

**اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود**

**الإسلامية نحو برامج التلمذة للطلبة الموهوبين**

Al-Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University  
instructor' Attitudes towards Mentoring Programs  
for the gifted

**إعداد**

**د/ فهد مبارك العرجي**

أستاذ التربية الخاصة المساعد بقسم التربية الخاصة  
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

*Blind Reviewed Journal*



**الملخص:**

هدفت الدراسة التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو برامج التلمذة للطلبة الموهوبين، واعتمد الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٨٦) من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وذلك في الفصل الدراسي الثاني لعام (١٤٤٢)، ولتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحث استبانة مكونة من (٤٨) فقرة، وتحقق من صدقها وثباتها. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو برامج التلمذة للطلبة الموهوبين، كانت إيجابية. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة بناءً على متغير الرتب العلمية، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فرق دالٍ إحصائيًا بين أفراد عينة الدراسة بناءً على متغير التخصص التربوي. وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بضرورة توفير الحوافز والاقتراحات والإجراءات التي يمكن أن تدعم استمرارية مشاركة أعضاء هيئة التدريس بشكل ممتاز ببرامج التلمذة للطلبة الموهوبين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

**الكلمات المفتاحية:** برامج التلمذة للموهوبين، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برامج التلمذة.

**Abstract:**

The study aimed to investigate instructor's attitudes towards mentoring programs for the gifted at Al-Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University, college of education. The study was conducted on ( $n$  286) during the second semester in the academic year ١٤٤٢H. The participants' responses for 48 items, included most of the factors that have impact on instructor's attitudes towards participation in mentoring programs, were analysed. The results showed that the instructor' attitudes towards participation in mentoring programs for the gifted were positive. In a similar vein, the results highlighted factors impacting on participation decision in mentoring programs effectively. Considering influenced factor in mentoring programs: (i. e., financial reward, minimizing teaching hours load, realizing mentor role in the program and volunteering appreciation), The study results revealed the importance of mentoring programs for the gifted from their perspectives, the need for providing motives, suggestions and procedures which support Al-Imam University instructor' participation in mentoring programs for the gifted in an efficient manner and in a permanent way, as well. the results revealed that there are statistically significant differences attributed to academic ranks, whereas, there are no statistically significant differences in favour of any departments among four participating academic departments.

**Keywords:** Gifted Mentoring programs. instructor attitude toward Gifted programs.

مقدمة:

تنوع دور الجامعات لتغطية احتياج سوق العمل من التخصصات النادرة الاحترافية. وليس ذلك فحسب بل يقع على عاتق الجامعة دور تنشيط الحركة الفكرية والثقافية وسبل البحث العلمي لمختلف المجالات العلمية والأدبية التي تسهم في تطوير عملية التنمية للمجتمعات. ودخل ذلك في تقييم جودة وكفاءة الجامعة بالإضافة إلى طرق التدريس والاهتمام بالطلبة الموهوبين وكفاءة الخريجين المهنية. مما حدا بالكثير من الجامعات العالمية المرموقة بتبني برامج التلمذة للطلبة الموهوبين، وكذلك أعضاء هيئة التدريس في مجالاتهم (Hughes et al, 2010).

وتعتبر برامج التلمذة علاقة مرحلية مؤقتة هادفة لتطوير متبادل في الجانب الأكاديمي أو المهني أو الخبرات والمهارات الأخرى بين طالب علم لديه شغف للتعلم وخبير، بهدف نقل الخبرات إلى المتعلم بطريقة منظمة، ومساعدته على اكتشاف قدراته وتمييزها في سبيل تفوقه الأكاديمي والمهني والشخصي بأسرع الطرق وأفضلها (Alqahtani, 2013).

وعلى مستوى البرامج المتاحة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، يمكن القول أنه يوجد خطط وبرامج متخصصة في الموهبة والتفوق ولكنها لا تتضمن برامج متقدمة عالمياً مثل برامج التلمذة، مما ينعكس على قدرة الطلبة الموهوبين. لذا تحاول هذه الدراسة تسليط الضوء على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية نحو المشاركة ببرامج التلمذة للموهوبين إذ يترتب على هذه الاتجاهات اتخاذ العديد من القرارات المهمة، والتي من أهمها العمل على التنسيق والمطالبة بتطبيق برامج التلمذة للطلبة الموهوبين من الجنسين في جميع كليات الجامعة المتنوعة.

**مشكلة الدراسة:**

تهدف الجامعة إلى رفع كفاءة الطلبة الخريجين مهنيًا وشخصيًا. وهو ما يتطلب جودة في طرق التدريس المتنوعة التي يحتاجها تنوع هؤلاء الطلبة الموهوبين. وتعتبر برامج التلمذة أحد الطرق المتميزة في تنوع طرق التدريس والتي تعتمد على التعلم الذاتي بشكل كبير (Alqahtani, 2010). ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، ما زالت هناك قلة في الدراسات والبحوث التي تناولت اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برامج التلمذة للطلبة الموهوبين. وهذا ما يقلل من نطاق الخدمات التعليمية المناسبة التي تُقدّمها الجامعات (Alsamiri, 2018).

ويبدو إن فكرة الوقوف على أوضاع برامج التلمذة للطلبة الموهوبين في الجامعات قد نبعت لكون الباحث يملك الخبرة العملية الأكاديمية بالجامعة في مجال الموهوبين، بالإضافة إلى إجراء بحث سابق لواقع برامج التلمذة بالمملكة العربية السعودية، وفيه تبين أن هناك نقصاً في البرامج التي تؤهل أبناء الوطن من الموهوبين والمتميزين كما وكيفا (العرجي، ٢٠٢٠). بينما يحتاج الطلبة الجامعيون الموهوبون إلى تنوع في طرق التعليم وتمايز في الاستراتيجيات (السليمان، ٢٠١٦) وذلك بالطبع لا يتناسب مع الخطة الطموحة لرؤية ٢٠٣٠ للجامعات السعودية التي يناط بها أن تنافس الجامعات العالمية في شتى المجالات الهادفة إلى تنمية المجتمع السعودي.

وتعد برامج التلمذة من أهم البرامج التنموية التي تعتمد عليها الدول المتقدمة لإعداد القيادات والكفاءات التي تقع على عاتقها مسؤولية النهوض بالمجتمعات والارتقاء بها على كافة الأصعدة والمستويات الاجتماعية والاقتصادية والفكرية (Siegle et al., 2009). ومن أهم العناصر في فعالية ونجاح برامج التلمذة هو توفر الخبير (عضو هيئة التدريس) المتميز والذي يملك قدرات ومهارات واستعداد تساعد على توظيف وقته وجهده وخبراته كي يطور ويزيد من فعالية برامج التلمذة للطلبة الموهوبين (Wandersman et al., 2006; Lakind et al., 2014).

وتعد برامج التلمذة توجهاً جديداً على مجتمعنا وكذلك على برامج جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ما يجعل هذه الدراسة في غاية الأهمية لقياس اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية والتي تعتبر من أكبر الكليات وهي المسؤولة الأولى عن تخريج المعلمين الذين يحملون على عواتقهم مسؤولية تربية وتعليم الطلبة بشكل عام والطلبة الموهوبين على وجه الخصوص.

#### أسئلة الدراسة:

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو المشاركة ببرامج تلمذة الطلبة الموهوبين؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة التالية:

١- ما أهمية برامج التلمذة للطلبة الموهوبين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

- ٢- ما مدى المشاركة ببرامج التلمذة للطلبة الموهوبين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟
- ٣- ما الحوافز والاقتراحات والإجراءات التي يمكن أن تدعم السعي إلى استمرارية مشاركة أعضاء هيئة التدريس بشكل فعال في برامج التلمذة للطلبة الموهوبين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟
- ٤- ما مدى اختلافات اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو المشاركة ببرامج تلمذة الطلبة الموهوبين وفق لمتغير التخصص (مناهج وطرق تدريس، أصول التربية، الإدارة والتخطيط التربوي، التربية الخاصة)؟
- ٥- ما مدى اختلافات اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو المشاركة ببرامج تلمذة الطلبة الموهوبين وفق لمتغير الرتبة العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد)؟

#### أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو برامج التلمذة للموهوبين. وكذلك الاستقصاء حول معرفة اقتراحاتهم والمتطلبات التي من شأنها أن تساعد على استمرارية مشاركتهم بالبرنامج مع المحافظة على جودة متطلبات برامج التلمذة (الالتزام، وحسن التعامل، جودة المشاركة، تحقيق نواتج التعلم).  
أهمية الدراسة:

تحدد أهمية الدراسة على النحو التالي:

#### الأهمية النظرية:

- ١- معرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو المشاركة ببرامج التلمذة للموهوبين.
- ٢- فتح المجال لإجراء المزيد من البحوث حول برامج التلمذة للطلبة الموهوبين في جامعات المملكة العربية السعودية ووبقية جامعات الدول العربية.

**الأهمية التطبيقية:**

- ١- الإسهام في وعي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بأهمية برامج التلمذة ودورها المهم في بناء مهارات الطلبة الموهوبين.
- ٢- توجيه اهتمام الخبراء والعلماء والقائمين إلى رسم السياسات نحو المردود العلمي والمهني لبرامج التلمذة، وذلك بدوره يسهم في تطوير مستوى المؤسسات التعليمية والتدريبية.
- ٣- تبصير المسؤولين بالجامعات بأبرز التحديات التي تعيق نجاح برامج التلمذة بالمملكة العربية السعودية، وسبل حل تلك المعوقات.

**حدود الدراسة:**

- **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة الحالية على جمع بيانات كمية عن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية بكلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للمشاركة في برامج التلمذة للموهوبين.
- **الحدود البشرية:** وقد اقتصرت الدراسة على أربع أقسام (مناهج وطرق تدريس، أصول التربية، الإدارة والتخطيط التربوي، التربية الخاصة).
- **الحدود الزمانية:** تم تطبيق الاستبانة في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي (١٤٤٢) هـ.
- **الحدود المكانية:** كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض.

**مصطلحات الدراسة:**

تحددت مصطلحات الدراسة فيما يلي:

**الاتجاهات Attitudes:**

تعرف الاتجاهات بـ"حالة تهيوء نفسي عصبى، تنظم عن طريق الخبرة، وتباشر تأثيراً موجهاً أو ديناميكياً في استجابات الفرد بالقبول أو الرفض نحو الموضوعات أو المواقف المرتبطة بها " (منصور، ٢٠٠١).



وعرف الباحث اتجاهات أعضاء هيئة التدريس إجرائياً بأنه: هي حالة تهيؤ نفسي عصبي تجعل عضو هيئة التدريس يقبل أو يرفض المشاركة والاستمرار ببرامج التلمذة للطلبة الموهوبين، وبمقابل القليل من الحوافز. وتقاس بمقياس الاتجاهات نحو برامج التلمذة للطلبة الموهوبين.

