



مجلة جامعة السعيد للعلوم الإنسانية

Al - Saeed University Journal of Humanities Sciences

[journal@alsaeeduni.edu.ye](mailto:journal@alsaeeduni.edu.ye)

Vol (8), No(1), Apr., 2025

المجلد(8)، العدد(1)، 2025م

ISSN: 2616 – 6305 (Print)

ISSN: 2790-7554 (Online)



القيادة الإدارية اللازمة لرعاية الموهوبين لدى  
مديري المدارس في مديرية الظهار  
بمحافظة إب

الباحثة/ أروى محمد بشر

مدرسة بمدرسة 26 سبتمبر

إب - اليمن

د/ قاسم عبد الحسين أحمد الكناني

أستاذ مشارك - العراق

تاريخ تسليم البحث 2024/7/4م

تاريخ قبوله للنشر 2025/2/22م

[journal.alsaeeduni.edu.ye](http://journal.alsaeeduni.edu.ye)

موقع المجلة:

## القيادة الإدارية اللازمة لرعاية الموهوبين لدى مديري المدارس في مديرية الظهار بمحافظة إب

الباحثة/ أروى محمد بشر

مدرسة بمدرسة 26 سبتمبر

إب - اليمن

د/ قاسم عبد الحسين أحمد الكنتاني

أستاذ مشارك - العراق

### الملخص

يهدف هذا البحث إلى معرفة القيادة الإدارية اللازمة لرعاية الموهوبين في مدارس مديرية الظهار ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $a \leq 0.05$ ) لتقديرات إجابات أفراد العينة تعزى لمتغيرات (الجنس، نوع المؤهل العلمي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، استخدم المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات (28) فقرة، وزعت وفق ثلاثة مجالات تحدد بعض من المهارات القيادية اللازمة لرعاية الموهوبين وهي: المهارات الشخصية، المهارات الإدارية، المهارات الفنية، وتكونت العينة من (77) معلماً ومعلمة من القيادات الإدارية من هيئة التدريس اختيرت بطريقة عمدية.

خلص البحث إلى مجموعة نتائج من أهمها: أن القيادة الإدارية اللازمة لرعاية الموهوبين كانت بدرجة عالية. ووجد أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $a \leq 0.05$ ) بين متوسط إجابات أفراد العينة تعزى لمتغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، نوع المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

في ضوء ما توصل إليه من نتائج قدمت بعض من التوصيات منها:

- وضع خطة سنوية تفصيلية بالمهام المختلفة للقيادات الإدارية يشترك فيها المختصين من كافة المجالات الخاصة بالموهوبين.
  - وضع رؤية مستقبلية بالاحتياجات الخاصة بالموهوبين والعمل على توفير ما يلزم من احتياجاتهم.
  - العمل على إيجاد بيئة مشجعة لرعاية الموهوبين يشترك فيها كلا من المدارس والمجتمع المحلي.
- الكلمات المفتاحية: الموهوبين، رعاية الموهوبين، المهارات القيادية، الإدارة.

## The necessary administrative leadership to care for the gifted among school principals in Al-Dhahar District in Ibb Governorate

**Arwa Mohammed Bishr**

Teacher at 26 September School  
Ibb – Yemen

**Dr. Qasim Abdul Hussein Ahmed Al-Kinani**

Associate Professor – Iraq

### Abstract

The aim of the current research is to know the administrative leadership necessary to care for the gifted in the schools of the Directorate of Dhahar. And to find out if there are statistically significant differences at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ ) for the estimates of the answers of the sample members due to variables (gender, academic qualification, type of academic qualification, years of experience) The questionnaire was used as a tool for data collection, which was built according to the scientific method, which is a five-scale closed questionnaire that included (28) items and was distributed according to three areas that identify some of the leadership skills necessary to nurture the gifted: personal skills, administrative skills, technical skills. The research community was identified from the administrative leaders in the schools of Al-Dhahar District, which numbered (1538) teachers. Choose from them in a deliberate non-random way (77) teachers. Use statistical analysis with a statistical bag for the social sciences (SPSS) to measure the stability of the instrument and find arithmetic averages and standard deviations. As well as knowing the differences between the estimates of the answers of the sample members according to the research variables.

The research concluded a set of results, the most important of which are: that the administrative leadership necessary to nurture the gifted was high. It was found that there were no statistically significant differences at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ ) between the average answers of the sample members due to variables: gender, educational qualification, type of educational qualification, and years of experience. In accordance with its findings, some recommendations were made, including:

- Develop a detailed annual plan for the various tasks of administrative leaders involving specialists from all fields of gifted people.
- Develop a future vision of the needs of the gifted. And work to provide the necessary of their needs.
- Work to create an encouraging environment for the care of the gifted in which both schools and the local community are involved.

**Keywords:** Gifted. Nurturing the gifted. Leadership.

## مقدمة:

تعتبر الموهبة خاصية نادرة اختص بها الله تعالى فئة معينة من عباده لتساعدهم وهم يتميزون بها عن حوله من الأفراد العاديين. والموهبة إذا استغلت الاستغلال الأمثل كانت عوناً للفرد والمجتمع على حدٍ سواء. وليس مجال التربية والتعليم بالمجال البعيد عن بقية مجالات الحياة. فالتربية والتعليم أحد المجالات المهمة المرتبطة بالمجتمع وبها نهضة الأمم. ولو تم اكتشاف تلك الموهبة مبكراً ستكون سنداً مشتركاً وبها ينتفع الجميع وسينعكس بشكل إيجابي على البلد. فالموهوبين لهم قدرات قلما يوجد مثلها عند الأفراد من حولهم. ولو وجدت هذه الفئة الاهتمام من القيادات التربوية وأولياء الأمور وتلقت الرعاية والدعم الكافي منهم لأصبح لها شأن عظيم، وإذا منح المجتمع إضافة نوعية بامتلاكه لمعايير مختلفة تماماً غير الذي هي فيه في وقتها الحالي لأصبح للموهوبين مكانة ينتفع بها المجتمع.

هناك العديد من الرواد المهتمين بالموهبة الذين كانوا من السابقين في هذا المجال والذين كان لهم الأثر الكبير في تسليط الضوء على هذه الفئة فكما أورد جروان (2012، 28-35) أن لويس تيرمان عالم النفس الأمريكي الذي أجرى دراسة تتبعية للموهوبين هي أهم دراسة في القرن العشرين فقد كانت لدراسته التي بدأت في العام 1925م إصدارات لخمس مجلدات حتى عام 1959م والتي كانت تحت عنوان "الدراسات الجينية للعبقرية" أما جوليان ستانلي فيعود إليه الفضل في إنشاء برنامج البحث عن الموهبة في كل أرجاء الولايات المتحدة الأمريكية.

أما بالنسبة للعالم العربي فقد بدأ الاهتمام بالتعليم النوعي للموهوبين منذ بداية التسعينات في القرن العشرين ولوحظ ذلك بتشكيل المراكز الخاصة بهم وكذلك عقدت اللقاءات والندوات والبرامج التدريبية العديدة التي تقوم بتأهيل العاملين في مجال التربية والتعليم من معلمين ومدراء وغيرهم من المشرفين للاهتمام بالموهوبين ورعايتهم (سعادة، 2009م، 18).

أما في الجمهورية اليمنية فهي كغيرها من البلدان العربية التي لم يجد الموهوبين فيها القدر الكافي من الاهتمام رغم وجود دراسات في هذا المجال وكذا وجود مؤسسات تتبنى فكرة رعاية الموهوبين لكنها لم تجد النور حتى الآن، كما خلصت دراسة (الجاجي والحدايي، 2010م، 165) إلى أنه لا توجد بنية تحتية في مؤسسات رعاية الموهوبين والمتفوقين وكذا لا توجد مناهج متخصصة ولا مصادر تمويل إضافة إلى أن الكادر غير متخصص.

وترى الباحثة أن الموهوبين هم عماد المجتمعات خاصة تلك التي تتميز بوجود خامات تنتظر من ينظر لها وينتشلها ليقدمها للساحة العلمية العملية لخدمة المجتمع إذا يجب أن تتوفر عدة مهارات منها الإدارية والفنية لدى مدراء المدارس ليستوعبوا معنى الاهتمام بالموهوبين فيجب أن

يمتلك مدراء المدارس مهارات متعددة منها التخطيط للعملية التعليمية وهو التخطيط السليم للعمل المدرسي ومراعاة التخصص في تنظيم العمل المدرسي (الكناني، 2013م).

### مشكلة الدراسة والحاجة إليها:

يعد الموهوبين في الجمهورية اليمنية من الشرائح التي لم تلق حقها داخل المجال التربوي، ويرجع ذلك إلى أن هذا المدخل ليس من الأمور المهمة خاصة في ظل ما تعانيه البلاد جراء ويلات الحرب الدائرة وعليه فقد انعكست تلك الظروف سلباً على كل ميادين الحياة ومنها المجال التربوي والتعليمي، ومع ذلك توجد تجارب بحثت في هذا المجال وإن كانت بسيطة، فقد وجدت بعض المراكز التي أسست في محافظة تعز وحضرموت وصنعاء (الحدابي وجاجي، 2010م، 163-164)، وتعتبر بذرة نتمنى أن تكون البداية لما هو قادم بإذن الله فغياب السياسات والرؤى والقرارات التي تحكم القيادات التربوية سواء على مستوى الوزارة أو على مستوى المكاتب في المحافظات أو على مستوى المراكز التعليمية، أدى ذلك إلي تدني الوعي بحقوق هذه الفئة من الطلبة الملتحقين بالمدارس. ويعزى قلة الاهتمام من القيادة التربوية في الإدارات الدنيا لأن الإدارات العليا ليس لديها رؤية واضحة بمجال رعاية الموهوبين الذين هم الركيزة الأساسية لرقى أي أمة من الأمم، والتي نحن في اليمن بحاجة ماسة إليها، خاصة في ظل الظروف الصعبة التي تواجهها البلاد من حروب وحصار اقتصادي أدى إلى ضعف توفير ابسط الأمور التربوية والعلمية وعلى رأسها اهتمام ورعاية الطلبة الموهوبين، والذي يعد الاهتمام بهم ركيزة أساسية لتقدم البلدان، (الباحثة، 2023م).

وما دفع الباحثة للقيام بهذا البحث هو لمعرفة ما هي القيادة الإدارية اللازمة في المدارس بمديرية الظهار اللازمة لرعاية الموهوبين من وجهة نظر الهيئة التعليمية. وقد استشعرت الباحثة القيام بهذا البحث كون الموهوبين ركيزة وفتنة هامة تحتاج لدعم المجتمع.

