معايير جودة تطوير برامج رعاية الموهوبين في كليات التربية من وجهة نظر خبراء التربية بالجامعات السودانية

إعداد

د/ إخلاص حسن السيد عشرية

كلية التربية - جامعة الخرطوم

ملخص:

تهدف هذه المحاولة البحثية إلى تقصي معايير جودة تطوير برامج الموهوبين في كليات التربية من وجهة نظر خبراء التربية بالجامعات السودانية. لتحقيق أهداف البحث، تم استخدام المنهج الوصفي لعينة مكونة من (١٥) من خبراء الموهبة والتربية بالجامعات السودانية خلال العام ٢٠١٤ – ٢٠١٥، حيث تم استخدام استبانة من تصميم الباحثة، وبعد إجراءات الصدق والثبات والتأكد من صلاحية الاستبانة لقياس ما وضعت لقياسه، عن طريق معامل الفا كرونباخ، والصدق الظاهري من قبل محكمين تم معالجة البيانات ببرنامج الحزمة الاحصائية للعلوم– الاجتماعية SPSS، توصلت نتائج البحث إلى إن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة في معايير جودة تطوير برامج رعاية الموهوبين، خرج البحث بعدد من التوصيات منها: التوصه بتصميم المناهج والمقررات والبرامج التعليمية التي تُعني بتنمية الموهوبين، تحت إشراف كليات التربية – شراكة التعليم العام والعالي في توطين برامج رعاية الموهوبين ومراجعة الخطط الاستراتيجية لرعاية الموهوبين.

الكلمات المفتاحية: معايير الجودة – برامج الموهوبين– كليات التربية

Abstract

This study aims to find the quality norms of the developing of gifted programs within the faculties of education from the standpoint of education expertise in Sudanese universities. In order to achieve the objectives of this study, a descriptive approach was used in a sample of ١٥talented and education expertise from Sudanese universities during the year 2014- 2015. The researcher designed a questionnaire, and after being treated statistically to measure the validity and reliability through alpha Cronbach's coefficient , it was used to collect data. The researchers analyzed the data using the Statistical Package for the Social Sciences. Study results show that there are statistically significant differences in the sample responses. The study came out by a number of recommendations including: co- operation with the Ministries of Higher Education in reviewing the strategic plans for the talented.

مقدمة:

إن انسجام العملية التعليمية مع متطلبات السوق وخطط التنمية الاقتصادية المتسارعة والمتصارعة، تعكس استمرارية الارتقاء بنوعية التعليم العالي من خلال تعزيز مقررات مؤسسات التعليم العالي على مواجهة تحديات المعرفة على مستوى طموح قادر على المنافسة العالمية. فقد تعارف الفكر التربوي على إن من أهم مرتكزات المنهجية العلمية, وضع معايير في التعليم، وخاصة لفئة الموهوبين، وخاصة عندما يكون ذلك التخطيط لصالح ثروة الآمة وهم طلاب يظهرون نبوغ وموهبة في المراحل الدراسية المختلفة. يستمد هذا البحث أهميته من أهمية برامج رعاية المواهب وحداثة وجودها في برامج التعليم العالي إذ أن "المعلم" يحتل المركز الأول من حيث الأهمية بين خمسة عشر عاملاً أساسيًا ذُكرت من قبل خبراء عاملين في مجال تعليم الموهوبين، ويشهد التعليم العالي تطورات كبيرة تمثلت في التوسع في انشاء الجامعات وازدياد عدد الطلاب،واقبال القطاع الخاص على الاستثمار في التعليم العالي، وظهور انماط جديدة للتعليم كالتعليم المفتوح والتعليم عن بعد.

ومن هنا يأتي دور العملية التعليمية بكل مؤسساتها في الدور الرئيس الذي تلعبه في الاهتمام بالمستحدثات الحادثة في العالم وفي نشر الوعي وتعليم الفئات العمرية فقد أكدت مجموعة من الدراسات أهمية إضافة مفاهيم ومهارات اثرائيه في المناهج والمقررات التعليمية في فئات عمرية مختلفة وفي المراحل التعليمية المختلفة، لترسيخ تنمية الموهبه، فعن طريق التعرف على خبرات وتجارب الدول المتقدمة في هذا المجال من صنع الخطط والبرامج التعليمية التي تهدف إلى تحويل المجتمع إلى مجتمع معلومات يتم فيه اندماج التقنيات العلميه الجديدة في خطط واستراتيجيات المؤسسات التعليمية (الجيغمان، ٢٠٠٩، بترجي وعشريه، ٢٠١٥،خليفه، ٢٠١٢) بتصميم برامج خاصه لهذه الفئه بمعايير خاصة. وتعتبر

المناهج الدراسية والبيئة المدرسية والمعلم من حيث إعداده وتدريبه، من اولويات التخطيط الفاعل لتحقيق أهداف تربية الموهوبين.

وعندما كانت عملية التعرف على الطلبة الموهوبين من أهم الأعمال التي يمكن تقديمها للموهوب. فهي الفرصة الثمينة التي قد تنقل الموهوب من الوضع العادي إلى الوضع الذي يستحقه ليتمكن من تسخير موهبة وهبها الله له لخدمة نفسه ومجتمعه. وتمكنه من المساهمة الفاعلة في التعرف على بعض صفات الموهوب وخصائصه السلوكية في مجالات الإبداع، القيادة، الدافعية، و التعلم. يعتبر مهمة تطوير قدرة كل من المعلم والمتعلم على التفكير هدفًا تربويًا يضعونه في مقدمة أولوياتهم، العناية بالموهبة جزء مهم لا يمكن تجزئته عن وظيفة المدرسة التربوية واهمالها قد يكون له الأثر البالغ في ضمور مواهبهم أو انحرافها، من هنا تبرز الحاجة إلى البحث عن معايير جوده لتطوير تنمية الموهبه في كليات التربية.

مشكلة البحث:

في ظل الانفتاح المعرفي والتقني تنطلق أهداف للتعليم العالي ممثلة في التحقق من انسجام أهداف البرامج الأكاديمية المختلفة مع تطوير وإتقان مهارات المتعلمين، يتفق كثير من المربين والباحثين على أن المعلم هو المفتاح الرئيس لنجاح العملية التربوية في أي برنامج تربوي سواء أكان لطلاب عاديين أم موهوبين أظهرت دراسة مسحية رائدة أجراها رينزولي (Renzulli,1968)، واكدنها مجموعة نتائج دراسات علمية أن هناك حاجة ملحة إلى توفير برامج خاصة للموهوبين تتحدى قدراتهم،(الجغمان، والمعاجيني ٢٠١٣، سرور ٢٠٠٣) .وقد نجد في بعض الأحيان أن المستوى المتدني في الأداء قد يرتقي إلى مستوى عالي من الأداء نتيجة للتدريب والتعليم والخبرة التي يكتسبها الطالب، تحاول الباحثه

البحث عن التساؤل الرئيس لهذه الدراسه ما مستوى معايير جودة تطوير برامج الموهوبين في كليات التربية من وجهة نظر خبراء التربية بالجامعات السودانية على ضوء المعايير العالميه لرعاية الموهوبين؟

أسئلة البحث:

(١) ما معايير تطوير برامج الموهوبين في كليات التربية من وجهة نظر خبراء التربية بالجامعات السودانية على ضوء المعايير العالميه لرعاية الموهوبين؟

(٢) ما الفروق في معايير تطوير برامج الموهوبين في كليات التربية من وجهة نظر خبراء التربية بالجامعات السودانية، على ضوء المعايير العالميه لرعاية الموهوبين من خلال المقررات الدراسية؟

(٣) ما الفروق في معايير تطوير برامج الموهوبين في كليات التربية من وجهة نظر خبراء التربية بالجامعات السودانية، على ضوء المعايير العالمية لرعاية الموهوبين من خلال إعداد معلم الموهوبين؟

أهداف البحث:

(١) معرفة معايير تطوير برامج الموهوبين في كليات التربية من وجهة نظر خبراء التربية بالجامعات السودانية على ضوء المعايير العالميه لرعاية الموهوبين.

(٢) الكشف عن معايير تطوير برامج الموهوبين في كليات التربية من وجهة نظر خبراء التربية بالجامعات السودانية،من خلال المقررات الدراسية، على ضوء المعايير العالميه لرعاية الموهوبين.

(٣) البحث في معايير تطوير برامج الموهوبين في كليات التربية من وجهة نظر خبراء التربية بالجامعات السودانية، من خلال كفايات الاستاذ الجامعي للاعداد لمعلم الموهوبين، على ضوء المعايير العالميه لرعاية الموهوبين.

أهمية البحث:

الاهمية النظرية:

(١) محاوله لمواكبة الاتجاهات الدولية والعالمية المعاصرة، والتي تهتم بتعليم المتفوقين والموهوبين ورعايتهم .تبصير المسؤولين، وصانعي السياسات التعليمية.

(٢) الحاجة الملحة إلى توطين برامج الموهبة في الخطط الاستراتيجية من خلال معايير وطنيه لرعايتهم.

(٣) الاهمية التطبيقية:

(٤) الحاجة الميدانية إلى وجود خطط وبرامج تدريبية منظمة ومصممة بشكل علمي لتلبية الحاجة إلى برامج الموهبة.

(٥) قد يسهم هذا البحث في تحفيز البحث العلمي نحو هذا الموضوع لتطوير برامج الموهبة.

مصطلحات البحث:

الموهبة Giftedness

لغة هي ما وهب الله الفرد من قدرات واستعدادات فطرية، واصطلاحًا هي استعدادات الفرد للتفوق في المجالات الأكاديمية وغير الأكاديمية، والطالب الموهوب هو الطالب الذي يتميز بصفات جسمية ومزاجية واجتماعية وخلقية أسلم وأوضح من المتوسط (التويجري ومحمود، ٢٠٠٠).

وعرف معوض (٢٠٠٢) الموهوبين بأنهم الأفراد الذين يحصلون على درجات عالية في اختبارات الذكاء، أو اختبارات قدرات التفكير الابتكاري، أو يتفوقون في قدرات خاصة مثل القدرات الرياضية، أو الموسيقية، أو اللغوية، أو الفنية، أو أي قدرة أو أكثر من هذه القدرات.

معايير الجودة :Quality Norms

هي عملية ايجاد اليات وإجراءات تطبق في الوقت الصحيح والمناسب للتأكد من أن الجودة المرغوبة ستتحقق، بغض النظر عن كيفية تحديد معايير هذه النوعية.كما وعرفت بأنها الوسيلة للتأكد من أن المعايير الاكاديمية المستمدة من رسالة الجهة المعنية قد تم تعريفها وتحقيقها بما يتوافق مع المعايير المناظرة لها سواء قوميًا او عالميًا، وان مستوى جودة فرص التعلم والبحوث والمشاركة المجتمعية ملائمة وتستوفي توقعات مختلف انواع المستفيدين من هذه الجهات. وقد حظيت الجودة باهتمام كبير في معظم دول العالم باعتبارها إحدى الركائز الأساسية لنموذج الإدارة الناجحة التي تهدف إلى مسايرة المتغيرات الدولية و المحلية و محاولة التكيف معها.ومن اهم إجراءات عملية التقويم و مراحل ضمان الجودة: مرتكز ات ومراحل لعملية التقويم مشتملة على ركائز اساسية هي: التقويم الذاتى والتقويم الخارجى، واتخاذ القرار والذى يتركز بالدرجة الاولى على اساسيات منها:

–الرؤية ان التميز في صقل قدرات الطلبة بكليات التربية للإرتقاء بالموهبة والإبداع والإبتكار بالطالب الجامعي للمكانة اللائقة دوليًا. يعتبر محك جوهري لرعاية التعليم العام للموهوبين.

-الرسالة تطوير القدرات الذهنية والإبداعية والإبتكارية لدى الطلبة بكليات التربية ومواكبة التطور العالمي في الإبتكارات العلمية والتقنية المتميزة، والتميز في المشاركة في الأنشطة المحلية والدولية.

-الأهداف التعرف على القدرات الذاتية الكامنة وتطويرها. إكتشاف نقاط القوة وتنميتها ونقاط الضعف ومعالجتها. إكتساب مهارات التعلم الذاتي. إتقان مهارات إستخدام العقل كصناعة القرار المناسب طبقا لمعايير فنية محددة تطوير المنظور العام للتفكير في المشكلات والحلول. العمل بكفاءة في فريق واحد متعدد التخصصات. التميز العلمي في التخصصات الأكاديمية والمشاريع.القدرة على خوض غمار التنافسية الإقليمية والدولية. تعظيم الدافعية الذاتية لخدمة المجتمع والأفراد والمشاركة في الأنشطة العامة.تقديم حلول ابتكارية وابداعية مميزة لمشكلات المجتمع. التعرف على مهنة المستقبل قبل التخرج.الإستفادة من خبرات القطاعات ذات العلاقة بالتخصص الأكاديمي.تنشيط الموهوبين من أبناء الجامعة رعاية المتميزين من أبناء التعليم العام توليد قيمة الإعتزاز بالإنتماء للجامعة وتنمية روح الولاء والإرتباط بالجامعة أثناء وبعد التخرج.

