

## مدى توافر معايير اختيار الموارد البشرية في مدارس

### عدن الثانوية للموهوبين في الجمهورية اليمنية

#### *Availability of Standards Selection for Human Resources in the Aden Secondary School for Gifted in the Republic of Yemen*

محمد زين صالح السعدي

مركز البحوث والتطوير التربوي - اليمن

#### ملخص:

هدف البحث إلى معرفة مدى توافر معايير اختيار الموارد البشرية المتعلقة بـ(الطلبة الموهوبين- الهيئة التعليمية - الهيئة الإدارية) في مدارس عدن الثانوية للموهوبين، واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة البحث جميع العاملين في مدارس عدن الثانوية للموهوبين (معلمين - إداريين)، البالغ عددهم (73) فرداً، وتوصل البحث إلى نتائج أهمها:

- حصلت المحاور ككل على متوسط حسابي (1.67)، وانحراف معياري (0.50)، وكانت درجة توافر معايير اختيار الموارد البشرية بمدارس عدن الثانوية النموذجية للموهوبين "قليلة جداً".
  - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين استجابات أفراد عينة البحث تعزى للمتغيرات (نوع المدرسة - المسمى الوظيفي - سنوات الخبرة في مجال الموهوبين).
- الكلمات المفتاحية: معايير اختيار الموارد البشرية.

#### Abstract :

*The objective of the research is to find out the availability of Standards for human resources related to (gifted students - educational body - administrative body), and the research used descriptive analytical method, the sample consisted of all the workers in Aden schools (teachers - administrative), the sample was (73) persons, and the research reached the following results:*

- The axes as a whole obtained a mean (1.67), a standard deviation (0.50), and the availability of human resources selection criteria in the Aden Secondary Schools for gifted students (very few).
- There are no statistically significant differences at the level of significance ( $0.05 \geq \alpha$ ) between the responses of the research sample members due to variables (type of school - job title - years of experience in the field of gifted).

**Key words:** Human Resource Selection Standards.

## مقدمة:

تعد تربية الموهوبين مسألة تربوية حديثة العهد، انصب اهتمامها على بناء الفرد المتميز باعتباره ثروة وطنية في غاية الأهمية، ومن الواجب ألا يتم تبديدها بالإهمال وانعدام الرعاية، فجاءت فكرة البرامج والمدارس الخاصة لرعاية الموهوبين، وسارعت الأنظمة التعليمية بالاهتمام بهذه الشريحة بتأسيسها ببرامج تسهم في تنمية قدراتهم العقلية ومواهبهم بهدف إحداث الرعاية الشاملة لهم، ليصنعوا لأهمهم المجد والتقدم والازدهار؛ ففي بداية القرن العشرين بدأ الاهتمام العلمي بتربية الموهوبين عن طريق برنامج التسريع - والذي يطبق ضمن البرامج المدرسية العادية - ، وخلال فترة العشرينيات من القرن الماضي بدأ الاهتمام ببرامج الإثراء والتعليم الخاص للموهوبين في الصفوف العادية أو المدارس الخاصة، عن طريق تزويدهم ببرامج ومشروعات تثري الموضوعات الدراسية التي يخضعون لها (عياصرة، م. 2012: 35).

ونظرًا لاعتماد المجتمعات في تقدمها على أعمال وإنجازات الموهوبين من أبنائها فإن الكشف عن الموهوبين ورعايتهم يعد أمرًا في غاية الأهمية، حيث ينبغي أن يأتي في مقدمة الأولويات التي تعطىها الأمة اهتمامها. فإذا لم يتمكن المجتمع من رعايتهم، أو فشل في توفير الواجبات المطلوبة لهم فإنه قد يترتب على ذلك عواقب وخيمة لا تُحمد عقابها، كأن يظل هذا المجتمع قابلاً في ظل نظام من الحياة تسوده النمطية والتخلف والجمود (آل فهيد، س. 2003: 127).

يبقى السؤال المهم هو مدى استجابة الأنظمة التعليمية لمطالب تربية الموهوبين وتشخيصهم ورعايتهم. إنه بالرغم من الجهود البارزة في هذا الميدان في بعض الدول العربية فإن تلك النظم التعليمية تتفاوت في مدى تهئية متطلبات هذه الرعاية للموهوبين. فمنها يهتم ببرامج الموهوبين والبعض الآخر يركز على المعلمين وتدريبهم. إلا أن معظمها كما يلاحظ من تفاوت إمكانات ومهارات إدارات تلك المدارس لا تعطي الاهتمام الكافي في اختيار الإدارات والقيادات الكفوءة والناجحة لإدارة مدارس الموهوبين. علماً بأن كفاءة وخصائص هذه الإدارات يتوقف عليها نجاح كثير من الجوانب المتعلقة بالموهوبين كالبرامج والمعلمين وأساليب تشخيص الموهوبين وتوفير الأجهزة والأدوات اللازمة لتطوير مواهب الطلبة ورعايتهم الرعاية المقبولة (البياتي والمحرمة وسبع، 2011: 296).

ومن خلال ما سبق فإن واقع رعاية الموهوبين في الجمهورية اليمنية ما زال متعثراً، فما زالت رعاية الموهوبين قاصرة على تكريم الأوائل ومنح الهدايا والجوائز من بعض المؤسسات الحكومية والأهلية إلى وقت ليس بالبعيد، كما أن الأمر لم يزد على المهرجانات والاحتفالات والتكريم، ناهيك عن أن البرامج المخصصة لرعاية الموهوبين لم تحقق أهدافها في رعايتهم وتعليمهم بالشكل المطلوب نظراً لمحدودية البيئة التنظيمية والتعليمية لها.

وعليه، إن اختيار الموارد البشرية لمدرسة الموهوبين الثانوية ليست بالمهمة السهلة، إذ يجب اختيارهم وفق معايير ومواصفات معروفة عالمياً ويتم إخضاعها للاختبار والتجريب، ولذا فإن هذا البحث يعد محاولة لمعرفة مدى توافر مثل هذه المعايير العالمية والتحقق من امتلاكها أو بعضها لدى من يسير مدرسة عدن الثانوية النموذجية للموهوبين في الجمهورية اليمنية، وكما أكدت على ذلك (وثيقة الحوار الوطني الشامل، 2014) المتضمنة لرعاية وتعليم الموهوبين "تمكين جميع الطلبة من اكتشاف ميولهم ومواهبهم وتمييزها، والارتقاء بنظم تعليم الموهوبين من خلال تطوير برامج تعليم الموهوبين في المجالات العلمية والإبداعية" (وثيقة الحوار الوطني الشامل، 2014: 268).

الدراسات السابقة: تناول البحث عدداً من الدراسات المحلية والعربية والأجنبية المتوفرة، التي تمكن الباحث من

الوصول إليها في مجال رعاية الموهوبين، وتم ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم، على النحو التالي:

1- دراسة السعدي (2015)، هدفت إلى تقديم تصور مقترح لتأسيس مدرسة ثانوية للموهوبين في الجمهورية اليمنية في ضوء المعايير الدولية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- حصلت الأداة ككل على درجة عالية جدًا؛ حيث حصلت في الجولة الأولى على النسبة (97.1%)، وارتفعت النسبة في الجولة الثانية إلى (97.7%)، وكان المدى بين الجولتين للأداة ككل يساوي (0.6%)، وهذا يشير إلى زيادة اتفاق الخبراء في آرائهم حول جميع محاور الأداة.

