

الأدوار والمسؤوليات والكفاءات المهنية للموظفين الرئيسيين في خدمات تربية الموهوبين

• جان إتش. ليبيان، وكارين إل. وستبيرج

Jann H. Leppien & Karen L. Westberg

"إذا كنت تريد أن تبني سفينة، لا تسوق الناس معاً بالقوة ليجمعوا الخشب، ولا تُعيّن لهم مهام وأعمالاً، بل علمهم كيف يتوقون إلى البحر". - أنتوني دي سانت-إكسبوري، كاتب فرنسي.

عندما تُفكّر في القانون الأمريكي "عدم استثناء أيّ طفل" الصادر عام ٢٠٠١ No child Left Behind Act of 2001 - NCLB، فمن المحتمل أنّ كثيرين سيُفكّرون في المتناقضات التي أحدثها هذا القانون الفدرالي. ومع ذلك، هناك أجزاء معينة من هذا التشريع تتناول قضايا تربوية مهمة وحيوية. فمثلاً، يذكرنا هذا التشريع الفدرالي بالحاجة الملحة جداً إلى وجود مدرّسين مؤهلين في المجالات الأكاديمية الرئيسة: اللغة الإنجليزية، والقراءة، والمهارات اللغوية، والرياضيات، والعلوم، واللغة الأجنبية، والتربية المدنية والسياسية، والاقتصاد، والتاريخ، والجغرافيا، والفنون. وقد اشترط القانون - بدءاً من نهاية السنة الدراسية ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦ - على كل مقاطعة تعليمية تتلقى أموالاً إعداد خطة لتضمين أن جميع المدرّسين الذين يُعيّنون في المدارس الابتدائية والثانوية ينطبق عليهم التعريف الخاص بـ "ذوي التأهيل العالي".

وعلى الرغم من أنّ القانون لم يتطرّق بالتعرّف إلى معلمي الطلاب الموهوبين، إلا أنّ هذه القاعدة لا تستثنيهم. ومن أجل تحقيق أفضل خدمة للطلاب الموهوبين في برنامجهم التربوي، على المدرّسين في مجالنا هذا أن يمتلكوا المعرفة، والكفاءات، والميول المطلوبة للقيام بأدوارهم ومسؤولياتهم. ولكن، ما المعارف والمهارات المطلوبة التي يحتاج إليها هؤلاء المدرّسون لكي يتمكنوا من تلبية الحاجات التعليمية المعرفية والوجدانية لطلابنا؟ وما الكفاءات المطلوبة من أولئك الذين يقبعون في المراكز الإدارية في تربية الموهوبين؟

في هذا الفصل، تصف جان لبيان، وكارين وستبيرج المعارف الأساسية التي تُعدّ متطلباً رئيساً للمُعَلِّمين والإداريين العاملين في تربية الموهوبين. وبالإضافة إلى ذلك، فإنَّهما تُقدِّمان وصفاً شاملاً للأدوار والمسؤوليات المختلفة لأولئك الموكَّل إليهم تعليم الطلاب الموهوبين. يتَّسق هذا الفصل على نحو وثيق مع الفصل الخاص بالتمهية المهنية (الفصل الرابع عشر)، الذي يتناول المبدأ الإرشادي التالي المنصوص عليه في المعيار المهني المطلوب من المنظمة الوطنية لتعليم الأطفال الموهوبين، من مرحلة ما قبل الروضة حتى الصف الثاني عشر (Landrum & Shaklee, 1998)، وهو: "لا يحقُّ إلا للمُعَلِّمين المؤهَّلين فقط أن يعملوا في تربية المتعلِّمين الموهوبين". يضاف إلى ذلك، أنَّ الكفاءات والمهارات والمعرفة المتضمنة في هذا الفصل تتَّسق مع المستويات الابتدائية المنصوص عليها من قبل المجلس الوطني لإجازة المدرِّسين، The National Council for Accreditation of Teacher Education NCATE, NAGC & CEC, 2006 للعمل في تربية الموهوبين والتميزين.

التعريف

يُقصد بالموصفات المهنية المعرفة، والكفاءات، والميول المطلوبة التي يتمتع بها العاملون في المقاطعة التعليمية لأداء أدوارهم ومسؤولياتهم بفاعلية، ومن ثم تقديم مجموعة من الخدمات الشاملة والمستمرة للمتعلمين الموهوبين. فمن حقِّ الطلاب الموهوبين أن يتعلَّموا على أيدي معلِّمين مؤهَّلين تأهيلاً عالياً، يدركون الميزات الفريدة للطلاب الذين يتولون تدريسهم، ويقدرّون على تلبية احتياجاتهم (NAGC, 1994). تجدر الإشارة إلى أنَّ هذه الشروط المهنية تتباين وفقاً للمسؤولية الوظيفية، ومستويات التأهيل التي تضعها كل ولاية.

الأساس المنطقي

إنَّ أفضل خطة خدمات لتربية الطلاب الموهوبين تصبح قليلة الفائدة دون وجود هيئة تدريسية فاعلة. يجب على كلِّ معلم يمضي وقتاً طويلاً مع الطلاب الموهوبين والنابعين في موقف أكاديمي، سواء كانوا في مجموعات متجانسة أو مختلفة، أن يمتلك المعرفة المطلوبة، والكفاءات، والصفات اللازمة لتنفيذ أهداف التربية المتميزة التي تستجيب لحاجات الطلاب الأكاديمية والنفسية. ومن أجل تقديم خبرات تعليمية ملائمة للطلاب الموهوبين والنابعين، يحتاج العاملون الرئيسيون إلى امتلاك معرفة، وفهم ما يأتي:

- طبيعة الفروق الفردية، خاصة تلك التي تنطبق على القدرات الاستثنائية.
- أصول مظاهر الموهبة المختلفة وطبيعتها.
- العوامل المعرفية، والاجتماعية، والوجدانية، والبيئية التي تُعزِّز أو تكبح نموَّ الموهبة في المجتمعات الطلابية كافة.
- أساليب متنوّعة في عملية التعرّف إلى الطلاب ذوي القدرات الاستثنائية وتقويمهم.
- الأسس التاريخية والنظرية في حقل تربية الموهوبين، والاتجاهات والقضايا المعاصرة، وإمكانية معرفة الاتجاهات المستقبلية المحتملة في هذا الميدان.
- الأساس المنطقي القائم على البحث لبرامج وخدمات التمايز المقدّمة للطلاب الموهوبين.
- نماذج نظرية، ونماذج برنامج أصلية، وقواعد تربوية تُقدِّم أسساً ملائمة لتطوير منهاج متميز للطلاب الموهوبين.
- القدرات الكامنة والفريدة للطلاب الموهوبين من القطاعات السكانية المحرومة من الخدمات، بمنّ فيهم الطالبات والطلاب الموهوبون الذين يعانون إعاقاة جسدية، أو الطلاب المتنوّعون عرقياً وإثنيّاً، أو المحرومون اقتصادياً، أو ضعيفو التحصيل.