### التلمذة Mentoring:

يقصد بالتلمذة بأنها علاقة تطوير واهتمام ومشاركة يستثمر خلالها شخص ذو خبرة وقته ومعرفته وخبراته من أجل تطوير مهارات شخص ناشئ لديه استعداد ورغبة في تطوير مهاراته المعرفية والشخصية والمهنية. ويسمى طرف العلاقة الأول موجه (mentor) والطرف الثاني متدرب (mentee). وهناك أربعة أسس لعملية التلمذة وهي: تقديم الدعم النفسي والعاطفي، وتقديم الدعم العلمي المعرفي، وتقديم الدعم لتحديد الأهداف واختيار المسار المهني، والعمل مع قدوة ونموذج متميز (Alqahtani, 2013).

وعرفها الباحث إجرائياً: هي عملية تطوير قدرات ومهارات الطلبة الموهوبين من خلال إشراف خبير من أعضاء هيئة التدريس، حيث يصنفوا إلى مجموعات صغيرة متجانسة وذلك لمدة لا تقل عن فصلين دراسيين.

### الموهوبين:

عرف مكتب التربية الأمريكي الموهوبين بأنهم: "الأطفال الموهوبين هم أولئك الأطفال الذين يحتاجون إلى برامج تربوية وخدمات إضافية إلى البرامج التربوية العادية التي تُقدّم لهم في المؤسسة التعليمية، وذلك من أجل تحقيق مساهماتهم لأنفسهم وللمجتمع. وهم الذين يظهرون امكانات وقدرات فائقة أو متميزة في المجالات منفردة أو مجتمعة، والقدرات هي:

- القدرة العقلية العامة.
- قدرات التحصيل المتميزه.
- الإبداع أو التفكير المنتج.
- القدرة القيادية.
- الفنون البصرية والأدائية".

وقد تكون الموهبة في قدرة معينة، مثل موهبة حفظ الأرقام، موهبة الرسم وغيرها (جروان، ٢٠٢١).

ويمكن تعريف الموهوبين إجرائياً: بأنهم طلبة الجامعة من البنين والبنات ذوي الاستعدادات الفائقة للتعلم والتطور وهم يكتشفون ويصنفون على أنهم طلبة متفوقون في المجال الدراسي بحيث يصل معدلهم التراكمي إلى ٤.٨ في تخصصه أو يكون له اهتمامات وإنتاج إبداعي ذا قيمة علمية. الإطار النظري والدراسات السابقة:

إن تنوع مجالات الطلبة الموهوبين يتطلب مصادر تعلم لا تتوفر في حدود المؤسسة التعليمية (منهج، معلم) أو في حدود المجتمع (Siegle, 2005a). وحيث أن اهتمامات وقدرات والأنماط التعليمية للطلبة الموهوبين مختلفة؛ فليس من المناسب أن يدرسوا منهجاً موحدًا (Callahan & Kyburg, 2005; Rogers, 2007; Siegle, 2003; Wallace, 2005).

وتعد برامج التلمذة من أفضل البرامج وأحدثها ذات التأثير في تطوير مهارات الطلبة الموهوبين منذ بداية الاهتمام برعاية الموهوبين (Milam & Schwartz, 1992; Purdy, 1981). وتوفر برامج التلمذة القيمة العلمية التي توفرها كل من البرامج الإثرائية (Nash, 2001) والإسراعية (Nash et al., 1993) بما يسهم في تطوير مهارات الطلبة الموهوبين الأكاديمية والاجتماعية والشخصية والمهنية (Sipe & Roder, 1999) وتزويدهم بالخبرات العملية ومهارات البحث العلمي (Siegle, 2005b). بالإضافة إلى أن برامج التلمذة تعيد الطلبة الموهوبين في نمو المهارات القيادية (Siegle et al., 2009; Shandley, 1989). وتطوير القدرات الإبداعية (Edlind & haensly, 1985). وتعزيز الموهبة (Callahan & Kyburg, 2005). ونمو النضج واكتشاف مهنة المستقبل وزيادة فرص النجاح (Berger, 1990). وتحقيق أهداف تشمل مجالات الإرشاد الثلاثة: الانفعالية والمعرفية والمهني (Torrance et al., 1998).

أيضا تهدف برامج التلمذة الإيفادة للخبراء mentors ، إذ إنه يمكن أن تؤثر على الرضا الوظيفي المتعلق بتطوير مهاراتهم التدريسية وتطوير معرفتهم وخبراتهم وخاصة التعامل مع الموهوبين (Koshy et al., 2009; Kairat, 2019). ويمكن أن تقاس نتائج برامج التلمذة من خلال التعرف على مدى استفادة وخبرات المتعلمين والخبراء على حد سواء (Wright &

(Borland, 1992). أيضا تُعدُّ برامج التلمذة أحد العوامل المهمة في تطوير الكليات وإشاعة الجو الأكاديمي، إذ يستطيع الخبراء مساعدة طلابهم في إجراء البحوث العلمية ونشرها في الدوريات العلمية واجتياز فترة التدريب الميداني بسهولة وبدرجة توتر أقل (Kairat, 2019). وعلى الرغم من كثرة برامج التلمذة في الدول المتقدمة، فإن تلك البرامج لا تنتشر النتائج والتفاصيل بشكل دقيق (العرجي، 2020). وعلى المستوى المحلي فقد بينت دراسة (Alqahtani ٢٠١٠) التي طبقت على عينة من الموهوبين، حيث تعتبر بدايات الدراسات العربية؛ أنه لا يوجد اهتمام ببرامج التلمذة للموهوبين في المملكة العربية السعودية، سواء بوزارة التعليم أو مؤسسة الملك عبد العزيز ورجالة لرعاية الموهبة والإبداع أو مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية، على الرغم من أن سياسات تلك الجهات نصت على الاهتمام بالموهوبين. حيث نصت سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية في عام ١٣٨٩هـ على مواد متعددة تهتم برعاية الموهوبين وهي كما في الجدول التالي:

#### جدول رقم (١) سياسات وقوانين وزارة التعليم بالمملكة الخاصة برعاية الموهوبين

الباب	عنوانه	المادة	نص المادة
الثاني	غاية التعليم وأهدافه العامة	٥٧	الاهتمام باكتشاف الموهوبين ورعايتهم، وإتاحة الإمكانات والفرص المختلفة لنمو مواهبهم في إطار البرامج العامة، وبوضع برامج خاصة
		١٩٢	ترعى الدولة النابغين رعاية خاصة لتنمية مواهبهم وتوجيهها، وإتاحة الفرصة أمامهم في مجال نبوغهم.
الخامس	الفصل التاسع: رعاية النابغين:	١٩٣	تضع الجهات المختصة وسائل اكتشافهم، وبرامج الدراسة الخاصة بهم، والمزايا التقديرية المشجعة لهم.
		١٩٤	تُهيئُ للنابغين وسائل البحث العلمي للاستفادة من قدراتهم، مع تعهدهم بالتوجيه الإسلامي.
الثامن	تمويل العلم	٢٢٩	تعتبر الدولة أن الطاقة البشرية هي المنطلق في استثمار سائر طاقاتها، وأن العناية بهذه الطاقة عن طريق التربية والتعليم والتثقيف هي أساس التنمية العامة

(وزارة التربية والتعليم، ١٣٨٩هـ).

يبين الجدول رقم (١) سن قوانين وسياسة وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية حيث ركزت على اكتشاف الموهوبين وتقديم الرعاية وسبل البحث العلمي لهم باعتبارهم طاقة وسبيل للتنمية في جميع مجالات الحياة.

ولما لبرامج التلمذة من تأثير إيجابي على جميع الأصعدة؛ فقد انتشرت عبر دول العالم المتقدم، فهناك على سبيل المثال في الولايات المتحدة الأمريكية أكثر من ٥٠٠٠ جمعية ومؤسسة وبرنامج تعمل في مجال برامج التلمذة (Dubois et al, 2011; National Mentoring Partnership, 2006) وبعض تلك الجمعيات ناهزت خدماتها قرناً من الزمان، في حين بدأت الجامعات منذ خمسة وستين عاماً في تطبيق برامج التلمذة (Ellingson et al., 1986). وكذلك انتهجت بعض مقاطعات التعليم في شمال الولايات المتحدة الأمريكية مثل ولاية Anchorage برامج التلمذة للموهوبين لتعليم الموهوبين في كل مدارسها (Miller & Griffiths, 2005).

وعلى الرغم من ندرة البحوث والدراسات التي تناولت موضوع اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برامج التلمذة للطلبة الموهوبين، فإن الدراسات والبرامج تتزايد بشكل مطرد في مجال تلمذة الموهوبين ومن تلك الدراسات والتجارب ما يلي:

١- Co-Vis Telementoring Project: طبق هذا البرنامج من قبل جامعة Northwestern

التي ربطت علماء مع طلبة عبر موقع إلكتروني (<http://www.covis.nwu.edu/>).

٢- Electronic Emissary: انطلق هذا البرنامج من جامعة Texas في عام ١٩٩٣م، وهو أول برنامج على نطاق واسع في مجال التلمذة الحاسوبية، ويوفر كثيراً من الخبراء في مجالات متعددة لخدمة المعلمين والطلبة في المدارس (Harris et al., 1997).

٣- Mentor Net: خصص هذا البرنامج ليربط الطالبات في مجالات العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات ليعملن مع خبراء في الحقل الصناعي لتشجيع الاهتمامات القيمة في هذه المجالات (Kasprisin et al., 2003; MentorNet, 2004).

٤- Math and Science Investigators: دشّن هذا البرنامج في جامعة Richmoun بالتعاون مع جامعة Virginia. ويهدف إلى تلمذة طلبة الثانوية الموهوبين الذين لم يتلقوا الخدمات التربوية المناسبة وذلك باقترانهم بالطلبة الجامعيين المتميزين. وقد طبق هذا البرنامج

عبر موقع إلكتروني، ويهدف إلى تشجيع الطلبة على تطوير قدراتهم في اجتياز تحديد المستوى المتقدم باختبار العلوم منذ عام ٢٠٠٨ حتى كتابة هذا الدراسة.