- كان ترتيب المحاور حسب الوزن المئوي لمتوسط استجابة الخبراء للمحاور ككل خلال الجولة الثانية تنازلياً كالآتي: العمليات (98.8%) والمدى بين الجولتين يساوي (0.6%)، المدخلات (97.6%) والمدى بين الجولتين يساوي (0.4%)، المخرجات (96.7%) والمدى بين الجولتين يساوي (0.8%)

**2- دراسة (عبدالغني، 2014)**، هدفت إلى تقييم البرامج المعتمدة في مدارس الموهوبين في الجمهورية اليمنية من وجهة نظر الهيئة التعليمية في المدارس، والطلبة الموهوبين الملتحقين بها، وأولياء أمور الطلبة وفقاً للمعايير العالمية لرعاية وتعليم الموهوبين، وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج، منها: تطابقت الأساليب المتبعة في التعرف على الطلبة الموهوبين وقبولهم في مدارس الموهوبين بالجمهورية اليمنية بدرجة منخفضة مع المعايير العالمية لتعليم ورعاية الموهوبين كما يرى أفراد عينة الدراسة، كما تطابقت الأساليب المتبعة في التطوير المهني للعاملين في مدارس الموهوبين بالجمهورية اليمنية بدرجة منخفضة مع المعايير العالمية لتعليم ورعاية الموهوبين كما يرى أفراد عينة الدراسة.

**3- دراسة (الصرمي، 2014)**، هدفت إلى التعرف على واقع إدارة البرنامج الوطني لرعاية الموهوبين في اليمن ومتطلبات تطويرها في ضوء التجارب المعاصرة، وتوصلت إلى نتائج أهمها: قلة معايير اختيار القائمين على البرنامج، إذ اقتصر على المشاركة في عدد من الدورات وتفهم احتياجات الموهوبين، مع أهمية معيار المؤهل العلمي والخبرة والمعرفة بالأنماط الإدارية في مجال رعاية الموهوبين، وضعف تفعيل معايير قبول الطلبة للالتحاق بالبرنامج، حيث لم يفعل إلا اختبارات الذكاء والمقابلات الشخصية.

**4- دراسة (أبو أسنينة، 2013)**، هدفت إلى التعرف على درجة توافر الكفايات الفنية لدى مديري مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز والمراكز الريادية وفق المجالات الأربعة: (المهني - الطلبة - المعلمين والمجتمع المدرسي - أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي)، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن درجة توافر الكفايات الفنية لدى مديري مدارس المتميزين من وجهة نظر معلمهم في الأردن كانت متوسطة.

**5- دراسة (المحارمة ومحمود، 2012)**، هدفت إلى التعرف على الكفايات التي يمتلكها معلمو مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز في ضوء المعايير العالمية لتعليم الموهوبين، وتوصلت إلى نتائج أهمها: أن درجة امتلاك المعلمين للكفايات المتعلقة بالسياسات العامة والمحكات والإجراءات المستخدمة في الكشف عن الموهوبين واختيارهم للمدارس جاءت منخفضة، وأن درجة امتلاك المعلمين للكفايات الخاصة بالأسس والشروط التي يتم على أساسها اختيار المعلمين وتدريبهم جاءت منخفضة.

**6- دراسة (القاضي، 2012)**، هدفت إلى تحقيق جملة من الأمور بحيث يمكن اعتبارها المخرجات المتوقعة منها وهي على النحو التالي: تقييم واقع البرامج المقدمة للموهوبين في مملكة البحرين، وبناء أدوات تقويم خاصة ببرامج الموهوبين تمزج بين المعلومات النوعية والكمية وقائمة على معايير أداء عالمية، ورسم منهجية مستقبلية لما ينبغي أن تكون عليه خدمات الرعاية الخاصة بالموهوبين مع وجود عدد من المؤسسات الحكومية والأهلية المستهدفة للموهوبين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: من حيث المؤهلات وخبرات العاملين في برامج الموهوبين وطبيعة التدريب أثناء الخدمة: عدم وجود معايير وشروط دقيقة لمن يعمل مع الطلبة الموهوبين.

**7- دراسة (إبراهيم، 2010)**، هدفت إلى التعرف على معايير انتقاء المتفوقين والموهوبين في المدارس النموذجية بمحافظة عدن - واقعها والاتجاهات المعاصرة، وتوصلت إلى نتائج أهمها: كلما تعددت وتنوعت مصادر البيانات،

كلما قلت نسبة الخطأ في عملية الاختيار، خصوصاً إذا ما تمت معالجة هذه البيانات بأساليب علمية سليمة. وحتى تتحقق الغاية المرجوة من استخدام عدة معايير في الكشف عن الطلاب الموهوبين لا بد من الانتباه لخصائص القياس النفسي للاختبارات المستخدمة في الكشف عن فئة المتفوقين والموهوبين مع الأخذ بمبدأ الفروق الفردية.

**8- دراسة مكهاتون (Mchatton,2010)**، هدفت إلى معرفة تصورات مديري المدارس الابتدائية في الناطق الحضرية بجنوب ولاية فلوريدا بالنسبة لإعداد وممارسة برامج الموهوبين والتعليم الخاص وهل يمتلكون الكفاية الذاتية لذلك؟، وأفادت النتائج أن المديرين يمتلكون كفاية ذاتية عالية بالنسبة لإعداد وممارسة برامج الموهوبين والتعليم الخاص. كما أشارت الدراسة إلى بعض مميزات مدير المدرسة، منها أنه يجب أن يمتلك طبيعة ديناميكية تعليم استثنائية وأن يكون لديه المقدرة على زيادة الوقت الذي يقضيه مع المسؤولين في المدرسة والبحث في مسائل الموهوبين والتعليم الخاص وأن يمتلك المقدرة على متابعة برامج الموهوبين وأن يعين بعض المساعدين للحصول على متابعة أكثر لبرامج الموهوبين والتعليم الخاص، لأنه تعليم استثنائي وبحاجة إلى متابعة.

**9- دراسة (المحارمة،2009)**، هدفت إلى تقييم برامج مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز في ضوء المعايير العالمية لتعليم الموهوبين، وتوصلت إلى نتائج أهمها: أن السياسات العامة والمحكات والإجراءات المستخدمة في الكشف عن الموهوبين واختيارهم للمدارس جاءت متطابقة بدرجة منخفضة مع المعايير العالمية المستخدمة في الدراسة، وأن الأسس والشروط التي يتم على أساسها اختيار المعلمين وتدريبهم، جاءت متطابقة بدرجة منخفضة مع المعايير العالمية المستخدمة في الدراسة.

**10- دراسة (عويدات،2006)**: هدفت إلى إعداد قائمة بالكفايات المهنية والاجتماعية والخصائص الشخصية لمعلمي الطلبة الموهوبين، وتوصلت إلى نتائج أهمها: أن هناك مجموعة من الكفايات المهنية والاجتماعية والخصائص الشخصية يجب توافرها في معلم الطلبة الموهوبين، فمن أهم الكفايات المهنية للمعلم الموهوبين (يرحب بالمناقشة ويقبل وجهة النظر الأخرى من الطلبة، ولديه معرفة باختبارات الإبداع والمهارات التي يطبقها، ويحسن توصيل المعلومات إلى الطلبة، و لديه معرفة باختبارات الإبداع والمهارات التي يطبقها)، وفيما يتعلق بأهم الكفايات الاجتماعية لمعلم الموهوبين (يحترم شخصية الطلبة بغض النظر عن خلفياتهم أو فشلهم، و يشارك الطلبة نشاطاتهم الاجتماعية والترفيهية)، أما ما يتعلق بأهم الخصائص الشخصية لمعلم الموهوبين (يحافظ على الوقت ويلتزم بالمواعيد، ولديه ميول واهتمامات متنوعة، ويتفهم، ويحترم، ويتقبل، ولديه شخصية قوية).