- مناهج وأساليب تعليمية ملائمة لتلبية حاجات المتعلمين الموهوبين.
- تشريعات حكومية يُسترشد بها في تصميم برامج المقاطعة، وإجراءات التعرف إلى الموهوبين، وكيفية تقديم الخدمات، وإرشادات في عملية التقييم.
- تقييم البرنامج كدراسة منتظمة لقيمة الخدمات المقدّمة وتأثيرها.
- قضايا تربوية، وسياسات، وممارسات معاصرة تشمل علاقاتها بمجال تربية الموهوبين.

المبادئ الإرشادية

تُنبئ عدّة دراسات بحثية بأنّ الأشخاص الذين لديهم خبرة في تعليم الموهوبين هم أكثر قدرة على تلبية الحاجات التربوية الخاصة للمتعلّمين الموهوبين؛ لذا، فإنّ المدارس التي تُلبي هذه الحاجات بنجاح تنظر إلى عملية وضع برامج للموهوبين كجهد تعاوني مدمج في برنامج التعليم العام. تعتمد المبادئ والافتراضات الآتية التي تحكم هذا الفصل على هذا المنظور. Delcourt & Evans, 1994; Hansen & Feldhusen, 1994; Kirschenbaum, Armstrong, & Landrum, 1999; Landrum & Shaklee, 1998; Neihart, Reis, Robinson, & Moon, 2002; Purcell & Leppien, 1998; Renzulli & Reis, 1991; Shore, Cornell, Robinson, & Ward, 1991; Shore & Delcourt, 1996; Tomlinson, Coleman, Allen, Udall, & Landrum, 1996; Tomlinson, et al, 1994.

- المعلمون الذين لديهم تدريب خاص على محتوى وطرائق تدريس تربية الموهوبين، هم أكثر فاعلية من أولئك الذين لم يتلقوا مثل هذا التدريب فيما يخصّ تقديم الخدمات للمتعلّمين الموهوبين.
- الموظفون الرئيسيون مطالبون بتنفيذ برنامج شامل للمتعلّمين الموهوبين.
- يجب شرح أدوار الموظفين الرئيسيين بدقّة لتضمينان التنفيذ الفاعل لسلسلة من الخدمات المتتالية للمتعلّمين الموهوبين، بدءاً بمرحلة ما قبل الروضة، وانتهاءً بالصف الثاني عشر.
- يحتاج الموظفون الرئيسيون إلى معرفة نوعية خاصة، وكفايات لتلبية الحاجات التربوية للمتعلّمين الموهوبين.
- هناك حاجة للتطوير المهني المستمر لمساعدة الموظفين الرئيسيين على امتلاك المعرفة والكفاءات الضرورية التي تُلبي حاجات الطلاب الموهوبين.
- المؤهلات المهنية يجب أن تقود الممارسات المتعلقة بتعيين الموظفين المسؤولين عن توفير الخدمات للمتعلّمين النابغين.

الأدوار والمسؤوليات والكفاءات الخاصة بالموظفين الرئيسيين العاملين في برنامج تربية الطلاب الموهوبين

يجب على واضعي برامج الموهوبين الشاملة التفكير في كيفية تنفيذ البرنامج، وتعرّف الأفراد المسؤولين عن تنفيذه. ومن أجل تلبية حاجات المتعلّمين الموهوبين على نحو فاعل، يجب على المقاطعة التعليمية تعيين موظفين من ذوي المؤهلات العالية الذين تقع عليهم مسؤولية توفير الخدمات للطلاب الموهوبين والنابغين.

يُحدّد جدول (١٣:١) أدوار الموظفين الرئيسيين، ومسؤولياتهم، والمعرفة والكفاءات المطلوبة لتوصيل الخدمات للمتعلمين الموهوبين. وبينما تتنوّع هذه الأدوار تبعاً للإرشادات المقدّمة من المناطق التعليمية وإرشادات برامج الولايات، تُبيّن الكفاءات سلسلة من المؤهلات المطلوبة في المختصين للتأكد أنّ المتعلمين الموهوبين يحصلون على الخدمات التي تناسب حاجاتهم الأكاديمية والاجتماعية. ويجب أن تساعد معرفة هذه الكفاءات المقاطعات التعليمية على تعرّف أنواع المؤهلات المهنية والالتزام الضرورية. وعلى الولايات والمقاطعات التعليمية الرجوع إلى البيانات السياسية التي تتعلق بهذه الكفاءات انظر Landrum, Callahan, 1994; NAGC, 1994, 1995; NAGC & CEC, 2006; Van Tassel-Baska, 1994. وفي المقاطعات التي عُهد فيها لمدرّس واحد مسؤولية تقديم الخدمات للمتعلمين الموهوبين والتميّزين، يُوصى بأن تُستخدم القائمة في استهداف أكثر الواجبات أهمية من بين المسؤوليات المُدرّجة في القائمة لتوفير الحد الأدنى من الخدمات.

مثال يحتاج إلى تعديل

عيّنت مقاطعة جراي التعليمية The Gray School District مُنَسَّقاً لبرنامج جديد في تربية الموهوبين، وهو حاصل حديثاً على درجة البكالوريوس في التربية الخاصة من جامعة في ولاية مجاورة، دُرّس فيها مادة واحدة خاصة بتربية الموهوبين. يتمتّع هذا المعلم بخبرة كمعلم تربية خاصة ومُنَسَّق. وقد أوضح مدير التعليم أنّ الشخص الذي سيتسلّم هذه الوظيفة يُتَوَقَّع منه أن: (١) يزيد عدد مسابقات التسكين المتقدّم المُقدّمة في المدرسة الثانوية. (٢) يعمل مع مديري المرحلة الابتدائية على إدخال بعض التغييرات في الخدمات المُقدّمة للطلاب. (٣) يُعدّ تقارير عن الخدمات المُقدّمة في تربية الموهوبين والناغبين المطلوبة من الولاية والمقاطعة التعليمية. يتأكد أنّ المقاطعة تلتزم بالأنظمة الجديدة التي تتطلبها الولاية. (٤) وقد بيّن المدير أنّه على المُنَسَّق الجديد الردّ على استفسارات الآباء عند إثارته قضايا تقلقهم بخصوص خدمات الموهوبين والناغبين. وبالإضافة إلى ذلك، أقرّ المدير بأنّه لا وقت لديه حقيقة للعمل مع المُنَسَّق في البرنامج، وأنّه يريد شخصاً يستطيع تولي هذا الدور دون أن يثير انتباهاً خاصاً تجاه خدمات تربية الموهوبين المُقدّمة في المقاطعة.

