

إدارة غرف الموهوبين في المدارس الحكومية في محافظات الشمال البحث مستل من أطروحة دكتوراة

أ.د خليفة مصطفى أبو عاشورⁱⁱ
تاريخ القبول
2023/12/30

أسماء محمد الزعيبيⁱ
تاريخ الاستلام
2023/11/20

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى واقع ممارسة مشرفي غرف الموهوبين لأدوارهم في غرف الموهوبين في المدارس الحكومية في محافظات الشمال، وأجريت الدراسة في المدارس الحكومية التي تتوفر فيها غرف الموهوبين في إقليم الشمال (إربد، جرش، عجلون، المفرق)، خلال العام الدراسي 2024/2023، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، ولغرض جمع البيانات تم بناء استبانة تكونت من (44) فقرة، وتكونت عينة الدراسة من (422) معلماً ومعلمة للمدارس التي تتوفر فيها غرف الموهوبين وقد اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة مشرفي غرف الموهوبين لأدوارهم في غرف الموهوبين في المدارس الحكومية في محافظات الشمال من وجهة نظر المعلمين جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (4.03) وبانحراف معياري بلغ (0.721) أما فيما يتعلق بالمجالات فقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.95-4.08)، حيث جاء في المرتبة الأولى مجال تنمية المواهب بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.08) وبانحراف معياري بلغ (0.844) وبدرجة تقدير مرتفعة، بينما جاء مجال الاحتفاظ بالمواهب في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.95) وبانحراف معياري بلغ (0.812) وبدرجة تقدير مرتفعة. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المحافظة في جميع المجالات باستثناء مجال الاحتفاظ بالمواهب، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة). وأوصت الدراسة بضرورة التركيز على مجالي استقطاب والاحتفاظ بالمواهب للطلبة الموهوبين وتنمية مواهبهم ورعايتهم وتحفيزهم، وعقد الدورات التدريبية المتخصصة في مجال الموهبة لمشرفي الموهوبين، وإعداد دليل إرشادي موحد لبرامج الطلبة الموهوبين على مستوى الوزارة يطبق في غرف الموهوبين.

الكلمات المفتاحية: غرف الموهوبين، المدارس الحكومية، محافظات الشمال.

Management of Talent-Rooms in Public Schools in North Governorates

The research is extracted from a doctoral thesis

Abstract

The study aimed to identify the reality of how talent-rooms supervisors practice their roles in talent rooms in public schools in the northern governorates. The study was conducted in Public schools that have talent rooms, in the north region (Irbid, Jerash, Ajloun, Mafraq) during the academic year 2023/2024. To achieve the objectives of the study, the researchers used the descriptive analytical method, and to collect data, a questionnaire was constructed consisting of (44) items, and the study sample consisted of (422) male and female teachers in schools where talent-rooms are available, and it was chosen by simple random method. The study concluded that the degree to which talent room supervisors exercise their roles in talent-rooms in government schools in the northern governorates from the teachers' point of view was high; with an arithmetic average of (4.03), and a standard deviation of (0.721). As for the fields, the arithmetic averages ranged between (3.95-4.08), where the field of talent development came in first place with the highest arithmetic average of (4.08) and a standard deviation of (0.844) with a score of A high rating, while the field of talent retention came in last place, with a mean of (3.95) and a standard deviation of (0.8120), with a high rating. The results showed that there were statistically significant difference due to the effect of the governorate in all areas except the area of talent retention, and no statistically significant differences appeared due to the effect of the variables (gender, educational qualification, and years of experience). The study recommended the need to focus on the areas of attracting and retaining talent for talented students, developing their talents, nurturing them and motivating them, and conducting specialized training courses in the field of talent supervisors, and prepare a unified guide for talented student programs at the ministry level to be applied in talent rooms.

Keywords: Talent Rooms, Public Schools, North Governorates.

المقدمة:

يعد التطوير والتغيير من أبرز مميزات العصر الحالي، ويرافقه الكثير من التقدم التكنولوجي والمعرفي في شتى المجالات التربوية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وترتكز ثقافة الشعوب على قدرتها على التنمية والتقدم ومواكبة التغييرات المستمرة التي تسهم في تنمية المجتمع، وإعداد كوادر بشرية مؤهلة في حقول المعرفة المختلفة لتلبي حاجات المجتمع. فهناك ارتباط وثيق بين المجالات التربوية والتعليمية والاجتماعية وعلاقة متكاملة فيما بينهم، تسهم في الرقي والتقدم وتحقيق الأهداف المنشودة التي يسعى المجتمع إلى تحقيقها.

للإدارة أهمية بالغة في الحياة المعاصرة للأفراد ولجميع المنظمات والمؤسسات الإنسانية ركزت إدارة الموارد البشرية على العنصر البشري بوصفه العنصر الرئيس فيها، ومع التطور الذي نشهده يزداد الطلب على النشاط الابتكاري والإبداعي؛ لذا تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تطوير إدارة المواهب وتحقيق التقدم والمزيد من الإنجازات خاصة في المؤسسات التعليمية والتربوية، واستثمار الطاقات الإبداعية الموجودة عند الطلبة وتوفير بيئة محفزة وداعمة لهم.

يعد نظام إدارة المواهب (Talent Management) حديثاً نسبياً في عالم إدارة الأعمال، حيث إن بداية الاهتمام به برزت لأول مرة في التسعينات، تعبيراً عن المنافسة الشديدة بين المنظمات. وتعد إدارة المواهب في إستراتيجيات إدارة الأعمال الحديثة من أبرز الإستراتيجيات الفعالة التي تشكل جزءاً لا يتجزأ من برامج التطوير القيادي، وبناء العلاقات الإنسانية وإدارة العنصر البشري، ومما لا شك فيه أن المهمة الأولى لإدارة الموارد البشرية في منظمات اليوم وخاصة المؤسسات التربوية والتعليمية هي البحث عن الموهوبين واكتشاف المواهب والعمل على تنميتها والمحافظة عليها (الكافي، 2018).

لقد أصبحت المؤسسات التربوية على اختلاف درجات تقدمها تولي أهمية كبرى لرعاية الموهوبين والمتفوقين، فهم يمثلون قطاعاً مهماً من القوى والإمكانات البشرية، فالتفوق والموهبة يعدان من أهم أسس التقدم الحضاري، وعاملاً مهماً في تقدم الإنسان المعاصر، ومقياس للتطور العلمي والمعرفي بين الشعوب الأخرى، لا سيما أننا الآن نعيش في عصر ثورة المعلومات والانفجار المعرفي، لذلك لا بد من تحقيق التميز والإبداع في شتى المجالات واستثمار العقول البشرية المنفتحة (العاجز ومرتجي، 2012).

يتفق اللغويون على أن المفهوم اللغوي للموهبة هو "الاستعداد الفطري لدى المرء للبراعة في فن أو نحوه"، أما الاصطلاحيون والمختصون النفسيون فيختلفون في تعريف المواهب، فهي عند بعضهم "القدرة على الانتماء إلى الشريحة العليا من المجتمع يتصفون بالذكاء المرتفع"، وعند البعض الآخر "القدرة أو الامكانية لإظهار مستوى عالي من الأداء أو تحقيق مستويات من الإنجاز". ولقد دلت العديد من الدراسات السلوكية والنفسية في مجال السمات الشخصية للموهوبين أن اختلاف بين الموهوبين يكمن في اختلاف قدرات التفكير، والمهارات، والسمات، والقدرات، والمعارف، والخبرات التي يمتلكونها ودرجة التأثير لكل منها على العمل الذي يؤديه كل فرد منهم داخل المنظمة بما ينسجم مع الاستراتيجية الخاصة بالمنظمة (الكافي، 2018). اصطلاحاً: المواهب هي "قدرة متميزة وذاتية، ولكنها تتميز بالخصوصية، فالمواهب توجد لدى الفرد منذ نشأته لكنها تتبلور عن طريق التدريب والتزود بالمعرفة، وتلعب الموهبة دوراً إيجابياً في حياة الإنسان فهي تساعده على تحقيق ذاته" (العبيدي، التميمي، 2017).

عرف هلنتون (Hilton، 2000) إدارة المواهب بأنها: "مجموعة من الممارسات والوظائف والأنشطة التي تقوم بها المؤسسة التعليمية، والمتمثلة بالاستقطاب وتطوير المسار الوظيفي".

ويعرف (هلال، 2010) إدارة المواهب على أنها: "عملية بناء وتطوير قدرات ومواهب الموظفين والطلبة لتحقيق التميز والمنافسة، وذلك من خلال الاختيار الدقيق للموظفين الجدد وتطويرهم وتدريبهم، والعمل على المحافظة على الموظفين الحاليين، وجذب الموظفين من ذوي الخبرات العالية في المنظمات".

ويعرف أبو الجدائل (2013) إدارة المواهب اصطلاحاً: "مجموعة من العمليات التنظيمية المتكاملة، المصممة لاستقطاب وإدارة وتطوير وتحفيز المعلمين والطلبة بهدف رفع مستوى المؤسسة التعليمية ورفع مستوى الأداء لتحقيق المشاركة والتكامل داخل المؤسسة التعليمية". وعرفتها صيام (2013) على أنها: "تطور فكري عن إدارة الموارد البشرية، وهي عملية متكاملة تبدأ من استقطاب ذوي الأداء المتميز، ومن ثم دعمهم وتطويرهم، والاستفادة من مواهبهم ضمن خطط واضحة تسعى لتحقيق أهداف المؤسسة".

وكذلك تعرف إدارة الموهبة على أنها: "مجموعة من العمليات تشمل الاكتشاف والتوظيف والتطوير والاحتفاظ بالموظفين الموهوبين لتلبية احتياجات المؤسسة التعليمية الحالية والمستقبلية للمواهب وتحسين الأداء وتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية" (أبو الكاس، 2018).