٥- برنامج تلمذة القيادات الواعدة بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز (رعاية الأفكار وحضانة المشاريع وصناعة القادة) العرجي ٢٠١٩. وقد يكون البرنامج الوحيد في العالم العربي الذي استثمر من الباحث بشكل صحيح في مجال التلمذة في مجال الموهوبين والمدعوم من قبل وزارة التعليم العالي (سابقاً) ممثلة في الإدارة العامة للبرامج التطويرية ضمن مبادرة (تنمية الإبداع والابتكار في الجامعات السعودية) إذ اعتمد تطبيقه بجامعة الأمير سطام بمحافظة الخرج وتوابعها في عام ١٤٣٥هـ، وقد أكمل مدة البرنامج ٥٧ طالباً وطالبة وذلك لمدة فصلين دراسيين.

وبينت نتائج دراسة العرجي أن ٨٠% من الطلبة الموهوبين المشاركين قد طالبوا باستمرار البرنامج لمدة إضافية تتراوح بين ستة أشهر وسنة وكذلك الخبراء من أعضاء هيئة التدريس لمدة سنة إضافية أخرى. ودلت نتائج المقاييس البعدية للبرنامج استفادة الطلبة الموهوبين في نواحي متعددة، منها: التطور المعرفي والشخصي والعلمي وزيادة الرغبة في التقصي لمعرفة مزيد من الخبرة المهنية. وفي نهاية البرنامج قدم الطلبة ٥٧ منتجاً ومشروعاً تنموياً وإبداعياً تخدم الجامعة والمجتمع.

وفيما يخص البحوث الخاصة بالاتجاهات نحو برامج التلمذة للموهوبين؛ فمن النادر توفرها، وسيتم عرض البحوث ذات الصلة، ومنها دراسة كريجان وآخرين (Krijan et al., 2015) والتي هدفت إلى التعرف على اتجاهات معلمي المرحلة الابتدائية نحو الطلبة الموهوبين خاصة نحو بعض الطرق المستخدمة في تعليمهم مثل التسريع وتقسيم الطلبة طبقاً لقدراتهم، أيضاً هدفت الدراسة للتعرف على علاقاتهم بالإهتمامات التي يتم التعبير عنها والمعرفة التي يتم ادراكها والتي تتعلق بموضوعات محددة وترتبط بالموهبة المكتسبة أثناء الدراسة. وقد بلغ عدد المشاركين في هذه الدراسة (٢٠٩ معلماً) من معلمي المدرسة الابتدائية في مقاطعة برود-بوسافينا وهي إحدى مقاطعات كرواتيا، وتم تقييم اتجاهات المستجيبين باستخدام مقياس الاتجاهات (Gagnee & Nadeau, 1991) نحو تعليم الموهوبين. وأظهرت النتائج أن المعلمين بوجه عام لديهم اتجاهات محايدة نحو تعليم الموهوبين، و أن المعلمون لديهم اتجاهات إيجابية نحو الموهوبين في أبعاد الدعم والحاجات،

والقيمة الاجتماعية للطلبة الموهوبين، والتصنيف طبقاً للقدرات وبرامج التسريع. وبينت الدراسة كذلك ارتباط هذا الاتجاهات الإيجابية بشكل مطرد مع متغيرات (الخبرة التدريسية، مستوى التعلم ومكان العمل). وتوصلت الدراسة إلى بعض التوصيات؛ من أهمها: تصميم برامج للتعلم المتميز ووضع أولوية لها في المدارس الكرواتية بالإضافة إلى التأكيد على دور الإخصائي النفسي في المدرسة لتجنب الكثير من الصعوبات بالنسبة لفئة الطلبة الموهوبين.

وفي دراسة قارسيا وآخرين (Garcia et al., 2020)؛ والتي هدفت للتعرف على مدى رضا المشاركين عن طريق التطوع في برنامجين جامعيين للتلمذة بهدف تنمية قدرات طلاب مرحلة التعليم ما قبل الجامعي (المرحلة الثانوية) من الموهوبين في أسبانيا. وتكونت عينة الدراسة من ١٣٠ طالباً، و٦٤ خبيراً (أعضاء هيئة التدريس)، و(10) من الفريق البحثي التقني. بحيث يتم تحديد درجة رضا المشاركين من خلال تأثير بعض المتغيرات، (مثل مواصفات المشاركين، والجنس، والعمر، وعدد المشاركين) على مستوى رضاهم عن برامج التلمذة. وقد صنفت العينة إلى مجموعتين، الأولى عقد لها ثلاث وأربعين ورشة علمية تدريبية؛ عُرضت بواسطة برنامج (GuiMe-AC-UMA) وفي المجموعة الثانية؛ عُقد لها سبع وعشرون ورشة علمية تدريبية؛ قُدمت عن طريق برنامج (Amenturate).

وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى عالٍ من الرضا لدى المشاركين عند الورش العلمية التدريبية؛ والتي اشتركوا فيها عن طريق البرنامجين. ولم يتم التوصل لفروق ذات دلالة فيما يخص متغير الموضوعات أو الجنس، وعلى النقيض من ذلك؛ توصلت الدراسة إلى فروق ذات دلالة تتعلق بمتغير العمر. وقد كشفت الدراسة أن المشاركة التي تمت بواسطة الفئات الثلاث: (الطلبة، والخبراء، والفريق البحثي التقني) في بيئة التدريب كانت فائقة النجاح. ومن أهم توصيات هذه الدراسة هو الحاجة لإجراء المزيد من البحوث على إمكانية إعادة تطبيق هذه الأنواع من البرامج وتأكيد أثرها على الطلبة الصغار من الموهوبين في مرحلة التعليم ما قبل الجامعي.

وهدفت الدراسة التي أجرتها ديميرهان (Demirhan, 2018)؛ إلى التعرف على آراء الطلبة الموهوبين، والطلبة المعلمين الذين تلقوا برنامج تعليمي؛ يتعلق بالتقني البيئي، وقد أعتد على طريقة التلمذة في عملية التعلم، إذ تفاعل المشاركون معاً كخبراء وطلاب. وأشارت الدراسة إلى عدة

نتائج من أبرزها: عند فحص إجابات الطلبة المعلمين على الأسئلة المفتوحة؛ فقد لوحظ أنهم أدركوا أن مشاركتهم في البرنامج التعليمي سويًا مع الطلبة الموهوبين كانت ايجابية وتشاركية، بالإضافة إلى ذلك؛ فقد أكد هؤلاء الطلبة المعلمون على ضرورة إجراء دراسات مستقبلية؛ ليكونوا على وعي بالطلبة الموهوبين. كما كشفت نتائج الدراسة أنه في ضوء فحص المذكرات الفصلية اليومية للطلاب المعلمين؛ جاءت أنماط العبارات الأكثر تكرارًا كالتالي: "إدراك جوانب الضعف" و"تعلم معلومات جديدة" و"وجود نوع من المتعة في عملية التعلم". وعلى الجانب الآخر فإن الطلبة الموهوبين كانت أنماط العبارات الأكثر تكرارًا لديهم هي "القبول" و"الثناء بكلمة لطيف جدًا" و"التشجيع بكلمة مُمتع"، وهنا يُمكن القول أن كلتا المجموعتين المستهدفتين في الدراسة أظهرتا مشاعر إيجابية معًا فيما يخص المشاركة في برامج تعليمية مستقبلية للطلّمة.

أما الدراسة التي أجرتها كيرات (Kairat, 2019)؛ فقد هدفت إلى استكشاف آلية عمل التلمذة لدى أعضاء هيئة التدريس المبتدئين (حديثي التعيين)، ودور التلمذة في التنمية المهنية لمهنة التدريس بشكل أساسي، والعوامل التي تؤثر على برامج التلمذة لتطوير مهنة المعلم في منظومة التعليم العالي في (كازخستان). واستكشاف دور التلمذة في النمو المهني والتهيئة الاجتماعية للانخراط في المهنة؛ والتركيز على دورها في تطوير: التواصل، والتعاون، والمشاركة بين أعضاء هيئة التدريس. وقد جاءت هذه الدراسة استجابة للتغلب على المشكلات التي يواجهها المعلمون في (كازخستان)، ومن أبرزها: الكم الكبير من الساعات التدريسية الذي يُسند إليهم؛ مما يعيق ممارستهم المهنية، ويؤثر على أدائهم.

ويقوم هذا البرنامج على دور أعضاء هيئة التدريس الأكثر خبرة بأداء دور المُرشد لأقرانهم الأقل خبرة؛ وذلك من أجل: تنمية مهاراتهم، وصقل قدراتهم، وتنمية معارفهم، وإدراكهم الثقافي للمؤسسة التعليمية.

وأشارت نتائج الدراسة إلى أن التلمذة هي أسلوب تشاركي في التعلم وهي عملية دعم منظومة التعلم، فضلاً عن استخدام التلمذة كإطار تبادلي بين الخبراء والمبتدئين المتعلمين، تتطور عبر الوقت من خلال العلاقة بينهما. فقد سلّطت الدراسة الضوء على العقبات التي واجهت أعضاء هيئة التدريس المُبتدئين أثناء التدريب المبدئي، ومن أمثلة هذه العقبات: عدم كفاية المعرفة العلمية

والمهارات في مجال تخصصاتهم، أيضاً الصعوبات التي واجهتهم في تعبئة الوثائق الضرورية وإدارة الوقت. وأكدت النتائج أن التلمذة هي الأسلوب الأهم، ولاسيما أثناء فترة التدريب المبدئي. وأوصت الدراسة بضرورة عقد برامج التلمذة لأعضاء هيئة التدريس القدامى أسوةً بأعضاء هيئة التدريس المبتدئين أو حديثي التعيين. وكذلك ركزت الدراسة على ضرورة تعلم وتفاعل أعضاء هيئة التدريس المبتدئين معاً فيما بينهم ومع الخبراء من ناحية أخرى. وكذلك أكدت الدراسة على أهمية تعلم أعضاء هيئة التدريس الجدد للعناصر الضرورية للأنشطة المهنية، والمداخل، والأساليب، والمخرجات التي تتعلق بممارسة مهنة التدريس. وقد اقترحت الدراسة ضرورة الكشف عن علاقة برامج التلمذة ودرجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

وقد لوحظ أنه لا يتوفر الكثير من الدراسات في مجال الاتجاهات نحو المشاركة ببرامج التلمذة للطلبة الموهوبين وقد سردت العديد من الدراسات والتجارب العالمية والتجربة السعودية الوحيدة. وكان الهدف إلقاء الضوء على أهمية برامج التلمذة والاتجاهات نحوها من أعضاء هيئة التدريس وغيرهم من الفئات ذات الصلة الداعمة لانجاح تلك البرامج. ويحتاج المجال إلى مزيد من الدراسات العميقة لمعرفة الاتجاهات نحو المشاركة في برامج التلمذة للموهوبين. وهناك دراسات بينت أن اتجاهات المعلمين نحو برامج التلمذة محايدة (Krijan et al., 2015). وأجريت دراسات في الولايات المتحدة الأمريكية حول اتجاهات المعلمين نحو الطلبة الموهوبين وظهرت النتائج أنها تعاني من التناقض وليست على نسق واحد (Begin & Gagne, 1994). وهو ما يؤكد أهمية إجراء هذه الدراسة لمعرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برامج التلمذة للطلبة الموهوبين.

