

" تصور مقترح لإنشاء مركز رعاية الموهبة بجامعة الطائف في ضوء آليات إدارة الجودة الشاملة"

د / أحمد نجم الدين عيادروس د / السعيد السعيد عراقي

• المقدمة:

إن ما يشهده العالم منذ بدايات القرن الحادي والعشرين من تحولات عالمية سريعة ومتلاحقة على كافة الأصعدة، لعله أمر قد فرض بإرهاصاته وتداعياته على كافة المؤسسات التعليمية ضرورة مساندة التطورات من أجل التقدم والتطوير المستمر في المؤسسات التعليمية، ويتجلى الأمر وضوحاً في المؤسسات التعليمية الموكلة لها رعاية الموهوبين . طلاباً واداريين وقيادات وهيئات تدريس . بما لديهم من قدرات وطاقات ذهنية رفيعة المستوى، والتي بدورها تفرض ضرورة وجود الهيئات التدريسية والإدارية المتوائمة وقدراتهم الإبداعية .

وحيثما لا تولي البيئة التعليمية؛ إدارياً وتدرسياً اهتماماً كافياً بقدرات هؤلاء الموهوبين وحاجاتهم، فإنهم يصبحون عرضة للمشكلات السلوكية بصفة عامة، الأمر الذي يقتضي ضرورة الاتساق والموائمة مع قدراتهم المتعددة والمتنوعة في: قدرة عقلية عامة General Intellectual Ability، استعداد أكاديمي خاص Specific Academic Aptitude، الابتكار أو التفكير المنتج Creative or Productive Thinking، القدرة القيادية Leadership Ability، فنون بصرية أو أدائية Visual and Performance Arts، قدرة نفس حركية Psychomotor Ability .

إن المستقرئ لمُدقق لأدبيات تعليم الموهوبين يجد أن كافة الباحثين أصبح اهتمامهم كبيراً بهذا الأمر، حيث أشارت توصيات العديد من الدراسات والمؤتمرات (وفاء البيومي ٢٠٠٧ & روعة صالح، ٢٠٠٦ & حنان آل عامر، ٢٠٠٤ & عبدالله جرادات، ٢٠٠٦، & المؤتمر القومي لتطوير التعليم في مصر، ١٩٩٤ & محمد صالح الإمام، ٢٠٠٦ & السعيد عراقي، ٢٠٠٤)، (Jung, 2002, Schler, 2006) إلى ضرورة الاهتمام بمراكز رعاية الموهوبين أكاديمياً من خلال:

- § نشر وتعميم مراكز رعاية الموهوبين بحيث تغطي كافة المؤسسات التعليمية.
- § توفير الإمكانيات اللازمة لهذه المراكز بما يزيد من قدراتها على استيعاب كل التلاميذ الذين تنطبق عليهم شروط الالتحاق بها.
- § البحث عن مصادر بديلة للتمويل، وفتح الباب أمام الجهود الذاتية والتبرعات .
- § ترتيب لقاءات بين طلاب مراكز رعاية الموهوبين وأساتذة الجامعات في الميادين والمجالات المختلفة، وتنظيم زيارات للمراكز العلمية والبحثية والثقافية.
- § ضرورة إعداد برامج خاصة للطلاب الموهوبين، وإتباع طرائق تدريسية تناسب قدرات هؤلاء الطلاب ، وتعمل على تفريد التعليم وتتيح لهم الفرصة لإشباع

ميوولهم وحاجاتهم، وذلك عن طريق الحفز على الاطلاع والبحث وإجراء التجارب والتطبيقات العملية والاستفادة من التجارب العالمية في هذا المجال.

وتعد مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله لرعاية الموهوبين من التجارب الرائدة في مجال رعاية الموهوبين عربيا ودوليا ، وتتمثل رسالة المؤسسة في دعم بناء وتطوير بيئة ومجتمع الإبداع بمفهومه الشامل في المملكة لكي يتمكن الموهوبون من استثمار مواهبهم لخدمة الوطن.

وعلى الرغم من الجهود الحثيثة للمؤسسة وبقيّة مراكز رعاية الموهوبين بالسعودية، إلا أن هناك العديد من الجوانب السلبية التي تقف عائقاً أمام تحقيق الجودة في برامج رعاية الموهوبين بالمملكة، منها: (الوزرة، ١٤٢٥هـ، ١٦) (جروان، ١٤٢٢هـ، ٢٠٣)، (الجغيمان، ١٤٢٧هـ، ٣٠)، (عليّيات، ٢٠٠٤م، ١٨١) (الشهراني، ١٤٢٨هـ، ١٧)، (توصيات ملتقى موهبة لرعاية الموهوبين في التعليم العالي، ٢٠٠٩م، ٦٢)، (المؤتمر العلمي الإقليمي للموهبة، ٢٠٠٦، ٣٠٠)

7 عدم وضوح الرؤية الخاصة بأهداف وإستراتيجيات رعاية الموهوبين بالمملكة
7 مركزية التخطيط لبعض البرامج تعد من المعوقات لتحقيق الأهداف المرجوة .

7 رغم ما تبذله الإدارة العامة لرعاية الموهوبين من جهد بارز في تدريب وتأهيل المشرفين والمعلمين من خلال إدارة التخطيط والتدريب إلا أن التدرج في التدريب يكاد يكون غائباً في ظل التكرار السنوي للبرامج .

7 ضعف دافعية الإنجاز لدى بعض العاملين في مجال رعاية الموهوبين مما يؤثر سلباً على أدائهم المؤسسي .

7 غياب الآلية الخاصة بتقييم الأداء الوظيفي لكافة العاملين في برامج رعاية الموهوبين .

7 عدم إيمان المجتمع المدرسي والأسري بجدوى برامج رعاية الموهوبين، نظراً لعدم إيمانهم بوجود الموهوبين أصلاً أو لاقتناعهم بأن المنهج المدرسي يفي بمتطلباتهم وحاجاتهم النفسية .

7 ممارسات بعض المعلمين تجاه الطلبة ونعتهم ببعض الصفات التي قد تقلل من دافعيتهم ، مثل تكرار كلمة الموهوب وجعلها نوعاً من السخرية أو تحويرها من موهوب إلى موهوم .

7 ترشيح طلبة غير مؤهلين لدخول البرنامج بناء على محسوبيات وعلاقات أسرية أو وظيفية، بجانب عدم وضوح آليه الوقت في تنفيذ برامج رعاية الموهوبين في مدارس التعليم العام .

7 تهميش المعلمين في المدرسة وإنفراد معلم الموهوبين بهذه المهمة دون البحث عن شراكة الآخرين مما يقلل من اهتمامهم بتلك البرامج أو قد يتعدى الأمر ذلك ليصبحوا في عداد المعوقات .

ويتم حالياً إعادة النظر في أهداف المؤسسة من خلال مشروع إعداد الخطة الاستراتيجية للموهبة والإبداع والابتكار، الأمر الذي يعطي أهمية كبرى لإجراء هذه الدراسة العلمية من أجل إنشاء مركزاً لرعاية الموهبة تعليمياً

وإداريا وبحثيا بجامعة الطائف ، ليتسنى لجامعة الطائف الولوج برؤى وأداء مؤسسي متميز نحو العالمية.

• أسئلة البحث:

- 7 رعاية الموهوبين ، فإن أسئلة البحث تتبلور فيما يلي :
- 7 ما طبيعة الموهبة ومصادر تعرف الموهوبين والخصائص النفسية وطبيعة البرامج الدراسية والأنشطة التعليمية للموهوبين في الفكر التربوي المعاصر؟
- 7 ما طبيعة إدارة الجودة الشاملة من حيث: الأبعاد، المتطلبات، المبادئ، الآليات؟
- 7 ما جهود المملكة العربية السعودية في مجال رعاية الموهبة والإبداع؟
- 7 ما أهم أهداف مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله لرعاية الموهبة والبنية التنظيمية لها والخطط المستقبلية لتطويرها ٠٠٠٠ الخ؟
- 7 ما أهم ملامح التصور المقترح لإنشاء مركز لرعاية الموهبة بجامعة الطائف ؟

• أهداف البحث:

- 7 يهدف البحث إلى ما يلي:
- 7 تحديد طبيعة الموهبة ومصادر تعرف الموهوبين والخصائص النفسية للموهوبين في الفكر الإداري المعاصر
- 7 التعرف على طبيعة إدارة الجودة الشاملة من حيث الأبعاد والآليات والمبادئ ٠٠ الخ
- 7 التعرف على جهود المملكة العربية السعودية في مجال رعاية الموهبة والإبداع.
- 7 التعرف على أهم أهداف مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله لرعاية الموهبة والبنية التنظيمية لها والخطط المستقبلية لتطويرها ٠٠٠٠ الخ
- 7 وضع تصور مقترح لإنشاء مركز رعاية الموهبة بجامعة الطائف .

• أهمية البحث:

- 7 وتمثل الأهمية النظرية للبحث فيما يلي:
- 7 المناذاة الدائمة بضرورة تجويد الأداء المؤسسي من خلال الإهتمام بالموهوبين والمتفوقين أكاديميا في ضوء آليات إدارة الجودة الشاملة.
- 7 يأتي هذا البحث مواكبا للثورة العلمية الهائلة في التقنيات العلمية الحديثة في مجال رعاية الموهوبين عالميا.
- 7 هذا البحث يعد بمثابة محاولة بكر للوقوف على خطوات انشاء مركز لرعاية الموهبة بجامعة الطائف.
- 7 الأهمية التطبيقية للبحث : تنبع الأهمية التطبيقية مما يلي:
- 7 يتوقع لنتائج البحث أن تعطي مؤشرا كيفيا حول تحديد طبيعة الموهبة ومصادر تعرف الموهوبين والخصائص النفسية للموهوبين في الفكر الإداري المعاصر ، بجانب وضع تصور مقترح لإنشاء مركز رعاية الموهبة بجامعة الطائف.

7 الحاجة الملحة من قبل وزارة التربية والتعليم في تطوير العملية التعليمية بصفة عامة.

7 يتوقع لهذا البحث الإسهام في تبصير اللجان القائمة على سبل تطوير آليات التنمية الشاملة بنظام التعليم بالمملكة العربية السعودية.

7 يتوقع لهذا البحث الإسهام في تقديم توصيات إجرائية لوزارة التربية والتعليم؛ حيال أهم القرارات الواجب اتخاذها من أجل رعاية الموهوبين بالمملكة، بجانب تقديم آليات مستحدثة عند إنشاء مركز رعاية الموهبة بجامعة الطائف

• منهج البحث :

اتساقا مع طبيعة البحث الحالي، تم اتباع المنهج الوصفي القائم على الوصف والتحليل والتفسير والتنبؤ بالآليات الواجبة عند التعامل مع الموهوبين أو عند انشاء مركز رعاية الموهبة بجامعة الطائف.

• مصطلحات الدراسة :

الموهبة :

أشار تورانس Torrance تعدد الرؤى حيال مصطلح الموهبة ؛ حيث استخدم بمعنى التفوق العقلي، وبمعنى الإبداع، وبمعنى التميز في مجال محدد كالفنون أو الآداب أو الرياضيات، ، ويستخدم المصطلح Talented للإشارة إلى الموهبة في ظل هذا الاتجاه . كما يتفق فيلدهوزن Feldhusen ورنزولي (Renzulli) إلى حد بعيد حيال مكونات أو أبعاد الموهبة ، فهي بصفة عامة تتكون من: قدرة عقلية فوق المتوسط Above Average Ability ، الالتزام بالمهمة أو المثابرة Task Commitment ، الابتكار Creativity ، القدرة العقلية العامة General Intellectual Ability ، المواهب الخاصة Special Talents مفهوم الذات الإيجابي Positive self concept ، الدافعية للتحصيل Achievement Motivation ، وهذا التعريف تبناه البحث الحالي.

إدارة الجودة الشاملة :

تعد إدارة الجودة الشاملة - وفقا للتعريف الإجرائي للبحث. أنها بمثابة استراتيجية تركز على مجموعة من القيم وتستمد حركتها من المعلومات التي تتمكن في إطارها من توظيف مواهب العاملين واستثمار قدراتهم الفكرية في مختلف مستويات التنظيم على نحو إبداعي لتحقيق التحسين المستمر للمنظمة .

• الدراسات السابقة:

١) فرص التعليم عن بعد للطلاب الموهوبين أكاديميا (Chery 11 M. Adams & T., 99/2000)

هدفت الدراسة للتعرف على الجذور التاريخية للتعليم من بعد وآلياته ومميزاته، بالإضافة إلى عرض ثلاثة برامج مصممة بصفة خاصة للطلاب الموهوبين أكاديميا وهي مدرسة الحاكم لينوود هولتون، والمدرسة الإقليمية الإلكترونية الجاذبة للرياضيات والعلوم، وأكاديمية إنديانا للعلوم والرياضيات والعلوم الإنسانية، كما عرضت الدراسة الحجج المؤيدة والمعارضة لتوفير التعليم عن بعد للموهوبين.

(٢) التكنولوجيا والمهوبين (٢٠٠١م). (Stephanie A. Nugent, 2001)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية دمج تكنولوجيا المعلومات في المنهج المدرسي للطلاب المهوبين، حيث تعد التكنولوجيا الحديثة وسيلة فعالة في توفير برامج تعليمية متميزة تساهم في إشباع حاجات الطلاب المهوبين بما يتيح للطلاب المرونة، والسير في البرنامج وفقا لسرعتهم، وتحمل مسئولية تعلمهم، وتنمية نواحي القوة لديهم، والتغلب على نواحي الضعف، وأشارت الدراسة أيضا إلى مختلف أنواع الوسائط التكنولوجية مثل الإنترنت، والكمبيوتر، والبريد الإلكتروني، والوسائط المتعددة، والفصول الافتراضية الخ

(٣) تصور مقترح لرعاية الطلاب المهوبين بمصر (٢٠٠٣)، (حمدي احمد سيد ٢٠٠٣).

هدفت الدراسة لتقديم تصور مقترح لرعاية الطلاب المهوبين للاستفادة من تفوقهم في المستقبل. ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وقد تضمنت الدراسة عدة مقترحات لعل من أهمها: إنشاء مراكز في الأقاليم والمحافظات ترعى المهوبين، وتبني المؤسسات والهيئات الإنتاجية مشروع يهدف إلى تقديم الرعاية للطلاب المهوبين في المدارس والجامعات .

(٤) تعليم المتفوقين بالتعليم الجامعي في ألمانيا وكوريا الجنوبية وكيفية الإفادة منه في مصر. (أميرة رمضان، ٢٠٠٣)

هدفت الدراسة للوقوف على الاتجاهات الحديثة في تعليم المتفوقين بالتعليم الجامعي، والوقوف على واقع نظام تعليم المتفوقين بالتعليم الجامعي في ألمانيا وكوريا الجنوبية وكيفية الإفادة منه في مصر. ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدمت الباحثة المنهج المقارن، وقد أثمرت الدراسة عدة مقترحات منها: تدعيم دور شبكة الألياف الضوئية في إثراء تعليم المتفوقين من بعد وإمكانية التفاعل بينهم البعض لتبادل الآراء والاستفادة مما قد يوجد من قاسم مشترك في التفوق الذي لديهم، والأخذ بنظام الإثراء التعليمي للمتفوقين، حتى يستغلوا طاقاتهم العقلية بدلا من شعورهم بالملل إذا استمر سيرهم مع العاديين في المنهج.

(٥) أثر البيئة المدرسية على التحصيل الدراسي والدافع للإنجاز لدى المتفوقين (دراسة مقارنة) (وفاء الطنطاوي، ٢٠٠٦).

تمثل الهدف الرئيس للدراسة في إلقاء الضوء على أهمية تأثير البيئة المدرسية على درجات التحصيل الدراسي وعلى مستوى الدافع للإنجاز لدى الطلاب المتفوقين . تكونت العينة من (١٤٧) من الطلاب المتفوقين. ويمكن إيجاز أهم نتائج الدراسة فيما يلي: يوجد فرق دال إحصائيا بين متوسطي درجات الدافع للإنجاز لصالح الطلاب في المدرسة المستقلة بالمقارنة بطلاب الفصول الملحقه، ولصالح طلاب المدرسة المستقلة بالمقارنة بالطلاب الموزعين على فصول العاديين. ولا يوجد فرق دال إحصائيا بين متوسطي درجات الدافع للإنجاز في المقارنة بين درجات طلاب الفصول الملحقه ودرجات الطلاب الموزعين على الفصول العادية.

٦) أثر برنامج تدريبي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية بعض مهارات التفكير وخصائص التلاميذ الموهوبين ذوي صعوبات التعلم بالحلقة الثانية من مرحلة التعليم الأساسي. (منى بدوي، ٢٠٠٦)

يهدف البحث الحالي إلى الكشف عن أثر تقديم برنامج تدريبي قائم على مبادئ ومعالجات نظرية الذكاءات المتعددة، باستخدام الأنشطة المدرسية في تنمية بعض مهارات التفكير. وتوصلت نتائج البحث إلى وجود أثر إيجابي فعال لبرنامج الذكاءات المتعددة في تنمية بعض مهارات التفكير وخصائص التلاميذ الموهوبين ذوي صعوبات التعلم.

٧) نحو مشروع تربوي لتنمية التفكير الإبداعي لدى الأطفال (ظلال سليمان ٢٠٠٦)

هدفت الدراسة لوضع تصور مقترح حيال مشروع تربوي لتنمية التفكير الإبداعي لدى الأطفال. واقترحت الدراسة إقامة مؤسسة تربوية متخصصة تتبنى برامج تعليمية وتدريبية موجهة تعني بتنمية مواهب المبدعين، وتقدم الاستشارات للأسرة والمدارس التي تحتضن الموهوبين وتتعامل معهم.