وتعرف إدارة المواهب كذلك: "أنها الإدارة التي تقوم بجهود منظمة ومدروسة، من أجل الوصول إلى أداء متميز عن طريق استقطاب أفضل الموارد البشرية المتاحة والمحافظة عليها وتطويرها واستثمار طاقاتها لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية بكفاءة وفعالية" (العمرى، 2017).

إدارة المواهب: "هي مجموعة العمليات التي تسعى إلى صياغة إستراتيجية تركز على تخطيط حاجة مؤسسات التعليم من الموهوبين، والعمل على استقطابهم، وتشخيص مستوى جودة الموهبة المتوفرة في مؤسسة التعليم حالياً، وفي جميع مستوياتها التنظيمية؛ لتطويرها وإثراء معارفها باعتماد معايير موضوعية وبرامج تطويرية مستدامة من جهة أخرى، والعمل على المحافظة على الموهوبين واستبقائهم من خلال توفير الظروف الملائمة لهم، والحوافز المشجعة لإسنادهم وإدارة مسارهم الوظيفي بشكل فاعل وتلبية احتياجاتهم" (صالح وسعد، 2010).

وقد اطلع الباحثان على عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالدراسة الحالية، مثل دراسة إيفين وساتمز (Evin & Satmaz، 2017) التي هدفت إلى التعرف على اتجاهات المعلمين المرشحين لمهنة التعليم نحو برامج تعليم الموهوبين في منطقة مرمرية التركية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من طلبة الأقسام المختلفة لكليات التربية، وتم استخدام مقياس الاتجاهات لتعليم الموهوبين، وكان من بين النتائج أن درجة اتجاهات أفراد عينة الدراسة جاءت بدرجة متوسطة إيجابية، وكانت درجة الاتجاهات لدى الإناث أكثر إيجابية من الذكور.

وإشارة شيفيلد (Sheffield، 2018) والتي هدفت إلى الكشف عن اتجاهات المعلمين نحو برامج تعليم الموهوبين في المدارس الحكومية لريف ولاية كنتاكي الأمريكية، وقد تم تطوير استبانة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (78) معلماً، تم اختيارهم من أربع مدارس، حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى اتجاهات إيجابية منخفضة نحو الحاجة لبرامج تعليمية خاصة للطلبة الموهوبين، واتجاهات سلبية نحو برامج التسريع.

وأشارت دراسة بكاردت (Beckerdite، 2017) إلى تأثير القيادة وتطوير السياسات على تعليم الموهوبين في كومولث فرجينيا، حيث إن قادة برامج تعليم الموهوبين لديهم معنى سياسة تعليم الموهوبين؛ لتعزيز التغيير الفعال وأن المواقف من السياسة المحلية والتمويل والتواصل شكلت عملية صنع القرار من منسقي المناطق لتعليم الموهوبين. حيث تنظم الخدمات التربوية للطلاب الموهوبين حافزاً لاستكشاف مهارات المتخصصين في مجال تعليم الموهوبين، وتم إجراء مقابلة

شبه منظمة مع عينة من الموظفين المسؤولين عن برامج تعليم الموهوبين داخل المناطق الريفية والحضرية وضواحي في المدارس التي تمثل مناطق مختلفة من ولاية فيرجينيا، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن التمويل يلعب دوراً في عملية صنع القرار، في حين تباين دور السياسات المحلية والدولية بين المشاركين.

أما دراسة الحوشان (2017) فهدفت إلى معرفة واقع تطبيق إستراتيجيات إدارة المواهب مع القيادات المدرسية بمدينة الرياض، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت أداة الدراسة باستبانة مكونة من (36) فقرة تم توزيعها على عينة من قادة إدارة المدارس الثانوية والمتوسطة بمدينة الرياض بلغ عددها (119). وقد توصلت النتائج إلى أن تطبيق إستراتيجيات المواهب مع القيادات المدرسية بالرياض كان متوسطاً في مجالات تنمية المواهب القيادية والاحتفاظ بالمواهب وتحفيزها واستقطاب نتائجها، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في إدارة المواهب. وأظهرت النتائج فروقاً في تقديرات أفراد الدراسة لواقع تطبيق إستراتيجيات إدارة القيادات المدرسية بمدينة الرياض تعزى إلى متغيري المؤهل العلمي والخبرة.

أجرت سعيقان (2018) دراسة سعت الى تقويم برامج غرف الموهوبين في المدارس الحكومية في ضوء المعايير العالمية في اقليم الوسط وتكونت عينة الدراسة من (391) من الطلبة، و(45) معلماً ومعلمة، و(23) مديراً ومديرة ، حيث استخدمت المنهج الوصفي المسحي وأدوات الاستبانة، ونموذج الزيارة الصفية ونموذج تحليل المناهج، وبينت النتائج أن دور البرامج في التعلم والتطور عند الطلبة كانت مرتفعة مع المعايير العالمية، ومتوسطة لدى المعلمين والمديرين، وأن بعد بيانات التعلم كانت مرتفعة لدى الطلبة والمعلمين، ومتوسطاً لدى المديرين في نموذج تحليل المناهج والزيارات الصفية .

وأجرى شاهين (2019)، دراسة هدفت إلى التعرف على اتجاهات المعلمين في الأردن نحو برامج تعليم الطلبة الموهوبين وفق الأهداف (الإثراء والتسريع) ، وفق البديل التربوي (مدارس خاصة، الدمج في المدرسة العادية)، وتكونت العينة من (191) معلماً ومعلمة تم اختيارهم عشوائياً، واتبعت المنهج الوصفي، وأشارت النتائج أن اتجاهات المعلمين نحو برنامج التسريع متوسطة ومرتفعة نحو الإثراء، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهاتهم تعزى لمتغيرات الدراسة، وأن اتجاهاتهم كانت متوسطة نحو المدارس الخاصة بالموهوبين، بينما كانت مرتفعة في المدارس العادية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذه الاتجاهات تعزى لمتغيرات الدراسة. وأوصت الدراسة بإجراء دراسات شبيهة حول اتجاهات الآباء ومديري المدارس، وتقييم البرامج المتوفرة حالياً في الأردن لتعليم الطلبة الموهوبين لتطويرها بشكل يتناسب ومتغيرات الحداثة.

كما أجرت سعادة (2020)، دراسة هدفت للكشف عن درجة اهتمام الإدارة المدرسية للطلبة الموهوبين من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الحكومية في ماركا في محافظة عمان الأردن، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (42) مديراً ومديرة، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة اهتمام الإدارة المدرسية للطلبة الموهوبين في المدارس الحكومية جاءت بدرجة متوسطة، وبينت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في درجة اهتمام الإدارة المدرسية بالطلبة الموهوبين في المدارس الحكومية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة اهتمام الإدارة المدرسية بالطلبة الموهوبين في المدارس الحكومية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وفي ضوء نتائج الدراسة قدمت مجموعة من التوصيات مثل: تزويد المدارس الحكومية بوسائل ومصادر تعليمية لمساعدة المعلمين في تحقيق

أهداف رعاية الطلبة الموهوبين، وتنفيذ برامج للإدارات المدرسية بهدف التركيز على دعم الطلبة الموهوبين وتحفيزهم وتوجيههم للمشاركة الفاعلة في الأنشطة المدرسية، ومنح الحوافز المادية والمعنوية للطلبة الموهوبين.

وأجرت أبو شقرا (2020)، دراسة هدفت لمعرفة مستوى ممارسة مديري المدارس الأساسية لإدارة المواهب في مديرية التربية والتعليم للواء الرمثا، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي من خلال تطبيق استبانة، التي وزعت على مجتمع الدراسة من مديري المدارس في لواء الرمثا حيث تكون من عينة قصدية عددها (177) مديراً ومديرة، وقد أظهرت نتائج الدراسات أن درجة ممارسة إدارة المواهب لدى مديري المدارس جاءت بدرجة كبيرة بشكل عام، وفي جميع المجالات، وأوصت الدراسة بإنشاء قسم خاص بالمواهب في كل المديرية ويكون تابع لقسم تنمية الموارد البشرية في كل مديرية.

وأجرى الشهري والمالكي (2021) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة القيادة المدرسية في أدوارها في رعاية الطلبة الموهوبين من وجهة نظر المعلمين، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة وتحقيق أهدافها، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في مدارس الموهوبين في محافظة جدة للعام الدراسي 1442/1441، وعددهم (400) معلم، وتم اختيار عينة عشوائية بلغ عددها (225) معلماً، وتم تطبيق الاستبانة عليهم، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن ممارسة القيادة المدرسية لأدوارها في رعاية الطلبة الموهوبين في محور الطلبة والمعلمين والأنشطة المدرسية والتقييم والتنظيم المدرسي والمجتمع المحلي جاءت بدرجة متوسطة، كذلك جاءت درجة ممارسة القيادة المدرسية لأدوارها في رعاية الطلبة الموهوبين في محور المرافق والتجهيزات المدرسية بدرجة منخفضة، كما بينت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي، ولصالح الدراسات العليا.

أجرى القرني (2022) دراسة هدفت للتعرف على واقع تطبيق إدارة المواهب في المدارس الثانوية بمحافظة العرضيات من وجهة نظر المعلمين، واستخدمت المنهج المزجي بأسلوبه التتابعي التفسيري، وتكونت العينة من (102) من المعلمين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتم جمع البيانات من خلال أدوات كمية (الاستبانة)، وأدوات نوعية (المقابلات)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن واقع ممارسة إدارة المواهب في المدارس الثانوية بمحافظة العرضيات جاء بدرجة متوسطة، وأوصت الدراسة بإنشاء وحدة مستقلة تعنى بقياس ومتابعة مستوى إدارة المواهب على مستوى وزارة التعليم، وإدارات التعليم والمدارس.

من خلال مراجعة الدراسات السابقة لاحظ الباحثان اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بتناولها لموضوع درجة ممارسة إدارة غرف الموهوبين وقيام مشرفي الموهوبين بأدوارهم في المدارس الحكومية في محافظات الشمال في الأردن؛ إذ لا توجد دراسات سابقة -حسب حدود علم الباحثان- تناولت هذه العلاقة، وكذلك اختلفت الدراسات السابقة في مجتمعها وعينتها، ومكان تطبيقها.