وتتسأل الباحثة هل ما نفتقده في بلادنا وفي محافظة إب على وجه الخصوص - من ضعف الاهتمام بالموهوبين- يرجع إلى القيادة الإدارية داخل المدارس. وتتخلص مشكلة البحث في الإجابة على الأسئلة التالية:

- 1- ما القيادة الادارية اللازمة لرعاية الموهوبين؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة تعزى إلى (المؤهل العلمي، نوع المؤهل، سنوات الخبرة، الجنس)؟

### أهمية البحث:

تعد الموهبة نعمة من نعم الله التي يختص بها بعض الأفراد. والموهبة رغم وجودها فإنها مع ذلك تحتاج إلى اهتمام ورعاية لئتم صقلها والوصول بها إلى مستوى أفضل مما هي عليه في الحالة

العادية. وهذا يتطلب من الدولة والجهات ذات الاختصاص أن تقوم بواجبها وتعمل على دعمهم لأنهم ركيزة أساسية في تطوير المجتمع ونماؤه، وعليه فإن من أهم الخطوات التي يجب أن تخطوها الدولة في مجال التربية والتعليم هي العناية بتلك البذرة التي تحتاج لأرض خصبة، لذا فإن إشباع حاجاتهم واكتشاف ميولهم وقدراتهم ومن ثم رعايتهم يعد من أولويات الاهتمام بهم من قبل الجهات المعنية وذلك للارتقاء بمستوى التعليم للأفضل، ومن ناحية أخرى يجب تأهيل وتدريب كادر تربوي ليتمكن من التعامل مع تلك المواهب والعمل على توجيهها واكتشاف خصائصها وبالتالي إيصال رسالة للجهات ذات العلاقة بوسائل وطرق الدعم لهذه الشريحة المتميزة من الطلبة. ويتطرق الأمر إلى أولياء الأمور للاهتمام بأبنائهم وتحديد ما هي الوسائل الخاصة لدعمهم ورعايتهم بطريقة فعالة. ونظراً لأهمية الموهبة في الوطن العربي بشكل عام والجمهورية اليمنية بشكل خاص وفي محافظة إب على وجه الخصوص، ومن خلال احتكاك الباحثة بمجال الموهوبين في محافظة إب التي تتميز بالكثير من الموهوبين الذين يحتاجون إلى دعم للحصول على فرصة لإخراج إبداعاتهم والأخذ بيدهم ليستفيدوا ويستفاد منهم، استشعرت الباحثة أهمية التطرق إلى مثل هذا الموضوع الذي يُعد من المواضيع التي تحتاج إلى مزيد من اهتمام الباحثين بالبحث والتقصي. ومن وجهة نظر الباحثة لا توجد دراسات سابقة تطرقت إلى موضوع الموهوبين في محافظة إب - مديرية الظهار، وهناك دراسات لأبأس بها عن الموهوبين على مستوى الجمهورية. وعليه فقد ارتأت الباحثة القيام بمثل هذا البحث الخاص بمحافظة إب، مديرية الظهار لما له من أهمية في نمو المجتمع وازدهاره ولأن الموهوبين هم ثروة المجتمع وتقدمه.

ومن خلال هذا البحث تسعى الباحثة إلى جمع البيانات وإدراك العلاقة بين القيادة الإدارية اللازمة لرعاية الموهوبين وكيفية النهوض بهم. وبناءً على ما سبق يعتبر الموهوبين هم الطلبة الذين لديهم استعدادات وقدرات تختلف عن الآخرين تميزهم في مجال أو أكثر خاصة التفوق العقلي والتفكير الابتكاري والمهارات والقدرات الخاصة وهي مع ذلك تحتاج إلى رعاية وتشجيع من قبل الجهات التي تحتضنهم وترعاهم وهي برامج ربما لا تتوفر في برامج التعليم في المدارس العادية (معمار، 2021م، 121).

تأتي أهمية هذا البحث من خلال:

- 1- تقديم ما أمكن من توصيات لرعاية الموهوبين.
- 2- الاستفادة من الأبحاث التي يقوم بها الباحثون التربويون فيما يخص الموهوبين ورعايتهم.
- 3- التعرف على ما هي القيادة الإدارية اللازمة في المدارس لرعاية للموهوبين.
- 4- معرفة مدى إسهام الأبحاث السابقة التي تطرقت إلى رعاية الموهوبين في الجمهورية اليمنية.
- 5- ترى الباحثة أن البحث الذي تقوم به يحتاج إلى مزيد من الأبحاث والدراسات في الجوانب الأخرى.

**أهداف البحث:**

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على ما يأتي:

1- درجة تحقق القيادة الإدارية اللازمة لرعاية الموهوبين من وجهة نظر الهيئة التعليمية في مدارس مديرية الظهار.

2- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسط أفراد العينة في القيادة الإدارية اللازمة لرعاية الموهوبين من وجهة نظر الهيئة التعليمية في مدارس مديرية الظهار، لمتغيرات (المؤهل العلمي، نوع المؤهل، سنوات الخبرة، الجنس).

**حدود البحث:**

تحدد البحث في مدارس مديرية الظهار والتي يتوافر لديها بعض الإمكانيات لرعاية الموهوبين.

**الحدود البشرية:** اقتصر البحث على المعلمين والمعلمات الذين يحتكون بشكل كبير بالموهوبين إذ أن البحث يبحث في القيادة الإدارية اللازمة لرعاية الموهوبين من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية.

**الحدود المكانية:** تحدد نطاق البحث في مدارس مديرية الظهار الحكومية - محافظة إب - الجمهورية اليمنية.

**الحدود الزمانية:** تم تطبيق البحث في العام الدراسي 2022م/2023م.

**المصطلحات:**

شمل البحث الحالي على عدد من المصطلحات وهي كما يأتي:

**القيادة الإدارية:**

عرفها حلاق (2020م، 16) بأنها: النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في مجال اتخاذ القرارات مستخدماً السلطة الرسمية وبالتأثير بغرض تحقيق هدف معين.

**التعريف الإجرائي:** تعرف الباحثة القيادة الإدارية بأنها "جميع الأعمال الإدارية التي يمارسها القائد التربوي داخل المؤسسة التعليمية بهدف إيصال ما تم التخطيط له مسبقاً لواقع التنفيذ".

**الموهوبين:**

ويعرف الموهوبين بأنهم "من يمتلكون قدرات واستعدادات عالية تؤهلهم للأداء المتميز وعليه فأنهم يتميزون في القدرات العقلية العامة أو الاستعداد الأكاديمي أو ربما التفكير الإبداعي أو القدرة القيادية". (الجغمان، 2007م، 4).

**التعريف الإجرائي:** الموهوبين هم "جميع الطلبة في محيط المؤسسة التربوية التعليمية الذين لديهم ما يميزهم عن أقرانهم سواء أكانت قدرات خاصة بالمواد الدراسية أو مجالات تتعلق بالموهب الشخصية كالقيادة والتأثير أو قدرات خاصة بالمجالات الإبداعية الذاتية وأدائية".

**مدراء المدارس:**

كل قيادي يدير ويترأس مجموعة من الكادر التعليمي يحقق معهم وبهم أهداف المنظمة التي ينتمي إليها، وهو يشرف على جميع العمليات الدراسية والأنشطة المدرسية ويمكن المعلمين والطلبة من الانتماء للمجتمع الدراسي. (mithe.com.2023).

**التعريف الإجرائي:** تعرفهم الباحثة بأنه "قائد في المكان الذي يعمل فيه يجعل من هم تحت سلطته يقومون بالمهام التي تجعل المنظمة التي يعملون فيها تسير وفق ما يراد لها".  
**الهيئة التعليمية:**

هي الكادر التعليمي الذي يشكل مجموعة فئات وينتمي إلى منظمة تعليمية تسعى لأن تحقق أهداف المنظمة وإن اختلفت وجهات النظر لكل فئة.

كما عرفها (شحاتة والنجار، 2003م، 325) بأنها "جميع العاملين في مؤسسة تعليمية أو نظام تعليمي بما فيه من معلمين وقادة إدارة تربوية وتوجيه فني".

**التعريف الإجرائي:** تعرفها الباحثة بأنها "القيادة الحاضنة لكل إبداع وتميز والتي من خلالها تتمكن المواهب من الظهور على السطح لتصنع قيادات للمستقبل.

**الخلفية النظرية والدراسات السابقة****الموهوبين:**

تعرف الموهبة لغويا بمعنى وهب وهو العطاء بلا مقابل والهبة هي الهدية وعرفت بأنها القدرة الاستثنائية واستعداد فطري غير عادي لدى الأفراد.

اصطلاحا: هي مفهوم بيولوجي متأصل يعني الذكاء المرتفع ويشير إلى التطور المتسارع للدماغ بما في ذلك الحدس والعواطف والمعرفة. (خليل، 2023م، 2).

تعرف الموهبة بأنها الكشف عن القدرات العالية في الإبداع والقدرة على أن يتم التعبير عن ما هو جديد والغير تقليدي وكذا القيام بطرح الأفكار لحل المشكلات التي تواجه الفرد. (فوزية، 2012م، 170).

**رعاية الموهوبين:**

يشهد التاريخ الحضاري العربي الإسلامي أن هناك العديد من علماء العرب المسلمين الذين كان لهم نتاج تاريخي علمي ظهرت فيه الموهبة بوضوح ولم يقتصر مجال الموهبة لديهم في مجال واحد وإنما في عدة مجالات كالحسن ابن الهيثم الذي اشتهر في مجال الطبيعة والحساب وعلاوة على ذلك ألف عدة كتب في الهندسة والفلك والمنطق والجبر وكذا في اللغة والطب وغيرها، كما أن البيروني كان له إسهامات في مجالات عديدة منها الرياضيات والفلك والجغرافيا وعلم الإنسان



وغيرها. أما ابن سينا الذي لقب بالشيخ الرئيس فقد وصف بالمعلم الثالث للإنسانية بعد الفارابي وأرسطو لأنه اشتهر بالطب ومازال كتابه "القانون في الطب" من المراجع الأساسية التي يتم تدريسها في الجامعات العالمية، ومع ذلك لديه اهتمامات في الموسيقى والفلسفة والرياضيات والنبات وغيرها. ومن الأسباب التي أدت للاهتمام بالموهوبين ورعايتهم عالميا ما يلي:

1- حركة القياس العقلي

2- الحرب الباردة وسباق التسلح.