عواقب عدم تعرّف الأدوار والمسؤوليات

المناسبة للموظفين الرئيسيين

حين تُعيّن مدارس المقاطعة أشخاصاً ليس لديهم المهارات والكفاءات الضرورية للقيام بمسؤولياتهم إزاء تطبيق خدمات فاعلة في تربية الموهوبين فإنّ النتائج - لسوء الطالع - تكون متوقعة في الغالب. فالموظفون الذين يفتقرون إلى المؤهلات والتدريب المناسبين لا يمكنهم وضع الإجراءات المناسبة للتعرف إلى الموهوبين، وتطوير فرص التعلم المتميز ذي النوعية الممتازة وتعزيزها، وتسهيل إجراء تقييم مُحكّم للبرنامج بما يدعم إدخال تحسينات على البرامج والخدمات مع مرور الوقت، والتواصل مع المستفيدين من البرنامج. وعليه، يفقد البرنامج تدريجياً الدعم من الآباء، والإداريين، وأعضاء مجلس التربية، والمعلمين. وفي النهاية، تُخفّض ميزانية البرنامج أو تُلغى؛ ممّا ينعكس سلباً على الطلاب النابهين.

المثال المعدل

شكّل مدير مقاطعة جراي التعليمية لجنة موسّعة، وضعت توصيفاً وظيفياً لوظيفة مُنسّق تربية المهنيين في المقاطعة. وقد حدّد التوصيف الوظيفي مؤهلات مسؤوليات خاصة، مثل: توفير تنمية مهنية مستمرة للمُعَلِّمين على مختلف المستويات، والاستجابة لتغييرات الطلاب الديموغرافية، ووضع سلسلة من الخدمات داخل المقاطعة. وبعد الإعلان عن الوظيفة وإجراء مقابلات مطولة، عيّنت المقاطعة مُعلّمة تحمل درجة الماجستير في تربية المهنيين، ولديها خبرة كمُنسّقة وأخصائية في تربية المهنيين. والأهمّ من ذلك، أنّها كانت ناجحة في وظيفتها السابقة عبر توفير رؤيا وقيادة تمخّص عنهما برنامج مُحكّم في الخدمات المُقدّمة للمتعلمين المهنيين. وبعد فترة وجيزة من تعيينها، شكّلت لجنة استشارية للمهنيين، تُمثّل المستويات كافة، وبقيادة المُنسّقة، عملت اللجنة الاستشارية على وضع خطة لتقويم الاحتياجات نجم عنها بيان الرسالة، وخطة عمل للسنة القادمة، وخطة لثلاث سنوات. وقد ضمّت أهداف خطة العمل مهمات، مثل: تتحصّ الخدمات المُقدّمة لطلاب المرحلة المتوسطة، وإعادة التدقيق في خطة التعرّف إلى المهنيين للتأكد أنّها عادلة في تمثيلها السكاني في المقاطعة، وزيادة فرص التطوير المهني لمُعَلِّمات الصفوف، وفحص اتّساق منهاج خدمات المهنيين مع منهاج البرنامج النظامي؛ الأمر الذي وفّر معلومات أكثر لمجلس المدرسة وإداريتها، وعقد سلسلة من الجلسات مع الآباء لمناقشة قضايا مهمة. وبعد ثلاث سنوات، طلبت المُنسّقة زيادة في الدعم المالي من المدير الإداري ومجلس المدرسة، وحصلت على مبتهاها. وكنيجة لهذا التخطيط الدقيق؛ اكتسبت مقاطعة جراي سمعة طيبة كنظام يُوفّر الدعم للمتعلمين كافة، بمنّ فيهم الطلاب النابغون.

نموذج لتوضيح الأدوار والمسؤوليات والمواصفات المهنية للموظفين الرئيسيين

يمكن للمقاطعات استعمال دليل التخطيط لتقويم درجة نجاحها في توضيح الأدوار والمسؤوليات والمعرفة والكفاءات التي يتصف بها الموظفون الذين سيعملون على توصيل الخدمات للمتعلمين المهنيين. وبعد تتحصّ جداول الكفاءات التي عُرضت سابقاً في هذا الفصل، عليك إدخال تعديلات على برنامج المهنيين في مقاطعتك، عبر تعرّف الممارسات التي ترغب في إدخالها.

نصيحة للممارس المنفرد

إنّ إرساء ملكية لبرنامج تربية المهنيين هو إحدى أنجح الطرائق لتضمين نجاحه. وعندما يكون هناك مختص واحد لبرنامج المهنيين، تقع عليه وحده مسؤولية تنفيذ البرنامج في المقاطعة التعليمية، فإنّ أفضل نصيحة نُقدّمها له تتمثل في تطوير استراتيجيات لتحقيق الاعتراف بملكية البرنامج. وأول شيء يمكن عمله لإنشاء المُلكية، هو تأسيس مجموعة استشارية لتربية المهنيين (انظر الملحق أ)، حيث تعمل هذه المجموعة كفريق عمل مُؤلّف من الهيئة التدريسية، والإداريين، والآباء الذين يتولون مسؤوليات تطوير برنامج شامل للمهنيين، من مرحلة ما قبل الروضة حتى الصف الثاني عشر. وفيما يخصّ المرحلة الابتدائية، يمكن لهذا الفريق أن يضمّ آباء، وأعضاء قادرين من المجتمع، وإداريين وممثلين عن الهيئة التدريسية من كلّ صف، وكذلك مختصين في الفنّ، والموسيقى، والتربية البدنية، أو مختصين في الإعلام. أمّا على

مستوى المرحلتين: المتوسطة، والثانوية، فيستطيع هذا الفريق أن يضمّ أعضاء من الهيئة التدريسية من كلّ دائرة. وسيتملّ هذا الفريق بعض المسؤوليات التي يتولاها الإداريون، مثل: إجراء تقويم للحاجات يشمل المقاطعة كلّها، وتطوير خطة للتعرف إلى الموهوبين، واتخاذ قرارات تتعلق بكيفية إيصال الخدمات، ووضع برنامج تنمية مهنية للهيئة التدريسية على مستوى المدرسة كلّها. وبذلك، يستطيع هذا الفريق أن يساعد هذا المختص على ابتداء طرائق لإدخال تغييرات ضرورية قد تلزم في تنفيذ برامج وخدمات شاملة.