كل إنسان قادر على الإبداع اذا تبنى أولياء الأمور رباعية التمكن Empowering وهى: يجب أن يكون المبدع فاعلا بنفسه وبالتالى سيكون المبدع عارفًا Knowerفى ضوء خبراته الحياتية. ومن ثم سيثار تفكيره ليكون مفكرًا تفكيرًا عميقًا متأنيًا Reflective ولن يكون هذا التفكير فى فراغ، ولكن خلال إسهام ومشاركة Contribution الآخرين وفاعليتهم مع المبدع أو الموهوب، وتفاعله معهم. توجيه المبدع والموهوب إلى الاتزان الانفعالى فى المواقف الاجتماعية Social Emotional Equilibrium (SEE)خلال التمكن من مبادئ علم المشورة Counseling الذى يقدم مؤشرات بسيطة لمساعدة أولياء الأمور فى تحقيق هذا الاتزان، وتتلخص هذه المؤشرات فى أربعة حروف بالإنجليزية هى

BEST، ومعناها: متابعة حركات جسم المبدع أو الموهوب قبل وأثناء وبعد الإنجاز وتوجيهه إلى عدم الإفراط فى الحزن وقت الخسارة، وعدم الإسراف فى البهجة عند الانتصار.

محددات البحث:

(١) المحددات الجغرافية يقتصر هذا البحث على كليات التربية بالجامعات السودانية.

(٢) المحددات الموضوعية تشتمل على دراسة الأوجه التي يمكن من خلالها معرفة معايير تطوير برامج الموهوبين.

(٣) المحددات الزمانية العام الدراسي ٢٠١٤-٢٠١٥

(٤) المحددات البشرية خبراء تربية وموهبة من الجامعات السودانية المختلفة.

الاطار النظري:

الموهوب والحاجة التربويه لبرامج متخصصه:

الموهوب هو الذي يوجد لديه استعداد أو قدرة غير عادية أو أداء متميز عن بقية أقرانه في مجال أو أكثر من المجالات التي يقدرها المجتمع، وخاصة في مجالات التفوق العقلي والتفكير الابتكاري، والتحصيل الأكاديمي، والمهارات والقدرات الخاصة، ويحتاج إلى رعاية تعليمية خاصة لا تستطيع المدرسة تقديمها له في منهج الدراسة العادية. فالطلبة الموهوبين هم" أولئك الذين يتم التعرف والكشف عنهم بواسطة المختصين و هم الذين يمتلكون قدرات واستعدادات عالية تؤهلهم لإنجاز وأداء متميز، وهم الطلبة الذين يحتاجون إلى برامج وخدمات تربوية متنوعة تتخطى ما تقدمه المدرسة في برامجها العادية، من أجل أن يتمكن هؤلاء الطلبة من أن يسهموا في تطور المجتمع.

الموهبة ومبادؤها الاساسية:

(١) يملك كل إنسان كفايات إبداعية، بينما تمتلك القلة كفايات المواهب المتميزة في مجال ميكرو بين خمسة مجالات ماكرو هي المواهب العقلية المعرفية، والفنية، والرياضية، والقيادية، وتكنولوجيا المعلومات.

(٢) تعتبر تنمية الإبداع ضرورة حياتية لكل مواطن عربي، لان من يعجز عن التكيف الإبداعيCreative Adjustment يعتبر بمثابة عقبة في تقدمه الشخصي، وفى النهوض القومي العربي.

(٣) تعتبر رعاية الموهوبين ضرورة عربية قومية من أجل مواكبة التقدم العالمي القائم على أساس التنافس العقلي، والبقاء لمن يمتلك أكبر عدد من الموهوبين المبدعين في شتى المجالات.

(٤) تتحمل مسئولية تنمية الإبداع كل مؤسسات المجتمع العربي: كالأسرة، والمدرسة، والنادي، ومنظمات المجتمع المدني، بينما تحتاج رعاية الموهوبين إلى مهارات احترافية عالية المستوى دقيقة التخصص، ولذلك تتطلب إنشاء مؤسسات دقيقة التخصص لتنمية ورعاية الموهبة المبدعة.

(٥) تعتبر عملية تخطيط المناهج من العمليات المعقدة في تربية وتعليم الموهوبين، لعدم وجود منهاج موحد يلاءم جميع الطلاب، وإنما أفضل برنامج للطلبة الموهوبين هو ذلك البرنامج الذي يلبي احتياجاتهم المختلفة واهتماماتهم المتنوعة (طلبة، ٢٠٠٧). ولما تتطلبه هذه المناهج من جهد ووقت ومصادر غنية وتدريب عالٍ،مما يجعل الكثير من العاملين في مجال تربية وتعليم الموهوبين يلجأون إلى المناهج الجاهزة (السرور،٢٠٠٣).

تميز معلمي الطلاب الموهوبين بخصائص وسمات خاصه:

سمات الموهوبين تجعلهم مختلفين عن سواهم من الطلاب، بالإضافة إلى اتساع قدراتهم الخاصة وسرعة تحصيلهم ونموهم، وأيضا تنوع أدائهم في المجالات

الأكاديمية والمعرفية وتشمل خدمات تعليم الموهوبين فرصا منهجية وتعليمية موجهة نحو الحاجات المحددة للطلبة الموهوبين حيث لا يوجد أفضل من مجال المناهج الذي يحتوي مفاهيم جوهرية ويوفر فهم الدور المهم للمنهاج في تشكيل عملية تطوير للموهبة ودعمها من قبل الممارسين ومن اهمها:

(١) القدرة العقلية فوق المتوسط:

الذكاء هو أحد أهم السمات الأساسية التي يجب توافرها لدى المعلم الموهوب. واعتبر بعض الباحثين نسبة ذكاء فوق المتوسط شرطًا ضروريًا من شروط النجاح في مهنة التعليم. وفي دراسة بيشوب المشهورة كان متوسط ذكاء المعلمين الناجحين الذين حددهم الطلبة الذين شاركوا في البحث (١٢٨) درجة على مقياس وكسلر للذكاء.

(٢) معرفة متعمقة متطورة في مجال التخصص:

الخبرة والتعمق في موضوع التخصص الذي يدرسّه المعلم شرط أساسي لنجاحه في التعليم. وتمثّل الدرجة الجامعية الأولى في موضوع التخصص الحد الأدنى برأي عدد من الباحثين والخبراء بوجه عام. إن معلمًا متمكنًا من أساليب وطرق التدريس لديه قاعدة معرفية صلبة في موضوع تخصصه لا يمكن أن يكون قادرًا على مواجهة التحدي الذي يفرضه عصر المعلومات والاتصالات. ومعنى ذلك أن يكون المعلم طالبًا جادًا ومقتدرًا من الناحية العلمية في مجال تخصصه. ويرتبط بهذه السمة ضرورة أن يُظهر المعلم تعطّشه الدائم للتعلّم والمعرفة. وإذا كان المعلم مطالبًا بغرس أو تقوية حب التعلم لدى الطلبة فينبغي أن يقدم الدليل والقدوة على امتلاك هذه السمات هو نفسه. وحتى يكون المعلم قادرًا على العمل مع طلبة يتميزون بتنوع وعمق الاهتمامات لابدّ أن يكون راغبًا في تعلّم شيء جديد حول موضوعات متعددة بالإضافة إلى موضوع تخصصه الذي يمثل الحد

الأدنى المطلوب. إن التعطش للمعرفة يجب أن يكون مقصودًا لذاته وليس لتحقيق غايات مرحلية أو منافع شخصية وقتية. أن يتعلم المعلم من طلبته أنفسهم في مجالات اهتماماتهم، أما في مجال تخصصه هو فينبغي أن يمتلك مستوى رفيعًا من السيطرة على محتواه إلى جانب أتقان مهاراته.

(٣) الشجاعة الأدبية في قول " لا أعرف ":

يتردد المعلمون عادة في الإفصاح عن عدم معرفتهم الإجابة عن سؤال ما في موضوع تخصصهم أمام طلبتهم. وفي كثير من الأحيان يعطون إجابات غير دقيقة وربما خاطئة بدل اعترافهم بأنهم لا يعرفون الجواب الصحيح. يجب أن يكون المعلم صادقًا وأمينًا مع نفسه ومع طلبته. ولا يعيبه أبدًا أن يقول " لا أعرف الإجابة! دعونا نبحث عن الإجابة معًا ". إن التعليم ينطوي على مواجهة مواقف كثيرة يكتشف المعلم فيها جهله. وما لم يكن مستعدًا للاعتراف بذلك فإنه ينمّي بذلك اتجاها سلبيًا لدى طلبته مفاده أن الجهل بأي شيء ضعف ومصدر للخجل، ولذلك ينبغي إخفاؤه حتى لو تطلب ذلك الادعاء بالمعرفة أو إعطاء إجابات خاطئة. إن المثل القائل: ليس عيبًا أن تجهل شيئًا ولكن العيب أن تظل جاهلاً به، ذو مغزى مهم في هذا الإطار. فالجهل بالشيء دافع قويُ للتعلم، وتطوير دافعية الطلبة للتعلم تحتاج إلى أن يقدم المعلم نماذج حية في سلوكه داخل الصف وخارجه، وجرأته على قول " لا أعرف " تمثل أنموذج لذلك عندما تُستخدم لإثارة الدافعية للتعلم وليس لمجرد التسليم بعدم المعرفة.

(٤) الشعور القوي بالأمن الشخصي:

إن مهنة التعليم ليست من المهن التي يمكن أن يؤديها بنجاح أشخاص لا يشعرون بالأمن أو أشخاص ضعفاء الشخصية. إن غرفة الصف ليست مكانًا مناسبًا لمعلم صارم يريد أن يعزز ثقته المهزوزة بنفسه من خلال سيطرته أو فرض

شخصيته عليهم. كما أن الشخصية القوية للمعلم ضرورية للتعامل مع أولياء الأمور وغيرهم من الراشدين الذين يحملون غالبًا آراء محددة حول ما يجب ان تفعله المدرسة. وتجد الإشارة إلى أن هناك من يرى أن مفهوم الذات لدى المعلم يرتبط أكثر من أي عامل آخر بنجاح الطالب في غرفة الصف، وأن اتجاه المعلم نحو ذاته ونحو الآخرين أكثر أهمية من أساليب التدريس التي يجري التركيز عليها عادة. ومن البديهي أن المعلم الذي لا يشعر بالأمن أو المعلم الذي ليس لديه ثقة كبيرة بالنفس لا يستطيع أن يعترف أمام طلبته بأنه " لا يعرف الإجابة ".

(٥) تقبّل الغرابة والأصالة والتنوع:

من المرجح أن يستجيب بعض الطلبة لأسئلة وتعيينات معلميهم بطرائف لا يتوقعها المعلمون ولكنها قد تكون في الصميم. إن بعض الطلبة بطبيعتهم يميلون إلى رؤية الأشياء من زوايا مختلفة، وتكوين ارتباطات بينها بطريقة تختلف عما هو مألوف لدى الطلبة العاديين، وهم عادة يظهرون تباعدًا وتشعبًا في تفكيرهم. وفي الواقع يعتبر تشجيع وتعزيز التفكير المتشعب لدى الطلبة. أحد الأهداف في التعليم الذي يهدف إلى تنمية الإبداع. وحتى في المواقف التعليمية البسيطة (كالتدريب على إتقان مهارة ما)، لا يجوز النظر إلى التعليم على أنه مجرد لعبة من الأسئلة هدفها أن يعطي الطلبة الإجابات عليها كما هي في ذهن المعلم. وإذا كانت الغاية إتاحة الفرص للطلبة كي يفكروا لأنفسهم فمن الواجب على المعلمين أن يكونوا منفتحين ومستعدين لتقبل كافة الأفكار التي يعرضها الطلبة.

(٦) حسن التنظيم والاستعداد المسبق:

لا يقصد بالتنظيم الجيد والاستعداد المسبق الجمود أو الإعداد المصطنع لوصفه جاهزة للتناول. وببساطة يجب أن يكون المعلم قادرًا على تنظيم غرفة الصف وتنظيم قدر من المعرفة والأنشطة الملائمة لمستوى الطلبة ووقت الحصة وتوصيلها أو نقلها للطلبة. والغرض من ذلك هو الحد من إمكانية ارتباط الطلبة وتشجيع الحس بالمسؤولية الناجمة عن معرفة ما يتوقعه المعلم في وقت معين، وتوفير متطلبات أساسية لتعليم فعّال. إن إحدى السمات التي تميز المعلمين الناجحين كما أظهرتها دراسة بيشوب (Bishop,1968) هي السلوك الصفي المنظم الذي يسير وفق خطة معدّة مسبقًا. وربما كان النوع من السلوك الصفي أكثر ضرورة وأهمية في حالة الصف المفتوح. ومهما كان شكل الصف فمن الضروري أن يكون الطلبة على وعي تام بأن الأشياء منظمة، وأن المعلم مستعد لدرسه، وأن هناك هدفًا واضحًا لكل ما يمارس في الصف.