3- الانفجار السكاني والثورة السكانية والمعرفية.

4- إنشاء وتنظيم الجمعيات والمؤتمرات العلمية. (جروان، 2012م، 22-46).

وهناك عوامل تؤثر في الموهبة والإبداع منها:

- التحدي: وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
- الحرية: إتاحة الفرصة للفرد بالقيام بالمهام المسندة إليه دون تدخل.
- الموارد: الوقت والمال يؤثران في الموهبة ولذا يجب توزيعهما بعناية.
- ملامح فريق العمل: العمل بتألف فريق عمل واحد من أجل مصلحة الموهوبين.
- تشجيع المشرفين: وتحفيزهم على العمل من أجل إخراج طاقات الموهوبين.
- دعم المنظمة: للعمل على تقدير الجهود المبذول من الجميع. (عبد الفتاح، 1995م في عطاري، 2022م، 264).

#### القيادة:

تعتبر القيادة من الركائز الأساسية للحصول على نتائج لها مردود تم رسمه مسبقا بواسطة فريق عمل أو أفراد يجمعهم هدف مشترك، وعليه فقد عرفت القيادة بأشكال متعددة لكنها تحوي معنى واحد فقد عرفها حسن (2003م، 13) بأنها عملية يمكن عبرها التأثير على الآخرين للوصول للأهداف لتحسين العمل وتطويره. كما عرفها (Yukl, 2006) بأنها عملية التأثير في اتجاهات الأفراد وقيمهم للعمل على تسهيل أداء المهمات وتحسين علاقاتهم معاً. لقد كانت الإدارة منذ القدم مرتبطة بالإرث الحضاري نتيجة للتنظيم والتخطيط ولتوجيه ورقابة الأداء، وهي كذلك مرتبطة بأهداف وما وصل إلينا هو عبارة عن جهد جماعي مشترك اجتمعت فيه أفكار عديدة.

#### وظائف القائد:

أوضح هاوس في الحسني والشكرجي (2015م، 81-82) أن وظيفة القائد هي:

1- الاهتمام بأهداف المنظمة.

2- زيادة الأجور تبعا لزيادة الإنتاج

3- تيسير الطرق للوصول للأهداف المطلوبة.

4- إيضاح الأهداف للعاملين.

5- تحقيق الرضا الشخصي والعمل على زيادة فرص الحصول عليه وفقاً للإنتاج.

6- مساعدة العاملين لتوضيح توقعاتهم حول ما يقومون به والأهداف المرسومة.

#### المهارات الأساسية للقيادة:

هناك ثلاث مهارات أساسية للقيادة بحاجة إليها وهي المهارات الفنية التي تعني بتزويد العاملين على القيام بالأعمال الفنية كأعمال المحاسبة وغيرها، المهارات الإنسانية والتي تعين العاملين على التفاعل الإيجابي مع من حولهم في البيئة الداخلية والخارجية للعمل، أما المهارات الفكرية فهي قدرة العاملين على التفكير الشامل وكذلك إلمامهم بالأمور الأساسية التي تتصل بالمؤسسة التي يعملون فيها، والاستفادة من ذلك في رسم السياسات والخطط بشكل واقعي علمي. (دواني، 2013م، 83-82).

#### القيادة الإدارية:

تعرف بأنها "التأثير الفعال الذي يختص بنشاط جماعة من الأفراد لتوجيههم لهدف يراد تحقيقه والعمل على الحصول عليه" (الخطيب، د.ت، 74). وتعتبر القيادة الإدارية حلقة الوصل ما بين الأفراد والخطط التي أقرها مجال عملهم وتسهل للمنظمة الوصول لأهدافها وعليه فإن المفاهيم والاستراتيجيات تكون هي الأساس في القيادة، وللقيادة الإدارية دور في أنها تسيطر على المشكلات التي تطرأ أثناء تنفيذ الأعمال وهي تعمل على أن تسير المنظمة وفقاً للتغيرات التي تحدث وبواسطة القيادة الإدارية يتم تدريب الأفراد لأنهم أساس المنظمات.

#### المشكلات التي تواجه القيادة الإدارية:

يمكن تقسيم المشكلات التي تواجه القيادة إلى:

أ- مشكلات إدارية:

ب- مشكلات بيئية

ج- مشكلات تتعلق بوضع القيادات الإدارية.

#### وسائل التأثير في القيادة الإدارية:

1- قوة الشرعية (سلطة المنصب).

2- قوة المعرفة (ما يمتلكه بعض الأفراد باعتبارهم ذوي معرفة متميزة في مجال عملهم مما يؤهلهم للتعامل مع المواقف التي تواجههم بشكل صحيح).

3- قوة المكافأة (قدرة القائد بأن يكافئ أو يعاقب التابعين في المنظمة التي يقودها اعتماداً على النتائج التي يقومون بها).

- 4- قوة الإكراه (قدرة القائد على إجبار التابعين على طاعة أوامره أو محاسبتهم نتيجة الأعمال بطريقة فرض العقوبات).
- 5- قوة الإعجاب والانتماء الشخصي (إعجاب التابعين بشخصية القائد).
- 6- قوة الإقناع (تأثيره على التابعين).
- 7- قوة الإلهام (بث روح الحماس).
- 8- تنمية القيم والمعتقدات.
- 9- المشاركة في اتخاذ القرار.
- 10- تطويع القائد للمعلومات. (حلاق، 2020م، 20-21).

#### القيادة ودورها في رعاية الموهوبين:

القيادة التربوية لها دور أساسي لنماء الموهبة ولا يكون ذلك إلا عن طريق تطوير وتهيئة البيئة التي تدعم التفكير الإبداعي لدى الطلبة والمعلمين على حد سواء. وعليه يتوجب أن تعي الإدارة المدرسية أن الاهتمام بالموهوبين من أهم مهامها. ولأن المدرسة هي ميدان الانطلاق لكل إبداع فإن القيادة الناجحة تحاول أن تهئ الأجواء الصحية لتطوير الإبداع. (عطاري، 2022م، 263).

#### واقع رعاية الموهوبين في الجمهورية اليمنية:

- في القانون اليمني الخاص بوزارة التربية والتعليم رقم (45) للعام 1992م المادة (3) البند (ل) نص على "التعرف على حاجات المتعلمين وإشباعها واكتشاف ميولهم وقدراتهم ورعايتهم وتوجيهها عامل أساسي في تحسين عملية التعليم والتعلم" وعليه فقد كان الاهتمام واضح فيما يلي:
- قامت وزارة التربية والتعليم باستحداث إدارة خاصة بالمتفوقين والموهوبين.
  - إنشاء البرنامج الوطني لتعليم ورعاية الموهوبين بمشاركة وزارة التربية والتعليم والصندوق الاجتماعي للتنمية.
  - إقامة مؤتمر وطني تحت شعار "الموهوبون- المتفوقون، والمبدعون واقفهم وسبل رعايتهم وتنمية قدراتهم".
  - تكريم الموهوبين والمتفوقين بدعم من مؤسسات القطاع الخاص.
  - أنشأت جامعة العلوم والتكنولوجيا مركز تطوير التفوق لرعاية الموهوبين والمتفوقين. (الجاجي، الحدابي، 2010م، 141-142) وجاء في أهداف وتوجهات الرؤية الإستراتيجية للجمهورية اليمنية في مجال التعليم للعام 2025م بإدخال تحول جذري في أنظمة التعليم من حيث الهيكل والمنهج لتصبح قادرة على مواكبة التطورات العلمية والتقنية واحتياجات التنمية.

**مبررات إنشاء مدارس وأكاديميات لرعاية الموهوبين في الجمهورية اليمنية:**

نعلم جميعاً أن إنشاء مشاريع لمدارس وأكاديميات خاصة بالموهوبين تسهم في نقل الخبرات التربوية وأساليب التدريس الحديثة للتعليم العام الذي بدوره يؤثر في إثراء الحركة التعليمية. وما فكرة إنشاء مثل هذه المدارس والأكاديميات في الجمهورية اليمنية إلا خطوة نوعية وضرورة تتسجم مع سياسة التعليم التي توفر السبل اللازمة التي تكشف عن المواهب والعمل على رعايتها تناسباً مع حاجاتهم واستعدادهم العقلية ويحقق للمجتمع والأفراد على حد سواء مصالح عديدة. وقد وجدت عدة مبررات وأسباب لإنشاء أكاديميات ومدارس خاصة بالموهوبين في الجمهورية اليمنية تمثلت فيما يلي:

- 1- مناهج التعليم العام لا تتوافق مع قدرات الموهوبين العقلية إضافة إلى أنها لا تلبى احتياجاتهم.
- 2- تسرب الموهوبين من التعليم العام.
- 3- تواجد الموهوبين في مدارس التعليم العام يعتبرها الموهوبين مضيقاً للوقت لأنها لا تناسب قدراتهم العقلية.
- 4- يجب أن يتم إعداد الموهوبين للمستقبل لما يواكب التخصص في العصر الحديث. (جروان، 2005م، 7-9).

ورغم أن الدولة أولت اهتماماً كبيراً بالموهوبين كترجمة البرامج السياسية إلى برامج تربوية منها ما يخص الاهتمام بالإبداع التربوي عن طريق وضع نظام مؤسسي متكامل لرعاية الموهوبين والمبدعين حيث تم العمل على ما يلي:

- الاهتمام بالإبداع التربوي في مختلف المراحل التعليمية.
- تطوير برامج تعليم الموهوبين والموهوبات. (التقرير الوطني لتطوير التعليم في الجمهورية اليمنية، 2008م). إلا أنها برامج لم تعمم على جميع مكاتب التربية في المحافظات أو تجد طريقها للتنفيذ.

**الدراسات السابقة:****أولاً: الدراسات المحلية:**

هناك دراسات محلية تطرقت إلى موضوع الموهوبين بشكل أو بآخر مما يعني أن هناك اهتمام واضح ولو كان بشكل بسيط لكنه موجود. وسنسردها بعض من تلك الدراسات المحلية بحسب أهميتها.