لا شك أن الكثيرين يمتلكون مواهب وميول في مجالات متعددة، لكنها تكون شبه كامنة بسبب قلة الدعم والمتابعة والتحفيز، فالمواهب بحاجة للمتابعة والتوجيه والتحفيز، لذا كانت المؤسسة التعليمية مركز هام وداعم لهذه المواهب بالتعاون مع المعلمين وأولياء الأمور والمجتمع المحلي للنهوض بمستوى الطلبة وتنمية مواهبهم، حيث تعزز الثقة بالنفس وتنمو الإبداعات وتتطور،

وبذلك ينشأ جيل واعد يمتلك العلم والمعرفة وقادر على الإبداع والابتكار، وحل المشكلات ومواجهة تحديات العصر.

ونظراً للدور المهم والحيوي الذي تقوم به إدارة المواهب من تطوير ورقي المجتمعات بوصفها مولداً للمعرفة والخبرة، كان لزاماً عليها رفع مستوى كفاءات العناصر البشري من خلال تطوير وتنمية المواهب البشرية واستثمارها بالقطاع التعليمي، لذا فإن إدارة المواهب وتطوير الأداء تعد إستراتيجية ومدخل هام لتنمية الموارد البشرية في إدارة التعليم، لذلك لا بد من التركيز على هذا المجال وتوفير متطلبات تنميته وتطويره والنهوض به، والوقوف على أهم الاحتياجات التي تدعم المواهب وتثريها (خلف الله، 2015).

ليس من السهل اكتشاف الموهبة إلا بوجود فريق لاكتشاف الموهوبين منذ الصغر وذلك من خلال ثلاث فئات:

* أولياء الأمور الذين يقع على عاتقهم الدور الأكبر في متابعة وملاحظة سلوكيات أبنائهم والاهتمام بتنمية الإيجابيات منها وتدعيمها.

* المعلمون من خلال ملاحظتهم للأسئلة الذكية والكثيرة التي يبديها طلابهم والتي تنم عن تفكير منظم لحل المشكلات، ومن خلال درجاتهم التحصيلية.

* المشرفون من خلال تطبيق المقاييس التي تقيس القدرات العقلية على الطلبة الحاصلين على درجات تحصيلية مرتفعة (أبو أسعد، 2018).

وتعددت طرق الكشف عن الموهبة؛ لأنها ارتبطت بعدة مجالات سواء كانت أكاديمية أو أدائية كالشعر، والحاسوب، والابتكار، والرياضة، والفنون، وتعتمد طرق الكشف عن الموهبة على قوائم الصفات السلوكية الإبداعية، أو حسب الاختبارات التحصيلية أو اختبارات الذكاء التي تقيس القدرات، وهناك الترشيح من قبل الوالدين، والمعلمين، أو وفق القدرات والكفاءات التي يقدمها الفرد الأعمال المتميزة والأبحاث التطبيقية (السلطان، 2018).

وتبرز أهمية إدارة الموهبة بكونها تمثل الطاقات الكامنة لإدارة الموهبة بصفتها محركاً للميزة التنافسية التي يكون فيها الاستثمار في الأفراد هو من الأولويات التي تتوافق فيها جميع خصائص إدارة الموهبة على المدى الطويل، حيث يجب أن يكون صناع قرار الموارد البشرية على دراية بمبادئ المؤسسة للارتقاء بالمواهب (Scott and Revis، 2008).

قام قسم التفوق والموهبة، بإنشاء غرف مصادر للطلبة الموهوبين في عدد من المدارس وفي جميع المحافظات، وتعد غرف الموهوبين مركزاً إستراتيجياً مهماً جداً للكشف عن قدرات وميول الطلبة المتفوقين والتميزين وتنمية مواهبهم، حيث تم إنشاء غرف مصادر الطلبة الموهوبين والمتفوقين لتلبية احتياجات الطلبة التي لا يمكن تلبيتها ضمن المدرسة العادية وخلال البرنامج الدراسي، حيث تتم متابعة هؤلاء الطلبة ضمن خطة فردية خاصة بهم حسب مواهبهم وميولهم، وتتم متابعتهم وتوفير البيئة الحاضنة لهم وتحفيزهم، وتنمية مواهبهم.

ومن خلال عمل الباحثين في مجال التربية والتعليم، والتعليم العالي فقد لوحظ أن وجود غرف الموهوبين والاهتمام بالطلبة الموهوبين حسب ميولهم وإبداعاتهم ضمن خطة فردية لكل موهوب حسب مجاله تسهم في تنمية وتطوير الموهوبين، وتوفير البيئة الحاضنة والداعمة لهم وذلك تحت إشراف معلمين من ذوي الاختصاص والخبرة، حيث يتم تزويد الطلبة بالمزيد من الأنشطة الإثرائية ومهارات التفكير الإبداعي التي تنمي المعرفة لديهم وتوسع إدراكهم، وتدفعهم وتحفزهم على الاكتشاف والابتكار والإبداع.

بناء على ما سبق، ومن وجهة نظر الباحثين؛ فإنه من المتوقع أن يسهم مشرفو غرف الموهوبين في مساندة المؤسسة التربوية التعليمية لتحقيق أهدافها بواسطة مجموعة من المعلمين المؤهلين وذوي القدرات والمهارات الخاصة، مع دعم المؤسسة التعليمية للطلبة الموهوبين؛ لتحقيق رغباتهم واحتياجاتهم وتطوير قدراتهم واكتسابهم معارف وأساليب وطرق متقدمة في مختلف مجالات الموهبة، فتصبح العلاقة بينهم وبين المؤسسات تبادلية وتكاملية. فالاهتمام بإدارة المواهب في غرف الموهوبين ظاهرة إدارية، وهو مؤشر نجاح المؤسسة التعليمية وتطويرها. ويرى الباحثان أن إدارة المواهب وتنميتها والعمل على التحفيز المستمر، والسعي المتواصل يساعد العاملين في المؤسسة التعليمية على التقدم والانجاز، كما أنها تسهم في إثراء الطلبة الموهوبين في مجالات مواهبهم المتعددة وتنميتها، مما يسهم في تطوير الذات ورفع مستوى المعرفة والثقافة لديهم، وتحقيق الأهداف التربوية والمعرفية والإبداعية داخل المؤسسة التعليمية. وقد لاحظ الباحثان أن غرف الموهوبين تعاني من قلة الإمكانيات والأنشطة التي تلبي حاجات الطلبة، وبناءً على ما سبق فإنه لا بد من دراسة واقع ممارسة مشرفي غرف الموهوبين لأدوارهم، ومعرفة طبيعة أنشطة الطلبة الموهوبين، وكيفية استقطاب المواهب والاحتفاظ بها، وتنمية المواهب ورعايتها.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

ينطلق الباحثان في إجراء دراستهما من خلال ملاحظتهما لزيادة اهتمام المؤسسات بشكل عام، والمؤسسات التربوية بشكل خاص بموضوع الموهوبين وتنمية الموهبة والإبداع لدى الطلبة في المؤسسات التعليمية، حيث قامت وزارة التربية والتعليم باستحداث غرف مصادر للموهوبين والمتفوقين في بعض المدارس الحكومية في محافظات المملكة، تستخدم لتنفيذ فعاليات وأنشطة إثرائية للطلبة الموهوبين والتميزين وفق خطة تربوية حسب مجالات التميز عند الطلبة، وتطوير قدرات الطلبة ذوي القدرات العقلية العالية، بما يحقق تنمية الموهبة والإبداع لديهم (قسم الموهبة والتفوق)، حيث يوفر لهم البيئة الإبداعية الحاضنة، كما أن الطالب الموهوب في المؤسسة التعليمية هو رأس مال بشري يجب الحفاظ عليه وتطويره وإعداده؛ لذلك لا بد من دراسة واقع غرف الموهوبين في المدارس الحكومية وقيام مشرفي الموهوبين بأدوارهم وإمكانية تطوير قدرات الطلبة الموهوبين وتنميتها.

ومن خلال خبرة الباحثين في العمل الأكاديمي التربوي، فقد لاحظنا أن من الضروري الاهتمام بالتعامل مع أصحاب المواهب في المدارس الحكومية، وتحفيزهم والعمل على تنمية وتطوير قدراتهم ومواكبة كل ما هو جديد، فلا بد من تطوير البيئة المدرسية لتكون داعمة للمعلمين والطلبة حيث إن لمشرفي الموهوبين وللمدرسة الدور الفاعل في تطوير هذه البيئة بالتعاون مع معلميه وطلبتهم، حيث إن هذه البيئة تدعم الموهوبين وتوفر لهم الجو المناسب والمحفز لإبداعاتهم. ومن خلال اطلاع الباحثين على نتائج الدراسات السابقة أشارت نتائج العديد من الدراسات مثل دراسة القرني (2022) التي أن واقع ممارسة إدارة المواهب في المدارس الثانوية بمحافظة العرضيات جاء بدرجة متوسطة، ودراسة سعادة (2020) التي أشارت إلى أن درجة اهتمام الإدارة المدرسية بالطلبة الموهوبين في المدارس الحكومية جاءت بدرجة متوسطة، بينما أشارت دراسة أبو شقرا (2019) أن درجة ممارسة إدارة المواهب لدى مديري المدارس جاءت بدرجة كبيرة، وأشارت دراسة قريش والوقف (2019) إلى أهمية إبراز إدارة المواهب لتحقيق التميز في المنظمات كونها عنصراً حيوياً يسهم في تحقيق الأداء العالي داخل المنظمة، في حين أن دراسة الحوشان (2017) قد أشارت إلى أن واقع إدارة المواهب للقيادات المدرسية هو دون المستوى