• تعليق عام على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية يتضح ما يلي:

٧ اتجهت الدراسات العربية السابقة إلى التركيز على فئة الطلاب المتفوقين دراسياً كي يتم اكتشافهم في ضوء محك التحصيل الدراسي، بينما يتجه البحث الحالي إلى التركيز على فئة الموهوبين إدارياً وتعليمياً وبحثياً بصفة عامة مع التركيز عند إنشاء مركز رعاية الموهبة بجامعة الطائف أن يكون في ضوء آليات إدارة الجودة الشاملة.

٧ أما الدراسات الأجنبية فقد ركزت على فئة الطلاب الموهوبين أكاديمياً من حيث أساليب اكتشافهم واستراتيجيات تعليمهم وكذلك استخدام نظام التعليم من بعد كأحد أساليب التعليم المستحدثة في تعليم هؤلاء الطلاب، وأشارت هذه الدراسة إلى العديد من البرامج المستخدمة في ذلك.

٧ يتفق البحث الحالي مع الدراسات الأجنبية في ضرورة الاهتمام بالطلاب الموهوبين والتعرف على أهم أساليب اكتشافهم واستراتيجيات تعليمهم.

٧ يختلف البحث الحالي مع ما سبق في محاولته إنشاء مركز لرعاية الموهوبين بحثياً وتعليمياً وإدارياً بجامعة الطائف في ضوء آليات إدارة الجودة الشاملة.

• خطة البحث:

وتحقيقاً لأهداف البحث الحالي، تم إتباع الخطوات التالية:

٧ تحديد طبيعة الموهبة ومصادر تعرف الموهوبين والخصائص النفسية للموهوبين في الفكر الإداري المعاصر.

٧ طبيعة إدارة الجودة الشاملة كمعيار أساس عند تصميم البنية الهيكلية لمركز رعاية الموهبة بجامعة الطائف.

٧ خبرة المملكة العربية السعودية في مجال رعاية الموهبة والإبداع.

٧ مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله لرعاية الموهوبين؛ أهدافاً وبنية ورؤى مستقبلية.

7 النتائج والمقترحات العامة للبحث والتصور المقترح لإنشاء مركز رعاية الموهبة بجامعة الطائف.

أولاً: الموهبة والإبداع؛ رؤية نظيرية:

إن مضامين الرؤية التحليلية حيال الاختلاف حول مفهوم الموهبة تبرهن على تأكيد ضرورة إيجاد إدارة مؤسسية واعية ومدركة وتستطيع أن تفي بأحقية تلك الخصائص والقدرات من احتياجات تنمي القدرات والمهارات بما يعود بالنفع على المجتمعات بصفة عامة.

وتجدر الإشارة إلى تعدد مشاكل الموهوبين والمتفوقين والتي أوردتها بعض الدراسات الأجنبية، ومنها: كولنجلو (Colangelo, 2009,56) بيتشوشكي (Piechwski, 2006,32)، (Piechwski, 2008,77) والتي تتطلب مزيداً من الإرشاد والتوجيه ويصبح بالتالي ضرورة حتمية لا يمكن تجاهلها، وبينائها على النحو التالي:

7 شعور بعض المتفوقين و الموهوبين بالاضطراب وعدم التوازن نتيجة وصفهم بمسميات تدل على السرعة وكثافة المعرفة والرغبة المستمرة في الإطلاع .

7 شعور بعض المتفوقين و الموهوبين بالاختلاف مما يدفعهم لعدم التكيف والشعور بالاستياء وعدم الانسجام، مما يدفعهم إلى الشعور بالوحدة والانعزالية والانطواء لعدم وجود من يشاركهم اهتماماتهم.

7 شعور بعض المتفوقين و الموهوبين بالملل وعدم الرغبة في متابعة الدروس بالفصل الدراسي بسبب عدم مراعاة ما يتميزون به من قدرات، مما يفقدهم المثابرة والحماس الدفاعية نحو الإنجاز.

7 المحاسبة المفرطة والدائمة للذات لدى بعض المتفوقين و الموهوبين رغبة في الوصول إلى المثالية، مما يؤدي إلى تكوين مفهوم عن الذات غير واقعي.

١- أساليب اكتشاف الطلاب الموهوبين أكاديمياً:

تتعدد تلك الأساليب، وبيان أهمها على النحو التالي: (عبد المطلب أمين القريطي، ٢٠٠١، ١٦٣)، (زكريا الشربيني، يسرية صادق، ٢٠٠٢، ٢٦٧) (سيلفيا ريم، ٢٠٠٣، ٨٢)، (زينب شقير، ١٩٩٨، ١٩٣)، (سعيد العزة، ٢٠٠٢، ٤٢) (عبد الرحمن سليمان، صفاء غازي، ٢٠٠١، ١٢٥)، (David W. Chan, 2009,70) (Line Masse, 2008, 160) (Wu-Tien Wu, 2005,131) (C.M.Adams) (&Tracy L.C., 2000).

١/١ اختبارات الذكاء Intelligence Tests:

تعتبر اختبارات الذكاء من الأدوات الأساسية التي تستخدم في تعريف الموهوبين في الرياضيات، وخاصة اختبارات الذكاء الفردية. ومع أن اختبارات الذكاء الجمعية قد تستخدم، إلا أن استخدامها يجب أن يقتصر فقط على الكشف الأولي السريع للأشخاص الذين يُعتقد أنهم يمتلكون موهبة في الرياضيات، ويعيب على اختبارات الذكاء الجمعية أن سقفها لا يصل إلى الحد الذي يمكن أن يتجاوزه أداء الشخص الموهوب.

٢/١ اختبارات التفكير الابتكاري:

يقصد بالاختبار الابتكاري اختبار نفسي مصمم للتعرف على القدرة الابتكارية، أو التفكير التباعدى أو المتشعب، ويعتقد أنه أساس في العلوم والفنون، والآداب، والاختبارات الموجودة تركز على عوامل متنوعة كالطلاقة الفكرية وطلاقة الكلمات، وأصالة التدايعات، والحلول العلمية للمشكلات، واقتراح نهايات مختلفة للقصص، وسرد الاستخدمات غير المألوفة للأشياء.

٣/١ اختبارات القدرات الإبداعية Creativity Tests:

تستخدم اختبارات القدرات الإبداعية في تشخيص الطلاب الموهوبين والمبدعين في الكثير من البرامج الخاصة لتعليم الموهوبين، وفي البرامج التي تركز على تقديم خبرات لتنمية الإبداع والتفكير الإبداعي لدى الطلبة والتي قد ترتبط بالمنهج المدرسية، وتتطلب أسئلة هذه الاختبارات طلاقة ومرونة".

٤/١ تقديرات المعلمين Teachers Ratings:

تعتبر تقديرات المعلمين أول الطرق وأبسطها وأكثرها شيوعاً، حيث يطلب من المعلمين ترشيح الذين يرون أنهم متفوقون على أقرانهم الملتحقين معهم في الفصل، أو في النشاط المدرسي، أو من يقدر المعلمون أن لديهم من الإستعدادات والقدرات إلدالة على إمكانية الموهبة". ويمكن أن تكون تقديرات المعلمين مصدراً مفيداً للحصول على معلومات حول مظاهر الموهبة التي لا يمكن إدراكها بسهولة باستخدام اختبارات الذكاء أو الاختبارات المقننة.

٥/١ ترشيحات الوالدين parents Nominations:

تعد ترشيحات الوالدين مصدراً هاماً وأساسياً للحصول على معلومات ذات قيمة عن أبنائهم، لأنهم أكثر الناس احتكاكاً بهم وقرباً منهم وتفاعلاً معهم ومعرفة بهواياتهم وقدرتهم على تعلم المواد الجديدة، كما أنهم أكثر قدرة على تقييم التطور المعرفي المبكر لأبنائهم، كذلك القدرة على القيادة والإبداع والتناسق الحركي والمثابرة والدفاعية وغيرها من السمات.

٦/١ الترشيح الذاتي Self Notification:

يعتبر ترشيح الذات طريقة فاعلة وقوية في عملية الكشف عن الطلبة المتميزين لاعتمادها على اهتمامات الطلبة وقدراتهم ومثابرتهم، ولا سيما في المرحلة الثانوية. ويتميز الترشيح الذاتي ببعض المميزات أهمها: يزيل التأثير السلبي المصاحب لتسمية الطلاب كموهوبين بالنسبة لكل من الطلاب الموهوبين وغير الموهوبين، ويتيح للطلاب . ليس الموهوبين فقط وإنما ذوي الدافعية العالية . الفرصة لتنمية قدراتهم.

٧/١ ترشيحات الأقران Peers Nominations:

وتعد طريقة عملية للحصول على آراء الأقران، ولضمان أكبر قدر من الدقة ينصح بأن يتم الحكم على الزميل الموهوب في ضوء مجموعة من الأسس والمعايير، ووفقاً لدى انطباق خصائص معينة عليه مثل: يقظ، وقوي الملاحظة سريع التعلم والاستيعاب، مثابر ويعمل بجد وإخلاص، ينجز مايوكل إليه بسرعة وبأقل جهد، يطرح حلولاً غير مألوفة للمشكلات.

٨/١ تحليل السيرة الذاتية Biographical Analysis:

تتضمن الموهبة الأكاديمية أكثر من مجرد القدرة العقلية كما تقاس بمعامل الذكاء، فهي تتضمن أيضا سمات معرفية أخرى بالإضافة إلى مجموعة من العوامل غير المعرفية مثل الدافعية والإصرار والثقة بالنفس المثابرة على أداء المهام Task Commitment ١٠٠٠ الخ.

٩/١ ترشيحات الخبراء Experts Nominations:

تعد ترشيحات الخبراء أحد أهم الطرق المستخدمة في تحديد الطلاب الموهوبين، " سواء كان هؤلاء الخبراء من المعلمين والسيكولوجيين ذوي الخبرة الطويلة في العمل مع الموهوبين، أم من الثقات المشهود لهم بالأداء الرفيع في مجال ما من مجالات التفوق والإبداع، ولهذه الطريقة فوائدها في تشجيع الطلبة وحفزهم على بذل مزيد من النشاط والجهد في المجالات التي يتميزون فيها خاصة بعد أن تم ترشيحهم للالتحاق ببرامج تربية تعنى بالطلبة الموهوبين والمتفوقين؛ باعتبارهم محط الآمال والتوقعات. وإزاء تعدد المقاييس المستخدمة في اكتشاف الطلاب الموهوبين وما يشوب كل منها من أوجه قصور، فإن الحركة الحالية في تعليم الأذكياء والموهوبين تنادي بالحد من حرفة استخدام الاختبارات، وتدعو لاستخدام طرق متعددة ومتنوعة لاختيار الطلبة، واعتماد الطرق غير التقليدية المجدية في الكشف عن القدرات العقلية المختلفة التي لا تكشف عنها الاختبارات.

٢. بعض الاتجاهات العالمية الحديثة في اكتشاف الطلاب الموهوبين أكاديمياً:
تزرخ الأدبيات الخاصة باكتشاف الطلاب الموهوبين أكاديمياً بالعديد من الاتجاهات والتجارب العالمية التي تنطوي على الكثير من الأفكار والتغيرات المتباينة، ولكل اتجاه من هذه الاتجاهات فلسفته، وأهدافه ومميزاته وعيوبه ومبرراته، ويمكن بيان أهمها على النحو التالي: (عبير حسان، ٢٠٠٥) David W. (Chan, 2009,77)، (Wu-Tien Wu, 2005,131) (Line Masse, 2001, 160)، (C.Mc)، (C.M.Adams & Tracy L.C., 2000,) (Loughin,2001,16)

٢/١١ اكتشاف الموهوبين في هونج كونج:

ولتحديد الطلاب الموهوبين في هونج كونج تستخدم اختبارات التحصيل الأكاديمية بالإضافة إلى اختبارات الذكاء، ويعتبر تقييم التحصيل أو الأداء الأكاديمي أقل تعقيدا وجدلا من تقييم الذكاء العام أو الإبداع، وعادة ماتستخدم المدارس في النظام التعليمي في هونج كونج اختبارات التحصيل الجماعية، وخاصة التي يقوم المعلمون بتصميمها. كما تستخدم بعض المقاييس الأخرى غير الرسمية، مثل الترشيحات الذاتية، وترشيحات الأقران ومقاييس التقدير لانتقاء الطلاب الموهوبين للالتحاق بالبرامج الخاصة بالموهوبين، فعلى سبيل المثال طورت المدرسة الدولية بهونج كونج نشرة لتحديد الحاجات الخاصة للموهوبين تركز على السمات السلوكية للطلاب يوما بيوم، ثم يتم نقل المعلومات في جدول، ويرفق بالجدول نتائج اختبارات التحصيل، ومعلومات من الوالدين، ومن الطالب نفسه.

٢/١ اكتشاف الموهوبين في استراليا:

تتسم عملية تحديد طلاب المرحلة الثانوية العليا الموهوبين في استراليا بكونها: شاملة؛ لضمان عدم حرمان الطلاب الموهوبين من الخدمات التعليمية على أساس عرقي أو ثقافي أو خلفية اجتماعية اقتصادية، أو إعاقة جسمية، أو حسية، أو الموقع الجغرافي، أو الجنس، ومرنة ومستمرة بحيث تسمح بالتعرف على المواهب التي يمكن أن تظهر خلال أي مرحلة من مراحل تعليم الطالب، وتستخدم معلومات من مصادر متنوعة تشمل على ملاحظة وتقييم معلم الفصل، بالإضافة إلى معلومات من الوالدين والأقران، وتساعد المعلم على تحديد نواحي القوة العقلية ومواهب الطالب وحاجاته الاجتماعية والانفعالية، والتي ستشكل الأساس لتقديم الوسائل والخدمات التعليمية المناسبة.

٢/٣ اكتشاف الموهوبين في الصين:

يتم تحديد طلاب المرحلة الثانوية العليا الموهوبين وفقاً للخطوات الخمس التالية: الخطوة الأولى: بحث عام: حيث يقوم الطلاب الذين يرغبون في تسجيل أسمائهم في برامج الموهوبين بملء استمارة تشمل تاريخ تطور الطالب، حقائق حول طريقة تعبير الطالب الموهوب، تعليم العائلة، الخلفية العائلية، الخطوة الثانية: اختبار انتقاء مبدئي (أولي): وذلك لاختبار المعرفة والقدرة المتعلقة بأحد المواد الرئيسية أو الذكاء العام، الخطوة الثالثة: إعادة الاختبار: حيث تستخدم ثلاثة معايير هي: درجة تعادل انحرافين معياريين أو أكثر فوق المتوسط للطلاب من نفس العمر، درجة أعلى من المتوسط لطلاب أكبر بعامين، درجة أعلى من ٩٥% بالنسبة لدرجة الطلاب من نفس العمر، الخطوة الرابعة: بحث إضافي: وذلك لفهم سمات شخصية الطلاب الذين اجتازوا إعادة الاختبار، كما يتم سؤال المدرسين السابقين للطلاب، الخطوة الخامسة: الاكتشاف من خلال الممارسة العملية: إذ يتم تحليل المعلومات السابقة بالنسبة للطلاب الذين اجتازوا الخطوة الرابعة تحليلاً شاملاً، ويتم وضع هؤلاء الطلاب في فصل تجريبي خاص حيث يتم فحص قدراتهم على حل المشكلات وسماتهم الشخصية، ومن هنا يكون تحديد الطلاب من خلال الممارسة أي أثناء عملية التعلم.

٢/٤ اكتشاف الموهوبين في ألمانيا:

تمر عملية اكتشاف الموهوبين في ألمانيا بأربع خطوات هي: الخطوة الأولى: الاتصال بالمعلمين في مدينة هامبورج لتحديد أفضل خمسة طلاب في فصولهم وإطلاع هؤلاء الطلاب على برنامج الرعاية والمعلومات الخاصة بعمليات الاختيار. الخطوة الثانية: تسجيل الطلاب بعد تعريفهم بالبرنامج عن طريق دليل خاص تم إعداده ليقدم مزيداً من المعلومات عن هذا البرنامج. الخطوة الثالثة: يؤدي الطلاب مجموعة من الاختبارات مدتها حوالي ٤ ساعات تتخللها فترات راحة. الخطوة الرابعة: تصنيف الطلاب في البرنامج وملاحظة مدى قدراتهم على الفهم والاستيعاب، وتسجيل مدى إسهام الطلاب في الأنشطة المقدمة، فإذا لم يظهر الطالب تقدماً ملحوظاً، يحول تدريجياً إلى برنامج آخر.

وبناء عليه، تتعدد برامج تدريب الإبداع وانماء الموهبة : (زيد الهويدي ٢٠٠٧، ١٢٤-١٣٣): (مندور عبد السلام فتح الله، ٢٠٠٨، ٢٠٠-٢٥٩)، (عمر حسن مساد، ٢٠٠٥)، (نورة ابراهيم السليمان، ٢٠٠٦، ٢٦٥-٣٠٠)، ومن البرامج التربوية في تنمية التفكير الإبداعي: برنامج ما يبرز تورنس (Mayers Torrance Workbook)، برنامج ببردو لتنمية التفكير الإبداعي (The Purdue Creative Thinking Program)، برنامج التفكير المنتج (The Productive Thinking Program)، برنامج كورت لتعليم التفكير (Cort): ويتكون هذا البرنامج من ست وحدات هي: مجال توسعة الإدراك Breadth التنظيم Organizaing، التفاعل Interaction، الإبداع Creativity، المعلومات والمشاعر Information and Feelings، العمل (الفاعل) Action.