**1- الحدابي وجاجي (2010م):**

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع رعاية الموهوبين والمتفوقين في الجمهورية اليمنية، استخدم الباحثان المنهج الوصفي في الدراسة. وتكون مجتمع الدراسة من المؤسسات التربوية الحكومية والأهلية التي تعنتي برامجها بالموهوبين والمتفوقين والمبدعين من الأطفال والشباب في أي مجال من مجالات الموهبة العلمية والأدبية والفنية بالجمهورية اليمنية. وكانت العينة عبارة عن مسؤولي المراكز والمؤسسات التي تعنتي برامجها كلياً أو جزئياً لرعاية الموهوبين والمتفوقين والمبدعين من

الأطفال والشباب في مجالات الموهبة المختلفة وتمثل (12) مستجيباً لثمان مؤسسات مختلفة. وتوصلت الدراسة إلى أن نصيب الموهوبات من الرعاية منخفض مقارنة بالموهوبين، ولا توجد مناهج تعليمية متخصصة خاصة بالطلبة الموهوبين والمتفوقين باستثناء بعض البرامج الاثرائية، ولا توجد بنية تحتية في معظم المؤسسات الخاصة برعاية الموهوبين والمتفوقين إضافة أنه لا يوجد نظام تقييم لأداء الطلبة الموهوبين والمتفوقين باستثناء بعض المراكز. تعاني معظم مؤسسات رعاية الموهوبين والمتفوقين من انخفاض مصادر التمويل والدعم وتفتقر إلى نظام الحوافز والمكافآت إضافة لضعف الكادر المتخصص.

## 2- دراسة القباطي(2011م):

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في مدينة تعز بالجمهورية اليمنية من وجهة نظرهم ووكلائهم. استخدم المنهج الوصفي التحليلي وتكونت العينة من (105) إدارياً منهم (29) مدير و(76) وكيل. من النتائج التي توصل إليها أن الاحتياجات التدريبية مهنية بحتة لأن المهنة هي التي تتطلب الاحتياجات واتضح أيضاً أن التربويين لم يتلقوا معلومات وتدريباً في مجال الإدارة التربوية أثناء فترة خدمتهم. لذا اتفقت معلوماتهم ومهاراتهم في العمل الإداري مع معلومات ومهارات غير التربويين ومن النتائج أيضاً أن مديري المدارس والوكلاء متقاربين في وجهة النظر حول الاحتياجات التدريبية لتحسين الأداء في عملهم لأنهم يعملون تحت نفس الظروف والمؤثرات التربوية والتعليمية والمجتمعية.

## 3- دراسة باربود(2016م):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى إسهام مديري مدارس التعليم الأساسي في اكتشاف الطلبة الموهوبين ورعايتهم في مدينة المكلا بالجمهورية اليمنية، ولفت انتباه القيادات التربوية إلى ضرورة معرفة مهارات مديري مدارس التعليم الأساسي في مديرية المكلا وقدرتهم على اكتشاف الطلبة الموهوبين وكذا العمل على رعايتهم. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والنوعي لتحقيق أهداف الدراسة وكانت الإستبانة هي أداة جمع البيانات التي تكونت من (39) فقرة إضافة للمقابلة المفتوحة، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لاستجابات العينة تعزى لمتغير نوع المدرسة. وجاءت المعوقات الإدارية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في اكتشاف ورعاية الموهوبين كانت بدرجة كبيرة.

## 4- دراسة السعدي (2018م):

هدف البحث إلى التعرف على مدى إسهام مديري مدارس التعليم العام في اكتشاف ورعاية الطلبة الموهوبين بأمانة العاصمة في الجمهورية اليمنية. وتوصل البحث إلى نتائج من أهمها أن إسهام مديري المدارس في اكتشاف ورعاية الموهوبين بدرجة متوسطة. وانه لا توجد فروق ذات دلالة

إحصائية بين استجابات أفراد العينة لمستوى إسهام مديري مدارس التعليم العام في اكتشاف ورعاية الموهوبين تعزى لمتغيرات البحث المتعلقة بنوع المدرسة، المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة في العمل الإداري. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات التعليم العام الأساسية والثانوية الحكومية بأمانة العاصمة صنعاء والذي بلغ عددهم (597) مديراً ومديرة، وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة حيث بلغت (172) مديراً ومديرة.

### 5- دراسة السعدي (2019م):

هدفت الدراسة إلى تقديم تصور مقترح للمدخلات الفكرية المتمثلة بالقوانين والتشريعات، أهداف المدرسة والمقررات المدرسية، في مدرسة الموهوبين الثانوية بالجمهورية اليمنية في ضوء المعايير الدولية. استخدم الباحث أسلوب دلفي والمنهج الوصفي التحليلي. وجاءت النتائج لتؤكد على أهمية تحديد لائحة مالية للحوافز لجميع العاملين نظراً للجهود التي يقدمونها في رعاية وتعليم الموهوبين إضافة لمعايير اختيار العاملين والطلبة الموهوبين وتحديد طرائق التدريس والتقييم، وهناك أهمية إلى إصدار قرار لتأسيس مدرسة ثانوية للموهوبين لرعايتهم وإصدار أدلة لتسيير العمل المدرسي وتحديد المهام الموكلة لكل موظفي المدرسة وحسب الاختصاصات وتحديد الهيكل التنظيمي مع مراعاة خصوصية برامج المدرسة وتحديد إجراءات تنظيمية تنظم العلاقات بين المدرسة ومكاتب التربية وكذا التوصيف الوظيفي. أما في محور أهداف المدرسة توفر للمجتمع طلبة قادرين على العمل في مختلف مجالات التنمية، وقدرتهم على مواجهة الصعوبات، إلى جانب الهدف الموازي وهو أهمية التطوير المهني للمعلمين يساعدهم في تلبية الاحتياجات الفردية للطلبة الموهوبين.

### ثانياً: الدراسات العربية:

### 1- دراسة الجميل (2019م):

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى قيام مديري المدارس الابتدائية بمهامهم تجاه رعاية الموهوبين المدرسي من وجهة نظر معلمي الموهوبين في مدارس التعليم العام بمنطقة حائل في المملكة العربية السعودية. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تفاوت بين أفراد العينة على العوامل التي تساعد المديرين بمهامهم تجاه برنامج رعاية الموهوبين المدرسي وعدم تأكدهم من عوامل أخرى تساعدهم في ذلك، وتعزى النتائج إلى أن معرفة مديري المدرسة لخطوات تنفيذ البرنامج يمكنهم من تنظيم وقتهم وتخصيص وقت لمتابعة البرنامج وهذا يساعد على القيام بالمهام تجاه البرنامج الخاص برعاية الموهوبين. وتقييم مدير المدرسة لخطوة معلم الموهوبين ومتابعتهم يمكنه من معرفة احتياجات معلم الطلبة الموهوبين ومن ثم تليبيتها ومعالجة أوجه القصور. كذلك حضور مدير المدرسة لبرامج تدريبية في مجال تهيئة البيئة المناسبة للموهوبين تزيد من قدرته على تهيئته المناسبة للبرنامج، إضافة إلى توفر موارد مالية تلي احتياجات البرنامج يمكن المدير من تلبية متطلبات البرنامج.

**2- دراسة الدجاوي (2019م):**

هدفت الدراسة إلى تحديد الإطار النظري والمفاهيمي للموهبة وطرق رعاية التلاميذ الموهوبين والكشف عن واقع قيام مديري المدارس بأدوارهم في رعاية الموهوبين من وجهة نظر عينة البحث. وقد تم التوصل إلى مقترحات وتوصيات يمكن بها تفعيل دور مدير المدرسة ليتم رعاية التلاميذ الموهوبين في مرحلة التعليم الأساسي. استخدم المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات وتم التوصل لنتائج من أهمها؛ تأكيد عينة البحث على أن هناك ممارسات نادرة يتم تطبيقها في مدارس التعليم الأساسي بالفيوم. وأن هناك جهود تبذل من قبل الإدارة لرعاية الموهوبين وحاجتها إلى وجود متخصصين في مجال تقويم برامج تثقيفية لأسر الموهوبين للعناية بقدرات أبنائهم. أيضاً لا يوجد تقديم حوافز للمعلمين أصحاب المبادرات المميزة في رعاية الموهوبين مادياً ومعنوياً ويعزى ذلك إلى ضعف الإمكانيات المادية لدى الإدارة المدرسية وإتباع الأساليب التقليدية الغير داعمة لكل جديو المحفزة للتغيير .

**3- دراسة الحسينان (2020م):**

هدفت الدراسة إلى التعرف على الإستراتيجية المقترحة لتطوير تربية الموهوبين ورعايتهم بدولة الكويت في ضوء متطلبات التنمية المستدامة وتوضيح الإطار الفلسفي لرعاية الموهوبين وما هي أبعادها وعرض بعض من الخبرات الحديثة العربية منها والعالمية في تربية الموهوبين وما المشكلات التي تواجههم من وجهة نظر المعلمين والقيادات التربوية في المدرسة المتوسطة بالكويت، وقد تطرقت الدراسة إلى توضيح ما هي الأسس وملاحح الإستراتيجية المقترحة. وتوصلت الدراسة إلى أن تربية الموهوبين ورعايتهم بحاجة إلى مزيد من الرعاية والاهتمام وأن التطوير المستمر لأساليب الرعاية فيه تكامل مع الرؤى الجديدة في التعليم والجوانب الاجتماعية. وأن هناك العديد من المتطلبات لتطوير تربيتهم ورعايتهم.

**4- دراسة الباني (2020م):**

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع أهداف برنامج رعاية الموهوبين بالمرحلة الابتدائية من وجهة نظر المشرفات التربويات والمعلمات بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.. توصلت الدراسة إلى ضرورة إتاحة الفرصة لاكتشاف المواهب لجميع الموهوبات وعدم الاقتصار على الموهوبات ذوات القدرة العقلية والأكاديمية. وعلى القائمين على البرنامج تقديم أنشطة مدروسة برعاية خبراء متخصصين تلبي احتياجات الطالبات الموهوبات من الناحية المعرفية والمهارية والاجتماعية، وأهمية امتداد ترشيح الموهوبات للأسر والأقران وعدم الاكتفاء بالمعلمات فقط. ويتم تزويد المعلمات بتعليمات لكتابة ملاحظات عن أحكامهن عن البرنامج الذي يساهم في تطويره وعليه يجب رعايتهن

الرعاية الاجتماعية والمادية لتكفل استمرار تفوق الطالبات في مراحلهن الدراسية. تكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفات التربويات بمدينة الرياض والبالغ عددهن (94).

