العوامل التأهيلية
		٠.١٣٣	١٤٨	١٩.٦٣٣	خلال المجموعات	
			١٥٠	٢١.٥٠٥	الكلية	
٠.٠٣٣	٣.٥٠٥	٠.٤٦٥	٢	٠.٩٢٩	بين المجموعات	المهارات ومتطلبات الوظيفة
		٠.١٣٣	١٤٨	١٩.٦١٧	خلال المجموعات	
			١٥٠	٢٠.٥٤٦	الكلية	
٠.٠٣٥	٣.٤٣٥	٠.٦٩٣	٢	١.٣٨٥	بين المجموعات	الميول والاتجاهات
		٠.٢٠٢	١٤٨	٢٩.٨٤٥	خلال المجموعات	
			١٥٠	٣١.٢٣٠	الكلية	
٠.٦٠٧	٠.٥٠٠	٠.٠٧١	٢	٠.١٤١	بين المجموعات	السمات الشخصية
		٠.١٤١	١٤٨	٢٠.٩٠٠	خلال المجموعات	
			١٥٠	٢١.٠٤١	الكلية	
٠.٠١٨	٤.١٥٣	٠.٥٤٢	٢	١.٠٨٤	بين المجموعات	التوجيه والقيادة (فلسفة)
		٠.١٣٠	١٤٨	١٩.٣٠٥	خلال المجموعات	

			١٥٠	٢٠.٣٨٩	الكلية	تعليم (الموهوبين)
٠.٠٢٦	٣.٧٢٣	٠.٨٦٣	٢	١.٧٢٧	بين المجموعات	التنظيم ووضع البرامج
		٠.٢٣٢	١٤٨	٣٤.٣٢٨	خلال المجموعات	
			١٥٠	٣٦.٠٥٥	الكلية	
٠.٠٠٣	٦.١٧٦	١.٤٤٠	٢	٢.٨٨١	بين المجموعات	التقويم
		٠.٢٣٣	١٤٨	٣٤.٥١٩	خلال المجموعات	
			١٥٠	٣٧.٤٠٠	الكلية	
٠.٠٠١	٧.٩٦٣	١.٥٠٠	٢	٣.٠٠١	بين المجموعات	الاتصال والتواصل
		٠.١٨٨	١٤٨	٢٧.٨٨٨	خلال المجموعات	
			١٥٠	٣٠.٨٨٨	الكلية	
٠.٠٠٠	٨.٩٢٨	٠.٧١٠	٢	١.٤١٩	بين المجموعات	الأداة ككل
		٠.٠٧٩	١٤٨	١١.٧٦٣	خلال المجموعات	
			١٥٠	١٣.١٨٢	الكلية	

يظهر من الجدول السابق:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المجالات (العوامل التأهيلية، المهارات ومتطلبات الوظيفة، الميول والاتجاهات، التوجيه والقيادة، التنظيم ووضع البرامج، التقويم، الاتصال والتواصل) والأداة ككل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، و أظهرت نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية أن الفروق كانت لصالح فئة "من ١٠ - ١٥ سنة" في جميع المجالات.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مجال السمات الشخصية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، حيث لم تصل قيم (ف) إلى مستوى الدلالة الإحصائية.

مناقشة النتائج:

بناء على تحليل البيانات اعلاه توصلت الدراسة الى ما يلي:

- بينت النتائج أن معايير اختيار معلمي الطلبة الموهوبين من وجهة نظر القيادات التربوية في المملكة الأردنية الهاشمية، جاءت بدرجة مرتفعة، حيث كان أعلاه لمجال "الميول والاتجاهات" وبدرجة مرتفعة، بينما جاء مجال "العوامل التأهيلية" في المرتبة الأخيرة، وتفسره الباحثة بأن الميول والاهتمامات والاتجاهات لدى المعلمين نحو تدريس الطلبة الموهوبين ذات أهمية أكبر من المؤهلات العلمية حيث تكون لديهم الدافعية أكبر وذات ضبط داخلي، وعليه يفضل اختيارهم لما لديهم من طموحات وطرق واستراتيجيات ذات طابع جديد وفريد من نوعه.
- أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على جميع مجالات الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغيرات المركز الوظيفي، والجنس، والمؤهل العلمي، وتفسره الباحثة أن المركز الوظيفي من حيث المدراء والمشرفين التربويين، وسواء كانوا ذكراً أم أنثى، وحتى نوعية ودرجة المؤهل العلمي، لم يؤثر على اتخاذ قرارهم في اختيار معلمي الطلبة الموهوبين المناسبين لهذه الفئة من الطلبة.
- أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات (العوامل التأهيلية، المهارات ومتطلبات الوظيفة، الميول والاتجاهات، التوجيه والقيادة، التنظيم ووضع البرامج، التقويم، الاتصال والتواصل) والأداة ككل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، كما وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال السمات الشخصية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة. وتفسره الباحثة بأن مدى تفاعل سنوات الخبرة مع جميع هذه المجالات ماعدا السمات الشخصية كان واضحاً ودال إحصائياً، لما لسنوات الخبرة أهمية كبيرة وعميقة الأثر في تقييم المعلم لنفسه تكوينياً وختامياً، وهذا يؤكد أن

