مجلة العلوم الإنسانية
بجامعة حائل

جامعة حائل
University of Ha'il

مجلة العلوم الإنسانية

دورية علمية محكمة تصدر عن جامعة حائل

السنة السادسة، العدد 19
المجلد الثاني، سبتمبر 2023

Print 1658 -788 X
Online E- 8819-1658

Arcif
Analytics

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة حائل

مجلة العلوم الإنسانية

دورية علمية محكمة تصدر عن جامعة حائل

للتواصل:

مركز النشر العلمي والترجمة

جامعة حائل، صندوق بريد: 2440 الرمز البريدي: 81481

https://uohjh.com/

j.humanities@uoh.edu.sa

ردمد : إلكتروني E-1658-8819 ورقي 1658- 788X رقم الإيداع 14398368

نبذه عن المجلة

تعريف بالمجلة

مجلة العلوم الإنسانية، مجلة دورية علمية محكمة، تصدر عن وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة حال كل ثلاثة أشهر بصفة دورية، حث تصدر أربة أعداد في كل سنة، وبحسب اكتمال البحوث المجازة للنشر.

وقد نجحت مجلة العلوم الإنسانية في تحقيق معايير اعتماد معامل التأثير والاستشهادات المرجعية للمجلات العلمية العربية معامل "ارسيف Arcif " المتوافقة مع المعايير العالمية، والتي يبلغ عددها (32) معياراً، وقد أطلق ذلك خلال التقرير السنوي الثامن للمجلات للعام 2023.

رؤية المجلة

التميز في النشر العلمي في العلوم الإنسانية وفقاً لمعايير مهنية عالمية.

رسالة المجلة

نشر البحوث العلمية في التخصصات الإنسانية؛ لخدمة البحث العلمي والمجتمع المحلي والدولي.

أهداف المجلة

تهدف المجلة إلى إيجاد منافذ رصينة؛ لنشر المعرفة العلمية المتخصصة في المجال الإنساني، وتمكن الباحثين –من مختلف بلدان العالم– من نشر أبحاثهم ودراساتهم وإنتاجهم الفكري لمعالجة واقع المشكلات الحياتية، وتأسيس الأطر النظرية والتطبيقية للمعارف الإنسانية في المجالات المتنوعة، وفق ضوابط وشروط ومواصفات علمية دقيقة، تحقيقا للجودة والريادة في نشر البحث العلمي.

قواعد النشر

لغة النشر

1- تقبل المجلة البحوث المكتوبة باللغتين العربية والإنجليزية.

2- يُكتب عنوان البحث وملخصه باللغة العربية للبحوث المكتوبة باللغة الإنجليزية.

3- يُكتب عنوان البحث وملخصه ومراجعه باللغة الإنجليزية للبحوث المكتوبة باللغة العربية، على أن تكون ترجمة الملخص إلى اللغة الإنجليزية صحيحة ومتخصصة.

مجالات النشر في المجلة

تهتم مجلة العلوم الإنسانية بجامعة حائل بنشر إسهامات الباحثين في مختلف القضايا الإنسانية الاجتماعية والأدبية، إضافة إلى نشر الدراسات والمقالات الي تتوفر فيها الأصول والمعايير العلمية المتعارف عليها دولياً، وتقبل الأبحاث المكتوبة باللغة العربية والإنجليزية في مجال اختصاصها، حيث تعنى المجلة بالتخصصات الآتية:

- علم النفس وعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية والفلسفة الفكرية العلمية الدقيقة.
- المناهج وطرق التدريس والعلوم التربوية المختلفة.
- الدراسات الإسلامية والشريعة والقانون.
- الآداب: التاريخ والجغرافيا والفنون واللغة العربية، واللغة الإنجليزية، والسياحة والآثار.
- الإدارة والإعلام والاتصال وعلوم الرياضة والحركة.

أوعية نشر المجلة

تصدر المجلة ورقياً حسب القواعد والأنظمة المعمول بها في المجلات العلمية المحكمة، كما تُنشر البحوث المقبولة بعد تحكيمها إلكترونياً لتعم المعرفة العلمية بشكل أوسع في جميع المؤسسات العلمية داخل المملكة العربية السعودية وخارجها.

ضوابط وإجراءات النشر في مجلة العلوم الإنسانية

أولاً: شروط النشر

1. أن يتّسم بالأصالة والجدّة والابتكار والإضافة المعرفية في التخصص.
2. لم يسبق للباحث نشر بحثه.
3. ألا يكون مستلّاً من رسالة علمية (ماجستير / دكتوراة) أو بحوث سبق نشرها للباحث.
4. أن يلتزم الباحث بالأمانة العلمية.
5. أن تراعى فيه منهجية البحث العلمي وقواعده.
6. عدم مخالفة البحث للضوابط والأحكام والآداب العامة في المملكة العربية السعودية.
7. مراعاة الأمانة العلمية وضوابط التوثيق في النقل والاقتباس.
8. السلامة اللغوية ووضوح الصور والرسومات والجداول إن وجدت، وللمجلة حقها في مراجعة التحرير والتدقيق النحوي.

ثانيًا: قواعد النشر

1. أن يشتمل البحث على: صفحة عنوان البحث، ومستخلص باللغتين العربيّة والإنجليزيّة، ومقدّمة، وصلب البحث، وخاتمة تتضمّن النّتائج والتّوصيات، وثبت المصادر والمراجع باللغتين العربيّة والإنجليزيّة، والملاحق اللازمة (إن وجدت).
2. فـــي حال (نشر البحث) يُزوَّد الباحث بنسخة إلكترونية من عدد المجلة الذي تم نشر بحثه فيه، ومستلاًّ لبحثه .
3. فـــي حال اعتماد نشر البحث تؤول حقوق نشره كافة للمجلة، ولها أن تعيد نشره ورقيّاً أو إلكترونيّاً، ويحقّ لها إدراجه في قواعد البيانات المحلّيّة والعالمية – بمقابل أو بدون مقابل– وذلك دون حاجة لإذن الباحث.
4. لا يحقّ للباحث إعادة نشر بحثه المقبول للنّشر في المجلّة إلاّ بعد إذن كتابي من رئيس هيئة تحرير المجلة.
5. الآراء الواردة فـــي البحوث المنشورة تعبر عن وجهة نظر الباحثين، ولا تعبر عن رأي مجلة العلوم الإنسانية.
6. النشر في المجلة بتطلب رسوم مالية قدرها (1000 ريال) يتم إيداعها في حساب المجلة، وذلك بعد إشعار الباحث بالقبول الأولي وهي غير مستردة سواء أجيز البحث للنشر أم تم رفضه من قبل المحكمين.

ثالثًا: الضوابط والمعايير الفنية لكتابة وتنظيم البحث

1. ألا تتجاوز نسبة الاقتباس في البحوث (25%).
2. الصفحة الاولى من البحث، تحتوي على عنوان البحث، اسم الباحث أو الباحثين، المؤسسة التي ينتسب إليها– جهة العمل، عنوان المراسلة والبريد الالكتروني، وتكون باللغتين العربية والانجليزية على صفحة مستقلة في بداية البحث. الاعلان عن أي دعم مالي للبحث– إن وجد. كما يقوم بكتابة رقم الهوية المفتوحة للباحث ORCID بعد الاسم مباشرة. علماً بأن مجلة العلوم الإنسانية تنصح جميع الباحثين باستخراج رقم هوية خاص بهم، كما تتطلب وجود هذا الرقم في حال إجازة البحث للنشر.
3. ألا يرد اسم الباحث (الباحثين) في أي موضع من البحث إلا في صفحة العنوان فقط..
4. ألا تزيد عدد صفحات البحث عن ثلاثين صفحة أو (12.000) كلمة للبحث كامل أيهما أقل بما في ذلك الملخصين العربي والإنجليزي، وقائمة المراجع.
5. أن يتضمن البحث مستخلصين: أحدهما باللغة العربية لا يتجاوز عدد كلماته (200) كلمة، والآخر بالإنجليزية لا يتجاوز عدد كلماته (250) كلمة، ويتضمن العناصر التالية: (موضوع البحث، وأهدافه، ومنهجه، وأهم النتائج) مع العناية بتحريرها بشكل دقيق.
6. يُتبع كل مستخلص (عربي/إنجليزي) بالكلمات الدالة (المفتاحية) (Key Words) المعبرة بدقة عن موضوع البحث، والقضايا الرئيسة التي تناولها، بحيث لا يتجاوز عددها (5) كلمات.

7. تكون أبعاد جميع هوامش الصفحة: من الجهات الأربعة (3) سم، والمسافة بين الأسطر مفردة.
8. يكون نوع الخط في المتن باللغة العربية (Traditional Arabic) وبحجم (12)، وباللغة الإنجليزية (Times New Roman)وبحجم (10)، وتكون العناوين الرئيسية في اللغتين بالبنط الغليظ. .(Bold)
9. يكون نوع الخط في الجدول باللغة العربية (Traditional Arabic) وبحجم (10)، وباللغة الإنجليزية (Times New Roman)وبحجم (9)، وتكون العناوين الرئيسية في اللغتين بالبنط الغليظ. (Bold) .
10. يلتزم الباحث برومنة المراجع العربية (الأبحاث العلمية والرسائل الجامعية) ويقصد بها ترجمة المراجع العربية (الأبحاث والرسائل العلمية فقط) إلى اللغة الإنجليزية، وتضمينها في قائمة المراجع الإنجليزية (مع الإبقاء عليها باللغة العربية في قائمة المراجع العربية)، حيث يتم رومنة (Romanization / Transliteration) اسم، أو أسماء المؤلفين، متبوعة بسنة النشر بين قوسين (يقصد بالرومنة النقل الصوتي للحروف غير اللاتينية إلى حروف لاتينية، تمكّن قراء اللغة الإنجليزية من قراءتها، أي: تحويل منطوق الحروف العربية إلى حروف تنطق بالإنجليزية)، ثم يتبع بالعنوان، ثم تضاف كلمة (in Arabic) بين قوسين بعد عنوان الرسالة أو البحث. بعد ذلك يتبع باسم الدورية التي نشرت بها المقالة باللغة الإنجليزية إذا كان مكتوباً بها، وإذا لم يكن مكتوباً بها فيتم ترجمته إلى اللغة الإنجليزية.

مثال إيضاحي:

الشمري، علي بن عيسى. (2020). فاعلية برنامج إلكتروني قائم على نموذج كيلر(ARCS) في تنمية الدافعية نحو مادة لغتي لدى تلاميذ الصف السادس الابتدائي. *مجلة العلوم الإنسانية، جامعة حائل،1*(6)، 98-87.

Al-Shammari, Ali bin Issa. (2020). The effectiveness of an electronic program based on the Keeler Model (ARCS) in developing the motivation towards my language subject among sixth graders. (in Arabic). *Journal of Human Sciences, University of Hail.1*(6), 98-87

السميري، ياسر. (2021). مستوى إدراك معلمي المرحلة الابتدائية للإستراتيجيات التعليمية الحديثة التي تلبي احتياجات التلاميذ الموهوبين من ذوي صعوبات التعلم. *المجلة السعودية للتربية الخاصة، 18*(1): 19- 48.

Al-Samiri, Y. (2021). The level of awareness of primary school teachers of modern educational strategies that meet the needs of gifted students with learning disabilities. (in Arabic). *The Saudi Journal of Special Education, 18* (1): 19-48.

11. يلي قائمة المراجع العربية، قائمة بالمراجع الإنجليزية، متضمنة المراجع العربية التي تم رومنتها، وفق ترتيبها الهجائي (باللغة الإنجليزية) حسب الاسم الأخير للمؤلف الأول، وفقاً لأسلوب التوثيق المعتمد فـــي المجلة.
12. تستخدم الأرقام العربية أينما ذكرت بصورتها الرقمية. (Arabic…. 1,2,3) سواء في متن البحث، أو الجداول و الأشكال، أو المراجع، وترقم الجداول و الأشكال في المتن ترقيماً متسلسلاً مستقلاً لكل منهما ، ويكون لكل منها عنوانه أعلاه ، ومصدره – إن وجد – أسفله.
13. يكون الترقيم لصفحات البحث في المنتصف أسفل الصفحة، ابتداءً من صفحة ملخص البحث (العربي، الإنجليزي)، وحتى آخر صفحة من صفحات مراجع البحث.

14. تدرج الجداول والأشكال- إن وجدت- في مواقعها في سياق النص، وترقم بحسب تسلسلها، وتكون غير ملونة أو مظللة، وتكتب عناوينها كاملة. ويجب أن تكون الجداول والأشكال والأرقام وعناوينها متوافقة مع نظام APA-

رابعًا: توثيق البحث

أسلوب التوثيق المعتمد فـــي المجلة هو نظام جمعية علم النفس الأمريكية (APA7)

خامسًا: خطوات وإجراءات التقديم

1. يقدم الباحث الرئيس طلبًا للنشر (من خلال منصة الباحثين بعد التسجيل فيها) يتعهد فيه بأن بحثه يتفق مع شروط المجلة، وذلك على النحو الآتي:

أ. البحث الذي تقدمت به لم يسبق نشرة (ورقيا أو إلكترونيا)، وأنه غير مقدم للنشر، ولن يقدم للنشر في وجهة أخرى حتى تنتهي إجراءات تحكيمه، ونشرة في المجلة، أو الاعتذار للباحث لعدم قبول البحث.

ب. البحث الذي تقدمت به ليس مستلا من بحوث أو كتب سبق نشرها أو قدمت للنشر، وليس مستلاً من الرسائل العلمية للماجستير أو الدكتوراة.

ج. الالتزام بالأمانة العلمية وأخلاقيات البحث العلمي.

د. مراعاة منهج البحث العلمي وقواعده.