#### 5- دراسة سعادة (2020م):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة اهتمام الإدارة المدرسية بالطلبة الموهوبين من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية لواء ماركا في محافظة عمان بالأردن وقد أظهرت الدراسة أن درجة الاهتمام جاءت بدرجة متوسطة واتضح أن هناك فروق دالة إحصائياً في درجة الاهتمام تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث لان الإناث أكثر متابعة واهتمام بالطلبة ولأن الأساليب والطرق التي تتبعها المدارس تختلف في مدارس الذكور منها عند الإناث نظراً لاختلاف الشريحة التي يتعاملون معها، فما هو عند الذكور يختلف عما هو عند الإناث. ولم توجد فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (42) مديراً ومديرة.

#### 6- دراسة معمار (2021م):

هدفت الدراسة إلى قياس المستوى الفعلي للممارسات الفنية والإدارية التي تقوم بها القيادة المدرسية في دعم برامج الموهوبين من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في كافة المدارس العامة بالمنطقة الشرقية بالإمارات وكذا بيان ما إذا كان إدراك الهيئة التدريسية لهذه الممارسات يختلف باختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية. وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها أن هناك ارتفاع في مستوى الممارسات الفنية والإدارية الفعلية للقيادة المدرسية لدعم برامج الموهوبين وهذا يعكس فعالية القيادات المدرسية في التعامل مع برامج الموهوبين واستيعابهم الدقيق للمتطلبات الفنية اللازمة لدعم الموهوبين وهناك فروق في إدراك المعلمين والمعلمات لمستوى الممارسات بناءً على خصائصهم الشخصية والوظيفية. تكونت عينة الدراسة من (240) معلماً ومعلمة واستخدم المنهج الوصفي المسحي.

#### 7- دراسة الملحم (2023م):

حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور مديري مدارس لبرامج الموهوبين في التعليم العام بمحافظة الأحساء من وجهة نظرهم، وكان التحليل الوصفي هو المنهج المستخدم وأداة جمع البيانات هي استبانة مكونة من (31) فقرة وكانت عينة الدراسة (82) مديراً ومديرة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها أن دور مديري مدارس في برامج الموهوبين بالنسبة لمجالات الإدارة المدرسية والتخطيط والأنشطة الطلابية والبيئة المدرسية كان بدرجة مرتفعة، ووجدت فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير الخبرة والمؤهل العلمي ونوع المدرسة والإدارة التعليمية.



## الدراسات الأجنبية:

## 1- Lenvik, Jones, and Hesjedal (2022م):

في دراسة حول وجهة نظر المعلمين نحو الطلبة الموهوبين هدفت الدراسة إلى تقديم رؤى وصفية لأراء المعلمين وما هي تصوراتهم نحو الطلبة الموهوبين وتعد هذه الدراسة في النرويج حيث أوضحوا أن هناك خصائص إيجابية للموهوبين كالأداء الجيد والعمل الدؤوب والذكاء إضافة إلى بعض الخصائص الغير إيجابية مثل الشعور بالملل والسلوك التخريبي. وقد أبدى المعلمين رأيهم بأن يتم تضمين الموهبة في تعليم المعلمين.

## الاستفادة من الدراسات السابقة:

بعد الإطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بالموهوبين ورعايتهم تمكنت الباحثة من الاستفادة منها فيما يأتي:

- استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في إثراء البحث كون هذه الدراسات متعلقة بشكل مباشر وغير مباشر بالبحث الحالي.
- ستقوم الباحثة فيما بعد بالاستفادة من نتائج هذه الدراسات في التعليق على نتائج البحث التي ستوصل إليها.
- تعتبر هذه الدراسات ركيزة أساسية يعتمد عليها في كتابة الخلفية النظرية للبحث الحالي لأنها دراسات تصب في موضوع الموهبة والموهوبين ورعايتهم.
- ورغم أن هذه الدراسات التي تنوعت وتعددت منها المحلية والعربية والأجنبية إلا أن البحث الحالي الذي تقوم به الباحثة تميز بما يأتي:
- ترى الباحثة أن الدراسات السابقة تطرقت إلى الموهبة والموهوبين وركزت على مهام الإدارة في رعاية الموهوبين ومنها ما ركز على خصائصهم أو واقعهم إلا أن البحث الحالي تميز بالنتيجة إلى القيادة الإدارية المطلوبة ليتم رعاية الموهوبين كما يراها المعلمين والمعلمات وهم الفئة التي تحتك بشكل مباشر بالموهوبين.

## منهج البحث وإجراءاته

## منهج البحث:

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لأنه المنهج المناسب للبحث ويحقق أهداف البحث الذي تم من أجله. وهو كما عرفه محجوب (2005م، 223) "دراسة الظواهر والأحداث وجمع الحقائق والمعلومات ودراسة حالة النمو".

## إجراءات البحث:

## مجتمع البحث:

قامت الباحثة بتحديد مجتمع البحث الذي تكون من المعلمين والمعلمات العاملين في مدارس مديرية الظهار الحكومية والمكون من (1538 معلماً ومعلمة) منهم (810) ذكور و(728) إناث "حيث أن الباحثة تقوم بهذه الدراسة فقط على مستوى مديرية الظهار لتكون بداية لدراسات قادمة في محافظة إب يستطيع الباحثين الاستفادة من نتائجها لاحقاً" وقد توزعوا كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (1) يوضح توزيع مجتمع البحث

العدد	المديرية
728	إناث
810	ذكور
1538	المجموع

المصدر: النشرة الإحصائية الإدارية التعليمية مديرية الظهار للعام 2023م.

## عينة البحث:

استخدم أسلوب العينة الغير عشوائية المتعمدة وهي العينة التي يتم فيها الاختيار لأفراد العينة من وجهة نظر الباحث وتستخدم غالباً في أغراض استطلاع الرأي. (البلداوي، 2014، 128). قامت الباحثة بتوزيع أداة البحث على جميع المعلمين والمعلمات الذين تم اختيارهم بالطريقة الغير العشوائية المتعمدة والبالغ عددهم (77) معلماً ومعلمة. ما نسبته (5%) في مديرية الظهار. موضحة بالجدول أدناه:

جدول (2) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المديرية

النسبة %	أفراد العينة	المديرية
100%	77	الظهار
100%	77	المجموع

جدول (3) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات (المؤهل العلمي، نوع المؤهل، سنوات الخبرة، الجنس)

م	المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة
1	المؤهل العلمي	أقل من بكالوريوس	30	39
		بكالوريوس	42	54.5
		ماجستير	5	6.5
	المجموع		100%	
2	نوع المؤهل	تربوي	68	88.3
		غير تربوي	9	11.7
		المجموع	100%	
3	سنوات الخبرة	(5-1)	8	10.4
		(10-6)	6	7.8

م	المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة
	المجموع	أكثر من (10) سنوات	63	81.8
				100%
4	الجنس	ذكر	46	59.7
		أنثى	31	40.3
	المجموع			100%

## أداة البحث:

تم بناء الاستبانة كونها الأداة المناسبة للحصول على المعلومات الخاصة بالقيادة الإدارية اللازمة لرعاية الموهوبين لدى مديري المدارس من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية. والذي بني من ثلاثة مجالات فقط. وقد تم بناء الاستبانة والوصول بها إلى صورتها النهائية عبر الخطوات العلمية المتعارف عليها كما يأتي:

## أ) بناء الأداة:

اتبعت الباحثة الخطوات الإجرائية الآتية:

1- الاطلاع على الأدبيات الخاصة بالقيادة الإدارية ورعايتها للموهوبين من الدراسات والأبحاث ماله علاقة بشكل مباشر أو غير مباشر.

2- استخراج واستخلاص النتائج الخاصة ببناء البحث الحالي والمتعلقة بالقيادة الإدارية وعلاقتها برعاية الموهوبين.

3- بناء الاستبانة في صورتها الأولية والتي تضمنت محورين:

الأول: ما يتعلق بأفراد العينة واشتمل على (المؤهل العلمي، نوع المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الجنس).

ثانياً: ما يتعلق بفقرات الاستبانة والبالغ عددها (28) فقرة.

تضمنت الأداة مقياس ليكرت الخماسي لدراسة درجة تحقق القيادة اللازمة باعتماد البدائل الآتية:

(كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، صغيرة، صغيرة جداً)، (1-2-3-4-5).

## ب) صدق الأداة وثباتها:

- صدق الأداة الظاهري

تم التحقق من صدق أداة البحث بطريقة الصدق الظاهري حيث يعتمد الحصول على صدق الاختبار في هذا الأسلوب على مظهر بنود الاختبار. فإذا ارتبطت البنود بالسلوك والسمة والمجال المراد قياسه يكون ذلك دالاً على صدق البنود" (المشهداني، 2019، 168).

تم عرض الاستبانة بصورتها الأولية على خبراء من جامعة بغداد من المتخصصين في الإدارة التربوية وعلم النفس من أجل التعرف على دقة الفقرات وصلاحياتها ومناسبتها لتقيس ما تم القيام بها

لتقيسه، ومعرفة ما إذا كانت متغيرات البحث تناسب العينة التي يراد جمع البيانات والمعلومات منها أم لا. تم اطلاعهم على الاستبانة ووضع ملاحظاتهم عليها من خلال:

- أ- صلاحية الفقرات ومدى انتماء الفقرة للبحث.
  - ب- صلاحية أو عدم صلاحية صياغة الفقرات.
  - ج- صلاحية البدائل المقترحة للأداة.
  - د- ملاءمة المتغيرات.
  - هـ- إضافة أو حذف أو تعديل الفقرات.
- بعد الاطلاع على كل الملاحظات وإعتماد نسبة اتفاق المحكمين قامت الباحثة بما يأتي:
- تعديل بعض الفقرات وعددها (28) فقرة.
  - حذف فقرات بواقع (13) فقرة.

#### حساب الاتساق الداخلي:

لحساب الصدق الداخلي تم استخدام معامل الارتباط بيرسون للاستبانة بمجالاتها الثلاثة والدرجة الكلية للأداة عند مستوى دلالة (0.05) كمحك تم به التأكد من صدق الفقرات وعليه فإن الفقرة تكون صادقة إذا كان معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للأداة أقل من مستوى الدلالة، أما إذا كانت الدرجة أعلى من مستوى الدلالة فهذا يعني أن الفقرة غير صادقة. وأجري تحليل البيانات ببرنامج (SPSS) اتضح أن فقرات الأداة صادقة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.01).