(٧) التأهيل التربوي والتدريب العملي:

يعتقد كثير من الباحثين أن تعليم الموهوبين ليس إلاّ نوعًا من التربية الخاصة التي تشمل كافة الفئات المتطرفة حول المتوسط، وحتى يمكن تلبية احتياجات الطلبة الموهوبين كفئة خاصة لا بّد أن تكون البرامج التربوية المصممة لهم مختلفة عن البرامج التربوية للعاديين.

وتوصلت الدراسات العلمية حول المناهج الفعالة للموهوبين والمفيدة في الوقت نفسه لبقية الطلبة، إلى أن تنويع المنهج يمكن أن يستجيب للحاجات المتنوعة لقدرات الطلبة وخصائصهم التعليمية من خلال ثلاث طرق رئيسة هي:مساعدة الطلبة الموهوبين على إتقان المهارات الأساسية من خلال الاختبارات القبلية وإعادة تنظيم محتوى المنهج تبعًا لمهارات أعلى ومفاهيم أكثر تعمقًا .الثانية؛ إتاحة الفرصة للطلبة للانخراط في مناشط تحديد مواطن الخلل وحل المشكلات برق إبداعية ومناشط بحثية

متدرجة الصعوبة .الثالثة، توفير فرص للطلبة من خلال التركيز على "systems of knowledgeللتعمق في موضوعات تتطلب روابط معرفية الأفكار والمسائل متشعبة العلاقة.تقديم منهج تعلمي يتوافر فيه سمات التماسك والتحدي لجميع الطلبة بما فيهم الموهوبين مهمة ليست باليسيرة، وتتطلب إعدادًا جيدًا للمعلم للقيام بهذه المهمة، ويمكن أن يكون هذا الإعداد في مرحلة الإعداد الأكاديمي قبل الخدمة، ومن الضروري التدريب عليه في مرحلة الإعداد المهني بعد الخدمة.

الأهداف العامة لبرامج رعاية الموهوبين:

إن الهدف الأساسي لتربية الموهوبين هو إتاحة الفرص أمام حاجات الموهوبين، التي لا يمكن تلبيتها من خلال البرامج التربوية العادية، وتمكينهم من تنمية قدراتهم الكامنة، ويعتمد بناء البرامج الخاصة بالطلبة الموهوبين على بيانات الكشف والتقييم، وتختلف البرامج الخاصة باختلاف حاجات الطلبة الموهوبين أنفسهم. ويمكن إيجاز أهم أهداف البرامج الخاصة بتربية الموهوبين بالآتي:

(١) التعرف المبكر إلى فئة الأطفال النابغين وتحديد مجالات الموهبة لديهم.

(٢) تدريب الموهوبين على كيفية استخدام قدراتهم العقلية.

(٣) تنمية قدرات الموهوبين وتدريبهم على الإنتاجية الإبداعية من خلال البرامج التربوية المقدمة لهم.

(٤) تهيئة بيئة ملائمة تساعد على تنمية الموهبة في مجالاتها المختلفة، من خلال توفير أحدث التقنيات والأجهزة والمواد والمصادر التي تدعم تربية الموهوبين.

(٥) تربية الموهوبين في مجالات تعليمية متخصصة، وتوجيههم نحو التخصص المستقبلي في سن مبكرة، بحسب حقول المعرفة المختلفة والمتناغمة مع حاجات المجتمع المستقبلية.

(٦) حماية الطلبة الموهوبين من التسرب والانسحاب من المدارس أوالانحراف.
(٧) العمل على تطوير مفهوم الذات لدى الطلبة الموهوبين، ومساعدتهم على العبور نحو إنجازات يحققون فيها ذواتهم.
(٨) رفد المجتمع بالطلبة المتحمسين للعمل في مجالات تطوير التنمية، والقادرين على مواجهة التحديات المختلفة لمجتمعاتهم.
(٩) تهيئة قيادات واعية قادرة على الكشف عن المشكلات والصعوبات التي قد تواجه عملية التنمية في مجتمعاتهم.
(١٠) تبصير الموهوبين بالقضايا الوطنية ذات الحاجة الخاصة للجهود غير العادية والمبادرات الخلاقة والإنتاجية العالية.

ثانيا خصائص برامج الموهوبين والمتفوقين:

إن البرامج التي تعُد لفئة خاصة من الطلبة؛ فلا بد أن يكون لها مواصفات تتطابق مع خصائص هؤلاء الطلبة، ووضعت McGrail 1998 عدة معايير لمناهج المتفوقين، منها: أن تلبي القدرات التعليمية للمتفوقين، وتلبي معدلات سرعة تعلمهم، وتمنحهم المصادر والوقت و للاستزادة حول بعض الموضوعات التي تنال اهتماما خاصا لديهم وتتابع McGrail أنه يمكن لمعلمي الموهوبين تحقيق هذه المعايير من خلال تكييف التدريس، والتعيينات خارج الحصة، وبرامج التعلم الخاصة لكل موهوب على حده وهناك افتراضات على مخططي مناهج الموهوبين مراعاتها عند تخطيط هذه المناهج، أشارت لها السرور 2003 وأهمها منهج المدرسة العادية تم تخطيطه للطلاب العاديين، وفي كثير من الأحيان يكون غير ملائم للطلاب الموهوبين لهذه السمات الخاصه بهم والتي من اهمها:

أ- المجال العقلي المعرفي الذى يشمل العلوم الطبيعية و الرياضيات والبيولوجيا أو أي علم أكاديمي و تطبيقاته، و إذا أخذنا الفيزياء كمثال كأحد فروع

العلوم الطبيعية فتنقسم إلى صوت و ضوء و كهرباء احتكاكيه وكهرباء استاتيكية و كهرباء تيار متردد، و كهرباء تيار مستمر،...الخ. وكل تقسيم يتضمن تخصصات أدق فأدق حيث نجد موهوبًا مثلاً في دراسة تردد موجات فوق صوتية و استخدامها في الكشف عن أسراب السمك في أعماق البحار.

ب- المجال القنى: الذى يشمل الأدب بشتى اصنافهُ و نوعياته، والفنون التشكيلية بأبوابها الواسعة.

ج- المجال الرياضي: الذى يشمل الألعاب الفردية و الألعاب الجماعية.

د- المجال القيادي الذى يشمل شخصية الموهوب في قيادة زملائه في حجرة الدراسة، أو في رحلة، أو ففي قيادة جمعية أو نادى أو حزب، أو القيادة الإدارية التي تجمع بين صفات القائد المبتكر و صفات الإداري الملتزم بروتين و نظم حاكمة عند قيادة مؤسسة خدمية أو سلعية أو إنتاجية أو صناعية أو تجارية، أو زراعية.

هـ- مجال تكنولوجيا المعلومات الذى يشمل موهبة الإبداع في تصنيع خامات الأجهزة و تركيباتها و توصيلاتهاHardware ، أو موهبة إبداع نماذج تحليلية أو توجيهية أو استراتيجية مستقبلية في مجال العلم أو الصناعة أو الفنون أو الرياضة أو القيادة، وترجع أهمية التخطيط للمزايا التي يوفرها، والمتمثلة في:

(١) تحديد الأهداف المراد الوصول إليها بحيث يسهل توضيحها للعاملين و هو ما يسهل تنفيذها.
(٢) تحديد الإمكانات المادية و البشرية اللازمة للوصول للهدف.
(٣) يقلل من التعارض و التضارب بين المهام المختلفة.
(٤) وسيلة فعالة لتحقيق الرقابة الداخلية و الخارجية.
(٥) تنمية مهارات الأفراد.

وهناك عدد من الاعتبارات الواجب مراعاتها عند التخطيط لتعليم الموهوبين؛ نظرا للطبيعة الخاصة للأطفال الموهوبين مثل:

(١) طبيعة فريق العمل الذي سوف يتعامل مع الأطفال الموهوبين.

(٢) القواعد التي توضع يجب أن تراعي العامل النفسي للطفل الموهوب.

(٣) مراعاة موهبة هؤلاء الطلبة عند وضع المواد و البرامج التعليمية.

(٤) تقديم التوعية اللازمة لأسر هؤلاء الطلاب لضمان الحصول على النتائج المرجوة من العملية التعليمية.

الخطة الاستراتيجية لتحديد معايير جودة لتطوير تعليم الموهوبين والمتفوقين:

(١) الموهوبون هم ثروة قومية ينبغي رعايتها والحفاظ عليها واستثمارها، فالاهتمام بهم ورعايتهم هو اهتمام بمنابع الإبداع والتقدم-. كتشاف الموهوبين ورعايتهم مسئولية قومية تقع على عاتق وزارة التربية والتعليم والمدرسة والمعلم والاسرة.

(٢) الاهتمام العالمي بطرق تعليم الموهوبين والمتفوقين، وأساليب اكتشافهم يعتبر من الموجهات الرئيسة لنجاح تعليم الموهوبين .

(٣) الربط والتكامل بين سياسات التعليم عامة، وسياسات تعليم الموهوبين، وسياسات إعداد المعلمين بمجال اكتشاف ورعاية الموهوبين يعد ركيزة أساسية .

(٤) التأكيد على أهمية اكتشاف وتعليم الموهوبين والمتفوقين، واتخاذ كافة التعديلات القانونية واللوائح اللازمة لمرونة النظام بما يسمح باستحداث النظم المناسبة للموهوبين مثل التسريع في التعليم.

معايير الجودة:

نصت هئية الاعتماد وضمان الجودة في المملكة العربية السعودية (٢٠٠٨) على معايير منها، وبعض الملاحظات على أنواع الأدلة التي يمكن النظر فيها، ومؤشرات الأداء الممكنة على أساس هذه الأدلة. وتستخدم الملاحظات على الأدلة والمؤشرات المقدمة هنا على نحو إرشادي. ويستهدف الجزء الخاص بتخطيط جودة مؤسسة ما أو برنامج معين تحديد الأدلة والمؤشرات التي ستستخدمها تلك المؤسسة أو البرنامج لأغراض ضمان الجودة.

أ. السياق المؤسسي

معيار ١: الرسالة والأهداف

معيار المؤسسة	معيار البرنامج
يجب أن تحدد المؤسسة رسالتها بوضوح كما يجب أن تحدد بشكل ملائم أهدافها وأولوياتها الرئيسة، وتكون مؤثرة في توجيه التخطيط والعمل داخل المؤسسة.	يجب أن تكون رسالة البرنامج متسقة مع رسالة المؤسسة، كما يتم تطبيقها بناءا على أهداف ومتطلبات محددة للبرنامج المعني. ويجب أن تحدد بوضوح وبشكل ملائم الأهداف والأولويات الرئيسة وتكون مؤثرة في توجيه التخطيط والعمل.
المتطلبات الخاصة لمؤسسة ككل فيما يتعلق بالمعيار ١ هي كالتالي: ١,١ ملائمة الرسالة ٢,١ جدوى عبارة الرسالة ٣,١ تطوير الرسالة ومراجعتها ٤,١ الاستفادة من عبارة الرسالة ٥,١ العلاقة بين الرسالة والغايات والأهداف.	المتطلبات الخاصة لبرنامج مؤسسة فيما يتعلق بالمعيار ١ هي كالتالي: ١,١ ملائمة الرسالة ٢,١ جدوى عبارة الرسالة ٣,١ تطوير الرسالة ومراجعتها ٤,١ الاستفادة من عبارة الرسالة ٥,١ العلاقة بين الرسالة والغايات

	والأهداف.

المعيار ٢: السلطات والإدارة

معيار المؤسسة	معيار البرنامج
يجب أن توفر إدارة المؤسسة التعليمية قيادة فعالة لصالح المؤسسة ككل ولصالح عملائها، من خلال وضع سياسات وإجراءات للمساءلة. كما يجب أن يترأس كبار المديرين الأنشطة التي تضطلع بها هذه المؤسسة على نحو فعال في إطار هيكل توجيه واضح المعالم. علاوة على ذلك، يجب أن تتسق أنشطتهم مع مستويات عالية من النزاهة والممارسات الأخلاقية، كما يجب أن تتم هذه الأنشطة ضمن إطار من اللوائح والسياسات السليمة التي تضمن المساءلة المالية والإدارية وتوفير توازن مناسب بين التخطيط المنسق والمبادرة المحلية.	إدارة البرنامج يجب أن تعكس توازن مناسب بين الخضوع للمساءلة أمام الإدارة العليا ومجلس إدارة المؤسسة، وبين المرونة اللازمة لتلبية المتطلبات المحددة للبرنامج المعني. ويجب إشراك الأطراف المعنية في عمليات التخطيط (مثل الطلاب، والهيئات المتخصصة، وممثلي الصناعة، وأعضاء هيئة التدريس) في وضع أهداف وغايات واستعراض ما تحقق من نتائج والاستجابة لها. كما يجب رصد جودة المقررات والبرامج ككل إضافة إلى التعديلات التي أدخلت على الفور استجابة إلى ردود الفعل والتطورات الحاصلة في البيئة الخارجية التي تؤثر في هذا البرنامج .