المأمول. وسيقوم الباحثان بالتواصل مع ذوي الخبرة ومشرفي غرف الموهوبين ومديري المدارس ومعلمي الموهوبين، للمعرفة والاطلاع على الأساليب والبرامج المستخدمة في إدارة غرف الموهوبين في المؤسسات التعليمية، وإمكانية التطوير والتحسين من إدارة غرف الموهوبين ومواكبة مستجدات العصر والثورة المعرفية الهائلة. وجاءت هذه الدراسة للكشف عن درجة ممارسة مشرفي غرف الموهوبين لأدوارهم في المدارس الحكومية في محافظات الشمال من وجهة نظر المعلمين في تلك المدارس، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1- ما درجة ممارسة مشرفي غرف الموهوبين لأدوارهم في المدارس الحكومية في محافظات الشمال من وجهة نظر المعلمين؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في تحديدهم لدرجة ممارسة مشرفي غرف الموهوبين لأدوارهم في المدارس الحكومية في محافظات الشمال من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمحافظة؟

أهداف الدراسة

تتمثل أهداف هذه الدراسة فيما يأتي:

- 1- التعرف إلى واقع ممارسة مشرفي غرف الموهوبين لأدوارهم في المدارس الحكومية في محافظات الشمال من وجهة نظر المعلمين لرفع مستوى الأداء لدى المشرفين والمعلمين والطلبة الموهوبين في تلك المدارس.
- 2- الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في تحديدهم لدرجة ممارسة مشرفي غرف الموهوبين لأدوارهم في المدارس الحكومية في محافظات الشمال من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمحافظة؟

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة فيما يأتي:

1 - الأهمية النظرية:

تكمن الأهمية النظرية من خلال ما تقدمه الدراسة الحالية من إطار نظري للتعرف على إدارة المواهب في غرف الموهوبين يستفيد منه الأدب التربوي، كما يؤمل أن تثري المعلومات التي تم جمعها حول موضوع واقع ممارسة مشرفي غرف الموهوبين في المدارس الحكومية لأدوارهم، لما له من أثر بالغ في إنجاح مشرفي الموهوبين لبناء قاعدة معرفية للمعلمين والطلبة الموهوبين ومتابعة التطورات العلمية والتكنولوجية في برامج الموهوبين وبرامج التفكير الإبداعي، مما يضيف جواً تربوياً محفزاً وبيئةً إبداعيةً متطورةً، كما أنها جاءت لتبين ما تحققه إدارة المواهب في رفع كفاءة المعلمين والطلبة الموهوبين، وتطوير إستراتيجيات وسياسات الموهوبين، كما أن هذه الدراسة تعدّ من البحوث والدراسات التي تؤكد على ضرورة الاهتمام بغرف الطلبة الموهوبين في المؤسسات التعليمية، ويتوقع أن تفتح هذه الدراسة المجال لدراسات وبحوث مستقبلية عن الموهوبين على المستوى الوطني في ضوء نتائج الدراسة وتوصياتها.

2- الأهمية التطبيقية:

من المؤمل أن تفيد نتائج الدراسة الحالية مدراء المدارس والتربويين ومشرفي غرف الموهوبين والمعلمين في المدارس الحكومية في مجال رعاية الطلبة الموهوبين، ومن المتوقع أن تبين هذه الدراسة واقع غرف الموهوبين ودرجة ممارسة مشرفي الموهوبين لأدوارهم في المدارس الحكومية، والتركيز على ضرورة الاهتمام بغرف الموهوبين في المدارس الحكومية التي تفتح آفاق جديدة في هذا المجال وتطوره، في ضوء نتائج الدراسة وتوصياتها.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية: تضمنت هذه الدراسة التعريفات الاصطلاحية والاجرائية الآتية:

إدارة المواهب يعرفها أبو الكاس (2018، 16) على أنها: "مجموعة من العمليات تشمل الاكتشاف والتوظيف والتقييم والاحتفاظ بالموظفين الموهوبين لتلبية احتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية للمواهب وتحسين الأداء وتحقيق أهداف المنظمة".

وتعرف إجرائياً: بأنها الدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة التي تم إعدادها لمعرفة درجة ممارسة مشرفي غرف الموهوبين لأدوارهم في المدارس الحكومية والتي تم قياسها من خلال المجالات الرئيسية الآتية وهي: (استقطاب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، إدارة الكوادر البشرية، التخطيط والتنفيذ، تنمية المواهب، رعاية وتحفيز الطلبة الموهوبين).

غرف مصادر الطلبة الموهوبين: "هي غرفة في المدرسة تستخدم لتنفيذ فعاليات وأنشطة إثرائية للطلبة الموهوبين والتميزين وفق خطة تربوية إثرائية فردية لكل طالب، بحيث تحدد الخطة حسب مجالات التميز عند الطالب". (www.moe.gov.jo).

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: "غرفة داخل المدرسة يتلقى فيها الطالب المعرفة ومهارات التفكير المتنوعة، ويمارس فيها هواياته ويطورها، حسب خطة إثرائية تتناسب مع ميول الطالب وقدراته، وبمتابعة مشرف الموهوبين والمعلمين".

المدارس الحكومية: "هي مؤسسة تعليمية التي تتولى الحكومات أمر تأسيسها وتمويلها وإدارتها، لتدعيم تكافؤ الفرص التعليمية لأبناء الشعب، ويكون التعليم في هذه المدارس مجاناً". (قانون التربية والتعليم رقم (3) لسنة 1994 وتعديلاته).

وتعرفها الباحثة إجرائياً -في هذه الدراسة- "بأنها المدارس الحكومية الخاضعة لإشراف وزارة التربية والتعليم".

حدود الدراسة ومحدداتها:

تمثلت حدود تطبيق الدراسة الحالية بما يأتي:

- الحد الموضوعي: اقتصرت هذه الدراسة بموضوع: إدارة غرف الطلبة الموهوبين وممارسة مشرفي الموهوبين لأدوارهم.

- الحد البشري: طبقت هذه الدراسة على عينة من المعلمين في المدارس الحكومية التي يتواجد فيها غرف الموهوبين.

- الحد المكاني: اقتصر تطبيق هذه الدراسة على المدارس الحكومية التي يتوافر فيها غرف الموهوبين في محافظات الشمال (جرش، إربد، المفرق، عجلون).

- الحد الزمني: طبقت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام 2024/2023 وتحددت محددات الدراسة بمدى مصداقية وموضوعية ودقة استجابة أفراد عينة الدراسة على أدوات الدراسة.

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمنهجية الدراسة ممثلة بالمنهج المستخدم، ومجتمع الدراسة، وعينتها، وأدواتها، وطرق التحقق من صدقها وثباتها، وإجراءات الدراسة، ومتغيراتها، والمعالجة الإحصائية التي تم استخدامها من أجل الوصول إلى نتائج الدراسة وتحليلها، وجاءت على النحو الآتي:

منهج الدراسة:

اتباع الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي، حيث استخدمتا الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة من عينة الدراسة، ولملائمتها لأغراض هذه الدراسة، وتم جمع بيانات كمية من خلال توزيع الاستبانة على عينة الدراسة المتمثلة بالمعلمين في المدارس التي يتوافر بها غرف موهوبين للموهوبين.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الحكومية التي يتوافر بها غرف الموهوبين في محافظات الشمال والبالغ عددها (36) غرفة وفق إحصائية قسم التفوق والموهبة في وزارة التربية والتعليم، حيث يتواجد فيها (1230) معلماً ومعلمة خلال العام الدراسي (2023-2024)، وذلك حسب إحصائيات قسم التخطيط والإشراف التربوي في وزارة التربية والتعليم. تكونت عينة الدراسة من (422) من المعلمين، وتم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة، والجدول التالي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لخصائصهم الديموغرافية.

جدول (1): التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة.

النسبة	التكرار	الفئات	
14.9	63	ذكر	الجنس
85.1	359	أنثى	
28.7	121	أقل من 10 سنوات	سنوات الخبرة
71.3	301	10 سنوات فأكثر	
65.2	275	بكالوريوس	المؤهل العلمي
34.8	147	دراسات عليا	
24.2	102	جرش	المحافظة
43.8	185	إربد	
18.7	79	المفرق	
13.3	56	عجلون	
100.0	422	المجموع	

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، والإجابة عن تساؤلاتها، قام الباحثان ببناء أداة الدراسة وهي (استبانة)، اعتماداً على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة، كدراسة أبو شقرة (2021)، ودراسة سعادة (2020)، ودراسة الشهري والمالكي (2021)، ودراسة القرني (2022) لقياس درجة ممارسة مشرفي غرف الموهوبين لأدوارهم في المدارس الحكومية في محافظات الشمال، والتي تكونت من (44) فقرة موزعة كما يأتي:

الجزء الأول، البيانات الديمغرافية تمثلت بـ (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المحافظة)، الجزء الثاني: واشتمل على ست مجالات رئيسية وهي: استقطاب المواهب وتكون من (6) فقرات، والاحتفاظ بالمواهب بواقع (7) فقرات، وإدارة الكوادر البشرية بواقع (9) فقرات، والتخطيط والتنفيذ بواقع (8) فقرات، وتنمية المواهب بواقع (5) فقرات، ورعاية وتحفيز الطلبة الموهوبين بواقع (9) فقرات.

صدق محتوى أداة الدراسة

للتحقق من صدق أداة الدراسة قام الباحثان بعرض الأداة بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية والبالغ عددهم (15) محكمًا من المتخصصين في الإدارة التربوية، وأصول التربية، والإشراف التربوي، والتربية الخاصة، لإبداء الرأي والملاحظات حول فقرات الاستبانة وانتمائها للمجال الذي وضعت فيه وسلامة الصياغة اللغوية ودرجة مناسبتها، حيث تم التعديل وفقًا للملاحظات والتعديلات المرفقة من قبل المحكمين، حيث تم اعتماد أداة الدراسة بصورتها النهائية.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، قام الباحثان بالتحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (-test retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (30) فرداً، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين. وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (4) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات إعادة للمجالات والدرجة الكلية واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (2): معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات إعادة للمجالات والدرجة الكلية.