**11- دراسة ميلز (Mills,2003)**، هدفت إلى التعرف على خصائص المعلمين الفاعلين للطلبة الموهوبين، وتوصلت إلى نتائج أهمها: أن معظم المعلمين متخصصون في المجال الذي يدرسونه ولكنهم لا يحملون ترخيصاً رسمياً أو شهادة في تعليم الموهوبين، وأن هناك تشابهاً بين خصائص معلمي الطلبة الموهوبين وطلبتهم من حيث تفضيلهم الحدد والتفكير مقارنة بالمعلمين العاديين، وأن المعلمين الفاعلين يتميزون بالانفتاح والمرونة ويمتلكون القدرة على التحليل المنطقي والموضوعي، بالإضافة إلى أن شخصية المعلم وأسلوبه المعرفي لهما تأثير في تعليم الطلبة الموهوبين.

**12- دراسة شنايدر (Schneider,2002)**، هدفت إلى تحري أفضل الخيارات المتاحة لتعليم الطلبة الموهوبين وتضمن توصيات لتحسين برامج الموهوبين والمتفوقين في المدارس الريفية الصغيرة، وعرضت الدراسة تعليمات مفصلة لتقييم برامج الموهوبين، وقد أجريت هذه الدراسة من خلال مراجعة شاملة وتحليل نقدي للأبحاث والأدب الذي ركز على برامج الموهوبين في كافة أرجاء الولايات المتحدة الأمريكية، وتمت مناقشة التحديات التي تواجه تعليم الموهوبين في المناطق الريفية والتوصل إلى استنتاجات حول أفضل الخيارات المتاحة وتضمن توصيات لتحسين برامج الموهوبين، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات منها: أن معلمي الطلبة الموهوبين يجب

أن يكونوا مطلعين على خصائص الأطفال الموهوبين وقادرين على تلبية احتياجات الطلبة الموهوبين، وأن معلمي الطلبة الموهوبين بحاجة إلى تلقي تدريب ملائم في تعليم الموهوبين.

**مشكلة البحث:** إن فكرة رعاية الموهوبين بدأت بالظهور في مستويات مختلفة من النظام العام والأنظمة الفرعية للدولة، ومنها النظام التعليمي، بعد غياب طويل، ظل الحديث فيه عن الموهوبين حديث أحلام ومجالس، ومجالاً خصباً للنقد العلمي والموضوعي لطبيعة النظام التعليمي وفاعليته وقدرته على إنتاج موهوبين ورعايتهم وتنمية قدراتهم.

فعلى الرغم من صدور القرار الوزاري رقم (276) لسنة (2006م) بشأن إنشاء مدارس الموهوبين، حيث نصت المادة الأولى: "تشأ أربع مدارس في الجمهورية كمدارس نموذجية لرعاية الموهوبين"، كما نصت المادة الثالثة: "تتمتع هذه المدارس باستقلالية مالية وإدارية ويكون لها لوائح خاصة توضح أهدافها وأغراضها وبرامجها وإدارتها وآلية عملها" (وزارة التربية والتعليم، 2006)، فقد تم اختيار المدارس الأربع على النحو التالي: مدرسة الميثاق في أمانة العاصمة صنعاء، ومدرسة زيد الموشكي في محافظة تعز، ومدرستان في محافظة عدن هما: مدرسة عدن النموذجية للبنين، ومدرسة عدن النموذجية للبنات، ونظراً للظروف التي مرت بها اليمن منذ (2011)، توقف هذا المشروع في أمانة العاصمة ومحافظة تعز. وبعد مرور (11) عاماً من صدور هذا القرار، وجب التعرف على واقع مدارس عدن الثانوية النموذجية للموهوبين من حيث درجة توافر معايير اختيار الموارد البشرية.

وعليه فإن مشكلة البحث تتحدد في السؤال الرئيس التالي: "ما مدى توافر معايير اختيار الموارد البشرية في مدارس عدن الثانوية للموهوبين في الجمهورية اليمنية؟".

ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما مدى توافر معايير اختيار الطلبة الموهوبين في مدارس عدن الثانوية للموهوبين؟.
- 2- ما مدى توافر معايير اختيار الهيئة التعليمية في مدارس عدن الثانوية للموهوبين؟.
- 3- ما مدى توافر معايير اختيار الهيئة الإدارية في مدارس عدن الثانوية للموهوبين؟.
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين استجابات أفراد عينة البحث تجاه مدى توافر معايير اختيار الموارد البشرية في مدارس عدن الثانوية للموهوبين تعزى للمتغيرات (نوع المدرسة - المسمى الوظيفي - سنوات الخبرة في مجال الموهوبين)؟.

**أهمية البحث:** يأمل الباحث أن تسهم نتائج البحث، في تعريف المسؤولين في قطاع التربية والتعليم، لمعايير اختيار الموارد البشرية في مدارس عدن الثانوية للموهوبين، مما يؤدي إلى إمكانية التخطيط، والإسهام في تطبيق هذه المعايير، الأمر الذي يؤدي إلى الاهتمام بهم باعتبارهم ثروة وطنية قومية، والأخذ بأيديهم ليتمكنوا من الاضطلاع بدورهم في التنمية الشاملة للوطن.

**أهداف البحث:** هدف البحث إلى معرفة مدى توافر معايير اختيار الموارد البشرية في مدارس عدن الثانوية للموهوبين، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث تجاه تلك المعايير تعزى للمتغيرات (نوع المدرسة - المسمى الوظيفي - سنوات الخبرة في مجال الموهوبين).

**حدود البحث:**

- 1- الحدود الموضوعية: تطبيق معايير اختيار الموارد البشرية في مدارس عدن الثانوية للموهوبين في الجمهورية اليمنية، وفقاً إلى ما توصلت إليه دراسة السعدي (2015)، في تأسيس مدرسة ثانوية للموهوبين في الجمهورية اليمنية في ضوء المعايير الدولية ممثلة بمعايير الجمعية الوطنية الأمريكية لرعاية الموهوبين من رياض الأطفال (إلى الصف 12).

2- الحدود البشرية: يقتصر البحث الحالي على العاملين (إداريين - معلمين) في مدارس عدن الثانوية الحاضنة لبرامج الموهوبين.

3- الحدود الزمانية: تم التطبيق الميداني لهذا البحث في الفصل الثاني من العام الدراسي (2016/2017م).

4- الحدود المكانية: مدارس عدن الثانوية الحاضنة لبرامج الموهوبين في الجمهورية اليمنية.

#### مصطلحات البحث:

1- **الطلبة الموهوبون:** ويعرفهم البحث الحالي إجرائياً بأنهم: " فئة من الطلبة الذين يحصلون على درجات قبول عالية في اختبارات الذكاء أو اختبارات التفكير الابتكاري والإبداعي، أو من يتميزون عن أقرانهم من الطلبة في قدرات خاصة مثل القدرات الأكاديمية، أو الفنية، أو الموسيقية، أو الرياضية، أو اللغوية، أو الحرفية، أو القيادية، أو أي قدرة في مجال مواهبهم، مما يجعلهم يحتاجون إلى خدمة خاصة تتلاءم مع موهبتهم ونبوغهم، تختلف عن تلك التي تقدم للطلبة العاديين في مدارسهم العامة".