### منهجية وإجراءات الدراسة:

#### أولاً - المنهج:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يختص بجمع البيانات والحقائق وتصنيفها وتبويبها، بالإضافة إلى تحليلها وتفسير النتائج التي يتم الوصول إليها.

#### ثانياً - مجتمع الدراسة:

يتمثل في جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وذلك خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠٢١/٢٠٢٢م، والبالغ عددهم وفقاً



للإحصائية التي حصل عليها الباحث من شئون أعضاء هيئة التدريس بالكلية (٢٨٦) عضواً، ينتمون إلى أربعة أقسام هي: (المناهج وطرق التدريس ، أصول التربية، الإدارة والتخطيط التربوي، التربية الخاصة)، وموزعين حسب الدرجة العلمية إلى (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر معيد)، وقد قام الباحث الحالي بإعداد الاستبانة أداة الدراسة على جوجل فورم وطبقها، إذ اقتصر الباحث على عدد (١٧٩) عضواً مما أكملوا الإجابة عن الاستبانة بطريقة صحيحة وفق تعليمات الاستبانة.

### ثالثاً - عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (١٧٩) عضواً من أعضاء هيئة تدريس بكلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، صنفوا إلى عينة استطلاعية: والتي تكونت من (٧٤) عضواً من أعضاء هيئة تدريس بكلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية اعتمد عليها في تقرير الخصائص السيكومترية لمقياس البحث وكان متوسط عمر العينة (٤٢,٨٦) عاماً، وانحراف معياري (٧,٧٧)، وعينة أساسية: وتكونت من (١٠٥) عضواً من أعضاء هيئة تدريس بكلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وذلك لتطبيق أداة الدراسة في صورتها النهائية، وللإجابة عن أسئلة الدراسة، وذلك بمتوسط عمري قدرة (٤٢,٩٩) عاماً، وانحراف معياري (٧,٢٣)، وتم توزيعهم كما في الجدول التالي:

جدول (٢) عينة الدراسة الأساسية من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

المجموع	التربية الخاصة	الإدارة والتخطيط التربوي	أصول التربية	مناهج وطرق تدريس	القسم الرتبة العلمية
٢٣	١	٧	٨	٨	استاذ
٣٧	٤	٩	٨	١٦	أستاذ مشارك
٤٥	١١	٩	٨	١٧	أستاذ مساعد
١٠٥	١٥	٢٥	٢٤	٤١	المجموع

يعرض الجدول رقم (٢) عينة الدراسة والتي بلغت ١٠٥ عضو هيئة تدريس حيث يمثل قسم مناهج وطرق التدريس حوالي ٣٩% من تلك العينة ويعتبر أكبر الأقسام بالكلية ويمثل التربية الخاصة أصغر الأقسام حيث مثل أعضاء هيئة التدريس ما نسبته ١٤% فقط من مجموع أعضاء هيئة التدريس بالكلية. ويتقاربا قسما أصول التربية والإدارة والتخطيط التربوي في أعداد أعضاء هيئة التدريس والرتب العلمية كذلك.

#### رابعاً- أداة الدراسة وخصائصها السيكمترية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة قام الباحث بإعداد استبانة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو برامج التلمذة للطلبة الموهوبين. وهي: استبانة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو برامج التلمذة للطلبة الموهوبين. (إعداد الباحث).

اعتمد الباحث في بناء الاستبانة على الخطوات الآتية:

- تحديد الهدف من الاستبانة: وهو قياس اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو برامج التلمذة للطلبة الموهوبين.
- الاطلاع على الدراسات والبحوث والأدبيات السابقة ذات الصلة بقياس الاتجاهات عامة واتجاهات أعضاء هيئة التدريس خاصة نحو برامج التلمذة : إذ قام الباحث بالإطلاع على بعض الدراسات والبحوث السابقة للاستفادة منها في إعداد الاستبانة، مثل دراسة عودة ١٩٨٨ ودراسة البواردي ١٩٩٦ ودراسة السهو وعباس ٢٠١٩ وكذلك الدراسات الخاصة بطرق وتصميم برامج التلمذة للموهوبين مثل دراسة Alqahtani 2010 كما أضيفت فقرات تتوافق مع توصيات دراسات سابقة وتتلاءم مع الممارسات التطبيقية بالجامعات السعودية.
- قام الباحث ببناء الاستبانة: وقد تكونت من (٤٨) موجبة ويتخللها عبارة سالبة رقم (٢٢) من البعد الأول، وتكون الاستجابة لكل عبارة باختيار بديل من خمس بدائل (أتفق بدرجة كبيرة جداً = ٥، أتفق = ٤، أتفق إلى حد ما = ٣، لا أتفق = ٢، لا أتفق مع العبارة بدرجة كبيرة جداً = ١) عندما تكون العبارة موجبة، والعكس عندما تكون العبارة سالبة، واحتوت الاستبانة على ثلاثة أبعاد:

- البعد الأول: برامج التلمذة للطلبة الموهوبين ويتكون من ٢٢ عبارة.
  - البعد الثاني: المشاركة في برامج التلمذة للطلبة الموهوبين ويتكون من ١٤ عبارة.
  - البعد الثالث: الحوافز والإجراءات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس ويتكون من ١٢ عبارة.
- وقد حسبت الخصائص السيكمترية لاستبانة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برامج التلمذة للموهوبين:

#### (أ) صدق وثبات استبانة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس:

##### أ- صدق الاستبانة:

اعتمد الباحث في التحقق من صدق المقياس على ما يأتي:

##### ب- صدق المحتوى:

عرض المقياس في صورته الأولية والبالغ عدد عباراته (٤٨) عبارة على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجالي علم النفس بكليات التربية، وقد بلغ عددهم (١٣) محكماً، وذلك لإبداء الآراء حول عناصر التحكيم الواردة في جدول (3)، مع امكانية الإضافة أو الحذف أو التعديل لما يروونه مناسباً:

جدول (٣) نسب اتفاق المحكمين حول عناصر التحكيم على استبانة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برامج التلمذة للموهوبين

م	عناصر التحكيم	نسبة الاتفاق
١	مدى ملاءمة تعليمات الاستبانة مع طبيعة الاستبانة.	٩٢%
٢	مدى ملاءمة عبارات الاستبانة للتعريف الإجرائي	٨٤%
٣	مدى ملاءمة عبارات كل البعد للتعريف الإجرائي له.	١٠٠%
٤	مدى ملاءمة صياغة عبارات الاستبانة ولغتها للمشاركين.	٨٤%

يتضح من جدول (3) أن نسب الاتفاق على عبارات استبانة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برامج التلمذة للموهوبين وتراوح ما بين (٨٤% - ١٠٠%)، وقام الباحث بتعديل صياغة بعض العبارات، وذلك كما في الجدول الآتي:

## جدول (٤) عبارات استبانة الدراسة قبل التعديل وبعده

م	العبرة قبل التعديل	العبرة بعد التعديل
١	إمكانية الاهتمام بالموهب والقدرات	نشر ثقافة الاهتمام بالموهب والقدرات الخاصة.
٢	تنمية مواهب الطلبة الموهوبين	تطوير مواهب الطلبة الموهوبين إلى أقصى حد.
٣	صعوبة تحقيق متطلبات برامج الموهوبين	صعوبة الإفاء بمتطلبات برامج تلمذة الموهوبين.

وبذلك أصبح عدد عبارات الاستبانة (٤٨) عبارة تمثل استبانة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برامج التلمذة للموهوبين، واعتبرت نسبة اتفاق المحكمين على عبارات الاستبانة معياراً لصدقها، مما يدعو إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها من خلال تطبيق الاستبانة على أفراد العينة.

## (ب) صدق المفردات:

قام الباحث بتقدير صدق المفردات لعبارات استبانة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برامج التلمذة للموهوبين إذ قام بتقدير معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه: وكانت جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه دالة عند مستوى (٠,٠١) كما قام بتقدير معامل الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس: وكانت جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى (٠,٠١).

## (ج) ثبات المقياس:

قام الباحث بتقدير معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس، وذلك بعد تطبيق المقياس على (٧٤) مشاركاً، ويوضح معامل الثبات لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية في الجدول التالي:

جدول (٥) معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية بطريقة ألفا كرونباخ لاستبانة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برامج التلمذة للموهوبين

م	العنصر	معامل الثبات
١	أهمية برامج التلمذة للطلبة الموهوبين.	٠,٩٣٨
٢	تفعيل المشاركة في برامج التلمذة للطلبة الموهوبين.	٠,٩٢٩
٣	الحوافز والإجراءات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس	٠,٩٠١
	الدرجة الكلية	٠,٩٢٢

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية تراوحت ما بين (٠,٩٠١) - (٠,٩٣٨) وجميعها معاملات ثبات مقبولة، مما يشير إلى الثقة في النتائج التي أمكن التوصل إليها من خلال الاستبانة.