وتجدر الإشارة إلى تعدد إستراتيجيات تنمية التفكير الإبداعي ومهارات الموهبة؛ ومنها: العصف الذهني (إمطار الدماغ) Brain storming، التعليم التعاوني، طرح الأسئلة، خطوات حل المشكلة الإبداعي، استراتيجية المسائل الأكثر صعوبة، استراتيجية اختصار المنهج، استراتيجية إثراء المنهج استراتيجية المجموعة المتجانسة للطلاب المتفوقين (زيد الهويدي، ٢٠٠٧، ١٤٤، ١٣٤)

٣. الآليات الإدارية الداعمة لرعاية وتنمية الموهبة والإبداع: (فواز الراميبي جهاد كراسنة، ٢٠٠٧م، ص ٨٧ - ٨٨):

٧ لا تجعل القواعد تعيق أي فكرة إبداعية: القواعد لا بد أن تكون ناقصة وفيها ثغرات، وأيضاً القواعد قد تعيق المؤسسة عن استغلال الفرص الجديدة، تصور مثلاً أنك وجدت صفقة ستربح فيها الكثير وبالتالي تريح فيها مؤسستك، لكن هناك قاعدة تعيق إنجاز هذه الصفقة، ماذا ستفعل؟ هل ستكسر القاعدة لتكسب أم تجعل القواعد تتحكم فيك؟ أنت مبدع لذلك ستكسر القواعد التي تعيقك.

٧ أنشئ نظاماً لتلقي الأفكار والاقتراحات: هذا النظام يجب أن يوفر فرصة للموظف لتجربة فكرته بشكل مصغر ثم تنفيذ الفكرة بشكل واسع على المؤسسة بأكملها، بل ويجب أن يحصل الموظف على التكريم المعنوي الذي يستحقه، ويستحسن أن يحصل على فائدة مادية من اقتراحه .

٧ اغرس في عقول الموظفين وأنفسهم بأن لا مستحيل على الإنسان، ونبههم بأن لا يفرطوا في الواقعية.

٧ ضع طرقاً وأساليب رسمية وغير رسمية لتحفيز الموظفين وتكريمهم: فمهما كان الموظف متميز ومجتهد فإنه يحتاج إلى الإحساس بأن المدير والآخرين يقدرونه.

٧ طبق أسلوب الإدارة على المكشوف: هذا يعني أن تجعل جميع المعلومات المتعلقة بالمؤسسة يعلمها الموظفين.

٧ علم الموظفين نظام (كيزن Kaise): وهذه كلمة يابانية تعني التطوير المستمر. يجب أن لا يتوقف الإبداع أبداً، وهذا النظام يعني إدخال تحسينات صغيرة وبسيطة على الخدمات والمنتجات وبشكل دائم، وبهذا لن يستطيع أحد ما اللحاق بك. انطلاقاً من المبدأ الإداري " إن لم أبتكر وأبدع فأسأبح تابعا، وأنا أريد أن أكون قائداً لا تابعا".

7 قم بحذف وشطب كل ما يعيق الإبداع . من نظم وقوانين وقواعد: إن الموظفين والمديرون السلبيين يجب تغيير أفكارهم ومعتقداتهم أو فصلهم لأن هؤلاء السلبيين لن يفيدوك في شيء بل سيقضون حجر عسرة أمام تقدم مؤسستك.

كما تجدر الإشارة إلى ضرورة تنويع المنهج كمدخل لمواجهة حاجات الموهوبين، ولا يتأتى هذا إلا من خلال العديد من الآليات، منها: خصائص الصف الذي يسمح بالتمييز والتنويع Differentiated Class، وطرق تنويع التعليم Differentiating Instruction، ومواءمة المحتوى Modifying content، ومواءمة العملية Modifying Proces، ومواءمة البيئة Modifying Environment، وتقييم فعالية المنهج Assessing Curriculum Effectiveness

الأمر الذي يلتقي مع تعددية البرامج التربوية لرعاية الموهوبين ومنها: برامج الإثراء Enrichment Programs، نموذج The study of Mathematically Precious Youth (SMPY)، برنامج Special pull Out Program (SPOP) وهذا يبرهن على ضرورة انشاء المراكز ذات الرؤى القيادية حيال الإنماء الشامل للموهبة. (مندور عبد السلام فتح الله ٢٠٠٨، ٢٠٠٠ - ٢٥٩)، (عمر حسن مساد، ٢٠٠٥)، (نورة ابراهيم السليمان، ٢٠٠٦، ٢٦٥، ٣٠٠)

ثانيا: إدارة الجودة الشاملة: الأبعاد، المبادئ، آليات التطبيق :

يؤكد مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم العام (د . ت : ٢٥) أنه قد أصبحت إدارة الجودة الشاملة الآن سمة مميزة لمعطيات الفكر الإنساني الحديث؛ نظرا لأن تطبيقها . وبالأخص عند انشاء مراكز متخصصة كمركز رعاية الموهبة بجامعة الطائف. يؤدي إلى إحداث تطوير نوعي بما يتلاءم مع المستجدات التربوية والتعليمية والإدارية، ويواكب التطورات الساعية لتحقيق التميز في كافة العمليات التي تقوم بها المؤسسة التربوية.

وتعرف إدارة الجودة الشاملة في التعليم بأنها: أسلوب في الممارسة الإدارية، يتطلب تحولا كبيرا في طريقة إدارة مدخلات المؤسسة للعملية التعليمية؛ بهدف الوصول إلى التحسن المستمر للمخرجات والخدمات التي تقدمها بما يضمن رضا المستفيدين من العملية التعليمية. (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ٢٠٠٨، ١٧: - ١٨)

إن أية مؤسسة تعليمية تسعى إلى التميز في تقديم خدماتها التعليمية فلا بد من أن يتوافر لديها عدد من الأبعاد الأساسية للجودة منها (منظمة اليونسكو، ٢٠٠٢، ٣٥ : آدمز، ٢٠٠٣، ٥١ : أحمد سيد مصطفى، ٢٠٠١، ١٧٨ غادة مصطفى أحمد ، فاطمة عبد الرحمن بدوي، ٢٠٠٩ : ٢٩١-٢٩٢) (Akiyoshi, 2009,108)، (CAA,2005,34)، (CITA,2002B).

لنا الكفاية (الجدارة) Competence: وتستطيع المؤسسة التعليمية أن تحقق هذا البعد وتعززه من خلال توفير المهارات والخبرات الأكاديمية والإدارية المطلوبة التي تؤدي بالتالي إلى توفير وتقديم خدماتها التعليمية

المختلفة بمستوى مرتفع من الجودة ، ولضمان جودة التعليم ينبغي التركيز على كفاءة وجدارة الهيئة التدريسية بصورة أساسية ، إذ ينبغي أن تحرص الإدارة على توفير الكادر التدريسي الذي يمتلك تأهيلا عاليا يتيح إعداد الكوادر البشرية إعدادا جيدا، وأن يمتلك الكادر التدريسي مهارات البحث العلمى ، كذلك القيم الأخلاقية التى تتواءم وتنسجم مع أهداف المؤسسة التعليمية ورسالتها المجتمعية .

٣٠ الاعتمادية Reliability : ينبغي أن تقدم المؤسسة التعليمية بصورة تعكس درجة عالية من الاعتمادية على هذه الخدمات ، حيث يجب أن توفر هذه الخدمات بصورة صحيحة وبدرجة عالية من الثبات ، فيتحقق اعتمادية الخدمات التعليمية مما ينعكس فى فاعليتها بصورة خاصة وفى الأداء المؤسسى بصورة عامة .

٣١ آلية العلاقات الإنسانية: ينبغي أن يسود المؤسسة جو من الاحترام المتبادل الذى يستند على الأسس الأخلاقية والتنظيمية والمهنية التى تحفظ لعضو هيئة التدريس والإدارى مكانته واحترامه وهيبته وتحفظ للطالب أيضا كرامته، ومن ثم فإن تحقيق هذا البعد من أبعاد الجودة يتطلب توفر درجة عالية من الولاء لدى الطالب ولدى عضو هيئة التدريس والإدارى للمؤسسة التعليمية ، وهذا الولاء يوصل السلوكيات بحيث تعكس هذه السلوكيات فى واجهة المؤسسة التعليمية ومكانتها وميزتها التنافسية فى سوق الخدمات التعليمية والمجتمعية أيضا .

٣٢ الاستجابة Responsiveness: يجب تحقيق الاستجابة العالية والسريعة للتغيرات فى بيئة المؤسسات التعليمية ، وهذا يتطلب امتلاك المرئنة الكافية للاستجابة لهذه المتغيرات ، ومن أهم التغيرات التى تطرأ على البيئة: التغير فى متطلبات سوق العمل والتغير والتطور الاقتصادى والاجتماعى ، بما يعنى ضرورة التوافق والاستجابة لذلك من خلال الإتساق بين متطلبات البيئة الخارجية ومقتضيات البيئة الداخلية للمؤسسة.

٣٣ المصداقية Credibility : وهو مدى القدرة على الوفاء بالالتزامات للمطالب قبل وبعد التحاقه بالمؤسسة التعليمية .

٣٤ الاتصالات Communication: إن تحقيق الاتصال الفعال فى أية مؤسسة تربوية يعد بعدا مهما فى تحقيق جودة التعليم، فالإتصال يتيح لعضو هيئة التدريس مناقشته وتحليل وفهم وإدراك كل ما يتعلق بالطالب وحاجاته ومشكلاته ومقترحاته ، ويتيح للطالب إيصال أفكاره وآرائه إلى المؤسسة التعليمية ، مما يساهم فى تحسين وتطوير العملية التعليمية وفاعلية وكفاءة المخرجات التعليمية .

٣٥ التجسيد المادى للخدمة: إن خدمات التعليم ، وخاصة الجامعى ، تتسم بأنها غير ملموسة ، ومتى تحقق هذه الخدمة أهدافها فإنها تحتاج إلى مجموعة من المظاهر المادية التى تجسد هذه الخدمة ، وهذه المظاهر المادية تقسم إلى نوعين : النوع الأول هى المظاهر المادية التى تتعلق بخدمات

التعليم بصورة مباشرة ، والنوع الثانى هى المظاهر المادية التى تتعلق بخدمات التعليم بصورة غير مباشرة ، ومثال النوع الأول (القاعات الدراسية والمدرجات والوسائل التعليمية المرئية والمسموعة والمكتبة ومن المظاهر المادية التى تتصل بالخدمات التعليمية بصورة غير مباشرة مثل الحدائق والمتاحف..... الخ

ويمتد مفهوم الجودة ليشمل أبعادا أخرى من وجهة نظر باحثين آخرين (مها التحيوى ، د . ت : ١٢٢) ، عبد السلام عيسى (٢٠٠٥ : ٤٥٨) ، عياش إبراهيم (٢٠٠٥ : ٦ - ٨) ، (ENQA,2006,23) ، (Harris,J,2004,34) ، (ICAR,2007g) ، ومنها :

٥ الملاءمة (Appropriateness): وهى درجة ملاءمة الخدمة المقدمة للعمل وفقا لاحتياجاته (مع مراعاة أحدث المعلومات المرتبط بمجال الخدمة ، وبذلك يهتم هذا البعد باختيار الإجراء الصحيح أو المناسب (Doing right thing).

٦ سهولة الوصول إلى الخدمة (Accessibility): هي درجة توافر الخدمة لمقابلة الاحتياجات لأفراد المجتمع دونما عائق جغرافي أو اقتصادي أو اجتماعي أو حتى ثقافي.

٧ التسلسل والتنسيق (Continuity): وهى درجة التنسيق في تقديم مراحل الخدمة المختلفة للعميل ، أو بمعنى آخر أن يحصل العميل على الخدمة التامة التي يحتاجها بمراحلها المختلفة دون نقص أو تكرار.

٨ الفعالية (Effectiveness): وهى درجة فعالية تقديم الخدمة للحصول على النتائج المرجوة ، أي أن هذا البعد يهتم بأن يتم الإجراء بطريقة صحيحة (doing things right) .

٩ الكفاءة (Efficiency): وتعنى تقديم أفضل خدمة في ظل الموارد المتاحة أي أن هذا البعد يهتم بالعلاقة بين مردود الخدمة والتكلفة.

١٠ الفعالية المثالية (Efficacy): هي قدرة التدخلات على تحسين خدمة المستفيدين وذلك باستخدام التدخلات التي تقوم على أدلة علمية (Evidence based medicine) .

١١ الاحترام المتبادل (Respect and caring): درجة مشاركة العميل في اتخاذ القرار وكذلك رد فعل مقدمي الخدمة لاحتياجات العميل وتوقعاته.

١٢ السلامة (Safety): وهى درجة خلو بيئة المؤسسة من المخاطر، أي أن هذا البعد يهتم بتقليل المخاطر الناتجة عن تقديم الخدمة وذلك لكل من مقدمي الخدمة والمستفيدين منها.

١٣ التوقيت (Timeliness): القدرة على تقديم الخدمة في الوقت المناسب للحصول على النتائج المرجوة.

١٤ سرعة التسليم (Time): كم ينتظر العميل ؟

٣ الإتمام (Completeness) : هل مختلف الجوانب مكتملة ؟

٣ التناسق (Consistence) : هل كل الخدمات المسلمة بنفس النمط لكل عميل ؟

إلا أنه بخصوص المحاولات الجادة للتمييز بين المعايير الموضوعية لقياس الجودة والمعايير التي تعتمد على الإدراكات الاجتهادية للمستفيدين من الخدمة ، وظهرت آراء حول أبعاد جودة الخدمة تمثلت فى :
٣ الرأى الأول : يرى أن الجودة لها بعدان هما : الجودة الفنية والجودة الوظيفية للخدمة .

٣ الرأى الثانى : يرى أن للجودة ثلاثة أبعاد أساسية هى : الجودة المادية وجودة المنظمة والجودة التفاعلية .

٣ والرأى الثالث : يرى أن للجودة ثلاثة أبعاد هى : الجودة الفنية ، والجودة الوظيفية ، أما الجانب الثالث والأخير فيطلق عليه الصورة الذهنية للمنظمة . (حسن سليم ، ٢٠٠٨ : ٤٤ - ٤٥) .

متطلبات تحقيق الجودة :

٣ ضمان توفير الجودة : وفيها يتم إلقاء الضوء على كثير من مشكلات الحياة اليومية والبحث عن العميل وشكواه وعيوبه ، وحساب الموارد المالية التى تقلل من مواطن الضعف .

٣ التغيير فى ثقافة الأفراد ، والتى تأخذ وقتاً طويلاً لتغييرها .

٣ تأسيس المهام : وتأتى بعد الحصول على الدعم من فريق الإدارة ، وبعد الموافقة على التطبيق الحقيقى للجودة . (مديحة فخرى ، ٢٠٠٩ : ٢٠٨ - ٢٠٩)

ويرى جوزان (22 : 2010 ، J. Millan) أن تخطيط وتحليل الجودة يتطلب الاهتمام بأمرين هما :

7 الدعم التكنولوجى الذى يؤدى إلى إيجاد المنتج والعمليات التى تضى باحتياجات العميل .

7 الإجابة عن عدد من التساؤلات ، وهى :

٣ أين المنظمة الآن ؟ كى تحدد الوضع الراهن لها ، ومواطن القوة والضعف لديها .

٣ ماذا تريد أن تنجز ، وهذا يتضمن وضع الخطط المستقبلية اللازمة للقيام بعملية التطوير .

٣ ما المهارات والإمكانيات اللازمة لنجاح العمل ؟ وهى متطلبات أساسية لتطبيق الجودة .

مبادئ تطبيق إدارة الجودة الشاملة الواجبة عند انشاء مركز رعاية الموهبة بجامعة الطائف:

يقوم نظام إدارة الجودة الشاملة على مجموعة من المبادئ والقواعد المتمثلة فى :

١. التركيز على العميل : ويتضمن هذا المبدأ
 - ٢. فهم احتياجات العميل وتوقعاته حول المنتج .
 - ٣. التواصل بين العملاء ، ويشمل ذلك المدعمن على المستوى المحلى والمجتمعى .
 - ٤. إيصال هذه الاحتياجات والتوقعات خلال المنظمة .
 - ٥. إدارة علاقات العميل .
٢. القيادة : يقوم القادة بتأسيس أهداف موحدة ، وهذا يستوجب بيئة داخلية يستطيعون من خلالها إشراك الأفراد فى إنجازها ، ويتضمن ذلك عدة خطوات هى :
 - ١. النشاط .
 - ٢. الفهم والاستجابة للتغيرات فى البيئة الداخلية .
 - ٣. الأخذ فى الاعتبار احتياجات كل العملاء والاتصال على المستوى المحلى والمجتمعى .
 - ٤. تأسيس رؤية واضحة .
 - ٥. تأسيس قيم مشتركة وأدوار أخلاقية فى كافة مستويات المنظمة .
 - ٦. بناء الثقة وإزالة المخاوف .
 - ٧. دعم الناس بالموارد المطلوبة والحرية فى العمل مع المسئولية .
 - ٨. تحسين الاتصال الأمين والمفتوح .
 - ٩. تعليم وتدريب الأفراد .
 - ١٠. تأسيس أهداف وغايات متحدية .
 - ١١. تخطيط استراتيجى لإنجاز هذه الأهداف والأغراض .
٣. تضمين الأفراد : ويهدف هذا المبدأ إلى تضمين الأفراد فى كافة المستويات وتنمية قدراتهم لتحقيق أهداف المنظمة ، ويشمل ذلك :
 - ١. قبول المسئولية الملكية فى حل المشكلات .
 - ٢. البحث النشط عن فرص لعمل تحسين للخبرات .
 - ٣. المعرفة المشتركة والحرية والخبرات فى الفريق .
 - ٤. التركيز على خلق قيم العملاء .
 - ٥. التجديد فى إضافة أهداف للمنظمة .
 - ٦. تمهيد الطريق فى تقديم المنظمة إلى العملاء ، والمجتمع المحلى والمجتمع بأوسعه .
 - ٧. مساعدة الأفراد على إشباع احتياجات الأفراد .
 - ٨. جعل الناس متحمسين وفخورين بأنهم جزء من المنظمة .
٤. مدخل العمليات : يهدف إلى تحقيق النتائج المرغوبة وهى إيجاد مصادر ذات تأثير فعال وأنشطة تدار كعمليات ، ويتضمن هذا المبدأ ما يلى :
 - ١. تحديد العمليات لإنجاز نتائج مرغوبة .
 - ٢. تحديد طرق لقياس مدخلات ومخرجات العمليات .
 - ٣. التنسيق بين العمليات ووظائف المنظمة .
 - ٤. تقويم المخاطر الممكنة ، والعمليات الهامة والمؤثرة .
 - ٥. تحديد المسئوليات وإيجاد المحاسبة وتفويض الإدارة .