2- **الهيئة التعليمية:** وتعرف إجرائياً: جميع معلمي الطلبة الموهوبين الموجودين على رأس عملهم في مدارس عدن الثانوية للموهوبين، والذين سيؤدون مهامهم في تدريس الطلبة الموهوبين.

3- **الهيئة الإدارية:** وتعرف إجرائياً: هم القيادات التربوية الذين سيديرون مدارس عدن الثانوية للموهوبين.

#### منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

1- **منهجية البحث:** في ضوء طبيعة البحث وأهدافه فقد تم اعتماد أحد أساليب المنهج الوصفي (التحليلي).

2- **مجتمع البحث:** تكون مجتمع البحث من جميع العاملين في مدارس عدن الثانوية للموهوبين (معلمين - إداريين)، والبالغ عددهم (80) فرداً، خلال الفصل الثاني من العام الدراسي (2016/2017م).

3- **عينة البحث:** نظراً لصغر حجم مجتمع البحث فقد مثلت عينة البحث المجتمع الأصل، وزعت عليهم الاستبانة من قبل الباحث، أعيد منها ما مجموعه (73) استبانة، والفاقد (7) استبانة، ولهذا تم اعتماد عينة البحث (73) فرداً، أي بنسبة (91.25%) من مجتمع البحث.

4- **أداة البحث:** لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته، تم تصميم استبانة اعتماداً على دراسة السعدي (2015): التي بنت معايير تأسيس مدرسة ثانوية للموهوبين في الجمهورية اليمنية في ضوء المعايير الدولية (ممثلة بمعايير الجمعية الوطنية الأمريكية لرعاية الموهوبين من رياض الأطفال حتى الصف 12). وقد تكونت أداة البحث (الاستبانة) من جزأين: الجزء الأول تضمن الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة وهي (نوع المدرسة، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة في مجال الموهوبين)، أما الجزء الثاني من الاستبانة؛ تكون من الاستبانة المغلقة وما تحتويه من ثلاثة محاور بفقراتها (44) التي تقيس مدى توافر معايير اختيار الموارد البشرية في مدارس عدن الثانوية للموهوبين، وذلك على النحو التالي:

المحور الأول: (معايير اختيار الطلبة الموهوبين)، وعدد فقراته (15) فقرة.

المحور الثاني: (معايير اختيار الهيئة التعليمية)، وعدد فقراته (16) فقرة.

المحور الثالث: (معايير اختيار الهيئة الإدارية)، وعدد فقراته (13) فقرات.

وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي لتحديد أوزان الإجابات على النحو الآتي: (1) قليلة جداً، (2) قليلة، (3) متوسطة، (4) كبيرة، (5) كبيرة جداً.

5- **صدق الاستبانة:** تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين البالغ عددهم (21)، من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الموهوبين في قسم الإدارة والتخطيط التربوي - كلية التربية - جامعة صنعاء، ومركز البحوث والتطوير التربوي - صنعاء، وموجهي برامج الموهوبين في وزارة التربية والتعليم.

6- ثبات الأداة: تم التحقق من ثبات الأداة بالاعتماد على معادلة (كرومباخ ألفا) للاتساق الداخلي، وقد تم حساب قيم معامل الثبات لمحاور البحث للمقياس ككل وكانت قيمة المعامل (0.87)، وهذه القيمة تعبر عن ثبات عالي للأداة، جعلها صالحة لأغراض البحث، والجدول التالي يوضح معامل الثبات باستخدام كرونباخ ألفا لكل محور من محاور الأداة:

جدول (1): معاملات ثبات محاور البحث حسب طريقة كرونباخ ألفا.

م	المحور	معامل الثبات
1	معايير اختيار الطلبة الموهوبين	0.92
2	معايير اختيار الهيئة التعليمية	0.88
3	معايير اختيار الهيئة الإدارية	0.90
	الثبات العام للمحاور ككل	0.87

7- المعالجة الإحصائية: لتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم جمعها، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وفيما يلي مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها:

1- تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسوب، ولتحديد خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا)، المستخدم في محاور البحث تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد الخلايا للحصول على طول الخلية الصحيح أي (4/5=0.80)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كالتالي:

- من 1 إلى 1.80 يمثل (قليلة جدًا) نحو كل فقرة من فقرات المحور .

- من 1.81 إلى 2.60 يمثل (قليلة) نحو كل فقرة من فقرات المحور .

- من 2.61 إلى 3.40 يمثل (متوسطة) نحو كل فقرة من فقرات المحور .

- من 3.41 إلى 4.20 يمثل (كبيرة) نحو كل فقرة من فقرات المحور .

- من 4.21 إلى 5.00 يمثل (كبيرة جدًا) نحو كل فقرة من فقرات المحور .

2- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابة أفراد عينة البحث حول المحاور .

3- اختبار (T-Test): لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين استجابة أفراد عينة البحث للمتغيرات (نوع المدرسة- المسمى الوظيفي).

4- تحليل التباين الأحادي: لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين استجابة أفراد عينة البحث للمتغير (سنوات الخبرة في مجال الموهوبين).

عرض نتائج البحث: تم عرض النتائج وفقًا لأسئلة البحث على النحو التالي:

النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول: نص السؤال " ما مدى توافر معايير اختيار الطلبة في مدارس عدن الثانوية للموهوبين؟".

للإجابة على هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لاستجابة أفراد عينة البحث، كما هو موضح في الجدول التالي:

**جدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحوّر اختيار الطلبة الموهوبين**

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة اللفظية	الترتيب
13	إجراء مقابلة شخصية للطلبة.	3.49	0.52	كبيرة	1
11	اجتياز الطلبة مقياس السمات السلوكية.	2.64	0.61	متوسطة	2
15	تعد قرارات الاختيار نهائية ولا يسمح للطلبة غير المقبولين وأولياء أمورهم بالاعتراض عليها أو التدخل فيها.	2.57	0.49	قليلة	3
14	استخدام أسلوب دراسة الحالة في اتخاذ قرارات اختيار الطلبة الذين يقعون على الحدود الفاصلة للدرجات.	2.34	0.47	قليلة	4
3	تؤخذ قرارات اختيار الطلبة من قبل لجنة تضم متخصصين في القياس وتعليم الموهوبين.	2.07	0.64	قليلة	5
12	اجتياز الطلبة اختبار الاستعداد الأكاديمي (القدرة اللغوية والرياضية والمنطقية).	2.05	0.58	قليلة	6
4	الأخذ بترشيحات أولياء أمور الطلبة.	2.01	0.53	قليلة	7
5	الأخذ بترشيحات المعلمين للطلبة.	1.89	0.44	قليلة	8
10	اجتياز الطلبة اختبارات الميول (مهنية، أكاديمية، مهارية).	1.69	0.54	قليلة جداً	9
6	الأخذ بترشيحات الأقران.	1.67	0.59	قليلة جداً	10
1	تتبنى المدرسة تعريفاً إجرائياً واضحاً للطلبة الموهوبين.	1.66	0.52	قليلة جداً	11
2	ترتكز جميع إجراءات القبول على المعايير العالمية المستندة للأبحاث والنظريات العلمية.	1.57	0.48	قليلة جداً	12
8	الأخذ بترشيحات الخبراء للمهارات اليدوية للطلبة.	1.48	0.46	قليلة جداً	13
9	اجتياز الطلبة اختبارات الذكاء المتعددة.	1.47	0.47	قليلة جداً	14
7	الأخذ بالإنجازات والنشاطات المتميزة للطلبة.	1.33	0.40	قليلة جداً	15
<b>المحاور ككل</b>		<b>1.99</b>	<b>0.52</b>	<b>قليلة</b>	