هـــ. الالتزام بالضوابط الفنية ومعايير كتابة البحث في مجلة حائل للعلوم الإنسانية كما هو في دليل الكتابة العلمية المختصر بنظام APA7

2. إرفاق سيرة ذاتية مختصرة في صفحة واحدة حسب النموذج المعتمد للمجلة (نموذج السيرة الذاتية).
3. إرفاق نموذج المراجعة والتدقيق الأولي بعد تعبئته من قبل الباحث.
4. يرسل الباحث أربع نسخ من بحثه إلى المجلة إلكترونيّاً بصيغة (word) نسختين و (PDF) نسختين تكون إحداهما بالصيغتين خالية مما يدل على شخصية الباحث.
5. يتم التقديم إلكترونياً من خلال منصة تقديم الطلب الموجودة على موقع المجلة (منصة الباحثين) بعد التسجيل فيها مع إرفاق كافة المرفقات الواردة في خطوات وإجراءات التقديم أعلاه.
6. تقوم هيئة تحرير المجلة بالفحص الأولي للبحث، وتقرير أهليته للتحكيم، أو الاعتذار عن قبوله أولياً أو بناء على تقارير المحكمين دون إبداء الأسباب وإخطار الباحث بذلك

7. تملك المجلة حق رفض البحث الأولي ما دام غير مكتمل أو غير ملتزم بالضوابط الفنية ومعايير كتابة البحث في مجلة حائل للعلوم الإنسانية.
8. في حال تقرر أهلية البحث للتحكيم يخطر الباحث بذلك، وعليه دفع الرسوم المالية المقررة للمجلة (**1000**) **ريال غير مستردة** من خلال الإيداع على حساب المجلة ورفع الإيصال من خلال منصة التقديم المتاحة على موقع المجلة، وذلك خلال مدة خمس أيام عمل منذ إخطار الباحث بقبول بحثه أوليًا وفي حالة عدم السداد خلال المدة المذكورة يعتبر القبول الأولي ملغي.
9. بعد دفع الرسوم المطلوبة من قبل الباحث خلال المدة المقررة للدفع ورفع سند الإيصال من خلال منصة التقديم، يرسل البحث لمحكِّمين اثنين؛ على الأقل.
10. فـــي حال اكتمال تقارير المحكّمين عن البحث؛ يتم إرسال خطاب للباحث يتضمّن إحدى الحالات التّالية:
    أ. قبول البحث للنشر مباشرة.
    ب. قبول البحث للنّشر؛ بعد التّعديل.
    ج. تعديل البحث، ثمّ إعادة تحكيمه.
    د. الاعتذار عن قبول البحث ونشره.
11. إذا تطلب الأمر من الباحث القيام ببعض التعديلات على بحثه، فإنه يجب أن يتم ذلك في غضون (أسبوعين من تاريخ الخطاب) من الطلب. فإذا تأخر الباحث عن إجراء التعديلات خلال المدة المحددة، يعتبر ذلك عدولا منه عن النشر، ما لم يقدم عذرا تقبله هيئة تحرير المجلة.
12. يقدم الباحث الرئيس (حسب نموذج الرد على المحكمين) تقرير عن تعديل البحث وفقاً للملاحظات الواردة في تقارير المحكمين الإجمالية أو التفصيلية في متن البحث
13. للمجلة الحق في الحذف أو التعديل في الصياغة اللغوية للدراسة بما يتفق مع قواعد النشر، كما يحق للمحررين إجراء بعض التعديلات من أجل التصحيح اللغوي والفني. وإلغاء التكرار، وإيضاح ما يلزم.
14. في حالة رفض البحث من قبل المحكمين فإن الرسوم غير مستردة.
15. إذا رفض البحث، ورغب المؤلف في الحصول على ملاحظات المحكمين، فإنه يمكن تزويده بهم، مع الحفاظ على سرية المحكمين. ولا يحق للباحث التقدم من جديد بالبحث نفسه إلى المجلة ولو أجريت عليه جميع التعديلات المطلوبة.
16. لا ترّد البحوث المقدمة إلى أصحابها سواء نشرت أم لم تنشر، ويخطر المؤلف في حالة عدم الموافقة على النشر
17. ترسل المجلة للباحث المقبول بحثه نسخة معتمدة للطباعة للمراجعة والتدقيق، وعليه إنجاز هذه العملية خلال 36 ساعة.
18. لهيئة تحرير المجلة الحق فـــي تحديد أولويات نشر البحوث، وترتيبها فنّياً.

المشرف العـــام

سعادة وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي

أ. د. عبد العزيز بن سالم الغامدي

هـيئـــة الـتحريـــر

رئيس هيئة التحرير

أ. د. بشير بن علي اللويش

أستاذ الخدمة الاجتماعية

أعضاء هيئة التحرير

أ. د. سالم بن عبيد المطيري

أستاذ الفقه

أ. د. منى بنت سليمان الذبياني

أستاذ الإدارة التربوية

د. نواف بن عوض الرشيدي

أستاذ تعليم الرياضيات المشارك

د. إبراهيم بن سعيد الشمري

أستاذ النحو والصرف المشارك

الهيئة الاستشارية

أ.د فهد بن سليمان الشايع

جامعة الملك سعود – مناهج وطرق تدريس

Dr. Nasser Mansour
University of Exeter. UK – Education

أ.د محمد بن مترك القحطاني

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية – علم النفس

أ.د علي مهدي كاظم

جامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان – قياس وتقويم

أ.د ناصر بن سعد العجمي

جامعة الملك سعود – التقييم والتشخيص السلوكي

أ.د حمود بن فهد القشعان

جامعة الكويت – الخدمة الاجتماعية

Prof. Medhat H. Rahim
Lakehead University - CANADA
Faculty of Education

أ.د رقية طه جابر العلواني

جامعة البحرين – الدراسات الإسلامية

أ.د سعيد يقطين

جامعة محمد الخامس – سرديات اللغة العربية

Prof. François Villeneuve
University of Paris 1 Panthéon Sorbonne
Professor of archaeology

أ. د سعد بن عبد الرحمن البازعي

جامعة الملك سعود – الأدب الإنجليزي

أ.د محمد شحات الخطيب

جامعة طيبة – فلسفة التربية

فهرس الأبحاث

م	عنوان البحث	رقم الصفحة
1	اتجاهات أثر الاستثمار الاجتماعي في منظمات القطاع غير الربحي: دراسة ميدانية على عينة من المستفيدين د. جواهر بنت صالح الخمشي د. محمد بن عايض التوم	37 – 13
2	احتياجات الطلبة الموهوبين ذوي السمات الإبداعية والابتكارية في المرحلة الجامعية لتحفيز الإبداع والابتكار د. عمر عبد الله الصمعاني	62 – 39
3	الجامعات السعودية ودعم مؤشرات التنمية المستدامة، دراسة ميدانية في ضوء نظرية الحلزون الثلاثي د. عبد الرحمن بن محمد الخراشي	90 – 65
4	العلاقة بين الوعي الذاتي والأمن السيبراني لدى طلاب كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي في ضوء رؤية المملكة 2030 د. محمد نواف عبدالله البلوي	114 – 91
5	تقدير الذّات لدى المراهقين الصّمّ د. محمد بن صالح العجلان	131 – 117
6	رضا الصم وضعاف السمع في المملكة العربية السعودية عن خدمات الترجمة بلغة الإشارة في البرامج التليفزيونية ووسائل التواصل الاجتماعي د. غيثان صالح العمري	157 – 133
7	سلطة هيئة التحكيم التقديرية في الإثبات بالخبرة د. سالم بن راشد العزيزي	169 – 159
8	علم المناسبات عند أبي حفص النسفي (537 هـ) في تفسيره «التيسير في التفسير» (دراسة نظرية تطبيقية) د.ضيف الله بن عيد الرفاعي	184 – 171
9	فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الوعي الأسري للحد من الطلاق قائم على توجهات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 د. ندى بنت زويد ضيف الله المطيري أ.د. ذهب بنت نايف الشمري أ.د. إيمان صلاح إبراهيم رزق	214 – 187
10	مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدّمة للطلبة الموهوبين في الجامعات الناشئة وعلاقته بمستوى معرفتهم في مجال تربية الموهوبين د. ياسر بن عايد السميري	236 – 217
11	الخصائص السيكومترية لمقياس الآثار النفسية والاجتماعية والأكاديمية لبرامج صعوبات التعلم بالمدارس الحكومية الابتدائية في المملكة العربية السعودية د. حاتم بن حمدي بن حميد القريقري أ.د. سعيد بن عبدالله مبارك الدوسري	256 – 239
12	The Guarantees of Public Employees in Disciplinary Administrative Decisions According to The Saudi Employment Regulation, Basic Legal Stud د. عاصم بن سعود السياط	275 – 259
13	The role of social entrepreneurship in improving quality of life from the point of view of social work students: A field study د. عارف عويتق السحيمي	291 – 277

مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدَّمة للطلبة الموهوبين في الجامعات الناشئة وعلاقته بمستوى معرفتهم في مجال تربية الموهوبين

The Awareness Level of Faculty Members about the Educational Services Provided to Gifted Students in Emerging Universities and its Relationship to their Level of Knowledge in the Field of Gifted Education

د. ياسر بن عايد السميري
أستاذ التربية الخاصة المشارك، جامعة حائل

Dr. Yasir Ayed Alsamiri
Associate Professor of Special Education, Hail University

(قُدم للنشر في 2023/09/05، وقُبل للنشر في 2023/10/26)

الملخص

هدَفَت الدراسة الحاليَّة إلى الكشف عن مستوى وعي أعضاءِ هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدَّمةِ للطلبة الموهوبين في الجامعات الناشئة، وعلاقتِه بمستوى معرفتهم في مجال تربية الموهوبين، والاختلافِ في الاستجابات باختلاف المتغيّرات التالية (الجنس، والجامعة، والرُّتبة العِلمية، والكلية). ولتحقيق أهداف الدراسة استُخدم المنهجُ الارتباطي. وتكوَّنَت عينة الدراسة من (167) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل، وجامعة جُدَّة، وجامعة حفر الباطن، وجامعة طَيبة؛ اختِيروا خِصّيصَى لهذا الأمر. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يُوافقون لحد ما على مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات المقدَّمة للموهوبين بالجامعات الناشئة؛ كما أشارت النتائجُ إلى أن نسبةً كبيرة جدًّا من أعضاء هيئة التدريس يتميزون بمستوًى عالٍ من المعرفة في مجال تربية الموهوبين، وأشارت النتائج كذلك إلى أنه توجد علاقةٌ طَردية موجَبة بين وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدمةِ للطلبة الموهوبين بالجامعات الناشئة، ومستوى معرفتِهم في مجالِ تربية الموهوبين عند مستوى 0.05. كما أشارت الدراسةُ إلى عدم وجود فروقٍ ذاتِ دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين أفرادِ عينة الدراسة؛ بِناءً على مُتغيرات (الجنس، والجامعة، والرتبة العلمية، ونوع الكلية). وتُظهر الدراسة أيضًا وجودَ فروقٍ تُعزى إلى الرتبة العلمية لصالح الرُّتَب العليا، من خلال اختبار المقارنات البَعدية، واختبار مان ويتني. وفي ضوء النتائج أوصَتِ الدراسةُ بأن أعضاء هيئة التدريس يحتاجون إلى التدريب على تربية الموهوبين، والتعرفِ على الخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين بالجامعة.

الكلمات المفتاحية: أعضاء هيئة التدريس، الخدمات التربوية، الطلبة الموهوبون في الجامعات، تربية الموهوبين، الجامعات الناشئة.

Abstract

The The current study aimed to explore the awareness level of faculty members about the educational services provided to gifted students in emerging universities, as well as its relationship to their level of knowledge in the field of gifted education, given various aspects of gender, university, academic rank and college. It employed both descriptive and correlational approaches to achieve its aims. The study's data consisted of 167 faculty members from the University of Hail, the University of Jeddah, the University of Hafr Al-Batin and the University of Taibah, who were selected randomly. The results of the analysis suggested that the faculty members, to some extent, demonstrated compatibility with their awareness level of the services provided to gifted students in the emerging universities. They also indicated that a very large percentage of the faculty members had a high level of gifted education. They also showed that there was a direct positive relationship between the faculty members' awareness of the educational services provided to gifted students in the emerging universities and their knowledge in the field of gifted education at the level of 0.05. The study found that there were no statistically significant differences at the level of 0.05 among the participants based on the variables of sex, university, academic rank and college. It also found that there were differences in academic ranks, which were for high ranks, through Mann-Whitney U test. The study recommended that the faculty members need to be trained in order to educate the gifted students and identify their educational services offered at universities.

Keywords: Faculty Members; Educational Services; Gifted Students at Universities; Gifted Education; Emerging Universities

المقدمة:

تُعَد مرحلة انتقال الطلبة من المرحلة الثانوية إلى الجامعة من المراحل التعليمية المهمَّة في حياتهم؛ لانتقالهم إلى مرحلةٍ تعليمية وحياتية مختلفةٍ عن المراحل السابقة، تؤثِّر في بناء شخصيتهم، وكذلك في بناء علاقاتٍ إنسانية وتفاعل اجتماعي، وتشمل انتقالهم إلى مرحلة النُّضج والوعي. وفي هذه المرحلة يصبح الطلبة غيرَ محصورين على الكتب المدرسية فقط، كما كان في المراحل السابقة، بل ينبغي عليهم تطويرُ مَعارفهم وقدراتِهم بالاطِّلاع على مراجعَ ومصادر تُنمي قدراتهم العقلية وتُطورها، من خلال التفكير والتأمُّل والابتكار، وإبرازِ ما لديهم من مواهبَ وقدراتٍ عقلية. وتُعتبر المرحلة الجامعية أحدَ أهمِّ المراحل المهمة في تنمية المهارات والإبداع لدى الطلبة، وتطوير الإستراتيجيات التعليمية التي يتعلَّمونها.

ويُعدُّ الاهتمام بالطلبة الموهوبين في الجامعة مُرتكَزًا أساسيًّا لقيام الحضارة وتقدُّمِ أيِّ مجتمع من المجتمعات وتطوُّره؛ لأن تلك المواهب تُشكِّل عمقًا إستراتيجيًّا في تطوير العملية التعليمية (معمار واليماحي وشهوان والكعبي، 2021). ولهذا أصبحَت الدول المتقدمة –وفي مرحلةٍ مبكرة– مهتمةً بهؤلاء الطلبة الموهوبين في المرحلة الجامعية؛ وذلك بابتكارِ أساليبَ تعليميةٍ فعالة وحديثة لرعاية الموهوبين. كما أن تلك المواهب تنمو وتتطوَّر إذا أُحيطت بالرعاية والاهتمام من خلال الجامعة، وبَرامجها المختلفة المتاحة لهم (العطوي، 2019). فالجامعاتُ الرائدة أخَذَت على عاتقها توفيرَ اختبارات أو تجارب ومعايير عالمية تُسهِم في اكتشاف الموهوبين، وتهيئةِ المناخ التربوي القائم على توفير الخدمات التربوية في مجالاتٍ متعددة، وتلبية احتياجاتهم (الغامدي، 2019).

ويُضاف إلى ذلك: ما أكَّدَته نتائجُ دراسة أبي ناصر وآخرين (Abu Nasser et al, 2022)، بضرورة زيادة الاهتمام بجميع الخِدمات المقدَّمة في الجامعة في مجالات الدراسة، بواسطة تفعيلِ اللوائح والأنظمة الخاصة بالطلبة الموهوبين داخل الكليات. وهذا يقود إلى رفعِ مستوى وعيِ أعضاء هيئة التدريس إلى تطوير لوائحَ وقواعدَ لرعاية مواهب الطلبة الموهوبين والمبدعين في الجامعة (الجغيمان، 2018). فمِن هذا المبدأ لا بد للجامعات من عقدِ لقاءات دورية للحديث مع الموهوبين وأعضاءِ هيئة التدريس؛ لمعرفة مشكلاتهم واحتياجاتهم، ومحاولة إيجادِ حلولٍ لها؛ من أجل الاستفادة من الطلبة في هذه المرحلة ذاتِ الأهمية في بناء المجتمع (Nasser & Al Ali, 2022).

كما أنَّ هناك عدةَ خِدمات تربويةٍ أساسية لمنظومة رعاية الطلبة الموهوبين في المرحلة الجامعية، وعند وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين بالشكل المطلوب؛ فقد تتطوَّر تلك الخدمات التربوية المقدمة للطلبة من خلالِ تفاعُلِ أعضاء هيئة التدريس مع تلك الخدمات، وكذلك تفعيل الجامعة للَّوائح والأنظمة الخاصة داخلَ الكليات، وتوجيهِ جميع أعضاء هيئة التدريس بتعريف الموهوبين بحقوقهم وواجباتهم في أثناء دراستهم الجامعية (القحطاني، 2020). كما أن الخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين، وبالتعاون مع أعضاءِ هيئة التدريس، تُساعدهم في التكيُّف مع المناهج الدراسية والخدمات المقدمة لهم، وتطوير مفهوم الذات ليكون أكثرَ دافعيَّةً، وتحسينِ مستوى التحصيل الأكاديمي والتفكير الناقد، وتنمية شخصيته في جميع الجوانب (العتيبي، 2022). فمن هذا المنطلق أصبح من الضروريِّ توجيهُ الجامعات لتوفير اختبارات مُهيِّئة ومُكيِّفة تتناسب مع طبيعة الطلبة الموهوبين.