#### جدول (4) عام يوضح إجمالي قيمة معامل بيرسون لجميع المجالات

م	المجال	عدد الفقرات	معامل بيرسون
1	الأول	10	0.96**
2	الثاني	11	0.96**
3	الثالث	7	0.92**
4	المجموع العام للمجالات	3	0.01

#### ثبات الأداة:

استخدمت الباحثة طريقة معامل ألفا كرونباخ وذلك لمعرفة الاتساق الداخلي بين كل فقرة وفقرة وكذا ما بين الفقرات والمجال الذي تنتمي إليه وما بين الأداة والمجال وقد بلغت قيمة ألفا كرونباخ في المجال الأول (0.89) وفي المجال الثاني (0.91) وفي المجال الثالث (0.86) وعلى مستوى الأداة بلغت (0.94) مما يعني أن ثبات الأداة الخاصة بالدراسة تتضمن ثبات عالي وهذا يوضح أن الأداة مناسبة لتحقيق الهدف الذي تم وضعها من أجله. وهذا موضح بالجدول (5).

## جدول (5) ثبات أداة البحث لقيم معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي لجميع المجالات والأداة

م	المجال	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
1	الأول	10	0.89
2	الثاني	11	0.91
3	الثالث	7	0.86
4	العام	3	0.94

## الأداة بصورتها النهائية:

بعد التأكد من صحة الفقرات ومعامل الصدق الظاهري والداخلي والأخذ بأراء المحكمين تم صياغة الاستبانة بصورتها النهائية وبعده فقرات (28) فقرة.

## جدول (6) مجالات الأداة والفقرات (قبل التحكيم، المعدلة، المحذوفة، المدمجة، المعدلة، بعد التحكيم)

عدد الفقرات						الاستبانة بفقراتها
قبل التحكيم	المحذوف	التعديل	الدمج	المضاف	بعد التحكيم	
41	13	28	0	0	28	

## تطبيق الاستبانة:

بعد التأكد من صدق البناء للأداة وإعدادها بالشكل العلمي الصحيح في صورتها النهائية قامت الباحثة بالنزول الميداني بالاستبانة إلى المدارس المستهدفة بمديرية (الظهار) وقد تم أخذ الإحصائيات لعدد أفراد المجتمع التي سجلت في العام (2022م - 2023م) في مركز الإحصاء بمكتب الإدارة التعليمية بمديرية الظهار والذي بلغ عددهم (77) معلماً ومعلمة منهم (46) من الذكور و(31) من الإناث. وتم توزيع الاستبيانات على عينة البحث (المعلمين والمعلمات)، وتم شرح ما تحتويه الاستبيانات من فقرات وما يقصد بها وتوضيح ما لا يتضح وطريقة الإجابة. قامت الباحثة بمناقشة الاستبيانات لأفراد العينة يدأ بيد، وشرحت أهمية الموضوع وكذا أهمية أن يتعاون أفراد العينة في الإجابة بصدق لما تشكل إجاباتهم من فائدة للجميع. وأعطت الباحثة فرصة لأفراد العينة للإجابة على فقرات الاستبيانات والتي استمرت قرابة أسبوع.

## الوسائل الإحصائية:

استخدمت الباحثة الوسائل الإحصائية المناسبة المتمثلة بالبرنامج الإحصائي (SPSS) لمعالجة البيانات التي تم الحصول عليها وفقاً لتنوع متطلباتها والتي تتناسب مع متغيرات البحث وأهدافه وذلك كما يلي:

أ- معامل ارتباط بيرسون لمعرفة الاتساق الداخلي للفقرات والدرجة الكلية للأداة.

ب- معامل ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات الأداة.

- ج- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة آراء أفراد البحث لمستوى التوافر والاستخدام والتوظيف، لفقرات الأداة من خلال إجابات أفراد العينة، ومن ثم ترتيب الفقرات على حسب قوتها.
- د- اختبار (t-test) لاختبار دلالة الفروق لمتوسطات إجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير (الجنس، نوع المؤهل).
- هـ- اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة متوسطات إجابات أفراد العينة وفقاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

### عرض النتائج ومناقشتها

#### أولاً: عرض النتائج حسب الأهداف:

في هذا الفصل يتم عرض النتائج التي تجيب على أسئلة البحث وتفسيرها ومناقشتها وكذا عرض الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات.

#### 1- النتائج المتعلقة بالهدف الأول:

معرفة مستوى القيادة الإدارية لرعاية الموهوبين من وجهة نظر الهيئة التعليمية بمدارس مديرية الظهار ومن أجل تحقيق هذا الهدف استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مستوى أداة الدراسة ككل. كما هو موضح بالجدول (7).

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجالات المهارات الشخصية، المهارات الإدارية، المهارات الفنية

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
المهارات الشخصية (البعد الأول)	3.6	7.8	2	مرتفعة
المهارات الإدارية (البعد الثاني)	3.9	9.2	1	مرتفعة
المهارات الفنية (البعد الثالث)	2.2	6.7	3	ضعيفة
المتوسط العام	3.2	7.5		مرتفعة

يلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية للمجالات الثلاثة التي أظهرت نتائج التحليل الإحصائي حصلت على نتيجة أعلى من المحك (3) حيث أن المقياس خماسي للفقرات (من حيث درجة الموافقة) ففي المجال الأول الخاص بالمهارات الشخصية حصل على متوسط حسابي وصل إلي (3.6) وانحراف معياري بلغ (7.8) واحتل المرتبة الثانية بين المجالات الثلاثة وهو متوسط عال مما يشير إلي أن القيادات الإدارية لديها من المهارات الشخصية المتمثلة في امتلاك القدرة على التعرف على الطلبة الموهوبين والتعاون مع المتخصصين ليتم اكتشافهم أو بتوفير الأجواء الدراسية لتحفيزهم وتبني بيئة تعليمية مما يعني أن القيادات الإدارية لديها من المهارات ما يجعلها قادرة على اكتشاف الموهوبين وتشجيعهم وتدليل من الصعوبات ما أمكن لها وهي تعتبر مهارة لازمة للقيادات الإدارية لرعاية الموهوبين والاهتمام بهم واكتشافهم، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الجميل

(2019م) التي جاء من ضمن نتائجها أن القيادات الإدارية لديها القدرة على تهيئة بيئة تعليمية مشجعة، بينما جاءت المهارات الإدارية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.9) وانحراف معياري وصل إلي (9.2) وهي أيضا نتيجة عالية ويشير ذلك إلي أن القيادات الإدارية متمكنة بشكل كبير من رسم الخطط ومتابعتها وكذا متابعة الملاحظات الواردة من اللجان الخاصة ويعمل على توجيه المعلمين للقيام بواجبهم وعليه فهي مهارة لازمة للقيادات الإدارية في مجال رعاية الموهوبين، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الملحم (2023م) التي جاءت في نتائجها أن دور مديري المدارس في مجال الإدارة المدرسية كان بدرجة مرتفعة وكانت المهارات الفنية في المرتبة الثالثة إذ بلغت النتيجة بمتوسط حسابي (2.2) وانحراف معياري (6.7) وهو متوسط جاء بدرجة صغيرة مما يعني تدني عوامل التكنولوجيا المفترض توفرها في المدارس، إضافة إلي افتقار المدارس للمعامل والمكتبات ووسائل التكنولوجيا التعليمية مما يعني أنها مهارة غير لازمة للقيادة الإدارية من وجهة نظر الهيئة التعليمية، ولم تتفق هذه النتائج مع دراسة معمار (2021م) التي خرجت بنتائج منها أن المهارات الفنية لدى القيادات المدرسية جاءت بدرجة مرتفعة.

## 2 - التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$

بين متوسط أفراد العينة في ما هي القيادة الإدارية اللازمة لرعاية الموهوبين من وجهة نظر الهيئة التعليمية في مدارس مديرية الظهار، لمتغيرات (المؤهل العلمي، نوع المؤهل، سنوات الخبرة، الجنس).

جدول (8) نتائج اختبار (T-test) لعينتين مستقلتين لمتوسطات إجابات أفراد العينة لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
الأول	ذكر	46	3.5717	.82803	.12209	0.781	غير دالة
	أنثى	31	3.6968	.73643	.13227		
الثاني	أذكر	46	3.4684	.80630	.11888	0.292	غير دالة
	أنثى	31	3.7185	.88774	.15944		
الثالث	ذكر	46	3.1739	.97957	.14443	0.734	غير دالة
	أنثى	31	3.3041	.94814	.17029		
العام	ذكر	46	32.0290	7.69378	1.13439	0.888	غير دالة
	أنثى	31	33.6667	7.45853	1.33959		

من الجدول السابق يتضح أن جميع المجالات (المهارات الشخصية، المهارات الإدارية، والمهارات الفنية) قد حصلت على مستوى دلالة أكبر من (0.05) من وجهة نظر الهيئة التدريسية من كلا الجنسين (ذكور وإناث) وعليه تكون الفرضية القائلة بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية

عند مستوى دلالة (0.05) بالنسبة لمتغير الجنس صحيحة. ويعزى هذا الإجماع إلى أن الموهوبين بالنسبة لمدارس الجنسين يتلقون رعاية من القيادات الإدارية على مستوى الأبعاد الثلاثة ولها تأثير ملحوظ على المعلمين والمعلمات لأنهم اجمعوا على أن للموهوبين أهمية على مستوى المدارس التي التحقوا بها. ولم تتفق هذه الدراسة مع دراسة سعادة (2020م) التي جاءت فيها النتيجة لصالح الإناث والتي وجدت أن هناك فروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة تعزى لمتغير الجنس. جدول (9) نتائج اختبار (T-test) لعينتين مستقلتين لمتوسطات إجابات أفراد العينة لمتغير نوع المؤهل (تربوي، غير تربوي)

المجال	نوع المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
البعد الأول	تربوي	68	3.5941	.81440	.09876	0.230	غير دالة
	غير تربوي	9	3.8333	.56125	.18708		
البعد الثاني	تربوي	68	3.5281	.86661	.10509	0.193	غير دالة
	غير تربوي	9	3.8788	.58740	.19580		
البعد الثالث	تربوي	68	3.2227	.96965	.11759	0.940	غير دالة
	غير تربوي	9	3.2540	.96568	.32189		
المتوسط العام	تربوي	68	32.4363	7.84050	.95080	0.125	غير دالة
	غير تربوي	9	34.5926	5.32233	1.77411		

يلاحظ من الجدول السابق أن قيمة (0.05) لجميع المستويات الثلاثة الخاصة بالمجالات وكذا بالنسبة للمتوسط العام هي غير دالة إحصائياً، ويعزى ذلك أن جميع أفراد العينة بالنسبة لمتغير نوع المؤهل العلمي سواء أكان تربوي أو غير تربوي جاءت متساوية بأن جميع المعلمين والمعلمات، جاءت آراءهم أنهم موافقين بشدة أن القيادات التربوية تولي الموهوبين درجة عالية من الاهتمام كونهم الفئة المتميزة داخل المدارس ويجب أن يحصلوا على الرعاية المطلوبة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة القباطي (2011م) التي جاءت نتائجها بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير نوع المؤهل العلمي.