من الجدول السابق، يتضح الآتي:

- أن درجة توافر معايير اختيار الطلبة الموهوبين في مدارس عدن الثانوية للموهوبين، كانت بمجمّلها "قليلة"، حيث بلغ المتوسط العام لهذا المحور (1.99)، وبانحراف معياري بلغ (0.52)، وهي قيمة أقل من واحد صحيح، مما يعني تجانس أفراد عينة البحث في تقديرهم لدرجة توافر معايير اختيار الطلبة الموهوبين.
- ظهرت الفقرة رقم (13)، التي تنص على " إجراء مقابلة شخصية للطلبة"، دالة على توافرها في معايير اختيار الطلبة الموهوبين بدرجة "كبيرة"، وبمتوسط حسابي (3.49)، وبانحراف معياري (0.52)، وربما يعزى ذلك إلى على أهمية إجراء مقابلة شخصية للطلبة الموهوبين لمعرفة شخصية الطالب الموهوب من حيث: "مدى الثقة في النفس، وفصاحته، وامتلاكه مهارات القيادة، والشجاعة، والالتزان"، ومعرفة قدراته اللغوية من حيث: "الشعر والخطابة وفصاحة النطق".
- ظهرت الفقرة رقم (11)، التي تنص على " اجتياز الطلبة مقياس السمات السلوكية"، دالة على توافرها في معايير اختيار الطلبة الموهوبين بدرجة "متوسطة"، وبمتوسط حسابي (2.64)، وبانحراف معياري (0.61)، ربما يعزى ذلك

إلى أن هذا المعيار يرتكز على المعايير العالمية المستندة للأبحاث والنظريات العلمية، للاستفادة من هذه المعايير باعتبارها المرجعية الأساسية لعملية اختيار الطلبة الموهوبين حتى لا تقع الأخطاء في عملية اختيار الطلبة الموهوبين، وعلى أهمية اجتياز الطالب الموهوب مقياس السمات السلوكية منها: (حب الاستطلاع، سرعة التعلم، القدرة الإبداعية، التخيل، الطلاقة اللفظية، الدافعية، الاستقلالية، الأصالة، التفكير الابتكاري)، لإعطاء الطالب الموهوب الفرصة في إظهار كل قدراته ومهاراته الإبداعية.

- ظهرت الفقرات رقم (15، 14، 3، 4، 5)، دالة على توافر معايير اختيار الطلبة الموهوبين بدرجة "قليلة"، تراوحت متوسطاتها بين (1.89 - 2.59)، وانحرافات معيارية تراوحت بين (0.44 - 0.49)، ويعزى ضعف الدرجة لهذه الفقرات إلى قلة استخدام هذه المعايير في اختيار الطلبة الموهوبين على الرغم من أهمية هذه المعايير، فعدم السماح للاعتراض أو الاحتجاج على نتائج قبول الطلبة، تجنباً للمشكلات والاحراجات والوساطات في حالة السماح بمثل هذا، وتعد هذه العملية كضبط والتزام اللجنة المتخصصة في قبول الطلبة، وتضع حدًا للتدخل في شؤون النتائج والاختيار، كما أن استخدام أسلوب دراسة الحالة في اتخاذ قرارات اختيار الطلبة الذين يقعون على الحدود الفاصلة للدرجات، حتى لا يظلم أحد من الطلبة، وهذا لا يقل شأنًا عن اختبار الاستعداد الأكاديمي بفروعه الثلاثة (القدرة اللغوية والرياضية والمنطقية)، في اختيار الطلبة الموهوبين وإعطائهم أيضًا الفرصة في إظهار كل قدراتهم ومهاراتهم الإبداعية، باعتبار أن هذا الاختبار يتنوع بتنوع مجالات الموهبة كالقدرات اللغوية في الشعر والخطابة والفصاحة، والقدرات الرياضية في مختلف الأنشطة الرياضية، والقدرات العقلية في الرياضيات وخاصة في الأرقام المعقدة، وفي الألعاب الرقمية (الألعاب الذكية) أيضًا، وأهمية الأخذ بترشيحات المعلمين باعتبارهم أكثر احتكاكًا مع الطلبة ولديهم المعرفة أيضًا بميول وقدرات الطلبة الموهوبين، كما أن الأخذ بترشيحات الآباء لا تقل أهمية لأنهم أكثر قريبًا من أبنائهم منذ صغرهم ومعرفة جوانب المواهب التي يمتلكونها.

- ظهرت بقية الفقرات دالة على توافر معايير اختيار الطلبة الموهوبين "قليلة جدًا"، تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (1.33 - 1.69)، وانحرافات معيارية تراوحت بين (0.40 - 0.54)، ويعزى الباحث إلى ضعف استخدام هذه المعايير ربما إلى عدم دراية القائمين على برامج الموهوبين بهذه المدارس بمعايير اختيار الطلبة الموهوبين كما حددتها المعايير العالمية لهذه الفئة من الطلبة، حيث وأن لهذه المعايير أهمية كبيرة في عملية اختيار الطلبة الموهوبين، فمثلًا معايير اختبارات الميول بمختلف مجالاتها الثلاثة تساعد المتخصصين في تحديد ميول واتجاهات الطلبة الموهوبين حتى تساعدهم في تنمية مواهبهم وتحديد مستقبلهم الدراسي في الجامعات، وسوق العمل، وخدمة المجتمع، كما أن قرارات اختيار الطلبة تتم من قبل لجنة متخصصة في قياس وتعليم الموهوبين، كذلك يجب أن ترتكز جميع إجراءات القبول على المعايير العالمية المستندة للأبحاث والنظريات العلمية، للاستفادة من هذه المعايير باعتبارها المرجعية الأساسية لعملية اختيار الطلبة الموهوبين حتى لا تقع الأخطاء في عملية اختيار الطلبة الموهوبين، بالإضافة إلى أهمية اختيار الطالب الموهوب بناءً على ترشيحات أقرانه بحكم ارتباطه واحتكاكه بهم من خلال سنوات الدراسة للمرحلة الأساسية، كما أن اختبارات الذكاء المتعددة تعد من أدوات قياس اكتشاف الطلبة الموهوبين وخاصة اختبارات الذكاء الجمعية نظرًا لسهولة إجرائها، والأخذ بنشاطات وإنجازات الطلبة الموهوبين ذات أهمية لا يستهان بها بما تحمله من إبداعات الطلبة الموهوبين، وترشيحات الخبراء لا تقل أهمية باختيار الطلبة الموهوبين من حيث مهاراتهم اليدوية كالنحت والرسم والفن ... وغيرها.

النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني: نص السؤال " ما مدى توافر معايير اختيار الهيئة التعليمية في مدارس عدن الثانوية للموهوبين؟".