مشكلة الدراسة:

تُعَد البيئة التعليمية في الجامعة أحدَ الأساليب التربوية التي تقود إلى الاهتمام بزيادة الحصيلة المعرفية للطلبة. وعلى الرغم من المواهب والقدرات التي يمتلكُها الموهوبون خلال المرحلة الجامعية، فقد يُواجه بعضهم قصورًا في الخدمات المقدمة من قِبَل الجامعات، وافتقارًا إلى بيئة تعليمية تهتمُّ بقدراتهم ومواهبهم؛ لذا فقد أصبحَت دراسة الخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين في المرحلة الجامعية ضرورةً مُلِحَّة، كما أكَّدَتها دراسةُ تشن وآخرين Chan et al, 2020))؛ لضمان تطوير برامج الموهوبين في الجامعات، وبحوث تقييم البرامج في تعليمهم، من خلال تزويد أعضاء هيئة التدريس بالأساليب التدريسية التي تُلائم طبيعة الطلبة الموهوبين؛ لتكييف عملية التدريس.

ويمكن الإشارة إلى أن الطلبة الموهوبين عندما يلتحقون بالتعليم الجامعي، إذا وجدوا خِدماتٍ تعليمية تُناسب قدراتهم ومواهبهم، فإنهم يُبدعون في إبرازها؛ كالبحث العلمي، والاختراعات، وغيرها (السبيعي، 2020). لذا، فإن عدم وجود تدابيرَ واضحة تُنظم الخدمات التربوية للطلبة الموهوبين من قِبل الجامعات، قد يتسبَّب في خَسارة الكثير من المواهب التي يتملَّكها هؤلاء الطلبة. فمِن هذا المنطلق أصبح الكشفُ عنهم، وتقديمُ بيئة تربوية مناسبة، ورعايتهم، هدفًا رئيسيًّا في تقدُّم الدول واستثمار الطاقات البشرية لدى طَلَبَتِها (أبو ناصر، 2019). وهذا ما أكَّدَته دراسة (إبراهيم، 2021) التي حرَّصت الجامعات أن تُعطي اهتمامًا بشكلٍ منظَّم للخدمات التربوية للطلبة الموهوبين في المرحلة الجامعة، يهدف إلى تحقيق الأهداف التنموية من خلال توفيرِ فرصِ تعليم جيد لجميع الطلبة. لذا، فقد أشارت دراسةُ كلٍّ من إبراهيم (2021)، والمحمادي (2021) إلى أنه يجب أن تُقدم الجامعات لأعضاء هيئة التدريس معلوماتٍ كافية عن الخدمات التربوية؛ حتى يتفادَوا الصعوبات التي تُعيق مسار العملية التعليمية.

وفيما يتعلَّق بأهمية وعي أعضاء هيئة التدريس بتربية الموهوبين، ووعيهم بالخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين؛ فإنَّ هذا يقود إلى رعاية الموهوبين ودعمهم، وتوطينهم؛ لتنمية مواهبهم وابتكاراتهم في الجامعة، والإسهام في تطوير الخدمات والرعاية المقدمة للموهوبين بشكلٍ مستمر. وعلى الرغم من

وجودِ قدرات لدى الطلبة الموهوبين وتميُّزِهم؛ فقد يُواجهون عددًا من المعوقات التي لا تُلبِّي احتياجاتهم الأكاديمية؛ بسبب عدم توفُّر الخدمات الأكاديمية المناسبة لهم، أو عدم معرفتهم بها (Freeman, 2015;Tordjman et al, 2018). وتشير كثيرٌ من الدراسات إلى أن التعليم الجامعي يواجه الكثيرَ من الضغوط والتحديات الناتجة عن المعرفة السريعة، والنمو التقني، خاصة مع ثورة المعلومات التي يَشهدُها العالم اليوم، والتي تؤثر إيجابيًّا في طريقةِ رعاية الموهوبين، ونقلهم إلى مستوى الإنتاجية الإبداعية، وتسخير مواهبهم لخدمة وقيادة التغيير في المجتمعات (Alwiya, &Sahni, 2016).

وبناءً على تلك المعطيات، نجد أن الجامعات أصبحَت تُقدم بعض الخدمات التربوية الإثرائية المناسبة للطلبة الموهوبين في الجامعات (مثل فاب لاب)، ولكن من خلال الحديث مع أعضاء هيئة التدريس عن مثلِ هذه الخدمات، نجد أنَّ وعيهم بتلك الخدمات المقدمة شحيحٌ ومحلُّ تساؤل، يستحق الدراسة والعمل على تصحيح الوضع. فإذا كانت الجامعات تُقدم خدماتٍ تربويةً متميزة من دونِ الأخذ في الاعتبار أدوار أعضاء هيئة التدريس المحتملة، ووعيهم بتلك الخدمات المقدمة؛ فإن هذا من شأنه تقليلُ فرصِ نجاح مثلِ تلك الأنشطة والبرامج. ومما سبق ذِكره يتبيَّن أن الحاجة تزدادُ إلى دراسةِ واقعِ وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين في الجامعات السعودية الناشئة. وقد اختار الباحث أربعَ جامعات ناشئة بمناطق مختلفة من المملكة العربية السعودية؛ من أجل التعرف على مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس بواقع الخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين، وعلاقته بمستوى معرفتهم في مجال تربية الموهوبين بشكلٍ عام.

وقد اتضحَت مشكلةُ الدراسة للباحث من خلال عمله في مجال الموهوبين، ومشاركته في اللِّجان التي تهتمُّ بهذه الفئة داخل الجامعة، بالإضافة إلى مشاركته في بعض المبادرات التي تُقدمها وزارةُ التعليم في تطوير البرامج المقدمة للطلبة الموهوبين بالجامعات؛ فقد لاحظ في أثناء عمله الأكاديمي وجودَ اهتمام من قِبَل أعضاء هيئة التدريس، ورغبة مُلِحَّة في التفاعل مع الخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين، والتعرف عليها، إضافةً إلى رغبتهم في الحصول على دورات تخصصية في طرق اكتشاف الطلبة الموهوبين، والأساليب التدريسية التي تُلائمهم؛ من أجل تكييف عملية التدريس؛ وذلك لأن بعض الطلبة لديهم تميُّزٌ واضح في بعض المقررات؛ كالموهبة الرياضيَّة، أو حبِّ الاستطلاع، أو مهارة حلِّ المشكلات، بما يَلفِت انتباه أعضاء هيئة التدريس.

أسئلة الدراسة:

جاءت مشكلةُ الدراسة الحاليَّة لتُحاول الإجابة عن التساؤلات الآتية:

1. ما مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدمةِ للطلبة الموهوبين في الجامعات الناشئة؟
2. ما مستوى معرفة أعضاء هيئة التدريس في مجال تربية الموهوبين؟
3. ما العلاقة بين وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين بالجامعات الناشئة، ومستوى معرفتِهم في مجال تربية الموهوبين؟
4. ما المتغيرات الديموغرافية المؤثِّرة من بينِ المتغيرات التالية (الجنس، والجامعة، والرتبة العلمية، والكلية) في مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين في الجامعات الناشئة، ومستوى معرفتهم في مجال تربية الموهوبين؟

أهداف الدراسة:

تَمثَّل الهدفُ الرئيس للبحث في دراسة التعرف على مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين في الجامعات السعودية الناشئة، وعلاقته بالمستوى المعرفي لديهم في مجالِ تربية الموهوبين. بالإضافة إلى التعرُّف على تأثير بعض المتغيِّرات الديموغرافية؛ مثل: (الجنس، والجامعة، والرتبة العلمية، ونوع الكلية) في مستوى الخدماتِ التربوية المقدَّمة للطلبة الموهوبين في الجامعات السعودية الناشئة، من وجهةِ نظر أعضاء هيئة التدريس في المملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة:

ترجع أهميَّة الدراسة الحاليَّة إلى ما يأتي:

أوَّلًا– الأهمية النظرية

- أهمية فئة الطلبة الموهوبين في المرحلة الجامعيَّة، وهي فئةٌ لم تَحْظَ بالاهتمام والرعاية بالقدر الكافي، وكذلك هناك شحٌّ في الدراسات العِلميَّة في الوطن العربي؛ إذ تندر الدراساتُ التي تُركز على الطلبة الموهوبين في المرحلة الجامعية.
- تُركز هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس؛ لما يقع على عاتقهم من مسؤوليةٍ كبيرة، وأدوارٍ مهمة في تقديم الخدمات التربوية لشريحةٍ مُهمة من الطلبة، وتنميةِ مواهبهم.
- تَكمُن أهمية البحث في تناوله لموضوع فئةِ الطلبة الموهوبين في الجامعات السعودية؛ لتحسين وضعها الراهن؛ لتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030م.
- تستهدف الدراسة لفْتَ انتباهِ صُناع القرار في الجامعات إلى أهميَّةِ تقديم البرامج التدريبية لجميع أعضاء هيئة التدريس، التي تؤدي –بدَورها– إلى تطوير كفاياتهم المِهْنيَّة تجاه معرفة الخِدمات التعليمية الحديثة المناسبة لتعليم الطلبة الموهوبين.

ثانيًا– الأهمية التطبيقية

- تبرز أهميَّة الدراسة الحاليَّة في كونها تُعطي مؤشراتٍ لإدراك مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين.
- توفير مصادرَ حديثةٍ عن الخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين في المرحلة الجامعية؛ ليَسهُل على أعضاء هيئة التدريس الوصولُ إليها.
- تشجيع الجامعات على توفيرِ مصادرَ عن الخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين، وتفعيلها؛ ليسهل على أعضاء هيئة التدريس الوصولُ إليها، وتكونَ محدَّثةً باستمرار لإضافةِ كلِّ جديد.
- تستجيب هذه الدراسةُ لمتطلبات خُطةِ التحول الوطني المستنِدة إلى رؤية المملكة 2030، في الارتقاء بمستوى الأداء الأكاديمي في الجامعات السعودية، وتقدُّم الجامعات السعودية في التصنيف العالمي للجامعات العالمية.

حدود الدراسة:

تتحدد حدودُ الدراسة الحاليَّة بالمحدِّدات التالية:

الحدود الموضوعية: اقتصر البحثُ على دراسة وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين بالجامعات السعودية الناشئة، والتعرُّف على الخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين، وكذلك علاقة الوعي لدى أعضاءِ هيئة التدريس بالمستوى المعرفيّ لديهم، في مجال تربية الموهوبين.

الحدود المكانية: طُبِّقت الدراسة في الجامعات السعودية الناشئة التالية: جامعة حائل، وجامعة جُدة، وجامعة حَفْر الباطن، وجامعة طيبة.

الحدود الزمانية: طُبِّقت الدراسة في العام الدراسي الجامعي 1444هـجري.

الحدود البشرية: طُبِّقت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في جامعة حائل، وجامعة جدة، وجامعة حفر الباطن، وجامعة طيبة.

مصطلحات الدراسة:

يمكن تحديدُ التعريفات للمصطلحات الرئيسة الواردة في هذه الدراسة، على النحو الآتي:

طلبة الجامعة الموهوبون:

يُعرَّف هؤلاء الطلبة بأنهم: الطلبة الملتحِقون بالجامعة بجميع المستويات، والحاصلون على مُعدَّلاتٍ عالية في مُستواهم الدراسي، بالإضافة إلى أنهم حاصلون على نسبةِ ذكاء (120) فأكثر (بركات، 2022).

ويُعرفهم الباحث إجرائيًّا بأنهم: طلبة الجامعات الناشئة، الذين لديهم استعدادٌ أو قدرة غير عادية، ويُظهِرون تميُّزًا واضحًا في التحصيل الأكاديمي يَلفِت انتباهَ أعضاء هيئة التدريس، ويدلُّ على تفوقهم وتميزهم، وتمتُّعِهم ببعض المواهب في مجالات التفوق العقلي والموهبة.

أعضاء هيئة التدريس بالجامعة:

يُعرَّف هؤلاء الأعضاء بأنهم: الأشخاص الذين يعملون في التدريس بالجامعات، ويَشغَلون إحدى الرُّتب العلمية التالية: أستاذ، أو أستاذ مشارك، أو أستاذ مساعد، أو محاضر، أو معيد في تخصصات مختلفة (الزهراني، 2020).

ويُعرفهم الباحث إجرائيًّا بأنهم: جميعُ من ينضمُّ تحت مسمى الهيئة التدريسية بكليات التربية الناشئة بالجامعات السعودية برتبٍ علمية مختلفة.

الخدمات التربوية:

ويُعرفها الباحث إجرائيًّا بأنها: مجموعةٌ من البرامج والأنشطة والأساليب التعليمية الحديثة التي تُقدَّم للطلبة في المرحلة الجامعية؛ للكشف عن مَواهبهم وتنميتها، وتلبية احتياجاتهم، وإبراز قدراتهم، وطاقاتهم.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

سيتم عرضُ الإطار النظري والدراسات السابقة على النحو التالي:

أولًا– الإطار النظري

الطلبة الموهوبون في الجامعات:

الطلبة الموهوبون هم الذين تتوفَّر لديهم استعداداتٌ وأداءٌ متميز، وقدرات غير عادية عن بقيةِ أقرانهم في مجالات التفوق العقلي، والإبداع والابتكار والتحصيل العلمي، والذين يُختارون وَفْق المقاييس العلمية المحدَّدة، ويحتاجون لخدمات وأنشطة خاصة؛ وذلك بهدف تطوير مواهبهم، وصقل قدراتهم (العتيبي، 2022). فقد عرَّفتهم وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية بأنهم الطلبة الذين يوجد لديهم استعدادات وقدرات عالية تُميزهم عن أقرانهم، في مجالٍ أو أكثرَ من المجالات التي يُقدِّرها المجتمع؛ مثل: التفوق العقلي، والتحصيل الأكاديمي، والتفكير الابتكاري، والمهارات؛ لذا فهم يحتاجون إلى رعايةٍ تعليمية خاصة تُناسب مواهبهم، قد لا تستطيع الجهةُ التعليمية تقديمها لهم في منهج الدراسة العادية (وزارة التربية والتعليم، 2013). لذا، تعد فئة الطلبة الموهوبين في المرحلة الجامعية من الفئات التي تحتاج إلى خدماتٍ تعليمية تتوافق وتتناسبُ مع قدراتهم واستعداداتهم، كما يحتاجها الطلبة في المراحل الأخرى.