واعتماداً على حجم المقاطعة، وتركيبها العامة، وكذلك الاحتياجات الأكاديمية والاجتماعية والعاطفية المختلفة للمتعلمين الموهوبين، يجب اتخاذ قرارات أخرى لتنفيذ برنامج فاعل. فمثلاً، قد تُقرّر مقاطعة تعليمية صغيرة أنها تستطيع تلبية حاجات الطلاب على نحو فاعل، عن طريق وضعهم على شكل مجموعات في الغرف الصفية، في حين يقوم أخصائيو تربية الموهوبين بدور استشاري لأولئك المدرّسين الذين سيعملون مع الطلاب مباشرة. وعلى المستوى الثانوي، قد تُقرّر مقاطعة ما تشكيل صفوف للمتفوقين، وقد يقوم أخصائيو تربية الموهوبين بدور المعلم الناصح للطلاب الذين يرغبون في الالتحاق بالتعليم المستقل. وعلى كلا المستويين، يستطيع فريق استشاري مساعدة أخصائي تعليم الموهوبين على وضع خطة مُتلى لتلبية احتياجات المتعلمين النابغين دراسياً. وباستطاعة هذا الأخصائي استعمال جدول المتضمن في هذا الفصل للتفكير في وضع خطط تنفيذ ممكنة بالتعاون مع الفريق الاستشاري؛ للتخفيف من التحدي الهائل المُتمثّل في إنشاء برنامج شامل.

جدول (١٣:١): الكفاءات المطلوبة في الإداريين (تجمع هذه الفئة العاملين في المبنى والمكتب الرئيس، علماً بأن المسؤوليات ستختلف تبعاً لعدد العاملين الذين يتولون مسؤوليات إدارة برامج الموهوبين والتابعين).

المسؤوليات	المعرفة	الكفاءات
- تخطيط برامج وخدمات وتنفيذها في المقاطعات كلها، من مرحلة ما قبل الروضة حتى الصف الثاني عشر.	- يدرك وجوب توفير سلسلة متصلة من الخدمات المبرمجة للمتعلمين الموهوبين. - تشمل خيارات المجموعات العنقودية صنفًا خاصًا مسجوبة من الصفوف النظامية، وأخرى متجانسة، ومدارس خاصة أو جاذبة، ودروسًا خصوصية، والتحاقًا مزدوجًا، وخدمات إرشادية خاصة؛ تلبية لحاجات الطلاب الأكاديمية والنفسية والاجتماعية.	- إنشاء خدمات برمجية لمرحلة ما قبل الروضة حتى الصف الثاني عشر، مُصمَّمة خصيصًا لتلبية الحاجات المحددة لهؤلاء المتعلمين. - تطوير خدمات تُلبّي أنواع الموهبة جميعها، بما فيها التعلّم العام، والتعلّم الخاص، والإبداع، والقيادة، والفنون البصرية والأدائية. - تطوير سياسات خاصة بدخول المدرسة المبكر، والترقيع، والتجميع حسب القدرات، والالتحاق المزدوج، وتعديل المنهاج.
	- يدرك وجود اختلافات في المحيط التربوي، (مثل: الفلسفة، والقيم، وحجم الصف، والظروف التنظيمية والثقافية)، قد تؤثر في برامج الموهوبين بطرق فريدة. - يفهم أنّ برامج تربية الموهوبين وخدماتهم يجب أن: أ- تصمّم من منظورين اثنين: نظري؛ أي البحث الذي يدعم خططًا أو ممارسات معينة مع المتعلمين الموهوبين، وعملي، مثل: المصادر الموجودة والمتاحة. ب- تخطط بالتعاون مع العارفين في هذا المجال.	- تقييم المستوى الحالي للخدمات المقدمة لطلاب الموهوبين الموجودين ضمن المقاطعة؛ من أجل تطوير برنامج شامل لمرحلة ما قبل الروضة حتى الصف الثاني عشر. - تصميم برامج بالتشاور مع مختصين أكفاء، وضمن معايير الممارسات الجيدة في هذا المجال. - تطوير وتوزيع وثائق البرنامج التي تصف بيانات رسالة البرنامج والأهداف والغايات.
- إيجاد موارد مالية للعاملين، ومواد خاصة ببرامج تربية الموهوبين.	المُقدّم للجهود المماثلة في المقاطعة.	- تخصيص التمويل المطلوب المتناسب مع سلسلة خدمات الموهوبين المُقدّمة من المدرسة والمقاطعة.

(يتبع)

تنمية / جدول (١٢:١)

المسؤوليات	المعرفة	الكفاءات
<p>- توجيه عملية التعرف إلى الموهوبين، وإلحاق الطلاب المختارين بالخدمات الخاصة.</p>	<p>- يدرك أن أية عملية شاملة ومتراصة ومتسقة لترشيح الطلاب، تُفضي إلى عملية أكثر دقة وعدلاً في التعرف إلى الموهوبين. إنَّ استعمال مصادر متعددة للحصول على المعلومات يوفر معلومات عن قدرات الطلاب قد يُغفل عنها عند استعمال معلومات موضوعية. وتُهيئ عملية الترشيح الشاملة فرصاً لتحويل الطلاب من قبل معلمي التربية الخاصة، وتوصيات الآباء، وأخصائيي علم النفس، وخبراء المناهج، ... إلخ.</p>	<p>- تطوير خطة للتعرف إلى الموهوبين، تتضمن القياس الفردي لمعرفة الطلاب الموهوبين وقدراتهم كما تنصُّ عليها أنظمة الولاية، أو سياسة المقاطعة التعليمية.</p> <p>- اختيار عمليات قياس تتجاوز مفهوم الموهبة الضيق، وتضمُّ مصادر معلومات متعددة عن الطلاب.</p>
<p>- اختيار العاملين الرئيسيين للعمل مع الطلاب الملتحقين ببرنامج الموهوبين.</p>	<p>- يدرك أن للمتلمين الموهوبين الحقُّ في التعلم على أيدي معلمين لديهم: أ- إعداد خاص بتربية الموهوبين. ب- خبرة في وضع محتوى متميز، وأساليب تدريس ملائمة. ج- تنمية مهنية مستمرة. د- صفات شخصية ومهنية مُثلى.</p>	<p>- تطوير إجراء لاختيار المدرِّسين الذين تقع عليهم مسؤولية التعرف إلى الموهوبين، وتوفير خدمات للطلاب الموهوبين والناخبين، وتعيين مختصين بتربية الموهوبين يحملون شهادة جامعية في تربية الموهوبين.</p> <p>- تطوير خطة تنمية مهنية شاملة ومتواصلة للعاملين الرئيسيين كافة، الذين يعملون مع المتعلمين الموهوبين.</p> <p>- شرح الأدوار والمسؤوليات المطلوبة من جميع العاملين مع الطلاب المتقدمين دراسياً. كما يجب تقويم المعلمين الذين تقع على كاهلهم المسؤولية المباشرة لتدريس المتعلمين الموهوبين؛ وذلك للتأكد من كفاءتهم لتقويم مناهج وأساليب تدريس متميزة.</p> <p>- ابتكار برامج توجيهية لإعلام الآباء بالخدمات المتاحة لأبنائهم.</p>