للإجابة على هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لاستجابة أفراد عينة البحث، كما هو موضح في الجدول التالي:

**جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور معايير اختيار الهيئة التعليمية**

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة اللفظية	الترتيب
19	يجيدون استخدام التقنيات الحديثة.	2.33	0.48	قليلة	1
24	لديهم المعرفة بالأنماط الإدارية الصفية التي تؤدي إلى تسهيل الإبداع وإظهار المواهب.	2.08	0.41	قليلة	2
25	ملمون بالنظريات والاتجاهات الحديثة في مجال الموهوبين.	2.05	0.49	قليلة	3
30	لديهم خبرة بطرائق وأساليب الكشف عن الموهوبين.	1.92	0.44	قليلة	4
29	يخضعون لعمليات إشراف وتقييم دورية.	1.87	0.37	قليلة	5
27	لديهم خبرة بطرائق وأساليب تدريس الموهوبين.	1.85	0.42	قليلة	6
26	يتملكون مهارات ومعارف إرشادية للموهوبين.	1.69	0.47	قليلة جداً	7
22	يتقهمون احتياجات وخصائص الطلبة الموهوبين.	1.67	0.43	قليلة جداً	8
17	يخضعون لبرنامج تدريبي في مجال الموهوبين بعد تعيينهم في المدرسة.	1.67	0.44	قليلة جداً	9
20	متمكنون من مهارات البحث العلمي ولديهم أبحاث ودراسات في مجال الموهوبين.	1.67	0.51	قليلة جداً	10
31	يجيدون اتقان اللغة الإنجليزية أو أي لغة أجنبية أخرى.	1.66	0.46	قليلة جداً	11
16	يتم اختيارهم وفق معايير أكاديمية ومهنية واضحة.	1.66	0.47	قليلة جداً	12
23	يحملون مؤهلات تربوية عليا (ماجستير - دكتوراه).	1.54	0.38	قليلة جداً	13
21	حاصلون على دورات تدريبية في مجال رعاية الموهوبين.	1.42	0.47	قليلة جداً	14
18	يسترشدون في عملهم بوصف وظيفي مكتوب للمهام المطلوبة.	1.33	0.38	قليلة جداً	15
28	لديهم معرفة بأساليب تقييم الموهوبين.	1.33	0.40	قليلة جداً	16
<b>المحور ككل</b>		<b>1.73</b>	<b>0.48</b>	<b>قليلة جداً</b>	

من الجدول السابق، يتضح الآتي:

- أن درجة توافر معايير اختيار الهيئة التعليمية في مدارس عدن الثانوية للموهوبين كانت بمجملها "قليلة جداً"، حيث بلغ المتوسط العام لهذا المحور (1.73)، وانحراف معياري بلغ (0.48)، وهي قيمة أقل من واحد صحيح، مما يعني تجانس أفراد عينة البحث في تقديرهم لمدى توافر معايير اختيار الهيئة التعليمية.
- ظهرت الفقرات رقم (19، 24، 25، 29، 27)، دالة على توافر معايير اختيار الهيئة التعليمية "قليلة"، تراوحت متوسطاتها بين (1.85 - 2.33)، وانحرافات معيارية تراوحت بين (0.42 - 0.48).
- ظهرت بقية الفقرات دالة على توافر معايير اختيار الهيئة التعليمية بدرجة "قليلة جداً"، تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (1.33 - 1.69)، وانحرافات معيارية تراوحت بين (0.40 - 0.47).

فمن خلال عرض نتائج هذا المحور، يرى الباحث أن سبب ضعف هذا المحور يعود إلى عدم اتباع معايير علمية في اختيار الهيئة التعليمية، حيث كان يجب أن يتم اختيارهم كما هو محدد في المعايير السابقة، فمثلاً يتم اختيارهم وفق معايير أكاديمية ومهنية واضحة، بحسب تخصص كل أعضاء الهيئة التعليمية في مجال الفيزياء، والكيمياء، والأحياء، والرياضيات، واللغات، والأنشطة التربوية، والمعامل والمختبرات، والورش، والتربية الرياضية، والتوجيه والإرشاد، والتربية الفنية، كما أن البرامج التدريبية لا تقل أهمية في اختيار الهيئة التعليمية، وخاصة البرامج التي يخضعون لها بعد تعيينهم حتى يتمكنوا من تلبية احتياجات الطلبة، وما يمتلكونه أيضاً من مهارات استخدام التقنية الحديثة في طرائق التدريس، إضافة إلى الخبرة الكافية لطرائق التدريس وأساليب التقييم وأساليب الكشف عن الطلبة الموهوبين، ويمتلكون أيضاً مهارات البحث العلمي، وهذا كله يكون جنباً إلى جنب مع امتلاكهم المؤهلات العلمية العليا أقلها ماجستير باعتبار أن هذه الدرجة العلمية قد مكنت المعلمين من مهارات البحث العلمي.

كما أن أهمية المعرفة بالأنماط الإدارية الصفية، التي تنمي الإبداع لدى الطلبة وخاصة ما يتعلق في إدارة الصف، بالإضافة إلى أهمية إخضاعهم إلى عملية إشرافية وتقييم دورية لمعرفة مدى تطبيقهم طرائق وأساليب التدريس، والتقييم، ومدى ملاءمتها مع خصوصية الطلبة الموهوبين، بالإضافة إلى امتلاكهم إلى مهارات ومعارف إرشادية للموهوبين في مختلف جوانبها (الاجتماعية، والانفعالية، والمهنية) والتي تفقدها معظم المدارس العادية، أيضاً أهمية استرشاد الهيئة التعليمية بوصف وظيفي مكتوب يوضح فيه بياناتهم الوظيفية وتعريفهم بمهام الأعمال المناطة بهم، لتحمل مسؤولياتهم للأعمال المناطة بهم.

النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث: نص السؤال " ما مدى توافر معايير اختيار الهيئة الإدارية في مدارس عدن الثانوية للموهوبين؟".

للإجابة على هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لاستجابة أفراد عينة

البحث، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور معايير اختيار الهيئة الإدارية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة اللفظية	الترتيب
39	يتقنون احتياجات وخصائص الطلبة الموهوبين.	2.19	0.49	قليلة	1
36	يجيدون استخدام التقنيات الحديثة.	2.11	0.57	قليلة	2
44	لديهم مواصفات شخصية ومهارات قيادية متميزة.	2.09	0.58	قليلة	3
43	لديهم الخبرة الكافية في التخطيط الاستراتيجي.	2.08	0.37	قليلة	4
38	لديهم خبرة كافية بعمليات الإشراف التربوي.	2.08	0.48	قليلة	5
35	لديهم خبرة في العمل مع الطلبة المتميزين.	2.08	0.57	قليلة	6
41	لديهم المعرفة بالأنماط الإدارية التي تؤدي إلى تسهيل الإبداع وإظهار المواهب.	1.94	0.40	قليلة	7
34	لديهم خبرة كافية في الإدارة المدرسية.	1.89	0.39	قليلة	8
37	متمكنون من مهارات البحث العلمي ولديهم أبحاث ودراسات في مجال الموهوبين.	1.86	0.38	قليلة	9
32	يتم اختيارهم وفق معايير أكاديمية ومهنية واضحة.	1.67	0.43	قليلة جداً	10
40	يجيدون اتقان اللغة الإنجليزية.	1.67	0.44	قليلة جداً	11

42	لديهم المعرفة الكافية بأساليب التقويم التربوي في خصوصية الموهوبين.	1.47	0.48	قليلة جداً	12
33	يحملون مؤهلات تربوية عليا (ماجستير - دكتوراه).	1.33	0.49	قليلة جداً	13
<b>المحور ككل</b>		<b>1.88</b>	<b>0.51</b>	<b>قليلة</b>	

من الجدول السابق، يتضح الآتي:

- أن درجة توافر معايير اختيار الهيئة الإدارية في مدارس عدن الثانوية للموهوبين كانت بمجموعها "قليلة"، حيث بلغ المتوسط العام لهذا المحور (1.88)، وبانحراف معياري بلغ (0.51)، وهي قيمة أقل من واحد صحيح مما يعني تجانس أفراد عينة البحث في تقديرهم لدرجة توافر معايير اختيار الهيئة الإدارية.