ولتوضيح ذلك، أصبح الاهتمامُ بالمواهب مجالًا يتَّسم بالتنافس في القرن الحادي والعشرين؛ لكونه من أهمِّ الركائز التي تستند إليها الجامعاتُ العالمية في تحقيق ميزاتها التنافسية، والاستثمار الحقيقي (أبو كاس، 2018). ويُعد الاهتمام بالطلبة الموهوبين في الجامعات جزءًا مُهمًّا من تطويرِ عمَلِها المؤسَّسي، ويتم ذلك من خلال مجموعةٍ من الإجراءات التي تدعم هذه الشريحةَ واستثمارهم إلى أقصى حد (إبراهيم، 2021). ولا شك أن التعرُّف عليهم يُعد العنصرَ الأساسي لأي جامعة تهدف إلى رعايتهم، وإطلاق طاقاتهم؛ وهي عمليةٌ في غاية الأهمية لتقديم خدماتٍ تربوية، وبرامجَ عمَلية تتناسب مع مواهب الطلبة المختلفة (جروان، 2016). وفي ظل هذه المؤشرات، فإن الموهوبين بحاجةٍ إلى اهتمام ورعاية، وإستراتيجيات تعليمية خاصة؛ لمواجهة التحديات التي يمرُّون بها في الجامعة.

وتزداد أهميةُ رعاية الموهبة؛ لما لها من بُعدٍ إستراتيجي يساعد في تقدمِ المجتمعات، وخلقِ مستقبلٍ أفضل؛ فقد أثبتَت التجارِبُ الميدانية –المحلية والعالمية– جَدْوى الاهتمام بالمواهب، وتقديرها، والعمل على تنميتها، وتقديم الخدمات التعليمة التي تتناسب مع الطلبة الموهوبين. ولا يتم التقدُّم في مجالٍ من مجالات التعليم إلا إذا كان له تخطيطٌ وسياسات واضحة، تستند إلى الواقع المجتمعي والمعايير العالمية (الجغيمان 2018؛ الحربي، 2022). وفي ضوء ذلك، يهدف الاهتمامُ بالخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين في الجامعات إلى الاستمرار في استثمار طاقاتهم ومواهبهم، من خلال توفيرِ البيئة التعليمية المناسبة، وتقديم البرامج التي تُناسبهم، والتي تضمن استمرارَ تنمية قدراتهم وإبراز طاقاتهم، بالإضافة إلى إتاحة الفرصة أمامهم لتحقيق أهدافهم دون قيود (Nasser & Al Ali, 2022).

أهمية الخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين في الجامعات:

تُعد الخدماتُ المقدمة للطلبة الموهوبين بالجامعات ذات أهميةٍ قُصوى؛ فعندما يتم الكشف عنهم باستخدام مَقاييس مقنَّنة لغرضِ جذب المواهب وتطويرها، فلا بد من تصميم البرامج المناسبة لهم؛ لتلبيةِ احتياجاتهم بعناية. وتلعب الخدماتُ التربوية دورًا مهمًّا في تجويد العمل المؤسسي، وتُساعد على تحقيق الميزة التنافسية للجامعة بين نظيراتها. فتوفر الخدمات التربوية، وتقديمها بالشكل المطلوب، يشير إلى أن الجامعة لديها برامجُ منهجية واضحة، تهتمُّ برعاية الطلبة الموهوبين. وبِناءً على تلك المعطيات، يكون لدى الجامعة منظومةٌ متكاملة لاستقطاب المواهب، ورعايتِها وتنميتها، والاستفادةِ من الطلبة في بناء المجتمع؛ لارتباط الجامعة ومُبدعيها من الطلبة الموهوبين بالجهات التي تَرعى وتُنمِّي منتجَهم الإبداعي (المحمادي، 2021).

والجدير بالذكر، أن التعرُّف المبكر على الطلبة الموهوبين في الجامعة، يُسهم في تقديم الخدمات التعليمية التي تُساعدهم على تحديد مجالات الموهبة لديهم، وتدريبِهم على كيفية استخدام قدراتهم العقلية؛ من أجل الإنتاجيَّة وتنمية الإبداع، كما تُعد تهيئتُهم مطلبًا ضروريًّا من خلال توفير أحدث التقنيات والموادِّ والمصادر التي تدعم تقديم خدماتٍ تربوية مناسبة. وفي المقابل، في حال عدم توفر الخدمات التي تُلبي احتياجاتهم، يلجأ بعضُ الطلبة إلى التسرب والانسحاب من الجامعة. وفي ظل هذه الظروف، لا بد أن تحرص الجامعات على التوعية والتعريف بالخدمات التربوية المقدَّمة للطلبة الموهوبين، وأعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى توفر خدمات أكاديمية منظمة للطلبة، بإشرافٍ من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات (عشرية، 2017).

ويُعد أداءُ أعضاء هيئة التدريس هو حجرَ الزاوية للحُكم على جودة الخدمات التي تُقدمها الجامعات؛ لذا فإن جميع أعضاء هيئة التدريس يجب أن يكونوا مُلِمّين بجميع الخدمات التربوية التي تُقدم للطلبة، ومتمكِّنين منها؛ حتى يُمكنهم تصميمُ خططٍ تعليمية في ضوء احتياجاتهم. ونتيجةً لأهمية الخدمات التربوية، يكون أعضاءُ هيئة التدريس لديهم القدرةُ على تحسين تنفيذ المناهج وتطويرها، وتوصيف المقررات؛ حتى تُحقق الأهداف التعليمية المنشودة من مواهب الطلبة. مما سبق يمكن القولُ بأن لأعضاء هيئة التدريس دورًا مهمًّا في تحديد مواطنِ القوة والضعف في تقييم الخدمات التعليمية، وتعزيزِ مَواطن القوة، وفي الوقت نفسِه، معالجة مَواطنِ الضعف لدى الطلبة، وتمكينهم من الإسهام في عمليات التطوير للقسم والكلية (Chan et al, 2020; Ford et al, 2023).

التحديات التي تُواجه أعضاءَ هيئة التدريس بتقديم الخدمات التربوية للطلبة الموهوبين في الجامعات:

تُعد الخدمات التربوية التي يُقدمها أعضاء هيئة التدريس ضرورةً مُلحَّة في تحقيق أهداف الجامعة تجاه جميع الطلبة بشكلٍ عام، والطلبة الموهوبين بشكلٍ خاص؛ من أجل تحفيز مواهبهم المتباينة لتنموَ بشكلٍ متكامل، وإعدادِهم بما يتوافق مع قدراتهم؛ لكونها جزءًا لا يتجزَّأ من عملية التعلُّم في الجامعات. ولكن هناك الكثير من التحديات التي تواجه أعضاءَ هيئة التدريس في الجامعات عند مساعدة الطلبة الموهوبين، وتقديمِ الخدمات التربوية المناسبة لهم، وأشار العديدُ من الباحثين –كإبراهيم (2021)، والمحمادي (2021)– إلى بعض التحديات التي تعوق مسارَ العملية التعليمية، وتتمثَّل فيما يلي:

- قلة وعي أعضاء هيئة التدريس بأدوارِ عمادات شؤون الطلبة المفترضة؛ لكونها هي الجهةَ المسؤولة المباشرة عن تقديم الخدمات التربوية للطلبة الموهوبين بالتعاون مع الكليات.
- قلة وعي أعضاء هيئة التدريس بالبرامج التي تُقدَّم للطلبة الموهوبين؛ كالتسريع، والإثراء، وتنويع التعليم، وغيرِها من البرامج ذاتِ العلاقة بهم.
- ضعف الدعم المادي، ومصادر المعرفة العِلمية لدى

الجامعات التي ينبغي توفيرُها لأعضاء هيئة التدريس لخدمة الطلبة الموهوبين.

- افتقار أعضاء هيئة التدريس في الكليات إلى معرفة مهارات اكتشاف الطلبة الموهوبين.
- الافتقار لوجودِ تعاونٍ بين الجامعات ومراكز الموهوبين؛ من أجل جذب الموهوبين، ودعمهم، وتقديم البيئة التعليمية المناسبة لهم.
- ضعفُ توافر دوراتٍ تدريبية لأعضاء هيئة التدريس للتعرف على طبيعة وخصائص الطلبة الموهوبين.

بِناءً على ما سبق، وعلى الرغم من أهميَّة وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدمة لفئة الموهوبين في هذه المرحلة؛ لكونهم مسؤولين عن اختيارِ وسائلِ التقويم والفحص التي تُناسب هذه الشريحة، وهذا ليس بالأمر السهل؛ لأن هؤلاء الطلبة يملكون مواهب وقدرات عالية؛ لذا فمن المهم أن يُركز أعضاء هيئة التدريس في رعايتهم لهذه الفئة على نقاط القوة- وعليه فإنَّ من الضروري تصميمَ البرامج المناسبة لهم لتلبية احتياجاتهم. ومن خلال وعي أعضاء هيئة التدريس لتلك الخدمات، ومعرفتِهم بمجال تربية الموهوبين، قد لا تُواجههم تحدياتٌ تؤثر في تقديم الخدمات المناسبة التي تُلبّي احتياجاتهم في هذه المرحلة ذاتِ الأهمية القُصوى؛ وهذا يقود إلى تطوير مصادرِ المعرفة لديهم، والعمل على تحسين مُخرَجات التعليم بجودةٍ عالية، من خلال إتاحة الفرصة لهم لحضور دورات تدريبية؛ للتعرُّف على طبيعة الطلبة الموهوبين وخصائصهم.

ثانيًا- الدراسات السابقة

من خلال مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت أهميةَ معرفة أعضاء هيئة التدريس بالخدمات المقدمة للطلبة الموهوبين، ومدى ممارستها مع هذه الشريحة المهمَّة بالجامعة، فقد توصل الباحث إلى بعض الدراسات ذات العلاقة، وسوف أتناولها مرتَّبةً من الأقدم إلى الأحدث حسَب سنة النشر.

تُسهم الخدمات المساندة -كعمادات شؤون الطلبة بالجامعات- في الكشف عن مواهب الطلبة، وتهيئةِ المناخ الجامعي المناسب، المحفِّز للتميز والإبداع، وتقديم الخدمات الشاملة التي تُسهِم في تنمية قدرات الطلبة في المجالات التي تُناسبها؛ فقد أجرى العمري (2008) دراسةً تهدف إلى التعرف على واقع عمادات شؤون الطلبة في عددٍ من الجامعات السعودية، من حيث نوعيةُ الخدمات المتاحة للطلبة الموهوبين بِناءً على تجارِب بعض الجامعات المحلية والدولية؛ من أجل الاستفادة منها، وتطوير تلك العمادات، بالإضافة إلى التعرف على مستوى رِضا الطلبة بالجامعات السعودية عن الأنشطة والخدمات التي تُقدمها لهم عمادةُ شؤون الطلبة. واتبَع الباحثُ المنهجَ الوصفي، وتوصلَت نتائج الدراسة إلى ضرورة تقديم الخدمات التربوية للطلبة الموهوبين من خلال الأنشطة وفقًا لرغباتهم وميولهم، كما أوضحَت النتائجُ أنَّ هناك انخفاضًا واضحًا في الاهتمام برعاية الطالب الموهوب في الجامعات، وكذلك قلة الاهتمام بفئة الطلبة الموهوبين.

ولمعرفة جاهزيَّةِ الخدمات التربوية المتاحة للطلبة الموهوبين بالجامعات، ومدى معرفةِ القيادات بمستوى معرفتِهم في مجال تربية الموهوبين؛ أُجرِيَت دراسةٌ بجمهورية العراق، قام بها الكرعاوي (2010)، وقد هدفَت إلى معرفة العلاقة بين إدارة الموهبة (الخدمات التربوية والبنية التحتية)، وإلى تنفيذِها في جامعتَيِ الكوفة والقادسيَّة. واستخدَمَت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونَت عينة الدراسة من (88) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس، مكلَّفين بأعمال قيادية بالجامعتين. وتوصَّلَت نتائجُ الدراسة إلى أن الاهتمام بمواهب الطلبة وابتكاراتهم هو المصدرُ الأهم لتحقيق التنافسية؛ وأشارت نتائجُ الدراسة إلى عدم وجود فروقٍ ذاتِ دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة، في مؤشراتِ إدارة الموهبة والابتكار في الجامعتين؛ بِناءً على متغيّرِ الكلية. وأوصت الدراسة بأهمية تنمية وعي القيادات الجامعية في مجال تربية الموهوبين والخدمات التربوية؛ ليُسهِم دور إدارة الموهبة في تحسين تنافسية الجامعات، وأدائها واستدامتها، والمحافظة عليه.

وتُعَد أمريكا من أوائل الدول التي اهتمَّت بالطلبة الموهوبين، ووضع الإستراتيجيات والخطط المناسبة لهم؛ فقامت ويلكوم (Wilcom, 2013) بدراسةٍ في جامعة كاليفورنيا، وكان هدفُها التعرفَ على أساليب تقديم التوجيهات والنصائح للطلبة الموهوبين بالجامعة، من خلال استخدام الاهتمامات الفردية لكلِّ طالب بناءً على مواهبهم المميزة. واستخدمَت الدراسة المنهج النوعي من خلال المقابلات مع الطلبة الموهوبين، وتضمنَت أداة الدراسة (10) إستراتيجياتٍ تخصصيةً مع الطلبة الموهوبين، بالإضافة إلى تخطيط البرنامج الزمني؛ من أجل معرفة ما وصلَت إليه أهدافُ التعلم، وإستراتيجياته، ونتائجه من قِبَل أعضاء هيئة التدريس. وتوصلَت نتائجُ الدراسة إلى أن هناك حاجةً مُلِحَّة لتوفير خدمات تربوية تساعد الطلبة الموهوبين، وتنصحهم بإبراز مواهبهم؛ من أجل تنمية المجتمع. وتوصلت الدراسة إلى أن الخدمات التربوية تُسهِم في رسم مسارات النجاح أمام الطلبة الموهوبين في المرحلة الجامعية.

تَبرز مواهب الطلبة في المرحلة الجامعية بشكلٍ أكثرَ فاعلية عند توفير خدمات تربوية مناسبة لقدراتهم؛ ومن ثَمَّ فإن الدراسات والأبحاث في هذا المجال تُغني المجالَ بمعلوماتٍ ثريَّة، وقد أُجريت دراساتٌ في هذا المجال، ناقشَت الخدمات التربوية المقدَّمة لهذه الشريحة؛ فقد أجرِيَت دراسةٌ قام بها كلٌّ من الهزاع والحقباني (2017)، هدفت إلى تحديد الممارسات المتبَعة في الخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين في أفضلِ خمسين جامعةً عالمية. وتكوَّنَت عينة الدراسة من (50) جامعةً و(321) بَرنامجًا. وتوصَّلت نتائجُ الدراسة إلى أن (50 %) من الجامعات يتوفر بها برامجُ التسريع الأكاديمي، و(80 %) من تلك الجامعات تُوفِّر برامجَ الإثراء للطلبة في المرحلة الثانوية؛ لذا فإن ما يُميز خدمات برامج التسريع

هو حصولُ الطلبة في المرحلة الثانوية على مقرراتٍ جامعية.