(يتبع)

تنمة / جدول (١٣:١)

الكفاءات	المعرفة	المسؤوليات
<p>- نشر معلومات تتعلق بالسياسات والممارسات المستخدمة في تربية المهنيين، مثل: تحويل الطالب، وعملية الاختيار، والاستئناف، والقبول الصادر عن معرفة، وتقديم الطالب العلمي، وخيارات منهجية،... إلخ.</p> <p>- عقد ورشات عمل لمساعدة الآباء على فهم الحاجات السيكولوجية والاجتماعية والأكاديمية للطلاب المهنيين.</p> <p>- إنشاء لجنة استشارية تعكس التنوع الثقافي والاجتماعي والاقتصادي للمدرسة أو المجتمع الطلابي الشامل في المقاطعة، بحيث تضم آباء وأعضاء من المجتمع، وطلاباً، وأعضاء الهيئة التدريسية في المدرسة.</p> <p>- تنفيذ منهاج ملائم يضمن امتلاك متطلبات المهارات الأساسية للمنهاج العام، ويسمح بإدخال تعديلات أو توسعات، ودمج هذا المنهاج العام بأي منهاج خاص بالمهنيين.</p>	<p>- يدرك أهمية إعلام الآباء بالخدمات المتاحة لأبنائهم، وحصول آباء الطلاب المهنيين على فرص منتظمة لإعطاء معلومات، ووضع توصيات بخصوص خدمات البرنامج.</p>	<p>- تطوير برامج وخدمات تربية آباء الطلاب المهنيين.</p>
<p>- شرح المنهاج المصمم لبرنامج المهنيين في سياق المنهاج العام، والمعايير التي تُحددها الولاية أو الدولة، والاختلافات المطلوبة للمنهاج الخاص.</p> <p>- تنفيذ برنامج شامل لتنمية مدرّسي المهنيين، ومعلمي الصفوف النظامية، ودعم الهيئة التدريسية، وتطوير المنهاج والأساليب الخاصة بتدريس الطلاب المهنيين.</p>	<p>- يدرك أهمية يجب تصميم خدمات للمهنيين لمساندة أو تعزيز المهارات والمعرفة التي تعلموها في مختلف الصفوف النظامية؛ لتضمينها الاستمرارية في أثناء تقدم الطلاب في البرنامج.</p> <p>- يفهم نماذج المنهاج، ويظهر مهارات قوية مرتبطة بتطبيق نماذج من هذا النوع وتقويمها.</p>	<p>- تسهيل عملية اتخاذ القرار بين جميع العاملين في المقاطعة؛ لإنشاء منهاج شامل من مرحلة ما قبل الروضة حتى الصف الثاني عشر.</p>

(يتبع)

تنمية / جدول (١٢:١)

المسؤوليات	المعرفة	الكفاءات
	<p>- يدرك أن برنامجاً شاملاً في تربية الموهوبين يجب أن يتضمن خطة لتعرف التطور الاجتماعي العاطفي الفريد للطلاب الموهوبين، ورعاية ذلك التطور.</p>	<p>- دعم منهاج وجداني مُحدد تعريفاً جيداً، يتناول الوعي الشخصي/ الاجتماعي والتكيف، والتخطيط الأكاديمي، والوعي المهني/ الوظيفي للطلاب الموهوبين.</p>
<p>- تطبيق أنظمة إدارة معلومات فاعلة ومتطلبات المساءلة للطلاب الموهوبين والموظفين في المقاطعة.</p>	<p>- يعرف أن تقويم البرنامج يُوفر دراسة منظمة لأهمية الخدمات وأثرها. - يقترح وسيلة يمكن بواسطتها تحسين البرامج.</p>	<p>- تطوير تقويم أو اختبار أولي لبرنامج الموهوبين، يركز على النتائج الكمية والنوعية، ويسفر عن مراجعة متواصلة للمنهاج وطرائق التدريس. - تخصيص وقت ودعم مالي كافٍ وموظفين لإجراء تقويم منظم للبرنامج.</p>

جدول (٢: ١٣): الكفاءات المطلوبة في مُنسق خدمات المهنيين.

المسؤوليات	المعرفة	الكفاءات
- تنفيذ برنامج شامل لتربية للمهنيين مبني على معايير نموذجية.	- يعرف المعايير المطلوبة على المستوى المحلي والوطني. - يعرف إجراءات التعرّف إلى الطلاب المهنيين؛ عقلياً، وأكاديمياً، وإبداعياً، والمتنوعين ثقافياً. - يفهم العلاقة بين العوامل الثقافية والإثنية والاجتماعية والاقتصادية، وتقييم كل طالب وتحصيله على حدة.	- تطوير خدمات شاملة للطلاب المهنيين، من مرحلة ما قبل الروضة حتى الصف الثاني عشر. - تطبيق إجراءات المقاطعة والولاية في التعرّف إلى المهنيين، وتفسير نتائج التقييم لتعرّف الحاجات الفريدة لهم. - مشاركة معلمي الصف في ترشيح الطلاب لبرنامج خدمات تربية المهنيين باستمرار. - عقد اجتماعات لإعلام الآباء والمعلمين بشروط التحاق الطلاب المؤهلين بالبرنامج، وبالإجراءات المتبعة في المقاطعة.
- تطبيق عملية التعرّف إلى المهنيين وإجراءاتها الموضوعية من قبل المقاطعة أو الولاية.	- يعرف الحاجات التربوية والسيكولوجية للمهنيين والنايفين، ويُطبّق أنواعاً عديدة من أساليب التدريس، و/ أو الاستراتيجيات التربوية الملائمة على الطلاب المهنيين والنايفين.	- تطوير خطة مدى وتتابع خاصة بالمنهاج المتميز لمرحلة ما قبل الروضة حتى الصف الثاني عشر، تُلبي الحاجات العقلية والعاطفية، واهتمامات الطلاب المهنيين والنايفين وميولهم. - تطبيق سلسلة من الاستراتيجيات المقترحة لتمايز المنهاج الرئيس، مثل: التسريع / التسكين، والعمق، والتعميد، والحدائث، وإنشاء مجموعات للتدريس الملائم، بالإضافة إلى تفريد التخطيط لمساعدة الطلاب المهنيين على تحقيق كامل قدراتهم الفريدة.