المجال	ثبات إعادة	الاتساق الداخلي
استقطاب المواهب	0.84	0.72
الاحتفاظ بالمواهب	0.87	0.77
إدارة الكوادر البشرية	0.86	0.83
التخطيط والتنفيذ	0.82	0.81
تنمية المواهب	0.85	0.84
رعاية وتحفيز الطلبة الموهوبين	0.88	0.80
الدرجة الكلية	0.89	0.87

متغيرات الدراسة:

المتغيرات المستقلة الثانوية، وتشمل الآتي:

- الجنس وله فئتان: (ذكر، أنثى).
- سنوات الخبرة، ولها مستويان: أقل من 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات.
- المؤهل العلمي، وله فئتان: (بكالوريوس، دراسات عليا).
- المحافظة، وتشمل: (جرش، عجلون، إربد، المفرق).

الأساليب الإحصائية:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، تم تحليل البيانات باستخدام برامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، واستخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية الآتية: معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للتأكد من صدق البناء للاستبانة وتم حساب معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات لأداة الدراسة (Cronbach's Alpha). واستخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لحساب القيمة التي يعطيها أفراد مجتمع الدراسة لفقرات أداة الدراسة وللمجالات ككل. وتم استخدام تحليل التباين الرباعي المتعدد لأثر (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي) للكشف عن دلالة الفروق بين درجات أفراد العينة على الأداة. كما تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شيفيه.

إجراءات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بالإجراءات الآتية:

- تحديد مشكلة الدراسة، وأسئلتها، ومُتغيراتها، والاطلاع على الأدب التربوي، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.
- تطوير الاستبانة (أداة الدراسة)، وعرضها بصورتها الأولية على (15) من المحكمين ذوي الاختصاص والخبرة في الجامعات الأردنية، لإخراجها بصورتها النهائية، وتم استخراج دلالات صدق وثبات الأداة.
- حصر مجتمع الدراسة المتمثل في جميع المعلمين في المدارس الحكومية التي تتوفر فيها غرف الموهوبين في محافظات الشمال للعام الدراسي 2024/2023، من خلال الرجوع إلى الإحصاءات الرسمية في وزارة التربية والتعليم من قسم التخطيط والبحث التربوي فيها.
- اختيار عينة الدراسة بطريقة العشوائية البسيطة للمعلمين بالمدارس الحكومية التي تتوفر فيها غرف الموهوبين بمديريات التربية والتعليم لمحافظة الشمال.
- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من رئاسة جامعة اليرموك لتطبيق أداة الدراسة، إلى وزارة التربية والتعليم، والحصول على موافقة بذلك.
- تم تطبيق أداة الدراسة (الاستبانة) وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة المختارة، وتم توضيح طريقة الإجابة، وبيان جميع المعلومات المتعلقة بذلك، وتم التأكيد لهم أن هذه المعلومات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، مع ضرورة الإجابة عن جميع فقرات الدراسة بدقة، وإعطاء لأفراد الدراسة الوقت الكافي للإجابة عن أداة الدراسة.
- تم جمع البيانات تمهيداً لإدخالها حاسوبياً. وتدقيقها والتأكد من صلاحيتها لأغراض التحليل الإحصائي، وتطبيقها حسب متغيرات الدراسة، وقد تم استرداد (422) استبانة.

عرض النتائج ومناقشتها:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة ممارسة مشرفي غرف الموهوبين لإدارة غرف الموهوبين في المدارس الحكومية في محافظات الشمال من وجهة نظر المعلمين؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مشرفي غرف الموهوبين لإدارة غرف الموهوبين في المدارس الحكومية في محافظات الشمال من وجهة نظر المعلمين، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مشرفي غرف الموهوبين لأدوارهم في المدارس الحكومية في محافظات الشمال من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	5	تنمية المواهب	4.08	.844	مرتفعة
2	6	رعاية وتحفيز الطلبة الموهوبين	4.07	.777	مرتفعة
3	3	إدارة الكوادر البشرية	4.04	.767	مرتفعة
4	4	التخطيط والتنفيذ	4.02	.791	مرتفعة
5	1	استقطاب المواهب	4.01	.834	مرتفعة
6	2	الاحتفاظ بالمواهب	3.95	.812	مرتفعة
		الدرجة الكلية	4.03	.721	مرتفعة

يتبين من الجدول (3) أن تقديرات عينة الدراسة عن درجة ممارسة مشرفي غرف الموهوبين لأدوارهم في المدارس الحكومية في محافظات الشمال من وجهة نظر المعلمين جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (4.03) وبانحراف معياري بلغ (0.721)، ويعزو الباحثان السبب في ذلك أن مشرفي غرف الموهوبين يسعون للارتقاء بالطلبة الموهوبين ويؤدون أعمالهم وفق خطة تحوي خطوات ومراحل منظمة وبرامج للتفكير الإبداعي والأنشطة الإثرائية، ويلتزمون بأعمالهم وينشرون مفهوم الموهبة ويشجعون الطلبة على تنمية مواهبهم واتفقت هذه النتيجة مع دراسة سعيان (2018) ودراسة أبو شقرا (2020) حيث جاءت إدارة المواهب بدرجة مرتفعة، واختلفت مع دراسة الشهري والمالكي (2021) حيث جاءت دور القيادة المدرسية في رعاية الطلبة الموهوبين بدرجة منخفضة.

أما فيما يتعلق بالمجالات فقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.95-4.08)، حيث جاء في المرتبة الأولى مجال تنمية المواهب بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.08) وبانحراف معياري بلغ (.844) وبدرجة تقدير مرتفعة، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة سعيان (2018)، ويعزو الباحثان السبب في ذلك لاهتمام مشرفي الموهوبين بتنمية المواهب ومتابعة الطلبة وحثهم على المشاركة في الفعاليات المختلفة والمسابقات الثقافية والإبداعية ضمن مجال مواهبهم، ولضرورة تطوير وتنمية المواهب وتحسين مستوى الطلبة في مجال مواهبهم. بينما جاء مجال الاحتفاظ بالمواهب في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.95) وبانحراف معياري بلغ (.812) وبدرجة تقدير مرتفعة، ويعزو الباحثان السبب في ذلك إلى ضغط المواد الدراسية والحصول على الصفة لدى الطلبة، أضف لذلك فترة الامتحانات الدراسية حيث ينشغل الطالب بالامتحانات وأدائها مما يقلل دافعيتهم وحضورهم لحصص الموهوبين.

ثانياً: نتائج كل مجال من مجالات أداة الدراسة:

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو الآتي:

أ: استقطاب المواهب، ويظهرها الجدول (4)

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة باستقطاب المواهب مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	3	يقوم باستقبال طلبات الترشح من الطلبة حسب التحصيل الأكاديمي أو حسب مواهبهم	4.09	.911	مرتفعة
2	4	يعد اختبارات تشخيصية للطلبة المرشحين	4.02	.979	مرتفعة
3	5	يعد برنامج لإختبارات الطلبة المرشحين لغرفة الموهوبين	4.02	.950	مرتفعة
4	6	يزود المعلمين بالمعلومات اللازمة لإنجاز المهام وآلية اختيار الطلبة الموهوبين بناء على نتائج الاختبارات	4.00	.962	مرتفعة
5	2	يعلن في بداية العام الدراسي عن آلية وشروط الترشح لغرفة الموهوبين لطلبة المدرسة	3.99	.961	مرتفعة
6	1	يقوم باختيار معلمي غرفة الموهوبين حسب التخصصات في بداية العام الدراسي	3.91	.931	مرتفعة
		استقطاب المواهب	4.01	.834	مرتفعة

يتبين من الجدول (4) أن تقديرات عينة الدراسة عن استقطاب المواهب جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (4.01) وبانحراف معياري بلغ (.834). ويعزو الباحثان السبب في ذلك قيام مشرف الموهوبين بالتواصل مع الطلبة وأولياء الأمور للإعلان عن آلية الترشح لغرف الموهوبين وشروطها، ونشر ثقافة الموهبة لدى الطلبة في المدرسة، وتوضيح المميزات والحوافز التشجيعية التي سيحظى بها الطلبة الموهوبين. أما فيما يتعلق بالفقرات فقد جاءت الفقرة التي تنص على "يقوم باستقبال طلبات الترشح من الطلبة حسب التحصيل الأكاديمي أو حسب مواهبهم" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.09) وبانحراف معياري بلغ (.911) وبدرجة تقدير مرتفعة، حيث يتم استقبال طلبات الترشيح وإجراء اختبارات خاصة للطلبة المرشحين، ليتم اختيارهم بناء على نتائجهم. بينما جاءت الفقرة ونصها "يقوم باختيار معلمي غرفة الموهوبين حسب التخصصات في بداية العام الدراسي" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.91) وبانحراف معياري بلغ (.931) وبدرجة تقدير مرتفعة، ويعزو الباحثان السبب في ذلك إلى أن اختيار المعلمين يكون بناء على أنصبتهم من الحصص، والتخصصات مثل: اللغة العربية، والرياضيات، والعلوم، واللغة الإنجليزية، حتى يتم متابعة وتنمية المواهب للطلبة كل حسب ميوله ونوع موهبته بالتعاون مع معلميه.