كما قامت عشرية (2017) بدراسةٍ هدفَت إلى محاولةِ تَقصِّي معاييرِ الجودة لتطوير البرامج المقدمة للطلبة الموهوبين في كليات التربية بالجامعات السودانية من وجهة نظر المختصِّين في التربية. واستخدمت الدراسةُ المنهج الوصفي، وتكوَّنَت عينةُ الدراسة من (15) من المتخصصين. وأشارت نتائجُ الدراسة إلى وجودِ فروقٍ دالَّة إحصائيًّا في استجابات العينة في المعايير الخاصة بجودةِ تطوير البرامج التعليمية في رعاية الموهوبين. وأوصت الدراسةُ بضرورة تصميم مناهجَ ومقرراتٍ تعليمية تهتمُّ بتنمية الطلبة الموهوبين، ويكون ذلك تحت إشرافِ متخصصين في كليات التربية، مع مراجعتها بشكلٍ مستمر. بالإضافة إلى الحثِّ على تفعيل الشَّراكات بين التعليم العام والتعليم العالي، في وضع برامجَ تخصصيةٍ في رعاية الطلبة الموهوبين، ومراجعة الخُطط الإستراتيجية بشكلٍ دوري.

وحيث إن الخدماتِ التربويةَ المناسبةَ تعمل على تحفيزِ الابتكار في عملية التعلم للطلبة الموهوبين؛ لذا فإنَّ الأساليب التعليمية التي يدركها أعضاء هيئة التدريس تلعبُ دورًا مهمًّا في تنمية الابتكار لدى طلَبَتِهم؛ حيث أجرى عساف (2018) دراسةً تهدف إلى معرفةِ المؤشرات المناسبة في إدارة الابتكار، وسُبل تفعيلها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلٍّ من جامعة الأزهر، والجامعة الإسلامية بمحافظة غزَّة. واستخدمَت الدراسة المنهجَ الوصفي التحليلي، وشملت عينةُ الدراسة (200) عضوٍ هيئة تدريس من الجامعتين. وأشارت النتائجُ إلى أن لدى أعضاء هيئة التدريس قدرةً عالية على إدارة الابتكار لدى الطلبة بالجامعتين، كما أوضحَت نتائجُ الدراسة أنه لا توجد فروقٌ ذات دلالة إحصائية بين متوسطاتِ درجات التقدير لأفراد العينة من واقع مؤشرات إدارة الابتكار تُعزى إلى متغيرات: (النوع، الكلية، سنوات الخدمة). وأوصت الدراسةُ بضرورة تقديم خدمات تربوية تناسب مواهبَ الطلبة وابتكاراتهم، وإنشاء وحدةٍ تخصصية في إدارة الابتكار بالجامعات.

كما تهدف دراسةُ السبيعي (2020)، إلى محاولةِ وضع تصورٍ مقترَح لرعاية الطلبة الموهوبين بجامعات المملكة العربية السعودية. واتبعَت الباحثةُ المنهج الوصفي، واستخدمت أداةَ الاستبانة المكوَّنة من ثلاثةِ محاورَ رئيسية، وهي: الشَّراكة في رعاية الموهوبين بين الجامعات ووزارة التعليم، ووسائل الشَّراكة بين الجامعات ووزارة التعليم، ومُشكلات الشراكة بين الجامعات ووزارة التعليم. وتكونت عينةُ الدراسة من (57) فردًا من المختصين في رعاية الموهوبين بجامعات المملكة العربية السعودية. وتوصلت نتائجُ الدراسة إلى أنَّ هناك قصورًا واضحًا في رعاية الموهوبين، وتقديم الخدمات التربوية المناسبة لهم بجامعات المملكة العربية السعودية، بالإضافة إلى الحاجة الملحَّة للتدابير المقترحة التي يمكن من خلالها تطويرُ رعاية الطلبة الموهوبين بالجامعات، وتحسينُها. وتوصي نتائجُ الدراسة بأنه يجب زيادة الاهتمام بفئة الطلبة الموهوبين، والحثُّ على إجراء العديد من الأبحاث؛ لزيادة الجهود المبذولة في تقديم الخدمات التربوية، وتعليمهم، وتحسينِ جودة التعليم لديهم، بالإضافة إلى توفير الشراكات الخاصة؛ لدعم الخدمات التربوية، وتطوير برامج رعايتهم.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال أغلبِ الدراسات السابقة، نجد أن أهدافها –بشكلٍ عام– تتفقُ مع الدراسة الحاليَّة، في أنها تهدف إلى التَّعرُّف على أهميَّة دور الخدمات المقدمة للطلبة الموهوبين بالجامعات، في تحسين جودة التعليم؛ كدراسة العمري (2008)، ودراسة الهزاع والحقباني (2017)، ودراسة السبيعي (2020)؛ ولكن أضافت هذه الدراساتُ مقترحاتٍ مثل الشراكات، وبرامج خاصة مثل التسريع، وتنوُّع الأنشطة لرعاية الطلبة الموهوبين بالجامعات. وتختلف معها الدراسةُ الحالية، في أنها تُركِّز على واقع الخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين في الجامعات السعودية الناشئة، من وجهة نظرِ أعضاء هيئة التدريس. ومِن ثَم فإن الدراسة الحاليَّة تفرَّدَت عن غيرها بأنها وضعَت الخدمات التربوية المقدمة متغيِّرًا مستقلًّا، وجنس المعلم والجامعة التي ينتمي لها عضو هيئة التدريس، وخبرته متغيرًا تابعًا.

وقد اعتمد الباحثُ في هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وقد أُجريت الدراسة الحالية في جامعات ناشئة في مناطقَ مختلفة، ولم يَسبِق أن أُجريت دراساتٌ من هذا النوع في المملكة العربية السعودية؛ لذا ستكون المعلوماتُ التي تستند إلى آراءِ أعضاء هيئة التدريس ذاتَ قيمةٍ عالية؛ لتوجيه الدراسات فيما بعدُ.

ومن حيث العيِّنةُ، فقد اشتملَت على عددٍ من الدراسات السابقة؛ كدراسة ويلكوم (Wilcom, 2013)، ودراسة الهزاع والحقباني (2017)، ودراسة عشرية (2017)، وعسَّاف (2018) على المتخصصين في العمل مع الطلبة الموهوبين من كِلا الجنسين؛ وقد اتفقَت الدراسة الحاليَّة معها في هذا الجانب. ومن حيث الأدواتُ، استخدَمَت بعضُ الدراسات المنهجَ الوصفي المسحي؛ كدراسة العمري (2008)، ودراسة عشرية (2017)، وعساف (2018)، ودراسة السبيعي (2020)؛ وبهذا تتفق مع الدراسة الحالية، ولكن تختلفُ معها في عددِ فِقرات الاستبانة. وتختلف الدراسة الحاليَّة مع دراسة ويلكوم (Wilcom, 2013)؛ حيث استخدم المنهجَ النوعي. لذا فقد استفاد الباحث منها في بناء الاستبانة استنادًا إلى الدراسات السابقة، على الرغم من اختلاف المنهجية المستخدَمة. ولكن تختلف الدراسة الحاليَّة عن الدراسات السابقة من حيث مكانُ تطبيق الدراسة؛ لكون الدراسة الحاليَّة شَمِلَت أربعَ جامعات سعودية ناشئة؛ لذلك تُعَد هذه الدراسةُ هي الأولى من هذا النوع في تلك الجامعات لم يسبق دراستها.

وعلى صعيد نتائج الدراسات، توصَّلَت نتائجُ الدراسات السابقة إلى أهميَّة معرفة الخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين

في الجامعات، وأهمية دور أعضاء هيئة التدريس في تطوير تلك الخِدمات في المرحلة الجامعية لدى الطلبة؛ مثل: دراسة ويلكوم (Wilcom, 2013)، ودراسة السبيعي (2020)، ودراسة الكرعاوي (2010). أما دراسة عساف (2018)؛ فتوصلَت إلى ضرورة إنشاء وحدة تخصصية في إدارة الابتكار في الجامعات؛ لذا فإنَّ هذه النتائج تُعطينا مؤشرًا بأن الخدمات التربويةَ التي تُقدَّم للطلبة الموهوبين أصبحَت اليوم مؤشرًا يجب أن تأخذه الجامعاتُ بعين الاعتبار؛ للارتقاء بمواهب الطلبة. ونستخلص مما سبق أن الدراسات السابقة قد أسهمَت في إثراء الإطار النظري للدراسة الحاليَّة، وصياغة مشكلة الدراسة، وإظهار أهميتها بشكلٍ عِلمي مبنيٍّ على دراسات ذاتِ قيمة عالية. ومما يُميز الدراسةَ الحاليَّة عن غيرها من البحوث والدراسات، معرفةُ الخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين في الجامعات السعودية الناشئة، من وجهةِ نظر أعضاء هيئة التدريس. لذا، فإنَّ جمع البيانات ارتكَز على مجتمعٍ ذي علاقة وطيدة مع الطلبة الموهوبين، حيث يقضي هؤلاء الطلبة معظمَ وقتهم معهم في الجامعة؛ وبذلك فإن آراءَ أعضاء هيئة التدريس بالغةُ الأهمية، بِناءً على وقت التفاعل في بيئاتٍ متنوِّعة، وستكون المعلوماتُ التي تستند إلى آرائهم ذاتَ قيمةٍ عالية لتوجيه الدراسات فيما بعد.

إجراءات الدراســة:

منهج الدراسة:

انطلاقًا من طبيعة هذه الدراسة، والأهدافِ التي تسعى إلى تحقيقها، اعتمد الباحثُ في إجراء هذه الدراسة على المنهج الارتباطي؛ نظرًا إلى مناسبتِه لأهداف الدراسة. ويُعرَّف بأنه: «وصفُ الظاهرة التي يُراد دراستُها، وجمعُ أوصافٍ ومعلوماتٍ دقيقة عنها، وهو منهجٌ يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد، ويهتمُّ بوصفها وصفًا دقيقًا ويُعبر عنها تعبيرًا كيفيًّا وكميًّا» (عثمان، 2009: 84). واتبعَت الدراسةُ المنهج الارتباطي للإجابة عن السؤال الثالث حول العلاقة بين وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين بالجامعات الناشئة، ومستوى معرفتهم في مجال تربية الموهوبين.

مجتمع الدراسة وعينته:

تَمثَّل مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة بالمملكة العربية السعودية في أربع جامعات سعودية: (جامعة حائل، وجامعة طيبة، وجامعة حفر الباطن، وجامعة جدَّة)، وقد اختِيرَت عينةٌ منهم بطريقة عشوائية بسيطة، قدرها: 167، والجدول (1) يوضح وصف العينة.

جدول (1) توزيع عينة الدراسة وفقًا للجنس ومدة الخبرة، والجامعة، والرُّتبة العلمية، والكلية، ووجودِ موهوبٍ في العائلة، وأنك موهوب، وحضور دورة في تربية الموهوبين، والعمر

الجنس	التكرار	النسبة
أنثى	75	44.9
ذكر	92	55.1
المجموع	167	100.0
مدة الخبرة	**التكرار**	**النسبة**
أقل من 5 سنوات	23	13.8
من 5 وأقل من 10 سنوات	46	27.5
من 10 وأقل من 15 سنة	46	27.5
من 15 وأقل من 20	20	12.0
من 20 سنة فأكثر	32	19.2
المجموع	167	100.0
الجامعة	**التكرار**	**النسبة**
جامعة جدة	7	4.2
جامعة حفر الباطن	19	11.4
جامعة حائل	108	64.6
جامعة طيبة	33	19.8
المجموع	167	100.0
الرتبة العلمية	**التكرار**	**النسبة**
معيد	8	4.8
محاضر	28	16.8
أستاذ مساعد	84	50.3
أستاذ مشارك	29	17.4
أستاذ	18	10.7
المجموع	167	%100

الكلية	التكرار	النسبة
الكليات الصحية	4	2.4
الكليات الهندسية	7	4.2
الكليات النظرية	126	75.4
الكليات العلمية	27	16.2
أخرى	3	1.8
المجموع	167	%100.0
وجود موهوب في العائلة	**التكرار**	**النسبة**
لا	93	55.7
نعم	74	44.3
المجموع	167	%100.0
أنك موهوب	**التكرار**	**النسبة**
لا	54	32.3
نعم	113	67.7
المجموع	167	%100.0
حضور دورة في تربية الموهوبين	**التكرار**	**النسبة**
لا	119	71.3
نعم	48	28.7
المجموع	167	%100.0
العمر	**التكرار**	**النسبة**
أقل من 30 سنة	7	4.2
من 30 وأقل من 40 سنة	62	37.1
من 40 وأقل من 50 سنة	66	39.5
من 50 وأقل من 60 سنة	31	18.6
من 60 سنة فأكثر	1	0.6
المجموع	167	%100.0

يتَّضح من الجدول (1) أن خبرات أفراد العينة كبيرةٌ؛ 5 سنوات فأكثرَ بنسبةٍ تفوق 86 %، وغالبيَّة أفراد العينة تتمتع برُتبٍ عِلمية عالية؛ أستاذ مساعد فما فوق، بنسبةٍ أكثرَ من 78 %، وفي الجامعات الأربعة الموضَّحة في العينة، كما تتوزَّع العينة بصورةٍ متوازنة للكليات الجامعية الصحية، الهندسة، النظرية والعلمية، و44.3 % من أعضاء هيئة التدريس أشاروا إلى وجود موهوبٍ ضمن أُسَرهم، وأكثر من 67 % من أفراد العينة أكَّدوا أنهم موهوبون، وهذا يتناسب مع وضعهم العلميّ ودرجاتهم العلمية، ونسبةُ حضورهم لدورات الموهوبين تقلُّ عن 28 %.

أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها؛ قام الباحث ببناءِ أداة الدراسة، وهي الاستبانة:

بالاطِّلاع على الدراسات السابقة ذاتِ الصلة بموضوع الدراسة والإطار النظري؛ للاستفادة منها في كتابةِ فقرات الاستبانة وصياغتِها؛ كدراسةِ كلٍّ من العمري (2008)، والعطوي (2019)، ومعمار وآخرين (2021)، والسبيعي (2020)؛ وكذلك مشورة الخبراء في هذا المجال، وقد بُنِيَت الأداة وَفْقَ الخطوات التالية:

اشتملت الأداة على جُزأَين على النحو التالي:

الجزء الأول: اشتمل على البيانات الأولية الأساسية للمفحوصين، التي تتعلَّق بمتغيرات الدراسة، بالإضافة إلى الهدف من الدراسة، وكيفية الإجابة عن الأداة.

الجزء الثاني: تكوَّن من بُعدين:

البُعد الأول: وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات المقدَّمة للموهوبين بالجامعات الناشئة.

البُعد الثاني: معرفة أعضاء هيئة التدريس بمجال تربية الموهوبين.

طريقة تصحيح الاستبانة:

دُرِّجَت الاستبانة بطريقةِ تدريج (ليكارت الخماسي): (أوافق بشدة =5، أوافق =4، محايد =3، لا أوافق =2، لا أوافق بشدة=1).

صِدق الأداة:

الصِّدق الظاهري (صدق المحكمين):

تحقق الباحث من صدق أداة الدراسة عن طريقِ عرض أداة الدراسة على عددٍ من المحكمين، وعددهم 12 من ذوي الاختصاص في الجامعات والمؤسسات التعليمية، ومجموعةٍ من المحكمين من الخبراء في التخصصات التربوية؛ لمراجعتها وتدقيق عباراتها وأبعادها؛ لتحديد مدى مناسبة كلِّ عبارة، ومدى انتمائها للبُعد الخاص بها، وسلامتها اللغوية، وسلامة الصياغة، واقتراح التعديلات إذا لزم الأمر، بالحذف أو الإضافة.