٥. تحديد العملاء الداخليين والخارجيين والمدعمين .
٦. تصميم العمليات مع الأخذ في الاعتبار احتياجات التدريب والأجهزة والوسائل والمعلومات والخامات.
- هـ. مدخل النظم والعمليات : ويشمل
- ٦.١ تعريف النظام من حيث العمليات ذات التأثير .
- ٦.٢ الفاعلية في إنجاز الأهداف .
- ٦.٣ فهم العلاقات المتبادلة بين عمليات التقويم .
- ٦.٤ التحسين المستمر في عمليات القياس والتقويم .
- ٦.٥ التحسين المستمر : ويتضمن هذا المبدأ
- ٦.٦ عمل تحسينات مستمرة للمنتجات والعمليات ويشمل ذلك الأفراد في المنظمة .
- ٦.٧ تطبيق مفاهيم التحسين المستمرة .
- ٦.٨ عمل تقويم دورى فى مقابل تأسيس معايير التمييز لإحداث التحسينات الممكنة .
- ٦.٩ التحسين المستمر والمؤثر الفعال لكل العمليات .
- ٦.١٠ تحسين علاجي معتمد على الأنشطة .
- ٦.١١ تزويد كل عضو فى المنظمة بالتعليم ، ودعم الطريق والأدوات من أجل التحسين المستمر مثل تأسيس مقاييس وإرشادات وتأصيل التحسينات .
- ٦.١٢ تعريف التحسين .
٧. المدخل الحقيقى لصناعة القرار : القرار الفعال هو القرار المعتمد على تحليل البيانات والمعلومات المتصلة بالمنظمة ، وهذا يتطلب :
- ٧.١ ضمان أن كل المعلومات كافية ودقيقة وصادقة .
- ٧.٢ تحليل المعلومات والبيانات باستخدام طرق صحيحة .
- ٧.٣ فهم قيمة التقنيات الإحصائية .
٨. علاقات المنافع المتبادلة ، وتتضمن :
- ٨.١ تحديد واختيار المدعمين .
- ٨.٢ تأسيس علاقات دعم تحدث التوازن طويل وقصير المدى للمنظمة والمجتمع بأوسع.
- ٨.٣ خلق اتصال واضح ومفتوح .
- ٨.٤ تنمية وتحسين المنتجات والعمليات .
- ٨.٥ تأصيل متواصل لفهم احتياجات العملاء .
- ٨.٦ المعلومات المشاركة والخطط المستقبلية . (Ron Kutus , D.C,2) نقلاً عن: (مديحة فخرى ، ٢٠٠٩ : ٢٠٥ - ٢٠٨)
- وترى جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (د . ت : ٤) ضرورة قيام إدارة الجودة الشاملة على عدد من المبادئ الأساسية من أهمها:
- ٩.١ الاعتماد على الأسلوب الجماعي التعاوني في إنجاز العمل اعتماداً على ماتملكه الموارد البشرية في المؤسسة من خبرات وقدرات وإبداعات.
- ٩.٢ الاستمرار والمداومة على التحسين والتطوير ، فكلما تم إنجاز مستوى معين من الجودة تم التطلع إلى مستوى أعلى وأفضل منه.
- ٩.٣ النهج الشمولي حيث يمتد التحسين والتطوير إلى كافة المجالات

كالأهداف العامة، والهياكل التنظيمية، وأساليب العمل، والتحفيز والنظم والإجراءات، والقناعات القديمة في المؤسسة .
 U العمل على جعل عدد الأخطاء في العمل عند أدنى حد ممكن، وذلك وفق مبدأ أداء العمل الصحيح من أول مرة وبدون أخطاء، وهو ما يهدف إلى جعل التكلفة في الحد الأدنى، وفي ذات الوقت الحصول على رضا المستفيدين من العملية التعليمية.
 U الحرص على حساب تكلفة الجودة داخل المؤسسة لتشمل كافة الأعمال المتعلقة بالخدمة المقدمة مثل : تكاليف الفرص الضائعة، تكلفة الأخطاء التقويم، سمعة المؤسسة بين المستفيدين .

عناصر إقامة وتطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة:

تعمل المنظمات التي تؤمن بفلسفة إدارة الجودة الشاملة على تهيئة مستلزماتها الضرورية لتحقيق التطبيق الناجح والفعال لهذه الفلسفة من أجل تحسين جودة منتجاتها، وتعد المتطلبات الواجب تحقيقها في تطبيق فلسفة TQM الأعمدة التي تستند إليها هياكل المنظمات المطبقة لإدارة الجودة الشاملة، ممثلة فيما يلي (ISO,2003)، (John, W.,2007,25)، (J.K&P.L.,2005,55) :

- U تحديد الأهداف.
- U التركيز على الأنشطة والعمليات.
- U الموارد المادية و المالية و المعنوية و البشرية
- U التقنيات منها : الإدارة الاستراتيجية ، إعادة الهندسة ، والمقارنة بأفضل أداء... الخ.
- U التزام الإدارة العليا و العاملين لتطبيق TOM .
- U التوقيت (الجدولة) .
- U القيادة الموجهة. (بلعور سليمان وآخرون ، ٢٠٠٥)

آليات ومتطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم :

حدد منصور العور (٢٠٠٧ : ٤ - ٢٢) بعض آليات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم فيما يلي:

١. التزام القيادة :

U اقتناع المسئول الأول بفلسفة الجودة الشاملة وضرورة تطبيقها على قطاع التعليم .

U إنشاء إدارة متخصصة ومستقلة لإدارة الجودة الشاملة .

U متابعة أسلوب التنفيذ لدى المستويات الإدارية الأدنى والتأكد من نبذ أسلوب التخويف وإنزال العقاب : والذي نتج من جو التعقيم العام، والعزف عن المشاركة، الأداء لمجرد درء المسؤولية، وحجب الآراء والأفكار الإبداعية لدى المرؤوسين، بجانب دعم أسلوب تفويض السلطات : والذي يؤدي إلى جو الانفتاح العام، والإقبال على المشاركة، ورغبة المرؤوس في تقديم أفضل مآلديه، والتجاوز عن الأخطاء السلبية وغير المقصودة، وتحقيق استفادة الإدارة من الأفكار الإبداعية للمرؤوسين .

٢- اجراء مسح شامل لقياس الوضع القائم والتعرف على مواطن القوة والضعف :

يجب أن يشمل المسح ما يلي :

١- مستوى الأداء داخل الجهة الإدارية العليا .

٢- العلاقة بين الإدارات المؤسسة والقائمين على التعليم من جهة وبينها وبين الطلبة من جهة أخرى .

٣- مدى نجاح المؤسسة التعليمية فى تحقيق مهمتها المتمثلة فى تربية وتعليم النشء (نسب الناجحين والمتفوقين)

٤- بحث أسباب نجاح بعض المؤسسات التعليمية فى تحقيق مهمتها وإخفاق البعض الآخر .

٥- استطلاع رأى العاملين والمسؤولين الإداريين والإدارة المؤسسة والقائمين على التدريس والتعليم والطلبة وأولياء الأمور وبعض أعضاء المجتمع المدنى المستفيدين والمهتمين كأساس لإجراء المسح الشامل دون الاكتفاء بمجرد التقارير.

٦- مراجعة اللوائح والأنظمة الإدارية التى تحكم البيئة التعليمية سواء تلك التى تنظم العمل داخل الجهة الإدارية العليا أو الإدارات المؤسسة الأدنى ، أو تلك التى تنظم أداء كافة العاملين الذين يتصل عملهم بمختلف جوانب العملية التعليمية (على مستوى المدارس مثلا : مديرو المدارس ، المشرفون التربويون ، والمعلمون ..)

٣. آليات تطبيق إدارة الجودة الشاملة من أجل ضمان فعالية الأداء المتوقع لمركز رعاية الموهبة بجامعة الطائف :

أ- وضع رؤية واضحة ، ورسالة محددة ، وقيم سامية لقطاع التعليم :
ب- شمولية الجودة :

١- أن تشمل الخطة جميع مجالات الخدمة التى يقدمها قطاع التعليم .

٢- إشراك جميع العاملين فى جهود تحقيق الجودة.

٣- توجيه الجودة لجميع العاملين .

ج- تكامل السياسات :

١- التكامل الأفقى " التكامل بين برامج مختلف الوحدات خلال فترة زمنية محددة " .

٢- التكامل الرأسى " التكامل بين برامج وحدة معينة طوال الفترة الزمنية " .

٣- استقرار البرامج " عدم التغيير العشوائى "

د- بث روح المبادرة بين جميع العاملين بقطاع التعليم :

١- تحديد دور وهدف جميع الإدارات والوحدات بما يمنع التعارض أو التنازع وبما يحقق التعاون فيما بينها .

٢- تحفيز العاملين على إبداء ما لديهم من آراء وبيان ما تنطوى عليه من إيجابيات أو سلبيات .

٣- وضع نظام للشكاوى والاقتراحات .

٤- وضع نظام للحوافز والمكافآت التشجيعية .

- هـ - تغيير النظم واللوائح :
- ١٤ يجب تغيير جميع النظم واللوائح التي يمكن أن تحول دون تطبيق الجودة أو التي يمكن أن تعوق مسيرتها .
- ١٥ وضع قواعد جديدة من شأنها دفع خطوات الجودة الشاملة إلى الأمام .
- و - التدريب ونشر ثقافة الجودة :
- ١٦ نشر ثقافة الجودة بين جميع العاملين بقطاع التعليم مع التركيز على أولئك الذين يقومون بتقديم الخدمة التعليمية .
- ١٧ تدريب العاملين على أساليب العمل الجديدة .
- ز - استمرارية الجهود :
- ١٨ لا يمكن للجودة أن تتحقق بمجرد الضغط على زر .
- ١٩ الجودة الشكلية أو القولية خداع للنفس قبل الغير .
- ٢٠ الجودة الفعلية تتطلب الصبر والعمل الدءوب .
- ح - التركيز على مفهوم خدمة المجتمع :
- ٢١ استطلاع رأى الطلاب وأولياء الأمور والمستفيدين .
- ٢٢ تضييق الفجوة بين احتياجات المجتمع التعليمى ومستويات الأداء والمناهج الدراسية .

٤. توثيق الخطة ومتابعتها :

- ٢٣ يجب توثيق الخطة التي تم وضعها بمختلف وثائق التوثيق ، بالإضافة إلى التوثيق الإلكتروني ، مع إتاحة الإطلاع عليها من قبل جميع المسؤولين والعاملين الذين تشملهم الخطة .
- ٢٤ التأكد من فهم العاملين لجميع بنود الخطة .
- ٢٥ متابعة مراحل تنفيذ الخطة على نحو دائم ، وتدارك ما قد يقع من أخطاء وتصحيح مسارها فوراً .
- ٢٦ إدخال بعض التعديلات على الخطة إذا أظهر التنفيذ عدم ملاءمتها للواقع العملى .

هـ. تقييم الأداء :

- ٢٧ يهدف تقييم الأداء إلى التعرف على مدى نجاح خطة العمل .
- ٢٨ يجرى قياس مستوى الأداء بعد تنفيذ الخطة من خلال :
- تقارير الأداء .
 - استطلاع رأى العاملين والطلبة وأولياء الأمور وغيرهم من المستفيدين وقياس درجة رضاهم .
 - مقارنة مستوى الأداء قبل وبعد تنفيذ الخطة .
 - قياس درجة تحقق الأهداف المرجوة .
 - تقويم الخطة Rectification وتقوية مواطن الضعف بغية التوصل إلى نتائج أفضل فى تطبيق إدارة الجودة الشاملة .

كما حدد أشرف محمود أحمد ، محمد جاد حسين (٢٠٠٩ : ٢٧-٤٢٨) بعض الممارسات المؤسسية المتميزة الخاصة بعملية إدارة الجودة ، وهى كالتالى :

- في كيفية التنفيذ، وكيفية تفويض الصلاحيات للأفراد، والإجراءات العملية لتسهيل تطبيق البرنامج.
- ٣٠ تقييم ومتابعة التنفيذ خطوة بخطوة، وصولاً إلى سلامة التطبيق وتحقيق الأهداف.
- ٣١ مراقبة وتقييم النتائج باستمرار للحفاظ على الكفاءة والاستخدام الأمثل للمصادر.
- ٣٢ نظم الحوافز، ومكافأة الموظفين، مع توفير الدعم المالي اللازم لتطبيق إدارة الجودة الشاملة لكافة الإدارات بالنظام التعليمي.
- أما بالنسبة لمرحلة تطبيق الجودة الشاملة في التعليم فيمكن تحديدها في :
- ٣٣ خلق ثقافة الجودة.
- ٣٤ اختيار المدخل المناسب للتطبيق.
- ٣٥ إعداد الخطط التفصيلية.
- ٣٦ توفير الموارد اللازمة.
- ٣٧ مرحلة التنفيذ الفعلي.
- ٣٨ مرحلة التقييم والمتابعة.
- واتفق الكثير من المنظمات الدولية المهتمة بالجودة على تطبيق مجموعة من معايير 2000 : ISO 9001 للمؤسسات التربوية تتضمن ٢١ عنصراً في أربع مجالات رئيسية كما هو موضح كالتالي:

١ - المسؤولية الإدارية Management Responsibility :

- § اللجنة الإدارية في المنظمة التعليمية .
- § التمرکز حول المستفيدين في المنظمة التعليمية .
- § سياسة الجودة في المنظمة التعليمية .
- § التخطيط .
- § المسئولية ، السلطة والاتصال .
- § مراجعة الإدارة في قطاع التعليم .

٢ - إدارة الموارد Resource Management :

- § تجهيز وتوفير الموارد في المنظمة التعليمية .
- § الموارد البشرية في المنظمة التعليمية .
- § البنية التحتية في المنظمة التعليمية .
- § بيئة العمل في المنظمة التعليمية .

٣ - تحقيق الإنتاج Product Realization :

- § التخطيط لتحقيق الإنتاج في المنظمة التعليمية .
- § العمليات المرتبطة بالمستفيدين .
- § التصميم و/ أو التطوير .
- § الشراء / الصفقة .
- § عملية الخدمة والإنتاج وفعاليتها .
- § ضبط الرقابة وقياس الأدوات / الوسائل في المنظمة التعليمية .

٤ - القياس ، التحليل والتحسين Measurement , Analysis & Improvement :

- § دليل عام في المنظمة التعليمية .
- § الرقابة والقياس .
- § ضبط المنتجات غير المتوافقة في المنظمة التعليمية .
- § تحليل البيانات في المنظمة التعليمية .
- § التحسين والتعزيز . (ISO, 2003:16 , Johnson & Pheng , 2005 : 13)

ثالثاً : خبرة المملكة العربية السعودية في مجال رعاية الموهوبين : • سياسة المملكة حيال رعاية الموهوبين:

انطلقت سياسة رعاية الموهوبين في المملكة منذ بداية صياغة وثيقة التعليم الصادرة عن اللجنة العليا لسياسة التعليم في المملكة حيث تناولت في فصلها التاسع من الباب الخامس تحت عنوان رعاية النابغين ثلاث مواد (١٩٢ ، ١٩٣ ، ١٩٤) حددت سياسة التعليم في هذا المجال ونصت تلك المواد على ما يلي:
 أن ترعى الدولة النابغين رعاية خاصة لتنمية مواهبهم وتوجيهها وإتاحة الفرصة أمامهم في مجال نبوغهم .
 أن تضع الجهات المختصة وسائل اكتشافهم وبرامج الدراسة الخاصة بهم والمزايا التقديرية المشجعة لهم .
 أن تهيأ للنابغين وسائل البحث العلمي للاستفادة من قدراتهم مع تعهدهم بالتوجيه الإسلامي. (وثيقة التعليم الصادرة من اللجنة العليا لسياسة التعليم عام ١٣٩٠هـ).