ب. الاحتفاظ بالموهب، ويظهرها الجدول (5):

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالاحتفاظ بالموهب مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	9	يهيء بيئة تعليمية محفزة للطلبة وملائمة لإظهار المواهب والاحتفاظ بها في غرفة الموهوبين	4.03	.898	مرتفعة
2	7	ينظم برنامج دراسي للطلبة الموهوبين ويزودهم به	4.00	.922	مرتفعة
3	12	يوظف التكنولوجيا الحديثة ويطور أساليب التدريس ومهارات التفكير في مجال الموهبة والتفوق	3.99	.896	مرتفعة
4	10	يوفر نظام اتصال يتصف بالسرعة والمرونة بين المعلمين والطلبة الموهوبين وأولياء الأمور	3.94	.906	مرتفعة
4	11	يوفر نظام اتصال فعال مع معلمي الموهوبين يسمح بتبادل الأفكار الإبداعية والمقترحات التطويرية	3.94	.889	مرتفعة
6	13	يعد دراسة حالة لكل طالب وخطة فردية لمتابعتهم	3.90	.989	مرتفعة
7	8	ينظم لقاءات دورية هادفة مع المعلمين لتوضيح (التعليمات والمهام) ومتابعة الطلبة وتبادل الآراء والمقترحات	3.88	.946	مرتفعة
		الاحتفاظ بالموهب	3.95	.812	مرتفعة

يتبين من الجدول (5) أن تقديرات عينة الدراسة عن الاحتفاظ بالموهب جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (3.95) وبانحراف معياري بلغ (0.812). ويعزو الباحثان السبب في ذلك لأهمية الاحتفاظ بالموهب وجذبها حتى تتمكن من متابعتها ورعايتها للوصول لمستوى الإبداع والتميز، فبقاء الطلبة الموهوبين يضمن إمكانية تطويرهم وتحسينهم ورعاية مواهبهم. أما فيما يتعلق بالفقرات فقد جاءت الفقرة التي تنص على "يهيء بيئة تعليمية محفزة للطلبة وملائمة لإظهار المواهب والاحتفاظ بها في غرفة الموهوبين" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.03) وبانحراف معياري بلغ (0.898) وبدرجة تقدير مرتفعة، ويعزو الباحثان السبب في ذلك لاهتمام مشرف الموهوبين بتوفير بيئة تعليمية تحوي الوسائل التعليمية والبرامج الخاصة بالطلبة الموهوبين وتطبيقها، مما يساهم في تحفيزهم ورعايتهم والاحتفاظ بهم. بينما جاءت الفقرة ونصها "ينظم لقاءات دورية هادفة مع المعلمين لتوضيح (التعليمات والمهام) ومتابعة الطلبة وتبادل الآراء والمقترحات" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.88) وبانحراف معياري بلغ (0.946). وبدرجة تقدير مرتفعة ويعزو الباحثان السبب في ذلك أن عدد اللقاءات قد يكون قليلاً، وذلك للالتزام المعلمين بالحصص الصفية، فلا بد من تنظيم حصص للموهوبين ضمن حصص النشاط المدرسي وحصص الرياضة والفن للتمكن من متابعة الطلبة، وكذلك يقوم مشرفو الموهوبين باستخدام وسائل التواصل الإلكترونية خارج أوقات الدوام الرسمي لتبادل الآراء والمقترحات فيما بينهم .

ج. نتائج مجال إدارة الكوادر البشرية، ويظهرها الجدول (6):

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بإدارة الكوادر البشرية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	14	يتقن استخدام الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات في التعليم	4.22	.813	مرتفعة
2	16	يحرص على الاستفادة من خبرة المشرفين التربويين في مجال طرق تدريس الموهوبين ومهارات التفكير الإبداعي	4.10	.866	مرتفعة
3	15	يشترك في مؤتمرات علمية ومتخصصة في مجال تعليم الموهوبين وتنمية التفكير والإبداع	4.07	.894	مرتفعة
4	17	يشجع النمو المهني للمعلمين لتطوير طرق ومناهج التدريس وبرامج التفكير الإبداعي في غرفة الموهوبين	4.02	.874	مرتفعة
5	18	يشرك المعلمين في غرفة الموهوبين في الدورات والبرامج التدريبية التي تعدها الوزارة	4.01	.900	مرتفعة
6	20	يوجه معلمي الموهوبين لإستخدام الاستراتيجيات الحديثة (حل المشكلات والاستقصاء، التفكير الناقد، التعلم من خلال النشاط، العصف الذهني) في تدريس المواد إثرائية وبرامج التفكير الإبداعي	4.00	.873	مرتفعة
6	21	يزود معلمي غرفة الموهوبين بكل ما يلزم من أدوات ومواد لتنفيذ الأنشطة المنهجية واللامنهجية للطلبة الموهوبين	4.00	.912	مرتفعة
8	22	يستخدم مقاييس ومعايير لتقييم الأداء ومتابعة تقدم الطلبة الموهوبين	3.99	.917	مرتفعة
9	19	ينظم برامج وورشات تدريبية لمعلمي الموهوبين لتحسين المهارات التي يحتاجونها لتطوير المواهب ورفع مستوى الإبداع	3.95	.882	مرتفعة
		إدارة الكوادر البشرية	4.04	.767	مرتفعة

يتبين من الجدول (6) أن تقديرات عينة الدراسة عن إدارة الكوادر البشرية جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (4.04) وانحراف معياري بلغ (0.767)، ويعزو الباحثان السبب في ذلك أن الكوادر البشرية من مشرفي الموهوبين ومعلميهم والطلبة هم الأساس والمرتكز في تنمية الموهبة والإبداع، لذلك من المهم رعايتهم وتلبية احتياجاتهم وتزويدهم بكل التقنيات والأدوات التي يحتاجونها. أما فيما يتعلق بالفقرات فقد جاءت الفقرة التي تنص على "يتقن استخدام الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات في التعليم" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.22) وانحراف معياري بلغ (0.813) وبدرجة تقدير مرتفعة، ويعزو الباحثان السبب في ذلك لتطور العملية التعليمية لدى المعلمين وتمكنهم من استخدام تكنولوجيا المعلومات والوسائل الحديثة في العملية التعليمية، ولما كسبت التطورات وعصر الانفجار المعرفي الهائل الذي نعيشه. بينما جاءت الفقرة ونصها "ينظم برامج وورشات تدريبية لمعلمي الموهوبين لتحسين المهارات التي يحتاجونها لتطوير"

المواهب ورفع مستوى الإبداع" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.95) وبانحراف معياري بلغ (0.882) وبدرجة تقدير مرتفعة، ويعزو الباحثان السبب في ذلك لوجود نقص في الدورات التدريبية، حيث لا تعقد دورات متخصصة في مجال الموهبة والإبداع، فمن المؤمل التوصية بإعداد دورات للمعلمين بالتواصل مع قسم الموهبة والتفوق في وزارة التربية والتعليم.

د.نتائج مجال التخطيط والتنفيذ، كما يظهرها الجدول

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالتخطيط والتنفيذ مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	27	ينسق مع مدير المدرسة كيفية إبراز الموهوبين وتعزيز إنجازاتهم	4.06	.873	مرتفعة
2	30	يسهم في نشر ثقافة (الموهبة والتفوق) لدى طلبة المدرسة وتحفيزهم	4.05	.855	مرتفعة
3	24	يضع خطة لتنمية ورعاية الموهوبين في المدرسة خلال العام الدراسي	4.04	.861	مرتفعة
3	28	يوفر مع مدير المدرسة المناخ التربوي المناسب لتنفيذ الأهداف والبرامج المطلوبة في غرفة الموهوبين	4.04	.864	مرتفعة
5	25	يتابع تنفيذ خطة تنمية ورعاية الموهوبين خلال العام الدراسي	4.03	.863	مرتفعة
6	23	يستخدم مع مدير المدرسة منهج إدارة المواهب ويمتلكان رؤية واضحة حول إستراتيجيات إدارة المواهب	4.02	.861	مرتفعة
7	26	يكلف معلمي غرفة الموهوبين بإعداد خطط للأنشطة الإثرائية ومهارات التفكير التي سينفذونها طوال السنة الدراسية	3.98	.900	مرتفعة
8	29	يشرك المجتمع المحلي وأولياء أمور الطلبة الموهوبين في الاجتماعات مع معلمي غرفة الموهوبين	3.95	.900	مرتفعة
		التخطيط والتنفيذ	4.02	.791	مرتفعة

يتبين من الجدول (7) أن تقديرات عينة الدراسة عن التخطيط والتنفيذ جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (4.02) وبانحراف معياري بلغ (0.791)، ويعزو الباحثان السبب في ذلك لأهمية عملية التخطيط وتحديد النتائج التعليمية، ووضع خطة فردية لكل طالب وفق مجال موهبته وأهداف محددة لتنمية موهبته ومتابعتها. أما فيما يتعلق بالفقرات فقد جاءت الفقرة التي تنص على "ينسق مع مدير المدرسة كيفية إبراز الموهوبين وتعزيز إنجازاتهم" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.06) وبانحراف معياري بلغ (0.873). وبدرجة تقدير مرتفعة، ويعزو الباحثان السبب في ذلك لضرورة تعزيز الطلبة وتحفيزهم عند حصولهم على مراكز متقدمة في المسابقات المحلية والدولية المختلفة. بينما جاءت الفقرة ونصها "يشرك المجتمع المحلي وأولياء أمور الطلبة الموهوبين في الاجتماعات مع معلمي غرفة الموهوبين" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ

(3.95) وبانحراف معياري بلغ (900). وبدرجة تقدير مرتفعة، ويعزو الباحثان السبب في ذلك أن معظم أولياء أمور الطلبة ينشغلون بأعمالهم ونسبة حضورهم للاجتماعات قليلة، لذا لا بد من اختيار مواعيد تناسبهم ليتمكنوا من الحضور ومناقشة القضايا المهمة معهم.