جدول (10) نتائج (one way Anova) تحليل التباين الأحادي لعينتين مستقلتين لمتوسطات إجابات أفراد العينة لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، (5-10)، 10 سنوات فأكثر)

متوسط المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
الأول	بين المجموعات	4.568	2	2.284	3.945	0.04	دالة
	داخل المجموعات	42.844	74	.579			
	الإجمالي	47.412	76				
الثاني	بين المجموعات	4.432	2	2.216	3.304	0.42	غير دالة
	داخل المجموعات	49.625	74	.671			
	الإجمالي	54.056	76				



متوسط المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
الثالث	بين المجموعات	8.931	2	4.466	5.370	0.07	غير دالة
	داخل المجموعات	61.532	74	.832			
	الإجمالي	70.463	76				
المتوسط العام	بين المجموعات	473.931	2	236.965	4.487	0.14	غير دالة
	داخل المجموعات	3908.367	74	52.816			

الجدول السابق يبين أن قيمة مستوى الدلالة عند (0.05) دالة فقط في المجال الأول الخاص بالمهارات الشخصية يعزى لمتغير سنوات الخبرة. بينما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في بقية المجالات الخاصة بالمهارات الإدارية والفنية. وأن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أن الاتجاهات الشخصية بين أفراد العينة تختلف من مدرسة لأخرى، ويعزى ذلك إلى أن الخبرة تلعب دور في مجال اكتشاف المواهب أو رعايتهم حيث أن العديد من المعلمين والمعلمات يشاركون القيادات الإدارية في توجيه الموهبة وأحياناً تبنيها. وقد انققت هذه الدراسة مع دراسة السعدي (2018م) التي أوضحت انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الخبرة رغم اختلاف فترات سنوات الخبرة إلا أن استجاباتهم جاءت على مستوى متساوي.

جدول (11) نتائج تحليل التباين الأحادي لعينتين مستقلتين لمتوسطات إجابات أفراد العينة لمتغير المؤهل العلمي (أقل من بكالوريوس، بكالوريوس، ماجستير) (one way Anova)

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
الأول	بين المجموعات	.286	2	.143	.225	0.799	غير دالة
	داخل المجموعات	47.126	74	.637			
	الإجمالي	47.412	76				
الثاني	بين المجموعات	.475	2	.237	.328	0.722	غير دالة
	داخل المجموعات	53.582	74	.724			
	الإجمالي	54.056	76				
الثالث	بين المجموعات	.226	2	.113	.119	0.888	غير دالة
	داخل المجموعات	70.237	74	.949			
	الإجمالي	70.463	76				
المتوسط العام	بين المجموعات	18.585	2	9.292	.158	0.854	غير دالة
	داخل المجموعات	4363.713	74	58.969			
	الإجمالي	4382.297	76				

من الجدول أعلاه يتضح أن جميع المجالات كانت مستوى الدلالة عند (0.05) غير دالة إحصائياً أي لا توجد فروق ذات دلالة بين استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير المؤهل العلمي وقد

كان مستوى الدلالة مساوياً (0.08) وهو أكبر من (0.05) مما يعني قبول الفرضية القائلة بأنه لا توجد فروق وهذا يعني أن جميع أفراد العينة متفقين على وجود رعاية من القيادات الإدارية للموهوبين في جميع المجالات المختلفة قيد الدراسة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سعادة (2020م) التي كان منة نتائجها عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

### الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات:

#### الاستنتاجات:

مما سبق تم التوصل إلى نتائج يمكن إجمالها كالآتي:

- 1- القيادة الإدارية اللازمة لرعاية الموهوبين تحتل درجة كبيرة.
- 2- المهارات الفنية الخاصة بالقيادات الإدارية ليست على مستوى عالي ويرجع ذلك إلى ما تعانيه البلد من حرب أثرت على جوانب عديد منها ضعف رفق المدارس بوسائل التكنولوجيا.
- 3- اهتمام القيادات الإدارية بالموهوبين لها تأثير انعكس تأثيره على تفاعل الموهوبين مع القيادات ويلاحظ ذلك من ازدياد هذه الفئة رغم انها لا تلقى الرعاية المطلوبة.
- 4- العلاقات الإنسانية تشكل عمود هام في نجاح احتضان الموهوبين داخل المدارس.
- 5- بدأت وزارة التربية والتعليم وفروع مكاتبها في المحافظات والمديريات بتبني برامج خاصة بالموهوبين العام الماضي تحت المسمى "مشروع الأنشطة الإبداعية في المدارس المحورية" وتم تعميمه على كل مكاتب التربية في عموم المحافظات ومنها محافظة إب وكلف به قسم الأنشطة وباشتراك مع قسم الموهوبين داخل مكتب التربية بمحافظة إب وفروع المكتب داخل المديريات ومنها مديرية الظهار - قيد الدراسة الحالية - الذي شمل كثير من المواهب التي أجريت فيها عدة أنشطة شملت الكثير من الموهوبين بمواهبهم وشجعت الكثير من الظهور والمنافسة.
- 6- هناك قيادة واضحة لها خطط وإن كانت بسيطة لكنها تجري على قدم وساق لدعم الموهوبين وتشجيعهم.

#### التوصيات:

حتى يتسنى للقيادات الإدارية رعاية الموهوبين ودعمهم وتشجيعهم توصي الباحثة بالتوصيات الآتية:

- 1- وضع خطة سنوية تفصيلية خاصة بالموهوبين بالمهام المختلفة للقيادات الإدارية في مكاتب التربية والتعليم في المديريات وكذا على مستوى المدارس يشترك فيها المختصين في كافة المجالات.
- 2- يتم وضع رؤية مستقبلية من قبل المختصين في مكاتب المديريات بالاحتياجات الخاصة بالموهوبين والعمل على توفير ما يلزم لإنجاحها.

- 3- تأهيل كادر تربوي داخل مكاتب المديرية يعمل على الإشراف على هذه الفئة وإشراك كل من له علاقة بهم.
- 4- العمل على بناء قاعدة معلوماتية من قبل مكاتب التربية والتعليم داخل المحافظات ومكاتب المديرية تتضمن المواهب والمجالات التي يبدعون فيها وتصنيفها.
- 5- إيجاد بيئة مشجعة لرعاية الموهوبين يشترك فيها كلا من المدارس والمجتمع المحلي وكذا أولياء الأمور.
- 6- إنشاء صندوق للموارد المالية في مكتب التربية والتعليم بالمحافظة هدفه سد احتياجات الموهوبين ورعايتهم.
- 7- نشر الوعي بين أوساط المجتمع بأهمية رعاية هذه الفئة بالتعاون مابين الوزارات المختصة وفروعها داخل المحافظات والمديرية.

### المقترحات:

- في ضوء ما سبق من توصيات ونتائج توصي الباحثة بإجراء الأبحاث الآتية:
- 1- دراسة في القيادة الإدارية اللازمة لرعاية الموهوبين على مستوى مكتب التربية والتعليم بالمحافظة.
  - 2- دراسة في الاحتياجات الخاصة بالطلبة الموهوبين ووسائل تشجيعهم ودعمهم في الجمهورية اليمنية.
  - 3- دراسة في طرق ووسائل اكتشاف الطلبة الموهوبين في مدارس الجمهورية اليمنية.
  - 4- دراسة في كيفية إعداد خطط إستراتيجية لرعاية الموهوبين بالجمهورية اليمنية.

### المراجع:

- الباني، ريم بنت خليف، (2020م)، "واقع أهداف برنامج رعاية الموهوبين بالمرحلة الابتدائية من وجهة نظر المشرفات التربويات والمعلمات بمدينة الرياض، مجلة كلية التربية، العدد (185)، يناير، الجزء الثاني، جامعة الأزهر، مصر.
- البلداوي، عبد الحميد عبد المجيد، (2014م)، "الأساليب التطبيقية لتحليل وإعداد البحوث العلمية"، دار الشروق، الأردن.
- باربود، حسين سالم مارك، (2016م): "مدى إسهام مديري مدارس التعليم الأساسي في اكتشاف الطلبة الموهوبين ورعايتهم في مدينة المكلا بالجمهورية اليمنية." رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حضرموت، الجمهورية اليمنية.
- التطور التعليمي في الجمهورية اليمنية، (2008م)، التقرير الوطني، مقدم للدورة الثامنة والأربعين للمؤتمر الدولي للتربية، جنيف 25-28 نوفمبر 2008م.

الجاجي، رجاء محمد ديب، الحدابي، داود عبد الملك، (2010م) "واقع رعاية الموهوبين والمتفوقين في الجمهورية اليمنية".، المؤتمر العلمي السابع لرعاية الموهوبين والمتفوقين "أحلامنا تتحقق برعاية أبنائنا الموهوبين" المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين، يوليو، المجلد (الأول) العدد (الأول)، الأردن.

جروان، فتحى عبد الرحمن، (2005م) "مشروع مدارس وأكاديميات الطلبة الموهوبين الإطار العام" الصندوق الاجتماعي للتنمية، الجمهورية اليمنية.

جروان، فتحى عبد الرحمن، (2012م) "أساليب الكشف عن الموهوبين والمتفوقين ورعايتهم" ط3، دار الفكر، عمان الأردن.

الجفمان، عبد الله بن محمد، (2007م)، "تربية الموهوبين في الوطن العربي". الجمعية العربية للمنهاج وطرق التدريس، جمهورية مصر العربية.

الجميل، بندر بن عبد العزيز بن سليمان، (2019م)، "مدى قيام مديري المدارس الابتدائية بمهامهم تجاه برامج رعاية الموهوبين بالمدارس من وجهة نظر معلمي الموهوبين في مدارس التعليم العام بمحافظة حائل"، المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، المجلد الثالث، العدد(9)، أكتوبر.

حسن، ماهر محمد صالح، (2003م). "القيادة أساسيات ونظريات ومفاهيم"، ط1، دار الكندي للنشر والتوزيع، إربد، الأردن.

الحسيني صلاح وهادي، الشكرجي، (2015م)، "القيادة الإدارية وأثرها في إدارة الموارد البشرية استراتيجياً"، مركز الكتاب الأكاديمي، ط1، عمان الأردن.