#### خامساً - نتائج الدراسة ومناقشتها:

يمكن عرض بنتائج الدراسة من خلال الإجابة على أسئلة البحث كما يلي:

#### أولاً: الإجابة على السؤال الأول:

ما اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو المشاركة ببرامج تلمذة الطلبة الموهوبين؟

وللإجابة على هذا السؤال، تستلزم تقدير المتوسط والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات الاستبانة، وحيث إن الاستبانة أعتد فيها على مقياس ليكرت الخماسي وتم الأخذ بمعياري المتوسط (٣) بحيث يكون ما فوق الثلاثة يكون اتجاهاً إيجابياً، وما أقل من ثلاثة يكون اتجاهاً سلبياً، ويمكن توضيح ذلك كما في الجدول التالي:

## جدول (٦) المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات استبانة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس

البعد الأول			البعد الثاني			البعد الثالث					
م	المتوسط	الانحراف المعياري	الاتجاه	م	المتوسط	الانحراف المعياري	الاتجاه	م	المتوسط	الانحراف المعياري	
١	٤,٠٣	١	إيجابي	١	٤,٢	٠,٩٥	إيجابي	١	٣,٨٤	١,١٤	إيجابي
٢	٤,٣	٢	إيجابي	٢	٣,٩٧	١,١٢	إيجابي	٢	٣,٨٥	١,٢٥	إيجابي
٣	٤,٥١	٣	إيجابي	٣	٤,١	٠,٩٣	إيجابي	٣	٤,٠٩	١,٢	إيجابي
٤	٤,٤٢	٤	إيجابي	٤	٤,٦٣	٠,٦٢	إيجابي	٤	٤,٢٢	١,٢	إيجابي
٥	٤,٤٤	٥	إيجابي	٥	٤,٣١	١,٠٤	إيجابي	٥	٤,٣٨	١,٠٤	إيجابي
٦	٤,٣٣	٦	إيجابي	٦	٤,٤٤	٠,٧٧	إيجابي	٦	٤,٣٨	١,٠٤	إيجابي
٧	٤,٢٤	٧	إيجابي	٧	٤,١	١,١٣	إيجابي	٧	٤,٣٢	٠,٧٩	إيجابي
٨	٤,٧	٨	إيجابي	٨	٤,٢٤	٠,٧٩	إيجابي	٨	٣,٨٩	١,١٣	إيجابي
٩	٤,٦١	٩	إيجابي	٩	٣,٧٤	١,٠٢	إيجابي	٩	٣,٧٢	١,١٢	إيجابي
١٠	٤,٦٥	١٠	إيجابي	١٠	٤,٠٧	١,١	إيجابي	١٠	٣,٨١	٠,٩٨	إيجابي
١١	٤,٦٣	١١	إيجابي	١١	٣,٩٥	١,٠٢	إيجابي	١١	٣,٧١	١,١٤	إيجابي
١٢	٤,٦٤	١٢	إيجابي	١٢	٣,٩٨	١,٠٩	إيجابي	١٢	٤,٤٩	٠,٨٥	إيجابي
١٣	٤,٢	١٣	إيجابي	١٣	٤,٢٢	٠,٩٧	إيجابي				
١٤	٤,٧١	١٤	إيجابي	١٤	٤,٥٤	٠,٧٦	إيجابي				
١٥	٤,٨		إيجابي								
١٦	٤,٥٩		إيجابي								
١٧	٤,٣٥		إيجابي								
١٨	٤,٤٣		إيجابي								
١٩	٤,٣٢		إيجابي								
٢٠	٤,٢٦		إيجابي								
٢١	٤,٥١		إيجابي								
٢٢	١,٨٧		سليبي								
مجموع	٤,٣٤	٠,٩٦	إيجابي	مجموع	٤,١٨	٠,٩٩	إيجابي	مجموع	٤,٠٦	١,١١	إيجابي

يتضح من جدول (٦) أن المتوسط لكل عبارة من عبارات الاستبانة في الثلاثة أبعاد أكبر من ثلاثة فيما عد العبارة رقم (٢٢) فهي عبارة سالبة، أما بالنسبة للدرجة الكلية لابعاد الاستبانة فقد جاءت المتوسطات (٤,٣٤ - ٤,١٨ - ٤,٠٦) وذلك على التوالي وأعلى من ثلاثة، مما يعني أن

اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو برامج التلمذة للطلبة الموهوبين كانت إيجابية.

ويمكن تحديد طول المدي بين أقل درجة وأكبر درجة على الاستبانة، إذ يمتد الاتجاه المنخفض من (٤٨-١١٢) والاتجاه المتوسط من (١١٣-١٧٧) والاتجاه المرتفع من (١٧٨-٢٤٠)، وبالرجوع متوسط درجات عينة الدراسة بلغ متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس (٢٠٠,٦٢) درجة وتقع في المستوى المرتفع من مدى المقياس، أي أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو برامج التلمذة للطلبة الموهوبين كانت إيجابية ومرتفعة.

ثانياً : الإجابة على أسئلة الدراسة الفرعية:

١- الإجابة على السؤال الأول: ما أهمية برامج التلمذة للطلبة الموهوبين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

وللإجابة عن هذا السؤال حسب التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لكل عبارة من عبارات البعد الأول للاستبانة وللدرجة الكلية للبعد (أهمية برامج التلمذة للطلبة الموهوبين) وذلك كما في الجدول التالي:

جدول (٧) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لكل عبارة من عبارات البعد الأول للاستبانة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس

م	اتفق بدرجة كبيرة	اتفق	اتفق إلى حد ما	لا اتفق	لا اتفق بدرجة كبيرة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة	ترتيب
١	٤١	٣٩	١٢	١٣	-	٤,٠٣	١	%٨٠,٦	موافق	٢١
٢	٥٥	٣١	١٥	٤	-	٤,٣	٠,٨٥	%٨٦	موافق جداً	١٧
٣	٦٠	٣٩	٦	-	-	٤,٥١	٠,٦	%٩٠,٢	موافق جداً	٩
٤	٦٣	٣٠	٦	٥	١	٤,٤٢	٠,٨٧	%٨٨,٤	موافق جداً	١٣
٥	٥٨	٣٨	٦	٣	-	٤,٤٤	٠,٧٣	%٨٨,٨	موافق جداً	١١
٦	٤٩	٤٨	٤	٢	٢	٤,٣٣	٠,٨	%٨٦,٦	موافق جداً	١٥
٧	٥١	٤٩	٧	٨	-	٤,٢٤	٠,٨٥	%٨٤,٨	موافق جداً	١٩
٨	٧٧	٢٥	٣	-	-	٤,٧	٠,٥٢	%٩٤	موافق جداً	٣
٩	٧١	٢٩	٣	٢	-	٤,٦١	٠,٦٤	%٩٢,٢	موافق جداً	٧
١٠	٦٩	٣٥	١	-	-	٤,٦٥	٠,٥	%٩٣	موافق جداً	٤
١١	٧٥	٢٤	٣	٣	-	٤,٦٣	٠,٦٨	%٩٢,٦	موافق جداً	٦
١٢	٧٢	٢٨	٥	-	-	٤,٦٤	٠,٥٧	%٩٢,٨	موافق جداً	٥
١٣	٣٠	٦٦	٩	-	-	٤,٢	٠,٥٨	%٨٤	موافق جداً	٢٠
١٤	٨٠	٢١	٥	-	-	٤,٧١	٠,٥٥	%٩٤,٢	موافق جداً	٢
١٥	٨٧	١٥	٣	-	-	٤,٨	٠,٤٧	%٩٦	موافق جداً	١
١٦	٦٦	٣٥	٤	-	-	٤,٥٩	٠,٥٦	%٩١,٨	موافق جداً	٨
١٧	٦١	٣١	٥	٥	٣	٤,٣٥	٠,٩٥	%٨٧	موافق جداً	١٤
١٨	٦٥	٢٥	١٠	٥	-	٤,٤٣	٠,٨٥	%٨٨,٦	موافق جداً	١٢
١٩	٦٢	١٩	٢٠	٤	٤	٤,٣٢	٠,٩١	%٨٦,٤	موافق جداً	١٦
٢٠	٦٥	٢٤	٤	٢	١٠	٤,٢٦	١,٢٣	%٨٥,٢	موافق جداً	١٨
٢١	٧١	٢٣	٥	٦	-	٤,٥١	٠,٨٣	%٩٠,٢	موافق جداً	١٠
٢٢	-	٤	١٠	٥٩	٣٢	١,٨٧	٠,٧٣	%٣٧,٤	غير موافق	٢٢
						٤,٣٤	٠,٩٦	%٨٦,٨	موافق جداً	

الدرجة الكلية للبعد

ويتضح من الجدول (٧) أن النسب المئوية لعبارات البعد الأول للاستبانة (أهمية برامج التلمذة للطلبة الموهوبين) تراوحت ما بين (٩٦%-٨٠,٦%) وذلك فيما عدا العبارة (٢٢) إذ جاءت نسبتها (٣٧,٤) إذ تعد تلك العبارة سلبية.



وجاءت في المرتبة الأولى العبارة (١٥) وهى أكثر العبارات في البعد الأول للاستبانة أهمية إذ جاءت نسبتها المئوية (٩٦%) والتي تنص على " مجارة الجامعات العالمية المرموقة التي تنتهج برامج التلمذة بشكل رسمي"، وتليها في المرتبة الثانية العبارة (١٤) إذ جاءت نسبتها المئوية (٩٤,٢%) والتي تنص على " تفاعل الطلبة الموهوبين بالخبراء عبر المواقع الإلكترونية المحلية والعالمية"، وتليها في المرتبة الثالثة العبارة (٨) إذ جاءت نسبتها المئوية (٩٤%) والتي تنص على تحسين البيئة التربوية المحفزة للبحث والابتكار وتطوير المواهب والقدرات وتليها في المرتبة الرابعة العبارة (١٠) إذ جاءت نسبتها المئوية (٩٣%) والتي تنص على تمويل المشاريع الإبداعية والاختراعات. وتليها في المرتبة الخامسة العبارة (١٢) إذ جاءت نسبتها المئوية (٩٢,٨%) والتي تنص على المشاركة بمعارض محلية ودولية بالمشاريع الإبداعية والإنتاج العلمي. وتليها في المرتبة السادسة العبارة (١١) إذ جاءت نسبتها المئوية (٩٢,٦%) والتي تنص على عقد ورش عمل تدريبية في مجال برامج التلمذة والطلبة الموهوبين. وتليها في الرتبة السابعة العبارة (٩) إذ جاءت نسبتها المئوية (٩٢,٢%) والتي تنص على توفير العناية الخاصة للطلبة الموهوبين من أجل تطوير كامل مواهبهم. وتليها العبارات (١٦-٣-٢١-٥-١٨-٤-١٧-٦-١٩-٢-٢٠-٧-١٣-١-٢٢) على الترتيب إذ تراوحت النسب المئوية لتلك العبارات (٩١,٨ - ٣٧,٤%).

أما بالنسبة للدرجة الكلية للبعد الأول للاستبانة (أهمية برامج التلمذة للطلبة الموهوبين) فقد جاءت نسبته المئوية (٨٦,٨%) مما يدل على أهمية برامج التلمذة للطلبة الموهوبين.