الصدق البنائي للاستبانة:

للتحقُّق من الصدق البنائي للاستبانة، حُسِبَت مُعامِلاتُ الارتباط بيرسون بين المتوسط الحسابي الكلِّي لكلِّ بُعد من أبعاد الاستبانة، مع المتوسط الحسابي الكليِّ للاستبانة كوحدةٍ واحدة، ويوضِّح الجدول (2) نتائجَ هذا التحليل:

جدول (2) مُعامِلات الارتباط بيرسون بين المتوسط الكلي للبعد والمتوسط الكلي للاستبانة

البعد الأول ه	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبانة	البعد الثاني	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
a1	.736	b1	.614
a2	.519	b2	.551
a3	.598	b3	.577
a4	.682	b4	.497
a5	.655	b5	.428
a6	.622	b6	.289
a7	.642	b7	.407
a8	.589	b8	.328
a9	.564	b9	.422
a10	.546	b10	.339
a11	.586	b11	.321
a12	.721	b12	.601

دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05)

توضِّح النتائجُ الواردة في الجدول السابق أن جميع أبعاد الاستبانة قد ارتبطت بالدرجة الكلية للاستبانة ارتباطاتٍ موجَبةً، وذاتَ دلالةٍ إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05)، وهذا مؤشر على الصدق البنائي لأداة الدراسة.

ثَبات الأدوات:

يُشير الثباتُ إلى إمكانية الحصول على النتائج نفسِها فيما لو أُعيدَ تطبيق الأداة على الأفراد أنفُسِهم، وللتحقُّق من الثبات لمحاور الاستبانة استُخدِم مُعامِلُ ثباتِ ألفا-كرونباخ (Cronbach's Alpha)، ويوضح الجدول (3) التالي نتائجَ قيم الثبات لأبعاد الاستبانة:

جدول (3) قيم معاملات الثبات ألفا لكرونباخ (Cronbach.s Alpha) لأبعاد الاستبانة

م	أبعاد الاستبانة	معامل الثبات ألفا كرونباخ
1	البعد الأول: مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات المقدمة للموهوبين بالجامعات الناشئة.	0.963
2	البعد الثاني: مستوى معرفة أعضاء هيئة التدريس بمجال تربية الموهوبين.	0.945
	الاستبانة الكلية	0.95

يوضح الجدول السابق أنَّ قيم معاملات الثبات للاستبانة وأبعادها مرتفعة؛ فقد بلَغ للاستبانة الكلية (0,95)، وهي قيمةٌ مرتفعة ومقبولة، كما نجد أنَّ جميع الأبعاد قيمٌ مرتفعة، وهذه مؤشراتٌ على ثبات الأداة.

الأساليب الإحصائية المستخدَمة في الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة، والتحقُّق من مؤشرات الصدق والثبات لها؛ استَخدَم الباحثان المعالجاتِ والأساليبَ الإحصائية التالية في أثناء التحليل باستخدام برنامج (SPSS):

- مُعامِل الارتباط بيرسون لقياس صدقِ الاتِّساق الداخلي.
- اختبار ألفا كرونباخ لقياسِ ثبات أداة الدراسة.
- التَّكرارات والنِّسَب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لقياس استجابات أفرادِ مجتمع الدراسة على محاور الاستبانة وعباراتِها.
- اختبار كروسكال واليس؛ للتعرف على وجود الفروق بين محاور الدراسة والمتغيرات الشخصية.
- اختبار مان وينتي؛ للتعرف على وجود فروقٍ للجنس، ووجود موهوبٍ في العائلة، وأنك موهوب، وحضور دورة في تربية الموهوبين.

جدول (4) درجات فئات معيار نتائج الدراسة وحدودها وفقًا لمقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	معيار الحكم على النتائج	فئة المتوسط	
		من	إلى
5	موافق بشدة	4.20	5
4	موافق	3.40	4.20
3	موافق لحد ما (محايد)	2.60	3.40
2	غير موافق	1.80	2.60
1	غير موافق بشدة	1	1.80

النتائج المتعلِّقة بالسؤال الأول: ما مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين بالجامعات الناشئة؟

وللإجابة عن هذا السؤال، فقد حسَبَ الباحث أولًا النسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، والمتوسِّط الحسابي التجميعي لجميع عبارات البُعد الأول؛ للتعرف على مستوى وعيِ أعضاء هيئة التدريس بالخدمات المقدمة للموهوبين بالجامعات الناشئة، ويوضحه الجدول (5) أدناه.

جدول (5) النسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، والمتوسِّط الحسابي التجميعي لجميع عبارات البُعد الأول

رقم العبارة	العبارة	التكرار	الاستجابات					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		النسبة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة			
1	الطلبة الموهوبون يحتاجون إلى اهتمامٍ خاص من أجل تنميةٍ كامل مواهبهم.	٪	7	30	46	55	29	3.41	1.10	1
		ك	4.2	18.0	27.5	32.9	17.4			
2	البرامج المخصَّصة للطلبة الموهوبين تساعد سلبًا على نشر (مفهوم النخبة) بين الطلبة.	٪	8	34	43	58	24	3.34	1.10	2
		ك	4.8	20.4	25.7	34.7	14.4			
3	وضع الطلبة الموهوبين في برامج خاصة مستقلة بهم يؤثِّر في الطلبة الآخرين ويجعلهم يشعرون بالدونية.	ك	14	38	52	42	21	3.11	1.15	12
		٪	8.4	22.8	31.1	25.1	12.6			
4	البرامج الإثرائية للطلبة الموهوبين تشجعهم لأن يكونوا أكثرَ حماسًا للتعلُّم.	ك	9	36	57	49	16	3.16	1.04	9
		٪	5.4	21.6	34.1	29.3	9.6			
5	البرامج الخاصة بالموهوبين لا داعي لها وينبغي أن تُلغى تمامًا.	ك	12	29	54	54	18	3.22	1.09	7
		٪	7.2	17.4	32.3	32.3	10.8			
6	الطلبة الموهوبون سيكونون ناجحين على كلِّ حال مهما اختلفَت أنواع البرامج التعليمية المقدمة لهم.	ك	10	36	47	55	19	3.22	1.09	8
		٪	6.0	21.6	28.1	32.9	11.4			

7	ينبغي أن توفِّر جامعاتُنا برامجَ تربويةً خاصةً بالموهوبين.	ك	8	34	44	60	21	3.31	1.08	3
		٪	4.8	20.4	26.3	35.9	12.6			
8	تقسيم الطلبة إلى موهوبين وعـاديِّين يقود إلى تعزيز التصـنيف السـلبي؛ مثل: جيد، وضعيف.	ك	10	41	55	40	21	3.13	1.10	10
		٪	6.0	24.6	32.9	24.0	12.6			
9	أودُّ أن أُعتبَـر أو أكـون شخصًـا موهوبًا.	ك	7	35	46	57	22	3.31	1.07	4
		٪	4.2	21.0	27.5	34.1	13.2			
10	بعض أعضاء هيئة التدريس يفقـد سلطته في إدارة الصف بسبب الطلبة الموهوبين.	ك	5	31	55	59	17	3.31	0.99	5
		٪	3.0	18.6	32.9	35.3	10.2			
11	الطلبة الموهوبون لهم تـأثيرٌ إيجـابي فيمن حولَهم.	ك	9	37	62	44	15	3.11	1.03	11
		٪	5.4	22.2	37.1	26.3	9.0			
12	كثيرًا ما يهتمُّ الموهوبـون بأشـياءَ ليست مفيدة.	ك	7	30	66	46	18	3.23	1.00	6
		٪	4.2	18.0	39.5	27.5	10.8			
	المتوسط العام								3.24	

يتضح من الجدول رقم (5) أعلاه أن:

- –نسبةً كبيرة جدًّا من المستجيبين توافق على أن الطلبة الموهوبين يحتاجون إلى اهتمامٍ خاص؛ من أجل تنمية كامل مواهبهم، بمتوسط حسابي بلغ 3.41.
- –نسبةً كبيرة من المستجيبين توافق لحدٍّ ما (محايد)، على أن البرامج المخصصة للطلبة الموهوبين تساعد سلبًا على نشر (مفهوم النخبة) بين الطلبة. ينبغي أن توفِّر جامعاتنا برامج تربوية خاصة بالموهوبين، أودُّ أن أُعتبَر أو أكون شخصًا موهوبًا. بعض أعضاء هيئة التدريس يفقد سُلطته في إدارة الصف بسبب الطلبة الموهوبين. كثيرًا ما يهتم الموهوبون بأشياء ليست مفيدة. البرامج الخاصة بالموهوبين لا داعي لها وينبغي أن تُلغى تمامًا. الطلبة الموهوبون سيكونون ناجحين على كل حال مهما اختلفت أنواع البرامج التعليمية المقدمة لهم. البرامج الإثرائية للطلبة الموهوبين تشجعهم لأن يكونوا أكثرَ حماسًا للتعلم. تقسيم الطلبة إلى موهوبين وعاديين يقود إلى تعزيز التَّصنيف السلبي؛ مثل: جيد، وضعيف. الطلبة الموهوبون لهم تأثير إيجابي فيمن حولهم. وضع الطلبة الموهوبين في برامج خاصة مستقلة بهم يؤثِّر في الطلبة الآخرين، ويجعلهم يشعرون بالدونية، بمتوسطات حسابية بلغَت (3.34، 3.31، 3.31.3.31، 3.23، 3.22، 3.22، 3.16، 3.13، 3.11، 3.11) على التوالي. وتراوحَ الانحراف المعياري ما بين (0.99، 1.153)؛ مما يدلُّ على تجانس أفراد العينة.

وعليه؛ يرى الباحث أن جميع أفراد العينة توافق لحدٍّ ما على مستوى وعيِ أعضاء هيئة التدريس بالخدمات المقدمة للموهوبين بالجامعات الناشئة، بمتوسطٍ حسابي قدره 3.24.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى معرفة أعضاء هيئة التدريس في مجال تربية الموهوبين؟

وللإجابة عن هذا السؤال، فقد حسَبَ الباحث أولًا النِّسَب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، والمتوسط الحسابي التجميعي لجميع عبارات المحور الأول؛ للتعرُّف على معرفة أعضاء هيئة التدريس بمجال تربية الموهوبين بالجامعات الناشئة، ويوضِّحه الجدول التالي: جدول (6)

جدول (6) النسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، والمتوسّط الحسابي التجميعي لجميع عبارات المحور الأول

رقم العبارة	العبارة	التكرار	الاستجابات					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		النسبة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة			
1	الاحتياجـات الاجتماعيـة والعاطفيـة والنفسية للطلبة الموهوبين.	٪	10	11	53	48	45	3.64	1.13	3
		ك	6.0	6.6	31.7	28.7	26.9			
		٪	7	20	56	47	37	3.52	1.09	

2	وضع الخطط الفردية والجماعية للطلبة الموهوبين.	٪	4.2	12.0	33.5	28.1	22.2			
		ك	6	25	54	45	37	3.49	1.10	6
3	المعايير والإجراءات المستخدمة لتحديد الطلبة الموهوبين.	٪	3.6	15.0	32.3	26.9	22.2			
		ك	25	22	60	33	27	3.09	1.26	8
4	النماذج النظرية للموهبة (مثال: نموذج جيلفورد، بلوم، وليام وريتزلي).	٪	15.0	13.2	35.9	19.8	16.2			
		ك	17	15	43	53	39	3.49	1.23	12
5	تقييم وتقويم أداء الطلبة الموهوبين.	٪	10.2	9.0	25.7	31.7	23.4			
		ك	15	9.0	15	9.0	15	3.41	1.17	9
6	الإستراتيجيات التعليمية التي تطبق مع الطلبة الموهوبين (مثل: التسريع وضغط المنهج، النموذج الإثرائي، تقسيم الطلبة على حسب قدراتهم).	٪	21	12.6	21	12.6	21			
		ك	14	20	49	52	32	3.41	1.19	10
7	أساليب إدارة القاعة الدراسية لتتناسب مع احتياجات الموهوبين.	٪	8.4	12.0	29.3	31.1	19.2			
		ك	4	16	37	70	4	3.75	1.00	11
8	الخصائص الشخصية والسمات للطلبة الموهوبين.	٪	2.4	9.6	22.2	41.9	2.4			
		ك	14	15	51	48	39	3.50	1.19	2
9	العمل الجماعي المشترك مع أعضاء هيئة التدريس الآخرين نحو المساعدة والتخطيط للطلبة الموهوبين.	٪	8.4	9.0	30.5	28.7	23.4			
		ك	13	15	39	54	13	3.62	1.20	7
10	استخدام مهارات التواصل والخطاب التي تساعد في تطوير الموهوبين.	٪	7.8	9.0	23.4	32.3	7.8			
		ك	9	14	38	53	53	3.76	1.15	4
11	القدرة على استخدام تقنيات التعليم كوسيلةٍ مُساعدة للطلبة الموهوبين في الجامعة.	٪	5.4	8.4	22.8	31.7	31.7			
		ك	9	20	43	50	45	3.61	1.16	1 5
12	القدرة على تعديل المنهج وتكييفه، وتقديم مناهج إضافية لتعزيز الطلبة الموهوبين.	٪	5.4	12.0	25.7	29.9	26.9			
		المتوسط العام							3.52	

يتَّضح من الجدول (6) أعلاه أن:

- نسبةً كبيرة جدًّا من المستجيبين توافق على: القدرة على استخدام تقنيات التعليم كوسيلةٍ مُساعدة للطلبة الموهوبين في الجامعة، الخصائص الشخصية والسمات للطلبة الموهوبين، والاحتياجات الاجتماعية والعاطفية والنفسية للطلبة الموهوبين، واستخدام مهارات التواصل والخِطاب التي تساعد في تطوير الموهوبين، والقدرة على تعديل المنهج وتكييفه وتقديم مناهج إضافية لتعزيزِ الطلبة الموهوبين، ووضع الخُطط الفردية والجماعية للطلبة الموهوبين، والعمل الجماعي المشترك مع أعضاء هيئة التدريس الآخَرين نحو المساعدة والتخطيط للطلبة الموهوبين، والمعايير والإجراءات المستخدمة لتحديد الطلبة الموهوبين، وتقييم وتقويم أداءِ الطلبة الموهوبين، والإستراتيجيات التعليمية التي تُطبَّق مع الطلبة الموهوبين؛ مثل: (التسريع وضغط المنهج، النموذج الإثرائي، تقسيم الطلبة على حسب قدراتهم)، أساليب إدارة القاعة الدراسية لتتناسبَ مع احتياجات الموهوبين، بمتوسطات حسابية (3.76، 3.75، 3.64، 3.62، 3.61، 3.52، 3.50، 3.49، 3.49، 3.41، 3.41) على التوالي.
- نسبةً كبيرة من المستجيبين توافق لحدٍّ ما (محايد) على معرفتها بالنماذج النظرية للموهبة (مثال: نموذج جيلفورد، بلوم، وليام ورينزلي)، بمتوسط قدره 3.09.

وأنَّ الانحراف المعياري يتراوح ما بين (1.00، 1.261)؛ مما يدلُّ على تجانس أفراد العينة.