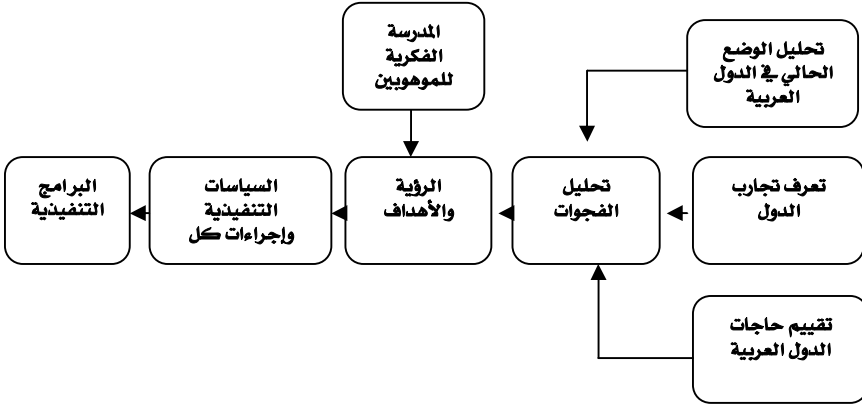
وشهدت برامج رعاية الموهوبين بالمملكة تطوراً ملحوظاً ، بدءاً بالدراسة البحثية عام ١٤١٠هـ ثم برامج الكشف عام ١٤١٧هـ ، وفي هذه الأثناء أنشئ مركز رعاية الموهوبين بمحافظة الطائف ليقوم بمهام تربوية متخصصة في هذا الجانب و يرتبط إدارياً بسعادة مدير عام التربية والتعليم بالمحافظة ، بعد الانتهاء من المشروع البحثي السابق عقد اجتماع في شوال ١٤١٧هـ ، تم تأسيس برنامج الكشف عن الموهوبين ورعايتهم ، وتم تكليف فريق عمل متكامل لتنفيذ المشروع بقرار وزاري في جمادى الأولى ١٤١٨هـ ، ثم أنشئت في شهر جمادى الأولى ١٤٢٠هـ مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله لرعاية الموهوبين وهي مؤسسة وطنية حضارية تحظى برئاسة خادم الحرمين الشريفين. (التوثيق التربوي، عدد ٤٧ ، ١٢٤) ، (الوزرة ، ١٤٢٥ هـ) ، (الحامد، ١٤٢٦هـ ، ٢١٥)

وفي الرابع من ربيع الأول ١٤٢١هـ أنشئت الإدارة العامة لرعاية الموهوبين لتقوم بمهام اكتشاف ورعاية الموهوبين بالمملكة وذلك لتحقيق السياسة التعليمية في هذا الجانب. وفي ذو الحجة ١٤٢٢هـ ضم برنامج رعاية الموهوبات برئاسة تعليم البنات إلى الإدارة العامة لرعاية الموهوبين بحيث تقوم بالمهام الموكلة إليها لقطاعي البنين والبنات على حد سواء . كما أنشئت مراكز رعاية الموهوبين في مختلف المناطق والمحافظات لتكون مراكزاً لتنفيذ ومتابعة برامج الموهوبين وذلك وفق رؤية واضحة تقوم على " أن مركز الموهوبين مؤسسة تربوية تعليمية تعنى بتقديم الرعاية التربوية والتعليمية للطلاب الموهوبين من خلال البرامج التي تقدم في المركز مباشرة أو بالتعاون مع الجهات الحكومية والمؤسسات الأهلية. (دليل مراكز رعاية الموهوبين ١٤٢٦هـ ، ١٣ ، ٢٥) .

♦ مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله لرعاية الموهبة والإبداع؛ رؤية تحليلية (التقرير السنوي للمؤسسة، ٢٠٠٩/٢٠١٠، ١٣، ٤٥)، (موقع مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله لرعاية الموهوبين بالشبكة المعلوماتية www.mawhiba.org.sa تحريراً مايو ٢٠١٠م). بناء على توجيهات خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز، رئيس موهبة، حفظه الله - أعدت المؤسسة استراتيجية

وخطة الموهبة والإبداع ودعم الإبتكار بمشاركة استشاري عالمي وخبراء سعوديين واستغرق الإعداد ستة أشهر.

وتم إقرار الخطة من قبل خادم الحرمين الشريفين لهم في مدينة جدة بتاريخ ١٠/١٠/١٤٢٩ هـ.
إعداد الاستراتيجية:



مبادرات الخطة:

- ١) مبادرة الشراكة مع المدارس المتميزة، وتشمل: اختيار الطلاب، تصميم المناهج، اختيار المعلمين والمديرين وتدريبهم، اختيار المدارس، انموذج الدعم، دعم أولياء الأمور.
- ٢) مبادرة البرامج والفعاليات الإثرائية، وتشمل: برامج ما بعد المدرسة، والبرامج الصيفية، والمسابقات والجوائز.
- ٣) مبادرة القيادات الشابة، وتشمل: المنح الدراسية، والوظائف التدريبية المؤقتة، والتلمذة، وبرامج بناء المهارات.
- ٤) مبادرة بيئة العمل المبدعة، وتشمل: رفع مستوى الوعي، وتطوير مواد عن أفضل الممارسات، والتدريب وورش العمل.
- ٥) مبادرة التوعية ورفع الوعي، وتشمل: الأهمية أو الأولوية، والدور في الرؤية أو المخطط.

أهداف الخطة ومؤشرات الأداء الرئيسية:

تشتمل رؤية "موهبة" على ثلاث أهداف رئيسية: تحسين ما يقدم لتربية الموهوبين وتوسيعه، ورفع مستوى وعي المجتمع بشأن التعليم والإبتكار، ودعم النماء الدائم للمملكة.

خطة العمل المرحلية : مشاريع المرحلة الحالية:

تنفيذا لتوجيهات /خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز، رئيس المؤسسة - حفظه الله - الصادرة بتاريخ ١٨/٣/١٤٢٧ هـ ، فقد تم إعداد خطة عمل مرحلية تركز على أن الموهبة والإبداع ودعم ودعم التنمية، وأقرها المجلس التنفيذي بجلسته الثامنة عشرة المنعقدة بتاريخ ٢/٨/١٤٢٧ هـ، وتشمل الخطة مسارين متوازيين هما كما يلي:

المسار الأول: ويتم فيها إعداد الخطة الاستراتيجية للموهبة والإبداع ودعم الابتكار وتنفيذها، بما في ذلك الرؤية المستقبلية للخمس عشرة سنة القادمة والخطة التنفيذية للسنوات الخمس القادمة.

المسار الثاني: مسار المشاريع الرائدة، ويتم فيه تنفيذ عدد من المشاريع المتفق على أهميتها والحاجة الأنوية إليها، التي تتميز بقيمة مضافة وتأثير عال وتكلفة قليلة نسبيا، وتتطلب وقتا قصيرا للتنفيذ.

وسيكون دور المؤسسة الرئيس هو رعاية الموهبة، ودعم منظومة الابتكار والإبداع الوطني. من خلال التحفيز والتمكين والتنسيق مع الأطراف ذات العلاقة من جهات القطاعين العام والخاص، ومؤسسات المجتمع المدني، وأفراد المجتمع كافة، وأن تتولى المؤسسة أدورا تنفيذية في أضيق الحدود.

ويتم تبني الاستراتيجيات التالية في المرحلة الجديدة، من خلال أربعة محاور:
المحور الاستراتيجي:

١) تبني الإبداع والابتكار والتميز باعتبارها السمات الرئيسية للملكة للسنوات القادمة.

٢) وضع رؤية واضحة يتفق عليها، والعمل على تنفيذها.

٣) التركيز على كامل منظومة الابتكار والإبداع الوطني، لغرض تمكين المبدعين والموهوبين، ودعم تحسين البنية التحتية لرعاية الموهبة ودعم الإبداع والابتكار.

المحور المؤسسي:

١) تمارس المؤسسة عملها كأنها قطاع خاص، وتعامل المستهدفين كعملاء لها.

٢) استقطاب الكوادر الفنية والإدارية المتميزة من خلال وضع سلم جذاب ومنافس للقطاع الخاص، وتوفير المزايا المغرية.

٣) بناء بنية مؤسسية متميزة تناسب الفئة المتميزة المستهدفة .

٤) وضوح صلاحيات الوحدات الإدارية المختلفة .

محور التنفيذ :

١) وضع خطة تنفيذية للوصول إلى الرؤية المستقبلية وتنفيذها .

٢) تنفيذ مشروع شامل لرفع الوعي لدى كلفة الأطراف من أصحاب العلاقة .

٣) الاعتماد على التنفيذ من خلال القطاع الخاص .

٤) زيادة الدعم الحكومي والقطاع الخاص للمؤسسة .

٥) تحسين صورة المؤسسة لدى كافة الأطراف من أصحاب العلاقة .

٦) الاعتماد على تقنية المعلومات والأساليب الإلكترونية في تنفيذ مشاريع المؤسسة بأكبر قدر ممكن، وذلك لزيادة التغطية، وسهولة التوسع، وسرعة الانتشار.

محور التعاون المحلي والدولي :

١) إيجاد شراكات تكاملية مع الجهات ذات العلاقة مثل وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي، ومدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية، وجامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية وغيرها .

٢) الاستفادة من تجارب الجهات الرائدة والدول المتقدمة لنقل التجارب

المتميّزة .

خطة العمل المرحلية : (١) الخطة الاستراتيجية لرعاية الموهبة والإبداع ودعم الابتكار :

يأتي هذا المشروع استكمالاً لعمل اللجنة المشكلة من قبل المجلس التنفيذي في دورته السابقة، التي قامت بدعوة العديد من بيوت الخبرة العالمية في مجال التخطيط الاستراتيجي، وقد تم استقبال بعض العروض من هذه الشركات . وبناءً على قرار المجلس التنفيذي رقم ١٤٢٧/١٨/٣ هـ قامت المؤسسة بالتعاون مع شركة ميكنزي العالمية لتنفيذ مشروع إعداد الخطة الاستراتيجية للموهبة والإبداع ودعم الابتكار . التي تأتي ضمن المسار الأول لخطة العمل المرحلية التي أقرها المجلس التنفيذي في جلسته الثامنة عشرة بتاريخ ١٤٢٧/٨/٢ هـ .

خصائص ومميزات الخطة الاستراتيجية :

دعم التنمية الاقتصادية في المملكة ، بما في ذلك التوجيهات الوطنية نحو الصناعات القائمة على المعرفة واقتصادياتها ، وأن تكون منسجمة مع الخطط الوطنية وأولوياتها ، أن تشمل رؤية طويلة المدى لرعاية الموهبة والإبداع بالإضافة إلى خطة خمسية تنفيذية ، الانطلاق من تحليل سلسلة (Value chain) منظومة الابتكار والإبداع الوطني، والاستفادة من التجارب الدولية ذات العلاقة ، الإبداعية والابتكار في معالجة جميع النواحي التي تغطيها ، تغطية جميع مناطق المملكة، شاملة في تغطيتها للإناث والذكور، ومستويات الأعمار ومستويات التعليم ، الاعتماد على الشراكة مع القطاع الخاص بشكل كبير من خلال طرق عديدة، إتباع سياسة التركيز والتدرج في التنفيذ .

إطار ومكونات الخطة الاستراتيجية:

إن الغاية النهائية للمؤسسة هي تمكين المبدعين والموهوبين من تقديم ابتكارات وإبداعات ذات قيمة يتم تسويقها واستثمارها لخدمة التنمية والاقتصاد الوطني، ويتطلب تحقيق هذه الغاية الوطنية الاستراتيجية إطاراً واضحاً مترابطاً .

منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية:

- يتم إعداد الخطة الاستراتيجية من خلال ما يلي :
- ١) دراسة التجارب الدولية ذات العلاقة، حيث ستتم دراسة تجارب العديد من الدول بشكل واسع .
 - ٢) تقويم الوضع الراهن لاحتياجات المبدعين والمبتكرين والموهوبين في المملكة في هذا المجال ، وتحليل سلسلة القيمة (Value chain) لمنظومة الابتكار والإبداع الوطني .
 - ٣) تنظيم العديد من الورش والمقابلات الشخصية وإعداد الإستبانات وتطبيقها
 - ٤) وضع الرؤية المستقبلية طويلة المدى والأهداف العامة والمحددة .
 - ٥) إعداد الخطة التنفيذية للسنوات الخمس القادمة، بما في ذلك تحديد المشاريع المخلفة، والجهات المنفذة لها، وأدوار الجهات الأخرى، وتوفير الميزانيات المطلوبة .
 - ٦) تطوير الهيكل التنظيمي للمؤسسة بناءً على أدواره في الخطة الاستراتيجية

الجدول الزمني للمشروع : يوضح الشكل التالي المراحل الرئيسية لإعداد الخطة:

المرحلة الأولى : الرؤية الوطنية والأولويات	المرحلة الثانية : توحيد الاستراتيجية	المرحلة الثالثة : الاستراتيجية والخطة التشغيلية - لمدة سنتين
ويتم فيها يتم التعرف على الأهداف القريبة والبعيدة للمؤسسة، ودراسة خطط الدول الأخرى في نفس المجال، ومن ثم الخروج برؤية ومهمة وأهداف واضحة للمؤسسة والدور الحالي والمأمول للمؤسسة، وجميع الأطراف الأخرى التي تسهم في الخطية لتحديد حجم الهوية تمهيدا لردمها .	يتم في هذه المرحلة إيصال الأهداف والرؤى التي يتم التوصل إليها في المرحلة السابقة : بغرض توحيد الرؤية ودعم لهذه الأهداف من المساهمين في الخطة والمستفيدين منها ، ثم التوصل إلى التصور النهائي.	وفيها يتم وضع الأهداف للمبادرات وتحديد طرق ووسائل إنجاز الخطة ، ورسم الأدوار، وتحديد وسائل الدعم المادي للخطة ، ووضع الهياكل الإدارية، وتحديد العمليات الرئيسية، وتحديد الأنظمة والقوانين اللازمة لذلك . ويتم أخيراً وضع الخطة التشغيلية لمدة سنتين، والخطة العملية للسنوات الخمس القادمة.
٩ أسابيع	٣- ٤ أسابيع	١٠ أسابيع

خطة العمل المرحلية: (٢) المشاريع الرائدة، تم اختيار هذه المشاريع من خلال منهجية علمية وعملية، وهي: مشروع البوابة الوطنية لابتكار، مشروع رعاية المهوبة، مشروع الواحة الإلكترونية، مشروع تطوير الأفكار، مشروع مركز الابتكار، ويوضح الشكل التالي هذه المشاريع :



خطة العمل المرحلية : (٣) أكاديمية المهوبة للعلوم والتقنية:

تم إعداد مقترح مشروع أكاديمية المهوبة للعلوم والتقنية بناءً على توصيات المؤتمر العلمي الإقليمي للمهوبة، واستناداً على مشروع الأكاديميات الوطنية للعلوم والرياضيات بالملكة في وزارة التربية والتعليم، بحيث تدعم الأكاديمية الجامعات السعودية وتتكامل معها في إعداد جيل واعد من الباحثين المبدعين في شتى مجالات العلوم الحديثة . وقد تم إقرار مشروع الأكاديمية من قبل المجلس التنفيذي في جلسته التاسعة عشرة بتاريخ ١٤٢٧/١١/٥ هـ .

مشاريع البنية التحتية :

مشروع التنظيم الإداري والمالي : يتم حالياً وضع نظام إداري ومالي للمؤسسة لزيادة فاعلية أداء المؤسسة، بما يتناسب مع رسالتها وأهدافها الاستراتيجية ويتم تنفيذ هذا المشروع من قبل معهد الملك عبد الله للاستشارات بجامعة الملك سعود . ويشمل نطاق عمل المشروع ما يلي :

أ- النطاق الإداري : تطوير لائحة الموارد البشرية وإعدادها، وتشمل كافة سياسات الموارد البشرية وإجراءاتها في المؤسسة، إعداد سلم رواتب جذاب للكفاءات المتميزة ومنافس للقطاع الخاص ، بما في ذلك البدلات والعلاوات والجزاءات، إعداد لائحة تقويم الأداء الوظيفي، وتشمل سياسات عملية وتقويم

الأداء وإجراءاتها والنماذج المستخدمة فيها، تحديد الصلاحيات الإدارية في المؤسسة .

ب . النطاق المالي : إعداد لائحة الصلاحيات المالية، ولائحة المراجعة الداخلية للمؤسسة، إعداد دليل للسياسات والإجراءات المالية والمحاسبية، وأسس إعداد الميزانية التقديرية، إعداد لائحة المشتريات وسياساتها .

مشروع مكتب إدارة المشاريع :

ويهدف المشروع إلى إنشاء تنظيم دائم في المؤسسة، يساعد على رفع مستوى الأداء في إدارة المشاريع، ويسعى لزيادة نسبة نجاحها . وبشكل عام يهتم " مكتب إدارة المشاريع " بمدى تطبيق المهنية والاحترافية في إدارة المشاريع بالمؤسسة وتقديم الاستشارات والإرشاد الفردي، وتوفير البرامج الإلكترونية اللازمة لعمل إدارة المشاريع وإدارتها، ومن ثم تطوير مديري مشاريع وقادة فرق متمكنين في مجالاتهم .