المتطلبات الخاصة للمؤسسة ككل والمتعلقة بالمعيار ٢ هي كالتالي: ٢-١ السلطة الإدارية (مجلس الجامعة) ٢-٢ القيادة ٢-٣ عمليات التخطيط ٢-٤ العلاقات بين أقسام الطلاب والطالبات ٢-٥ النزاهة ٢-٦ السياسات والأنظمة ٢-٧ المناخ التنظيمي ٢-٨ الهيئات المشاركة والكيانات الخاضعة للمؤسسة.	المتطلبات الخاصة لبرنامج محدد فيما يتعلق بالمعيار ٢ هي كالتالي: ٢-١ القيادة ٢-٢عمليات التخطيط ٢-٣ العلاقات بين أقسام الطلاب والطالبات ٢-٤ النزاهة ٢-٥ السياسات واللوائح

معيار ٣: إدارة ضمان الجودة وتطويرها

معيار المؤسسة	معيار البرنامج
عمليات ضمان الجودة يجب أن تشمل جميع قطاعات المؤسسة وأن تتكامل بفعالية مع العمليات الإدارية والتخطيط. ويجب أن تشمل معايير تقويم جودة المدخلات والعمليات والمخرجات مع التركيز بشكل خاص على المخرجات، ويجب إنشاء عمليات لضمان أن أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب ملتزمون بتطوير أدائهم و تقويمه بشكل منتظم. كما يجب تقويم الجودة بالرجوع	يجب أن يلتزم أعضاء هيئة التدريس و غيرهم من الموظفين المشاركين في البرنامج بتطوير أدائهم وتطوير جودة البرنامج ككل. كما يجب أن تجرى تقويمات منتظمة للجودة في كل مقرر وتقويم خطط بناءا على أدلة صحيحة ومعايير مناسبة، وخطط التطوير التي أعدت ونفذت. وتخصص الأهمية بشكل أساسي لنتائج تعلم الطلبة في كل دورة مع المساهمة في تحقيق أهداف البرنامج الشاملة .

إلى الأدلة التي تستند إلى مؤشرات الأداء والمقاييس الخارجية العالية.	
المتطلبات الخاصة بالمؤسسة ككل والمتعلقة بالمعيار ٣ هي كالتالي: ٣-١ الالتزام المؤسسي بتحسين الجودة ٣-٢ نطاق عمليات ضمان الجودة ٣-٣ إدارة عمليات ضمان الجودة ٣-٤ استخدام الأدلة والمؤشرات المرجعية والمحكات ٣-٥ التحقق المستقل من التقويم	المتطلبات الخاصة لبرنامج ما، فيما يتعلق بالمعيار ٣ هي كالتالي: ٣-١ الالتزام بتحسين جودة البرامج ٣-٢ نطاق عمليات ضمان الجودة ٣-٣ إدارة عمليات ضمان الجودة ٣-٤ استخدام الأدلة والمؤشرات المرجعية والمحكات ٣-٥ التحقق المستقل من التقويم

ب. جودة التعلم والتعليم

المعيار ٤: التعلم والتعليم

معيار المؤسسة	معيار البرنامج
يجب أن يكون لدى المؤسسة نظام فعال لضمان أن جميع البرامج تطابق	يجب أن تكون نتائج تعلم الطلبة محددة بوضوح، بما يتماشى مع الإطار

أعلى مستويات التعلم والتعليم وذلك من خلال الموافقات المبدئية، ورصد الأداء، وتوفير خدمات الدعم على نطاق واسع بالمؤسسة. تنطبق المتطلبات التالية على جميع البرامج. ويجب أن تكون نتائج تعلم الطلبة محددة بوضوح، بما يتماشى مع الإطار الوطني للمؤهلات الوطنية و(البرامج المهنية) ومتطلبات العمل أو الممارسة المهنية. ولا بد من تقويم معايير التعلم من خلال عمليات مناسبة يتم قياسها في مقابل المعايير المرجعية الخارجية ذات الصلة. ويجب أن يكون أعضاء هيئة التدريس مؤهلين على النحو الأمثل ولديهم الخبرات المناسبة لتحمل مسؤوليات التدريس الخاصة بهم، ولاستخدام استراتيجيات التدريس المناسبة لأنواع مختلفة من نتائج التعلم، وللمشاركة في الأنشطة الرامية إلى تحسين فعالية التعليم. ويجب أن يتم تقويم جودة التعليم ومدى فعالية البرامج من خلال تقويم الطلاب واستفتاءات الخريجين وأرباب العمل	الوطني للمؤهلات ومتطلبات العمل أو الممارسة المهنية. ولا بد من تقويم معايير التعلم من خلال عمليات مناسبة يتم قياسها في مقابل المعايير المرجعية الخارجية ذات الصلة ويجب أن يكون أعضاء هيئة التدريس مؤهلين على النحو الأمثل ولديهم الخبرات المناسبة لتحمل مسؤوليات التدريس الخاصة بهم، ولاستخدام استراتيجيات التدريس المناسبة لأنواع مختلفة من نتائج التعلم، وللمشاركة في الأنشطة الرامية إلى تحسين فعالية التعليم. ويجب أن يتم تقويم جودة التعليم ومدى فعالية البرامج من خلال تقويم الطلاب واستفتاء الخريجين وأرباب العمل، مع استخدام التغذية الراجعة كأساس لخطط التطوير.

ومن ثم استخدام ردود الفعل كأساس لخطط التطوير.	
المتطلبات الخاصة للمؤسسة ككل والمتعلقة بالمعيار ٤ هي كالتالي: ٤-١ الرقابة المؤسسية لجودة التعلم والتعليم ٤-٢ مخرجات تعلم الطلاب ٤-٣ عمليات تطوير البرامج ٤-٤ عمليات مراجعة وتقويم البرامج ٤-٥ تقويم الطلاب ٤-٦ المساعدة التعليمية للطلبة ٤-٧ جودة التدريس ٤-٨ تقديم الدعم لإدخال تحسينات على جودة التدريس ٤-٩ مؤهلات وخبرات أعضاء هيئة تدريس ٤-١٠ أنشطة الخبرة الميدانية ٤-١١ ترتيبات الشراكة مع مؤسسات أخرى	المتطلبات الخاصة لبرنامج محدد فيما يتعلق بالمعيار ٤ هي كالتالي: ٤-١ مخرجات تعلم الطلبة ٤-٢ عمليات تطوير البرامج ٤-٣ عمليات مراجعة وتقييم البرامج ٤-٤ تقويم الطلاب ٤-٥ المساعدة التعليمية للطلبة ٤-٦ جودة التدريس ٤-٧ تقديم الدعم لإدخال تحسينات على جودة التدريس ٤-٨ مؤهلات وخبرات أعضاء هيئة تدريس ٤-٩ أنشطة الخبرة الميدانية ٤-١٠ ترتيبات الشراكة مع مؤسسات أخرى

ج. دعم تعلم الطلاب

المعيار ٥: إدارة شؤون الطلاب وخدمات الدعم

معيار المؤسسة	معيار البرنامج

يجب أن تكون إدارة قبول الطلاب ونظم وضع سجلاتهم نظما موثوق بها وسريعة الاستجابة، مع الحفاظ على سرية السجلات وفقا للسياسات المعلنة. ويجب أن تكون حقوق ومسئوليات الطلاب محددة بشكل واضح ومفهومة مع وضع إجراءات عادلة تتسم بالشفافية والانضباط. ويجب توفير آليات لتقديم المشورة الأكاديمية، والإرشاد والخدمات المساندة، ولا بد أن تتسم هذه الآليات بالاستجابة لاحتياجات الطلاب. وألا تقتصر خدمات الدعم للطلاب على المتطلبات الأكاديمية الرسمية بل تشمل أنشطة لا صفيه تتعلق بالدين، والثقافة، والرياضة، وغيرها من الأنشطة ذات الصلة باحتياجات التكوين البدني للطلاب.	يجب أن تكون عمليات القبول فعالة ونزيهة، ومتجاوبة مع احتياجات الطلاب خلال الالتحاق بالبرنامج. ويجب إتاحة معلومات واضحة عن متطلبات البرنامج ومعايير القبول، ومعايير اتمام البرنامج للطلاب عند التحاقهم بالبرنامج وفي المراحل اللاحقة من البرنامج. ويجب أن تكون آليات تسوية المنازعات والمناشدات الطلابية مبينة بوضوح، ومعروفة، وتدار بشكل عادل. كما يجب أن يقدم التوجيه المهني فيما يتعلق بالوظائف ذات الصلة بمجالات البحث التي تم تناولها في هذا البرنامج.
المتطلبات الخاصة للمؤسسة ككل والمتعلقة بالمعيار ٥ هي كالتالي: ٥-١ قبول الطلاب ٥-٢سجلات الطلاب ٥-٣ إدارة شؤون الطلاب ٥-٤ تخطيط وتقويم خدمات الطلاب ٥-٥ الخدمات الطبية وخدمات الإرشاد	المتطلبات الخاصة ببرنامج محدد والمتعلقة بالمعيار ٥ هي كما يلي: ٥-١قبول الطلاب ٥-٢سجلات الطلاب ٥-٣ إدارة شؤون الطلاب

٦-٥ الأنشطة غير الصفية	

معيار ٦: مصادر التعلم

معيار المؤسسة	معيار البرنامج
يجب التخطيط للموارد التعليمية، ومنها المكتبات وتوفير المراجع الالكترونية وغيرها من المواد المرجعية، لتلبية المتطلبات الخاصة لبرامج المؤسسة وتقديمها بمستوى مناسب. ولابد من إتاحة المكتبة وما يتصل بها من مرافق تقنية المعلومات في بعض الأحيان لدعم التعلم المستقل، مع تقديم المساعدة في العثور على المواد المطلوبة. كما يتطلب الأمر توفير مرافق للدراسة الفردية والجماعية في بيئة مواتية للدراسات والبحوث الفعالة. ولابد من تقويم الخدمات كما ينبغي تطويرها استجابة لردود فعل العاملين بالتدريس والطلاب.	يجب أن تكون مواد الموارد التعليمية والخدمات المرتبطة بها كافية لتلبية متطلبات البرامج والمقررات المقدمة فيها،ومتاحة للطلاب عند الحاجة إليها.، ولابد من توفير معلومات عن المتطلبات من قبل أعضاء هيئة التدريس في أوقات كافية لتوفير المصادر اللازمة على النحو المطلوب، ويجب أن يشارك الموظفون والطلاب في تقويم الخدمات المقدمة. وسوف تتنوع المتطلبات الخاصة للمواد المرجعية ومصادر البيانات على شبكة الإنترنت، والحاسوب، والمساعدة في استخدام هذه المعدات تبعا لطبيعة البرنامج والطرق المتبعة في التدريس.
المتطلبات الخاصة للمؤسسة ككل والمتعلقة بالمعيار ٦ هي كالتالي: ٦-١التخطيط والتقويم ٦-٢ التنظيم ٦-٣تقديم الدعم للمستخدمين	المتطلبات الخاصة ببرنامج محدد والمتعلقة بالمعيار 6 هي كما يلي: ٦-١ التخطيط والتقويم ٦-٢ التنظيم

٦-٤ الموارد والمرافق	٦-٣ تقديم الدعم للمستخدمين ٦-٤ الموارد والمرافق

د. دعم البنية التحتية

معيار ٧: المرافق والتجهيزات

معيار المؤسسة	معيار البرنامج
يجب أن تكون المرافق مصممة أو مهيئة لتلبية المتطلبات الخاصة للتعليم والتعلم في البرامج التي تقدمها المؤسسة، وتوفر بيئة آمنة وصحية لتعليم عال الجودة. ولا بد من رصد استخدام المرافق و استفتاء المستخدمين للمساعدة في التخطيط لمزيد من التطور. ويجب توفير بنية تحتية ملائمة من خلال إعداد قاعات البحث والمعامل، واستخدام تقنية الحاسوب ومعدات البحث اللازمة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب. كما يجب توفير خدمات مصاحبة بشكل مناسب مثل خدمات الغذاء، والأنشطة المصاحبة للمنهج، وسكن الطلاب متى كان ذلك ممكنا.	يجب توفير المرافق والتجهيزات اللازمة لمتطلبات التعليم والتعلم للبرنامج. وينبغي رصد استخدام المرافق والتجهيزات وإجراء تقويم بصفة منتظمة عن الكفاءة من خلال المشاورات مع أعضاء هيئة التدريس وغيرهم من الموظفين، والطلاب.