هـ. نتائج مجال تنمية المواهب، ويظهرها الجدول (8)

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بتنمية المواهب مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	31	ينمي التفكير الإبداعي والناقد لدى الطلبة الموهوبين	4.10	.873	مرتفعة
1	33	ينمي الجانب المبدع للطالب حسب موهبته	4.10	.883	مرتفعة
3	34	ينمي ثقة الطلبة الموهوبين بأنفسهم وبناء الشخصية المبدعة والتميز	4.08	.924	مرتفعة
4	32	ينمي مهارات البحث العلمي لدى الطلبة لمشاركتهم في مسابقات البحث العلمي	4.05	.907	مرتفعة
4	35	ينمي الخصائص المعرفية والانفعالية لدى الطلبة الموهوبين	4.05	.911	مرتفعة
		تنمية المواهب	4.08	.844	مرتفعة

يتبين من الجدول (8) أن تقديرات عينة الدراسة عن تنمية المواهب جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (4.08) وبانحراف معياري بلغ (844)، ويعزو الباحثان السبب في ذلك أن الهدف الرئيس من غرف الموهوبين هو تنمية المواهب ومتابعتها وإبرازها، وتحسين مستويات الطلبة الموهوبين ضمن مجال مواهبهم. أما فيما يتعلق بالفقرات فقد جاءت الفقرتان التي تتصان على "ينمي التفكير الإبداعي والناقد لدى الطلبة الموهوبين"، و"ينمي الجانب المبدع للطالب حسب موهبته" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.10) وبانحراف معياري بلغ (873)، و(883). على التوالي وبدرجة تقدير مرتفعة، ويعزو الباحثان السبب في ذلك أن مشرفي الموهوبين يركزون على تدريب الطلبة على برامج التفكير الإبداعي، وكيفية تطبيقها واستخدامها، والاستفادة منها. بينما جاءت الفقرتان ونصاهما "ينمي مهارات البحث العلمي لدى الطلبة لمشاركتهم في مسابقات البحث العلمي" و"ينمي الخصائص المعرفية والانفعالية لدى الطلبة الموهوبين" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (4.05) وبانحراف معياري بلغ (907)، و(911). على التوالي وبدرجة تقدير مرتفعة، ويعزو الباحثان السبب في ذلك لوجود ضعف عند الطلبة الموهوبين في كتابة البحث العلمي، وقلة معرفتهم بالمنهجية العلمية للكتابة؛ لذا لا بد من تشجيع الطلبة على كتابة البحث العلمي ودعمه مادياً، والمشاركة في مسابقات البحث العلمي محلياً ودولياً.

و. نتائج مجال رعاية وتحفيز الطلبة الموهوبين ويظهرها الجدول

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة برعاية وتحفيز الطلبة الموهوبين مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	39	يشجع الطلبة الموهوبين على المشاركة في المسابقات العلمية والثقافية والفنية، كلاً حسب ميوله وموهبته	4.14	.833	مرتفعة
2	36	يطور قدرات الطلبة الموهوبين لتوليد أفكار جديدة	4.13	.809	مرتفعة
2	44	يعزز روح الولاء والانتماء لدى الطلبة الموهوبين للوطن والقائد والمشاركة في المناسبات الوطنية بمنجزات ابداعية ومميزة (رسم، شعر، غناء،...)	4.13	.869	مرتفعة
4	43	يطلع على كل جديد فيما يتعلق ببرامج الموهوبين ويتابعه	4.10	.870	مرتفعة
5	40	يشجع الطلبة الموهوبين على طرح الأفكار الإبداعية وتقديم الدعم والمساندة لهم	4.09	.858	مرتفعة
6	42	يشارك مع الطلبة الموهوبين في المؤتمرات والفعاليات واللقاءات التي تنظمها الوزارة وقسم الموهبة والتفوق	4.07	.896	مرتفعة
7	41	يلبي احتياجات الطلبة المعرفية وتنمية مواهبهم	4.04	.876	مرتفعة
8	38	يقدم الحوافز المادية والمعنوية للطلبة الموهوبين على إنجازاتهم المميزة	3.99	.910	مرتفعة
9	37	يطبق برامج التفكير الإبداعي (برنامج كورت، سكامبر، وغيرها) في غرفة الموهوبين	3.96	.913	مرتفعة
		رعاية وتحفيز الطلبة الموهوبين	4.07	.777	مرتفعة

يتبين من الجدول (9) أن تقديرات عينة الدراسة عن رعاية وتحفيز الطلبة الموهوبين جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (4.07) وانحراف معياري بلغ (0.777)، ويعزو الباحثان السبب في ذلك أن مشرفي الموهوبين يهتمون بالطلبة ويوفرون لهم الدعم والمتابعة والتشجيع المستمر كل حسب موهبته؛ لتحقيق مستويات متقدمة في مجالات الإبداع المتنوعة. أما فيما يتعلق بالفقرات فقد جاءت الفقرة التي تنص على "يشجع الطلبة الموهوبين على المشاركة في المسابقات العلمية والثقافية والفنية، كلاً حسب ميوله وموهبته" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.14) وانحراف معياري بلغ (0.833) وبدرجة تقدير مرتفعة، ويعزو الباحثان السبب في ذلك لضرورة تنمية قدرات الطلبة الموهوبين في مجال الإبداع والتميز، وإظهار القدرات الخاصة كل حسب موهبته. بينما جاءت الفقرة ونصها "يطبق برامج التفكير الإبداعي (برنامج كورت، سكامبر، وغيرها) في غرفة الموهوبين" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.96) وانحراف معياري بلغ (0.913) وبدرجة تقدير مرتفعة، ويعزو الباحثان السبب في ذلك إلى عدم الخبرة والمعرفة في هذه البرامج من قبل أغلب المشرفين ومعلمي الموهوبين، حيث لم تعقد دورات تدريبية متخصصة في هذه البرامج.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في تحديدهم لدرجة ممارسة مشرفي غرف الموهوبين لإدارة غرف الموهوبين في المدارس الحكومية في محافظات الشمال من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمحافظة؟
للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مشرفي غرف الموهوبين لإدارة غرف الموهوبين في المدارس الحكومية في محافظات الشمال من وجهة نظر المعلمين حسب متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمحافظة، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مشرفي غرف الموهوبين لإدارة غرف الموهوبين في المدارس الحكومية في محافظات الشمال من وجهة نظر المعلمين حسب متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمحافظة.

الدرجة الكلية	رعاية وتحفيز الطلبة الموهوبين	تنمية المواهب	التخطيط والتنفيذ	إدارة الكوادر البشرية	الاحتفاظ بالمواهب	استقطاب المواهب			
4.05	4.09	3.97	4.04	4.07	4.05	4.05	س	ذكر	الجنس
.856	.882	.983	.854	.851	.903	1.021	ع		
4.02	4.07	4.10	4.02	4.03	3.94	4.00	س	أنثى	
.696	.759	.817	.781	.752	.795	.798	ع		
4.09	4.09	4.10	4.08	4.10	4.04	4.12	س	أقل من 10 سنوات	سنوات الخبرة
.738	.828	.898	.790	.735	.811	.791	ع		
4.00	4.06	4.07	3.99	4.01	3.92	3.96	س	10 سنوات فأكثر	
.714	.757	.823	.792	.779	.811	.847	ع		
4.01	4.05	4.07	4.02	4.02	3.93	4.01	س	بكالوريوس	المؤهل العلمي
.729	.807	.871	.804	.775	.811	.833	ع		
4.06	4.12	4.09	4.02	4.08	4.01	4.00	س	دراسات عليا	
.707	.718	.794	.769	.752	.813	.837	ع		
4.13	4.17	4.15	4.12	4.09	4.06	4.20	س	جرش	المحافظة
.649	.667	.758	.733	.760	.734	.691	ع		
4.01	4.04	4.03	3.99	4.03	3.94	3.99	س	إربد	
.742	.814	.876	.820	.763	.822	.868	ع		
4.13	4.19	4.29	4.15	4.19	3.98	4.00	س	المفرق	
.605	.708	.718	.685	.644	.742	.739	ع		
3.77	3.84	3.79	3.75	3.74	3.76	3.71	س	عجلون	
.857	.888	.965	.883	.876	.974	.992	ع		

س= المتوسط الحسابي ع=الانحراف المعياري

يبين الجدول (10) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مشرفي غرف الموهوبين لإدارة غرف الموهوبين في المدارس الحكومية في محافظات الشمال من

وجهة نظر المعلمين بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمحافظة.
ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الرباعي المتعدد على المجالات جدول (11) وتحليل التباين الرباعي للأداة ككل جدول (11).

جدول (11): تحليل التباين الرباعي المتعدد لأثر الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمحافظة على مجالات ممارسة مشرفي غرف الموهوبين لإدارة غرف الموهوبين.

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
.268	1.231	.832	1	.832	استقطاب المواهب	الجنس
.176	1.839	1.198	1	1.198	الاحتفاظ بالمواهب	هوتلنج=0.025
.275	1.193	.684	1	.684	إدارة الكوادر البشرية	ح=0.120
.322	.985	.607	1	.607	التخطيط والتنفيذ	
.776	.081	.056	1	.056	تنمية المواهب	
.356	.854	.510	1	.510	رعاية وتحفيز الطلبة الموهوبين	
.081	3.060	2.068	1	2.068	استقطاب المواهب	سنوات الخبرة
.166	1.924	1.254	1	1.254	الاحتفاظ بالمواهب	هوتلنج=0.012
.215	1.544	.886	1	.886	إدارة الكوادر البشرية	ح=0.543
.271	1.216	.749	1	.749	التخطيط والتنفيذ	
.536	.384	.268	1	.268	تنمية المواهب	
.631	.231	.138	1	.138	رعاية وتحفيز الطلبة الموهوبين	
.616	.252	.170	1	.170	استقطاب المواهب	المؤهل العلمي
.212	1.561	1.017	1	1.017	الاحتفاظ بالمواهب	هوتلنج=0.011
.326	.966	.554	1	.554	إدارة الكوادر البشرية	ح=0.608
.733	.117	.072	1	.072	التخطيط والتنفيذ	
.612	.258	.181	1	.181	تنمية المواهب	
.285	1.148	.686	1	.686	رعاية وتحفيز الطلبة الموهوبين	
.003	4.683	3.166	3	9.498	استقطاب المواهب	المحافظة
.074	2.326	1.516	3	4.547	الاحتفاظ بالمواهب	ويلكس=0.923
.003	4.796	2.751	3	8.252	إدارة الكوادر البشرية	ح=0.015
.009	3.891	2.398	3	7.194	التخطيط والتنفيذ	
.007	4.048	2.831	3	8.494	تنمية المواهب	
.020	3.296	1.969	3	5.907	رعاية وتحفيز الطلبة الموهوبين	
		.676	415	280.537	استقطاب المواهب	الخطأ
		.652	415	270.408	الاحتفاظ بالمواهب	
		.574	415	238.026	إدارة الكوادر البشرية	
		.616	415	255.797	التخطيط والتنفيذ	
		.699	415	290.263	تنمية المواهب	
		.597	415	247.913	رعاية وتحفيز الطلبة	

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
	الموهوبين					
الكلية	استقطاب المواهب	292.487	421			
	الاحتفاظ بالمواهب	277.391	421			
	إدارة الكوادر البشرية	247.365	421			
	التخطيط والتنفيذ	263.714	421			
	تنمية المواهب	299.992	421			
	رعاية وتحفيز الطلبة الموهوبين	254.478	421			

يتبين من الجدول (11) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر سنوات الخبرة في جميع المجالات.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر المحافظة في جميع المجالات باستثناء مجال الاحتفاظ بالمواهب، ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفیه (Scheffe) كما هو مبين في الجدول (12).