وعليه؛ يرى الباحث أن جميع أفراد العينة توافق على معرفةِ أعضاء هيئة التدريس بمجال تربية الموهوبين بالجامعات الناشئة، بمتوسطٍ حسابي قدره 3.52.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما العلاقة بين وعيِ أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين بالجامعات الناشئة، ومستوى معرفتِهم في مجال تربية الموهوبين؟

وللإجابة عن هذا السؤال؛ حُسِب اختبارُ مُعامل الارتباط بين وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين بالجامعات الناشئة، ومستوى معرفتهم في مجالِ تربية الموهوبين، ويوضِّحه الجدول أدناه.

جدول (7) مُعامل الارتباط بين وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين بالجامعات الناشئة، ومستوى معرفتهم في مجالِ تربية الموهوبين

العلاقة	معامل الارتباط	الدلالة
بين وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين بالجامعات الناشئة، ومستوى معرفتهم في مجال تربية الموهوبين.	0.24	0.002

يتضح من الجدول (7) أعلاه: أنه توجد علاقةٌ طردية موجبة بين وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين بالجامعات الناشئة، ومستوى معرفتهم في مجال تربية الموهوبين عند مستوى 0.05.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع (أ): ما المتغيرات الدِّيموغرافية المؤثِّرة في مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين في الجامعات الناشئة، ومستوى معرفتهم في مجال تربية الموهوبين؟

أ. متغير الجنس:

وللإجابة عن هذا السؤال فيما يخص متغير الجنس، حُسِب اختبارُ مان وينتي؛ للتعرف على مدى اختلافِ معرفةِ أعضاء هيئة التدريس بالطلبة الموهوبين في الجامعات الناشئة، وواقع الخدمات التربوية المقدمة لهم التي تُعزى للجنس، ويوضحه الجدول أدناه. جدول (8)

جدول (8) اختبار مان وينتي؛ للتعرف على مدى اختلافِ معرفةِ أعضاء هيئة التدريس بالطلبة الموهوبين في الجامعات الناشئة، وواقع الخدمات التربوية المقدمة لهم التي تُعزى للجنس

الجنس	العدد	متوسط الفروق	الانحراف المعياري	قيمة مان وينتي	مستوى الدلالة
أنثى	75	78.04	5853.00	2.36	0.15غير دالة
ذكر	92	88.86	8175.00		

يتضح من الجدول (8) أعلاه: أنه لا توجد فروقٌ ذاتُ دلالةٍ إحصائية عند مستوى (0.05)، بين آراءِ الذكور والإناث حول معرفة أعضاء هيئة التدريس بالطلبة الموهوبين في الجامعات الناشئة، وواقع الخدمات التربوية المقدمة لهم التي تُعزى للجنس.

ب. متغيِّر الجامعة:

وللإجابة عن هذا السؤال فيما يخصُّ متغير الجامعة، حُسِبَت الاختباراتُ اللامعملية، ونظرًا إلى وجودِ تفاوتٍ كبير في أعداد الأساتذة بالجامعات، استُخدِم اختبار كروسكال واليس؛ للتعرف على مدى اختلاف معرفة أعضاء هيئة التدريس بالطلبة الموهوبين في الجامعات الناشئة، وواقع الخدمات التربوية المقدمة لهم التي تُعزى للجامعة، ويوضحه الجدول أدناه.

جدول (9) اختبار كروسكال واليس؛ للتعرف على مدى اختلاف معرفة أعضاء هيئة التدريس بالطلبة الموهوبين في الجامعات الناشئة، وواقع الخدمات التربوية المقدمة لهم التي تُعزى للجامعة

الجامعات	جامعة جدة (ن= 3)	جامعة حفر الباطن (ن= 19)	جامعة حائل (ن= 108)	جامعة طيبة (ن= 33)	أخرى (ن= 4)	كروسكال واليس Kruskal-Wallis H	درجات الحرية df	مستوى الدلالة Asymp Sig.
	متوسط الرتب	متوسط الرتب	متوسط الرتب	متوسط الرتب	متوسط الرتب			
النتائج	112.67	87.08	84.76	76.76	87.00	1.9152	4	0.75

يتضح من الجدول (9) أعلاه: أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى 0.05 لمعرفةِ أعضاء هيئة التدريس بالطلبة الموهوبين في الجامعات الناشئة، وواقع الخدمات التربوية المقدمة لهم التي تُعزى للجامعة.

ج. متغير الرُّتبة العلمية:

وللإجابة عن هذا السؤال فيما يخص متغير الرتبة العلمية، حُسِبَت الاختبارات اللامعملية، ونظرًا إلى وجود تفاوتٍ كبير في الرتب العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس، استُخدِم اختبارُ كروسكال واليس؛ للتعرُّف على مدى اختلاف معرفة أعضاء هيئة التدريس بالطلبة الموهوبين في الجامعات الناشئة، وواقعُ الخدمات التربوية المقدمة لهم يُعزى إلى الرتبة العلمية، ويوضحه الجدول أدناه.

جدول (10) اختبارُ كروسكال واليس؛ للتعرُّف على مدى اختلاف معرفة أعضاء هيئة التدريس بالطلبة الموهوبين في الجامعات الناشئة، وواقعُ الخدمات التربوية المقدمة لهم يُعزى إلى الرتبة العلمية

الرتبة العلمية	معيد (ن= 3)	محاضر (ن= 19)	أستاذ مساعد (ن= 108)	أستاذ مشارك (ن= 33)	أستاذ (ن= 4)	كروسكال واليس Kruskal-Wallis H	درجات الحرية df	مستوى الدلالة Asymp Sig.
	متوسط الرتب	متوسط الرتب	متوسط الرتب	متوسط الرتب	متوسط الرتب			
النتائج	40.07	77.34	87.39	97.53	69.19	10.79	4	0.028

يتضح من الجدول (10) أعلاه: أنه توجد فروقٌ ذات دلالة إحصائية بمستوى $\alpha = 0.05$ لمعرفة أعضاء هيئة التدريس بالطلبة الموهوبين في الجامعات الناشئة، وواقع الخدمات التربوية المقدمة لهم يُعزى إلى الرتبة العِلمية، لصالح الرتب العليا، من خلال اختبار المقارنات البعدية واختبار مان ويتني.

د. متغير نوع الكلية:

وللإجابة عن هذا السؤال فيما يخصُّ متغيرَ نوع الكلية، حُسِبَت الاختبارات اللامعلميَّة، ونظرًا إلى وجودِ تفاوُتٍ كبير في الرُّتَب العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس، استُخدِم اختبار كروسكال واليس؛ للتعرُّف على مدى اختلاف معرفة أعضاء هيئة التدريس بالطلبة الموهوبين في الجامعات الناشئة، وواقع الخِدمات التربوية المقدمة لهم التي تُعزى للكليات، ويوضحه الجدول أدناه.

جدول رقم (11) اختبار كروسكال واليس؛ للتعرُّف على مدى اختلاف معرفة أعضاء هيئة التدريس بالطلبة الموهوبين في الجامعات الناشئة، وواقع الخدمات التربوية المقدمة لهم التي تُعزى للكليات

الكليات	الصحية (ن= 3)	الهندسية (ن= 19)	النظرية (ن= 108)	العلمية (ن= 33)	أخرى (ن= 4)	كروسكال واليس Kruskal-Wallis H	درجات الحرية df	مستوى الدلالة Asymp Sig.
	متوسط الرتب	متوسط الرتب	متوسط الرتب	متوسط الرتب	متوسط الرتب			
النتائج	66.88	88.00	79.34	105.07	103.50	7.34	4	0.118

يتَّضح من الجدول (11) أعلاه: أنه لا توجد فروقٌ ذاتُ دلالة إحصائية بمستوى $\alpha = 0.05$ لمعرفةِ أعضاء هيئة التدريس بالطلبة الموهوبين في الجامعات الناشئة، وواقع الخدمات التربوية المقدمة لهم التي تُعزى للكليات.

مناقشة النتائج:

هدفَت الدراسةُ الحاليَّة إلى التَّعرُّف على مستوى وعيِ أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدَّمة للطلبة الموهوبين في الجامعات الناشئة، وعلاقته بمستوى معرفتهم في مجالِ تربية الموهوبين، في جامعة حائل، وجامعة جُدَّة، وجامعة حفر الباطن، وجامعة طَيْبة. ومن خلال مناقشة السؤال الأول الذي نصُّه: «ما مستوى وعيِ أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين بالجامعات الناشئة؟»، أظهرَت النتائجُ أن نسبةً كبيرة جدًّا من أعضاء هيئة التدريس تُوافق على أن الطلبة الموهوبين يحتاجون إلى اهتمامٍ خاص؛ من أجلِ تنمية كلِّ مواهبهم، كما تتفق نتائجُ هذه الدراسة مع نتائج دراسة عشرية (2017)، التي أشارت إلى ضرورةِ وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية بهذه الشريحة، وأنهم يحتاجون إلى تصميمِ مناهجَ

ومقرراتٍ تعليمية تهتمُّ بتنمية الطلبة الموهوبين. وتتفق كذلك مع نتائج دراسة فريمان (Freeman, 2015)، التي بيَّنت أن وعي أعضاء هيئة التدريس يقود إلى رعاية الموهوبين، ودعمِهم وتوطينهم؛ لتنمية مواهبِهم من خلال وجود خدماتٍ تربوية مناسبة للطلبة؛ لذا فإنَّ مستوى الوعي في الدراسة الحاليَّة مؤشرٌ واضح أن الاهتمام بالطلبة الموهوبين أصبح ضرورةً يجب الاهتمام بها، ويتم ذلك من خلال توفير الخدمات التربوية.

وتأكيدًا لذلك، أشارت نتائجُ الدراسة الحاليَّة إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس يوافقون لحدٍّ ما على مستوَى وعيٍ أعضاء هيئة التدريس بالخدمات المقدمة للموهوبين بالجامعات الناشئة، وقد اتفقَت هذه النتيجة لحدٍّ ما مع دراسة السبيعي (2020)، إلا أنَّ هناك قصورًا واضحًا في رعاية الموهوبين، وتقديم الخدمات التربوية المناسبة لهم بجامعات المملكة العربية السعودية؛ لذا يمكن القول: إن هناك حاجةً مُلحَّة لتطوير مستوى الخدمات التربوية، التي يمكن من خلالها تطويرُ رعاية الطلبة الموهوبين بالجامعاتِ وتحسينُها. وعليه؛ نستطيع القول: إن معرفة وجود خدمات تربوية تُناسب مواهبَ الطلبة وابتكاراتِهم، وإنشاءَ وحدةٍ تخصصية في الجامعات، يُسهِم في رفع مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات، والعملِ على تطويرها وتنفيذها بالشكل المطلوب.

ومن خلال مناقشة السؤال الثاني الذي نصُّه: «ما مستوى معرفة أعضاء هيئة التدريس في مجال تربية الموهوبين؟» حيث أشارَت النتائجُ إلى أن نسبةً كبيرة جدًّا من أعضاء هيئة التدريس لديهم مستوًى عالٍ في مجال تربية الموهوبين؛ على سبيل المثال: لديهم القدرةُ على استخدام تِقنيات التعليم باعتباره وسيلة مُساعدة للطلبة الموهوبين في الجامعة، ومعرفة الخصائص الشخصية والسِّمات للطلبة الموهوبين، والاحتياجات الاجتماعية والعاطفية والنفسيَّة لهم، واستخدام مهارات التواصل وأساليبِ إدارة القاعة الدراسية لتتناسب مع احتياجاتهم... إلخ. وتتفق نتائجُ هذه الدراسة مع نتائج دراسة عساف (2018)، التي أشارت إلى أنَّ لدى أعضاء هيئة التدريس قدرةً عالية على إدارة الابتكار لدى الطلبة بالجامعات، ومعرفتِهم في مجال تربية الموهوبين. وآراءُ أعضاء هيئة التدريس في مجال تربية الموهوبين تكون معتبرةً بسبب انخراط بعضِهم في دوراتٍ تدريبية، أو من خلال دراستهم في جامعاتٍ تُقدم برامجَ تخصصية للطلبة الموهوبين.

كما أشارت نتائجُ الدراسة إلى أن مستويات أعضاء هيئة التدريس في معرفة النماذج النظرية للموهبة (مثال: نموذج جيلفورد، بلوم، وليام ورينزلي) كانت مُحايِدة. ونستنتج من ذلك أن تلك النظريات تخصصيةٌ جدًّا في مجال الموهبة؛ لذا يصعب على غيرِ المتخصصين تطبيقُها وممارستُها. وهذه النتيجة توضِّح لنا أنه في حال معرفة أعضاء هيئة التدريس للنماذج النظرية فقد يتمُّ تطوير البيئة الجامعية لتكون أكثرَ تقديرًا لاحتياجات الطلبة الموهوبين؛ وذلك لأنهم يُعَدون المحرِّكَ الرئيسي والموردَ الأساسي ذا التأثيرِ الأكبر في العملية التعليمية. وأكدَت نتائجُ دراسة العمري (2008) أنه من الضروري أن يتشارك مُتَّخِذو القرار والمهتمون بمجال رعاية الموهوبين في الاهتمام برعاية الطالب الموهوب في الجامعات وَفقًا لرغباتهم وميولهم.

وفي مناقشة السؤال الثالث الذي نصُّه: «ما العلاقة بين وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدَّمة للطلبة الموهوبين بالجامعات الناشئة، ومستوى معرفتهم في مجال تربية الموهوبين؟»، أظهرَت النتائجُ أن هناك علاقةً طَردية موجبة بين وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين بالجامعات الناشئة، ومستوى معرفتِهم في مجال تربية الموهوبين عند مستوى 0.05. ومن ثَمَّ يتبيَّن لنا أن معرفة أعضاء هيئة التدريس في مجال تربية الموهوبين يُسهِم في تعليمهم، ومساعدتهم على تنمية مواهبهم. ويمكن تفسيرُ هذه النتيجة أيضًا بأن الخدمات التي تُقدَّم لهؤلاء الطلبة في المرحلة الجامعة تكون ذاتَ قيمةٍ عالية. فتتفق هذه النتيجةُ مع ما أشار إليه كلٌّ من إبراهيم (2021)، والحمادي (2021)، بأن وعي أعضاء هيئة التدريس ومعرفتهم في مجال تربية الموهوبين يُسهِم في تقديم خدماتٍ تربوية للطلبة الموهوبين؛ كالتسريع، والإثراء، وتنويع التعليم، وغيرها من البرامج ذات العلاقة بهم، بالإضافة إلى دعمهم وتقديم البيئة التعليمية المناسبة.

ومِن هذا المنطلق يتبيَّن أن من المهمّ معرفةَ هذه العلاقة؛ لكونِها أهمَّ الإستراتيجيات التي تُساعد الجامعات في حثِّ أعضاء هيئة التدريس على تفعيل الخدمات التربوية، ويكون لدى الجامعات مدرّبون لديهم القدرةُ على التعامل مع الطلبة الموهوبين؛ لتنمية مواهبهم وقدراتهم، وإبرازِها. وقد أكَّدَ العديدُ من الدراسات أن معرفة أعضاء هيئة التدريس في مجال تربية الموهوبين، والخدمات التربوية، تُسهِم في رسم مسارات النجاح أمام الطلبة الموهوبين في المرحلة الجامعية (Wilcom, 2013). مما سبق يمكن القول: إنه أصبح من الضروريّ على صُنَّاع القرار في الجامعات أن ينتبهوا إلى أهميَّة تقديم البرامج التدريبية لجميع أعضاء هيئة التدريس، ورفعِ مستوى وعيهم في مجالِ تربية الموهوبين، التي تؤدِّي -بدورها- إلى تطوير كفاياتهم المهنية تجاهَ معرفة الخدمات التعليمية الحديثة المناسبة لتعليم الطلبة الموهوبين.