٢- الإجابة على السؤال الفرعي الثاني: ما مدى المشاركة ببرامج التلمذة للطلبة الموهوبين من

وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟

وللإجابة عن هذا السؤال حسب التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لكل عبارة من عبارات البعد الثاني للاستبانة وللدرجة الكلية للبعد (تفعيل المشاركة في برامج التلمذة للطلبة الموهوبين) والنتائج كما في الجدول التالي:

جدول (٨) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لكل عبارة من عبارات البعد الثاني للاستبانة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام

م	اتفق بدرجة كبيرة	اتفق	اتفق إلى حد ما	لا اتفق	لا اتفق بدرجة كبيرة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
١	٥٢	٣٠	١٥	٨	-	٤,٢	٠,٩٥	%٨٤	٧ موافق جداً
٢	٤٤	٣٣	١٠	١٧	١	٣,٩٧	١,١٢	%٧٩,٤	١٢ موافق
٣	٤١	٤٣	١١	١٠	-	٤,١	٠,٩٣	%٨٢	٨ موافق
٤	٧٤	٢٣	٨	-	-	٤,٦٣	٠,٦٢	%٩٢,٦	١ موافق جداً
٥	٦٥	٢١	٦	١٣	-	٤,٣١	١,٠٤	%٨٦,٢	٤ موافق جداً
٦	٦١	٣٢	٩	٣	-	٤,٤٤	٠,٧٧	%٨٨,٨	٣ موافق جداً
٧	٥٤	٢٥	٨	١٨	-	٤,١	١,١٣	%٨٢	٩ موافق
٨	٤٥	٤٣	١٤	٣	-	٤,٢٤	٠,٧٩	%٨٤,٨	٥ موافق جداً
٩	٢٩	٣٦	٢٤	١٦	-	٣,٧٤	١,٠٢	%٧٤,٨	١٤ موافق
١٠	٥٢	٢١	٢١	٩	٢	٤,٠٧	١,١	%٨١,٤	١٠ موافق
١١	٣٩	٣٥	١٨	١٣	-	٣,٩٥	١,٠٢	%٧٩	١٣ موافق
١٢	٤٣	٣٤	١٢	١٥	١	٣,٩٨	١,٠٩	%٧٩,٦	١١ موافق
١٣	٥٤	٢٩	١٣	٩	-	٤,٢٢	٠,٩٧	%٨٤,٤	٦ موافق جداً
١٤	٧٤	١٤	١٧	-	-	٤,٥٤	٠,٧٦	%٩٠,٨	٢ موافق جداً
						٤,١٨	٠,٩٩	%٨٣,٦	موافق

الدرجة الكلية للبعد

ومن خلال الجدول (٨) يتضح أن أكثر العبارات التي تؤثر على قرار المشاركة ببرامج التلمذة للموهوبين هي المتضمنة بالعبارات (١- ٤-٥-٦-٨-١٣-١٤) إذ جاءت الاستجابات (موافق جداً)، وتراوحت النسب المئوية في تلك العبارات ما بين (٩٢,٦%-٨٤%) ومن خلال الرجوع إلى الاستبانة فإن تلك العوامل هي على الترتيب (ضعف تمكن الطلبة الموهوبين من المهارات الاجتماعية، ضعف توفر الإمكانيات المادية والتجهيزات اللازمة للمشاركة ببرامج التلمذة للموهوبين، عدم اهتمام الجامعة بالطلبة الموهوبين بالشكل المستحق لهم وللمجتمع، قلة الوعي بثقافة تنمية المواهب والقدرات الخاصة- قلة المقررات الخاصة بالطلبة الموهوبين في البرامج الدراسية، عدم احتساب ساعات تدريسية للاشتراك ببرامج التلمذة ضمن نصاب عضو هيئة التدريس، صعوبة الإفاء بمتطلبات برامج تلمذة الموهوبين)، وبناءً على ذلك لا بد من الاهتمام بتلك العوامل وسرعة

العمل على حلها وذلك لتشجيع الطلبة وأعضاء هيئة التدريس على المشاركة ببرامج التلمذة للموهوبين.

كما نستنتج أيضا من الجدول السابق أن هناك بعض العوامل التي تؤثر على قرار المشاركة ببرامج التلمذة للموهوبين هي المتضمنة بالعبارات (٢-٣-٧-٩-١٠-١١-١٢) إذ جاءت الاستجابات (موافق)، وتراوحت النسب المئوية في تلك العبارات ما بين (٧٩,٦% - ٧٤,٨%).

أما بالنسبة للدرجة الكلية لبعد تفعيل المشاركة في برامج التلمذة للطلبة الموهوبين فإن النسبة المئوية بلغت (٨٣,٦%) وهي نسبة كبيرة تدل على أهمية الاهتمام بالعوامل التي تؤثر على قرار المشاركة ببرامج التلمذة للموهوبين إذ إن مراعاة تلك العوامل يزيد بنسبة تصل إلى (٨٣,٦) من المشاركة بتلك البرامج.

٣- الإجابة على السؤال الثالث: ما الحوافز والاقتراحات والإجراءات التي يمكن أن تدعم استمرارية مشاركة أعضاء هيئة التدريس بشكل فعال ببرامج التلمذة للطلبة الموهوبين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟

وللإجابة عن هذا السؤال حسب التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لكل عبارة من عبارات البعد الثالث للاستبانة وللدرجة الكلية للبعد (الحوافز والإجراءات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس) وذلك كما في الجدول التالي:

جدول (9) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لكل عبارة من عبارات البعد الثالث للاستبانة الحوافز والإجراءات لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام

م	اتفق بدرجة كبيرة	اتفق	اتفق إلى حد ما	لا اتفق	لا اتفق بدرجة كبيرة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
١	٣٣	٤٤	١٢	١٠	٦	٣,٨٤	١,١٤	٧٦,٨%	٩
٢	٤٢	٣٢	١٠	١٥	٦	٣,٨٥	١,٢٥	٧٧%	٨
٣	٥٥	٢٣	١٥	٥	٧	٤,٠٩	١,٢	٨١,٨%	٦
٤	٦٤	١٩	٩	٧	٦	٤,٢٢	١,٢	٨٤,٤%	٥
٥	٧١	١٥	٨	١٠	١	٤,٣٨	١,٠٤	٨٧,٦%	٢
٦	٧٢	١٣	٨	١٢	-	٤,٣٨	١,٠٤	٨٧,٦%	٣
٧	٥٤	٣٢	١٨	١	-	٤,٣٢	٠,٧٩	٨٦,٤%	٤
٨	٤٤	٢٣	٢٠	١٨	-	٣,٨٩	١,١٣	٧٧,٨%	٧

١١	موافق	٧٤,٤%	١,١٢	٣,٧٢	٣	١٥	٢١	٣٥	٣١	٩
١٠	موافق	٧٦,٢%	٠,٩٨	٣,٨١	-	١٧	١١	٥٢	٢٥	١٠
١٢	موافق	٧٤,٢%	١,١٤	٣,٧١	٣	٢٠	٩	٤٥	٢٨	١١
١	موافق جدًا	٨٩,٨%	٠,٨٥	٤,٤٩	-	٥	١٠	١٩	٧١	١٢
	موافق	٨١,٢%	١,١١	٤,٠٦						الدرجة الكلية للبعد

ومن الجدول (٩) يتضح أن الحوافز والاقتراحات والإجراءات التي يمكن أن تدعم استمرارية اشتراك أعضاء هيئة التدريس بشكل فعال ببرامج التلمذة للطلبة الموهوبين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية هي خمسة. جاءت في المرتبة الأولى العبارة رقم (١٢) وذلك بنسبة مئوية (٨٩,٨%) وهي احتساب ساعات أكاديمية للطلبة الموهوبين المشاركين ببرامج التلمذة، بينما جاءت العبارة رقم (٥) في المرتبة الثانية وذلك بنسبة مئوية (٨٧,٦%) وهي تحفيز منسوبي الجامعة من أعضاء هيئة تدريس والطلبة الموهوبين للمشاركة ببرامج التلمذة، بينما جاءت العبارة رقم (٦) في المرتبة الثالثة وذلك بنسبة مئوية (٨٧,٦%) وهي توفير التمويل والدعم المالي لبرامج التلمذة للطلبة الموهوبين في المجالات التي تتوافق ورؤية المملكة ٢٠٣٠، وجاءت العبارة رقم (٧) في المرتبة الرابعة وذلك بنسبة مئوية (٨٦,٤%) وهي إنشاء وحدة خاصة أو عمادة مخصصة لبرامج التلمذة للموهوبين والأساتذة المتميزين. ، وجاءت العبارة رقم (٤) في المرتبة الخامسة، وذلك بنسبة مئوية (٨٤,٤%) وهي بناء قاعدة بيانات للموهوبين في الجامعة. وجاءت العبارات رقم (٨-١-٢-١٠-٩) على الترتيب.

كما كانت العبارات (٤-٥-٦-٧-١٢) الاستجابة عليها موافق جدًا إذ تراوحت النسب المئوية لها ما بين (٨٩,٨%-٨٤,٤%) مما يدل على أن تلك الحوافز والاقتراحات والإجراءات التي يمكن أن تدعم استمرارية اشتراك أعضاء هيئة التدريس بشكل فعال ببرامج التلمذة للطلبة الموهوبين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية هي الأكثر ضرورة ويجب توفيرها، تليها العبارات التي أرقامها (١-٢-٣-٨-٩-١٠-١١) إذ تراوحت النسب المئوية لها ما بين (٨١,٨%-٧٤,٢%) إذ تمت الاستجابة عليها موافق.

أما بالنسبة للدرجة الكلية للبعد الثالث فقد بلغت النسبة المئوية للبعد (٨١,٢%) وبمتوسط قدرة (٤,٠٦) وهي نسب كبيرة تدل على ضرورة توفير الحوافز والاقتراحات والإجراءات التي يمكن

أن تدعم استمرارية اشتراك أعضاء هيئة التدريس بشكل فعال ببرامج التلمذة للطلبة الموهوبين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية على نحو ما ذكرناه سابقاً.

٤- الإجابة على السؤال الرابع: ما مدى اختلافات اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو المشاركة ببرامج تلمذة الطلبة الموهوبين وفق لمتغير التخصص (مناهج وطرق تدريس - أصول التربية- الإدارة والتخطيط التربوي- تربية خاصة)؟

وللإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام تحليل التباين الأحادي، وتعرض النتائج في الجدول

التالي:

جدول (١٠) تحليل التباين الأحادي الاتجاه للفروق بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام في التخصصات التربوية الأربع

الاستبانة	مصدر التباين	مجموع المربعات	د. ح	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
اتجاهات	بين المجموعات	١٦٧٠,٩٦٥	٣	٥٥٦,٩٨٨		
أعضاء	داخل المجموعات	٥٩٨٧٧,٥٤٩	١٠١		٠,٩٤٠	غير دالة
هيئة التدريس	المجموع	٦١٥٤٨,٥١٤	١٠٤	٥٩٢,٨٤٧		

يتضح من جدول (١٠) أن قيمة "ف" للفروق بين متوسطات المجموعات الأربع في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام في التخصصات التربوية الأربع بلغت (٠,٩٤٠) وهي قيمة غير دالة أي أنه لا توجد اختلافات في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو المشاركة ببرامج تلمذة الطلبة الموهوبين وفق لمتغير التخصص (مناهج وطرق تدريس، أصول التربية، الإدارة والتخطيط التربوي، التربية الخاصة).