جدول (12): تحليل التباين الرباعي لأثر الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمحافظه على درجة ممارسة مشرفي غرف الموهوبين لإدارة غرف الموهوبين في المدارس الحكومية في محافظات الشمال من وجهة نظر المعلمين.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.308	1.043	.531	1	.531	الجنس
.229	1.450	.738	1	.738	سنوات الخبرة
.374	.793	.404	1	.404	المؤهل العلمي
.005	4.342	2.209	3	6.628	المحافظة
		.509	415	211.174	الخطأ
			421	218.708	الكلي

يتبين من الجدول (12) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر الجنس، حيث بلغت قيمة ف 1.043 وبدلالة إحصائية بلغت 0.308.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة ف 1.450 وبدلالة إحصائية بلغت 0.229.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف 0.793 وبدلالة إحصائية بلغت 0.374.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر المحافظة، حيث بلغت قيمة ف 4.342 وبدلالة إحصائية بلغت 0.005، وألبان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شففيه (Scheffe) كما هو مبين في الجدول (13).

جدول (13): المقارنات البعدية بطريقة شففيه (Scheffe) لأثر المحافظة على درجة ممارسة مشرفي غرف الموهوبين لإدارة غرف الموهوبين في المدارس الحكومية في محافظات الشمال من وجهة نظر المعلمين.

عجلون	المفرق	إربد	جرش	المتوسط الحسابي		
				4.20	جرش	استقطاب المواهب
			.201	3.99	إربد	
		.003	.198	4.00	المفرق	
	*.293	.289	*.491	3.71	عجلون	
				4.09	جرش	إدارة الكوادر البشرية
			.057	4.03	إربد	
		.158	.101	4.19	المفرق	
	*.453	.296	.352	3.74	عجلون	
				4.12	جرش	التخطيط والتنفيذ
			.125	3.99	إربد	
		.157	.032	4.15	المفرق	
	*.397	.240	.364	3.75	عجلون	
				4.15	جرش	تنمية المواهب
			.126	4.03	إربد	
		.262	.136	4.29	المفرق	
	*.502	.240	.366	3.79	عجلون	
				4.17	جرش	رعاية وتحفيز الطلبة الموهوبين
			.128	4.04	إربد	
		.153	.026	4.19	المفرق	
	*.348	.195	.322	3.84	عجلون	
				4.13	جرش	الدرجة الكلية
			.121	4.01	إربد	
		.128	.007	4.13	المفرق	
	*.369	.241	*.361	3.77	عجلون	

*دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

يتبين من الجدول (13) الآتي:

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) بين عجلون من جهة وكل من جرش، والمفرق من جهة أخرى وجاءت الفروق لصالح كل من جرش، والمفرق في استقطاب المواهب، والدرجة الكلية.

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) بين عجلون والمفرق وجاءت الفروق لصالح المفرق في كل من إدارة الكوادر البشرية، والتخطيط والتنفيذ، وتنمية المواهب، ورعاية وتحفيز الطلبة الموهوبين.

التوصيات:

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحثان بما يأتي:
- 1- العمل على عقد الدورات التدريبية المتخصصة في مجال الموهبة لمشرفي الموهوبين ومعلمي الطلبة الموهوبين، وتزويدهم ببرامج التفكير الإبداعي والأنشطة الخاصة بالطلبة الموهوبين ضمن مقررات من قسم التفوق والموهبة في وزارة التربية والتعليم.
 - 2- ضرورة التركيز على مجالي الاستقطاب والاحتفاظ بالموهب للطلبة الموهوبين في المدارس الحكومية، وتنمية مواهبهم ورعايتهم وتحفيزهم.
 - 3- إعداد دليل ارشادي موحد لبرامج الطلبة الموهوبين على مستوى الوزارة يطبق في غرف الموهوبين في المدارس الحكومية.
 - 4- إجراء الدراسات والبحوث المماثلة لهذه الدراسة على مناطق أخرى وتناول متغيرات جديدة في مجال رعاية الموهوبين.
 - 5- ضرورة العمل على تنمية المواهب، ورعاية وتحفيز الطلبة الموهوبين في المدارس الحكومية.

المراجع المراجع العربية:

- أبو أسعد، أحمد (2018). إرشاد الموهوبين والمنفوقين. ط3، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- أبو الجدائل، حاتم بن صلاح. (2013). إدارة المواهب. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- أبو شقراء، روان. (2020). مستوى ممارسة مديري ومديرات المدارس الأساسية لإدارة المواهب في مديرية التربية والتعليم للواء الرمثا بالمملكة الأردنية الهاشمية، مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، 15(1)، 33-51.
- أبو الكاس، صهيب. (2018). واقع إدارة الموهبة وعلاقتها بالميزة التنافسية مقارنة بين خريجي إدارة الأعمال في الجامعة الإسلامية وجامعة الأقصى، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية - غزة.
- الحوشان، ممدوح (2017). واقع تطبيق إستراتيجيات إدارة المواهب مع القيادات المدرسية بمدينة الرياض. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 7 (3) 143-169.
- خلف الله، محمود (2015). إدارة الموهبة في كلية التربية بجامعة الأقصى وعلاقتها بمؤشرات التفكير الإستراتيجي لدى القيادة العليا من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث العلمية في التعليم العالي، (35)، 93-112.
- سعادة، سميرة (2020). درجة اهتمام الإدارة المدرسية بالطلبة الموهوبين من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الحكومية في مديرية تربية لواء ماركا في محافظة عمان - الأردن. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 4 (2)، 90-102.
- سعيفان، هدى محمد، والسرور، ناديا هائل. (2018). تقويم برامج غرف مصادر الموهوبين في المدارس الحكومية الأردنية في ضوء المعايير العالمية (رسالة دكتوراة غير منشورة). الجامعة الأردنية، عمان.
- السلطان، خالد (2018). الموهوبون: صفاتهم وطرق اكتشاف الموهبة وفن التعامل معهم، شبكة الألوكة.
- الشهري، محمد، المالكي، فهد. (2021). درجة ممارسة القيادة المدرسية لأدوارها في رعاية الطلبة الموهوبين بمحافظة جدة. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية. 10(2)، 503-525.
- صالح، أحمد علي، وسعد، علي موات (2010). إدارة الموهبة المنظور العلمي والإستراتيجي، دورية الإدارية، (120)، سلطنة عمان.
- صيام، عزيزة. (2013). واقع تطبيق نظام إدارة المواهب البشرية من وجهة نظر الإدارة الوسطى والعليا، دراسة حالة، الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، غزة.
- العاجز، فؤاد علي، مرتجي، زكي رمزي (2012). واقع الطلبة الموهوبين والمنفوقين بمحافظة غزة وسبل تحسينه، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد العشرين، العدد الأول، غزة، فلسطين.

- العبيدي، أراذن، والتميمي، إيلاف، (2017)، تأثير إدارة المواهب في تحقيق الريادة الإستراتيجية: دراسة تحليلية في الشركة العامة للصناعات الجلدية، مجلة الإدارة والاقتصاد، 111، 99-112.
- العمري، محمد. (2017). واقع تطبيق نظام إدارة المواهب البشرية: دراسة ميدانية على القطاع الصناعي السعودي. مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية. 17(1)، 81-96.
- القرني، عبد الله. (2023). واقع تطبيق إدارة المواهب في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة العرضيات من وجهة نظر المعلمين. مجلة الدراسات والبحوث التربوية، 3 (8)، المملكة العربية السعودية.
- قريشي، هاجر، بوقفة، أحلام. (2019). إدارة المواهب البشرية كميزة تنافسية في منظمات الأعمال: نماذج عالمية. مجلة المنهل الاقتصادي، جامعة الشهيد الوادي.
- الكافي، مصطفى يوسف. (2018). إدارة المواهب البشرية في المنظمة منشورات ألفا للوثائق، قسنطينة، الجزائر.
- هلال، محمد. (2010). إدارة المواهب: الموهبة والاستثمار في الموارد البشرية. القاهرة مركز تطوير الأداء والتنمية للنشر والتوزيع.
- وزارة التربية والتعليم. (2018). الميثاق الوطني لمهنة التعليم. إدارة الإشراف والتدريب التربوي. عمان، الأردن.

المراجع الأجنبية:

- Beckerdite،K،B. (2017). Gifted Education in the Commonwealth of Virginia: A Qualitative Exploratory Study of How Gifted Education Coordinators Make Sense of and Implement Gifted Education Policy، Unpublished Doctoral Dissertation ،The George Washington University، Washington، USA.
- Evin Gencil، İlke، & Satmaz، İsmail. (2017). Teacher candidates' attitudes towards education of gifted students. Uluslararası Eğitim Programları Ve Öğretim Çalışmaları Dergisi، 7(14)، 49-62.
- Hilton، Dm. (2000). Hiring and retaining top talent. credit union executive، Journal، 40 (5). 111-143.
- Scoott،B.and Revis،S.(2008).Talent Management in Hospitality:graduate career success and strategies،International Journal of Contemporary Hospitality Management،Vol.20 No.7.
- Sheffield، Jennifer Smith (2018). Teachers Attitudes towards gifted education in rural school Districts. Masters Theses & Specialist Projects Graduate School.Western Kentucky University.