(يتبع)

تنمّة / جدول (١٢:٢)

الكفاءات	المعرفة	المسؤوليات
<ul style="list-style-type: none"> - خلق أجواء أو بيئات تستطيع الموهبة أن تبرز فيها، ويشعر فيها الطلاب الموهوبون بالتحدي والأمان في استكشاف قدرتهم، والتعبير عن ذلك. 		
<ul style="list-style-type: none"> - تطوير طرائق فاعلة للاتصال مع هيئة العاملين في المدرسة، ونقل المعلومات المتعلقة بالسياسات والممارسات الرئيسية في حقل تربية الموهوبين. - شرح أدوار المشاركين ومسؤولياتهم فيما يخص تقديم الخدمات للطلاب الموهوبين، ودعمها. - توفير النقاش، والتشاور، والتعاون، وخدمات التطوير المهني للمعلمين، والإداريين، والمرشدين في برنامج التعليم العام. 	<ul style="list-style-type: none"> - يفهم قواعد التعاون لتضمينان دمج خدمات برنامج تربية الموهوبين في برنامج التعليم العام. 	<ul style="list-style-type: none"> - دمج خدمات برنامج تربية الموهوبين في برنامج التعليم العام.
<ul style="list-style-type: none"> - مساعدة المعلمين على استعمال المبادئ الخاصة بالمنهاج والتعليم المتميز المصمّم لملائمة الصفات المميزة للطلاب الموهوبين، بمنّ فيهم أولئك الذين كانوا غير ممثلين في البرامج والخدمات. - دمج استراتيجيات تعليم الموهوبين في المنهاج النظامي لتضمينان الزخم الأكاديمي، عبر تطوير كفاءة عالية المستوى في المجالات الأكاديمية الرئيسة كلها. - تعرّف المواد والمصادر الملائمة لتسهيل برمجة الخدمات المقدّمة للطلاب الموهوبين. 	<ul style="list-style-type: none"> - يعرف مبادئ المنهاج والتعليم المتميز ليتلاءم مع الصفات المميزة للطلاب الموهوبين. 	

(يتبع)

تنمة / جدول (١٣:٢)

الكفاءات	المعرفة	المسؤوليات
<ul style="list-style-type: none"> - التعاون مع المرشدين لزيادة إدراكهم الحاجات الاجتماعية والعاطفية للطلاب الموهوبين، وتطوير برنامج شامل للتوجيه والإرشاد، يتناول الوعي الشخصي والاجتماعي، والتكيف، والتخطيط الأكاديمي، والوعي المهني، والوظيفي. 	<ul style="list-style-type: none"> - يدرك احتياجات التوجيه والإرشاد للطلاب الموهوبين. 	
<ul style="list-style-type: none"> - التواصل مع أعضاء المجتمع المحلي وأصحاب المؤسسات التجارية لتوفير الدعم والمصادر. - تجنيد أعضاء من المؤسسات التجارية والمجتمع المحلي للعمل كميسرين للتعليم والتدريب. - إنشاء وسائل اتصال تشرح الخدمات البرمجية المتاحة للطلاب الموهوبين والناغبين. - توافر مصادر متنوعة لإشراك الآباء في دعم أبنائهم الموهوبين في المنزل. - تطوير أنشطة لتشجيع مشاركة الآباء والمجتمع المحلي في برنامج تربية الموهوبين، بما في ذلك تأسيس لجنة استشارية فاعلة. 	<ul style="list-style-type: none"> - يفهم كيفية التواصل والتعاون مع الزملاء، والإداريين، والمجالس المدرسية، والطلاب، والشركاء، والعائلات فيما يعود بالنفع على الطلاب الموهوبين. 	<ul style="list-style-type: none"> - إعداد حملة للدفاع عن استمرار الدعم لخدمات برنامج تربية الموهوبين.

(يتبع)

تنمة / جدول (١٢:٢)

المسؤوليات	المعرفة	الكفاءات
<p>- تنظيم عملية تقويم برنامج المهنيين والناخبين باستعمال أساليب رسمية أو غير رسمية.</p>	<p>- يفهم كيفية استعمال عمليات الجمع المنظم للبيانات، وتحليلها، وكتابة تقارير عنها؛ بغية تطوير البرنامج الموجود.</p>	<p>- تنظيم إجراءات التقييم المتبعة في المقاطعة والولاية وتطبيقها. - جمع معلومات باستعمال أدوات وإجراءات معتمدة وصحيحة لمعالجة المسائل ذات العلاقة، التي تثيرها مجموعات الناخبين كلها، وتلبية احتياجات المستفيدين كافة.</p>
<p>- التخطيط لتنمية مهنية مستمرة في مجال تربية المهنيين.</p>	<p>- يعرف الممارسات السائدة والأساليب الجيدة المحددة في هذا المجال ويُطبِّقها؛ من أجل توفير خدمات للطلاب المهنيين.</p>	<p>- المشاركة في التنمية المهنية المستمرة بخصوص مواصفات الطلاب المهنيين، وتطويرهم الاجتماعي والعاطفي.</p>

جدول (٣: ١): الكفاءات المطلوبة في معلمي الموهوبين.

الكفاءات	المعرفة	المسؤوليات
<ul style="list-style-type: none"> - تطبيق إجراءات المقاطعة والولاية المتبعة في التعرف إلى الموهوبين، وتفسير التقييمات من أجل تعرف الحاجات الفريدة للطلاب الموهوبين. - التعاون المستمر مع معلمي الصفوف فيما يخص ترشيح طلاب للاتحاق بخدمات برامج تربية الموهوبين. - عقد اجتماعات لإعلام الآباء والمعلمين بمدى كفاءة الطلاب للاتحاق بالبرنامج وخدماته. - التواصل مع هيئة التدريس فيما يتعلق بخصائص الأفراد ذوي المواهب والقدرات وحاجاتهم. - استخدام معلومات مبنية على القياس في اتخاذ قرارات تخصّ تأهل الطلاب الموهوبين للبرنامج والاتحاق به، بمنّ فيهم أولئك القادمون من خلفيات ذات تنوع ثقافي، و/ أو لغوي. - تفسير معلومات القياس لتخطيط خدمات منهاجية معينة مبنية على صفحة البيانات الشخصية لكل طالب. 	<ul style="list-style-type: none"> - يعرف مميزات وإجراءات التعرف إلى الطلاب الموهوبين عقلياً، وأكاديمياً، وإبداعياً، والمتنوعين ثقافياً. - يفهم علاقة العوامل الثقافية والإثنية والاجتماعية والاقتصادية بتقييم كل طالب وتحصيله على حدة. 	<ul style="list-style-type: none"> - تنفيذ إجراءات التعرف إلى الموهوبين المطبقة في المقاطعة والولاية.
<ul style="list-style-type: none"> - تطوير منهاج متمايز لتلبية الحاجات العقلية والعاطفية والاهتمامات الفريدة للطلاب الموهوبين والناخبين. 	<ul style="list-style-type: none"> - يعرف الحاجات التربوية والسيكولوجية للطلاب الموهوبين والناخبين. - يطبق نماذج تعليمية متنوعة، و/ أو استراتيجيات تربوية تناسب الموهوبين والناخبين. 	<ul style="list-style-type: none"> - تخطيط ما تقدّمه المناهج للطلاب الموهوبين، ثمّ تنفيذه.