المتطلبات الخاصة للمؤسسة ككل والمتعلقة بالمعيار ٧ هي كالتالي: ٧-١ السياسات والتخطيط ٧-٢ جودة وكفاءة المرافق ٧-٣ التنظيم والإدارة ٧-٤ تقنية المعلومات ٧-٥ السكن الطلابي	المتطلبات الخاصة ببرنامج محدد والمتعلقة بالمعيار 7 هي كما يلي ٧-١ السياسات والتخطيط ٧-٢ جودة وكفاءة المرافق ٧-٣ التنظيم والإدارة ٧-٤ تقنية المعلومات

المعيار ٨: التخطيط والإدارة المالية

معيار المؤسسة	معيار البرنامج
لابد أن تكون الموارد المالية كافية للبرامج والخدمات المقدمة على أن تتم إدارتها بكفاءة وفقا لمتطلبات البرنامج والأولويات المؤسسية. وينبغي أن تتيح الميزانية الفرصة للتخطيط على المدى الطويل على الأقل على مدى ثلاث سنوات. ويجب أن تستخدم نظم فعالة لوضع الميزانية والعمليات المالية والمساءلة بحيث توفر المرونة والمراقبة المؤسسية والإدارة الفعالة للمخاطر.	يجب أن تكون الموارد المالية كافية من أجل تقديم البرنامج بفاعلية. كما يجب أن يتم التعريف بمتطلبات البرنامج مسبقا وبشكل كاف ليتم دراسة عملية وضع الميزانية المؤسسية. وينبغي أن تتيح الميزانية الفرصة للتخطيط على المدى الطويل على الأقل على مدى ثلاث سنوات. كما يجب توفير قدر كاف من المرونة اللازمة للإدارة الفعالة والاستجابة للأحداث غير المتوقعة، وهذه المرونة يجب أن تقترن بآليات مناسبة للمساءلة، وتقديم التقارير.
المتطلبات الخاصة للمؤسسة ككل والمتعلقة بالمعيار ٨ هي كالتالي:	المتطلبات الخاصة ببرنامج محدد والمتعلقة بالمعيار ٨ هي

٨-١ التخطيط المالي وإعداد الميزانية ٨-٢ الإدارة المالية ٨-٣ مراجعة الحسابات وإدارة المخاطر.	كما يلي: ٨-١ التخطيط المالي وإعداد الميزانية ٨-٢ الإدارة المالية

معيار ٩: عمليات التوظيف

معيار المؤسسة	معيار البرنامج
من الضروري أن يمتاز أعضاء هيئة التدريس والموظفين الآخرين بالمؤهلات والخبرات اللازمة للممارسة الفعالة لمسؤولياتهم. كما يجب إتباع استراتيجيات التنمية المهنية لضمان التطور المستمر لخبرات أعضاء هيئة التدريس والموظفين الآخرين. وينبغي إجراء تقويم دوري لأداء جميع أعضاء هيئة التدريس وغيرهم من الموظفين، مع تقدير الأداء المتميز وتقديم الدعم للتطور المستمر متى تطلب الأمر ذلك. كما يجب إتباع عمليات فعالة وعادلة وتتسم بالشفافية لتسوية الصراعات والمنازعات المرتبطة بأعضاء هيئة التدريس أو الموظفين الآخرين.	يجب أن يمتاز أعضاء هيئة التدريس بالمعرفة والخبرات اللازمة لتحمل مسؤوليات التدريس المنوطة بهم، كما يجب التحقق من مؤهلاتهم وخبراتهم قبل التعيين. ويجب إخطار أعضاء هيئة التدريس الجدد بالمعلومات الخاصة بالبرنامج ومسؤولياتهم قبل بدء أنشطتهم. ولابد من تقييم أداء جميع أعضاء هيئة التدريس والموظفين الآخرين بصورة دورية مع تقدير الأداء المتميز وتقديم الدعم للتنمية المهنية وتطوير مهارات التدريس.
المتطلبات الخاصة للمؤسسة ككل والمتعلقة بالمعيار ٩ هي كالتالي: ٩-١ السياسات والإدارة	المتطلبات الخاصة ببرنامج محدد والمتعلقة بالمعيار ٩ هي كما يلي:

٩-٢ التوظيف ٩-٣ التطوير الذاتي والوظيفي ٩-٤ الانضباط، والشكاوى، وتسوية المنازعات	٩-١ التوظيف ٩-٢ التنمية الشخصية والوظيفية

هـ. الإسهامات الاجتماعية

معيار ١٠: البحوث

معيار المؤسسة	معيار البرنامج
يجب أن يشارك جميع أعضاء هيئة تدريس في برامج التعليم العالي في الأنشطة العلمية على النحو الأمثل لضمان البقاء على اطلاع بالتطورات الحديثة في هذا المجال، وهذه التطورات ينبغي أن تنعكس على أدائهم في التدريس. و يجب على أعضاء هيئة التدريس الذين يُدرِسون في برامج الدراسات العليا، أو يشرفون على بحوث طلاب الدراسات العليا، أن يساهموا بفاعلية في إجراء البحوث في مجال تخصصاتهم. ويجب أن يشارك أعضاء هيئة التدريس في برامج الدراسات العليا أو الإشراف على طلاب بحوث الدراسات العليا بنشاط من خلال إجراء بحوث في هذا المجال. ويجب توفير ما يكفي من المرافق والتجهيزات لدعم أنشطة البحث بالكليات ومساعدة طلاب	يجب أن يشارك جميع أفراد هيئة تدريس فى برامج التعليم العالي في الأنشطة العلمية على النحو الأمثل لضمان البقاء على اطلاع بالتطورات الحديثة في هذا المجال، وهذه التطورات ينبغي أن تنعكس على أدائهم في التدريس، و يجب على أعضاء هيئة التدريس الذين يدرسون في برامج الدراسات العليا أو يشرفون على بحوث طلاب الدراسات العليا إن يساهموا بفاعلية فى إجراء البحوث في مجال تخصصاتهم. ويجب توفير ما يكفي من المرافق والمعدات لدعم أنشطة البحث بالكليات ومساعدة طلاب الماجستير والدكتوراه على تلبية هذه المتطلبات في المجالات ذات الصلة بالبرنامج. كما يجب تقدير مساهمات أعضاء هيئة

الماجستير والدكتوراه على تلبية هذه المتطلبات. كما يجب تشجيع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وغيرها من المؤسسات البحثية على مواصلة البحوث ونشر نتائجها، كما يجب تقدير مساهماتهم في هذه البحوث وأن ينعكس ذلك على معايير التقويم والترقية. ويجب رصد نتائج بحوث المؤسسة وإصدار تقارير عنها، ومقارنتها بأداء المؤسسات الأخرى المماثلة. علاوة على ذلك، يجب وضع سياسات واضحة وعادلة للملكية وتسويق حقوق الملكية الفكرية.	التدريس في هذه البحوث، وأن ينعكس ذلك على معايير التقويم والترقية.
المتطلبات الخاصة بالمؤسسة ككل والمتعلقة بالمعيار ١٠ هي كالتالي: ١٠-١ سياسات البحوث المؤسسية ١٠-٢ مشاركة أعضاء هيئة التدريس والطلاب في البحوث ١٠-٣ تسويق البحوث ١٠-٤ مرافق ومعدات البحوث	المتطلبات الخاصة ببرنامج محدد والمتعلقة بالمعيار ١٠ هي كما يلي ١٠-١ مشاركة أعضاء هيئة التدريس والط في البحوث ١٠-٢ مرافق ومعدات البحوث

معيار ١١: العلاقة مع المجتمع

معيار المؤسسة	معيار البرنامج
لا بد من الاعتراف بأن المساهمة في المجتمع من المسؤوليات المؤسسية الهامة. ويجب	ينبغي تقديم مساهمات مناسبة وهامة للمجتمع الذي توجد فيه المؤسسة استنادا

توفير المرافق والخدمات للمساعدة في تنمية المجتمع، والتعليم. كما يجب تشجيع الموظفين على المشاركة في المجتمع فضلا عن طرح معلومات عن المؤسسة ونشاطاتها للمجتمع من خلال وسائل الإعلام العامة وغيرها من الآليات المناسبة. إضافة إلى ذلك يجب رصد نظرة المجتمع للمؤسسة وتبني استراتيجيات مناسبة لتحسين التفاهم وتعزيز سمعتها.	إلى معرفة وخبرة أعضاء هيئة التدريس و احتياجات المجتمع لهذه الخبرة. ويجب أن تشمل مساهمات المجتمع الأنشطة التي شُرع فيها والتي يقوم بها الأفراد، وزيادة برامج المساعدة الرسمية التي تنظمها المؤسسة أو ينظمها مديرو البرنامج. وينبغي أن يتم توثيق الأنشطة والتعريف بها في المؤسسة والمجتمع، كما ينبغي تقدير مساهمات الموظفين داخل المؤسسة بالشكل المناسب.
المتطلبات الخاصة للمؤسسة ككل والمتعلقة بالمعيار ٤ هي كالتالي: ١١-١ السياسات المؤسسية بشأن العلاقة مع المجتمع ١١-٢ التفاعل مع المجتمع ١١-٣ سمعة المؤسسة التعليمية	المتطلبات الخاصة ببرنامج محدد والمتعلقة بالمعيار ٤ هي كما يلي: ١١-١ السياسات المؤسسية بشأن العلاقة مع المجتمع ١١-٢ التفاعل مع المجتمع

شكل (١)

هرم الخطة الاستراتيجية لتحقيق معايير تطوير برامج الموهوبين

يلخص الشكل اعلاه الخطة الاستراتيجية ممثلة في الميزانية والبرامج والخطط السنوية والخطط الانمائية والسياسات العامة ومن ثم الاهداف الاستراتيجية والرؤية في قمة الهرم

مُخرجات التعليم العالي بكليات التربية لتطوير برامج الموهوبين:

إن العلماء المسلمين قد وضعوا منذ عصور طويلة قوائم بالعناصر والمبادئ التربوية التي يجب أن يُراعيها المعلم ويلتزم بها قبل ممارسته مهنة التعليم، ويتطابق الكثير من هذه المبادئ مع ما أوردناه من قوائم الخصائص التي توصل اليها الباحثون المعاصرون في مجال تربية وتعليم الطلبة الموهوبين والمتفوقين. وتُمثل القائمة التالية نموذجًا يُلخص ما اقترحه بدر الدين المتوفي في عام ٧٣٣هـ في كتابة " تذكرة السّامع والمتكلم في آدب العالم والمتُعلّم ": أن لا يتصدى لمهنة التعليم دون اكتمال أهليته وحصوله على إجازة العلماء له بممارسة المهنة. أن يكون أسوة (قدوة) حسنة للمتعلمين عنده بأفعاله المصدقة لأقواله. أن يتسامح مع المتعلمين إذا وقعوا في الخطأ ويعذرهم على هفواتهم. وإذا أراد مؤاخذتهم على ذنب اقترفوه فليكن ذلك تلميحًا، فإن لم يجد ذلك انتقل إلى التصريح، أن لا يتحرج من قول " لا أدري" إذا كان لا يعرف ما سئل عنه، أو أن يقول " الله أعلم". أن تكون مخاطبته للمتعلمين بمستوى أفهامهم، وأن يساعد على الفهم بتقديم الشواهد والأمثال، ولا بأس من التوسل بالنكت اللفظية والألفاظ الطريفة لتقريب الموضوع إلى أذهانهم، أن يختار للمتعلمين الكتب التي هي بمستوى عقولهم، وأن لا يُكثر عليهم الموادّ التي يطلب إليهم حفظها وإتقانها.