الحسينان، سالم يوسف، (2020م)، "إستراتيجية مقترحة لتطوير تربية الموهوبين ورعايتهم بدولة الكويت في ضوء متطلبات التنمية المستدامة"، رسالة دكتوراه الفلسفة في التربية، جامعة القاهرة، مصر.

حلاق، بطرس، (2020م): " القيادة الإدارية" من منشورات الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية.

الخطيب، رداح، وآخرون، (د.ت): " الإدارة والإشراف التربوي، اتجاهات حديثة" دار الأمل للطباعة والنشر، عمان، الأردن.

الدجاوي، إيناس أحمد سليمان: (2019م)، "لور مدير المدرسة في رعاية التلاميذ الموهوبين بمدارس التعليم الأساسي"، رسالة ماجستير في التربية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، العدد(12) الجزء (الثاني)، كلية التربية، جامعة الفيوم، مصر.

دواني، كمال سليم، (2013م)، " القيادة التربوية". دار المسيرة للنشر والتوزيع. عمان، الأردن.

السعدي، محمد زين صالح، (2018م)، "مستوى إسهام مديري مدارس التعليم العام في اكتشاف ورعاية الموهوبين بأمانة العاصمة" *المجلة الدولية للتطوير والتفوق، المجلد التاسع، العدد (17)*، جامعة العلوم والتكنولوجيا، الجمهورية اليمنية.

السعدي، محمد زين صالح، (2019م)، "المدخلات الفكرية لمدرسة ثانوية للموهوبين في الجمهورية اليمنية في ضوء المعايير الدولية\_ تصور مقترح\_" *مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، العدد (9)*، الجزائر.

سعادة، جودن أحمد، (2009م)، "المنهج المدرسي للموهوبين والتميزين". *دار الشروق للنشر والتوزيع.*

سعادة، سميرة عبد الرحمن، (2020م)، "درجة اهتمام الإدارة المدرسية بالطلبة الموهوبين من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الحكومية في مديرية لواء ماركا في محافظة عمان بالأردن"، *المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مجلة العلوم النفسية، المجلد (الرابع) العدد (الثاني)*، يناير، غزة، فلسطين.

شحاتة، حسن، النجار، زينب، (2003م)، "معجم المصطلحات التربوية والنفسية"، *الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، جمهورية مصر العربية.*

عطاري، سناء عز الدين، (2022م)، "دور القيادة التربوية في تطوير البيئة الداعمة للموهبة والإبداع"، *مجلة رابطة التربويين الفلسطينيين للآداب والدراسات التربوية والنفسية، المجلد (2) العدد (الرابع)*، فلسطين.

فوزية محمدي (2012م)، *أساليب تنمية الموهوبين في المدرسة*، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد التاسع، الجزء الأول، الجزائر.

القباطي، عثمان سعيد أحمد، (2011م)، "الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في مدينة تعز بالجمهورية اليمنية من وجهة نظرهم ونظر وكلائهم"، *مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، المجلد (27)*، سوريا.

الكناني، قاسم عبد الحسين أحمد، (2013م)، *المهارات الإدارية والفنية اللازمة للمدير الفعال في مدارس المتميزين* رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد كلية التربية للعلوم الإنسانية ابن رشد، العراق.

محجوب، وجيه، (2005م)، "أصول البحث العلمي ومناهجه"، *دار المناهج للنشر والتوزيع الطبعة المجلة العربية للتربية النوعية، المجلد (الخامس) العدد (17)*، ابريل. جمهورية مصر العربية. الثانية، عمان، الأردن.

المشهداني، سعد سلمان، (2019م)، "منهجية البحث العلمي"، ط1، دار أسامة، عمان.  
 معمار، صلاح بن صالح، (2021م)، "دور القيادة المدرسية في دعم برامج رعاية الموهوبين من  
 وجهة نظر الهيئة التدريسية، دراسة ميدانية على المنطقة الشرقية بالإمارات" المؤسسة  
 العربية للتربية والعلوم والآداب. مصر  
 الملح، نورة فريد، (2023م)، "دور مديري المدارس في برامج رعاية الموهوبين في التعليم العام  
 بمحافظة الإحساء من وجهة نظرهم"، مجلة الدراسات والبحوث التربوية، المجلد (3) العدد  
 (9)، الكويت.

وزارة التخطيط والتعاون الدولي، الخطة الخمسية الثانية 2001م-2005م، ج1.  
 وزارة الشؤون القانونية، قانون رقم (45) لسنة 1992م بشأن القانون العام للتربية والتعليم. الجريدة  
 الرسمية، ملحق العدد الرابع والعشرين 31 ديسمبر 1992م.

Yukl.G.(2006) Leadership in Organizations. 6<sup>th</sup> Ed. New Jersey Pearson  
 Prentice Hall

نورة خليل، البرامج التعليمية ورعاية الموهوبين، جامعة الإمارات العربية المتحدة،

<https://www.academia.edu>

[https:// mithe.com /ar/careers/](https://mithe.com/ar/careers/)

<https://dralidashti.com/giftedness/talent-studies>

<https://www.tandfonline.com/loi/ugti20>

الجمهورية اليمنية

مكتب التربية بمحافظة إب-الظهار

وزارة التربية والتعليم

للعام الدراسي 2022م-2023م

استبانة خاصة بـالقيادة الإدارية اللازمة لرعاية الموهوبين لدى مديري المدارسفي مديرية الظهار بمحافظة إب

الأستاذ/..... المحترم

الأستاذة/..... المحترمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تعترم الباحثة القيام ببحثها المذكور آنفاً وذلك للحصول على نتائج خاصة بالموهوبين في مدارس مديرية الظهار.

ومن أجل القيام بجمع المعلومات الخاصة بتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بإعداد هذه الاستبانة والتي يقاس من خلالها البحث الحالي والمكونة من (28) فقرة.

ولما كنتم من الفئات التي تحتك بالموهوبين بشكل كبير ومن الساعين إلى تطوير العملية التعليمية والتربوية تأمل الباحثة التعاون معها بالإجابة على فقرات هذه الاستبانة بوضع (√) أمام البديل الذي ترونه مناسباً.

ولكم مني كل الشكر

الباحثة/ أروى محمد بشر

أولاً: البيانات الخاصة بأفراد العينة:

<input type="checkbox"/>	بكالوريوس	<input type="checkbox"/>	أقل من بكالوريوس	المؤهل العلمي	
<input type="checkbox"/>	دكتوراه	<input type="checkbox"/>	ماجستير		
<input type="checkbox"/>	غير تربوي	<input type="checkbox"/>	تربوي	نوع المؤهل العلمي	
<input type="checkbox"/>	أنثى	<input type="checkbox"/>	ذكر	الجنس	
<input type="checkbox"/>	(أكثر من 10) سنوات	<input type="checkbox"/>	(10-6) سنوات	<input type="checkbox"/>	سنوات الخبرة
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	(5-1) سنوات		

ملاحظة مهمة:

الدور ليس مهارات، كان المفروض يتبع البحث دور القيادات في عملية (التخطيط-التنظيم-المتابعة). الباحثة هدفت إلى القاء الضوء على بعض المهارات التي يحتك بها المعلمين بالموهوبين في المجال التعليمي داخل المدارس بشكل مباشر. وهناك بعض المهارات الادارية والقيادية التي تحتاج الي دراسات متوسعة للتطرق إليها تحتاج إلى دراسات قادمة إن شاء الله.

م	الفقرات	درجة الموافقة			
		عالية جداً	عالية	متوسطة	قليلة جداً
	أولاً: المهارات الشخصية:				
1	يملك القدرة على التعرف على الطلبة الموهوبين.				
2	يتعاون مع متخصصين لاكتشاف الطلبة الموهوبين.				
3	يقيم علاقات مع مؤسسات المجتمع المحلي.				
4	يعزز العلاقات الإنسانية بين الهيئة التعليمية والطلبة.				
5	يذلل الصعوبات التي قد تقف أمام المعلمين للتعامل مع الطلبة الموهوبين.				
6	يساهم في تبني بيئة تعليمية مشجعة للعمل المدرسي.				
7	يحثهم على مواجهة المشكلات وكيفية التعامل معها.				
8	يوفر أجواء دراسية تحفزهم ليكونوا أكثر إبداع.				
9	يمنحه الفرص للمشاركة في وضع ما يروونه مناسب لتخطيط برامجهم.				
10	يشجع التعاون مابين الطلبة الموهوبين والمعلمين داخل المدرسة.				
	ثانياً: المهارات الإدارية:				
1	اكتشف الطلبة الموهوبين عن طريق تشكيل لجان اللازمة لذلك.				
2	يرسم قاعدة بيانات بالطلبة الموهوبين.				
3	يكرم الطلبة الموهوبين والاهتمام بما يقدموه.				
4	يفعل دور مجالس الآباء والأمهات بما يخدم مصلحة الطلبة الموهوبين.				
5	يرسم خطط دراسية سنوية تتضمن قواعد خاصة بالطلبة الموهوبين.				
6	يرسم الخطط المدرسية التي تساعد على النمو المهني للمعلمين.				
7	يتابع الخطط وقيمتها ليصل إلى أعلى مستوى للإنجاز.				
8	متابعة مدى وصول الخطط للأهداف المراد تحقيقها والوصول إليها.				
9	توجيه المعلمين للقيام بواجبهم على أكمل وجه.				
10	ينظم العمل المدرسي بما يتوافق مع إتاحة الفرص للطلبة الموهوبين لسد حاجاتهم.				
11	يتابع الملاحظات التي ترد من اللجان الإشرافية.				
	ثالثاً: المهارات الفنية:				
1	يقيم المعارض المختلفة لتحسين العمل المدرسي.				
2	يوفر الوسائل التعليمية المختلفة التي تساعد الطلبة الموهوبين للقيام بأنشطتهم.				
3	يرفد المعلمين بالطرائق التي تساعد على زيادة مهارات التفكير.				
4	يشرك المعلمين في الدورات التدريبية لتبصيرهم بالوسائل والطرائق الحديثة.				
5	يرفد المكتبة المدرسية بالمعينات المختلفة لرفع مستوى الوعي.				
6	يجهز معامل المدرسة بالمواد الأساسية اللازمة لإجراء التجارب العلمية.				
7	يشجع تزويد المدرسة بالتكنولوجيا الحديثة التي تساهم في تطوير مهارات المعلمين والطلبة الموهوبين.				