- ظهرت الفقرات (39، 36، 44، 43، 38، 35، 41، 34، 37)، دالة على توافرها في معايير اختيار الهيئة الإدارية بدرجة "قليلة"، وبمتوسط حسابي تراوح بين (1.86-2.19)، وبانحراف معياري تراوح بين (0.38 - 0.49).

- ظهرت بقية الفقرات دالة على توافر معايير اختيار الهيئة الإدارية بدرجة "قليلة جداً"، تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (1.33 - 1.67)، وبانحرافات معيارية تراوحت بين (0.43 - 0.49).

يرى الباحث أن سبب ضعف هذا المحور يعود إلى عدم اتباع معايير علمية في اختيار الهيئة التعليمية، فكان يجب أن يتم اختيارهم كما هو محدد في المعايير السابقة، فمثلاً يتم اختيارهم وفق معايير أكاديمية ومهنية واضحة تحدد مهام واختصاص كل وحدة إدارية من إدارات المدرسة، إضافة إلى الخبرة الكافية في ممارسة العمل الإداري المدرسي وخاصة المدارس المتميزة لما لها من خصوصية التعامل معها، ومدى معرفتهم الكافية بالتقنيات الحديثة لتسهيل مهامهم اليومية باعتبار أن الإدارة الحديثة في هذا العصر ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتكنولوجيا المعلومات أي ما يسمى اليوم بالإدارة الإلكترونية، كما أن امتلاكهم بمهارات البحث العلمي مهمة أيضاً في استخدامها لحل المشكلات الإدارية اليومية أو الفصلية أو السنوية، وخبرتهم في عملية الإشراف من حيث الإشراف على سير العملية التعليمية من أداء العاملين، وعملية التعليم والتعلم، وسير الامتحانات، وكل ما يتعلق بالمدرسة، كما أن تفهم الهيئة الإدارية لاحتياجات وخصائص الطلبة الموهوبين تساعدهم على معرفة الاحتياجات والإمكانات التي يجب توفيرها للطلبة الموهوبين، وبما يتعلق بالأنماط الإدارية وعلى الرغم من تنوعها إلا أن على الهيئة الإدارية المعرفة بالنمط الإداري الذي يؤدي إلى الإبداع كالنمط الديمقراطي الذي يؤدي من خلاله إلى المشاركة الفاعلة لكل العاملين في عملية صناعة واتخاذ وتنفيذ القرار، ومنح بعض الصلاحيات للعاملين أيضاً حتى يتحملوا مسؤولياتهم وإظهار قدراتهم في العمل، كما أن معرفتهم بأساليب التقويم التربوي وخاصة في مجال الموهوبين مهمة جداً حتى يؤدي ذلك إلى نجاح كل البرامج والأنشطة التي تقدمها المدرسة من خلال معرفة جوانب القوة وتعزيزها وجوانب الضعف وتقويتها، وهذا يرتبط بالتخطيط الاستراتيجي الذي يجب أن تمتلكه الهيئة الإدارية لوضع الخطط والبرامج بمختلف فتراتها الزمنية "القصيرة - المتوسطة - البعيدة" المدى، كما أن امتلاكهم مواصفات شخصية ومهارات قيادية متميزة، باعتبارها من الصفات القيادية التي تشجع وتساهم على الإبداع في العمل الإداري للمدرسة.

كما أن امتلاكهم اللغة الإنجليزية لما لها من أهمية في عملية التواصل مع الجامعات والمؤسسات الإقليمية والدولية التي تعنى ببرامجها في رعاية وتعليم الموهوبين، بالإضافة إلى المؤهلات العليا (ماجستير - دكتوراه)، باعتبارها مؤهلات تكسبهم مهارات البحث العلمي، والكفاية الإدارية، والمعرفة باتجاهات المهنة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الرابع: نص السؤال: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) لمتوسط استجابات العينة لمحاول البحث تعزى للمتغيرات (نوع المدرسة - المسمى الوظيفي - سنوات الخبرة في مجال الموهوبين)؟".

للإجابة على هذا السؤال، تم استخدام اختبار (T- TEST)، وتحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، لاستجابات أفراد عينة البحث، وفق متغيرات البحث، وذلك على النحو التالي:  
 أ- متغير نوع المدرسة: تم استخدام اختبار (T- TEST)، لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة البحث لمتغير نوع المدرسة تجاه محاور البحث، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (5): دلالة الفروق بين استجابات عينة البحث لمتغير نوع المدرسة تجاه محاور البحث

المحور	نوع المدرسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (T)	مستوى الدلالة
معايير اختيار الطلبة	بنين	1.45	0.26	71	-0.081	0.87
	بنات	1.46	0.26			
معايير اختيار الهيئة التعليمية	بنين	1.69	0.27	71	0.13	0.66
	بنات	1.68	0.28			
معايير اختيار الهيئة الإدارية	بنين	1.66	0.28	71	0.61	0.20
	بنات	1.66	0.26			
المحاور ككل	بنين	1.60	0.27	71	0.59	0.49
	بنات	1.60	0.28			

من الجدول السابق، يتضح أن: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث لمتغير (نوع المدرسة)، تجاه محاور البحث ككل، حيث بلغت قيمة (T) على مستوى إجمالي المحاور ككل (0.59)، ودلالاتها الإحصائية (0.49)، وهي أكبر من حد الدلالة (0.05)، وهذا يعزى إلى أن استجابات عينة البحث حول درجة توافر معايير اختيار الموارد البشرية في مدارس عدن الثانوية للموهوبين، لا تختلف باختلاف نوع المدرسة.  
 ب- متغير المسمى الوظيفي: تم استخدام اختبار (T- TEST)، لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة البحث، لمتغير المسمى الوظيفي تجاه محاور البحث، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (6): يبين دلالة الفروق بين استجابات عينة البحث لمتغير المسمى الوظيفي تجاه محاور البحث

المحور	المسمى الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (T)	مستوى الدلالة
معايير اختيار الطلبة	معلم	1.46	0.27	71	0.64	0.12
	إداري	1.41	0.25			
معايير اختيار الهيئة التعليمية	معلم	1.69	0.28	71	0.73	0.35
	إداري	1.63	0.27			
معايير اختيار الهيئة الإدارية	معلم	1.67	0.27	71	0.71	0.88
	إداري	1.66	0.29			
المحاور ككل	معلم	1.61	0.27	71	0.62	0.60
	إداري	1.57	0.27			

من الجدول السابق، يتضح أن: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث لمتغير (المسمى الوظيفي)، تجاه محاور البحث ككل، حيث بلغت قيمة (T) على مستوى إجمالي المحاور ككل

(0.62)، ودلالاتها الإحصائية (0.60)، وهي أكبر من حد الدلالة (0.05)، وهذا يعزى إلى أن استجابات عينة البحث حول درجة توافر معايير اختيار الموارد البشرية في مدارس عدن الثانوية للموهوبين، لا تختلف باختلاف المسمى الوظيفي.