ثالثًا: توفير معايير جوده برامج الموهوبين بكليات التربيه:

الإعداد الأكاديمي:

يعد معلم الصف العادي أول المهنيين في المدرسة القادر على تعرف مواهب الطلبة وتقديم الرعاية ويعد ترشيحات المناسبة لها لقربه وكثرة احتكاكه بهم أبو عوف، 2002 والتعرف على الطلاب الذين يظهرون نبوغًا مبكرًا مقارنة بأقرانهم في المراحل العمرية والدراسية المختلفة(Frierson& Barbe, 1981،)لذا كان من المنطقي أن تؤخذ ملاحظات وتقديرات المعلمين والمعلمين في الاعتبار عند عملية التعرف على الطلاب الموهوبين الذين يحتاجون إلى برامج وخدمات تربوية تتخطى تلك التي تقدمها المدارس في برامجها العادية. وعلى الرغم من أن أدبيات البحث في هذا المجال سواء في البيئات الأجنبية أو العربية قد أكدت فعالية استخدام ترشيحات المعلمين في التعرف على الطلاب الموهوبين ودوره المهم في تقديم الرعاية المناسبة لهم، خاصةNeber, 2004 إلا أن قدرة المعلمين على تحقيق ذلك تتعرض للتشكيك من قبل الباحثين عندما لا يتوافر في المدرسة متخصص في برامج الموهوبين، أو عندما يكون المعلمين غير مدربين أو ليست لديهم خبرة كافية بخصائص وسمات الطلاب الموهوبين وهذا ما أكدته دراسة تلال(Pardeck, & Callahan, 1990) من أن دور المعلم مهم في التعرف على الموهبة، كما أظهرت الدراسة أيضًا ضرورة تدريب المعلمين على كيفية بناء بيئة تعليمية مناسبة لإظهار الموهبة ومؤشرات التعرف على الموهوبين. حيث أشارت إلى أن معلم الصف John & Arthur, ويؤيد ذلك دراسة لجون وآرثر 1989) الدراسي العادي أفضل من يستطيع التعرف على الطالب ذي القدرة العالية أو الموهبة الخاصة إذا تم إعداده حيث أشار إلى أن النقد الموجه إلى مقدرة المعلم على ذلك، وثانيا: قد يستبعدون من فئة الموهوبين أطفا لا ثم تبين الاختبارات أنهم فعلا موهوبون وهذا خطأ أبلغ خطرًا من الخطأ أن التوقعات غير الدقيقة التي يبديها المعلمون نحو المتفوقين الموهوبين تنشأ أساسًا من عدم فهم لطبيعة الموهوبين وحاجاتهم وأن ذلك يعرض هؤلاء الطلاب لكثير من المشكلات

الأكاديمية والنفسية& Bermudez الشخص،1990 ومما يؤيد أهمية تضمين تربية الموهوبين برامج تكوين المعلم ما وجده في دراسة حول تحليل ملاحظات المعلمين لإجراءات التعرف على الطلبة الإسبان (Rakow, 1990 المتفوقين والموهوبين المهرة في اللغة الإنجليزية، من أن المعلمين في حاجة إلى تدريب جيد حتى يستطيعون التعرف على الموهوبين ورعايتهم .أن المعلمات غير قادرات على التعرف على الطلبة المبدعين وفق مقياس تورانس لأسباب من أهمها عدم فهمهن لطبيعة الطالب المبدع وخصائصه أنه بتدريب المعلمين لمدة عشرة أسابيع على أساليب التعرف ,السلوكية

وفي دراسة ,Feldhusen) 1 (1997لاحظ العلاقة بين السمات الشخصية والمهارات المهنية وحاول تحديد الخصائص تحت بعض المحورين كأساس يهتدى به لتحديد محتوى البرنامج التكويني للمعلم .وقد خلص المهارات المهمة مثل :القدرة على تصور وجهة نظر الطلبة، القدرة على تحفيز التعلم الذاتي، التنظيم، المرونة، القدرة على مراعاة الفروق الفردية. إلى ضرورة أن يتضمن برنامج تكوين المعلم مهارات ذات وتشير دراسة(Towers, 2001) إلى علاقة الانفتاح إلى خبرات الآخرين، النمو الشخصي المستمر، الانشراح النفسي، الإبداع، الاستمتاع بالتفكر في الأسلوب الذي يفكر به الطلبة، الميول إلى تشجيع الطلبة لاستنتاج معان جديدة خاصة بهم من خلال المنهج، مشاركة الطلبة في تعلمهم واستكشافاتهم، القدرة على التمييز بين المهم وغير المهم، التعمق العلمي في مجال التخصص الأكاديمي، التمكن من أساليب التدريس الفعال، الربط بين معلومات المجالات العلمية المختلفة بطريقة جذابة، ويشرك الطلبة بفاعلية في عملية التعلم (Mills, 2003) .سعى إلى استطلاع آراء63 معلمًا و 1247 طالبًا موهوبًا. أشارت نتائج هذه الدراسة إلى الانفتاح الفكري والمرونة، هذه الدراسة تشير إلى أن السمات الشخصية والقدرات العقلية يلعبان الدور الأكبر في النجاح العملي مع الموهوبين.

وفي دراسة Chan, 2001 الاستطلاعية حول سمات وكفايات المعلمين للتعامل الإيجابي مع الموهوبين في هونغ كونغ توصل الباحث إلى نتيجة مفادها أن السمات والكفايات التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة جديرة بأن تراعى عند الإعداد لتنفيذ برامج تدريبية للمعلمين. وقد خلص الباحث إلى قائمة مكونة من 39 سمة وكفاية مرتبة حسب الأهمية، وقد جاء على رأس القائمة: ارتفاع الذكاء، الثقافة العامة، المثابرة وحب الإنجاز، الحماس لمجال الموهوبين، التواصل الإنساني الجيد مع الطلبة الموهوبين.ذكر الدكتور عبدالله الجغيمان، الباحث في مجال الموهبة والإبداع، عضو مجلس الشورى (لجريدة اليوم السعودية) أن عدد الطلاب الموهوبين في المملكة ١٦٠ ألفا بنسبة تصل إلى ٤,٥% من مجمل طلاب وطالبات مختلف المراحل الدراسية. وبين ل «اليوم» أن الدراسة التي قام بها أظهرت أن ٢٠% من الطالبات الموهوبات بالمملكة العربية السعودية تحصيلهن العلمي منخفض، مقابل ٢٥% من الطلاب الموهوبين تحصيلهم العلمي ٢٥%، وأن تحصيلهم الدراسي في المدرسة أقل من قدراتهم، موضحا أنه من الخطأ حصر القدرات الإبداعية على مجموعة محدودة من أصحاب القدرات البارزة ومن هم تحت الأضواء، فمن المعروف أن السلوك الإبداعي يمكن أن يوجد في أي إنسان وخاصة الطلاب ولكن بدرجات مختلفة وبأشكال متعددة.. وفي صياغ متطلبات هذا القرن تتجه البحوث نحو الجودة والاتقان فما هو نصيب البرامج للموهبة في وضع معايير سلوكية لا عداد معلم القرن الواحد والعشرين بكليات التربية.

دراسات سابقة:

استهدفت دراسة عبد العزيز الشخص (١٩٩٠) التعرف على الواقع لاكتشاف ورعاية الموهوبين فى التعليم العام بدول الخليج العربي والتوصل إلى

مشروع مقترح لاكتشاف ورعاية الطلاب الموهوبين فى التعليم العام بدول الخليج العربي يتضمن أساليب حديثة لاكتشاف الموهوبين ورعايتهم.وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات المسحية الوصفية. وقد أظهرت الدراسة في نتائجها عدم وجود أي خدمات أو برامج أو حتى جهات مسئولة عن الطلاب الموهوبين فى بعض الدول موضع الدراسة؛ مثل: قطر، والبحرين، وعمان، والكويت، ويقتصر الأمر في بعض الدول على تقديم الحوافز المادية والمعنوية كما ففي السعودية والبحرين، ولا توجد مناهج دراسية خاصة لهؤلاء الطلبة كما لا توجد خطط لرعايتهم تربويًا، واقتصرت الأساليب المستخدمة في التعرف على الموهوبين في بعض الدول على اختبار الذكاء والتحصيل الدراسي، وأظهرت الدراسة أيضا وجود اتفاق عام بين المتخصصين على ضرورة توفير أساليب خاصة لاكتشافهم ورعايتهم لصالحهم ولصالح مجتمعهم.

فيما استهدفت دراسة الجغيمان (١٩٩٤) التعرف على الأوجه الممكنة لتضمين تربية الموهوبين ضمن برامج تكوين وإعداد المعلم أكاديميا قبل الخدمة ومراحل التطوير المهني أثناء الخدمة. وأظهرت نتائج الدراسة افتقار برامج تكوين وإعداد المعلم أكاديميا قبل الخدمة ومراحل التطوير المهني أثناء الخدمة إلى مقررات وبرامج تدريبية تتعلق بتربية الموهوبين، ومن ثم اقترحت الدراسة مجموعة من المقررات والبرامج التدريبية يمكن إدراجها في برامج تكوين وإعداد المعلم أكاديميا قبل الخدمة ومراحل التطوير المهني أثناء الخدمة.

بينما استهدفت دراسة محمود (١٩٩٦) التعرف على الأساليب المستخدمة لاكتشاف الطلاب الموهوبين بفئاتهم في بعض الدول المتقدمة والنظم التعليمية ونوعية المعلم الذي يتعامل مع هؤلاء الطلاب للاستفادة من ذلك في تعليم ورعاية الموهوبين بما يصقل موهبتهم وينميها في مصر. وقد تناولت الدراسة تعريف الموهبة والموهوبين وفئاتهم المختلفة وكيفية البحث عن المتميزين من الطلاب

ممن لديهم قدرات ومواهب خاصة، كما تناولت الواقع الحالي لاكتشاف وتعليم الطلاب الموهوبين والتعرف على الاتجاهات العالمية المعاصرة في اكتشافهم وتعليمهم والخطوات المتبعة في ذلك.

في حين استهدفت دراسة طارق عبد الرؤوف (١٩٩٩) التعرف على طرق اكتشاف المتفوقين في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي، كما هدفت إلى التعرف على المتطلبات التربوية في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي، والمشكلات التي تواجه الطلاب المتفوقين في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي. خلصت الدراسة إلى وضع بعض المتطلبات التربوية للمتفوقين التي يجب أن تتوافر في المعلم وأساليب التدريس، والمنهج حيث يرغب الطلاب المتفوقون في دراسة مناهج خاصة تختلف عن مناهج بعض الطلاب العاديين عن طريق إثراء المناهج لكي تعمل على تنمية التفكير العلمي والتفكير الابتكاري وكذلك التقويم من خلال الامتحانات.

أما دراسة شحاته (٢٠٠٤) فقد استهدفت وضع نظام لتربية الطلاب الموهوبين في جمهورية مصر العربية من خلال التعرف على المشكلات التي تعوق تقديم أفضل رعاية لهؤلاء الطلاب، كما تهدف الدراسة إلى وضع استراتيجية يمكن من خلالها تطوير نظام تربية الطلاب الموهوبين في مصر في ضوء خبرات وتجارب الدول المتقدمة. واستخدمت الدراسة المنهج المقارن. وخلصت الدراسة إلى وضع استراتيجية يمكن من خلالها تطوير نظام تربية الطلاب الموهوبين في مصر في ضوء خبرات وتجارب الدول المتقدمة(الولايات المتحدة وألمانيا).

بينما استهدفت دراسة Mönks & Pflüger (2005) مقارنة لتعليم الموهوبين في ١٨ دولة أوروبية معتمدين في ذلك على البيانات التي تقدمها كل دولة لمنظمة اليونسكو. وقد تناولت الدراسة ستة عناصر أساسية بالبحث هي " ١) التشريعات واللوائح والإرشادات المدرسية، ٢) الاحتياجات الخاصة والمؤن

اللازمة، ٣) معايير التعرف على الموهوبين ، ٤) التدريب المهني وتحديث خبرات المعلمين وتكوين الشبكات اللازمة، ٥) الرعاية البحثية والمهنية والاستشارة، ٦) الأولويات والتوقعات. وقد خلصت الدراسة إلى أن الوضع التشريعي لتعليم الموهوبين وتوفير احتياجاتهم أصبح أمرًا واقعًا في هذه البلاد، كما أن هناك اهتمام بتدريب المعلمين وتنميتهم مهنيًا ليتمكنوا من التعامل مع الموهوبين بالشكل اللازم. وقد أظهرت النتائج كذلك أن أفضل الدول التي حققت تقدمًا في هذا المجال كانت انجلترا وألمانيا وسويسرا.

أما دراسة عطا الله (٢٠٠٨) استهدفت تقديم مقترحات لتطوير دليل المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، وخلاصة لدليل المنظمة، ثم توصلت الدراسة من كل ذلك إلى (٢٥) مقترحًا لتحسين الدليل وتحديثه، من بينها (٧) مقترحات إجرائية عامة، و (١٨) مقترحًا فنيًا تخص: الأدوات والأساليب والوسائل والتحقق من فاعليتها وكفاءتها، والفئات التي يجب أن تشملها عملية الكشف، ومراحل الكشف، واستراتيجيات معالجة بيانات الكشف عن الموهوبين، والمشكلات التي تقع فيها عملية الكشف، وتقويم عملية الكشف عن الموهوبين، وذلك في سبيل أن يكون الدليل مرشدًا عمليًا للمهنيين العاملين في هذا المجال.

فيما استهدفت دراسة Shane, et al.(2011) توظيف نموذج "فان تاسل باسكا" Van Tassel Baska الخماسي لسياسات تعليم الموهوبين عالية الجودة في تحليل وتقويم سياسات تعليم الموهوبين في هونج كونج. وقد ركزت الدراسة على طبيعة السياسات المتبعة في تعليم الموهوبين. وخلصت إلى أنه هناك العديد من نقاط الضعف التي يجب العمل على تحسينها فيما يتعلق السياسات وإدارة تعليم الموهوبين.