(يتبع)

تنمة / جدول (١٢:٣)

الكفاءات	المعرفة	المسؤوليات
<ul style="list-style-type: none"> - دمج التعليم في حقول متنوعة لتشجيع الفكر والبحث بين الطلاب الموهوبين. - قياس نواحي القوة والاهتمامات والميول التعليمية لتخطيط خبرات منهاجية للمتعلمين الموهوبين. - استعمال الأساليب السائدة المبنية على البحث لقياس تقدم الطلاب الموهوبين، وكتابة تقارير عن ذلك من أجل اتخاذ قرارات تربوية متميزة. 	<ul style="list-style-type: none"> - يعرف الحاجات التربوية والسيكولوجية للموهوبين والتابعين. - يطبق نماذج تدريس متنوعة، و/ أو استراتيجيات تربوية تناسب الطلاب الموهوبين والمتميزين. - يعرف مبادئ المنهاج والتعليم المتميز ليتلاءم مع السمات المميزة للطلاب الموهوبين. 	

(يتبع)

تنمة / جدول (١٣:٣)

الكفاءات	المعرفة	المسؤوليات
<ul style="list-style-type: none"> - استعمال بيانات ومعلومات الأداء التي تُجمع من المستفيدين كافة لإجراء تعديلات أو اقتراحها في بيئات التعلم. - التعاون مع العاملين المهمين الآخرين الذين يُقدمون خدمات للطلاب الموهوبين، بمن فيهم معلمو الصفوف، والمرشدون، ومسئق تربية الموهوبين، والمختصون في مجال المحتوى العلمي، ومدرسو التربية الخاصة، ومدبرو المنهاج؛ من أجل مساندة خدمات برامج تربية الموهوبين، ودعمها، واستمراريتها. - صياغة أساليب، وتدريب آخرين على أساليب التدريس، وكيفية استيعابها. - إنشاء علاقات تُسهم بالاحترام والمنفعة المتبادلة بين العائلات والمختصين. - نشر معلومات تتعلق بأنشطة البرنامج وإيصالها. - التواصل مع لجان المنهاج للمطالبة بتأمين الحصول على مواد ومصادر متطورة. 	<ul style="list-style-type: none"> - يدرك أهمية التعاون في إيصال خدمات مميزة للطلاب الموهوبين، في ظروف أو أوضاع متنوعة. 	<ul style="list-style-type: none"> - التعاون مع العاملين الرئيسيين الآخرين على إيصال برامج الخدمات التربوية للموهوبين.

(يتبع)

تنمّة / جدول (١٢:٣)

الكفاءات	المعرفة	المسؤوليات
<ul style="list-style-type: none"> - التعاون مع العاملين في الإرشاد؛ بغية تطبيق استراتيجيات التدخل على الطلاب المعرضين للخطر. - إعلام الآباء بنموّ بنائهم الأكاديمي، والاجتماعي، وتقدمه عبر وسائط اتصال متنوعة. - بناء شراكة مع عائلات الطلاب الموهوبين لخلق جوّ تعلم متكامل. 	<ul style="list-style-type: none"> - يفهم كيف يتواصل ويتعاون مع الزملاء، والإداريين، والمجالس المدرسية، والطلاب، والعائلات، والشركات التجارية، والجمهور، وصولاً إلى وضع برامج ملائمة للطلاب الموهوبين. 	<ul style="list-style-type: none"> - التواصل مع العائلات بخصوص تقدّم أبنائهم الأكاديمي والاجتماعي.
<ul style="list-style-type: none"> - المشاركة في التنمية المهنية المستمرة الخاصة بميزات الطلاب الموهوبين، وتطويرهم الاجتماعي والعاطفي. 	<ul style="list-style-type: none"> - يعرف الممارسات السائدة والأساليب الجيدة المحدّدة في هذا المجال ويطبّقها؛ من أجل توفير خدمات للطلاب الموهوبين. 	<ul style="list-style-type: none"> - المشاركة في التنمية المهنية الملائمة الخاصة بالموهبة وبتربية الموهوبين.

جدول (٤: ١٣): الكفاءات المطلوبة في معلمي الصفوف.

المسؤوليات	المعرفة	الكفاءات
<ul style="list-style-type: none"> - تطبيق إجراءات التعرف إلى الموهوبين المُطبَّقة في المقاطعة والولاية. - تخطيط خدمات المنهاج المُقدّمة للطلاب الموهوبين وتطبيقها. 	<ul style="list-style-type: none"> - يفهم كيفية التعرف إلى الطلاب الموهوبين، وترشيحهم لخدمات البرنامج، باستعمال إجراءات التعرف المُتبعة في المقاطعة والولاية. - يعرف سمات الموهبة، والحاجات التربوية والنفسية للموهوبين والناخبين. - يطبِّق نماذج تعليمية متنوعة، و/ أو استراتيجيات تربوية ملائمة على الموهوبين. - يصمِّم خبرات منهجية ويعدّها ويكفيها لتناسب الطلاب الموهوبين. - يعرف مبادئ المنهاج والتدريس، بما فيها التقييم القبلي؛ لملاءمة السمات المتميّزة للطلاب الموهوبين. 	<ul style="list-style-type: none"> - التعاون المستمر مع معلم / معلمي الموهوبين ومنسق ترشيح الطلاب لبرنامج تربية الموهوبين. - بناء مناهج متمايز باستعمال استراتيجيات تعليمية تدعم البحث، والتعلم الموجه ذاتياً، والمناقشة، والمناظرة، ونماذج تعلم ملائمة أخرى. - تطبيق استراتيجيات التمايز لتعديل البرنامج الحالي؛ لتلبية الحاجات الأكاديمية للطلاب الموهوبين. - إجراء تعديلات منهجية وتعليمية ملائمة للمنهاج الرئيس؛ بغية تطوير مناهج مُحكَّم يتحدّى الطلاب المتقدمين دراسياً. - ضغط المنهاج الرئيس للطلاب؛ للمواءمة بين الخبرات التعليمية، وتطور حاجاتهم واهتماماتهم وقدراتهم. - استعمال أنماط تعليم وتعلم متنوعة (مجموعات مرنة، وتعليم مجموعات صغيرة وكبيرة، ومجموعات متجانسة ومختلف)، فضلاً عن التعلم الموجه إلى المعلم والطلاب، وفرص التعلم الذاتي المستقل.