وبالنسبة لمتغيّرات الدراسة، لا توجد فروقٌ ذاتُ دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، بين آراء الذكور والإناث لمتغيّر الجنس. واتفقَت هذه النتيجةُ مع دراسة عساف (2018). ويُعلل الباحثان ذلك بأنَّ السبب تلقِّي جميعِ أعضاء هيئة التدريس الدوراتِ التدريبيةَ نفسَها، أو دوراتٍ مشابهةً في مجال تربية الموهوبين. كما لم تُظهِر الدراسة فروقًا تُعزى للجامعة المنتسبِ إليها. واتفقَت هذه النتيجة مع دراسة الكرعاوي (2010)، ويُعلل الباحث ذلك بالتقارب بين جميع الجامعات الناشئة بالمملكة العربية السعودية؛ فهي لديها آليةٌ موحَّدة تُقدَّم للطلبة الموهوبين. كما تُظهِر الدراسة وجودَ فروق تُعزى إلى الرتبة العلمية لصالح الرتب العليا، من خلال اختبار المقارنات البعدية، واختبار مان ويتني. ويُعلِّل الباحثان ذلك بأنَّ معظم أعضاء هيئة التدريس

في مرحلة الدكتوراه يُشاركون في المؤتمرات والندوات ذات العلاقة بالطلبة الموهوبين؛ من أجل رفع مستوى وعيهم عن هذه الفئة، وآلية تقديم الخدمات التربوية لهم بعد رجوعهم للعمل الجامعي. وأخيرًا، لم تُظهر الدراسة فروقًا تُعزى للكلية. وتتفق هذه النتيجةُ مع دراسة عساف (2018)، ودراسة الكرعاوي (2010). ويرى الباحث أن السبب في ذلك ربما يرجع إلى أن غالبيَّة الخدمات التي تُقدَّم في الكليات تُقدَّم لهم من عمادة شؤون الطلبة.

التوصيات:

بِناءً على نتائج الدراسة الحاليَّة؛ يوصي الباحث بما يلي:

- ضرورة اهتمام الجامعات السُّعودية بتطوير وعيِ أعضاء هيئة التدريس في مجال تربية الموهوبين.
- توفير التدريب الكافي لجميع أعضاء هيئة التدريس؛ للتعرف على الخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين بالجامعة.
- تطوير وعي أعضاء هيئة التدريس في البرامج التي تُقدَّم للطلبة الموهوبين؛ كالتسريع، والإثراء، وتنويع التعليم، والبرامج ذات العلاقة بهم.
- تطوير وعي أعضاء هيئة التدريس على استخدام مهارات التواصل، وأساليبِ إدارة القاعة الدراسية؛ لتتناسبَ مع احتياجات الموهوبين.
- – توفير مصادر المعرفة العِلمية لدى الجامعات التي ينبغي توفيرُها لأعضاء هيئة التدريس؛ لخدمة الطلبة الموهوبين.
- تصميم خِدمات تربوية تهتمُّ بالجانب النَّمائي، والعمليات المعرفية –لأهميتها في عمليات التعلُّم– وتدريب أعضاء هيئة التدريس على معرفتها.
- ضرورة اهتمام وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية، وفي الوطن العربي عمومًا، بالطلبة الموهوبين بالجامعات، ووضع الخُطط المناسبة لتعليمهم، والاهتمام بالخدمات التربوية المقدمة لهم.
- أما على الصَّعيد البحثي؛ فيقترح الباحثُ إجراء عددٍ من الدراسات المشابهة لدراسة مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين في جميع الجامعات السعودية الحكومية والخاصة، وعلاقته بمستوى معرفتهم في مجال تربية الموهوبين؛ وكذلك دراسةُ فاعليَّة بَرنامجٍ إرشادي لتطوير مستوى معرفة أعضاء هيئة التدريس في تربية الطلبة الموهوبين بالجامعات؛ وأيضًا دراسة الاختلاف في مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التربوية المقدمة للطلبة الموهوبين في جميع الجامعات في دولٍ مختلفة في الوطن العربي، التي تُحرِز تقدمًا علميًّا وتعليميًّا.

المراجع:

أولاً– المراجع العربية

إبراهيم، أحمد. (2021). التحديات التي تواجه العاملين في مجالات الإرشاد الأكاديمي بالجامعات العربية والإسلامية وسُبل مواجهتها: رؤية مقترَحة في ضوء معايير الهيئة الوطنية للإرشاد الأكاديمي NACADA. *مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية*، 1(1)، 91-122.

أبو ناصر، فتحي. (2019). سِمات خارطة الطلاب الموهوبين والمتفوقين الدارسين بجامعة الملك فيصل وسبل الرعاية المقترحة لهم. *المجلة التربوية بجامعة سوهاج*، 63، 250-275.

جروان، فتحي. (2016). الموهبة والتفوق، ط (7)، القاهرة: دار الفكر.

الجغيمان، عبد الله. (2018). الدليل الشامل في تصميم وتنفيذ برامج تربية ذوي الموهبة. العبيكان للنشر والتوزيع.

الحربي، صالح. (2022). التعليم الإلكتروني ورعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية في ظل جائحة كورونا. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*، 38(3)، 335-359.

الزهراني، سوسن. (2020). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى نحو توظيفِ أدوات التعليم الإلكتروني «منصة البلاك بورد» في العملية التعلمية تماشيًا مع تداعيات الحَجْر الصحي بسبب فيروس كورونا. *المجلة العربية للتربية النوعية*، 4 (14)، 357-376.

السبيعي، منيرة. (2020). تدابيرُ مقترَحة لرعاية الطلاب الموهوبين في الجامعات بالمملكة العربية السعودية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 4 (38)، 105-121.

العتيبي، نوف. (2022). الاحتياجات الإرشادية للموهوبين في الجامعات السعودية. *المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب بمصر، 6 (19)، 337-370.

عثمان، إبراهيم. (2009). مناهج البحث العلمي في التربية، منشورات جامعة السودان المفتوحة.

عساف، محمود. (2018). مؤشرات إدارة الابتكار في جامعتي الأزهر والإسلامية بمحافظة غزة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وسبل تفعيلها. *المجلة التربوية بجامعة الكويت*، 23(128)، 225-269.

عشرية، إخلاص. (2017). معايير جودة تطوير برامج رعاية الموهوبين في كليات التربية من وجهةِ نظر خُبراء التربية بالجامعات السودانية. *المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة*، 1 (1)، 11-64 .

العطوي، صالح. (2019). برامج وأساليب رعاية الطلاب الموهوبين في الرياضيات والمشكلات التي يواجهونها في المملكة العربية السعودية. *المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية*، 10 (1)، 1-10.

العمري، ناعم. (2008). عمادات شئون الطلاب في الجامعات السعودية: دراسة لواقعها ونموذج مقترح لتطويرها في ضوء بعض التجارِب العربية والأجنبية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود.

الغامدي، عبد الله. (2019). درجة امتلاك مُعلمي الطلاب الموهوبين للكفايات المهنية في ضوء معايير الجمعية الأمريكية للطلاب الموهوبين. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*، 35 (10)، 236-248.

القحطاني، سعيد. (2020). تصميم تصور مقترح لرعاية الطلاب الموهوبين في المملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية (أسيوط)، 36 (9)، 109-129.

الكرعاوي، محمد. (2010). البِنية التحتية لإدارة الموهبة وأبعادها وأثرها في تحقيق الأداء العالي للمنظمات دراسة مقارنة بين جامعتي الكوفة والقادسية. رسالة ماجستير، جامعة الكوفة، العراق.

المحمادي، سارة. (2021). واقع تطبيق إدارة المعلومات على نظام إدارة المواهب الطلابية في ظل أزمة «كورونا» في مركز الموهبة والإبداع بجامعة الملك عبد العزيز: دراسةُ حالة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، جُدة– المملكة العربية السعودية.

معمار، صلاح واليماحي، مروة وشهوان، أميمة والكعبي، آمنة. (2021). دور القيادة المدرسية في دعم برامج رعاية الموهوبين من وجهة نظر الهيئة التدريسية– دراسة ميدانية على المنطقة الشرقية بالإمارات العربية المتحدة. المجلة العربية للتربية النوعية، 17(5)، 115-140.

الهزاع، آمال والحقباني، نبيل. (2017). رعاية الموهوبين بالمرحلة الجامعية: تجارِبُ دولية وبرامج مقترحة، الملتقى العلمي الرابع للمركز الوطني لأبحاث الموهبة والإبداع– جامعة الملك فيصل، 25- 26 ربيع الأول 1439هـ، الموافق 13- 14 ديسمبر، 2017.

Arabic references:

Abu Nasser, Fathi. (2019). Features of the Map of Gifted and High Achievement Students at King Faisal University and the ways of care offered to them. *Educational Journal at Sohag University.* (in Arabic), 63, 250275-.

Alamiri, Nime. (2008). Deanships of Student Affairs in Saudi Universities: A study of their reality and a proposed model for developing them in light of some Arab and foreign experiences. (in Arabic). Unpublished master's thesis, College of Social Sciences, Imam Muhammad bin Saud University.

Al-Atwi, Saleh. (2019). Programs and methods for caring for gifted students in mathematics and the problems they face in the Kingdom of Saudi Arabia. *The comprehensive multi-disciplinary electronic journal for publishing scientific and educational research.* (in Arabic), 10 (1), 1- 10.

Al-Ghamdi, Abdullah. (2019). The Degree of Possession the Teachers of Gifted Students for Professional Competencies in Light of The Standards of The American Association of Gifted Students. *Journal of the College of Education (Assiut)*. (in Arabic), 35 (10), 236-248.

Al-Harbi, Saleh. (2022). E-learning and gifted care in the Kingdom of Saudi Arabia in light of the Corona pandemic. *Journal of the College of Education (Assiut).* (in Arabic), 38 (3), 335- 359.

Al-Hazzaa, Amal, & Al-Haqbani, Nabil. (2017). Caring for the gifted at the university level: international experiences and proposed programs, the Fourth Scientific Forum of the National Center for Giftedness and Creativity Research - King Faisal University, 2526- Rabi' al-Awwal 1439 AH, corresponding to December 13,14-2017.

Al-Jaghiman, Abdullah. (2018). A comprehensive guide to designing and implementing programs for raising gifted people. (in Arabic), Obeikan Publishing and Distribution.

Al-Karaawi, Muhammad. (2010). The infrastructure for talent management, its dimensions, and its impact on achieving high performance in organizations, a comparative study

Journal at Kuwait University. (in Arabic), 23(128), 225269-.

Ibrahim Ahmed. (2021). The challenges faced by broad sectors of academic researchers in Arab and Islamic universities and ways to confront them: a scientific vision in light of the standards of the National Academic Advising Authority (NACADA). *University Journal of Qualitative Studies.* (in Arabic), 1(1), 91122-.

Jarwan, Fathi. (2016). Talent and Excellence, 7th edition. (in Arabic), Cairo: Dar Al-Fikr.

Meamar, Salah, Al-Yamahi, Marwa, Shahwan, Omaima, Al-Kaabi, Amna. (2021). The role of school leadership in supporting gifted sponsorship programs from the faculty point of view :a field study on the eastern region of the United Arab Emirates. *Arab Journal of Specific Education. (in Arabic),* 17(5), 115140-.

Othman, Ibrahim. (2009). Scientific research methods in education. (in Arabic), Sudan Open University Publications.

ثانياً–المراجع الإنجليزية

Abu Nasser, F., AlAli, R., Aboud, Y., & Saleh, S. (2022). The Reality of Services Provided to the Gifted in Saudi Universities from the Students' Point of View. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT),* 13(2), 43.54-

Alwiya, A., & Sahni, J. (2016). Strategic human resource management in higher education institutions: empirical evidence from Saudi. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 235, 361-.371

Chan, L. K., Chan, D. W., & Sun, X. (2020). University-based gifted programs for gifted and talented students in Hong Kong: Practice and Evaluation. Gifted Education International, 36(2), 90..107-

Ford, D. Y., Middleton, T. J., Hines, E. M., Fletcher Jr, E. C., & Moore III, J. L. (2023). Theories and Models: Anti-Racist, between the universities of Kufa and Al-Qadisiyah. (in Arabic), master›s thesis, University of Kufa, Iraq.

Al-Mohammadi, Sarah. (2021). The Reality of Applying Information Management to the Student Talent Management System in Light of (Corona) Crisis for Talent and Creativity Center at King Abdulaziz University: A Case Study: a case study. (in Arabic). Unpublished master's thesis, King Abdulaziz University, Jeddah - Kingdom of Saudi Arabia.

Al-Otaibi, Nouf. (2022). Counseling needs of the gifted in Saudi universities. *Journal of Disability and Giftedness Sciences*, Arab Foundation for Education, Science and Arts in Egypt. (in Arabic), 6 (19), 337- 370.

Al-Qahtani, Saeed. (2020). Designing a proposed vision for caring for gifted students in the Kingdom of Saudi Arabia. *Journal of the College of Education (Assiut)*. (in Arabic), 36 (9), 109129-.

Al-Subaie, Munira. (2020). Proposed measures to care for talented students in universities in Saudi Arabia. *Journal of Educational and Psychological Sciences.* (in Arabic), 4 (38), 105-121.

Al-Zahrani, Sawsan. (2020). Attitudes of faculty members at Umm Al-Qura University towards employing e-learning tools "Blackboard platform" in the learning process in line with the repercussions of the quarantine due to the Corona virus. *Arab Journal of Specific Education.* (in Arabic), 4 (14), 357-376.

Asharih, Kalce. (2017). the quality norms of the developing of gifted programs within the faculties of education from the standpoint of education expertise in Sudanese universities.. *Arab Journal of Disability and Giftedness Sciences.* (in Arabic), 1 (1), 11- 64.

Assaf, Mahmoud. (2018). Innovation Management Indicators at Universities Islamic University Al Azhar in Gaza Governorate as Perceivedby Faculty Membersand Ways to Activate Them. *Educational*

Culturally Competent Counselors for Black Gifted and Talented Students. Gifted Child Today, 46(1), 63.69-

Freeman, J. (2015). Possible effects of electronic social media on gifted and talented children›s intelligence and emotional development. Psychological Science and Education 20(1):102- 109. DOI:10.17759/pse.2015200111.

Nasser, F. A., & AlAli, R. (2022). Taking care of gifted students in universities during the coronavirus pandemic (COVID-19). Review of International Geographical Education Online, 12(1), 4659-.

Tordjman, S., Vaivre-Douret, L., Chokron, S., & Kermarrec, S. (2018). Les enfants à haut potentiel en difficulté: Apports de la recherche clinique. L'Encéphale, 44(5), 446456-. https://doi.org/10.1016/j.encep.2018.07.006

Wilcox, E. (2013). From obstacle course to launching pad: Advising high achievers, gifted learners and creative thinkers. Retrieved in 1 March 2023, from http://advisingmatters.berkeley.edu/sites/default/files/Final_Advising%20High%20Achievers_0.pdf