♦ الأعمال المنجزة : (١) جائزة الإبداع العلمي:

تتبنى المؤسسة جائزة سنوية للإبداع العلمي تهدف إلى تنمية روح الإبداع والابتكار العلمي والتقني لدى الناشئة والشباب، وتشجيع المبدعين وتقديرهم، والإسهام في تقدم العلوم التقنية في المملكة، وتم تشكيل فريق تنسيقي للجائزة يقوم على نشر رسالة المؤسسة والجائزة في كل قطاعات التعليم . ويتكون الفريق التنسيقي من : ممثل لوزارة التعليم العالي، ممثلة لوزارة التعليم العالي، ممثل لوزارة التربية والتعليم، ممثل لمجلس إدارة الغرف التجارية الصناعية . ممثل للمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ، وبيان الفائزين عام ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ م كما يلي:

الفئة العمرية الثالثة (١٦ عاماً إلى ١٨ عاماً)	
الفائز الأول	٥٠,٠٠٠ ألف ريال
الفائزة الأولى	٥٠,٠٠٠ ألف ريال
الفائز الثاني	٤٥,٠٠٠ ألف ريال
الفائزة الثانية	٤٥,٠٠٠ ألف ريال
الفائز الثالث	٤٠,٠٠٠ ألف ريال
الفائزة الثالثة	٤٠,٠٠٠ ألف ريال

الفئة العمرية الأولى (١٢ عاماً فأقل)	
الفائز الأول	٣٠,٠٠٠ ألف ريال
الفائزة الأولى	٣٠,٠٠٠ ألف ريال
الفائز الثاني	٢٥,٠٠٠ ألف ريال
الفائزة الثانية	٢٥,٠٠٠ ألف ريال
الفائز الثالث	٢٠,٠٠٠ ألف ريال
الفائزة الثالثة	٢٠,٠٠٠ ألف ريال

الفئة العمرية الرابعة (١٩ عاماً إلى ٢٥ عاماً)	
الفائز الأول	٧٠,٠٠٠ ألف ريال
الفائزة الأولى	٧٠,٠٠٠ ألف ريال
الفائز الثاني	٦٥,٠٠٠ ألف ريال
الفائزة الثانية	٦٥,٠٠٠ ألف ريال
الفائز الثالث	٦٠,٠٠٠ ألف ريال
الفائزة الثالثة	٦٠,٠٠٠ ألف ريال

الفئة العمرية الثانية (١٣ عاماً إلى ١٥ عاماً)	
الفائز الأول	٤٠,٠٠٠ ألف ريال
الفائزة الأولى	٤٠,٠٠٠ ألف ريال
الفائز الثاني	٣٥,٠٠٠ ألف ريال
الفائزة الثانية	٣٥,٠٠٠ ألف ريال
الفائز الثالث	٣٠,٠٠٠ ألف ريال
الفائزة الثالثة	٣٠,٠٠٠ ألف ريال

- الأعمال المنجزة : (٢) دعم المخترعين:

يمكن إيجاز أعمال منجزات دعم المخترعين عام ٢٠٠٦ م، في الجدول التالي :

م	الفئة العمرية	عدد المشاركات	النسبة المئوية من جميع المشاركات	النسبة المئوية من كل جنس
ذكور				
١	الأولى (١٢ سنة فأقل)	٣٧	% ٥,٧	% ١٠,٨٢
٢	الثانية (١٣-١٥ سنة)	٨٦	% ١٣,٢٥	% ٢٥,١٥
٣	الثالثة (١٦-١٨ سنة)	٨٠	% ١٢,٣٣	% ٢٣,٣٩
٤	الرابعة (١٩-٢٥ سنة)	١٣٩	% ٢١,٤٢	% ٤٠,٣٩
المجموع		٣٤٢	% ٥٢,٧	% ١٠٠
إناث				
١	الأولى (١٢ سنة فأقل)	٥١	% ٧,٨٦	% ١٦,٦١
٢	الثانية (١٣-١٥ سنة)	٤٥	% ٦,٩٣	% ١٤,٦١
٣	الثالثة (١٦-١٨ سنة)	١٣٠	% ٢٠,٠٣	% ٤٢,٣٥
٤	الرابعة (١٩-٢٥ سنة)	٨١	% ١٢,٤٨	% ٢٦,٣٨
المجموع		٣٠٧	% ٤٧,٣	% ١٠٠
		إجمالي المشاركات		٦٤٩

- الأعمال المنجزة : (٤) برامج موهبة الصيفية:

برامج إثرائية للطلبة الموهوبين تعقد مع مطلع الأسبوع الثاني من بداية الإجازة الصيفية، وتمتد لمدة أربعة أسابيع، يشارك الطلبة أثناءها في مشاريع علمية متخصصة تستهدف مهارات نوعية متقدمة لتنمية جميع الجوانب الشخصية لديهم المعرفية والعقلية والنفسية والاجتماعية والبدنية. وتنقسم برامج موهبة الصيفية إلى قسمين : البرامج المحلية ، البرامج الدولية.

- الأعمال المنجزة . (٥) استقطاب الكوادر والتدريب والابتعاث:

تنفيذا للتوجيهات الكريمة الصادرة بتاريخ ١٨/٣/٢٧١٤هـ، التي تحض على أهمية استقطاب الكوادر المتميزة للمؤسسة، تسعى الأمانة العامة للمؤسسة إلى استقطاب الكفاءات القادرة على تحقيق أهدافها وإدارة مشاريعها الطموح وتدريب هذه الكوادر لتكون على أعلى مستوى . وتغطي هذه الكوادر مجالات الموهبة، والإبداع، والابتكار .

التوظيف :

تمشيا مع أهداف المؤسسة وخططها خلال المرحلة الحالية، فقد تم استقطاب كوادر مؤهلة في المستويات العليا للمؤسسة، وهي :
أ استقطاب ثمانية مستشارين للعمل في مشروع إعداد الخطة الاستراتيجية والمشاريع الرائدة .

ب نظراً لتوجه المؤسسة المستقبلية الإلكتروني، ولحاجة المشاريع الرائدة إلى توفير خدمات تقنية وإلكترونية متميزة، فقد تم تأسيس إدارة تقنية المعلومات وتوظيف عدد من الكفاءات المتميزة فيها لتيسير أعمالها .

وقد تم خلال عام ٢٠٠٦ م توظيف عدد (٢٠) موظفاً ومستشاراً (من جهات مختلفة في القطاعين العام والخاص) ليصبح إجمالي منسوبي المؤسسة المنفرغين (٦٠) موظفاً ومستشاراً . ويجري العمل على استقطاب كوادرات إضافية لتنفيذ مشاريع المؤسسة المستقبلية .

♦ **التدريب** : تمثل عملية تدريب الموظفين وتطوير أداءهم أولوية قصوى بالنسبة للمؤسسة، حيث تبذل جهوداً حثيثة تهدف إلى تنمية الموظفين ورفع كفاءتهم وفعاليتهم من خلال برامج وخطط التدريب، متشياً مع أهداف وخطط المؤسسة خلال مرحلتها الانتقالية .

♦ **الابتعاث** : انطلاقاً من إيمان المؤسسة بضرورة بناء قاعدة علمية متخصصة في المهبة والإبداع، فقد قامت المؤسسة في عامي ٢٠٠٣ م و ٢٠٠٤ م بابتعاث عدد خمسة من المعلمين ومعلمتين حاصلين على درجة الماجستير في المهبة والإبداع للحصول على الدكتوراه في استراليا وكندا .

كما قامت المؤسسة بابتعاث معلم موهوبين لدراسة درجة الماجستير في المهبة والتفوق العقلي في بريطانيا عام ٢٠٠٧ م .

♦ الأعمال المنجزة : (٦) المالية والاستثمار:

١) الموجودات : بلغ إجمالي موجودات المؤسسة في ٢٠٠٦/١٢/٣١ م مبلغ (٣٧٥) مليون ريال، وتشمل على كل من :

١) الاستثمارات، والمباني تحت التنفيذ، والأصول الثابتة، والأصول الأخرى .
٢) تسعى المؤسسة جاهدة إلى تنمية أصولها خلال السنوات القادمة، وصولاً إلى مركز مالي قوي يسهم في زيادة قوة البرامج والمشاريع وتنفيذها بشكل أفضل . كما يضمن استقرارها المالي بما يخدم أهدافها الوطنية الطموحة .

٣) دعم و اشتراكات : يمثل الدعم والاشتراكات مصدراً من مصادر دخل المؤسسة، وقد بلغ إجمالي هذا البند خلال عام ٢٠٠٦ م مبلغ (١٩) مليون ريال، ويشتمل الدعم الحكومي على (١٥) مليون ريال، رعاية جائزة الإبداع العلمي (مليون ريال)، تبرعات و اشتراكات (مليون ريال) .

وتسعى المؤسسة إلى تنمية بند الدعم والتبرعات من خلال تكثيف أنشطة تنمية الموارد ورعاية أنشطة المؤسسة من قبل القطاع الخاص .

♦ البنية التنظيمية للمؤسسة:

المرجع الإداري والتشريعي لهذه المؤسسة هو مجلس الأمناء ويرأسه سمو الأمير عبدالله بن عبدالعزيز، وفيه عدد من أصحاب السمو الأمراء ورجال الأعمال والوزراء والوجهاء ، ويليه المجلس التنفيذي وغالبية أعضائه هم من مجلس الأمناء وهذا يشكل المرجع التنفيذي الأولي للمؤسسة ويجتمع كل ثلاثة أشهر، يليه الجناح التنفيذي للمؤسسة وهو الأمانة العامة للمؤسسة وهي تتولى التشغيل اليومي وتتولى أعمال المؤسسة التي تعرض على المجلس التنفيذي ويقرها، ويوجد جمعية عمومية يمثل فيها كل الفئات التي لديها عضوية وتلتقي كل عام ، متفرع من مجلس الأمناء لجان تسمى اللجان التنفيذية، واللجان الكبرى وهي تشرف على عمل الأمانة منها: اللجنة القانونية النظامية برئاسة الدكتور مساعد العبيان وعدد من الزملاء القانونيين والخبراء ، واللجنة العلمية برئاسة الدكتور هاشم يمان وفيها

عدد من الخبراء والمهتمين ، واللجنة الإعلامية برئاسة الدكتور عبدالواحد الحميد والأخ فيصل عضواً فيها ، ولجنة الاستثمار برئاسة الشيخ صالح كامل ، ولجنة تنمية الموارد برئاسة المهندس محمد عبداللطيف جميل .

♦ أهداف المؤسسة:

- أولاً : توفير الدعم المالي والعيني لمراكز رعاية الموهوبين.
- ثانياً : تقديم المنح للموهوبين.
- ثالثاً : إنشاء الجوائز.
- رابعاً : إعداد الدراسات في مجال الموهوبين.
- خامساً : توفير المساندة للموهوبين المحتاجين.
- سادساً : دعم برامج التدريب في مجالات الموهبة لدى الأجهزة التي تقوم بالرعاية المباشرة لموهوبين.
- سابعاً : تنمية وتشجيع المخترعين وأصحاب الأفكار الابتكارية.
- ثامناً : تقديم المشورة للجهات المختلفة سواء حكومية أم غير حكومية في مجال رعاية الموهوبين.
- تاسعاً : التنسيق مع الجهات ذات الاختصاص داخل المملكة وخارجها.
- عاشراً : إصدار المواد الإعلامية في مجال رعاية الموهوبين سواء لعموم الناس أم للجماهير المختصة والعلمين والمعلمين.
- حادي عشر: القيام بكل ما من شأنه رفع شأن الموهوبين.

♦ الجهات ذات الصلة بالمؤسسة:

إن الجهات ذات الصلة بالمؤسسة متعددة؛ ومنها الإدارة العامة للتربية الخاصة في الرئاسة العامة لتعليم البنات في وزارة المعارف، والدائرة العامة لرعاية الموهوبين تتبع مباشرة لمعالي الوزير ، وفي الرئاسة العامة لتعليم البنات الجهة المتخصصة للتربية الخاصة ، وتجدر الإشارة إلى أن مؤسسة الملك عبد العزيز جهة استشارية بالنسبة للوزارة والرئاسة ودورها مع تلك الجهتين دور تكاملي ودعمي وتشاوري، ونتعامل مع جهات أخرى كثيرة غير الرئاسة والوزارة، نتعامل مع الجهات الداعمة كـ بعض الأفراد الذين يتبرعون للمؤسسة في برامج محددة ، وبعض الجهات سواء كانت مؤسسات حكومية أم أهلية، مع الجامعات، ومع جهات وظيفية تستضيف برامجنا ، ومع الهيئات المحلية والإقليمية والدولية ذات الاهتمام بالموهوبين والموهوبات .

♦ تمويل المؤسسة:

مصادر المؤسسة كلها من التبرعات المؤسسية ليست جهة حكومية وليست جهة تابعة لشركة معينة، فأرسمال المؤسسة هو في حدود المائة وثمانين مليون ريال ميزانيتنا التشغيلية لهذا العام تعتبر قفزة كبيرة عن العام السابق وهي عشرة مليون ريال وعدد الموظفين خمسة وعشرون .

♦ التحديات التي تواجه المؤسسة:

الأول: قصور ذات اليد أشرت إلى ميزانيتنا وهذه تقيدنا كثيراً وتحد من الحركة ويكل بساطة نحتاج إلى الدعم من الدولة أعزها الله ومن المواطنين والمواطنات حتى نحقق أهدافنا، والجميع يتوقع منا الكثير ولهم حق في ذلك ولكن الكثير له ثمن وهذا الثمن غير موجود، ونحن مقيدون بإمكانياتنا البشرية والمادية والتسابقية، سنبدل الجهد في إطار الإمكانيات التي أشرت إليها.

الثاني: تطوير العمل المؤسسي لرعاية الموهوبين والموهوبات في المعارف والرئاسة والتعليم الفني والجامعات السعودية، وهذا يقتضي وجود البناء اللازم للكشف والتنظيم والاتصال مع الأهالي وجهات العمل والهيئات المختصة.
الثالث: تعميق ثقافة المهوبة لدى المواطنين وجهات الدعم والشركات والموهوبين أنفسهم بما يسهل العمل، ويعين المؤسسة على تحقيق رسالتها.
الرابع: تشجيع الهيئات والجماعات والأفراد الذين يودون إنشاء مؤسسات مشابهة أو مختلفة في مجال رعاية الموهوبين .
♦ **الرؤية التحليلية:**

إن المدقق في كافة الآليات الإدارية حيال رعاية المهوبة بصفة عامة ؛ سواء كان ذلك فيما يخص الطلاب أو هيئات تدريس أو إداريين ، يجدها بمنأى عن الخطوات العلمية أو سمات الإدارة الحديثة وبالأخص آليات إدارة الجودة الشاملة ، لذا وجب اتباع كافة الآليات العلمية لإدارة الجودة الشاملة عند بناء أية مراكز لرعاية المهوبة ، وبالأخص المراكز الجامعية كي تتأتي الفائدة المرجوة من وراء ذلك ، والمتمثلة في أحداث الإنماء الشامل لكافة مناحي ونواحي الحياة المجتمعية.

• رابعاً : مقترحات البحث :

٧ التصور المقترح لإنشاء مركز رعاية المهوبة بجامعة الطائف :

* (١/٤) الدواعي، والأسباب:

٢٠ محاكاة الجامعات الدولية في الاهتمام بالمهوبة.
٢٠ تحقيق أعلى أداء للمخرجات الجامعية.
٢٠ التوافق مع متطلبات الخطط التنموية للمجتمع السعودي.
٢٠ الحرص على إرساء دعائم التميز الجامعي.
٢٠ حرص الجامعة على إنتاج العقول الابتكارية في المجتمع السعودي.
٢٠ وضع الجامعة على درج التنافسية الدولية.
٢٠ دعم إدارة الجامعة لتحقيق العائد التمويلي الذاتي من خلال إنشاء مراكز ذوي الطابع الخاص.

٢٠ الرؤية التسويقية للإنتاجية الجامعية بإنشاء مراكز رعاية الموهوبين.

* (٢/٤) رسالة المركز:

٢٠ المساهمة في إعداد وتهيئة البيئة التربوية المناسبة للتعرف على الطلاب ذوي القدرات العقلية والأكاديمية.
٢٠ إتاحة الفرص التربوية المتنوعة لاكتشاف المواهب المختلفة للطلاب وقدراتهم وتمثيلها من خلال المشاركة الفاعلة في الأنشطة والبرامج الإثرائية.

٢٠ المركز منتمى تنموي دولي يوائم بين مقتضيات البيئة السعودية والرؤى الدولية لرعاية الموهوبين.

٢٠ تهيئة جيل موهوب متميز في العلم متفهم لحاجات المجتمع، قادر على المشاركة في أنشطته العامة، ساع لتسريع عجلة التنمية الشاملة حتى تتبوأ المملكة مقعداً متقدماً في درب التفوق الحضاري.

٢٠ المركز منتمى علمي لإجراء البحوث المتعلقة بتقنين الاختبارات المناسبة لكل فئة من فئات الموهوبين لتكون مناسبة للتطبيق على البيئة السعودية.

٥ حرص المركز على إقامة كافة العلاقات والتوأمة الإدارية والعلمية في مجال الموهبة مع كافة المراكز الأخرى محليا وإقليميا ودوليا.

* (٣/٤) الرؤية:

٥ كون المركز بوتقة التآلق المعرفي من خلال صقل المهارات الإبتكارية للموهوبين لصياغة عقول مبدعة تتفاعل مع متطلبات ومقتضيات البيئة السعودية.

٥ حرص إدارة المركز على أن تصل خدماتها لجميع الطلاب الموهوبين.

٥ تطوير النظم التربوية والعلمية والبرامج والأنشطة الإثرائية وفق أفضل المقاييس العالمية.

٥ المركز مصدر خصبا للمعلومات والمهارات التي تعين كافة المهتمين من طلاب وأولياء الأمور وإداريين وأساتذة على الفهم التام لطبيعة الموهوبين وآليات المناخ الاجتماعي الواجبة له من أجل تنمية موهبته.

* (٤/٤) الأهداف العامة للمركز:

٥ إيجاد بيئة تربوية تتيح للموهوبين إبراز قدراتهم وتنمية إمكاناتهم ومواهبهم.

٥ تهيئة رعاية تربوية لمواهب الطلاب من خلال برامج رعاية الموهوبين داخل الجامعات وخارجها.

٥ إعداد وتدريب كافة المهتمين والمشرفين على أساليب التعرف على مواهب وقدرات الطلاب المتنوعة وسبل تعزيز جوانب القوة في جميع الطلاب وفي جميع المجالات.

٥ تقديم الرعاية النفسية والاجتماعية لتحقيق التوازن في شخصية الطالب الموهوب.

٥ إجراء مسح دوري شامل على كافة مناحي المملكة من أجل اكتشاف المواهب بدءا من رياض الأطفال وحتى الجامعة، بجانب الباحثين الجدد بالجامعات لتنمية مواهبهم وتقديم آليات صقلها ومعرفة نقاط القوة والضعف في البيئة المحيطة لتقديم سبل العلاج.

٥ توليد الدافعية الذاتية لدى الموهوب نحو المشاركة البناءة في أنشطة المجتمع.

٥ تقديم آليات اجتياز الاختبارات المهنية العالمية مثل (اختبارات الزمالة الطبية، المهندس المحترف، المدرب المعتمد، الأستاذ المعتمد....).

٥ توليد قيمة الاعتراز والانتماء للجامعة لدى الموهوب من خلال إحساسهم باهتمام الجامعة بالتعرف على ما تذخر به من كوادرو وإمكانات وما يقدم لهم من برامج إثرائية تنموية.