٥- الإجابة على السؤال الخامس: ما مدى اختلافات اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو المشاركة ببرامج تلمذة الطلبة الموهوبين وفق لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد)؟

وللإجابة عن هذا السؤال استخدم تحليل التباين الأحادي، وتعرض النتائج في الجدول التالي:

جدول (١١) تحليل التباين الأحادي الاتجاه للفروق بين اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام وفقاً للرتب العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك ، أستاذ مساعد)

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	د. ح	مجموع المربعات	مصدر التباين	الاستبانة
دالة عند ٠,٠١			٢	٤٨٢٤٨,٦٥٠	بين المجموعات	اتجاهات أعضاء هيئة التدريس
	١٨٥,٠١٦	٢٤١٢٤,٣٢٥	١٠٢	١٣٢٩٩,٨٦٤	داخل المجموعات	
		١٣٠,٣٩١	١٠٤	٦١٥٤٨,٥١٤	المجموع	

يتضح من جدول (١١) أن قيمة "ف" للفروق بين متوسطات المجموعات الثلاث على الاستبانة بلغت (١٨٥,٠١٦) وهي قيمة دالة عند مستوى (٠,٠١)، ولتحديد اتجاه الفروق بين متوسطات المجموعات الثلاث، تم استخدام اختبار "شيفيه"، وتوضح النتائج في الجدول التالي:

جدول (١٢) نتائج اختبار شيفيه لدلالة الفروق بين اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام وفقاً لمتغير الرتبة العلمية في المجموعات الثلاثة

الاستبانة	الرتب العلمية للمجموعات	المتوسط	فروق المتوسطات والدلالة
			١ ٢ ٣
اتجاهات	مجموعة أستاذ	٢٣٤,١٣	-
أعضاء	مجموعة أستاذ مشارك	٢٠٦,٢٤	*٢٧,٨٨
هيئة التدريس	مجموعة أستاذ مساعد	١٧٨,٨٨	*٢٧,٣٥ *٥٥,٢٤

\*دالة عند مستوى ٠,٠٥

ويتضح من الجدول (١٢) اتجاه الفروق بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس في المجموعات الثلاث التي تختلف في الرتب العلمية، إذ يتضح أن هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين مجموعتي أعضاء هيئة التدريس في رتبة أستاذ وأستاذ مشارك لصالح

الأستاذ، ووجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين الأستاذ والأستاذ المساعد لصالح مجموعة الأستاذ، ووجدت فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين مجموعة الأستاذ المشارك ومجموعة الأستاذ المساعد لصالح مجموعة الأستاذ المشارك أي توجد اختلافات في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو المشاركة ببرامج تلمذة الطلبة الموهوبين وفق لمتغير الرتبة العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد).

بالرغم من أن اتجاهات المعلمون نحو تدريس الطلبة الموهوبين متناقضة في الولايات المتحدة الأمريكية، (Gallagher, 1994). وكذلك دراسة Krijan وآخرون ٢٠١٥ التي أجريت على ٢٠٩ معلم مدرسة ابتدائية في كرواتيا، إذ أظهرت النتائج أن المعلمين قد اتخذوا موقف محايد من الاشتراك ببرامج التلمذة للموهوبين أن المعلمين يدركون الاحتياجات والدعم والقيمة الاجتماعية للطلبة الموهوبين. وبينت الدراسة الاختلافات في الاتجاهات نحو الموهوبين والاهتمامات وتلقي المعرفة للموهبة باختلاف سنوات التدريس ومستوى مكان العمل بالمؤسسة التعليمية. إلا أن ذلك يعود بسبب عدم توفر الحوافز المادية والمعنوية مقابل التزام المعلمين بالخطط الدقيقة والوصول إلى تحقيق نواتج التعلم المنشودة للطلبة الموهوبين.

وتتفق نتائج الدراسة الحالي إلى حد كبير مع العديد من البحوث السابقة في اتجاهات المعلمين الإيجابية نحو تدريس الطلبة الموهوبين مثل دراسة Morris 1987 حيث توصلت النتائج إلى أن ٦٠% من المشاركين من أصل ٢٥٠ معلم لديهم اتجاهات إيجابية نحو تدريس الموهوبين بينما ٤٠% منهم اظهروا اتجاهات سلبية. أما دراسة McCoach and Siegle 2007 والتي هدفت لمعرفة توجهات المعلمين نحو الموهوبين وتعليمهم. إذ حاول الباحثان معرفة ما العوامل التي تؤثر على اتجاهات المعلمين نحو الموهوبين مثل التدريب والخبرة في حقل تعليم الموهوبين، التدريب والخبرة في التربية الخاصة، والنظرة الشخصية للموهوبين. فقد أكد المشاركون الذين تلقوا تدريب جيد في التعامل مع الطلبة الموهوبين استعدادهم للعمل مع الطلبة الموهوبين بينما كانت اتجاهات المعلمين الذين لم يتلقوا تدريب كافي كانت سلبية. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج هذا الدراسة إذ طالبوا معظم أعضاء هيئة التدريس بالوصول على التدريب المميز للتعامل مع الطلبة الموهوبين ومع متطلبات برامج التلمذة.

أما فيما توصلت إليه البحوث الأخرى في أن برامج التلمذة تعتمد بشكل كبير على المتطوعين ففي الولايات المتحدة الأمريكية توظف معظم برامج التلمذة الخبراء بطريقة التطوع رغم أنه لا زال بعضها يعملون بمقابل مادي لمقابلة حاجة بعض الطلبة المتميزة ( Wandersman et al., 2006)، وهناك العديد من البرامج الاحترافية التي توظف الخبراء مقابل تخصيص مبالغ مالية والتزام بالوقت ونواتج التعلم، مثل جمعية أصدقاء الأطفال (Friend of the Children (FOTC). ولكن قد يتعرض الطلبة لخطورة عندما يتم مشاركة الخبراء بشكل تطوعي. ومن الأجر مشاركة الخبراء المحترفين بشكل الزامي بحيث يخصصه وقته وجهده للمشاركة ببرامج التلمذة للطلبة وبحيث يمتلكون المرونة والتأثير القوي على الطلب (Lakind et al. 2014).

يحتاج الجهد المنظم المتميز لبرامج التلمذة لاختيار الخبراء المتميزين وتدريبهم وجعلهم شركاء ومشاركين عن طريق التطوع حيث يعتبر توفر الخبراء المتمرسين العنصر الأهم لتحقيق أهداف برامج التلمذة (Wandersman et al., 2006). ومع ذلك فإن وجود الحوافز المتنوعة قد تدعم نجاح برامج التلمذة في تحقيق نواتج التعلم للطلبة الموهوبين.

قد يكمن سر ازدهار الحضارة وتقدم البشرية في الاهتمام بالطلبة الموهوبين الذين بدورهم يبنون الآفاق ويبتكرون الاختراعات والأفكار والمشاريع الإبداعية، مما يعمل على ازدهار المجتمعات وسهولة العيش لمواكبة التطور العلمي المطرد. فعلى سبيل المثال؛ هناك دراسة أميركية حكومية حديثة بينت أن ٦٥% من الطلبة في مرحلة رياض الأطفال سيعملون في وظائف غير موجودة حالياً. وفي دراسة أخرى لجامعة أكسفورد بينت أن نسبة ٤٧% من الوظائف الحالية في جميع المجالات الرئيسية ستختفي بسبب التقدم التقني والتكنولوجي (Frey and Osborne, 2013). وتقع على الجامعات المسؤولية التامة عن خدمة المجتمع وتطويره. ومن أبرزها الاهتمام بالموهوبين واستثمار عقولهم ومواهبهم. وتعتبر برامج التلمذة من أفضل البرامج لتبني قدرات الموهوبين والاستفادة منها لتطوير عجلة التنمية.



## التوصيات:

يرى الباحث ضرورة تشخيص اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مما يساعد على تبني برامج متميزة للموهوبين كبرامج التلمذة إذ يظهر الواقع الحالي بالمملكة العربية السعودية النقص القائم والخسارة الجسيمة التي يفقدها المجتمع والدولة جراء عدم توظيف قدرات الطلبة من الموهوبين وذوي الاستعدادات العالية للتعليم والتطور والاستفادة منهم في عجلة التنمية ومنافسة الدول الصناعية والاقتصادية.

وبمقارنة جامعات المملكة العربية السعودية بجامعات دول العالم المتقدم، يتضح الفرق الشاسع جدًا، فعلى سبيل المثال؛ في بعض الجامعات طبقت برامج التلمذة منذ خمسة وستون عامًا وفي المقابل لم يكن هناك برنامجًا واحدًا في المملكة مطبق حسب متطلبات وجودة برامج التلمذة حتى كتابة هذا الدراسة.

وتعد برامج التلمذة في غاية الأهمية عندما لا يستطيع قطاع التعليم أو المجتمع تقديم الرعاية الخاصة لتنمية قدرات الطلبة الموهوبين وتوفير متطلباتهم (Siegle, 2005a). ونظرًا لقلة البرامج الإثرائية في الحقل التربوي بشكل عام في المملكة العربية السعودية وكذلك عدم استمراريتها فقد تتوج برامج التلمذة تلك الجهود المتقطعة وتصبها في برامج مكتملة تعد من أفضل برامج الموهوبين الشاملة لجميع الاحتياجات والقدرات وأعمقها (Alqahtani, 2010).

وهناك أهمية لوجود برامج التلمذة في جميع المؤسسات التعليمية والتدريبية لما لها من تأثير إيجابي على المتعلمين من الطلبة الواعدين (الموهوبين)، وقد يسهم في صناعة قيادات شابة في تخصصات نادرة، وتوظيفها فيما بعد للإسهام في تنمية القطاعات المختلفة للدولة. وفي نفس الوقت تسهم برامج التلمذة في تفعيل البحث العلمي والمشاريع الإبداعية حيث يمكن المشاركة بها في المحافل المحلية والعالمية، ومن ذلك: الاختراعات، والأبحاث والمشاريع العلمية، وتطوير الوسائل والأدوات، والتجارب المعملية، والتطبيقات الحاسوبية، إلخ. وكذلك لما لها من مردود علمي ومهني للخبراء المشاركين والذي بدوره يسهم في تطوير مستوى طرق التدريس بالمؤسسات التعليمية والتدريبية مما يساهم في توفير بيئة محفزة للعلم والإبداع والابتكار.

ويمكن اعتماد قرار على مستوى مجلس الجامعات باحتساب ساعات معتمدة للمشاركين بالبرنامج سواء لأعضاء هيئة التدريس أو للطلاب (أسوة بجامعة هارفرد على سبيل المثال). كذلك توفير فرص للتبادل والاتصال العلمي المخصص لبرنامج التلمذة من داخل المملكة وخارجها.