(يتبع)

تنمة / جدول (١٢:٤)

المسؤوليات	المعرفة	الكفاءات
<p>- التعاون مع الموظفين الرئيسيين الآخرين في إيصال خدمات برامج تربية الموهوبين.</p>	<p>- يدرك أهمية التعاون في إيصال خدمات مميزة للطلاب الموهوبين في غرفة الصف.</p>	<p>- العمل مع معلمي الموهوبين أو مُنسّق الخدمات للحصول على المصادر والمواد؛ لتقوية المنهاج المتمايز، ودعم فرص التعلم الفردي المستقل.</p> <p>- التعاون مع موظفي الإرشاد فيما يخص تطبيق استراتيجيات التدخل على الطلاب المعرضين للخطر.</p> <p>- المشاركة في جمع المعلومات التي يمكن استعمالها لتقويم برنامج تربية الموهوبين.</p>
<p>- التواصل مع العائلات بخصوص تقدّم أبنائهم الأكاديمي والاجتماعي.</p> <p>- المشاركة في التنمية المهنية المستمرة في مجال تربية الموهوبين.</p>	<p>- يدرك أنّ تطوير علاقة شراكة مع عائلات الطلاب الموهوبين، يساعد على توفير بيئة تعليم فاعلة.</p> <p>- يعرف الممارسات السائدة والأساليب الجيدة المُعدّدة في هذا المجال ويُطبّقها، من أجل توفير خدمات للطلاب الموهوبين.</p>	<p>- إعلام الآباء بتطوّر أبنائهم الأكاديمي والاجتماعي عبر وسائط اتصال متنوعة.</p> <p>- المشاركة في التنمية المهنية المستمرة بخصوص سمات الطلاب الموهوبين، وما يتصل بتطوّرهم الاجتماعي والعاطفي.</p>

جدول (٥: ١٣): الكفاءات المطلوبة في العاملين بالتوجيه والإرشاد.

المسؤوليات	المعرفة	الكفاءات
<ul style="list-style-type: none"> - تنفيذ خدمات التوجيه والإرشاد المقدمة للطلاب الموهوبين. - المشاركة في عملية التنمية المهنية المستمرة في مجال تربية الموهوبين. 	<ul style="list-style-type: none"> - يفهم، ويرعى، ويؤمّن خدمات تُسهم في تنمية التطوّر الاجتماعي والعاطفي الفريد للطلاب الموهوبين. - يعرف الممارسات السائدة والأساليب الجيدة المُحدّدة في هذا المجال ويُطبّقها؛ من أجل توفير الخدمات للطلاب الموهوبين. 	<ul style="list-style-type: none"> - تنفيذ خدمات إرشاد وتوجيه مُصمّمة خصيصاً لمعالجة الحاجات الفريدة للطلاب الموهوبين، والعمل على تطويرها. - التعاون مع العاملين الرئيسيين على توفير استراتيجيات للتدخل؛ لمساعدة الطلاب المعرضين للخطر، التي يمكن تطبيقها في المدرسة، أو المنزل، أو المجتمع المحلي. - تعرف إجراءات مرجعية لوضع استراتيجيات تدخل؛ بغية مساعدة الطلاب المعرضين للخطر.
<ul style="list-style-type: none"> - التعاون مع الموظفين الرئيسيين الآخرين في إيصال خدمات برامج تربية الموهوبين. 	<ul style="list-style-type: none"> - يدرك أهمية التعاون في إيصال خدمات مميزة للطلاب الموهوبين في غرفة الصف. 	<ul style="list-style-type: none"> - العمل مع معلمي الموهوبين أو مُنسّق الخدمات للحصول على المصادر والمواد؛ لتقوية المنهاج المتمايز، ودعم فرص التعلم الفردي المستقل. - التعاون مع موظفي الإرشاد فيما يخص تطبيق استراتيجيات التدخل على الطلاب المعرضين للخطر. - المشاركة في جمع المعلومات التي يمكن استعمالها لتقويم برنامج تربية الموهوبين.

REFERENCES

- Delcourt, M. A. B., & Evans. K. (1994). Qualitative extension of the learning outcomes study. Stairs, CT: National Research Center on the Gifted and Talented, University of Connecticut.
- Hansen, J. B., & Feldhusen, J. F. (1994). Comparison of trained and untrained teachers of gifted students. *Gifted Child Quarterly*. 38, 115-123.
- Kirschenbaum. R. J., Armstrong, D. C., & Landrum, M. S. (1999). Resource consultation model in gifted education to support talent development in today's inclusive schools. *Gifted Child Quarterly*. 43. 39-47.
- Landrum. M. S & Shaklee, B. (Eds). (1998). Pre-K-Grade 12 gifted program standards. Washington, DC: National Association for Gifted Children.
- Landrum. M. S., Callahan, C. M.,& Shaklee. B. D. (Eds.). (2001). Aiming for excellence: Annotations to the NAGC pre-K-Grade 12 gifted program standards. Washington, DC: National Association for Gifted Children.
- National Association for Gifted Children. (1994). Competencies needed by teachers of gifted and talented students [position statement]. Washington. DC: Author.
- National Association for Gifted Children. (1995). Standards for graduate programs in gifted education [position statement]. Washington. DC: Author.
- National Association for Gifted Children & Council for Exceptional Children (2006). Initial NCATE standards for teacher preparation programs in gifted education. Washington, DC: Author.
- Neihart, M., Reis, S. M., Robinson. N. M., & Moon. S. M. (Eds.). (2002). The social and emotional development of gifted children: What do we know? Waco, TX: Prufrock Press.
- Purcell. J. H., & Leppien. J. H. (1998). Building bridges between general practitioners and educators of the gifted: A study of collaboration. *Gifted Child Quarterly*. 42. 172-180.
- Renzulli. J. S., & Reis. S. (1991). The reform movement and the quiet crisis in gifted" education. *Gifted Child Quarterly*, 35. 26-35.
- Shore. B. M., & Delcourt, M. A. B. (1996). Effective curricular and program practices in gifted education and the interface with general education. *Journal for the Education of the Gifted*. 20, 138-154.
- Shore. B. M., Cornell. B. G., Robinson, A., & Ward, V S. (1991). Recommended practices in gifted education. New York: Teachers College Press.
- Tomlinson. C. A., Colernan, M. R., Allan. S. D., Udall, A., & Landrum. M. S. (1996). Interface between gifted education and general education: Toward communication, cooperation, and collaboration. *Gifted Child Quarterly*, 40, 165-171.

- Tomlinson. C. A., Tomchin, E. M., Callahan, C. M., Adams, C. M., Pizzat-Tinnin. P., Cunningham et al. (1994). Practices of preservice teachers related to gifted and other academically diverse learners. *Gifted Child Quarterly*, 38. 106-114.
- VanTassel-Baska. J. (1994). *Comprehensive curriculum for gifted learners* (2nd ed.). Needham Heights. MA: Allyn & Bacon.