٥ إعداد القيادات للمستقبل في مختلف مجالات التخصص الإداري والعلمي والأدبي.

٥ معاونة الموهوبين على مواصلة التقدم وصقل تفكيرهم الإبتكاري وتزويدهم بآليات حديثة للبحث العلمي والإبداع والتجديد والاختراع.

٥ تدريب الشباب الطليعي الموهوب على فهم مشكلات مجتمعه والإسهام في حلها عن طريق التخطيط السليم والتفكير العلمي المنظم.

* (٥/٤) الوسائل المستخدمة (معايير وشروط الاختيار والقبول)

- ٢٠ المحاضرات الإلكترونية للطلاب الموهوبين.
- ٢١ اللقاءات الفردية والجماعية من خلال ورش العمل للطلاب.
- ٢٢ دورات تدريبية إثرائية تنموية.
- ٢٣ اختبارات نفسية.
- ٢٤ اختبارات الذكاء.
- ٢٥ التعليم بالإكتشاف.
- ٢٦ العمل التعاوني في مجموعات.
- ٢٧ التدريبات العملية والمشاريع.
- ٢٨ الإثراء في الفصل العادي.
- ٢٩ الإثراء في الفصول الخاصة.
- ٣٠ الإثراء عن طريق الأستاذ المتجول.
- ٣١ الإثراء في معاهد خاصة للفائقين
- ٣٢ الاختبارات فوق مستوى الصف.
- ٣٣ مقياس الاتجاهات نحو المادة أو الوظيفة أو المهنة.
- ٣٤ أسلوب التجميع: وهو وضع مجموعة من الموهوبين ذوي القدرات المتقاربة في إطار تعليمي موحد لتقديم البرامج المناسبة لهم.
- ٣٥ أسلوب الإثراء: ويقصد به في هذا البرنامج تزويد من تم تصنيفهم من الموهوبين المستهدفة بخبرات تعليمية أو تدريبية أو إدارية أكثر عمقا وتنوعا.
- ٣٦ أسلوب الترفيع/ التسريع: هي الفرصة المتاحة أمام الموهوب (طالب/باحث/إداري) الذي يظهر تفوقا غير عادي للانتقال إلى صف دراسي أعلى، أو وظيفة إدارية أعلى... الخ، بحيث لا تتعارض مع اللوائح والتنظيمات المعمول بها.
- ٣٧ أسلوب التفريد أو التلمذ: يتم اختيار وتنظيم نوع من الارتباط بين فرد خبير في مجال ما وبين الموهوب لديه الاهتمام بهذا المجال، من أجل الاستفادة من خبراته ومؤلفاته وأبحاثه ومحاضراته واستشاراته وأسلوبه في العمل وغيره.
- * (٦/٤) معايير وشروط الاختيار والقبول
- ٣٨ مقياس تورانس للتفكير الابتكاري.
- ٣٩ مقياس القدرات العقلية الخاصة.
- ٤٠ التحصيل الدراسي.
- ٤١ الناتج الإبداعي.
- ٤٢ الرؤى التطويرية لهيئات التدريس والإداريين في مجال عملهم.
- ٤٣ المقابلات الشفهية.
- ٤٤ مشاريع الموهبة.
- ٤٥ الإبداع الذاتي الحر.
- ٤٦ النشاط والتنافس الابتكاري.
- * (٧/٤) وسائل تحقيق الأهداف:
- ٤٧ توفير الظروف التعليمية السليمة المدروسة بعناية والمحقة لاحتياجات

- الموهوبين من حيث الإشباع الفكري والتحدي المهاري والإعداد المهني المستقبلي.
- ٥ تخطيط مناهج إضافية تناسب تفوق الطلبة وتساعدهم على تنمية مواهبهم واستعداداتهم.
- ٥ العناية بألوان النشاط التي تضمن انطلاق الموهوب وتسمح باكتشاف مواهبهم وتشبع ميولهم.
- ٥ تزويد المكتبة بالكتب والمراجع الحديثة لإتاحة فرص الإطلاع الخارجي في مختلف المجالات.
- ٥ تكوين التنظيمات القيادية المدرسية المختلفة التي تدار بمعرفة الطلبة وتسمح بظهور القيادات وتنميتها.
- ٥ توفير المعامل والورش والأجهزة والوسائل التعليمية المختلفة التي تساعد الطلبة على الدروس والابتكار.
- ٥ توفير الرعاية الصحية والاجتماعية والنفسية والتربوية والمادية حتى لا تقف عقبات في سبيل التفوق.
- ٥ توفير إمكانات التعرف على البيئة والمجتمع والمشكلات الاجتماعية.
- ٥ توفير نظام للحوافز المعنوية والمادية.
- ٥ اختيار المدرسين المتميزين وتدريبهم على تقديم البرامج الدراسية الإبداعية.
- ٥ إعداد وتقديم برامج لتنمية الخيال والإبداع المهني والعلمي والتعليمي.
- ٥ تقديم تدريبات على استخدام الحاسوب سواء لتنمية مهارات استخدام وتشغيل الحاسوب أو لاستخدامه في اكتساب وتنمية المهارات العقلية وحل المشكلات.
- * (٨/٤) البنية التنظيمية للمركز:
- ٥ المجلس الأعلى التشريعي لرعاية الموهوبين.
- ٥ المجلس الأعلى لتوكيد الجودة
- ٥ المجلس التنفيذي للمركز.
- ٥ المجلس العلمي لأقسام المركز.
- ٥ المجلس الإداري للوحدات الإدارية.
- * (٩/٤) أقسام (الوحدات الإدارية) للمركز:
- ٥ وحدة رعاية الموهوبين ما قبل التعليم الجامعي.
- ٥ وحدة رعاية الموهوبين من طلاب الجامعة.
- ٥ وحدة رعاية الموهوبين من هيئات تدريس الجامعة.
- ٥ وحدة رعاية الموهوبين من الهيئات الإدارية بالجامعة.
- ٥ وحدة رعاية الموهوبين من الباحثين الجدد.
- ٥ وحدة رعاية الموهوبين إدارياً كقيادات إدارية.
- ٥ وحدة الجودة البرمجية والمؤسسية.
- * (١٠/٤) المهام الإدارية العامة للمركز:
- ٥ إقرار الخطط المنظمة لبرامج رعاية الموهوبين.
- ٥ إقرار البرامج وأوجه النشاط ذات الصلة برعاية الموهوبين.
- ٥ الموافقة على خطط وبرامج تدريب العاملين في مجال رعاية الموهوبين

- ٥ الموافقة على القواعد التنظيمية لتشجيع الموهوبين وتكريمهم.
- ٦ اعتماد الأطر العامة لخطط البحوث التقويمية والتطويرية لبرامج رعاية الموهوبين.
- ٧ اقتراح الخطط المتعلقة برعاية الموهوبين وتعميمها، ومتابعة تنفيذها في إدارات التربية والتعليم.
- ٨ توفير الاختبارات والمقاييس والآليات المناسبة لاكتشاف الموهوبين.
- ٩ التعاون مع الجهات المعنية في مجال رعاية الموهوبين للإفادة من خبراتها وامكاناتها.
- ١٠ إيجاد قاعدة معلوماتية عن الموهوبين في جميع مراحل التعليم.
- ١١ إصدار نشرات وكتيبات تعريفية بشأن المهبة والإبداع وأساليب الرعاية.
- ١٢ التعاون وتبادل الخبرات مع المؤسسات والجهات المتخصصة في رعاية الموهوبين، والتواصل مع أجهزة الإعلام والأندية العلمية والثقافية والجامعات ومراكز البحث، وذلك على المستويات العربية والإسلامية والعالمية.
- ١٣ العمل على اكتشاف المبدعين والموهوبين في المجالات الأكاديمية المختلفة.
- ١٤ تنظيم أوجه نشاط المبدعين والمبتكرين.
- ١٥ الإستعانة بالمؤسسات العلمية لتمويل المشروعات الخاصة بالإبتكار.
- ١٦ توفير المعلومات عن المبدعين في المملكة العربية السعودية وإتاحة الفرصة للاحتفال والتعارف بين المبدعين.
- ١٧ عقد الندوات وإقامة المحاضرات والمؤتمرات والمهرجانات والمعارض والأمسيات الشعرية والأنشطة الإبداعية.
- ١٨ وضع الإستراتيجيات ورسم الخطط التنفيذية لرعاية المبتكرين والمبدعين في المملكة العربية السعودية.
- ١٩ إجراء البحوث التي تساهم في بلورة الوعي المجتمعي والمؤسسي بأهمية رعاية الموهوبين.
- ٢٠ التنسيق مع الجهات ذات العلاقة والمهتمة برعاية الفائحين المبدعين داخل وخارج السعودية وتبادل الخبرات فيما بينها والاستعانة بالخبراء المتخصصين في مجال التفوق والإبداع من داخل وخارج السعودية.
- ٢١ اقتراح التشريعات والأطر المنظمة لتطبيق كافة أساليب رعاية الموهوبين (إثراء، تسريع، تجميع، إرشاد) ورفعها للجهات المعنية لاعتمادها.
- ٢٢ دعم برامج التدريب والتأهيل في أثناء الخدمة (خاصة بالنسبة للمعلمين).
- ٢٣ إعداد خطط الإبتعاث في مجال رعاية الموهوبين ومتابعة تنفيذها.
- ٢٤ متابعة لجنة رعاية الموهوبين في كل مدرسة من مدارس التعليم العام أو الجامعات.
- ٢٥ اقتراح الورش التدريبية لمعلمي الموهوبين وتقديمها بالتنسيق مع كافة المراكز ذات الصلة بالموهوبين.
- ٢٦ تعميم الخطط والبرامج الإثرائية على المدارس والجامعات ومتابعة تنفيذها.
- * (١١/٤) الوحدات الإدارية بالمركز:
- ٢٧ إدارة الرعاية والبرامج الإثرائية: وهي الإدارة المسئولة عن جدولة أساليب

- الرعاية للطلاب الموهوبين وتطبيقها بمختلف مرافق الخدمات التي تقدمها الوزارة ووضع الأسس الكفيلة لذلك وتطويرها.
- ٥ إدارة الدراسات والتطوير : هي الإدارة المسؤولة عن استشراف واستقراء المستقبل ووضع الخطط المناسبة له، وعن تدريب وتأهيل العاملين قبل وأثناء الخدمة في مجالات الرعاية والكشف والحاجات النفسية للطلاب الموهوبين.
- ٦ وحدة الكشف والتعريف عن الموهوبين هي: الوحدة المسؤولة عن توفير المقاييس العلمية المقننة والمحافظة على سريتها والتدريب على آلية تطبيقها ومتابعة تنفيذها في إدارات ومراكز رعاية الموهوبين في مناطق ومحافظات التربية والتعليم بعناية ووفق الأسس.
- ٧ وحدة الكشف بمركز الموهوبين: وهي وحدة تتولى الكشف عن الموهوبين من خلال تطبيق الوسائل المختلفة، بجانب اهتمامها باعداد قاعدة بيانات عن الموهوبين.
- ٨ وحدة إدارة الجودة الشاملة.
- * (١٢/٤) الإستراتيجيات التنموية للمركز:
- ٩ استراتيجية الإثراء: يتم تنفيذ هذه الاستراتيجية من خلال الآتي:
- ١٠ استراتيجية التجميع: يتم تنفيذ هذه الاستراتيجية من خلال الآتي:
- ١١ برنامج الملتقيات الصيفية.
- ١٢ البرامج المساندة لإستراتيجيتي الإثراء والتجميع:
- ١٣ برنامج الرعاية المستمرة (في المدارس ومركز الموهوبين).
- ١٤ برنامج تنمية مهارات الإختراع.
- ١٥ برنامج المسابقات الإبداعية.
- ١٦ برنامج رعاية الطلاب ذوي المواهب الخاصة.
- ١٧ برنامج اللقاءات اليومية لمعلم الموهوبين.
- ١٨ البرامج المركزية.
- ١٩ استراتيجية التسريع وتطبيق على الموهوبين طلاباً أو أساتذة أو باحثين أو إداريين.
- * (١٣/٤) فرق العمل بالمركز:
- ٢٠ فريق عمل بناء المناهج الإثرائية والوسائل التعليمية.
- ٢١ فريق عمل المبنى المدرسي والميزانية.
- ٢٢ فريق عمل إعداد الهيكل التنظيمي.
- ٢٣ فريق عمل وضع أسس اختيار الطلبة والمعلمين والإدارة وهيئات التدريس والإدارية.
- ٢٤ فريق عمل وضع نظام التقويم.
- ٢٥ فريق عمل وضع الأسس العامة والحوافز والامتيازات.
- * (١٤/٤) آليات التمويل:
- ٢٦ نسبة ٤٠٪ من الميزانية المخصصة للتعليم الجامعي والعام.
- ٢٧ نسبة ٢٠٪ من ميزانية الجامعة.
- ٢٨ نسبة ٢٠٪ من الموهوبين (طلاب، أساتذة، باحثين).
- ٢٩ نسبة ٢٠٪ من المجتمع المدني ورجال الأعمال.

* (١٥/٤) اعتماد شهادات المركز:

٧ الاعتماد على مستوى الجامعة.

٧ الاعتماد على مستوى المجلس الأعلى للجامعات السعودية.

٧ الاعتماد على المستوى الإقليمي.

٧ الاعتماد الدولي.

* (١٦/٤) الأنشطة الاستراتيجية الابتكارية للمركز:

٧ المؤتمرات.

٧ الندوات.

٧ المجالات العلمية للموهبة.

٧ النشرات الدورية.

٧ التقييمات الإدارية.

٧ تعميق وتأسيس الغرف الالكترونية.

٧ آليات متابعة خريجي المركز.

٧ تطوير آليات الإدارة الالكترونية على مستوى الجامعة.

٧ استعراض خبرات دولية في مجال الموهبة.

٧ طباعة المطويات والنشرات والكتب حول الإبداع والموهبة.

٧ المقترحات العامة: وتشمل ما يلي:

٧ إدراج رعاية الموهبة والإبداع في خطط الجامعات والكليات من خلال

تضمين مقررات وبرامج تعليمية وتدريبية.

٧ قيام الجامعات والكليات بالتوسع في تنفيذ برامج صيفية ومسابقات

وجوائز لطلبتها الموهوبين ولطلبة التعليم العام الموهوبين، وتقديم برامج

متقدمة للقيادات الموهوبة، وتخصيص الميزانيات المناسبة لها.

٧ إنشاء جمعية علمية لموهبة والإبداع في جامعة الطائف..

٧ قيام الجامعات بدعم مشاريع التأليف والترجمة والدراسات والبحوث في

مجال الموهبة والإبداع.

٧ تنظيم ملتقى رعاية موهوبات التعليم العالي سنوياً بحيث يستضاف من

قبل الجامعات ومؤسسة موهبة بشكل دوري.

٧ نشر ثقافة الجودة لدى جميع العاملين في التعليم من خلال توضيح

مفهومها، وأهميتها، وأسسها، ومبادئها، ومعاييرها، ومتطلبات تحقيقها .

٧ استحداث وحدة الإدارة العامة لرعاية الموهوبين بكل كلية بجامعة

الطائف.

٧ استحداث وحدة لإدارة الجودة الشاملة تحدد مسمى وحدة الجودة

الشاملة يكون هدفها إدارة الجودة الشاملة للبرامج ومتابعتها وتقويمها

وتوفير الإمكانيات اللازمة لها وتذليل كل الصعوبات التي تعترض

تنفيذها.

٧ اختيار القيادات التربوية المناسبة من هيئات تدريسية وإداريين ومشرفين

من خلال سير ذاتية تتمسز بالإبداع المهني والوظيفي بصفة عامة.

٧ التأهيل المستمر من خلال الدورات التدريبية واللقاءات العلمية والبعثات

الدراسية، مع الحرص على التدرج في التدريب والبعد عن التكرار والبحث

عن الجديد والمفيد في جميع البرامج .

- 7 إتاحة الفرصة لطلاب الجامعة لاختيار المسار التعليمي المناسب لقدراتهم ومواهبهم ويمكن تحقيق ذلك بالأخذ بنظام المقررات الاختيارية، بحيث يتاح لكل تلميذ اختيار المواد الدراسية التي تناسب موهبته، مع ما تتطلبه الدراسة من مواد ثقافية أخرى .
- 7 العمل على تزويد مكتبات المراكز بالكتب الحديثة والمناسبة للطلاب ، وتكليفهم بقراءات إضافية ، وإجراء بحوث ، وتمكينهم من عرضها ومناقشتها، والاهتمام بأسلوب المناقشة، وحل المشكلات وتشجيع التلاميذ على إبداء آرائهم والتعبير عن أفكارهم.
- 7 توفير أجهزة الكمبيوتر بمراكز رعاية الموهوبين، وعدم تركها لقدرات وإمكانيات كل مركز على حدة.
- 7 ترتيب لقاءات بين طلاب مراكز رعاية الموهوبين وأساتذة الجامعات في الميادين والمجالات المختلفة ، وتنظيم زيارات للمراكز العلمية والبحثية والثقافية.
- 7 الأخذ بنظام الإثراء التعليمي في المدارس العادية للتلاميذ الموهوبين حتى يستغل هؤلاء الطلاب طاقاتهم العقلية بدلا من شعورهم بالملل إذا استمر سيرهم وتقدمهم مرهونا بالتلاميذ العاديين في المناهج الدراسية، مع تدريب المعلمين على كيفية إعداد وتدريس البرامج الإثرائية بما يتناسب مع حاجات وقدرات هؤلاء الموهوبين.