بينما استهدفت دراسة الجغيمان والمعياجيني (٢٠١٣) تقويم برنامج رعاية الموهوبين المدرسي المطبق حاليًا في مدارس التعليم العام في المملكة العربية

السعودية وذلك في ضوء معايير جودة البرامج الإثرائية التي وضعها الجغيمان وآخرون (٢٠٠٩)، ولتحقيق ذلك تمّ اختيار عينة مكونة من (٤٣) مدرسة تقوم بتطبيق البرنامج. وتم استخدام الملاحظة والمقابلة الشخصية كأدوات لجمع البيانات .أظهرت نتائج تحليل البيانات وجود معايير للكشف والتعرف على الطلبة الموهوبين قبل تلقيهم لخدمات البرنامج. كما بينت النتائج أن البرامج الإثرائية قدّمت العديد من الخدمات المتنوعة للطلبة الموهوبين، أولياء الأمور والمعلمين مثل: عقد دورات تدريبية، وتقديم محاضرات إرشادية حول العناية بالموهوبين. كذلك أظهرت النتائج أن المعلمين يستخدمون بعض أساليب الإثراء المدرسي للطلبة الموهوبين؛ وبالرغم من ذلك، بينت النتائج عدم كفاية الوقت المخصص للقاءات الأسبوعية للطلبة الموهوبين، كما أن بعض المعلمين غير مؤهلين للعمل في البرنامج. وفي ضوء هذه النتائج تم تقديم مجموعة من التوصيات الكلمات المفتاحية: تقويم البرامج، برامج رعاية الموهوبين، مدارس التعليم العام السعودية، البرامج الإثرائية، معايير جودة البرامج الإثرائية.

في حين استهدفت دراسة العمري، القصاص (٢٠١٦) التعرف على تقييم برامج رعاية الموهوبين بمنطقة الباحة في ضوء معايير الجودة، تكونت عينة الدراسة من (٤٢) معلمًا ومشرفًا بمدارس رعاية الموهوبين في منطقة الباحة المطبقة لبرنامج رعاية الموهوبين والتابع لإدارة التربية والتعليم بمدينة الباحة، واستخدمت الاستبانة كاداة لتقييم برامج رعاية الموهوبين بمنطقة الباحة في ضوء معايير الجودة والتي تضمنت محورين متعلقة بمتطلبات تطبيق الجودة ومدى تحققها في برامج رعاية الموهوبين، وقد تم تطبيق الأداة في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 1434/1435هـ. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: يوجد درجة متوسطة من المتطلبات المتعلقة بتطبيق معايير الجودة في برامج رعاية الموهوبين

بمنطقة الباحة، كما يوجد مستوى متوسط من تحقق معايير الجودة ببرامج رعاية الموهوبين بمنطقة الباحة.

وأخيرًا استهدفت دراسة القاضي (٢٠١٧) تقييم واقع البرامج المقدمة للموهوبين في مملكة البحرين؛ وبناء أدوات تقييم خاصة ببرامج الموهوبين تمزج بين المعلومات النوعية والكمية وقائمة على معايير أداء عالمية؛ ومن ثمَّ رسم منهجية مستقبلية لما ينبغي أن تكون عليه خِدمات الرعاية الخاصة بالموهوبين مع وجود عدد منَ المؤسسات الحكومية والأهلية المُستَهدِفة لهم تكونت عينة الدراسة من (٣٧٢) منَ الطلبة الموهوبين؛ و(١١٠) منْ معلمي المؤسسات المستهدفة بالدراسة؛ و(٦٣) منْ إداريي تلك المؤسسات؛ إضافة إلى عينة السجلات والوثائق الخاصة بالمؤسسات المُستهدفة بالدراسة والمرتبطة بأسئلتها. وقد كشفت نتائج الدراسة عن ضرورة إنشاء هيئة وطنية لاعتماد برامج الموهوبين؛ وضرورة متابعة ومساءلة البرامج القائمة منها وفق نِظام تقويم مُحكم؛ وحتمية إصدار تشريعات توضّح حقوق الموهوب وواجباته وتنظِّم خِدمات الرعاية المطلوب توفيرها له .و رسم منهجية مستقبلية لما ينبغي أن تكون عليه خِدمات الرعاية الخاصة بالموهوبين مع وجود عدد منَ المؤسسات الحكومية والأهلية المُستَهدِفة لهم تحتم بالإضافة إلى ما سبق من توصيات إقرار تعريف وطني للموهبة، مُحدد منَ الناحية الاصطلاحية والإجرائية، ووضع أطر عامة لخطة التعرُّف على الموهوبين بناءً على التعريف الوطني المُعتمد للموهوب .كما أوصى الباحث لتدريب العاملين وتأهيلهم بشكلٍ منهجي ومستمر في الجامعات و/أو مراكز التدريب المتخصصة في مجال الموهبة وفقَ ساعات تمهُّن مربوطة بأنظمة الحوافز والمكافآت والترقي. إضافة إلى طرح دبلومات أكاديمية منْ قبل الجامعات التي لديها برامج تربية الموهوبين كتعليم مستمر للراغبين في العمل بميدان الموهبة. وطالب بتوفير بعثات دراسية للموهوبين في مجال موهبتهم.

تعليق علي الدراسات السابقة:

تشير نتائج الدراسات التي تمت مراجعتها إلى أن النماذج الناجحة في اكتشاف ورعاية وتعليم الموهوبين من الطلاب كانت تعتمد علي سياسة واضحة وشاملة وخطة استراتيجية متكاملة لاكتشاف والعناية بهذا الفئة الهامة من الطلاب، البدء بعدد من الخطوات لتمكين الجامعات بتطبيق معايير جودة لتطوير برامج رعاية الموهوبين في برامجها وأنشطتها أهمها توعية أعضاء هيئة التدريس بالدور الذي يمكن أن تلعبه الجامعات.

منهجية البحث:

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لعينة من خبراء التربية بالجامعات السودانية، توصيف العينه من حيث النوع:

جدول (١)

توزيع عينة البحث حسب النوع

النوع	العدد	النسبه
ذكر	١٠	%٧٥
انثى	٥	%٢٥
المجموع	١٥	%١٠٠

من الجدول اعلاه نسبة الذكور من أفراد العينه ٧٥% بينما نسبة الاناث بلغت٢٥%

من حيث المؤهل:

جدول (٢) توزيع عينة الدراسه حسب المؤهل

الموهل	العدد	النسبه
دكتوراه	١٥	١٠٠
ماجستير	–	–
المجموع	١٥	١٠٠

من خلال الجدول اعلاه عدد الخبراء الذين يحملون درجة الدكتوراه يمثلون جميع أفراد العينه وليس من بين أفراد العينه من هم حملة درجات الماجستير

من حيث الدرجة الوظيفية:

جدول (٣)

توزيع عينة الدراسه حسب الدرجه الوظيفيه

الدرجه الوظيفيه	العدد	النسبه
استاذ مشارك	٨	٥٣,٣
بروفسور	٧	٤٦,٤
المجموع	١٥	%١٠٠

من الجدول اعلاه ان أفراد العينه منهم ٨ استاذ مشارك و٧ بدرجة استاذ

من حيث نوع الجامعه:

جدول (٤) توزيع عينة الدراسه حسب نوع الجامعه

نوع الجامعه	العدد	النسبه
حكومي	٩	٦٠
خاص	٦	٤٠
المجموع	١٥	%١٠٠

الشكل ادناه (رقم٦) ٦٠% من الجامعات الحكوميه و٤٠% من الجامعات الخاصه

إجراءات البحث:

١.الاطلاع على الأدب التربوي في مجال تربية الموهوبين فيما يتعلق ببرامج تطوير الموهوبين وبرامج كليات التربية.

٢.بناء أدوات البحث المتمثلة في استبانة من إعداد الباحثه. مكونة من ستة معايير جودة وهيتضمين سياسات واضحه لتطوير برامج الموهوبين، الاعداد للخطه الاستراتيجيه وفق منهجيه علميه، تنوع برامج الاعداد الخاصه بالموهوبين، تقويم البرامج المقدمه بصوره منهجيه، الحوكمه لتنمية الموهبه.

٣.تحكيم الاستبيان من الخبراء في التربية، التربيه الخاصه الاداره التربويه، وعلم النفس. وللتأكد من صلاحيتها في فهم لغة ومحاور الاستبانة، تم حساب صدق الاستبانة التي تم إعدادها من خلال الأسلوبين التاليين:

الأول: قياس الصدق الظاهري للاستبيان من قبل المحكمين: تم عرضها على مجموعة من السادة المحكمين من أساتذة التربية في تخصصات اصول التربية وعلم النفس والتربية الخاصة، للحكم على درجة وضوح العبارات وتمثيلها للهدف الذى وضعت له وحذف وتعديل ما يرونه يسهم في وصول الاستبانة إلى الشكل الأمثل للتطبيق. وبعد إجراء التعديلات التي أشار إليها السادة المحكمون.

ثانيًا قياس صدق الاتساق الداخلي عن درجة ارتباط بيرسون الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة، ويوضحها الجدول التالي:

جدول (٥)

معاملات ارتباط بيرسون لأبعاد معايير جودة تطوير برامج الموهوبين

م	معايير جودة تطوير برامج الموهوبين	معامل ارتباط
١	تضمين سياسات واضحه لتطوير برامج الموهوبين	٠,٩٦٠**
٢	الإعداد للخطة الاستراتيجيه وفق منهجية علمية	٠,٩٥٠**
٣	تنوع برامج الاعداد خاصة بالموهوبين	٠,٩١٧**
٤	تقويم الرامج المقدمه بصوره منهجيه	٠,٨٢٩**
٥	الحوكمه لتنمية الموهبة	٠,٨٧٠****

** دال إحصائيًا عند ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل بعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية لها عند مستوى دلالة (٠,٠١) تراوحت بين (٠,٨٢٩– ٠,٩٦٠) وهى قيم مرتفعة تشير إلى الاتساق بين الابعاد، مما يعكس درجة عالية من الصدق بين فقرات وأبعاد الاستبانة.

١– ثبات الاستبانة: باستخدام معامل "ألفا كرونباخ" (Cronbach Alpha) جاءت قيمة معامل الثبات (٠,٩٥٩)، وباستخدام التجزئة النصفية لعبارات الاستبانة، جاءت قيمة معامل ارتباط سبيرمان وبراون Spearman-) (Brown (٠,٩٢٦) وتشير هذه القيم العالية من معاملات الثبات إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

عرض النتائج ومناقشتها:

عرض ومناقشة نتيجة السؤال الاول:

ما معايير تطوير برامج الموهوبين لتحقيق التنمية المستدامة لكليات التربية من وجهة نظر خبراء التربية بالجامعات السودانية؟

استخدمت الباحثه اختبار (ت) لمعرفة الفروق في مستوى معايير تطوير برامج الموهوبين بكليات التربية من وجهة نظر خبراء التربية بالجامعات السودانية على ضوء المعايير العالميه لرعاية الموهوبين.

جدول (٦)

معايير تطوير برامج الموهوبين بكليات التربية من وجهة نظر خبراء التربية بالجامعات السودانية على ضوء المعايير العالميه لرعاية الموهوبين

الرقم	معايير جودة تطوير برامج الموهوبين	المتوسط	الانحراف المعياري	الدلالة الاحصائية	المستوى
١	تضمين سياسات واضحه لتطوير برامج الموهوبين	4.700	0.48305	دالة	مرتفع
٢	الإعداد للخطة الاستراتيجيه وفق منهجية علمية	4.100	0.56765	دالة	مرتفع
٣	تنوع برامج الاعداد الخاصة بالموهوبين	4.100	0.56765	دالة	مرتفع
٤	تقويم البرامج المقدمه بصوره منهجيه	4.400	0.51640	دالة	مرتفع
٥	الحوكمه لتنمية الموهبة	4.300	0.48705	دالة	مرتفع

من خلال تحليل استجابات أفراد عينة البحث إلى معايير جودة مقترح لتطوير برامج الموهوبين لتحقيق التنمية المستدامة تبين ان وضع السياسات لتطوير برامج الموهوبين، والاعداد للخطة وفق منهجية علمية، وتقويم البرامج التي توضح هذه السياسات والإعداد للخطة والقدرة القيادية لتنفيذ السياسات كل ذلك فسر على انه دال احصائيا في استجابات أفراد العينة إذا تراوحت الاستجابات ما بين، ٠.56765 – 0.48305. تتفق نتائج هذه الدراسة مع فوستر (١٩٩١) أن رعاية الطلاب الموهوبين والمتفوقين تمثل أولوية للنظام التعليمي ولم يكن يتم بشكل نظامي محدد، وكذلك تتفق مع نتيجة شحاتة (٢٠٠٤) الذي خلصت إلى

استراتيجية يمكن من خلالها تطوير نظام تربية الطلاب المتفوقين وتتفق مع باسكا (٢٠٠٥) الذي اشار إلى اهمية الإعداد الجيد للمعلمين من خلال برامج التنمية والتدريب المهني، و تبني خطة واضحة من مرحلة ما قبل المدرسة لاكتشاف ورعاية الموهوبين، وتتفق مع دراسة شين (٢٠١١)، ودراسة الجغيمان (٢٠١٣)، والقاضي (٢٠١٧) ان هنالك نقاط ضعف يجب تحسينها في ما يتعلق بالوائح المنظمة لبرامج الموهوبين.