اختيار معلمي الطلبة الموهوبين يعتمد بدرجة كبيرة على سنوات الخبرة والاهتمامات والميول والاتجاهات النابعة ذاتياً منهم والمكتسبة من خلال الممارسة والتدريب.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة قدمت الباحثة بعض التوصيات كما يلي:

- ١- اعتماد خصائص المعلمين الشخصية (أنماط الشخصية) وسماتهم وتقديرهم لذاتهم، كأحد المعايير التي يتم من خلالها اختيار معلمي الموهوبين.
- ٢- عقد دورات تدريبية قبل الخدمة وفي أثنائها لمعلمي الطلبة الموهوبين في جميع مستويات الدراسة وخاصة في مجال الكشف عن الطلبة الموهوبين وتشخيصهم واستخدام أساليب في تدريسهم، وتعميم قائمة الكفايات لتؤخذ بعين الاعتبار عند اختيار وتعيين معلمي الموهوبين.
- ٣- إجراء دراسة حول الكفايات التعليمية لمعلمي الطلبة الموهوبين من وجهة نظر المدرء والقيادات التربوية.
- ٤- إجراء دراسات ميدانية حول معايير اختيار معلمي الطلبة الموهوبين من خلال متغيرات أخرى من وجهة نظر القيادات التربوية في المجتمعات العربية.
- ٥- ضرورة إشراك مديري المدارس والقيادات التربوية في عملية اختيار معلمي ومعلمات الطلبة الموهوبين في المملكة الأردنية الهاشمية.
- ٦- إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث للتعرّف إلى معايير اختيار معلمي الطلبة الموهوبين من وجهة نظر معلمي الطلبة الموهوبين أنفسهم.

المراجع:

- جودت سعادة (٢٠١٠). أساليب تدريس الموهوبين والمتفوقين، عمان: ديبونو للطباعة والنشر والتوزيع.
- رشدي طعيمة (٢٠٠٦). المعلم كفاياته إعداده وتدريبه، ط٢، القاهرة: دار الفكر.
- رفعت محمد المليحي (٢٠٠٦). أساليب وبرامج الاهتمام بالموهوبين والمتفوقين كأحد مداخل بناء الإنسان العربي. الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، المؤتمر العلمي جامعة عين شمس.
- عبد الرحمن فتحي جروان (٢٠١٣). أساليب الكشف عن الموهوبين ورعايتهم، الطبعة الرابعة، دار الفكر: عمان، الأردن.
- فهد العطوي (٢٠١١). كفايات معلمي الطلبة الموهوبين في مدارس منطقة تبوك بالمملكة الاردنية الهاشمية وعلاقتها بالجنس والخبرة والتخصص، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البلقاء التطبيقية، عمان.
- مصطفى عبد السميع، سمير طولبه (٢٠٠٥). إعداد المعلم تنميته وتدريبه، عمان: دار الفكر، ص (٢٧٤-٢٧٦).
- Chan, D. (2011). **Characteristics and Competencies of Teachers of Gifted Learners: The Hong Kong Student Perspective.** Routledge, Taylor & France Group. Roeper Institute ISSN: 0278-3193.fwqe.
- Cheung, H. (2011). **Competencies and Characteristics for Teaching Gifted Students: A Comparative Study of Beijing and Hong Kong Teachers.** The Hong Kong Institute of Education, Tai Po, Hong Kong SAR.
- Kalbasi, A. (2012). **A Survey of Iranian Middle School Teachers' Desire**

- for Staff Development with a Focus on Competencies to Teach Gifted Students. *Journal of Studies in Education*, ISSN 2162-6952, Vol. 2, No. 4.
- Phillipson, S. & Cheung, H. (2008). Teachers of Gifted Students in Hong Kong: Competencies and Characteristics. *The Asia-Pacific Education Researcher* \1.1 (2008), pp. 143-156.
- Tischler, K. & Vialle, w. (2009). Gifted students' perceptions of the characteristics of effective teachers. University of Wollongong: Faculty of Social Sciences.