• خامسا: المراجع

أولا : المراجع العربية:

١. أحمد سيد مصطفى (٢٠٠١) : التغيير كمدخل لتعزيز القدرة التنافسية للمنظمات العربية ، القاهرة ، دارالكتاب للنشر .
٢. الإدارة العامة لرعاية الموهوبين ، ١٤٢٦هـ ، دليل مراكز رعاية الموهوبين ، .
٣. الإدارة المركزية للتعليم الثانوي ٢٠٠٠، اكتشاف الموهوبين ورعايتهم، المؤتمر القومي للموهوبين، ورشة العمل التحضيرية للمؤتمر، الدراسات والبحوث (٣)، القاهرة، الفترة من ٣ - ٥ أبريل ، ص٥٥.
٤. أميرة رمضان ٢٠٠٣ ، تعليم المتفوقين بالتعليم الجامعي في ألمانيا وكوريا وكيفية الإفادة منه في مصر، ماجستير غير منشورة، جامعة طنطا - فرع كفر الشيخ،
٥. آدمز (٢٠٠٣) : التعليم والتربية القومية ، ترجمة : محمد منير مرسى ، القاهرة ، عالم الكتب .
٦. أشرف محمود أحمد ، محمد جاد حسين (٢٠٠٨) : " ضمان جودة مؤسسات التعليم العالى فى ضوء معايير هيئات الاعتماد الدولية ، مؤتمر تكامل الآداب والعلوم والتربية فى إعداد معلم القرن الواحد والعشرين " ، كلية التربية ، جامعة جنوب الوادى ، ٢٨ - ٢٩ فبراير .
٧. بلعور سليمان وآخرون (٢٠٠٥) : إعادة الهندسة مدخل لأداء المتميز ، ورقة بحثية مقدمة فى المؤتمر الدولى حول الأداء المتميز للحكومات والمنظمات ، جامعة ورقلة الجزائر ، مارس .
٨. فتحي عبد الرحمن جروان ، ١٤٢٢هـ ، أساليب الكشف عن الموهوبين ورعايتهم ، ط١ ١٤٢٢هـ ، دار الفكر ، عمان .
٩. عبد الله بن محمد الجفيمان ؛ ، ١٤٢٧هـ ، برنامج رعاية الموهوبين بمدارس التعليم العام . وزارة التربية والتعليم ، الرياض .

١٠. مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله لرعاية الموهوبين، ٢٠٠٦، رعاية الموهبة - تربية من أجل المستقبل، المؤتمر العلمي الإقليمي للموهبة، في الفترة ما بين ٢ - ٨ / ٨ / ٢٧هـ الموافق ٢٦ - ٣٠ / ٨ / ٢٠٠٦م - النتائج والتوصيات)
١١. محمد بن معجب الحامد وآخرون، ١٤٢٦هـ، التعليم في المملكة العربية السعودية، ط ٣، مكتبة الرشد، الرياض .
١٢. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (د . ت) : الجودة الشاملة فى التعليم العالى ،وكالة الجامعة للدراسات والتطوير والاعتماد الأكاديمي ، إدارة الجودة والاعتماد الأكاديمي ، متاح على الموقع www.imamu.edu.sa/aqa ، تم الرجوع إليه بتاريخ ٢٠١٠/٦/١٦ .
١٣. حسن مختار سليم (٢٠٠٨) : الإشراف الفنى فى التعليم من منظور الجودة الشاملة مكتبة بيروت .
١٤. حمدي احمد سيد ٢٠٠٣، تصور مقترح لرعاية الطلاب الموهوبين بمصر، المجاة العلمية، م ١٩، ٢٤، تربية أسيوط.
١٥. زكريا الشريبي، ويسرية صادق، ٢٠٠٢ م، أطفال عند القمة - الموهبة والتفوق العقلي والإبداع، ط ١، دار الفكر العربي، القاهرة، ، ص ٢٦٧.
١٦. زيد الهويدي، ٢٠٠٣، الإبداع - ماهيته، اكتشافه، تنميته، ط ٢، دار الكتاب الجامعي، العين، ٢٠٠٣.
١٧. زينب محمد شقير، ٢٠٠٣، رعاية المتفوقين والموهوبين والمبدعين، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، ص ١٩٣.
١٨. سعيد حسني العزة، ٢٠٠٢، المدخل إلى التربية الخاصة للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة - المفهوم، التشخيص، أساليب التدريس، ط ١، الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص ٤٣، ٤٢.
١٩. ظلال محمد سليمان، ٢٠٠٦، "نحو مشروع تربوي لتنمية التفكير الإبداعي لدى الأطفال"، المؤتمر العلمي الرابع عشر بعنوان " اكتشاف الموهوبين والمتفوقين ورعايتهم وتعليمهم في الوطن العربي بين الواقع والمأمول ، والمنعقد في الفترة من ١٩ - ٢٠ مارس ٢٠٠٦، كلية التربية - جامعة حلوان
٢٠. عبد الرحمن سيد سليمان، وصفاء غازي أحمد ٢٠٠١، المتفوقون عقلياً خصائصهم اكتشافهم، تربيتهم، مشكلاتهم، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، ، ص ١٢٥.
٢١. عبد المطلب أمين القريطي، ٢٠٠١، سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة وتربيتهم، ط ٣ دار الفكر العربي، القاهرة، ، ص ١٦٣ - ١٧٥
٢٢. عمر حسن مساد، ٢٠٠٥، سيكولوجية الابداع، ط ١، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
٢٣. صالح ناصر عمليات ، ٢٠٠٤ م، إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية ، ط ١ ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان .
٢٤. غادة مصطفى أحمد ، فاطمة عبد الرحمن بدوي، ٢٠٠٩، " تطبيق نظم الجودة الشاملة على الرأس مال البشرى فى كلية التربية الفنية" ، المؤتمر السنوى (الدولى الأول العربى الرابع) "الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالى النوعى فى مصر والعالم العربى .. الواقع والمأمول ، فى الفترة من ٩.٨ أبريل ، كلية التربية النوعية بالمنصورة.
٢٥. فواز الراميني، جهاد كراسنة، ٢٠٠٧ م، استراتيجيات العصف الذهني ، دار الكتاب الجامعي العين، الإمارات.
٢٦. مديحة فخرى محمود ، ٢٠٠٩، " تصور مقترح لتنمية ثقافة الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس دراسة حالة بجامعة حلوان ، المؤتمر السنوى (الدولى الأول العربى الرابع) "الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالى النوعى فى مصر والعالم العربى - الواقع والمأمول ، فى الفترة من ٩.٨ أبريل ، كلية التربية النوعية بالمنصورة .

٢٧. ممدوح عبد المنعم الكنانى، ٢٠٠٥، سيكلوجية الإبداع وأساليب تنميتها، ط١، دار المسيرة.
٢٨. منصور العور، ٢٠٠٧، تطبيق الجودة الشاملة فى قطاع التعليم، الكلية الالكترونية للجودة الشاملة.
٢٩. مندور عبد السلام فتح الله، ٢٠٠٨، تنمية مهارات التفكير، دار النشر الدولي السعودية.
٣٠. منى حسن بدوي، ٢٠٠٦، أثر برنامج تدريبي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية بعض مهارات التفكير وخصائص التلاميذ الموهوبين ذوي صعوبات التعلم بالحلقة الثانية من مرحلة التعليم الأساسي، المؤتمر العلمي الرابع عشر بعنوان " اكتشاف الموهوبين والمتفوقين ورعايتهم وتعليمهم في الوطن العربي بين الواقع والمأمول، والمنعقد في الفترة من ١٩ - ٢٠ مارس ٢٠٠٦، كلية التربية - جامعة حلوان.
٣١. مها محمود التحيوى (تقييم جودة الأداء)، الفصل السادس، متاح على الموقع aboumajeed.jeeran.com/4441.ppt، تم الرجوع إليه بتاريخ ١٢/٩/٢٠١٠.
٣٢. المؤتمر القومي لتطوير التعليم الإعدادي في مصر، ١٩٩٤، التقرير النهائي لورشة العمل التحضيرية للمؤتمر، القاهرة، الجمعية المصرية للتنمية والطفولة بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم.
٣٣. موقع مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله لرعاية الموهوبين بالشبكة المعلوماتية www.mawhiba.org.sa.
٣٤. نورة ابراهيم السلیمان، ٢٠٠٦، التفوق العقلي والموهبة والابداع، بدون ناشر، السعودية.
٣٥. وزارة المعارف، ١٤٢٣هـ، التوثيق التربوي، العدد ٤٧.
٣٦. الوزرة؛ علي بن ناصر، ١٤٢٥هـ، رعاية الموهوبين الواقع والمأمول، ورقة عمل مقدمة للقاء العلمي الأول لرعاية الموهوبين، السعودية.
٣٧. وفاء أنور لطنطاوي، ٢٠٠٦، " أثر البيئة المدرسية على التحصيل الدراسي والدافع للإنجاز لدى المتفوقين (دراسة مقارنة)"، المؤتمر العلمي الرابع عشر بعنوان " اكتشاف الموهوبين والمتفوقين ورعايتهم وتعليمهم في الوطن العربي بين الواقع والمأمول، والمنعقد في الفترة من ١٩ - ٢٠ مارس ٢٠٠٦، كلية التربية - جامعة حلوان
٣٨. روعة صالح، (٢٠٠٦): فاعلية برنامج لتنمية إثرائي في الاقتصاد المنزلي لتنمية مهارات التفكير الابتكاري للموهوبات، المؤتمر العربي الرابع لرعاية الموهوبين والمتفوقين مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله
٣٩. وفاء صابر البيومي، (٢٠٠٧م): " أثر استخدام استراتيجيات العصف الذهني في تدريس وحدة الكسور على التحصيل والتفكير الرياضي لدى طلاب الصف الرابع الابتدائي" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس : كلية التربية.
٤٠. محمد احمد صالح الإمام، (٢٠٠٦): فاعلية برنامج إثرائي قائم على بعض القضايا المثيرة للجدل في تنمية مهارات التفكير الناقد والابتكاري لدى الطلبة المتفوقين الجمعية العربية لتقدم الطفولة العربية، مجلة الطفولة العربية، م(٧)، ع(٢٦)، مارس
٤١. حنان سالم آل عامر، ٢٠٠٤، فاعلية الأنشطة الإثرائية في تنمية مهارات التفكير العليا لدي متفوقات الصف الأول الثانوي في الرياضيات واتجاهاتهن نحوها، رسالة ماجستير كلية التربية للبنات بالرياض.
٤٢. عبدالله مصطفى جرادات، ٢٠٠٦، أثر برنامج اثرائي قائم على المشكلات في تنمية مهارات التفكير الناقد والإبداعي لدي الطلبة المتفوقين في المراكز الريادية في الأردن، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا.

ثانيا : المراجع الأجنبية :

1. Akiyoshi, Y. (2009) : The New Quality Assurance System for Japanese Higher Education : Its Social Background ; Tasks and

- Future , The Journal of University Evaluation of National Institution for Academic Degrees , N . 2 , Dec . , Available at "<http://svrrd2.niad.ac.jp/rue /n002 /a00202.pdf> " , Retrieved at (13/2/2007) .
2. CAA (2005) : Standards for Licensure -and Accreditation ,English ed . , United Arab Emirates , Ministry of Education ,CAA , Available at " www.caa.ae/caa/ " , Retrieved at (15 / 3 / 2007) .
 3. CITA (2002 b) : Standards and Quality Indicators for Schools;Located Outside of the United States , CITA , Tempe ,USA .
 4. Catherine Mc Loughin: ,2001"Providing Enrichment and Acceleration in the Electronic Classroom-A Case Study of Audiographic Conferencing", Journal of Special Education Technology, Vol.14, No2 , pp. 54-69.
 5. Chery 11 M. Adams& Tracy L. Cross: "Distance Learning Opportunities For Academically Gifted Students", Journal of Secondary Gifted Education, Vol. 11 Issue 2, Winter 99/2000.
 6. David W. Chan,2009 "Exploring Identification Procedures of Gifted Students by Teacher Ratings, Parent Ratings and Student Self – Reports in Hong Kong", High Ability Studies, Vol. 11 Issue 1 , p.70.
 7. David W. Chan,2000: "Identifying Gifted and Talented Students in Hong Kong", Roeper Review, Vol.22 Issue 2, Jan, p.88.
 8. ENQA (2005) : Standards and Guidelines for Quality Assurance in European Higher Education Area , Helsinki , ENQA .
 9. ENQA (2006) : European Standards and Guidelines in a Nordic Perspective ; Joint Nordic Project 2005 – 2006 , Helsinki , ENQA.
 10. Education Department of Western Australia,2002: Gifted and Talented – Teachers and Parents Roles in Identification, , p1. (on-line), Available: <http://www.eddept.wa.edu.au/centoff/gifttal/gift1rol.htm>.Accessed Date: 5-6-2002.
 11. Education Department of Western Australia: Gifted and Talented Principles of Identification, 2001, p1. (on-line), Available: <http://www.eddept.wa.edu.au/centoff/gifttal/giftIPRN.htm>.Accessed Date: 5-6-2001.
 12. Graumann, G., Hölzl, R., Krainer, K., Neubrand, M., & Struve, H. (1996). Tendenzen der Geometriedidaktik der letzten 20 Jahre. Journal für Mathematikdidaktik, 17(3).
 13. Harris , J . (2004) : Supplementary Material for Session 7 key Attributes of Accreditation Institutions ; Representative , CHEA ,The 3rd International Convention on Education & Training " Quality Management and Accreditation of Higher Education in

the Arab World , The Middle East Education Market " , 24 – 26 Nov . , Intercontinental Hotel , Egypt .

14. Hiebert, J., Carpenter, T.P., Fennema, E., Fuson, K.C., Wearne, D., Murray, H., Olivier, A., & Human, P. (2004). Making sense: Teaching and learning mathematics with understanding. Portsmouth, NH: Heinemann.
15. Hollebrands, K., Laborde, C., & Straesser, R. (2003). The learning of geometry with technology at the secondary level. In M. K. Heid & G. Blume (Eds.), Handbook of Research on Technology in the Learning and Teaching of Mathematics: Syntheses and Perspectives. Greenwich/CT: Information Age.
16. ICAR (2007g) : Quality Assurance , Assessment and Accreditation , New Delhi , ICAR , Available at "<http://www.icar.org.in/aeac/ednac.htm>" , Retrieved at (13/4/2007).
17. ICAR (2007h) : Quality Assurance in Agricultural Education by ICAR , New Delhi , ICAR , Available at "<http://www.icar.org.in/aeac12.htm>" , Retrieved at(13/4/2007).
18. ISO (2003) : IWA2 ; Quality Management Systems – Guidelines for The Application of ISO 9001 : 2000 In Education , Geneva , ISO .
19. ISO (2003) : IWA2 ; Quality Management Systems – Guidelines for The Application of ISO 9001 : 2000 In Education , Geneva , ISO .
20. John , W . (20007) : The Six Values of Quality Culture , Wisconsin : CWL Publishing .
21. Johnson , K . & Pheng , L . (2005) : Integrating ISO 9001 Quality Management System and ISO 14000 Environmental Management System for Contractors , Journal of Construction Engineering and Management , ASCE , Nov .
22. Jung, I. (2002). Students representation and understanding of geometric transformations with technology experiences, Ph.D., University of Georgia.
23. Kenneth Shore, 2001, "Teaching the Gifted Student", Principal, Vol.79, No4, Mar 2000.
24. Line Masse: "Direction of Gifted Education in the First Decade of the 21 St Century – Astep Back, Continuity, and New Directions", Journal of Secondary Gifted Education, Vol. 11 Issue 3, , p.171.
25. Millan , J . (2010) : Total Quality , Oxford ,Oxford University .
26. Mishra , S . (2006) : Quality Assurance in Higher Education ; An Introduction , Published by National Assessment and Accreditation Council & Commonwealth , NACC Publication

- Karnataka , India , Available at " [http:// www.naacindia.org](http://www.naacindia.org) " ,Retrieved at (1/6/2007) .
27. Mullen , J . (2008) : Total Quality Management ;A Method Stimulate Change , Journal of Library Administration , 18(2).
 28. NAAC (2004) : Higher Education in North East ; NAAC Quality Assessment Analysis , , 1 – 126 .
 29. NCAAA (2005b) : Handbook 2 ; Internal Quality Assurance Arrangements , English ed. , NCAAA , Riyadh , King of Saudi Arabia .
 30. NCAAA (2005c) : Handbook 3 ; External Reviews for Accreditation and Quality Assurance , English ed. , NCAAA ,Riyadh , King of Saudi Arabia .
 31. NIST (2007) : Baldrige National Quality Program ; Education Criteria for Performance Excellence , Gaithersburg , NIST .
 32. National Council of Teachers of Mathematics. (2000). Principles and standards for school mathematics. Reston, VA: Author.
 33. National Council of Teachers of Mathematics. (2000). Principles and standards for school mathematics. Reston, VA: Author.
 34. Olivero, F (2001). 'Conjecturing in open geometric situations in a dynamic geometry environment: an exploratory classroom experiment', In: C.Morgan & K.Jones (eds.), Research in Mathematics Education, London, 3.
 35. Olivero, F. (2002). Proving within dynamic geometry environments , Ph. D. Thesis, Graduate School of Education,Bristol.
 36. QAA (2005a) : Code of Practice for the Assurance of Academic Quality and Standards in Higher Education ; Section 8 : Career Education ; Information and Guidance , Glowcester , QAA ,Sept.
 37. QAA (2005b) : Code of Practice for the Assurance of Academic Quality and Standards in Higher Education ; Section 9 : Placement Learning , Glowcester , QAA , Sept .
 38. Scher, D. P. (2006). Student's conceptions of geometry in a dynamic Geometry software environment, Ph.D., New York University.
 39. Stephanie A. Nugent: "Technology & the Gifted", Gifted Child today Magazine, Vol24 Issue 4. Fall 2001.
 40. Wu-Tien Wu:,2005, "Talent I densification and Development in Tiwan", Roeper Review, Vol.22 Issue 2, Jan , p.131-133.