ج- متغير سنوات الخبرة في مجال الموهوبين: تم استخدام اختبار (One Way Anova)، لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة البحث لمتغير سنوات الخبرة تجاه محاور البحث، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (7): يبين دلالة الفروق بين استجابات عينة البحث لمتغير سنوات الخبرة تجاه محاور البحث

المحور	سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق (Scheffe)
معايير اختيار الطلبة	5 سنوات فأقل	1.42	0.29	0.41	0.66	لا توجد
	6 - 10 سنوات	1.47	0.30			
	أكثر من 10 سنوات	1.49	0.35			
معايير اختيار الهيئة التعليمية	5 سنوات فأقل	1.63	0.28	0.45	0.63	لا توجد
	6 - 10 سنوات	1.70	0.58			
	أكثر من 10 سنوات	1.71	0.29			
معايير اختيار الهيئة الإدارية	5 سنوات فأقل	1.66	0.58	0.22	0.80	لا توجد
	6 - 10 سنوات	1.69	0.30			
	أكثر من 10 سنوات	1.67	0.59			
المحاور ككل	5 سنوات فأقل	1.57	0.28	0.33	0.57	لا توجد
	6 - 10 سنوات	1.62	0.27			
	أكثر من 10 سنوات	1.62	0.28			

من الجدول السابق، يتضح أن: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث لمتغير (سنوات الخبرة في مجال الموهوبين) تجاه محاور البحث ككل، حيث بلغت قيمة (F) على مستوى إجمالي المحاور ككل (0.33)، ودلالاتها الإحصائية (0.57)، وهي أكبر من حد الدلالة (0.05)، وهذا يعزى إلى أن استجابات عينة البحث حول درجة توافر معايير اختيار الموارد البشرية في مدارس عدن الثانوية للموهوبين، لا تختلف باختلاف سنوات الخبرة في مجال الموهوبين.

**التوصيات:** في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث، يوصي الباحث بالآتي:

- اعتماد معايير اختيار الموارد البشرية التي تبنتها دراسة السعدي.
- إلحاق الإداريين والمعلمين الحاليين في دورات تدريبية في مجال برامج الموهوبين.
- تأهيل المعلمين والإداريين الحاليين في برامج الدراسات العليا - في مجال الموهوبين - سواء في الجامعات المحلية أو العربية.

**المقترحات:** يأمل الباحث أن تؤدي نتائج هذا البحث وتوصياته إلى طرح موضوعات بحثية جديدة يقترحها في هذا الميدان الخصب، منها: إجراء أبحاث على مدارس عدن الثانوية النموذجية للموهوبين من حيث:

- مدى توافر معايير الموارد المادية والمالية في مدارس عدن الثانوية النموذجية للموهوبين.
- مدى توافر معايير المدخلات الفكرية المتعلقة ب(التشريعات القانونية - أهداف المدرسة - المقررات الدراسية) في مدارس عدن الثانوية النموذجية للموهوبين.

- مدى توافر معايير العمليات الإدارية المتعلقة بـ(التخطيط - التنظيم والتنسيق - التوجيه والإرشاد - الرقابة والمتابعة - التقييم) في مدارس عدن الثانوية النموذجية للموهوبين.
- مدى توافر معايير استراتيجيات التدريس والأنشطة التربوية في مدارس عدن الثانوية النموذجية للموهوبين.
- الاحتياجات التدريبية لمديري مدارس عدن الثانوية النموذجية للموهوبين في ضوء إدارة الموهوبين.

## المراجع

1. إبراهيم، أطفاف رمضان.(2010).معايير انتقاء المتفوقين والموهوبين في المدارس النموذجية بمحافظة عدن - واقعها والاتجاهات المعاصرة. المجلة العربية لتطوير التفوق، المجلد (1)، العدد(1)، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء: 1 - 27.
2. أبو أسنينة، عونية طالب.(2013).درجة توافر الكفايات الفنية لدى مديري مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز والمراكز الريادية من وجهة نظر معلميهما في الأردن. مجلة العلوم التربوية، المجلد (40)، الملحق (2)، عمان: 598-618.
3. آل فهيد، سعد سعود.(2003). أسس وطرق الكشف عن الموهوبين. اللقاء العلمي الحادي عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية. تحت عنوان : "التربية ومستقبل التعليم في المملكة العربية السعودية"، الرياض.
4. البياتي، عبد الجبار توفيق والمحارمة، لينا محمود وسبع، ياسين خضير.(2011).دور القيادات الإدارية لمدارس الموهوبين في رعاية وتطوير الطلبة. ورقة عمل مقدمة لأعمال المؤتمر العلمي العربي الثامن لرعاية الموهوبين والمتفوقين، للفترة من 15- 16/10/2011م، عمان: 295-315.
5. السعدي، محمد زين صالح.(2015). تصور مقترح لتأسيس مدرسة ثانوية للموهوبين في الجمهورية اليمنية في ضوء المعايير الدولية. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة صنعاء، الجمهورية اليمنية.
6. الصرمي، خالد يحيى صالح.(2014).واقع إدارة البرنامج الوطني لرعاية الموهوبين في اليمن ومتطلبات تطويرها في ضوء التجارب المعاصرة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء، الجمهورية اليمنية.
7. عبدالغني، عصام حمود عبدالله.(2014).تقييم البرامج المعتمدة بمدارس الموهوبين في الجمهورية اليمنية في ضوء المعايير العالمية ووفقاً لبعض المتغيرات. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة تعز، الجمهورية اليمنية.
8. عويدات، فادي محمد.(2006).بناء قائمة بالكفايات المهنية والاجتماعية والخصائص الشخصية لمعلمي الطلبة الموهوبين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، المملكة الأردنية الهاشمية.
9. عياصرة، سامر مطلق.(2012).برامج رعاية الموهوبين والمتفوقين. مجلة جامعة العلوم العربية والإسلامية، المجلد(4)، العدد(2):35-46.
10. القاضي، عدنان.(2012).تقييم برامج الموهوبين في مملكة البحرين من وجهة نظر الطلبة والمعلمين والإداريين وتحليل السجلات استناداً إلى معايير الرابطة الأمريكية للأطفال الموهوبين. دراسة مسحية:1-22.
11. المحارمة، لينا ومحمود، أماني.(2012).كفايات معلمي مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز في ضوء معايير الجمعية الوطنية الأمريكية للأطفال الموهوبين. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (1)، العدد(8):418-432.
12. المحارمة، لينا محمود.(2009).تقييم برامج الملك عبد الله الثاني للتميز في ضوء المعايير العالمية لتعليم الموهوبين. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، المملكة الأردنية الهاشمية.
13. وثيقة الحوار الوطني الشامل.(2014).التعليم والتنمية البشرية. التقرير النهائي للفترة الثانية المقدم للجلسة العامة الختامية لمؤتمر الحوار الوطني الشامل- فريق التنمية المستدامة، الجمهورية اليمنية.
14. وزارة التربية والتعليم.(2006). القرار الوزاري رقم (276) بشأن إنشاء مدارس للموهوبين من بين تلاميذ/ طلاب مدارس الجمهورية. بتاريخ 22/11/2006م، اليمن.

15. Mchatton, p. (2010).Principals, Perceptions of Preparation and Practice in Gifted and Special Education Content: Are We Doing Enough ?. *Journal of research on leadership Education*, 5 (1): 1-22.

16. Mills, C.J.(2003).Characteristics of Effective Teachers of Gifted Students. *Teacher background and personality styles of student, Gifted Child Quarterly*.

17. Schneider, A.(2002). *Determining the Best Possible Programming Options for Gifted and Talented Students in Small Rural School Districts. research Paper, Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master, The Graduate School University of Wisconsin-Stout Menomonie.*