**بحوث مقترحة:**

- بناءً على نتائج الدراسة الحالي فإن الباحث يقترح البحوث التالية:
- إجراء دراسات مستفيضة لقياس اتجاهات خبراء من خارج الجامعة كالمهندسين والأطباء المتميزين في الشركات الرائدة والمستشفيات المتميزة للمشاركة ببرامج التلمذة للطلبة الموهوبين.
  - عقد دورات وورش عمل وحلقات نقاش لأعضاء هيئة التدريس وأصحاب المناصب الإدارية لمعرفة وتكوين اتجاهات إيجابية نحو رعاية الطلبة الموهوبين بجميع كليات الجامعة.
  - إجراء دراسات لقياس اتجاهات الطلبة الموهوبين في مختلف كليات الجامعة لمعرفة الطرف الآخر من استعداد الطلبة الموهوبين.
  - إجراء برامج التلمذة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية و الجامعات المختلفة بأحاء المملكة العربية السعودية للاستفادة منه.

## المراجع

## أولاً: المراجع العربية

- البواردي، عبد العزيز (١٤١٦). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود نحو تقويم الممارسات التدريسية من قبل الطلبة. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية. جامعة الملك سعود. 8 (١). ١١٥-١٧٩.
- جروان، فتحي (٢٠٢١). الموهبة والتفوق. عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.
- السليمان، نورة إبراهيم (٢٠١٦). أنماط فرط الاستثارة وعلاقتها بالتفوق الدراسي والقدرات الإبداعية لدى الطالبات بالمرحلة الجامعية. مجلة العلوم التربوية والنفسية. جامعة الملك سعود. ١٧ (٢). ٥٩٩-٦٢٦.
- السهو، حامد وعباس، زينب (٢٠١٩). اتجاهات وتفضيل معلمي المرحلة المتوسطة نحو رعاية الطلبة الموهوبين في مدارس الموهبة في دولة الكويت. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية. المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية: ألمانيا. ٦ (٢). ٢٩٤-٣١٢.
- العرجي، فهد (٢٠١٩). برنامج تلمذة القيادات الواعدة، صناعة القادة ورعاية الأفكار وحضانة المشاريع، تجربة جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز. مجلة الثقافة والتنمية. جامعة سوهاج. ١٤١ (١). ٧٣-١٢٠.
- العرجي، فهد (٢٠٢٠). واقع برامج التلمذة بالمملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الطائف للعلوم الإنسانية. العدد ٢١ (٦). ٥٩٦-٦٢٤.
- منصور، على (٢٠٠١). التعلم ونظرياته، مديرية المطبوعات والكتب الجامعية. منشورات جامعة تشرين. اللاذقية.
- وزارة التربية والتعليم (١٣٨٩). وثيقة سياسة التعليم بالمملكة العربية السعودية: اللجنة العليا لسياسة التعليم: الأمانة العامة: الرياض.

## ثانياً: المراجع الإنجليزية

- Alarji, F (2020). The reality of mentoring programs in Saudi Arabia, Taif University journal of the humanities. Number 21. (6) 596-624.
- Alarji, F. (2019). Gifted mentoring Program for the most promising "Form leaders, nurturing ideas and incubation projects" The experience of Prince Sattam bin Abdulaziz University, Journal of Culture and Development. Sohag University. (141),73-120.
- AlBoardi, A. (1416). Faculty attitude at King Saud University's towards evaluating teaching practices by students. Journal of Educational Sciences and Islamic Studies, King Saud University 8 (1), 115-179.
- AlSuho, H., & Abbas, Z. (2019). Attitude and preference for middle school teachers towards caring for talented students in talent schools in Kuwait, International Journal of Educational and Psychological Studies. Arab Democratic Center for Strategic, Political and Economic Studies: Germany. 6 (2), 294-312.
- Al-Sulaiman, N. I. (2016). Overexcitability and Correlation to the Student's High Academic Achievement and Creative Abilities. Journal of Education and Psychological Sciences. King Saud University. 17 (2), 599-626.
- Jarawan, F. A. (2021). Talent and excellence. Dar Al-fiker, Amman-Jordan, publishers and distributors.
- Mansour, A. (2001). Learning and Theories, Directorate of Publications and University Books, Tishreen University Publications, Latakia.
- Ministry of Education (1389). Education Policy Document in Saudi Arabia: High Committee on Education Policy: Secretariat: Riyadh.
- Alqahtani, F. (2010). Investigating the impact of a telementoring program on gifted high school students in Saudi Arabia. A thesis

submitted in total fulfilment of the requirements for the degree of doctor of philosophy. Faculty of Education, La Trobe University: Melbourne.

- Alqahtani, F. (2013). Gifted Telementoring program. In J. Herrington, A. Couros & V. Irvine (Eds.), Proceedings of EdMedia: world conference on educational media and technology 2013 (pp. 1972-1976). Association for the Advancement of Computing in Education (AACE).
- Alsamiri, Y. A. (2018). Teachers' perspectives of identifying students of Saudi primary students with giftedness and learning disabilities. (Unpublished Doctoral thesis), School of Education, UNSW, Australia.
- Begin, J., & Gagne, F. (1994). Predictors of attitudes toward gifted education: A review of the literature and blueprints for future research. *Journal for the Education of the Gifted*, ٢١ (١٧), 161-179.
- Berger, S. (1990). *College planning for gifted Students*. Reston, VA: The Council for Exceptional Children.
- Callahan, C., & Kyburg, R. (2005). Talented and gifted youth. In DuBois, D. & Karcher, M. (Ed.), *Handbook of youth mentoring* (pp 424-439). USA: Sage Publication, Inc.
- Demirhan, E. (2018). Opinions of gifted students and prospective teachers on nature education program based on mentoring approach, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 19 (3), 175-188.
- DuBois, D. L., Portillo, N., Rhodes, J. E., Silverthorn, N., & Valentine, J. C. (2011). How effective are mentoring programs for youth? A systematic assessment of the evidence. *Psychological Science in the Public Interest*, 12 (2), 57-91.
- Ellingson, M. K., Heager, W. W., & Feldhusen, J. F. (1986). The Purdue Mentor Program: A University-based mentorship experience for G/C/T Children. *Gifted Child Today*, 9 (2), 2-5.

- Frey, C., & Osborne, M. (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?. Oxfordmartin. ox. ac. uk.
- Gallagher, J. J. (1994). Current and historical thinking on education for gifted and talented students. In O'Connell-Ross (ed) National excellence: A case for developing Americans talent. An anthology of readings (pp. 83-107). Washington, DC: Office of Education Research and Improvement.
- Garcia, A. I., Alvarez, T. G., Roman, D. G., Guillen Martin, V. M., Merchain, D. T., & Zamudio, C. S. (2020). University mentoring programs for gifted high school students: Satisfaction of workshops. Sustainability. 12 (5282).
- Hughes, C., Boyd, E., & Dykstra, S. (2010). Evaluation of a university-based mentoring program: Mentors' perspectives on a service-learning experience. Mentoring and Tutoring: Partnership in Learning, 18 (4), 361–382.
- Kairat, G. (2019). Informal faculty mentoring practices in higher education in Kazakhstan. Eotvos lorand university, Budapest, Hungary. Journal of Education in Black Sea Region, 4 (2), 85-95.
- Koshy, V., Ernest, P., & Casey, R. (2009). Mathematically gifted and talented learners: Theory and practice. International Journal of Mathematical Education in Science and Technology, 40 (2), 213–228.
- Krijan, I. P., Jurec, L., & Boric, E (2015). Primary school teachers attitude toward gifted students. Croatian Journal of education, 17 (3), 681-724.
- Lakind, D. Eddy., & J, Mark. Zell, A. (2014). Mentoring youth at high risk: The perspectives of professional mentors. Spring Science + Business Media New York 2014. Child Youth Care Forum.
- McCoach, D. B., & Siegle, D. (2007). What predicts teachers attitudes toward the gifted. Gifted Child Quarterly, 51 (3), 246-255.

- MENTOR/National Mentoring Partnership. (2006). Mentoring in America 2005: A snapshot of the current state of mentoring. Alexandria, VA. Rhodes, & J. DuBois, D.
- Milam, C. P., & Schwartz, B. (1992). The mentorship connection. *Gifted Child Today*, 15 (3), 9-13.
- Miller, H., & Griffiths, M. (2005). E-Mentoring talented and gifted youth. In D. Dubois, & M. Karcher, *Handbook of youth mentoring* (pp. 300-313). California: Sage Publication.
- Morris, S. K. (1987). Student teacher attitudes toward gifted students. *Creative Child and Adult Quarterly*, ١٢ (2), 112-114.
- Nash, D. (2001). Enter the mentor. *Parenting for high potential*, 18-21.
- Nash, W., Haensly, P., Scobee Rodgers, V., & Wright, N. (1993). Mentoring: extending learning for gifted students. *Critical issues in gifted education: Strategies for the gifted in regular classrooms*. C. J. Maker. Austin, TX: PRO-ED: 313-330.
- Rogers, K. B. (2007). Lessons learned about educating the gifted and talented: A synthesis of the research and education practice. *Gifted Child Quarterly*, 51 (4), 382-396.
- Shandley, T. C. (1989). The use of mentors for leadership development. *NASPA Journal*, 27 (1), 59-66.
- Siegle, D. (2003). Mentors on the net: extending learning through Telementoring. *Gifted Child Today*, 26 (4), 51-63.
- Siegle, D. (2005a). Developing mentorship programs for gifted students. USA: Prufrock Press, Inc.
- Siegle, D. (2005b). Six Uses of the Internet to develop students' gifts and talents. *Gifted Child Today*, 28 (2), 30-36.
- Siegle, D., McCoach, D., & Wilson, H. (2009). Extending learning through memberships. In Karnes, FA & Bean, SM (Eds.), *Methods and materials for teaching the gifted* (3rd Ed., pp 519-564). USA: Prufrock Press.

- Sipe, C., & Roder, A. (1999). Mentoring school-age children: A classification of programs. Public/Private Ventures.
- Torrance, E. Paul; Goff, Kathy; Satterfield, Neil B. (1998). Multicultural mentoring of the gifted and talented. Prufrock Press in Waco, Tex.
- Wandersman, A., Clary, E. G., Forbush, J., Weinberger, S. G., Coyne, S. M., & Duffy, J. L. (2006). Community organizing and advocacy: Increasing the quality and quantity of mentoring programs. *Journal of Community Psychology*, 34 (6), 781–799.
- Wright, L., & Borland, J. H. (1992). A Special friend: Adolescent mentors for young, Economically disadvantaged, and potentially gifted students. *Roeper Review*, 14 (3), 124-129.