عرض ومناقشة نتيجة السؤال الثاني:

"مامعايير تطوير برامج الموهوبين بكليات التربية من وجهة نظر خبراء التربية بالجامعات السودانية على ضوء المعايير العالميه لرعاية الموهوبين من خلال واقع المقررات الدراسية لهذه الكليات؟".

جدول (٧)

معايير تطوير برامج الموهوبين بكليات التربية من وجهة نظر خبراء التربية بالجامعات السودانية على ضوء المعايير العالميه لرعاية الموهوبين من خلال واقع المقررات الدراسية لهذه الكليات

م	واقع المقررات الدراسية لهذه الكليات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التفسير
١	لا تشتمل اغلب المقررات في كليات التربية على مقررات لرعاية الطلاب الموهوبين	٣,٧٠٠	٠,٥١٦٤٠	دالة
٢	لا تغطى مقررات مقررات الموهوبين المستويات الدراسية المختلفة	٤,٠٠٠	٠,٦٦٦٦٧	دالة
٣	المقررات المطروحة لرعاية الموهوبين لتخصصات محددة	٤,٠٠٠	٠,٣١٦٢٣	دالة

٤	تفتقر هذه المقررات إلى التطبيق العملي	٤,٣٠٠	٠,٤٨٣٠٥	دالة
٥	التطبيق العملي يساهم في تطوير معايير الجودة	٤,١٠٠	٠,٣١٦٢٣	دالة
٦	هنالك مقرارات خاصه بالطلاب الموهوبين	٤,٤٠٠	٠,٥١٦٤٠	دالة

ابرزت النتائج الاحصائية من خلال الجدول اعلاه الحاجة إلى مراجعة مناهج ومقررات بعض كليات التربية لتامين على معايير تطوير برامج الموهوبين لكليات التربية من وجهة نظر خبراء التربية بالجامعات السودانية من خلال الاهتمام بصياغة مفردات وتوجهات اصلاحية لاستصحاب لرعاية الموهوبين في مقررات الدراسة الجامعية، وان تعمم على كل التخصصات بكليات التربية. وان تكون المقررات لها رؤية تعليمية واضحة، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج الشخص (١٩٩٠) على أنه لا توجد مناهج دراسية خاصة لهؤلاء الطلبة كما لا توجد خطط خاصة لرعايتهم، كما تتفق مع دراسة جيغمان (١٩٩٤) الذي نادى بمقررات وبرامج تدريبية يمكن ادراجها في برامج تكوين واعداد المعلم، كما تتفق مع دراسة كاكيولا (٢٠١١) التي استهدفت التعرف علي طرق التعلم القائمة على استخدام تكنولوجيا المعلومات والتعلم القائم على حل المشكلات التي يمكن استخدامها لتطوير التجربة الإبداعية للطلاب في عملية الأنشطة البحثية في التعليم الثانوي في سياق التعليم، تؤكد النتائج مراجعة مقررات وبرامج التعليم الخاص بالموهوبين، مع الاشارة إلى ان هنالك عدد من كليات التربية كجامعة الخرطوم بدأت تأسس لأقسام تعنى بالتربية الخاصة، وعليه ومن خلال الواقع الراهن يقترح تضمين ودمج مقررات تعنى برعاية الموهوبين في كل المقررات الجامعية مع الرجوع إلى الموروث الاسلامي الذي نادى بتأمل والتدبر والتفكر كمهارات عقلية عليا لابد ان تركز عليها جميع المقررات الجامعية في أكثر من ٦٤٠ موقع في القران الكريم.

عرض ومناقشة نتيجة السؤال الثالث:

مامعايير تطوير برامج الموهوبين بكليات التربية من وجهة نظر خبراء التربية بالجامعات السودانية على ضوء المعايير العالميه لرعاية الموهوبين من خلال واقع كفايات الأستاذ الجامعي؟.

جدول (٨)

معايير تطوير برامج الموهوبين بكليات التربية من وجهة نظر خبراء التربية بالجامعات السودانية على ضوء المعايير العالميه لرعاية الموهوبين من خلال واقع كفايات الأستاذ الجامعي

م	كفايات الاستاذ الجامعي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	التفسير
١	يمتلك القدرة على بناء علاقات العاطفية بين الطلاب لتشجيعهم على تطوير ذاتهم	٤,٣٠٠	٠,٤٨٣٠٥	٢٨,١٥	دالة
٢	يعمل على تحقيق اهداف تنمية مهارات الطالب برؤية واضحة	٤,١٠٠	٠,٣١٦٢٣	٤١,٠٠	دالة
٣	يشجع الطلاب على إتقان عدد من اللغات	٤,٠٠٠	٠,٤٧١٤٠	٢٦,٨٣	دالة
٤	تزيد من الاستقلالية واتخاذ القرار	٤,٢٠٠	٠,٤٢١٦٤	٣١,٥٠	دالة
٧	يتيح للطلاب فرص للتعلم الذاتي	٤,١٠٠	٠,٣١٦٢٣	٤١,٠٠	دالة
٨	لديه الرؤية الواضحة للتعامل مع الطلاب الموهوبين	٤,٣٠٠	٠,٤٨٣٠٥	٢٨,١٥	دالة
٩	يحرص على تنمية قدراته من خلال التوسع في النهج الاسلامي لتنمية مهارات المتعلم	٤,٢٠٠	٠,٤٢١٦٤	٣١,٥٠	دالة
١٠	لديه قدرات عالية في التعامل مع الانظمة المحوسبة	٤,٥٠٠	٠,٥٢٧٠٥	٢٧,٠٠	دالة

من الجدول أعلاه يتضح أن نتيجة اختبار(ت) أفراد عينة البحث كانت ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة اقل من (٠,٠٥) وقيمة احتمالية (٠,٠٠)، وقد أنحصر الوسط الحسابي للعبارات ما بين (٣,٩٠٠ إلى ٤,٥٠٠) والانحراف

المعياري ما بين (٠,٣١٦٢٣إلى ٠,٥٦٧٦٥)، وتفسر (للتعرف على خصائص المعلمين الناجحين في رعاية وتنمية إبداعات الطلبة على المستوى الجامعي في الولايات المتحدة. طلب شامبرز من عدة مئات من علماء النفس والكيمائيين المبدعين أن يصفوا المعلمين الذين كان لهم الأثر الأكبر في تنمية أو إعاقة تطورهم الإبداعي. ولخص الخصائص الميسرة للتطور الإبداعي حسب الأهمية.

التوصيات:

(١) الالمام بسياسات واضحة لتطوير برامج الموهوبين.

(٢) وضع مفررات خاصه لرعاية و تطوير برامج الموهبة.

(٣) تصميم مقررات تهتم بجودة العمل في التعليم العام من خلال اعتماد برامج علمية.

(٤) تقوية وتعزيز العلاقة بين الجامعة والتعليم العام خاصة في مجال البحث العلمي.

(٥) تعزيز القيم والمفاهيم في توطين وتأصيل الموهبة وإثرائها كمرتكز محوري اساسي.

المراجع

بترجي، عادل عبد الجليل، (٢٠١١) ***النموذج التام لتطوير الموهبة ،نموذج تطبيقي للكشف عن الموهبه وتطويرها في المدرسة*** .عمان: مركز إدوارد دي بونو للنشر والتوزيع.

جروان، فتحي، والمحارمة، لين (٢٠٠٩). تقييم برامج مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز في ضوء المعايير العالمية لتعليم الموهوبين، ***ورقة عمل مقدمة للمؤتمر السادس لرعاية الموهوبين والمتفوقين***، الأُردن.

زيتون، حسن حسين، (١٩٩٧) ***التدريس: رؤية في طبيعة المفهوم***. القاهرة: عالم الكتب.

السرور، ناديا (٢٠٠٥). ***مدخل إلى تربية المتميزين والموهوبين***. عمان: دار الفكر.

شوق، محمود أحمد، (٢٠٠١). ***الاتجاهات الحديثة في تخطيط المناهج الدراسية في ضوء التوجيهات الإسلامية***. القاهرة: دار الفكر العربي.

عبد الحميد، جابر، (١٩٩٩). ***استراتيجيات التدريس والتعلم***. القاهرة: دار الفكر العربي.

عمر هارون الخليفة (١٩٩٤). اثر التربية والتعليم في تنمية الابداع في العالم العربي، ندوة التكنلوجيا والتنمية في العالم العربي نحو استثمار افضل للموارد العلمية العربية ، **منظمة الموارد العلمية والتكنلوجية في اكاديمية اكسفورد للدراسات العالية بريطانيا.**

الغالي أحرشاو (٢٠٠٥). الفكر التربوي العربي المعاصر بين إكراهات الواقع ومطامح المستقبل، ***مجلة علوم التربية: ملف خاص عن الكفايات***، الدار البيضاء، (٢٩)، ٣٤-٧٨.

فيليب إسكارس (٢٠٠١). ***مؤشرات لبحوث الموهوبين عام***. القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.

القاضي ، عدنان (٢٠١٧). ***تقييم برامج الموهوبين في مملكة البحرين*** والمقدمة كجزء من متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه من برنامج تربية الموهوبين بجامعة الخليج العربي http://www.alayam.com/online/local/211929/News.html

القصاص، خضر محمود، العمري، سالم مستور العدد (٥) – الاصدار (١) – (ربيع الأول / يناير - (2016 / 1437العدد (٥) -الصفحات (١٣٠ – ١٦١

كوجك، كوثر حسين (١٩٩٧). ***اتجاهات حديثة في المناهج وطرق التدريس*** . القاهرة: عالم الكتب.

محجوب، عباس (١٩٧٨). ***أصول الفكر التربوي في الإسلام***. دمشق: دار ابن كثير.

مصطفى عبد السميع محمد وآخرون (٢٠٠٦). ***استراتيجية التعليم قبل الجامعي، رؤية مقترحة***. القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.

مصطفى عبد السميع محمد (٢٠٠٥). ***ادوار أعضاء هيئة التدريس والإدارة ففي دعم التفكير الإبداعي لطلاب التعليم العالي من مدخل النظم***. القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.

الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، (٢٠٠٨). ***معايير ضمان الجودة لمؤسسات وبرامج التعليم العالي***، الرياض.

الورثان، عدنان بن احمد بن راشد (١٢٤٨). ***مدى تقبل المعلمين معاير الجودة الشاملة في التعليم دراسة ميدانية بمحافظة الاحساء***

Bishop, W.E. (1968). *Successful Teachers of the Gifted*. Exceptional Children, Chambers

J.A. (1973). College Teachers: Their effect on Creativity of Students. *Journal of Educational Psychology*.

Gallagher, J.J. (1985).*Teaching the Gifted Child* (3rd Ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.

Lindsey, M. (1980). Training Teachers of the gifted and talented. New York: Teachers College Press, Columbia University

Renzulli, J., & Karnes, F. (1968).Identifying key feature in Programs for the Gifted. Exceptional Children

Craft, A., (2002). *Creativity & Early Years Education*, London, Continuum,.

Corbet, D., et.al, (2002). *Effort & Excellence in Urban Classrooms, Expecting & Getting Success with All Students*, New York, Teachers College Press.

Davis, B. & Linda, E., (2003). *The New Strategic Direction & Development of the School, Key Frame Work for School Improvement Planning*, London, Routledge Falmer,

Harris, A., ital. (2003). Effective Leadership for School Improvement, London, Routledge Falmer,

Harris, A., ital. (Eds.), (1997). Organizational Effectiveness & Improvement in Education, Buckingham, Open University Press,.

Laessoe, J., (2010). Education of Sustainable Development, Participation and Socio-Cultural Change Environmental Education Research, v16, n1 p39-57, Feb

Jeffrey, B. & Woods, P., The Creative School, A Frame Work For Success, Quality & Success, London, Routledge Falmer,

. Learning & Training for Work in the Knowledge Society, 2002 Geneva, and International Lab our Office,

Stenberg, K. J., (Ed.,), (1994) Encyclopedia of Human Intelligence, New York, Macmillan Pub. Co. Vol. 1,.

Wells, G.O., & Glaxton, G., (2002). Learning for Life in the 21st Century, Oxford, Blackwell,. 22

http://www.alyaum.com/News/art/113605.html

http://www.mohiba.net/articles_show.php?show=28